

Moderne familier - tradisjonelle valg

- en studie av mors og fars uttak
av foreldrepermisjon

NAV-rapport 2/2009

Moderne familier – tradisjonelle valg

- en studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjon

av:

Anne-Cathrine Grambo og Sigrid Myklebø

**Arbeids- og velferdsdirektoratet
Seksjon for statistikk og utredning
Mai 2009**

ISBN 978-82-551-1157-3

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Statistikk og utredning

Rapporten kan bestilles på 21 07 00 00 eller
per e-post: nav.statistikk.utredning@nav.no

Rapporten er tilgjengelig på
www.nav.no under Tall og analyser/Rapporter

Forord

Denne rapporten tar for seg resultatene fra en spørreundersøkelse som ble gjennomført sommeren 2008. Formålet med undersøkelsen har vært å undersøke hvordan foreldre deler permisjonstiden mellom seg, om de benytter mulighetene for fleksibilitet som ligger i regelverket og hva foreldrene legger vekt på når de fordeler permisjonstiden mellom seg. Analysene baserer seg på svarene fra 1368 foreldrepar som fikk barn i september 2007. Barna var 9 måneder da undersøkelsen ble gjennomført.

Prosjektet er delvis finansiert med FOU-midler fra Barne- og likestillingsdepartementet. Til prosjektet har det vært knyttet en referansegruppe bestående av Marit Lorentzen (Barne- og likestillingsdepartementet), Elisabeth Solberg Halvorsen (Barne- og likestillingsdepartementet), Roar Olafsen (Arbeids- og velferdsdirektoratet), Elisabeth Fougner (Arbeids- og velferdsdirektoratet), Iren Amundsen (Arbeids- og velferdsdirektoratet) og Rigmor Bryghaug (Arbeids- og velferdsdirektoratet).

Prosjektet er gjennomført ved Seksjon for statistikk og utredning i Arbeids- og velferdsdirektoratet, og analysene og rapporten er utarbeidet av Anne-Cathrine Grambo og Sigrid Myklebø.

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Seksjon for statistikk og utredning
Mai 2009

Stein Langeland
Seksjonsleder

Hans Kure
Kontorsjef

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG.....	7
1 INNLEDNING	11
2 DATA OG METODE.....	13
2.1 DATAGRUNNLAG	13
2.2 SPØRRESKJEMAET	13
2.3 DATAINNSAMLING	14
2.4 REGISTERDATA	14
2.5 UTVALGET	14
2.5.1 Svar og frafall	14
2.6 METODE	14
2.6.1 Logistisk regresjon	15
2.6.2 OLS-regresjon (minste kvadraters metode).....	15
3 FEDREKVOTEN	16
3.1 DE FLESTE FEDRENE HAR RETT TIL FEDREKVOTE	16
3.1.1 Hvem er det som ikke har rett?	16
3.2 DE FLESTE FEDRE BENYTTET FEDREKVOTEN	16
3.2.1 Hvem tar ut mindre enn fedrekvoten?	17
3.2.2 Hvem tar ut mer enn fedrekvoten?	18
3.3 TAR FAR UT FEDREKVOTE I FORBINDELSE MED AT MOR TAR UT FERIE?	19
3.4 EN AV TI VISSTE IKKE AT FAR KAN TA UT MER ENN FEDREKVOTEN	21
4 UTTAK AV FORELDREPERMISJON.....	22
4.1 TO ULIKE ORDNINGER.....	22
4.2 BENYTTES MULIGHETER FOR FLEKSIBELT UTTAK?	23
4.2.1 Gradering av permisjonen	24
4.2.2 Tar far permisjonen sammenhengende eller i små porsjoner?	25
4.2.3 Utsettelse av foreldrepermisjonen.....	25
4.3 HVA NÅR BARE EN AV FORELDRENE HAR RETT TIL FORELDREPENGER?	25
4.3.1 Størst sjans for at begge har rett dersom mor er i slutten av 30-årene	27
5 HVORDAN DELER MOR OG FAR FORELDREPERMISJONEN?.....	28
5.1 MOR TAR UT SEKS GANGER SÅ LANG FORELDREPERMISJON SOM FAR	28
5.1.1 De fleste mødrene ville gjerne hatt lengre permisjon.....	29
5.1.2 Deling av permisjonstiden gir de mest fornøyde mødrene	29
5.2 FAR ER I SNITT HJEMME 7,2 UKER	30
5.2.1 Halvparten av fedrene ville gjerne hatt lengre permisjon.....	31
5.2.2 Far er hjemme mot slutten av permisjonstiden	33
5.2.3 Sju prosent av foreldrene tar kortere permisjon enn de har krav på	34
5.3 HVORDAN - OG NÅR - BESTEMMES FORDELINGEN?	35
5.3.1 De fleste bestemmer fordelingen før fødselen	35
5.3.2 Sammen om å bestemme fordelingen	36
6 EGENSKAPER VED MOR OG FAR SOM HAR BETYDNING FOR UTTAK AV FORELDREPERMISJON	37
6.1 KJENNETEGN VED FAR SOM HAR BETYDNING FOR FORDELINGEN.....	37
6.2 FORHOLD VED FARS ARBEIDSLIVSTILKNYTNING PÅVIRKER FARS UTTAK AV FORELDREPERMISJON	37
6.3 KJENNETEGN VED MOR SOM HAR BETYDNING FOR FARS UTTAK AV FORELDREPERMISJON	38
6.4 FORHOLD VED MORS ARBEIDSLIVSTILKNYTNING PÅVIRKER FARS UTTAK AV FORELDREPERMISJON ...	38
6.5 HVOR STOR BETYDNING HAR ULIKE FAKTORER FOR LENGDEN PÅ PERMISJONEN?.....	38
7 HVA HAR FORELDRENE LAGT VEKT PÅ VED DELING AV FORELDREPERMISJONEN?	40
7.1 FØRSTEGANGSFORELDRE MEST OPPTATT AV AT BEGGE ETABLERER ET TETT FORHOLD TIL BARNET ...	40
7.2 MØDRENE LEGGER VEKT PÅ Å VÆRE SAMMEN MED BARNET SÅ LENGE SOM MULIG	43
7.3 VIKTIG Å BENYTTE DE LOVFESTEDE RETTIGHETENE	43
7.4 RETTFERDIG FORDELING AV FORELDREPERIODEN	44

7.5	ER OMSORG FOR BARNET HOVEDSAKLIG MORS ANSVAR?	45
7.6	FARS ARBEID VIKTIGST?	47
7.6.1	<i>Menns og kvinners arbeidslivstilknytning</i>	47
7.7	HVA ER DET VED ARBEIDSSITUASJONEN SOM GJØR DET VANSKELIG Å TA UT PERMISJON?	48
7.7.1	<i>Vanskeligere å ta ut foreldrepermisjon innenfor visse næringer</i>	48
7.7.2	<i>Selvstendig næringsdrivende og små virksomheter er ekstra sårbare</i>	48
7.7.3	<i>Foreldre i de laveste og høyeste inntektsgruppene vektlegger arbeidssituasjonen</i>	48
7.7.4	<i>Hvordan virker arbeidssituasjonen inn på permisjonstidens lengde?</i>	49
7.8	PRESS FRA ARBEIDSGIVER?	50
7.9	ØKONOMISKE FORHOLD	50
7.9.1	<i>Dekker arbeidsgiver foreldrepenger som overstiger 6G?</i>	51
7.9.2	<i>Få selvstendige hadde tegnet tilleggstrygd</i>	52
7.10	NOEN FORELDRE VIL RASKT TILBAKE TIL JOBB	52
7.10.1	<i>Ønsket ikke å være lenger borte fra jobb</i>	53
7.10.2	<i>Ønsket ikke å være hjemme lengre</i>	53
7.11	FÅ OPPGIR Å HA LAGT VEKT PÅ FORVENTNINGER FRA OMGIVELSENE	54
7.12	AMMING GJØR DET VANSKELIG FOR ENKELTE Å VÆRE I JOBB	54
7.13	MORS HELSETILSTAND ETTER FØDSELEN	55
7.14	FORHOLD SOM PÅVIRKER LENGDEN PÅ FARS PERMISJON	55
7.14.1	<i>Far tar lengst permisjon når mor har en krevende jobb</i>	56
7.14.2	<i>Far tar kortest permisjon når mor vil være hjemme lengst mulig</i>	56
7.15	FORHOLD SOM PÅVIRKER LENGDEN PÅ MORS PERMISJON	57
7.15.1	<i>Mor tar kortest permisjon dersom hun ønsker å komme raskt tilbake i jobb</i>	58
7.15.2	<i>Mor tar lengst permisjon når hun ønsker lengst mulig tid med barnet</i>	58
8	ANNEN PERMISJON I FORBINDELSE MED FØDSEL	59
8.1	PAPPAPERMISJON I FORBINDELSE MED FØDSEL	59
8.2	ULØNNET PERMISJON I ETTERKANT AV FORELDREPERMISJONEN	61
9	HVORDAN MENER FORELDRE AT REGELVERKET OM FEDREKVOTE BØR VÆRE?	64
9.1	FEDRENE SOM TAR LANG PERMISJON ØNSKER OFTEST Å UTVIDE FEDREKVOTEN	64
9.2	HVILKE FEDRE MENER FEDREKVOTEN BØR VÆRE 6 UKER?	65
9.3	EN TREDEL AV FEDRENE ØNSKER Å AVSKAFFE FEDREKVOTEN	65
9.4	SVÆRT FÅ FEDRE VIL HA KORTERE FEDREKVOTE	66
9.5	EN AV FEM MØDRE ØNSKER LENGRE FEDREKVOTE	66
9.6	HVILKE MØDRE ØNSKER Å BEHOLDE 6 UKER FEDREKVOTE?	66
9.7	EN AV TRE MØDRE VIL AVSKAFFE FEDREKVOTEN	67
9.8	FÅ MØDRE VIL HA KORTERE FEDREKVOTE	67
10	OPPSUMMERING OG DISKUSJON	68
10.1	HVA FANT VI?	68
10.1.1	<i>Fastsettelse av fedrekvote har effekt på fars uttak</i>	68
10.1.2	<i>Langt igjen til likhet</i>	68
10.1.3	<i>Hvilke forhold vektlegges ved fordelingen av permisjon mellom mor og far?</i>	68
10.1.4	<i>Hva virker positivt inn på fars permisjonslengde?</i>	68
10.1.5	<i>Hva virker negativt inn på fars permisjonslengde?</i>	68
10.1.6	<i>Hva påvirker lengden på mors permisjon?</i>	69
10.2	HVILKE FORHOLD FREMMER ELLER HINDRER FEDRES UTTAK AV FORELDREPERMISJON?	69
10.2.1	<i>Strukturelle forhold som begrenser fars muligheter for permisjon</i>	69
10.2.2	<i>Far må forhandle med mor om sin permisjonstid</i>	69
10.2.3	<i>Tradisjonelle kjønnsrollemønstre</i>	70
10.2.4	<i>Mors utdanning og arbeidslivstilknytning spiller stor rolle for fars uttak</i>	70
10.2.5	<i>Forventninger og press fra omgivelsene</i>	70
10.3	PÅ VEI MOT LIKESTILLING I PERMISJONSSAMMENHENG... ELLER IKKE?	70
10.4	MULIGHETER OG BEGRENSNINGER FOR STØRRE LIKESTILLING I OMSORGEN FOR BARN	71
10.4.1	<i>Utvidelse av fedrekvoten?</i>	71
10.4.2	<i>Bedre tilrettelegging fra arbeidsgiver for både mor og far</i>	71
10.4.3	<i>Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner</i>	72
10.4.4	<i>Begrensninger i regelverket</i>	72
10.4.5	<i>Å utnytte mulighetene som ligger i regelverket</i>	73

10.4.6	<i>Mor må slippe far til.....</i>	73
10.4.7	<i>Endringer i holdninger, normer og kjønnsrollemønstre.....</i>	74
REFERANSER.....		75
VEDLEGG 1 – REGRESJONSTABELLER.....		77

Sammendrag

Denne rapporten er basert på en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle foreldre med felles adresse som fikk barn i september 2007. Hensikten med undersøkelsen har vært å finne ut mer om hvordan foreldrenes uttak av foreldrepermisjon ser ut – blant annet hvordan de fordeler permisjonen mellom seg, om de benytter mulighetene for fleksibelt uttak, og hvilke forhold foreldrene legger vekt på når de fordeler permisjonstiden mellom seg. Siden store deler av rapporten tar for seg deling av foreldrepermisjon mellom mor og far, omhandler den i hovedsak foreldrepar hvor både mor og far har opptjent rett til foreldrepenger.

De fleste fedre benytter fedrekvoten

87 prosent av foreldreparene i vår undersøkelse oppga at begge foreldrene hadde opparbeidet rett til foreldrepermisjon. For disse foreldrene vil 6 uker være forbeholdt far (fedrekvoten) og 9 uker være forbeholdt mor, mens resten (29 eller 39 uker) kan fordeles mellom mor og far slik de selv ønsker.

Nesten alle fedrene benytter sin rett til å ta ut fedrekvote. Rundt 75 prosent av fedrene tar ut eksakt den fastsatte fedrekvoten på 6 uker. Få tar kortere permisjon enn fedrekvoten (4 prosent), men for dem som gjør det er ofte begrunnelsen at arbeidssituasjonen gjorde det vanskelig for far å ta lengre permisjon, eller at det ikke var økonomisk lønnsomt at far tok ut lengre permisjon. Fedre som er selvstendig næringsdrivende og fedre som jobber i privat sektor er overrepresentert blant dem som tar ut mindre enn fedrekvoten.

En av fem fedre tar lengre permisjon enn fedrekvoten

20 prosent av fedrene tar ut mer enn seks ukers foreldrepermisjon. Blant disse fedrene er det en større andel enn i utvalget ellers som jobber i offentlig sektor, og en større andel som har høyere utdanning.

11 prosent av foreldreparene oppga at de ikke visste at far har rett til foreldrepermisjon utover fedrekvoten, eller at de var usikre på dette. Av disse foreldreparene oppga snaut en av fem (1 % av det totale utvalget med rett til foreldrepenger) at far ville tatt ut mer enn fedrekvoten dersom de hadde visst det. I snitt ville fedrene i disse familiene tatt ut 5,6 uker ekstra.

Mor tar seks ganger lengre permisjon enn far

Selv om foreldrene i utgangspunktet kan dele store deler av permisjonen mellom seg, er det stor forskjell på mors og fars uttak av permisjon. Mødrene tar i snitt ut litt over 43 uker, mens fedrene i snitt tar ut litt over 7 uker. Blant foreldre hvor begge har rett til foreldrepenger, varierer lengden på mors permisjon mellom 9 og 54 uker, mens fars uttak varierer mellom 0 og 44 uker.

Foreldre som deler på permisjonstiden er mest fornøyde med lengden på permisjonen

Selv om mødrene tar ut mesteparten av den samlede permisjonstiden, ønsket sju av ti mødre seg lengre permisjon. Halvparten av fedrene ønsket også lengre permisjon for egen del.

Mødre og fedre som deler den delbare perioden mellom seg, er de som oftest sier at de er fornøyde med lengden på sin permisjon. Mødre som deler den delbare perioden med far, har oftere svart at permisjonen var passe lang, selv om de får kortere permisjon enn mødrene som tar ut hele den delbare perioden. Disse mødrene er også mer fornøyde med lengden på permisjonen jo mindre *de* tar ut og jo mer *far* tar ut. Fedrene er mest fornøyde med lengden på permisjonen når de tar ut mer enn fedrekvoten. Fedre som tar ut 11 uker eller mer, er de som

er mest fornøyd med lengden på sin permisjonstid, mens fedrene som tar ut mellom seks og 10 uker er de som oftest har svart at de kunne ønsket seg lengre permisjon. Fedrene som tar de lengste og de korteste permisjonene har i større grad enn andre svart at permisjonen gjerne kunne vært kortere.

Hvordan ser uttaket av foreldrepermisjon ut?

Vi har sett på uttaket av lønnet foreldrepermisjon og bruk av fleksible ordninger. I tillegg har vi sett på bruk av pappapermisjon (to uker i forbindelse med fødsel) og ulønnet permisjon utover den betalte foreldrepengeperioden.

7 av 10 velger den lengste permisjonsordningen

71 prosent av foreldreparene har valgt 54 ukers foreldrepermisjon med 80 prosents lønnskompensasjon. Fåttallet som har valgt 44 ukers foreldrepermisjon med full lønnskompensasjon, forklarer i de fleste tilfeller dette med økonomiske forhold, og i noen tilfeller arbeidsforhold og tilpasning til barnehageoppstart.

Fedrene tar sin permisjon mot slutten av foreldrepengeperioden

De fleste fedre tar sin del av permisjonen i en sammenhengende bolk mot slutten av perioden, men det er også en del som har fleksibelt uttak, slik at de starter uttaket tidligere i perioden og enten tar ut permisjonen i flere bolker, eller graderer uttaket. 11 prosent av fedrene og seks prosent av mødrene graderer uttaket, og 25 prosent av fedrene tar ut foreldrepermisjonen i flere bolker.

Halvparten av mødrene er helt eller delvis hjemme mens far tar ut fedrekvoten

Hensikten med fedrekvoten har vært å få fedre til å ta større del i omsorgen av barnet under de første leveårene. Vår undersøkelse viser imidlertid at 29 prosent av mødrene er hjemme hele perioden far tar ut fedrekvote, og at 24 prosent er hjemme i deler av tiden far tar ut fedrekvoten. At mor er hjemme eller tar ut ferie mens far tar ut fedrekvoten, begrenser fars mulighet til å ha hovedansvaret for barneomsorgen mens han tar ut foreldrepermisjon. Dette underminerer muligens noe av hensikten med fedrekvoten, selv om fedrekvoten også bidrar til at far har mer tid hjemme med barnet enn han ellers ville hatt, og på denne måten får etablert tettere bånd til barnet.

Tre av fire tok ut pappapermisjon i forbindelse med fødselen

I forbindelse med fødselen, har fedre en lovfestet rett til to ukers pappapermisjon. Pappapermisjonen er ikke en del av fedrekvoten, og man har ikke lovfestet rett til lønn under denne permisjonen. Mange har avtalefestet rett til lønn, men en del fedre i privat sektor vil ikke motta lønn dersom de tar pappapermisjon.

77 prosent av fedrene i vårt utvalg benyttet sin rett til to ukers pappapermisjon i forbindelse med fødselen. Mens 91 prosent av fedrene som er ansatt i offentlig sektor tok to ukers permisjon, gjaldt dette imidlertid bare 62 prosent av fedrene som er ansatt i privat sektor, og kun 29 prosent av de selvstendig næringsdrivende. Andelen fedre som tar ut pappapermisjon øker med utdanning.

Ulønnet permisjon

Drøyt en av fem foreldrepar svarte at de tar ut ulønnet permisjon i forlengelsen av foreldrepermisjonen. I tillegg til at mødrene i snitt tar ut seks ganger så lang foreldrepermisjon som fedrene, er det også tre ganger så mange mødre som tar ut ulønnet permisjon utover den

lønnede foreldrepermisjonen. Mødrene tar også i snitt lengre ulønnet permisjon enn fedrene (hhv. 19 og 5 uker).

Tre av fire kom fram til fordelingen i fellesskap

Sju av ti foreldre ble enige om hvordan de skulle fordele permisjonen allerede før fødselen. Tre av fire kom frem til fordelingen i fellesskap. I familiene hvor far tar ut mer enn fedrekvoten, har foreldrene i større grad kommet frem til den endelige fordelingen etter at barnet ble født, og har i enda større grad enn andre foreldrepar kommet frem til fordelingen i fellesskap. Mye kan tyde på at foreldre som deler tradisjonelt, slik at far kun tar fedrekvoten eller mindre enn fedrekvoten, i liten grad diskuterer andre muligheter.

Hva påvirker fars uttak av permisjon?

Vi har sett på hvordan ulike kjennetegn ved mor og far, som for eksempel alder, utdanning, arbeid og fødeland, påvirker fars uttak av permisjon. I tillegg har vi spurt foreldrene hvilke forhold de la vekt på da de fordelte permisjonen seg i mellom.

Far tar lengst permisjon dersom mor har høy utdanning og høy inntekt

Far tar lengre permisjon jo eldre han er og jo høyere utdanning han har. Når det gjelder arbeidstilknytning, er det fedre som er arbeidstakere i store virksomheter med omtrent like mange menn og kvinner som tar de lengste permisjonene. Videre finner vi at fedre som bor i storbyer og fedre som er født utenfor Norge er de som med størst sannsynlighet tar ut mer enn fedrekvoten. Når det tas hensyn til ulike kjennetegn ved mor og far, samt forhold knyttet til arbeidsplassene deres, ser det ut til at det er egenskaper ved mor og mors arbeidsplass som har størst betydning for om far tar ut lang permisjon. Sannsynligheten for at far tar lang permisjon er høyest dersom mor har mer enn fire års universitetsutdanning, har høy inntekt og jobber i offentlig sektor.

Rettigheter og tid med barnet ble vektlagt av begge foreldrene ved delingen av permisjonen

På spørsmål om hvilke forhold som hadde betydning for foreldrene da de skulle fordele permisjonstiden mellom seg, har mødrene og fedrene rangert de samme tre forholdene øverst. Fedrene hadde oftest lagt vekt på at det er viktig at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet, mens mødrene oftest hadde lagt vekt på at de ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig. At det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene var det tredje forholdet som oftest ble vektlagt.

Mødres behov og ønsker ser ut til å spille stor rolle ved fordelingen av permisjonstiden

Når de ulike forholdene ses i forhold til hverandre, er det noen forhold som er mer utslagsgivende på fordelingen av permisjonstiden enn andre. Forholdet som hadde størst positiv effekt på fars permisjonsuttak, var om mors arbeidssituasjon gjorde det vanskelig for henne å være lenger borte fra jobb. Det som hadde sterkest negativ effekt, var om mor hadde lagt vekt på at hun ønsket å være hjemme så lenge som mulig sammen med barnet.

Ulikheten i menns og kvinners tilknytning til arbeidslivet spiller inn på permisjonslengden

Foreldrene har oftere lagt vekt på at fars arbeidssituasjon gjorde det vanskelig for ham å ta lengre permisjon enn at mors arbeidssituasjon gjorde det vanskelig for henne å ta lengre permisjon. Dette til tross for at mødrene jevnt over hadde de lengste fraværene fra jobb. Selvstendig næringsdrivende er overrepresentert blant dem som har svart at arbeidssituasjonen hadde stor betydning for fordelingen.

Fedre som tar lange permisjoner er mest positive til utvidelse av fedrekvoten

Rundt fire av ti ønsker at fedrekvoten skal være på 6 uker, slik den var da undersøkelsen ble gjennomført. Sannsynligheten for at mor ønsker å beholde dagens ordning, er høyest dersom det at hun ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig, og det at far ikke ønsket å være hjemme lenger, hadde betydning da de delte permisjonstiden mellom seg. For fedrenes vedkommende, er det de som i dag tar ut akkurat seks uker som oftest ønsker å opprettholde dagens ordning med 6 ukers fedrekvote. Disse fedrene tar gjennomsnittlig en uke kortere permisjon enn det som er snittet for fedrene i undersøkelsen.

En tredel ønsker å avskaffe fedrekvoten

Litt over en tredel av både mødrene og fedrene mener at det ikke bør være noen fedrekvote, slik at det blir opp til foreldrene selv å bestemme hvordan permisjonen skal tas ut.

Sannsynligheten for at far ønsker å avskaffe fedrekvoten er høyest dersom han har inntekt over en halv million, og dersom han har videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Videre er sannsynligheten for at far ønsker å avskaffe fedrekvoten høyest dersom han har lagt vekt på at det ikke var økonomisk lønnsomt for ham å være lenge hjemme, og dersom han har lagt vekt på at omsorg for barnet i hovedsak er mors ansvar. Mødrene som ønsker å avskaffe fedrekvoten har ofte lagt vekt på at fars arbeidssituasjon gjorde det vanskelig for ham å være lengre borte fra jobb.

Flere fedre enn mødre ønsker en utvidelse av fedrekvoten

Det er litt flere fedre enn mødre som ønsker en utvidelse av fedrekvoten (hhv. 27 og 21 %), og det er særlig fedre som allerede i dag tar forholdsvis lang permisjon som er positive til en utvidelse av fedrekvoten. Sannsynligheten for at far ønsker en utvidelse av fedrekvoten, er høyest dersom han bor i en by eller tettbygd strøk og har høy utdanning. Blant mødrene er det de som har høy utdanning og høy inntekt, og som har lagt vekt på rettferdig fordeling av permisjonstiden og at hun selv ikke ønsket å være lengre borte fra jobb, som oftest ønsker lengre fedrekvote.

Nesten ingen ønsker kortere fedrekvote

Svært få, både mødre og fedre, var tilhengere av kortere fedrekvote enn 6 uker. Andelen lå rundt én prosent både blant mødrene og fedrene. Dette kan tyde på at regelverk på dette området er normdannende for hvordan men mener permisjonen bør fordeles mellom mor og far.

1 Innledning

I folketrygdlovens kapittel om foreldrepenger er det gitt en rekke bestemmelser som tildeler mor og far rettigheter i forbindelse med fødsel og adopsjon. I 2005 og 2006 ble fedrenes rettigheter ved fødsel og adopsjon utvidet. Siste utvidelse av fedrekvoten vil tre i kraft for barn som blir født fra og med 1. juli 2009. Fedrekvoten var på 6 uker ved gjennomføringen av vår undersøkelse, men utvides nå til 10 uker. Hensikten med endringene i loven har vært å få småbarnsfedre til å bruke mer tid sammen med de minste barna og bidra til økt likestilling mellom menn og kvinner.

Arbeids- og velferdsdirektoratets statistikk viser at antall dager tatt ut av fedre har økt etter hvert som fedrekvoten er blitt utvidet (Fougner 2009). Antall dager far tar ut har også økt etter at far fikk selvstendig opptjeningsrett til foreldrepenger.

Hvilke forhold er det som ligger til grunn for foreldrenes valg med hensyn til uttak og deling av foreldrepenger? Analyser basert på NAVs statistikkregistre, viser at foreldrenes uttak og deling av foreldrepermisjonen har sammenheng med foreldrenes alder, næringstilknytning, inntekt og samlivsstatus (Fougner 2009). Det er også rimelig å anta at fars og mors uttak av foreldrepenger er påvirket av arbeidssituasjon, økonomiske forhold - for eksempel hvorvidt arbeidsgiver utbetaler full lønn (lønn som overstiger 6G) under permisjon - og av de forventninger og holdninger mor og far selv har og som de møter hos familie og venner, på arbeidsplassen og normer i samfunnet for øvrig. Dette mangler vi imidlertid kunnskap om.

Sommeren 2008 gjennomførte vi en spørreundersøkelse rettet mot foreldre som hadde fått barn ni måneder tidligere. Hensikten med denne undersøkelsen har vært å få større kunnskap om hvilke forhold som spiller inn når mor og far skal fordele foreldrepermisjonen mellom seg, og om hvilke forhold som bidrar til at fedre tar ut en større del av foreldrepermisjonen enn bare fedrekvoten.

Vi har sett på følgende problemstillinger:

Hvordan fordeles foreldrepengene mellom mor og far?

- Hvor mange uker tar mor ut og hvor mange tar far ut i lønnet permisjon?
- Hvor stor andel av foreldrene planlegger fordeling av foreldrepengeperioden allerede før fødselen, og er disse parene forskjellig fra andre foreldrepar?
- Hvor ofte tar foreldrene samlet ut færre uker enn det som tilsvarer foreldrepengeperioden, og hvorfor?
- Benyttes muligheter for fleksibilitet (graderte foreldrepenger eller opphold i utbetalingen), og hva kjennetegner de foreldrene som benytter seg av disse mulighetene?
- Hvor ofte tar far eller mor ut ulønnet permisjon i etterkant av foreldrepengeperioden?

Hvordan ser fedrenes uttak av fedrekvote og foreldrepenger ut?

- Når i løpet av foreldrepengeperioden tar far ut sin permisjon?
- Tar far ut sine foreldrepenger i en eller flere perioder, eller som et visst antall dager per uke?
- Ved gradering: hvor mange dager pr uke tar far ut?
- Tar far ut foreldrepenger/fedrekvote i forbindelse med at mor tar ut ferie? (dvs. er mor også hjemme mens far tar ut kvote?)
- Tok far ut sin rett til to ukers permisjon i forbindelse med fødselen? Hvis ja, var permisjonen lønnet?

- I hvilken grad tar far ut ulønnet permisjon?

Hvilke forhold har betydning for fordelingen av foreldrepengeperioden mellom mor og far?

- Hvilke forhold foreldrene legger vekt på når de fordeler permisjonstiden mellom seg?
- Hvilke forhold påvirker det antall uker far tar ut med foreldrepenger?
- Hvilke forhold motiverer fedre til å ta ut hele fedrekvoten?
- Hvilke forhold har betydning for at far tar ut en større del av foreldrepengeperioden enn de ukene som er forbeholdt far?
- Hva skyldes det at noen fedre ikke tar ut fedrekvoten eller tar ut mindre enn fedrekvoten?
- Har far rett til fedrekvote? Hvis nei, hvorfor ikke? Hva kjennetegner dem som ikke har det? Og er fedre som ikke har rett til fedrekvote blitt orientert om muligheten for foreldrepenger på selvstendig grunnlag?
- Har far rett til fedrekvote, uten at han benytter denne retten? Hvis ja, hvorfor benyttes ikke retten?
- Dekker arbeidsgiver foreldrepenger som overstiger 6G?
- Hvordan oppleves ordningen med foreldrepenger av kvinner som er selvstendig næringsdrivende?
- Hvor mange tror at farens mulighet til foreldrepenger er begrenset til fedrekvoten?
- Hva kjennetegner fedrene/foreldrepene som benytter de ulike løsningene?

Hvor lang mener foreldrene fedrekvoten bør være?

- Fra politisk hold har det vært diskutert ulike delinger av permisjonstiden mellom mor og far. Hvor stor del av perioden mener foreldrene at bør være forbeholdt far?

2 Data og metode

2.1 Datagrunnlag

Rapporten baserer seg på datamateriale som ble samlet inn gjennom en spørreundersøkelse gjennomført sommeren 2008, samt registerdata fra NAVs foreldrepengerregister som ble koblet på utvalget i forkant av utsendelsen.

Spørreskjemaet ble sendt ut til foreldrepar med felles adresse som fikk barn i september 2007. Barnet var om lag ni måneder gammelt da foreldrene mottok skjemaet. Alderen ni måneder ble valgt fordi permisjonstiden på det tidspunktet har vært såpass lenge at vi antok at de fleste foreldre ville ha tatt en beslutning rundt fordelingen av foreldrepermisjonen. Samtidig ville de fleste av disse foreldrene fortsatt motta foreldrepenger, noe som skulle tilsi at problemstillingene i skjemaet fortsatt ville være nære og relevante for foreldrene. Skjemaet ble sendt til foreldreparet, ikke den enkelte forelder.

Vi sendte spørreskjema til samtlige foreldrepar som hadde fått barn september 2007, med unntak av eneforsørgere (der det mottas utvidet barnetrygd) eller foreldrepar som ikke hadde felles adresse, par som hadde mistet barnet, eller hvor den ene eller begge foreldrene var døde. Det ble totalt sendt ut 3 965 spørreskjema. Vi fikk inn 1 368 svar, og fikk 25 skjema i retur. Vi fikk dermed en svarandel på 34,7 prosent.

Hovedproblemstillingen i rapporten dreier seg om hvordan foreldrene fordeler foreldrepermisjonen mellom seg. Av den grunn har vi i store deler av rapporten kun sett på foreldrepar hvor begge har opptjent rett til foreldrepenger. Dette utgjør 1 189 foreldrepar.

2.2 Spørreskjemaet

Spørreskjemaet var utformet slik at én del var felles og skulle besvares av både mor og far, mens én del skulle besvares av mor, og én del skulle besvares av far. Foran i spørreskjemaet hadde vi et informasjonsark med nyttige opplysninger om lovverket rundt foreldrepenger. Spørreskjemaet ligger i Vedlegg 2 bakerst i rapporten.

I den delen av spørreskjemaet som skulle besvares felles, stilte vi blant annet spørsmål om hvilke rettigheter foreldrene hadde opptjent, hvordan og når de kom frem til fordelingen, hvor gammelt barnet var da far begynte sitt uttak, om han tok perioden sammenhengende eller oppdelt, hvorfor de hadde valgt henholdsvis 44 ukers eller 54 ukers permisjon, og om de skulle ta ut ulønnet permisjon i tillegg til foreldrepermisjonen. I de delene av skjemaet som mor og far skulle besvare separat, ønsket vi å få vite hvor mange uker med foreldrepermisjon hver av foreldrene tok ut, hvilke forhold hver enkelt hadde vektlagt da de skulle fordele permisjonstiden mellom seg, hvor stor del av permisjonen de mente burde være forbeholdt far, samt en del bakgrunnsopplysninger om blant annet antall barn, arbeidsforhold og utdanningsnivå.

I følgebrevet til undersøkelsen oppga vi at dersom den ene forelderen ikke hadde mulighet til å svare, var det fint om den andre forelderen forsøkte å fylle ut hele skjemaet. I 87 prosent av de besvarte spørreskjemaene hadde både mor og far deltatt i besvarelsen. I 10 prosent av tilfellene hadde kun mor fylt ut hele skjemaet, og i tre prosent av tilfellene hadde far fylt ut hele skjemaet. Vi har ikke tatt spesielle hensyn i forhold til hvem som har fylt ut skjemaet når vi har analysert datamaterialet.

2.3 Datainnsamling

TNS Gallup har stått for selve innsamlingen av data, dvs. utsending av spørreskjema, purring og optisk innlesing av skjemaene. Vi mottok en anonymisert datafil fra TNS Gallup, hvor variable fra foreldrepengeregisteret var koblet på. Spørreskjemaet ble sendt ut i begynnelsen av juni 2008, og det ble sendt ut purrebrev (uten nytt skjema) etter ca. to uker til dem som ennå ikke hadde svart.

2.4 Registerdata

Opplysninger om foreldrene fra NAVs foreldrepengeregister ble koblet på utvalget i forkant av spørreundersøkelsen. Disse opplysningene omfatter foreldrenes alder, pensjongivende inntekt i 2004-2006, hvor mange år de har hatt pensjongivende inntekt, antall dager med foreldrepenger de hadde tatt ut, startdato for utbetaling, om de har mottatt engangsstønad, om de mottar grunn- og/eller hjelpestønad, om de fikk flere enn ett barn ved sist fødsel, statsborgerskap og hvilket land de er født i hvis de ikke er født i Norge, og ved hvilket NAV-kontor de har søkt om foreldrepenger.

2.5 Utvalget

Det opprinnelige utvalget ble trukket fra NAVs fødselspengeregister, og besto av alle foreldre som hadde fått barn i september 2009 og som var registrert med samme adresse i folkeregisteret. Foreldre hvor den ene eller begge foreldrene var uførepensjonerte ble tatt ut av utvalget. Utvalget besto av 3925 foreldrepar. Siden måneden er tilfeldig valgt, og vi har tatt med alle foreldrepar som fikk barn denne måneden, er det god grunn til å anta at dette utvalget ville være representativt for de som har fått barn de siste årene.

2.5.1 Svar og frafall

Vi fikk inn til sammen 1368 svar, hvilket gir en svarprosent på 34,7.

Alderssammensetning i det endelige utvalget som er benyttet i analysene ligger nokså nær opptil den faktiske aldersfordelingen for gruppen som fikk barn i denne perioden. Det er svak underrepresentasjon av menn og kvinner under 30 år i det endelige utvalget (4-5 %).

Når det gjelder inntekt, er den gjennomsnittlige inntekten til kvinner 25 000 kr høyere i vårt utvalg enn i det opprinnelige utvalget. Det er særlig kvinner med inntekter under 100 000 kroner som er underrepresentert i materialet som ble analysert. (6 prosent lavere enn i opprinnelig utvalg). I de fleste analysene vi har gjort er likevel ikke dette noe stort problem, siden vi kun ser på par der begge foreldrene har opptjent rett til foreldrepenger. Dette vil utelukke de kvinnene som har en inntekt lavere enn 1/2 G. For menn er det omvendt, og mennene som er med i våre analyser har gjennomsnittlig 13 000 kr lavere inntekt enn mennene i det opprinnelige utvalget. Vi ser at noen av fedrene med svært høye inntekter (mellom 1 og 4 millioner i årslønn) ikke har besvart vårt skjema. Dette trekker gjennomsnittsinntekten for det endelige utvalget noe ned.

For øvrig har vi ikke oppdaget noen systematiske skjevheter i utvalget.

2.6 Metode

Analysene av datamaterialet og utarbeiding av rapport er foretatt ved Utredningskontoret i Arbeids- og velferdsdirektoratet. For å analysere datamaterialet har vi benyttet frekvensanalyser, OLS-regresjon (minste kvadraters metode) og logistisk regresjon. Det er

gjort kjikvadrattester for alle frekvensanalysene i materialet. De resultatene som presenteres i rapporten er alle statistisk signifikante ved et signifikansnivå på fem prosent ($p \leq 0,05$).

Vi har benyttet multivariate regresjonsanalyser for å belyse flere av problemstillingene i rapporten. Ved hjelp av slike analyser kan vi tydeligere se hvordan ulike forklaringsvariable samvarierer med ulike utfall når det kontrolleres for andre observerbare variable.

Regresjonstabeller for en del av analysene presenteres i Vedlegg 1.

2.6.1 Logistisk regresjon

Logistisk regresjon er benyttet når den avhengige variabelen i problemstillingen er dikotom (kun har to mulige utfall). Kategoriene til den avhengige variabelen får verdiene 1 og 0, og angir om en hendelse inntreffer (1) eller ikke (0). En slik hendelse kan for eksempel være at far tar ut mer enn fedrekvoten. Koeffisientene fra de logistiske regresjonene presenteres i Vedlegg 1 i form av *oddsrater*¹.

Oddsraten beskriver den *relative odds* for at en gitt hendelse skal inntreffe i forhold til at den ikke skal inntreffe. Oddsraten beskriver hvor mange ganger oddsene endres når verdien på en uavhengig variabel (X) stiger med én enhet. Dersom oddsraten er 1, endres ikke oddsene i det hele tatt når verdien på den uavhengige variabelen endres.

Eksempel på tolkning av oddsrate

Den avhengige variabelen i analysen angir om far tar ut mer enn fedrekvoten. En av forklaringsvariablene i analysen er hvilken sektor far jobber i. Dersom oddsraten er 2 for offentlig sektor, og referansekategori er privat sektor, betyr det at oddsene for at far tar ut mer enn fedrekvoten er *dobbelt så høy* for fedre som jobber i offentlig sektor som for fedre som jobber i privat sektor. Dersom oddsraten er 0,5 for offentlig sektor, vil oddsene for at far tar ut mer enn fedrekvoten være *halvparten så høy* i offentlig sektor som i privat sektor.

2.6.2 OLS-regresjon (minste kvadraters metode)

OLS-regresjon (lineær regresjon) er en analysemetode som beskriver den samlede og de individuelle effektene av et sett variable på en kontinuerlig avhengig variabel. Denne metoden tar utgangspunkt i et sett observasjoner, og finner den linjen hvor summen av kvadratet av avstanden mellom et punkt på observasjonskurven og et punkt på den rette linjen er minimal.

Resultater fra OLS-regresjonene presenteres i form av regresjonskoeffisienter (b), som viser estimatet for hvor mye den avhengige variabelen endrer seg når de ulike forklaringsvariablene økes med én enhet.

¹ Oddsraten er på formen e^b , der b er regresjonskoeffisienten.

3 Fedrekvoten

Fedrekvoten ble innført i 1993. Motivasjonen for å innføre en fedrekvote, var å ”tvinge” fedre til å ta en mer aktiv del i den daglige omsorgen for barnet. Før innføringen av fedrekvoten var det knapt noen fedre som benyttet seg av muligheten for å ta ut foreldrepermisjon, selv om muligheten for at både mor og far kunne ta ut foreldrepermisjon hadde vært tilgjengelig fra 1978. NAVs statistikker og denne undersøkelsen viser begge at de fleste fedre nå tar ut noe permisjon mens barnet er lite, og at det å ta ut fedrekvoten er blitt normen for de fleste fedre. Få tar ut mindre og noen tar ut mer. Da vår spørreundersøkelse ble gjennomført, var fedrekvoten på seks uker.

3.1 De fleste fedrene har rett til fedrekvote

87 prosent av fedrene i vårt datamateriale oppga at de har rett til fedrekvote. Dette utgjør nesten 100 prosent av fedrene i foreldrepar hvor begge har rett til foreldrepenger².

3.1.1 Hvem er det som ikke har rett?

I de tilfellene hvor far ikke har rett til fedrekvote, men har rett til foreldrepermisjon, er det stort sett fordi mor ikke har opptjent rett til foreldrepermisjon. Ni prosent av mødrene i undersøkelsen har mottatt engangsstønad³, enten fordi de ikke har opptjent rett til foreldrepenger, eller fordi de har hatt så lav inntekt at engangsstønnen utgjør mer enn foreldrepengene. De fleste mødrene som har mottatt engangsstønaden er enten studenter (35 %) eller hjemmeværende (34 %). Det er også noen mødre som er i full jobb, men som ikke har jobbet lenge nok til å ha opptjent rett til foreldrepenger (11 %). I tillegg er noen av mødrene som har mottatt engangsstønaden arbeidsledige (11 %), og noen er trygdemottakere (8 %).

Om fedrekvote

Far har rett til fedrekvote dersom både mor og far har rett til foreldrepermisjon og mor har hatt minst 50 prosents stilling i seks av de ti siste månedene.

Dersom far ikke har rett til foreldrepermisjon, eller mor har opparbeidet seg rett til foreldrepermisjon i mindre enn 50 prosents stilling, overføres fedrekvoten til mor. Fedrekvoten overføres også til mor dersom hun er alene om omsorgen for barnet. Dersom far på grunn av sykdom er helt avhengig av hjelp for å ta seg av barnet, kan det settes fram krav overfor NAV lokalt om å få overført perioden til mor eller få utsatt den til senere.

Dersom mor ikke har rett til foreldrepermisjon, har ikke far rett til fedrekvote. Far kan imidlertid benytte seg av sin selvstendige rett til å ta ut foreldrepermisjon.

3.2 De fleste fedre benytter fedrekvoten

De fleste fedrene som har rett til fedrekvote, benytter denne retten. Blant fedrene som har bestemt seg for hvor lang permisjon de skal ta ut⁴, oppga bare tre prosent at de tar ut mindre enn seks uker. I tillegg oppga litt under én prosent av fedrene at de ikke tar ut noe permisjon. 99 prosent av de som har rett til fedrekvote, tar altså ut minst én dag, 96 prosent tar ut hele fedrekvoten, og nær 20 prosent tar ut mer enn fedrekvoten.

² I de resterende tilfellene kan det være at mor har hatt mindre enn 50 prosent stilling. Da vil ikke far ha rett til fedrekvote, selv om begge foreldre har opptjent rett til foreldrepenger.

³ Kvinner som ikke har tjent opp retten til foreldrepenger, kan få utbetalt engangsstønaden ved fødsel. Per april 2009 utgjør engangsstønnen 35 263 kroner.

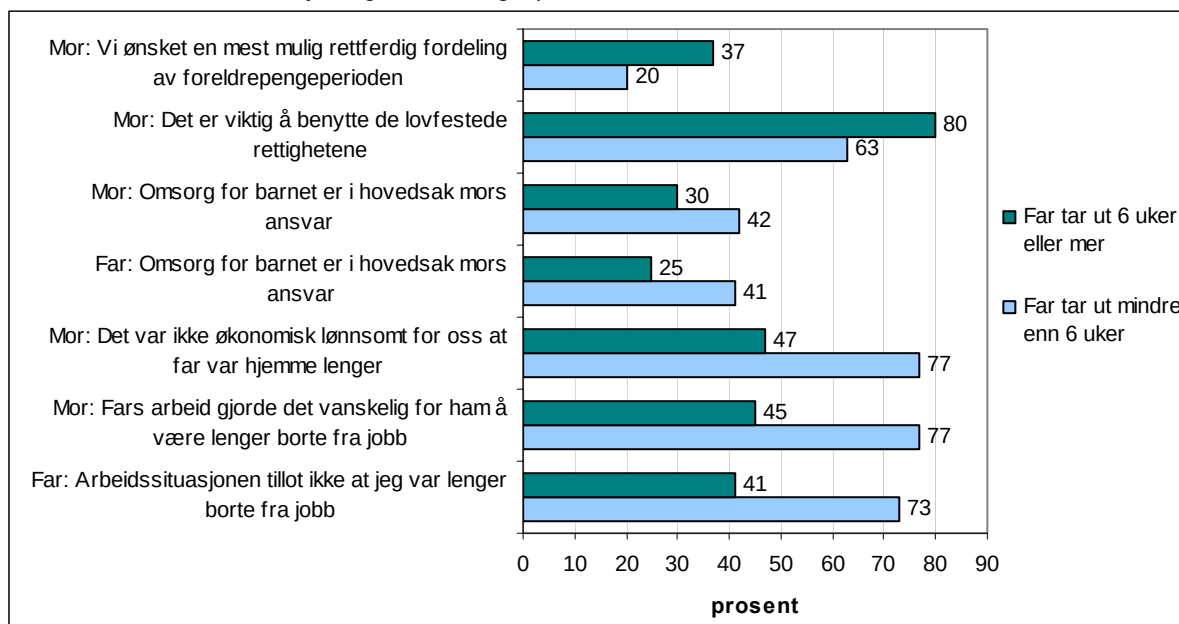
⁴ Fire prosent av fedrene oppga at de ikke vet hvor lang permisjon de skal ta ut.

3.2.1 Hvem tar ut mindre enn fedrekvoten?

Parene hvor far tok ut mindre enn fedrekvoten skiller seg en del fra de øvrige foreldrene med hensyn til hva som har hatt betydning da de skulle fordele foreldrepermisjonen mellom seg (for en fullstendig oversikt over hvilke forhold det ble spurt om, se spørsmål 22 og 47 i spørreskjemaet i Vedlegg 2).

Både mødrene og fedrene i foreldrepar hvor far tar ut mindre enn fedrekvoten, har langt oftere enn de øvrige foreldrene lagt vekt på at fars arbeidssituasjon ikke tillot at han var lenger borte fra jobb og at omsorg for barnet i hovedsak er mors ansvar (se Figur 1). I tillegg har disse mødrene oftere lagt vekt på at det ikke var økonomisk lønnsomt at far var hjemme lenger. De er også mindre opptatt av lovfestede rettigheter, hvilket for så vidt passer overens med at far ikke tar ut all permisjonen som er forbeholdt ham. I tillegg er disse mødrene også relativt sjelden opptatt av at det skal være en mest mulig rettferdig fordeling av foreldrepermisjonen mellom mor og far.

Figur 1: Hvilke forhold har hatt betydning for foreldrene da de skulle fordele foreldrepermisjonen mellom seg? Fordelt etter om far har tatt ut mindre enn fedrekvoten eller seks uker og mer (prosentandel som har svart at forholdet har hatt betydning for fordelingen)⁵.



10 prosent av fedrene i vårt utvalg er selvstendig næringsdrivende, og 88 prosent er arbeidstakere. Andelen som har rett til fedrekvote, er omtrent 90 prosent i begge gruppene, men de selvstendig næringsdrivende benytter fedrekvoten i mindre grad enn arbeidstakerne. Blant fedrene som har rett til fedrekvote, tar 97 prosent av arbeidstakerne ut hele fedrekvoten, mens det samme gjelder 91 prosent av de selvstendig næringsdrivende. Fedre med enkeltmannsforetak er i en særklasse, ved at bare 84 prosent benytter hele fedrekvoten. I tillegg ser vi at fedre som jobber i privat sektor eller på mannsdominerte arbeidsplasser, sjeldnere tar ut hele fedrekvoten enn de som jobber i offentlig sektor eller på kvinnedominerte/kjønnsnøytrale arbeidsplasser.

⁵ Dette er de forholdene hvor det var statistisk signifikante forskjeller mellom par der far tok ut mindre enn fedrekvoten og de øvrige parene.

Foreldrepenger for selvstendig næringsdrivende

For selvstendig næringsdrivende beregnes foreldrepenger på grunnlag av gjennomsnittet av pensjonsgivende inntekt for de siste tre inntektsårene. Fra 1. juli 2008 utgjør foreldrepengene 100 % av denne inntekten. Før 1. juli 2008 var det krav til tegning av frivillig tilleggstrygd for å få fulle foreldrepenger. Uten tilleggstrygd utgjorde foreldrepengene 65 % av inntekten.

Foreldrene i vår undersøkelse er ikke omfattet av den nye lovendringen, og av de selvstendig næringsdrivende var det bare 10 % av fedrene og 32 % av mødrene som hadde tegnet frivillig tilleggstrygd for å få fulle foreldrepenger. Av de som ikke hadde tegnet frivillig tilleggstrygd, svarte 37 % av fedrene og 50 % av mødrene at de ville tatt ut en lengre periode med foreldrepenger dersom de hadde fått full utbetaling.

Fedre som er født i Nord-Amerika, Oseania eller Europa utenom Norge, tar oftere ut fedrekvoten enn fedre født i Norge. Fedre født i Afrika, Asia, Sør- eller Mellom-Amerika, tar sjeldnere ut hele fedrekvoten. Andelen fedre som benytter fedrekvoten øker også med antall barn i husstanden som er under skolealder. Fedre med inntekt under 200 000 kr og fedre med inntekt over 599 999 kr, benytter fedrekvoten i minst grad⁶.

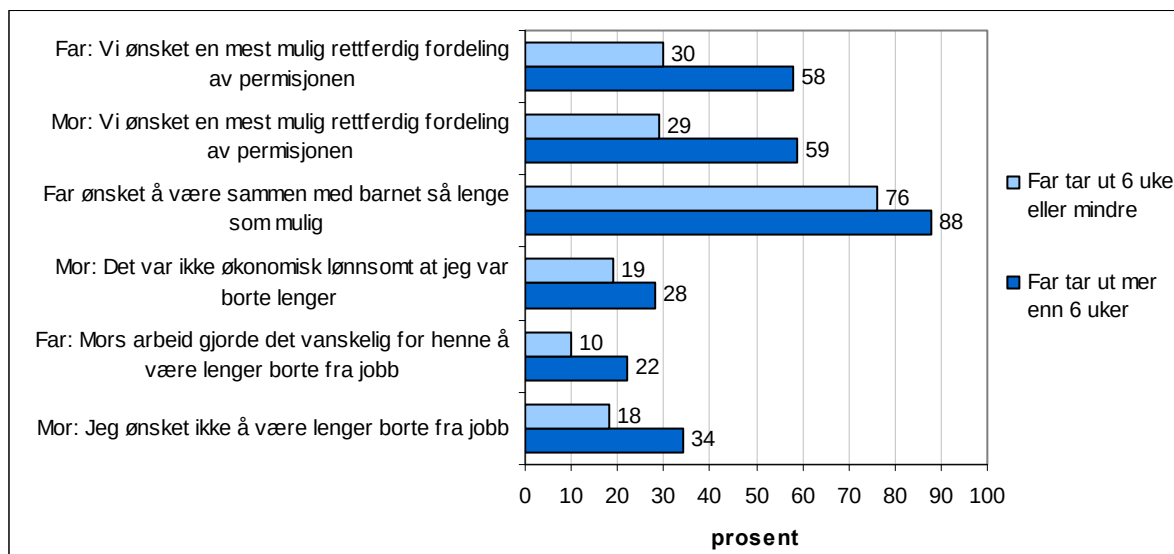
Ulike forhold har betydning når noen fedre velger å ta ut kortere permisjon enn de lovfestede seks ukene. Vi har imidlertid sett at det i stor grad ser ut til å dreie seg om forhold knyttet til arbeidssituasjon og økonomi. Imidlertid kan nok også kulturelle og holdningsmessige forhold ha betydning. Det at fedre som jobber i mannsdominerte bedrifter og fedre som er født i Afrika, Asia, Sør- eller Mellom-Amerika sjeldnere enn andre benytter hele fedrekvoten, kan tyde på dette. I spørreskjemaet spurte vi hvor stor betydning ulike forhold hadde da foreldrepermisjonen skulle fordeles. I foreldrepårene hvor far tar ut mindre enn fedrekvoten, er det en større andel som har lagt vekt på at omsorg for barnet i hovedsak er mors ansvar. Dette kan være en indikasjon på at disse foreldrene har noe mer tradisjonelle holdninger til kjønnsroller. På spørsmål om hvordan de kom fram til fordelingen av foreldrepermisjonen, svarte disse foreldrene oftere enn de øvrige foreldrene at utenforliggende forhold i stor grad avgjorde fordelingen eller at det i stor grad var far som fikk avgjøre.

3.2.2 Hvem tar ut mer enn fedrekvoten?

20 prosent av fedrene som har rett til fedrekvote tar ut mer permisjon enn fedrekvoten. Fedre som er arbeidstakere tar oftere ut mer enn fedrekvoten enn selvstendig næringsdrivende, og fedre som jobber i offentlig sektor tar oftere ut mer enn fedrekvoten enn fedre som jobber i privat sektor. Både fedre og mødre med mer enn fire års høyere utdanning er overrepresentert i familiene hvor far tar ut mer enn fedrekvoten. I tillegg ser mors og fars alder ut til å spille inn. Det er i familiene hvor mødrene og fedrene er over 40 år, at fedrene oftest tar ut lang permisjon. Fedre som bor i større byer er også overrepresentert blant dem som tar ut mer enn fedrekvoten. Andelen fedre som tar ut mer enn fedrekvoten er høyest i Oslo, Akershus og Trøndelag, og lavest i Nord-Norge og på Østlandet for øvrig.

⁶ Pensjonsgivende inntekt i 2006.

Figur 2: Hvilke forhold har hatt betydning for foreldrene da de skulle fordele foreldrepermisjonen mellom seg? Fordelt etter om far har tatt ut mer enn fedrekvoten eller seks uker og kortere (prosentandel som har svart at forholdet har hatt betydning for fordelingen).



En faktor som skiller disse foreldrene fra foreldre hvor far har tatt ut seks uker eller kortere permisjon, er at langt flere av både mødrene og fedrene har lagt vekt på at de ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av permisjonen (se Figur 2). Det er også noen flere fedre som har lagt vekt på at de ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig. I tillegg ser vi i disse parene at mors tilknytning til arbeidslivet åpenbart har betydning. I disse parene har mor blant annet oftere lagt vekt på at hun ikke ønsket å være lengre borte fra jobb.

I tillegg til at flere har lagt vekt på mors arbeidssituasjon, er det langt færre av disse foreldrene som har lagt vekt på fars arbeidssituasjon og at det ikke er økonomisk lønnsomt for far å være hjemme lenger.

3.3 Tar far ut fedrekvote i forbindelse med at mor tar ut ferie?

Når far tar ut fedrekvoten, har mor anledning til å være hjemme sammen med far og barn i permisjon eller ferie. Dersom far tar ut mer enn fedrekvoten, kreves det imidlertid at mor er i fulltids (mer enn 75 %) arbeid eller utdanning for at han skal kunne ta ut full foreldrepermisjon⁷. Dersom far kun er hjemme i de seks ukene som utgjør fedrekvoten, og mor er hjemme sammen med ham i denne perioden, begrenses sannsynligheten for at far tilbringer tid sammen med barnet alene.

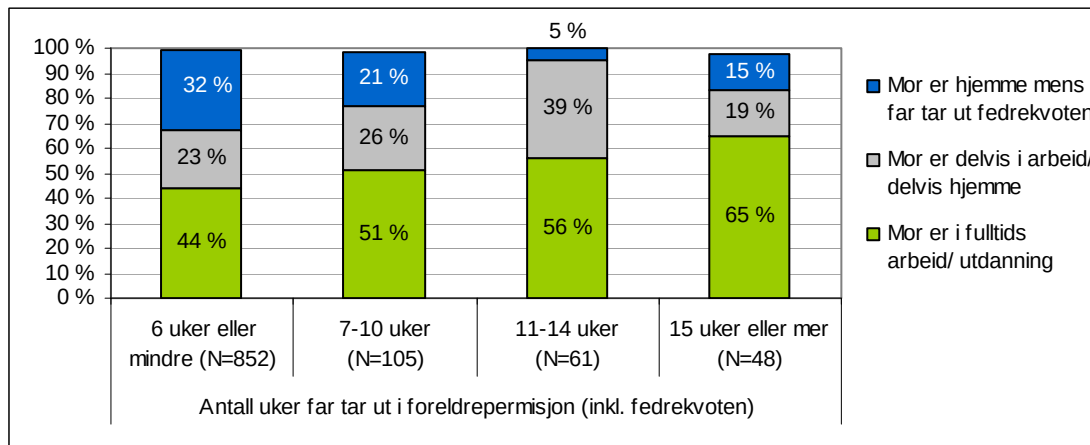
Det er vanlig praksis at mor er hjemme den første delen av permisjonen, og at far tar ut fedrekvoten på slutten av perioden. Siden mor ofte er hjemme med barnet alene de første månedene, lærer hun barnet å kjenne bedre enn far, og utvikler egne omsorgsrutiner. Dersom mor fortsetter å være hjemme samtidig som far tar ut fedrekvoten, blir det gjerne mor som fortsetter å ha hovedansvaret for barnet, fordi hun har rutinen på plass og kjenner barnets behov. Brandth og Kvande (2003) fant i sin undersøkelse at fedre som er alene med barnet under fedrekvoten eller lenger, blir kjent med barnet på en annen måte og knytter tettere bånd til det, enn fedre som bare er sammen med barnet når mor er til stede (og tar hovedansvaret). Far ”lærer” omsorgspraksis gjennom å være sammen med barnet alene.

⁷ Arbeider mor mindre enn 75 % av full arbeidstid, reduseres fars foreldrepenger tilsvarende.

På bakgrunn av dette er det interessant å vite hvor stor andel av fedrene som er alene med barnet når de tar ut fedrekvoten, dvs. om mødrene er hjemme eller i arbeid/utdanning. På spørsmål om dette i vår undersøkelse, oppga 46 prosent av mødrene at de er i fulltids arbeid eller utdanning hele tiden mens far tar ut fedrekvoten. Av de resterende 54 prosentene, oppga 24 prosent at de er delvis i jobb og delvis hjemme, mens 29 prosent oppga at de er hjemme i permisjon eller ferie under hele perioden⁸.

20 prosent av fedrene tar ut mer enn fedrekvoten. I disse familiene er det en større andel av mødrene som er i fulltids arbeid eller utdanning mens far tar ut fedrekvoten enn i de familiene hvor far tar ut akkurat fedrekvoten eller mindre (se Figur 3). Brandth og Kvandes (2003) undersøkelser rundt faderskapet, avdekket sosiale forskjeller mellom mødre som var hjemme og mødre som var i fulltids jobb mens far tok ut fedrekvoten. Mødrene som var i fulltids jobb hadde høy utdanning, samt høy lønn og jobbstatus. Også i vår undersøkelse finner vi at sannsynligheten for at mor er i fulltids jobb eller utdanning mens far tar ut fedrekvoten, er høyest dersom mor har lang universitets- eller høyskoleutdanning og befinner seg i de høyeste inntektsgruppene. Sannsynligheten øker ytterligere dersom mor er over 40 år.

Figur 3: Andelen mødre som er i arbeid og andelen mødre som er hjemme når far tar ut fedrekvoten, sett i forhold til hvor mange uker far tar ut til sammen.



Mødrene som er i arbeid mens far tar ut fedrekvoten, har i større grad enn de som er hjemme lagt vekt på at det er viktig at begge foreldrene etablerer et tett forhold til barnet og at de ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av permisjonen. De har lagt mindre vekt på at omsorg for barn i hovedsak er mors ansvar og på at de ønsket å være så lenge som mulig sammen med barnet. Mødrene som er i arbeid mens far tar ut fedrekvoten har også lagt mer vekt på sin egen arbeidssituasjon, og mindre vekt på fars arbeidssituasjon ved fordelingen av foreldrepermisjonen.

På samme måte har fedrene som er alene med barnet når de tar ut fedrekvoten i mindre grad lagt vekt på at omsorg for barn i hovedsak er mors ansvar. De har oftere lagt vekt på at de ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av permisjonen og at de ønsket å være hjemme med barnet så lenge som mulig. I tillegg har de i større grad enn andre fedre lagt vekt på mors arbeidssituasjon, og i mindre grad lagt vekt på sin egen arbeidssituasjon, ved fordelingen av foreldrepermisjonen.

⁸ Den siste prosenten av mødrene oppga hovedsakelig at de var sykmeldte i perioden.

Vi ser altså at det i stor grad er samsvar mellom idealer og praksis i de ulike foreldreparene. I de familiene hvor far er alene med barnet i minst seks uker, har foreldrene i større grad vektlagt at de ønsker en rettferdig fordeling og at far må få mulighet til å etablere et tett forhold til barnet. De har også lagt mindre vekt på at omsorg for barnet oppfattes som mors ansvar. I tillegg ser det ut til at mors arbeidssituasjon har en større betydning i disse familiene.

At det er en sammenheng mellom mors yrkestilknytning og sjansen for at hun er hjemme mens far tar ut fedrekvoten, støttes av Brandth og Kvandes (2003) undersøkelse. Når mor er hjemme mens far tar ut fedrekvoten, er det ikke nødvendigvis fordi hun ikke vil eller tør å slippe til far, eller at han ikke vil ha ansvaret alene, men at selve ”morsprosjektet” betyr så mye. Brandth og Kvande (2003) skriver at disse mødrene tilpasser jobben til familielivet, enten ved å jobbe deltid, ta ut ulønnet permisjon, eller slutte på ubestemt tid. Disse mødrene har ofte ufaglærte jobber, og for dem gir morsprosjektet større mening og selvtilit enn jobben, og er viktig for deres identitet. I vår undersøkelse ser vi at blant foreldrepar hvor mødrene er hjemme mens far tar ut fedrekvote har både mor og far, men særlig far, i større grad enn øvrige foreldre lagt vekt på at omsorg for barnet i hovedsak er mors ansvar. Disse fedrene tar også i snitt noe kortere permisjoner enn de øvrige fedrene.

3.4 En av ti visste ikke at far kan ta ut mer enn fedrekvoten

I de familiene hvor begge foreldre har rett til foreldrepermisjon, svarte 11 prosent at de ikke var klar over at far har rett til foreldrepermisjon *utover fedrekvoten*⁹. Blant foreldrene som ikke visste at far har rett til mer enn fedrekvoten, svarte 18 prosent (dette tilsvarer 1 % av det totale utvalget med rett til foreldrepenger) at far ville tatt ut flere uker dersom de hadde visst det. I snitt ville fedrene i disse familiene tatt ut 5,6 uker ekstra. Det er særlig utenlandsfødte foreldre (spesielt fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika) og foreldre med lav utdanning som ikke var klar over at far har rett til mer enn fedrekvoten. I tillegg er det en overrepresentasjon av fedre som er selvstendig næringsdrivende.

⁹ På grunnlag av vårt spørreskjema klarer vi ikke å se om fedre som *ikke har rett til fedrekvote* er klar over muligheten for å ta foreldrepermisjon på selvstendig grunnlag. Foreldrene har kun fått spørsmål om dette dersom begge har rett til foreldrepenger. Det er svært få fedre som ikke har rett til fedrekvote når begge foreldre har rett til foreldrepenger.

4 Uttak av foreldrepermisjon

4.1 To ulike ordninger

Foreldrepenger skal sikre inntekt for foreldre i forbindelse med fødsel. Foreldrene kan da velge om de vil ha 44 ukers permisjon med full lønnskompensasjon eller om de vil ha 54 ukers permisjon med 80 prosents lønnskompensasjon (beregnes av inntekt inntil 6G, se faktaboks). I begge tilfelle er tre uker før fødselen og seks uker etter fødselen forbeholdt mor, mens seks uker er forbeholdt far. Resten av perioden, det vil si 29 eller 39 uker, kan i utgangspunktet deles mellom mor og far på hvilken som helst måte. Retten til foreldrepermisjon er avhengig av at man har et arbeidsforhold (se faktaboks om foreldrepermisjon).

Om foreldrepermisjon

Både mor og far har rett til foreldrepermisjon dersom de har hatt pensjonsgivende inntekt i minst seks av de ti siste månedene før uttaket av foreldrepermisjonen begynner. I tillegg må inntekten på årsbasis være minst $\frac{1}{2}$ G (kr 35 128 pr. april 2009).

Dersom mor har rett til foreldrepermisjon, er foreldrepermisjonen 44 uker med full lønnskompensasjon eller 54 uker med 80 prosents lønnskompensasjon. Av disse ukene er tre uker før fødsel og seks uker etter fødsel forbeholdt mor, og seks uker forbeholdt far som fedrekvote dersom han har opptjent rett til foreldrepermisjon. Resten av foreldrepermisjonen kan deles mellom mor og far (ved flerbarnsfødsler legges det til 5 uker / 7 uker på foreldrepermisjonen). Fra 1. juli 2009 har Regjeringen foreslått å innføre fedrekvote på 10 uker, hvor to nye uker legges til den samlede stønadperioden og to uker overføres fra den delen av foreldrepermisjonen som kan deles fritt mellom mor og far.

Dersom mor ikke har rett til foreldrepermisjon, kan far ta ut foreldrepermisjon på selvstendig grunnlag i inntil 29 uker med full lønnskompensasjon eller inntil 39 uker med 80 prosents lønnskompensasjon. Dette forutsetter at far har ansvar for barnet mens mor er i fulltids arbeid eller utdanning, eller er for syk til å ta seg av barnet.

Dersom mor, men ikke far, har rett til foreldrepermisjon, kan mor ta ut hele perioden på 44 eller 54 uker.

Foreldrepenger refunderes av NAV med inntil 6G. De fleste arbeidstakere som omfattes av tariffavtaler får dekket hele lønnen under foreldrepermisjonen. Det vil da være arbeidsgiver som dekker foreldrepengeutbetalingen utover 6G.

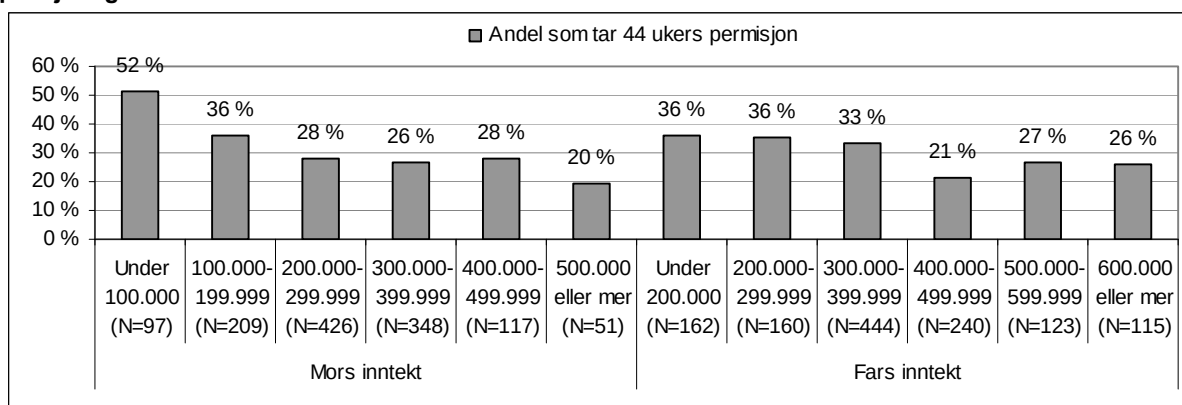
I vårt utvalg har 71 prosent av foreldrene valgt den lengste permisjonsordningen. Den viktigste årsaken til dette var for de fleste (95 %) at de ønsket lengst mulig tid sammen med barnet. Noen (4 %) av foreldrene oppga at økonomiske forhold hadde størst betydning for dette valget. Dette er vanskelig å forklare, da 54 ukers permisjon med 80 prosents lønn per definisjon er det minst økonomiske valget. Enkelte (1 %) oppga også andre grunner, som at de syntes det var for tidlig for barnet å begynne i barnehage før det var ett år gammelt, eller at de valgte den lengste permisjonen i tilfelle de ikke skulle få barnehageplass.

29 prosent av foreldrene valgte den korteste permisjonen, og de fleste (76 %) oppga at de valgte dette på pga økonomiske forhold. Noen få (4 %) oppga at de ikke ønsket å være lengre borte fra jobb. Ni prosent oppga at de valgte den korteste permisjonen fordi de ønsket så mye tid som mulig sammen med barnet. Dette virker som en selvmotsigelse, men kan kanskje ha noe å gjøre med at den samlede utbetalingen ved 44 ukers permisjon er noe høyere enn den samlede utbetalingen ved 54 ukers permisjon, og at noen foreldre av den grunn velger den korteste permisjonen og heller tar ulønnet permisjon i tillegg. 10 prosent av foreldrene oppga at andre forhold var avgjørende for at de valgte den korteste permisjonen. Dette var for

eksempel at de tilpasset lengden på permisjonen etter når barnehageåret starter, eller at de tilpasset lengden på permisjonen etter foreldrenes (særlig mors) jobb. Det var spesielt lærere som ville være ferdig med permisjonen til skoleåret begynte, som svarte det siste¹⁰.

At økonomiske motiver spiller en stor rolle for dem som har valgt den korteste permisjonen, gjenspeiles av at det særlig er foreldre med lav inntekt som har valgt denne ordningen. Det ser ut til at mors inntekt har størst betydning (se Figur 4). Foreldrepar som til sammen tjener 300 000-450 000 kr i året¹¹, er de som i størst grad har valgt den korteste permisjonen. Sjansen for at foreldrene har valgt 44 ukers permisjon med full lønn er høyest dersom mor tjener under 100 000 kr og far tjener under 200 000 kr, og lavest dersom mor tjener 500 000 kr eller mer og far tjener mellom 400 000 kr og 499 999 kr.

Figur 4: Andelen foreldre som har valgt 44 ukers permisjon med full lønn, fordelt etter mors og fars pensjonsgivende inntekt i 2006.



Hvilken permisjonsordning foreldrene velger, ser også ut til å avhenge av hvilken næring mor jobber i. Det er særlig mødre som jobber innen undervisning og i primærnæringene som skiller seg ut, ved at de oftere enn andre har valgt den korteste permisjonen. Det er også en overrepresentasjon av mødre som jobber i enkeltmannsforetak. Som beskrevet ovenfor var det flere lærere som begrunnet valget av permisjonsordning med at de ville tilpasse seg skoleåret. Det er også mer vanlig å velge den korte permisjonsordningen dersom kun far eller kun mor har rett til foreldrepenger enn dersom begge har rett.

4.2 Benyttes muligheter for fleksibelt uttak?

De fleste fedrene tar ut foreldrepermisjonen i én periode. Det vanligste blir da fem dager i uka i seks uker. Imidlertid er det også en del som benytter seg av muligheten for fleksibelt uttak. 11 prosent av fedrene i vår undersøkelse benytter gradering, og 22 prosent deler opp foreldrepermisjonen sin i flere perioder. To prosent kombinerer gradering og oppdeling i perioder. 17 prosent av foreldreparene utsetter noe av foreldrepermisjonen, og i de fleste tilfellene gjelder dette fars uttak.

¹⁰ Dette kan gjelde spesielt for vårt utvalg, siden barna er født i september. For lærere som får barn i andre deler av året, kan det være like hensiktsmessig å velge den lengste permisjonsordningen.

¹¹ Pensjonsgivende inntekt i 2006.

Fleksibelt uttak av foreldrepenger

Fleksibelt uttak gir foreldrene muligheten til å forlenge stønadsperioden ved å kombinere arbeid og permisjon. Med fleksibelt uttak menes utsettelse av perioden eller gradert uttak av foreldrepenger i en lengre periode. Hele perioden kan benyttes til fleksibelt uttak med unntak av tre uker før og seks uker etter fødsel. I de tilfellene der både mor og far har rett til foreldrepenger, kan 35 uker (med 100 % dekningsgrad) eller 45 uker (med 80 % dekningsgrad) benyttes til fleksibelt uttak. Dersom det bare er far som har rett til foreldrepenger, kan hele perioden på 29 uker (med 100 % dekningsgrad) eller 39 uker (med 80 % dekningsgrad) benyttes til fleksibelt uttak. Man kan benytte fleksibelt uttak i maksimalt tre år etter fødselen.

Utsette perioden

Man kan utsette perioden ved å arbeide i en 100 % stilling uten å motta foreldrepenger. Som hovedregel må arbeidsforholdet ha en varighet på minst 14 dager. I tillegg må stønadsperioden som hovedregel ha vært tatt sammenhengende i minst seks uker forut for arbeidsforholdet. Dersom far ønsker å arbeide fulltid for å utsette perioden, er det et vilkår at også mor arbeider eller studerer på fulltid. Dette gjelder selv om mor ikke har rett til foreldrepenger.

Graderte foreldrepenger

Man kan også kombinere delvis arbeid med delvis uttak av foreldrepenger. Graderte foreldrepenger utgjør differansen mellom deltidsstilling og en 100 % stilling. Utbetalingen av foreldrepenger reduseres i forhold til omfanget av arbeidet slik at uttaket fordeles utover et lengre tidsrom.

4.2.1 Gradering av permisjonen

71 prosent av mødrene og 60 prosent av fedrene oppga at de kjente til ordningen med gradert foreldrepermisjon, men det er bare 11 prosent av fedrene og seks prosent av mødrene som benytter denne ordningen. Sjansen for at mor benytter gradering øker dersom far benytter gradering. Foreldre som deler den delbare perioden benytter oftere gradering enn de som deler tradisjonelt, og fedrene som tar ut 11-14 uker graderer oftest.

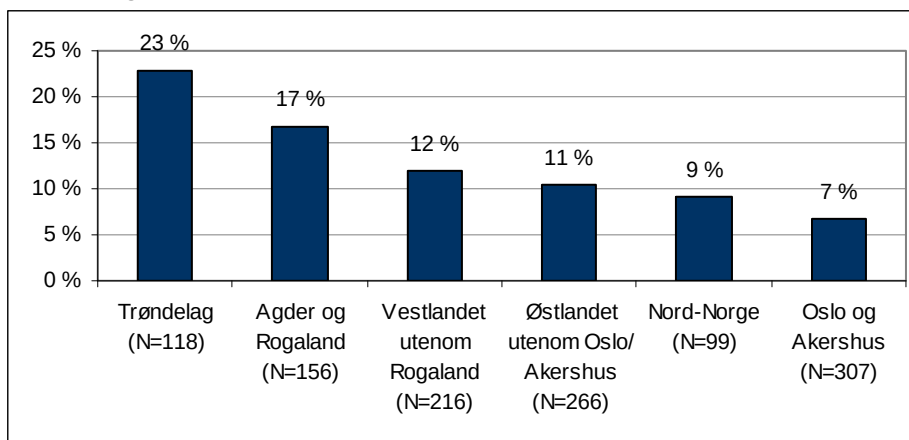
Hvor vanlig det er å ta ut gradert foreldrepermisjon, varierer blant annet med forhold knyttet til arbeidsplassen. Blant fedrene er det de som jobber på kvinneorienterte arbeidsplasser som i størst grad benytter gradering, spesielt de som jobber innen andre sosiale og personlige tjenester¹² og undervisning. Fedre som jobber i bygge- og anleggsbransjen benytter også i stor grad gradering. Blant mødrene er det selvstendig næringsdrivende og de som jobber i privat sektor som i størst grad benytter gradering. Særlig gjelder dette mødre som jobber innen varehandel og hotell- og restaurantnæringen. I tillegg er det særlig mødre som jobber i offentlig forvaltning som benytter gradering. Forskjellene mellom ulike typer arbeidsplasser, næringer og sektorer, kan ha noe å gjøre med hvor lett det er å tilpasse ulike arbeidsoppgaver til et gradert uttak av foreldrepermisjon. Det kan også være forskjell på hvor stor aksept det er på ulike typer arbeidsplasser for å benytte "utradisjonelle" løsninger som kanskje krever større grad av tilpasning fra arbeidsgivers side.

Andelen fedre som benytter gradering er høyest i Trøndelag og lavest i Oslo/Akershus (se Figur 5). Dette ser ut til å være en ren geografisk forskjell som ikke lar seg forklare av ulikheter i alder, utdanningsnivå, næringstilknytning, inntekt, bostedstype, sivilstatus, antall

¹² Vi har her benyttet SSBs gruppering av næringer. Andre sosiale og personlige tjenester vil bl.a. være avløps- og renovasjonsvirksomhet, interesseorganisasjoner, fritidsvirksomhet, kulturell tjenesteyting og sport, samt annen personlig tjenesteyting som vaskeri- og renserivirksomhet, frisering og annen skjønnhetspleie, begravellesbyråvirksomhet, drift av kirkegårder og krematorier, helsestudio-, massasje- og solstudiovirksomhet.

barn eller permisjonslengde. Blant mødrene er det ingen sammenheng mellom bostedsregion og bruk av gradering.

Figur 5: Andelen fedre som benytter gradert foreldrepermisjon, fordelt på bostedsregion.



Det er mest vanlig for fedrene som benytter gradering å ta ut permisjonen over en periode på 10, 12, 15 eller 30 uker. Den mest vanlige graderingen blant fedrene er én dag per uke i 30 uker. En fjerdedel av fedrene som

graderer foreldrepermisjonen benytter denne typen gradering. For øvrig benyttes veldig mange ulike graderingsløsninger, f. eks. én dag per uke i 15 uker (6 %), 2,5 dager pr uke i 12 uker (7 %) eller to dager per uke i 15 uker (6 %). De som benytter mulighetene for gradering ser ut til å velge uttak etter personlig behov, og derfor blir det mange ulike løsninger. Det samme gjelder for mødrene. Flere av fedrene velger også å ta noe av permisjonen i en bolk, og resten gradert.

4.2.2 Tar far permisjonen sammenhengende eller i små porsjoner?

En av fire fedre tar ut foreldrepermisjonen i flere perioder med opphold i mellom. De fleste av disse tar ut foreldrepermisjonen i to eller tre bolker, og begynner uttaket tidligere enn de som tar permisjonen sammenhengende. Fedre som tar ut seks uker eller mindre, tar oftere permisjonen i flere bolker enn fedre som tar lengre permisjon.

Det er i størst grad fedre med videregående skole som høyeste utdanningsnivå, fedre som jobber innen bygge- og anleggsbransjen og fedre som er selvstendig næringsdrivende som deler opp foreldrepermisjonen i flere bolker.

4.2.3 Utsettelse av foreldrepermisjonen

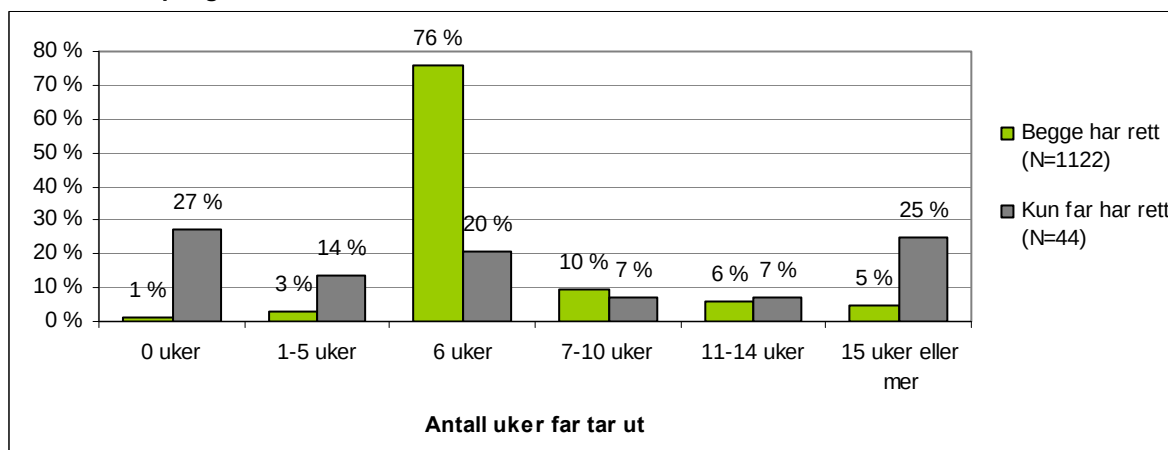
15 prosent av fedrene og fem prosent av mødrene utsetter noe av foreldrepermisjonen. Blant fedrene som utsetter noe av permisjonen, er det en overrepresentasjon av selvstendig næringsdrivende og fedre som har enkeltmannsforetak. Det er også en overrepresentasjon av fedre som ikke får utbetalt full lønn under permisjonen, som bare har ett barn i husstanden og som er under 30 år. Fedrene som utsetter deler av permisjonen, tar i snitt noe kortere permisjon enn de øvrige fedrene. Det er veldig få mødre som utsetter noe av permisjonen, men sannsynligheten for at mor utsetter noe av permisjonen, øker dersom hun er arbeidsledig, driver et enkeltmannsforetak eller ikke får utbetalt full lønn under permisjonen.

4.3 Hva når bare en av foreldrene har rett til foreldrepenger?

Ni prosent av foreldrepene i vårt datamateriale oppga at bare den ene har rett til foreldrepenger. Dette skyldes som oftest at den andre er student eller har vært i jobb for kort tid til å ha opparbeidet rettigheter. Når bare far har rett, skyldes det også i en del tilfeller at mor er hjemmeværende.

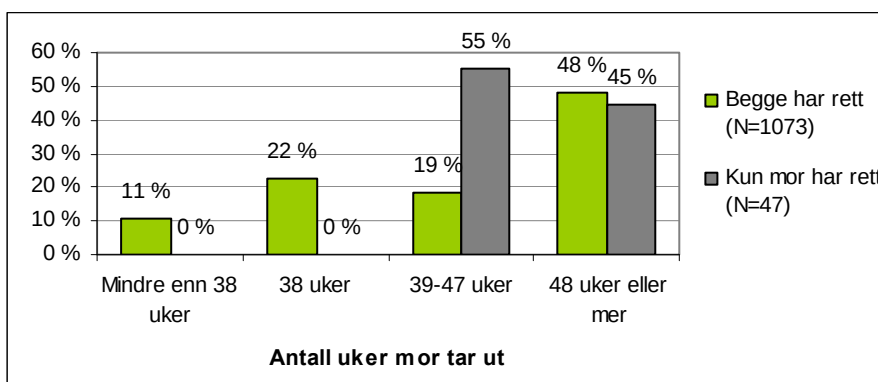
I fem prosent av foreldreparene er det kun far som har rett til foreldrepenger. Blant disse fedrene er det færre som tar ut eksakt seks uker enn det er blant fedre i foreldrepar hvor begge har rett (se Figur 6). Blant fedrene som er alene om å ha rett til foreldrepenger er det en større andel som ikke tar ut foreldrepermisjon, en større andel som tar ut mindre enn seks uker og en større andel som tar ut 15 uker eller mer. Når far ikke tar ut foreldrepermisjon i det hele tatt, henger det ofte sammen med at mor er hjemmeværende¹³. For at far skal kunne benytte sin rett til foreldrepermisjon, er det et krav at mor må være i heltids (minst 75 %) jobb eller utdanning (se faktaboks om foreldrepermisjon).

Figur 6: Antall uker med foreldrepermisjon far tar ut dersom begge foreldre har rett og dersom kun far har rett til foreldrepenger.



I fire prosent av foreldreparene er det kun mor som har rett til foreldrepenger. Når mor har rett til foreldrepenger, men ikke far, overføres ukene med fedrekvote til mor, slik at hun kan ta ut maksimalt 44 uker med full lønn eller 54 uker med 80 prosents lønn. I de familiene hvor bare mor har rett, er det en betydelig større andel som velger den korte permisjonen enn blant mødre i familier hvor også far har rett til foreldrepenger (se Figur 7). Likevel tar mødrene som er alene om å ha rett, i gjennomsnitt ut fem uker mer foreldrepermisjon enn mødrene i familier hvor begge har rett (48,5 uker vs. 43,5 uker). Årsaken til dette er at de får hele permisjonsperioden alene, inkludert de seks ukene som ellers er øremerket far.

Figur 7: Antall uker med foreldrepermisjon mor tar ut dersom begge foreldre har rett og dersom kun mor har rett til foreldrepenger.



Blant foreldrene som ikke har rett til foreldrepenger, er det en overrepresentasjon av mødre og fedre under 30 år, samt mødre med grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanningsnivå, og fedre med videregående skole som høyeste utdanningsnivå. I familiene hvor bare en av foreldrene har rett til foreldrepenger, er

¹³ I noen tilfeller ufrivillig, ved at hun for eksempel er arbeidsledig eller ufør.

det en overrepresentasjon av foreldre som er født i Asia, Afrika, Sør- eller Mellom-Amerika. I familiene hvor bare far har rett, er det i tillegg en større andel foreldre som er født i Nord-Amerika, Oseania og Europa utenom Norden.

4.3.1 Størst sjanse for at begge har rett dersom mor er i slutten av 30-årene

I de aller fleste foreldreparene vi har sett på, har både mor og far opptjent rett til foreldrepenger. Blant de som ikke har rett (4 %), eller der bare den ene har rett (9 %), er det en overrepresentasjon av unge foreldre. Når mor er under 25 år, er det bare i 65 prosent av foreldreparene at *begge foreldre* har rett til foreldrepenger. Dette har sammenheng med at mange i denne aldersgruppa fortsatt er under utdanning eller nylig har begynt i jobb, og derfor ikke har tjent opp rett til foreldrepenger. Det er mest vanlig at begge foreldre har rett dersom mor er i alderen 35-39 år. Begge foreldre har rett i 92 prosent av tilfellene når mor er i denne aldersgruppa. Dette er en gruppe hvor både mor og far har rukket å bli vel etablerte på arbeidsmarkedet.

Det som kjennetegner mødre og fedre som ikke har rett til foreldrepenger, er at en større andel er født i et ikke-vestlig land (Asia, Afrika, Sør- eller Mellom-Amerika), en større andel har lav utdanning, en større andel er gift og en større andel har fire eller flere barn. Mødrene og fedrene som ikke har rett til foreldrepenger er sjeldnere enn andre sysselsatte, og er oftere studenter, arbeidsledige, trygdemottakere eller hjemmeværende.

Når det gjelder utdanning, er det egentlig to grupper som skiller seg ut blant foreldrene som ikke har rett til foreldrepenger: de som kun har grunnskoleutdanning, og de som har høyere utdanning over fire år. Kjennetegn ved lavutdanningsgruppa er beskrevet ovenfor, mens høyutdanningsgruppa har litt andre kjennetegn. Mødrene som har mer enn fire års høyere utdanning og ikke har rett til foreldrepenger, er oftere enn lavutdanningsgruppa født i vestlige land utenom Norge (Europa, Nord-Amerika og Oseania), og har oftere en partner med mer enn fire års høyere utdanning og høy inntekt. Selv er de ofte studenter, hjemmeværende eller arbeidsledige. Fedrene som har mer enn fire års høyere utdanning og ikke har rett til foreldrepenger, er oftere enn lavutdanningsgruppa født i Norge eller et annet vestlig land og er oftere studenter.

I familiene som har oppgitt at ingen av foreldrene har rett til foreldrepenger, er mødrene hovedsakelig hjemmeværende, studenter, arbeidsledige eller trygdemottakere, mens 77 prosent av fedrene oppga at de er arbeidstakere. I de fleste av disse tilfellene er far registrert med pensjonsgivende inntekt over flere år. Dette kan bety at en del av foreldrene har oppgitt at ingen av foreldrene har rett til foreldrepenger, selv om far har opptjent rett på selvstendig grunnlag. Grunnen til at de har oppgitt at ingen har rett til foreldrepenger, er sannsynligvis at far er forhindret fra å ta retten i bruk fordi mor ikke er i fulltids jobb eller utdanning (se faktaboks om foreldrepermisjon).

Det er som vi har sett mange kjennetegn som til en viss grad skiller de som har fulle rettigheter fra de som ikke har det. En regresjonsanalyse viser at sannsynligheten for at *begge foreldre har opptjent rett til foreldrepenger* maksimeres dersom mor er 35-39 år og har inntil fire års høyere utdanning, og dersom mor og far er samboere og født i Norge eller et annet nordisk land (se Tabell 4 i Vedlegg 1).

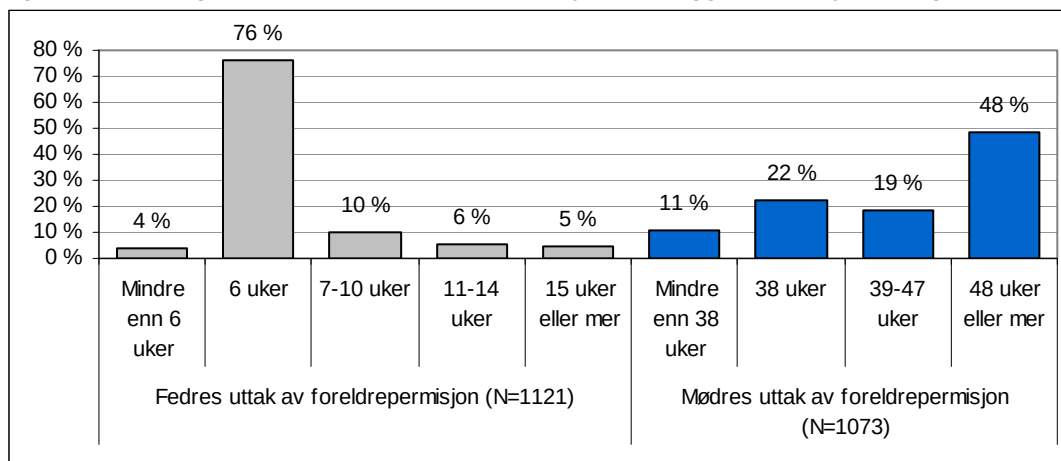
Det er kun dersom begge foreldre har opptjent rett til foreldrepenger, at vi kan snakke om en *fordeling* av foreldrepengerperioden. I kapittel 5, 3 og 7 omtaler vi derfor kun foreldrepar hvor begge har rett til foreldrepenger, dersom ikke annet er presisert.

5 Hvordan deler mor og far foreldrepermisjonen?

I vårt datamateriale oppga 87 prosent av foreldreparene at begge foreldre har opparbeidet rett til foreldrepermisjon. Dette er trolig en noe større andel enn i befolkningen for øvrig¹⁴.

I familiene hvor begge foreldre har opptjent rett til foreldrepermisjon, tar 76 prosent av fedrene ut akkurat seks uker. 20 prosent tar ut mer enn seks uker, og fire prosent tar ut mindre enn seks uker. De fleste mødrene (48 %) tar ut 48 uker eller mer, og bare 11 prosent tar ut mindre enn 38 uker (se Figur 8).

Figur 8: Fedres og mødres uttak av foreldrepermisjon når begge har opptjent rettigheter.



Årsaken til at vi ser en opphopning av mødre som tar ut 48 uker og 38 uker, er at dette er maksimalt antall uker mor kan ta ut med de to ulike permisjonsordningene. I vårt utvalg har 71 prosent av foreldrene valgt 54 ukers permisjon med 80 prosents lønn, mens 29 prosent har valgt 44 ukers permisjon med full lønn.

5.1 Mor tar ut seks ganger så lang foreldrepermisjon som far

Selv om foreldrene i utgangspunktet kan dele permisjonen slik de vil, tar mødrene i vår undersøkelse i snitt ut 43 uker, mens fedrene tar sju. Det betyr at mødrene i gjennomsnitt tar ut seks ganger så lang permisjon som fedrene. Blant foreldre hvor begge har rett til foreldrepenger, varierer mors uttak mellom 9 og 54 uker, mens fars uttak varierer mellom 1 og 44 uker.

I tillegg til at mødrene stort sett tar mye lengre foreldrepermisjon enn fedrene, ser vi at flere mødre enn fedre (18 % mot 6 %) tar ulønnet permisjon i tillegg. I de fleste familier tar altså mor mesteparten av foreldrepermisjonen, samtidig som hun tre ganger så ofte som far tar ulønnet permisjon i tillegg.

Man har to ulike ordninger å velge mellom når man skal ta ut foreldrepermisjonen. I vår undersøkelse har 29 prosent av foreldreparene valgt 44 ukers permisjon med full

¹⁴ Statistikk fra NAV viser at av alle kvinner som mottok foreldrepenger eller engangsstønad i løpet av de tre første kvartalene i 2008, var det 82 % som mottok foreldrepenger. På bakgrunn av dette kan man anta at om lag 82 % av mødrene har rett til foreldrepenger ved fødsel, og at begge foreldre har rett til foreldrepenger i noe færre enn 82 % av tilfellene.

lønnskompensasjon, mens 71 prosent har valgt 54 ukers permisjon med 80 prosents lønnskompensasjon. Mor tar i snitt ut 36,8 uker dersom foreldrene har valgt den korte permisjonsordningen, og 46,2 uker dersom de har valgt den lange. Dette betyr at det hovedsakelig er mors permisjon som øker når foreldrene tar de ekstra 10 ukene, mens fars permisjon holdes konstant.

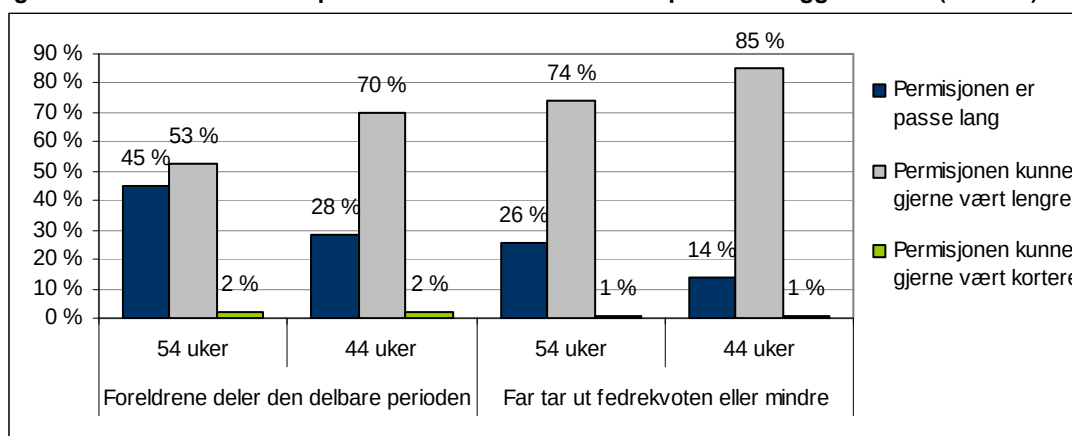
5.1.1 De fleste mødrene ville gjerne hatt lengre permisjon

Selv om mødrene tar mesteparten av permisjonstida, oppga bare 25 prosent at de syntes permisjonen var passe lang. De fleste (72 %) ville gjerne at den skulle vært lengre. Det er imidlertid en klar sammenheng mellom hvilken permisjonsordning mødrene har valgt og hvor fornøyde de er med lengden på permisjonen. Blant dem som valgte den lengste permisjonen, svarte 28 prosent at den var passe lang, mens bare 16 prosent av mødrene som valgte den korte permisjonen svarte det samme. Dette kan ha sammenheng med at de fleste som valgte den korte permisjonen gjorde det av økonomiske hensyn, og ikke fordi de ikke ønsket å være hjemme lenger (jf. avsnitt 4.1).

5.1.2 Deling av permisjonstiden gir de mest fornøyde mødrene

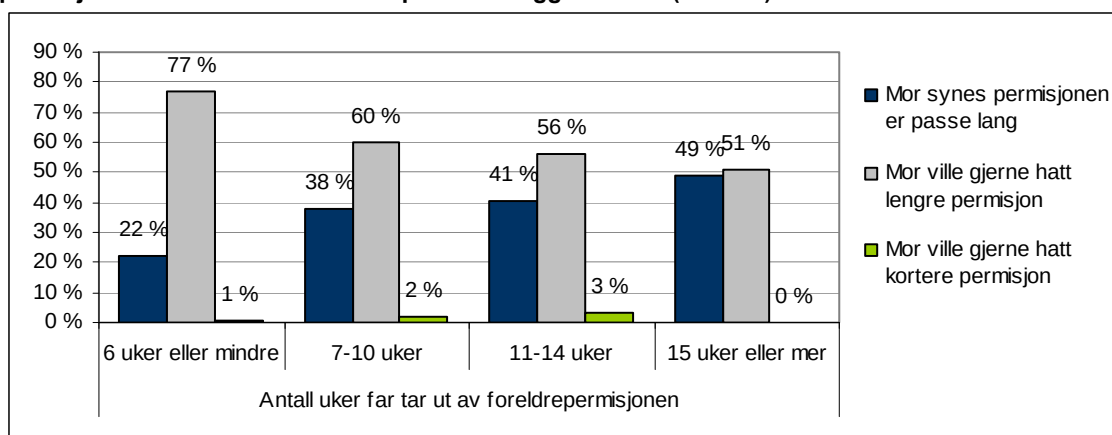
Selv om det er en tydelig sammenheng mellom hvilken permisjonsordning mødrene har valgt og hvor fornøyde de er, er det også forskjeller innad i disse gruppene. Mødrene som deler den delbare perioden med far, slik at han tar ut mer enn bare fedrekvoten, er mest fornøyde med lengden på permisjonen, uavhengig av hvilken permisjonsordning de har valgt (se Figur 9).

Figur 9: Hvor fornøyde mødrene er med lengden på permisjonen, sett i forhold til foreldrepengeordning og om de deler den delbare perioden med far. Kun foreldrepar hvor begge har rett (N=1091).



Mødrene som deler den delbare perioden med far, svarte oftere at permisjonen var passe lang, selv om de får kortere permisjon enn de som ikke deler. Disse mødrene er også mer fornøyde med lengden på permisjonen jo mindre *de* tar ut og jo mer *far* tar ut, og er mest fornøyde dersom far tar ut 15 uker eller mer (se Figur 10). Når fedrene tar ut 15 uker eller mer tar mødrene i snitt ut 28 uker, og bare halvparten av disse mødrene ville hatt lengre permisjon. Til sammenligning tar mødrene i snitt ut 45 uker dersom fedrene tar ut seks uker eller mindre, og blant disse mødrene ville drøyt tre av fire hatt lengre permisjon. Hvordan kan vi forklare dette?

Figur 10: Hvor fornøyde mødrene er med lengden på permisjonen, sett i forhold til hvor stor del av permisjonen far tar ut. Kun foreldrepar hvor begge har rett (N=1092).



En av årsakene til at mødrene som deler med far er mest fornøyde, kan være at disse mødrene har andre idealer i forhold til deling av barneomsorgen. Mødrene som er fornøyde med lengden på permisjonen, har i mindre grad enn de som ønsket lengre permisjon lagt vekt på at de mener omsorg for barn hovedsakelig er mors ansvar. De har også oftere lagt vekt på at de ønsket en rettferdig fordeling av foreldrepermisjonen, samt at det er viktig at begge foreldre etablerer et tett forhold til barnet.

Når de ulike forholdene som kan ha betydning for fordelingen settes opp mot hverandre i en regresjonsanalyse, ser vi at sannsynligheten for at mor er fornøyd med lengden på permisjonen er høyest dersom hun har lagt vekt på at hun ikke ønsket å være lenger borte fra jobb eller at hun ikke ønsket å være hjemme lenger.

Av mødrene som har lagt vekt på at de ikke ønsker å være for lenge borte fra jobb, er det en overvekt av mødre med mer enn fire års høyere utdanning. Videre ser vi at desto høyere utdanning mødrene har, desto kortere permisjon tar de ut, og desto mer fornøyde er de med lengden på permisjonen. Samvariasjonen mellom høy utdanning og kort permisjon er sterkest blant mødre som jobber i privat sektor.

Flere tidligere undersøkelser har vist at mors utdanning og yrkesstatus har betydning for fars bruk av foreldrepermisjon (se bl.a. Valdimarsdóttir 2006 og Brandth/Kvande 2003). Jo høyere utdanning og yrkesstatus mor har, jo lengre permisjon tar far ut. En annen norsk undersøkelse konkluderer med at mødre som har små muligheter for fleksible ordninger i jobben, i større grad føler behov for lang permisjon enn mødre med mer fleksible jobber (Danielsen/Lappegård 2003).

5.2 Far er i snitt hjemme 7,2 uker

Hoveddelen av fedrene tar ut minst seks uker, og 20 prosent tar ut *mer* enn seks uker (se Tabell 1). Blant dem som tar ut mer enn fedrekvoten, er det vanligst å ta ut åtte uker. Få fedre tar ut mer enn 15 uker.

Som vi ser av Tabell 1, er det ingen sterk sammenheng mellom hvilken permisjonsordning foreldrene har valgt og lengden på fars permisjon. Når foreldrene har valgt den lengste permisjonen, tar fedrene i snitt ut 7,3 uker. Når de har valgt den korte, tar fedrene i snitt ut 6,9 uker. Andelen fedre som tar permisjon utover fedrekvoten er bare 4,4 prosentpoeng høyere når foreldrene tar den lengste permisjonen. Det er altså i hovedsak mor som tar henholdsvis

lengre og kortere permisjon når foreldrene velger den lange eller den korte permisjonsordningen.

Tabell 1: Fars uttak av foreldrepermisjon når begge har opptjent rettigheter. Gjennomsnittlig antall uker, samt prosentandel som tar ut mindre enn fedrekvoten, akkurat fedrekvoten og mer enn fedrekvoten¹⁵.

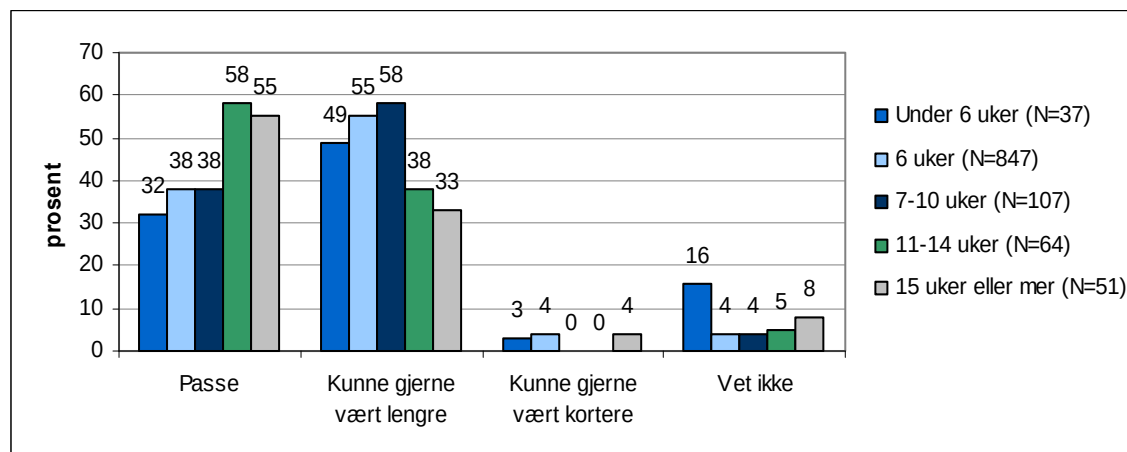
		Foreldre tar ut 54 uker med 80 % lønnskompensasjon (N=793)	Foreldre tar ut 44 uker med 100 % lønnskompensasjon (N=328)	Totalt (N=1121)
Gjennomsnittlig uttak for fedrene:		7,3 uker	6,9 uker	7,2 uker
Andelen fedre som tar ut...	... mindre enn 6 uker	4,4 %	3,1 %	4,0 %
	... 6 uker	74,4 %	80,2 %	76,1 %
	... mer enn 6 uker	21,2 %	16,8 %	19,9 %

5.2.1 Halvparten av fedrene ville gjerne hatt lengre permisjon

53 prosent av fedrene ville gjerne hatt lengre permisjon, 38 prosent oppga at permisjonen var passe lang, og tre prosent oppga at den kunne vært kortere. Det er altså en større andel fedre (38 %) enn mødre (25 %) som syntes permisjonen var passe lang, og en mindre andel fedre (53 %) enn mødre (72 %) som ønsket seg lengre permisjon. Dette til tross for at mødrene i snitt tar ut seks ganger så lang permisjon som fedrene. Tre prosent av fedrene, og én prosent av mødrene, syntes permisjonen kunne vært kortere.

På samme måte som blant mødrene, er det en tydelig sammenheng mellom hvor lang permisjon fedrene tar ut og hvor fornøyde de er (se Figur 11). Fedrene er mest fornøyde med lengden på permisjonen når de tar ut mer enn fedrekvoten. Fedre som tar ut 11 uker eller mer ser ut til å være mest fornøyd med permisjonstiden, mens fedrene som tar ut mellom seks og ti uker er de som oftest har svart at de kunne ønsket seg lengre permisjon. Fedrene som tar de lengste og de korteste permisjonene har oftest svart at permisjonen gjerne kunne vært kortere.

Figur 11: Hvor lang permisjon tar far ut, og synes han dette er passe lang tid? Kun foreldrepar hvor begge har rett.



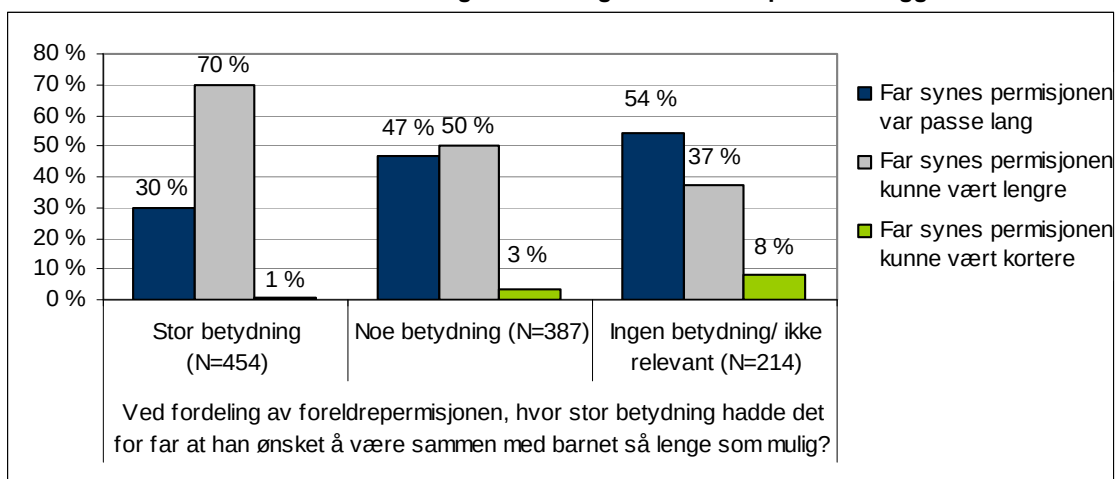
Fedre som er samboere oppga i større grad enn fedre som er gift at de gjerne ville hatt lengre permisjon. Dette til tross for at det ikke er noen forskjell mellom gifte og samboende fedre når det gjelder lengden på permisjonen. Det er imidlertid vanskelig å gi noen entydig forklaring på hvorfor fedrene som er samboende oftere har ønsket seg lengre permisjon enn de som er

¹⁵ Det var også en liten andel fedre som svarte at de har rett til foreldrepenger, men ikke vet hvor mye de skal ta ut. Disse er ikke tatt med i beregningsgrunnlaget.

gift. Når vi ser på kjennetegn ved disse fedrene, ser vi at de som er gift i snitt er eldre, har flere barn og høyere utdanning enn de som er samboere. De bor også oftere i Agder/Rogaland eller Oslo/Akershus, og sjeldnere i Nord-Norge eller Trøndelag. Samboende fedre har oftere enn gifte fedre lagt vekt på at de ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig. Imidlertid viser en regresjonsanalyse (se Avsnitt 2.6.1 og **Feil! Fant ikke referanse-kilden.** i Vedlegg 1) at verken alder, utdanning, antall barn, bosted eller ønsket om å være lengst mulig sammen med barnet kan forklare hvilke fedre som ønsker lengre permisjon, når det er tatt hensyn til om de er gifte eller samboende. Ut fra dette må vi anta at det er andre underliggende variable som skiller gifte fedre fra samboende fedre når det gjelder ønsket om lang foreldrepermisjon.

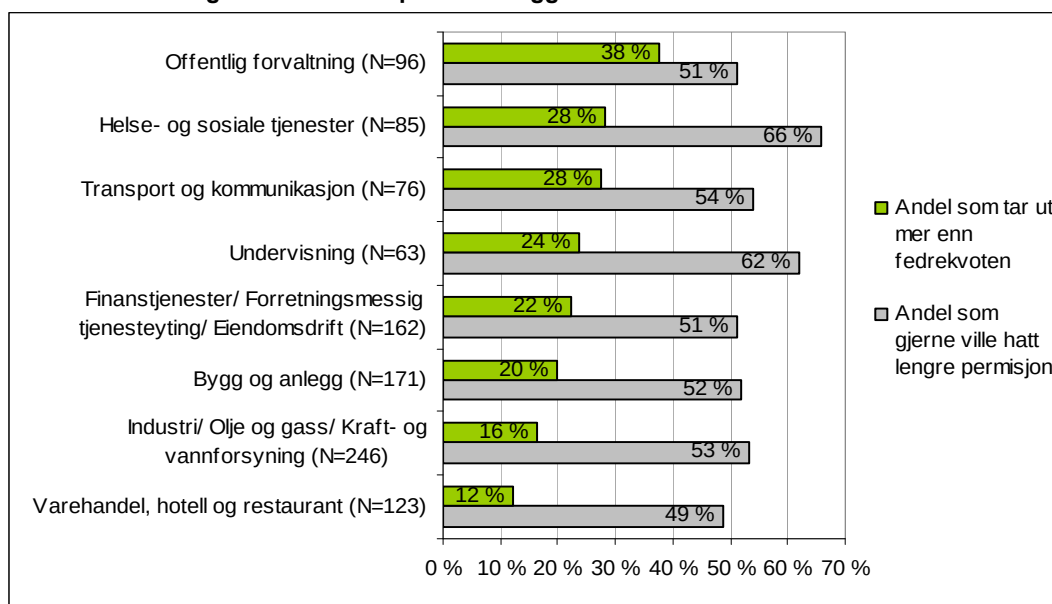
Det er en tydelig sammenheng mellom ønsket om å være sammen med barnet så lenge som mulig og ønsket om lengre permisjon (se Figur 12). Fedrene som har lagt vekt på at de ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig, tar i snitt 7,9 ukers permisjon, og 70 prosent av dem syntes permisjonen kunne vært lengre. De tar altså litt mer permisjon enn gjennomsnittet, samtidig som en stor andel ønsket seg mer permisjon. Det er særlig førstegangsfedre som har lagt vekt på at de ønsket lengst mulig tid sammen med barnet.

Figur 12: Hvor fornøyde fedrene er med lengden på permisjonen, sett i forhold til hvor stor vekt de la på at de ville være sammen med barnet så lenge som mulig. Kun foreldrepar hvor begge har rett.



Det er tydelige forskjeller mellom fedre i ulike næringer når det gjelder hvor mye permisjon de tar ut, og hvor mye de ønsker å ta ut. Fedre som jobber innen helse- og sosiale tjenester ønsket seg i størst grad lengre permisjon, mens fedre i varehandel, hotell- og restaurantbransjen i minst grad ønsket seg lengre permisjon. Samtidig ser vi at det er en betydelig større andel av fedrene i helse- og sosiale tjenester enn i varehandel, hotell- og restaurantbransjen som tar ut mer enn fedrekvoten (hhv 28 % og 12 %). Fedrene i helse- og sosiale tjenester tar altså relativt mye permisjon, men vil likevel ha mer, mens fedrene i varehandel, hotell- og restaurantbransjen tar mindre permisjon og i større grad synes det er passe (se Figur 13). Dette kan tyde på at både holdninger og praksis når det gjelder fedres uttak av foreldrepermisjon varierer mellom næringer.

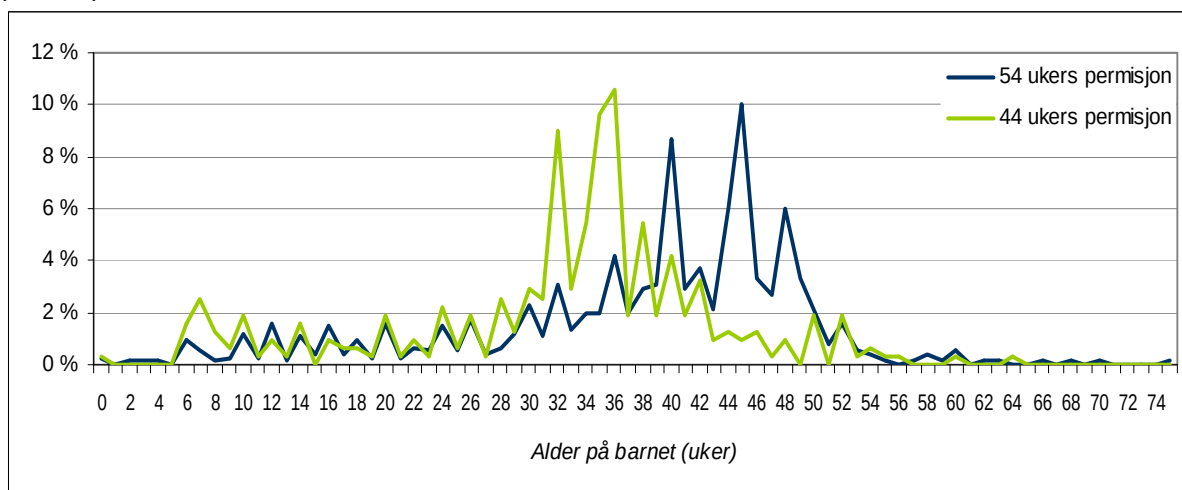
Figur 13: Andel som tar ut mer enn fedrekvoten og andel som gjerne ville hatt lengre permisjon blant fedre i ulike næringer. Kun foreldrepar hvor begge har rett.



5.2.2 Far er hjemme mot slutten av permisjonstiden

Det mest vanlige er at far tar ut permisjon mot slutten av perioden, etter at mor er ferdig med sin permisjon. De fleste fedrene (73 %) begynner sin permisjon når barnet er mellom 30 uker (ca. 7 mnd.) og 50 uker (ca. 12 mnd.) gammelt. Fedrene med 44 ukers permisjon begynner tidligere enn fedrene med 54 ukers permisjon. Til sammen begynner 23 prosent å ta ut permisjon før barnet er 30 uker gammelt, mens bare fem prosent begynner etter at barnet har fylt 50 uker (se Figur 14).

Figur 14: Hvor gammelt er barnet når far begynner å ta ut foreldrepermisjon? Prosentandel fedre med 54 ukers og 44 ukers permisjon, fordelt på barnets alder i uker. Kun foreldrepar hvor begge har rett (N=1059)¹⁶.

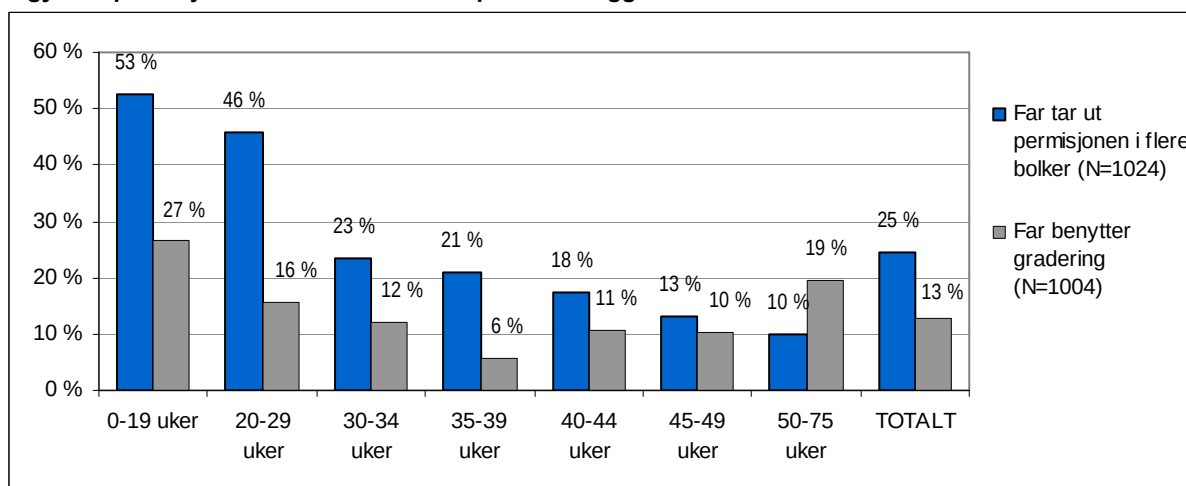


¹⁶ Mange fedre har svart at de begynner å ta ut permisjon når barnet er 45 uker, 40 uker, 36 uker, 35 uker og 32 uker gammelt. Det er også mange flere som har oppgitt partall enn oddetall i svaret. Årsaken til at vi får slike "topper", er sannsynligvis at mange "runder av" svaret.

Fedre som tar lang permisjon starter uttaket tidligere enn fedre som tar kort permisjon. Imidlertid ser vi at det også er mange fedre som starter uttaket forholdsvis tidlig selv om de bare tar ut fedrekvoten. Av de som starter uttaket før barnet er 20 uker gammelt, er det 73 prosent som kun tar ut fedrekvoten. Disse skiller seg fra fedrene som begynner uttaket senere ved at de i større grad tar ut fedrekvoten i flere bolker (59 %), og benytter gradering (30 %). Dette viser at en del foreldre utnytter fleksibiliteten i ordningene for å tilpasse permisjonen etter egne ønsker og behov.

Jo tidligere fedrene begynner å ta ut permisjon, desto større er sjansen for at de benytter fleksible løsninger. Blant fedrene som begynner sitt permisjonsuttak før barnet er 20 uker gammelt, tar 53 prosent permisjonen i flere bolker, og blant de som begynner uttaket når barnet er 20-29 uker gammelt, tar 46 prosent permisjonen i flere bolker (se Figur 15). Totalt er det 25 prosent som benytter seg av denne muligheten. Fedrene som begynner permisjonsuttaket før barnet er 20 uker gammelt, eller etter at barnet er 50 uker gammelt, benytter oftest gradert permisjon.

Figur 15: Andelen fedre som benytter fleksible løsninger, sett ut fra hvor gammelt barnet er når de begynner permisjonsuttaket. Kun foreldrepar hvor begge har rett.



5.2.3 Sju prosent av foreldrene tar kortere permisjon enn de har krav på

Foreldrene har til sammen mulighet til å ta ut 44 uker med full lønn eller 54 uker med 80 prosent lønn i foreldrepermisjon. De fleste foreldrene har lagt vekt på at de synes det er viktig å benytte lovbestemte rettigheter (jf. spørsmål 22 og 47), og de fleste foreldrene tar ut alle ukene de har krav på. Åtte prosent oppga at de tar ut færre permisjonsuker enn de har krav på. Når vi ser på antall uker foreldrene oppgir at de tar ut, ser vi imidlertid at hele 19 prosent tar ut mindre enn det som tilsvarer full permisjon. Noe av avviket her kan skyldes at tre av ukene i foreldrepermisjonen er forbeholdt mor *før* fødselen. Ved tidligfødsler eller andre tilfeller der mor ikke får tatt ut de tre ukene før barnet blir født, vil disse ukene falle bort, og den reelle foreldrepermisjonen vil bli inntil tre uker kortere.

Blant foreldrene som ikke tar ut alt de har krav på er det en overrepresentasjon av familier hvor bare far har rett. Det er bare 19 prosent av fedrene som tar ut alt de har krav på dersom de er alene om å ha rett til foreldrepenger (dette tallet er usikkert, da mange har avstått fra å svare på dette spørsmålet). I noen tilfeller ser årsaken ut til å være at mor er hjemmeværende. For selv om far har rett til foreldrepenger, får han dem bare utbetalt dersom mor er i fulltids arbeid eller utdanning. Det ser også ut til at en del har svart at "ingen av foreldrene har rett til

foreldrepenger”, selv om far har opptjent rett. Dette har trolig samme årsak, nemlig at far ikke har noen reell mulighet til å ta ut foreldrepenger så lenge mor er hjemmeværende.

5.3 Hvordan - og når - bestemmes fordelingen?

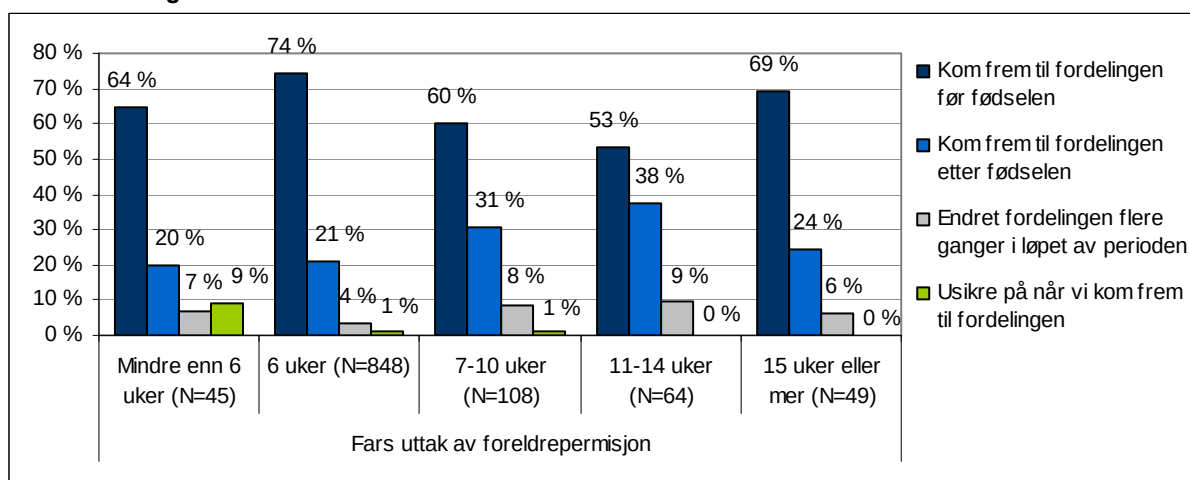
Med bakgrunn i blant annet en finsk undersøkelse (Lammi-Taskula 2003), har vi grunn til å tro at det er en sammenheng mellom hvordan foreldrene kommer frem til fordelingen av permisjonen, og hvor mye permisjon far tar ut. I denne undersøkelsen har de blant annet undersøkt hvor mye fedre vet om sine rettigheter til å ta foreldrepermisjon, og om fedrene har diskutert muligheten for foreldrepermisjon med mor. De fleste fedrene visste om rettighetene sine, men fedrene som tok ut mer enn fedrekvoten hadde i større grad diskutert denne muligheten med mor. Mangel på diskusjon om fordelingen ser ut til å hindre fedre i ta permisjon utover fedrekvoten, fordi fedrene tar det for gitt at det er sånn det må være, så lenge ikke mor bringer temaet på banen. (Lammi-Taskula 2003). I Brandth og Kvandes *Fleksible fedre* (2003) kommer det til uttrykk at forhandlinger om permisjonsdelingen i realiteten helst kommer i gang når mor har sterk tilknytning til arbeidslivet, sterk yrkesposisjon, høy lønn og høy utdanning.

5.3.1 De fleste bestemmer fordelingen før fødselen

I vår undersøkelse svarte 70 prosent av foreldreparene at de ble enige om fordelingen av foreldrepermisjonen allerede før fødselen. 23 prosent svarte at de ble enige om fordelingen etter fødselen. I tillegg svarte fem prosent at de endret fordelingen flere ganger i løpet av perioden, og to prosent at de er usikre på hvordan de kom frem til fordelingen.

Som vi ser av Figur 16, er det en tydelig sammenheng mellom *når* foreldrene ble enige om fordelingen og *hvordan* de deler. Foreldrepar som fordeler tradisjonelt, slik at far kun tar fedrekvoten og mor tar resten, kom i større grad frem til den endelige fordelingen *før* barnet ble født enn de som deler mer likt. En av årsakene til dette, kan være at foreldrene som deler tradisjonelt i større grad har tatt det for gitt at fordelingen skal være slik (jf. Lammi-Taskula 2003). Vi ser også at det er en større andel av familiene hvor far tar ut 15 uker eller mer som kom frem til fordelingen *før fødselen*. Disse foreldreparene har i noe større grad oppgitt at utenforliggende forhold avgjorde fordelingen (jf. kapittel 5.3.2), og mødrene i disse familiene er oftere studenter.

Figur 16: Andelen foreldre som ble enige om fordelingen av permisjonen før og etter fødselen, fordelt etter hvor mange uker far tar ut.



5.3.2 Sammen om å bestemme fordelingen

På spørsmål om hvordan de kom frem til den endelige fordelingen av foreldrepermisjonen, oppga 77 prosent av foreldreparene at de kom frem til den i fellesskap. 11 prosent svarte at det i hovedsak var mor som fikk avgjøre, mens færre enn én prosent svarte at det i hovedsak var far som fikk avgjøre. Fire prosent svarte at de ikke hadde diskutert fordelingen. I tillegg svarte hele 16 prosent at utenforliggende forhold i stor grad avgjorde fordelingen¹⁷. Når foreldrene har svart at utenforliggende forhold var avgjørende, ser dette i hovedsak ut til å dreie seg om at fars arbeid gjorde det vanskelig for ham å være lenger borte fra jobb eller at det ikke var økonomisk lønnsomt for far, og i noen tilfeller mor, å være hjemme lenger.

Det er også en sammenheng mellom hvordan foreldrene kom frem til fordelingen og hvordan de deler. I de tilfellene hvor foreldrene kom frem til fordelingen i fellesskap, tar 22 prosent av fedrene ut mer enn fedrekvoten. Blant foreldrene som ikke har diskutert fordelingen, tar ingen av fedrene ut mer enn fedrekvoten. Dette er i tråd med den finske undersøkelsen nevnt ovenfor (Lammi-Taskula 2003). Et mer overraskende funn er kanskje at der mor har hatt mest å si, tar 25 prosent av fedrene ut mer enn fedrekvoten, altså flere enn dersom foreldrene har kommet frem til fordelingen i fellesskap.

¹⁷ I dette spørsmålet var det mulig å krysse av for mer enn ett svaralternativ. Prosentene summerer seg derfor ikke til 100.

6 Egenskaper ved mor og far som har betydning for uttak av foreldrepermisjon

Faktiske kjennetegn ved far og mor, slik som for eksempel alder, høyeste fullførte utdanning, hvor i landet man bor, ser ut til å ha betydning for hvordan mor og far deler permisjonen seg i mellom. I tillegg vil det være forhold ved mors og fars arbeidssituasjon som kan påvirke hvordan fordelingen blir.

6.1 Kjennetegn ved far som har betydning for fordelingen

Far tar lengre permisjon jo eldre han er. Dersom far er over 45 år, tar han i snitt ut 9,8 uker permisjon. Dette er 2,5 uker mer enn det gjennomsnittlige uttaket for fedrene i utvalget. Fedrene som er under 30 år tar i snitt de korteste permisjonene.

Når det gjelder utdanning, er det fedre med universitetsutdanning over 4 år som er de som oftest tar ut mer enn fedrekvoten. Dernest kommer fedre som kun har fullført grunnskole. Fedre som har kortere høyskole- eller universitetsutdanning er de som mest sjelden tar ut mer enn fedrekvoten.

Fedre i storbyer tar oftere ut mer enn fedrekvoten enn fedre i småbyer og tettbygde strøk, mens fedre som er født utenfor Norge i snitt tar lengre permisjon enn norskfødte fedre. Dette gjelder også når man kontrollerer for fedrenes utdanningsnivå. Mens norskfødte fedre i snitt tar ut 7,2 uker i permisjon, tar fedre født i andre nordiske land ut 9,2 uker og fedre født i andre vestlige land ut 8,8 uker. Også fedre født i ikke-vestlige land tar ut lenger permisjon enn norskfødte fedre, med et gjennomsnittlig uttak på 8,1 uker.

Det er en svak tendens til at førstegangsfedre i større grad enn dem som har barn fra før tar ut mer enn fedrekvoten, men denne tendensen er ikke statistisk signifikant.

6.2 Forhold ved fars arbeidslivstilknytning påvirker fars uttak av foreldrepermisjon

Far tar kortest permisjon dersom han jobber i en mannsdominert virksomhet, og tar lengst permisjon dersom han jobber i en virksomhet med omtrent like mange menn og kvinner. Fedre som jobber på mannsdominerte arbeidsplasser er de som oftest tar permisjoner som er kortere enn fedrekvoten.

Dersom far er selvstendig næringsdrivende eller jobber i en mindre virksomhet, tar han også kortere permisjon enn om han er arbeidstaker og jobber i en større virksomhet. Fedre i offentlig sektor tar i gjennomsnitt ut litt over én uke lengre permisjon enn fedre i privat sektor.

Dersom far jobber i en virksomhet med over 20 ansatte tar han oftere ut mer enn fedrekvoten. Fedre som driver enkeltmannsforetak er de som oftest tar ut mindre enn fedrekvoten.

Far tar hyppigst ut mer enn fedrekvoten dersom han jobber innenfor næringene transport og kommunikasjon, undervisning eller offentlig forvaltning. Fedre som jobber innenfor primærnæringene tar langt sjeldnere ut mer enn fedrekvoten, og er også de som oftest tar ut kortere permisjon enn fedrekvoten. Om fedrene i primærnæringene er selvstendig næringsdrivende eller arbeidstakere ser ikke ut til å utgjøre noen særlig forskjell. Vi ser jo også at mødre som jobber innen primærnæringene tar ut kortere permisjoner enn andre mødre,

så det kan se ut til at jobber innen jordbruk, skogbruk og fiske kan være spesielt vanskelige å kombinere med lang permisjon.

6.3 Kjennetegn ved mor som har betydning for fars uttak av foreldrepermisjon

Far tar lengre permisjon desto eldre mor er. Dersom mor er over 40 år, tar far i snitt ut 9,5 uker permisjon. Dette er to uker mer enn det gjennomsnittlige uttaket for fedrene

Far tar også i snitt ut lengst permisjon og oftest ut mer enn fedrekvoten dersom mor har universitetsutdanning over fire år eller har grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Far tar i snitt ut kortest permisjon dersom mor har høyskole- eller universitetsutdanning inntil fire år. I tillegg til at fedre som har barn med kvinner som kun har grunnskole er de som oftest tar ut mer enn fedrekvoten, er det også disse fedrene som oftest tar ut kortere permisjon enn fedrekvoten.

En bivariat frekvensanalyse viser at fedrene i snitt tar kortest permisjon dersom mor er norskfødt (7,2 uker), og de tar i snitt ut lengst permisjon dersom mor kommer fra vestlige land utenom Norden (7,7 uker) Denne forskjellen er imidlertid ikke statistisk signifikant, og dersom vi kontrollerer for mors utdanningsnivå, så forsvinner mesteparten av denne variasjonen. Det innebærer at en del av variasjonen kan forklares ved at kvinnene som er innvandret fra andre land og som har rett til foreldrepenger, oftere er å gjenfinne i de høyere utdanningsgruppene, og at det egentlig er utdanningsnivå som i stor grad forklarer variasjonen. En regresjonsanalyse hvor det kontrolleres for mors fødeland og utdanning, viser at sannsynligheten for at far tar ut mer enn fedrekvoten er høyest dersom mor har universitets- eller høyskoleutdanning utover fire år og er norsk.

6.4 Forhold ved mors arbeidslivstilknytning påvirker fars uttak av foreldrepermisjon

Far tar lengst foreldrepermisjon dersom mor jobber innen offentlig forvaltning. Når mor jobber i offentlig forvaltning, tar 36 prosent av fedrene ut mer enn fedrekvoten. 23 prosent tar mer enn 10 uker. Far tar sjeldnere ut mer enn fedrekvoten dersom mor jobber innen næringene varehandel, hotell og restaurant eller helse- og sosiale tjenester (hhv 13 % og 15 %). Far tar oftere ut mer enn fedrekvoten dersom mor jobber heltid (22 %) enn dersom hun jobber deltid (14 %). Vi ser også at far hyppigere tar ut mindre enn seks uker dersom mor jobber under halv stilling. Videre tar far oftere ut mer enn fedrekvoten dersom mor jobber på en mannsdominert arbeidsplass (31 %), og i minst grad dersom hun jobber på en kvinnedominert arbeidsplass (16 %). Far tar også oftere ut mer enn fedrekvoten dersom mor tjener mer enn 400 000 kr i året.

6.5 Hvor stor betydning har ulike faktorer for lengden på permisjonen?

Hvor mye foreldrepermisjon far tar ut, avhenger av flere forskjellige faktorer. For å kunne si noe om hvilke kjennetegn ved mor og far som i størst grad bidrar til å forklare hvor mye permisjon far tar ut, har vi gjort en multivariat regresjonsanalyse med ulike kjennetegn ved mor og far som forklaringsvariable(se Tabell 6 i Vedlegg 1).

Denne analysen viser at når det tas hensyn til ulike kjennetegn ved mor og far, samt forhold knyttet til arbeidsplassene deres, er det egenskaper ved mor og mors arbeidsplass som har størst betydning. Få egenskaper ved far har selvstendig effekt på permisjonslengden.

Analysen viser at det er to forhold ved far som har betydning for permisjonslengden. Det ene er fars fødeland, og det andre er hvilken næring han jobber i. Dersom far er født i et vestlig land utenom Norden, tar han 3,2 uker lengre permisjon enn dersom han er født i Norge, når det er tatt hensyn til de andre forklaringsvariablene. Videre er det predikerte permisjonsuttaket kortest dersom far jobber innen næringene industri, olje og gass eller kraft- og vannforsyning, og lengst dersom han jobber innenfor næringene andre sosiale og personlige tjenester eller transport og kommunikasjon.

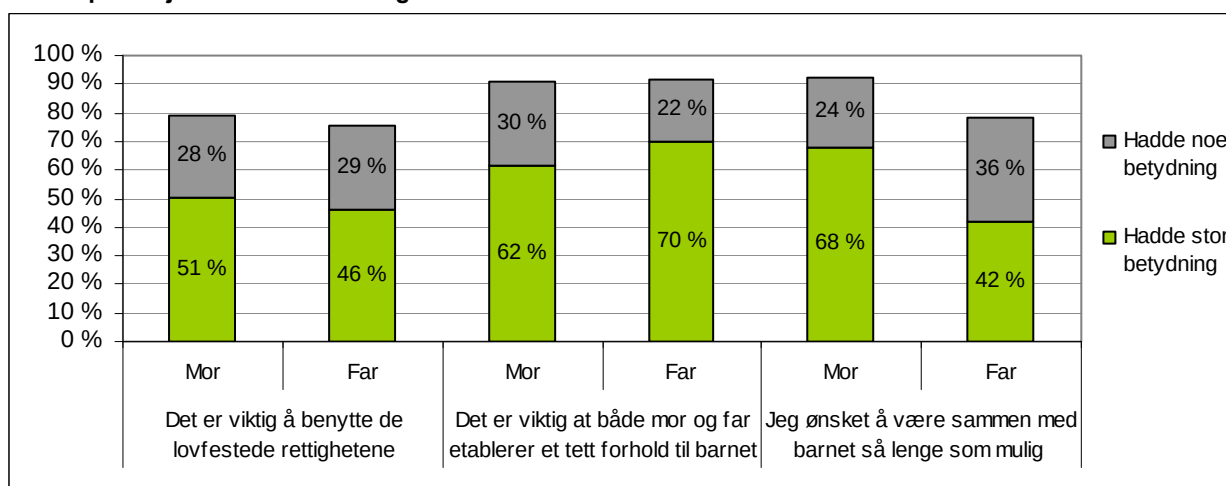
Når de andre forklaringsvariablene tas hensyn til, er fars permisjon kortest dersom mor arbeider innenfor helse- og sosiale tjenester. Den er lengst dersom hun arbeider innenfor primærnæringene, andre sosiale og personlige tjenester eller industri, olje og gass og kraft- og vannforsyning. I tillegg tar far lengst permisjon dersom mor jobber på en arbeidsplass med mellom seks og 49 ansatte, og dersom hun jobber i offentlig sektor. Dersom mor har mer enn fire års høyere utdanning, er fars predikerte foreldrepermisjon lengre enn dersom hun har inntil fire års høyskole- eller universitetsutdanning. Far tar lengst permisjon dersom mor tjener mer enn 400 000 kr.

7 Hva har foreldrene lagt vekt på ved deling av foreldrepermisjonen?

Vi vil i dette kapitlet konsentrere oss om hvilke forhold mor og far oppga at hadde hatt betydning da de skulle fordele foreldrepermisjonen mellom seg. Vi tar utgangspunkt i hva mor og far har svart på henholdsvis spørsmål 22 og spørsmål 47 i spørreskjemaet (se Figur 18 og Figur 19, samt spørreskjemaet i Vedlegg 2).

Mødrene og fedrene har rangert de samme tre faktorene øverst på disse spørsmålene, men mødrene har i størst grad lagt vekt på at de ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig, mens fedrene i størst grad har lagt vekt på at det er viktig at begge foreldrene etablerer et tett forhold til barnet. 68 prosent av mødrene oppga at det hadde stor betydning for fordelingen av permisjonen at de ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig. Deretter la mødrene oftest vekt på viktigheten av at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet, og at det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene. Fedrene har oftest lagt vekt på at det er viktig at begge foreldre etablerer et tett forhold til barnet. 70 prosent svarte at dette hadde stor betydning. Fedrene la for øvrig oftest vekt på at det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene og at de ønsket å være lengst mulig sammen med barnet (se Figur 17).

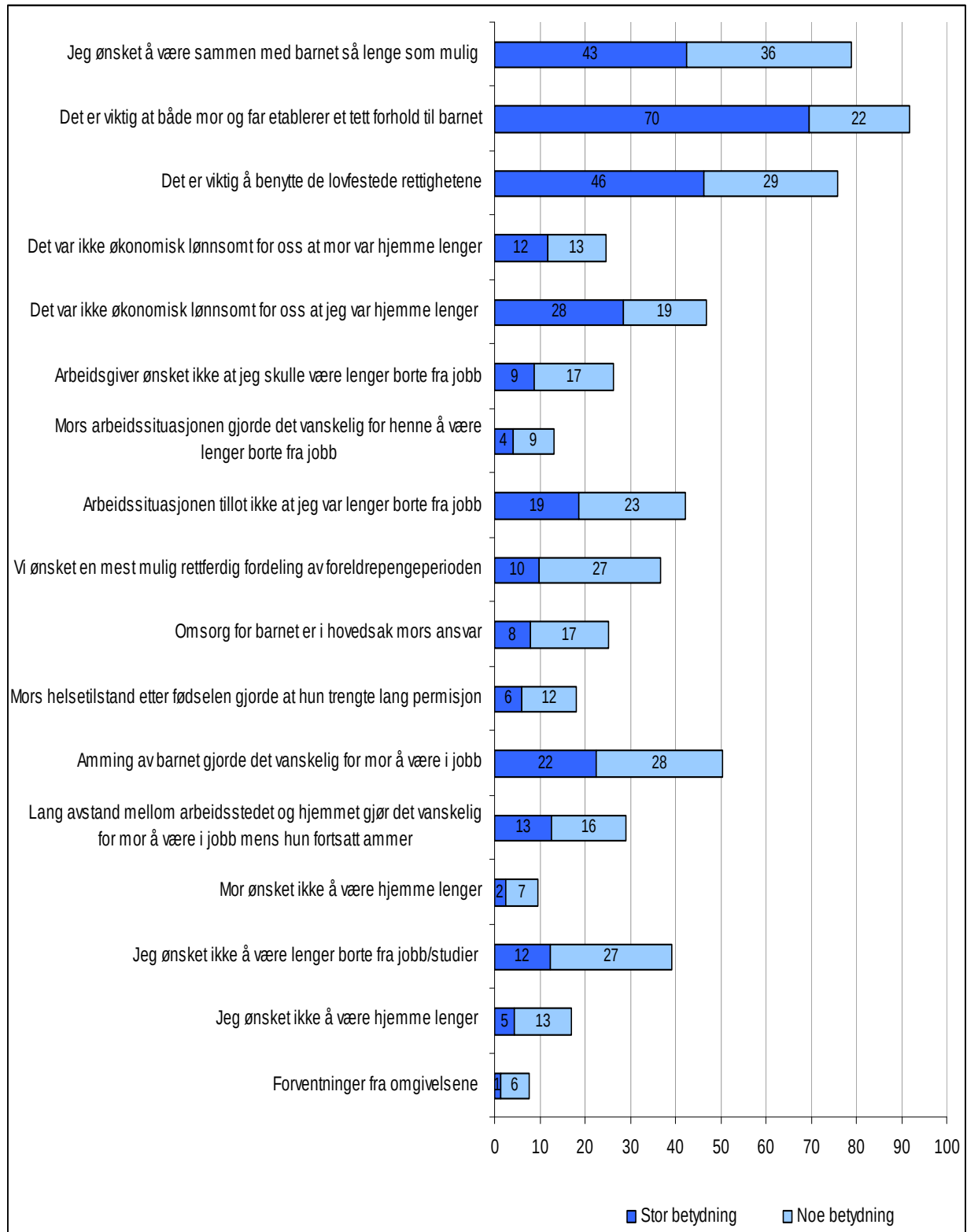
Figur 17: De tre forholdene som hyppigst ble oppgitt å ha betydning for fordelingen av foreldrepermisjonen mellom mor og far.



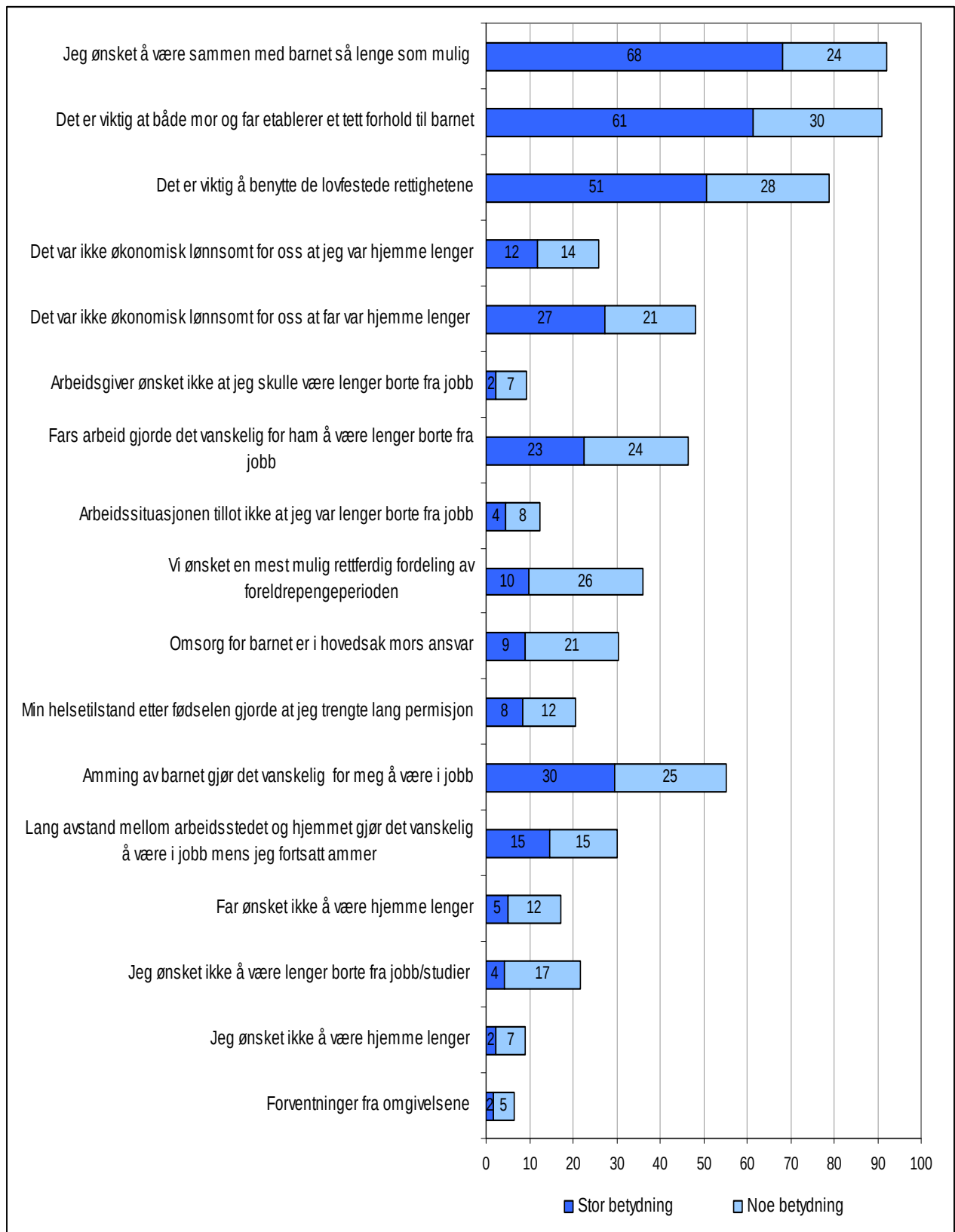
7.1 Førstegangsforeldre mest opptatt av at begge etablerer et tett forhold til barnet

At både mor og far etablerer et tett forhold til barnet, er den faktoren flest fedre har tillagt stor vekt når permisjonstiden skulle fordeles. Det å være tilstede som omsorgsperson mens barnet er lite oppfattes som viktig, og 70 prosent av fedrene oppga at dette hadde hatt stor betydning for dem da permisjonstiden skulle fordeles. Fedre som svarte at dette forholdet hadde stor betydning for fordelingen, tar i gjennomsnitt 7,6 uker med foreldrepermisjon. Fedre som svarte at dette ikke hadde betydning, eller ikke var relevant, tar i gjennomsnitt 6,5 uker med foreldrepermisjon. Førstegangsforeldre har i størst grad lagt vekt på at det er viktig at begge foreldre etablerer et tett forhold til barnet.

Figur 18. FAR: Forhold som hadde betydning for FAR da mor og far skulle dele foreldrepermisjonen mellom seg. Prosentandeler som har svart at de ulike forholdene hadde stor eller noe betydning.



Figur 19. MOR: Forhold som hadde betydning for MOR da mor og far skulle fordele foreldrepermisjonen mellom seg. Prosentandeler som har svart at de ulike forholdene hadde stor eller noe betydning.



7.2 Mødrene legger vekt på å være sammen med barnet så lenge som mulig

Det å være hjemme med barnet så lenge som mulig, var det forholdet flest mødre hadde lagt stor vekt på ved fordelingen av permisjonstiden. Mødre med kort utdanning, mødre som jobber på kvinnedominerte arbeidsplasser og mødre som jobber innen helse- og sosiale tjenester eller varehandel, hotell- og restaurantbransjen, har i større grad enn andre mødre lagt vekt på dette.

Førstegangsfedre har i større grad enn fedre som har barn fra før, lagt vekt på at de ønsker å være sammen med barnet så lenge som mulig. Blant mødrene er det de som hadde to andre barn under skolealder som oftest har lagt vekt på dette.

Mødre som har vektlagt at de ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig, tar i større grad enn andre mødre ut lang foreldrepermisjon (48 uker eller mer), de tar oftere ut ulønnet permisjon i tillegg til foreldrepermisjonen, og de svarte i større grad enn andre at omsorg for barn i hovedsak er mors ansvar. Blant fedrene som la stor vekt på at de ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig, var gjennomsnittlig permisjonslengde på 7,9 uker. Blant dem som ikke hadde lagt vekt på dette, var snittet på 6,3 uker.

7.3 Viktig å benytte de lovfestede rettighetene

Både gjennom utbyggingen av fødselspermisjonsordningen og gjennom innføring av fedrekvoten har staten lagt premisser for det familiepolitiske området og for styrkingen av likestilling mellom menn og kvinner når det gjelder deltakelse i arbeidslivet og omsorg for barn. På 70-tallet var tanken rundt utvidelsen av fødselspermisjonen å sikre mødres muligheter til å kombinere deltakelse i arbeidslivet med det å føde og oppdra barn. Fra 1978 kom likestillingsperspektivet ennå sterkere inn i lovgivingen, ved at fødselspermisjonen kunne deles mellom mor og far. Dette ga seg ikke særlig synlige utslag i fedrenes uttak av foreldrepermisjon før en fedrekvote på fire uker ble innført i 1993. Året etter innføringen av fedrekvoten steg andelen fedre som tok ut foreldrepermisjon fra fire til 45 prosent (Brandth/Kvande 2003). Andelen fedre som tar ut fedrekvote ligger i dag sannsynligvis på om lag 90 prosent (jf. Ot. prp 98, 2005-2006). I vårt datamateriale tar 98 prosent av fedrene som har rett til foreldrepenger ut minst én uke med foreldrepermisjon. 95 prosent tar ut seks uker eller mer. Dersom begge foreldre har rett til foreldrepenger, er andelen henholdsvis 99 prosent og 96 prosent.

Halvparten av mødrene og nær halvparten av fedrene oppga at det å benytte de lovfestede rettighetene hadde *stor* betydning for dem ved fordelingen av foreldrepermisjonen. I tillegg oppga nærmere 30 prosent at dette hadde *noe* betydning for fordelingen (se Figur 17). Mødre og fedre som har lagt vekt på at det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene, tar i gjennomsnitt ut noe kortere permisjon enn utvalget for øvrig. Dette har sammenheng med at de i noe større grad enn andre har valgt 44 ukers permisjon.

Sannsynligheten for at fedrene har lagt vekt på at det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene øker svakt med utdanningsnivå og lønnsnivå, og er høyere for fedre som er arbeidstakere enn for fedre som er selvstendig næringsdrivende. I tillegg er det i størst grad fedre som bor i mindre byer og de eldste fedrene som har lagt vekt på dette. Blant mødrene er det derimot de yngste, de med lavest lønn og de med videregående skole som høyeste utdanningsnivå som i størst grad syntes det var viktig å benytte de lovfestede rettighetene.

7.4 Rettferdig fordeling av foreldreperioden

Familiepolitikken, permisjonsordningene og hvordan regelverket rundt dette er utformet, skaper handlingsrom og muligheter, men gir også føringer for hvordan permisjonstiden skal deles. Selv om mesteparten av foreldrepermisjonen (29/39 uker) i utgangspunktet kan deles fritt mellom mor og far, ser det ut til å være en utbredt oppfatning at all permisjon utenom den øremerkede fedrekvoten i større grad "tilhører" mor. At mødrene oftest tar ut mesteparten av foreldrepermisjonen som kan deles, kan tyde på dette. Flere av respondentene i vår undersøkelse har også lagt til at dersom fedre skal ta ut mer enn fedrekvoten, må de "ta disse ukene fra mor".

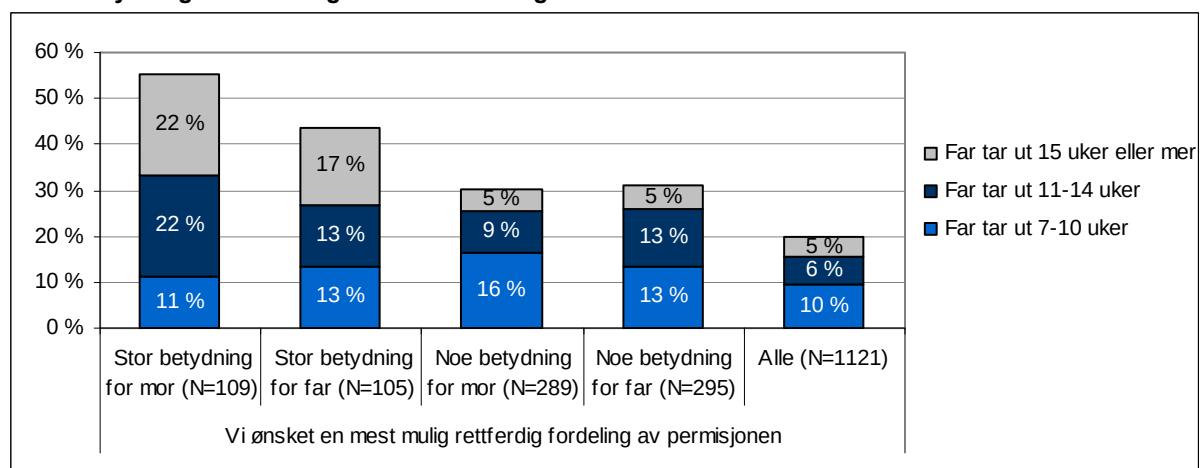
Mødrene i vår undersøkelse tar i gjennomsnitt ut nesten seks ganger så lang lønnet foreldrepermisjon som fedrene. Fedrene tar i snitt ut i overkant av sju uker. Samtidig oppgir halvparten av fedrene at de gjerne kunne tenkt seg lengre permisjon. Siden foreldrene i utgangspunktet har anledning til å dele mesteparten av foreldrepermisjonen, kan dette gjerne tolkes som at den tiden som ikke er forbeholdt far oppfattes å være mors, og at mange mødre nøler med "å gi fra seg" permisjonstid. Gjenklang av dette kan vi finne i resultatene over, som viser at det forholdet flest mødre hadde vektlagt ved fordelingen av permisjonstiden, var at de ønsket å være hjemme med barnet så lenge som mulig. At fedre ikke "slipper til" er en forklaring som tas opp i en studie gjennomført i 2007 (Holter m. fl. 2008). Her sa et flertall av både kvinnene og mennene seg enige i at menn ikke slipper til som likeverdige bidragsyttere i husarbeid og omsorg for barn. Det gjaldt også i de yngre aldersgruppene hvor man generelt skulle anta at likestillingen har kommet lengst.

Selv om det altså er slik at mesteparten av foreldrepermisjonen fra lovgivers side ikke i utgangspunktet tilhører den ene av foreldrene, viser tidligere forskning at det knyttes andre forventning til mødre og det å være mor enn til fedre og farsrollen. Dette kommer til uttrykk gjennom en praksis som til dels opprettholder forskjeller mellom menn og kvinner, både innenfor familien og i arbeidslivet. Resultatene fra vår undersøkelse kan tyde på at normen er at den tiden som kan deles *bør* tilfalle mor, og at det er naturlig at mor tar ut mesteparten av permisjonen.

I vår undersøkelse svarte 36 prosent av mødrene og 37 prosent av fedrene at ønsket om en mest mulig rettferdig fordeling av foreldrepermisjonen hadde hatt stor eller noe betydning for hvordan de fordelte foreldrepermisjonen mellom seg.

Blant foreldreparene der mor svarte at rettferdig fordeling hadde stor betydning for fordelingen, tar 55 prosent av fedrene ut mer enn fedrekvoten (se Figur 20). I foreldreparene der far svarte at rettferdig fordeling hadde stor betydning, tar 44 prosent ut mer enn fedrekvoten. I utvalget som helhet er det i underkant av 20 prosent av fedrene som tar ut mer enn fedrekvoten. De som har lagt vekt på at fordelingen skal være mest mulig rettferdig, deler altså mye mer likt enn andre, selv om mor likevel i snitt tar ut fire ganger så lang permisjon som far. At mor tar ut så mye lenger permisjon selv om foreldrene legger vekt på å dele rettferdig, må tolkes som at det i denne sammenhengen ikke er likhetstegn mellom mest mulig rettferdig og mest mulig lik.

Figur 20: Andel fedre som tar ut mer enn fedrekvoten, sett i forhold til om rettferdig fordeling av perioden hadde betydning for fordelingen mellom mor og far.



Fedrene tar ut lengre permisjon dersom rettferdig fordeling hadde stor betydning for mor enn om det hadde stor betydning for dem selv. Det kan dermed virke som mors meninger og ønsker påvirker fars praksis mer enn fars egne meninger og ønsker gjør i denne sammenhengen. Også tidligere undersøkelser har vist at det er korrelasjon mellom mors meninger og fars praksis når det gjelder uttak av foreldrepermisjon (Lammi-Taskula 2003), og at fars uttak av foreldrepermisjon i stor grad avhenger av mors utdanning og yrkestilknytning (Valdimarsdóttir 2006, Brandth/Kvande 2003, Pettersen 2003).

7.5 Er omsorg for barnet hovedsaklig mors ansvar?

Synet på mor som den mest naturlige omsorgspersonen var den uttalt rådende normen i vårt samfunn til langt utpå 1900-tallet. I dag er mødre og fedre langt på vei formelt likestilte som omsorgspersoner¹⁸. Likevel tyder både tidligere undersøkelser og resultatene fra vår undersøkelse på at holdningene og normene som støtter opp om mor som hovedansvarlig for barneomsorg, ikke har forsvunnet. Vi ser tegn til at holdningene har endret seg, men at praksisen fortsatt er sterkt kjønnsdelt. For å belyse dette kan vi gå tilbake til hva foreldrene svarte da vi spurte hvilke faktorer som hadde betydning da de skulle dele foreldrepermisjonen mellom seg. 70 prosent av fedrene og 62 prosent av mødrene svarte at det hadde stor betydning for fordelingen at det er viktig at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet. Dette kan tolkes som at foreldrene mener at barneomsorgen bør deles mellom mor og far. Videre oppga 42 prosent av fedrene at det hadde stor betydning for fordelingen at de ønsket å være så lenge som mulig sammen med barnet, og bare åtte prosent av fedrene og ni prosent av mødrene oppga at det hadde stor betydning for fordelingen at de opplevde omsorg for barn som hovedsakelig mors ansvar (se Figur 21). Imidlertid var det bare 10 prosent som oppga at en mest mulig rettferdig fordeling hadde hatt stor betydning.

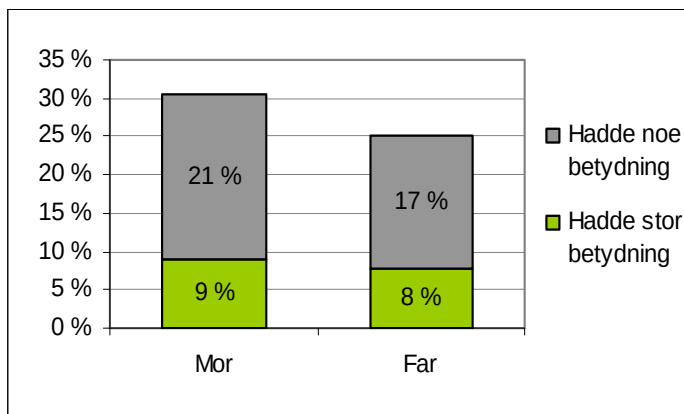
Selv om sju av ti fedre synes det er viktig å etablere et tett forhold til barnet, og fire av ti ønsker å være hjemme med barnet så lenge som mulig, er det altså bare to av ti fedre som benytter muligheten til å ta ut mer enn de øremerkede seks ukene når de skal dele foreldrepermisjonen med mor.

¹⁸ Mødre og fedre er fremdeles ikke helt likestilte med hensyn til foreldrepermisjon. Blant annet faller fars rett til foreldrepermisjon på selvstendig grunnlag bort dersom mor ikke er i fulltids jobb eller utdanning.

Dette kan vi også se på andre områder som har med omsorg for barn å gjøre, for eksempel ved omsorgsfordeling ved samlivsbrudd.

I vår undersøkelse har 26 prosent av fedrene og 31 prosent av mødrene svart at det hadde betydning for fordelingen av foreldrepermisjonen at omsorg for barnet i hovedsak er mors ansvar. I de tilfellene hvor både mor og far er enige om at barneomsorg i hovedsak er mors ansvar, tar fedrene i gjennomsnitt ut 6,4 uker permisjon. Dersom ingen av foreldrene har vektlagt dette, tar far i gjennomsnitt ut 7,7 uker.

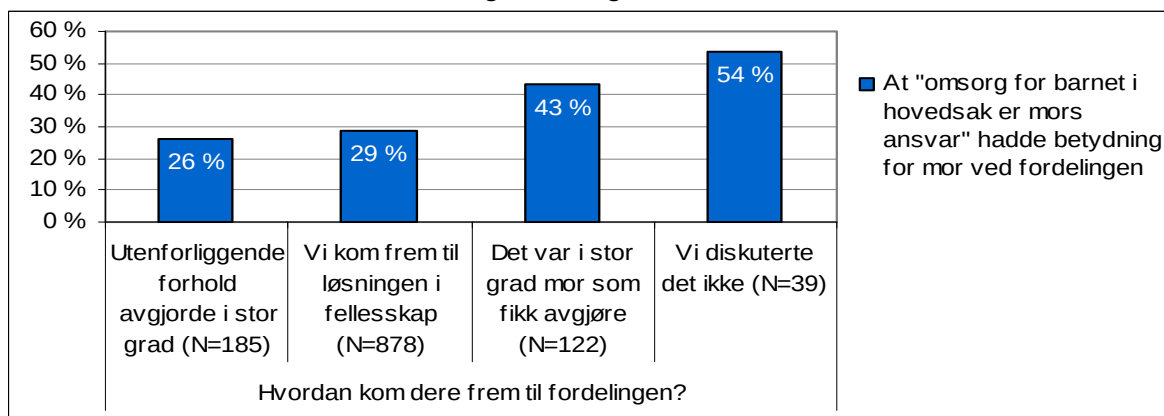
Figur 21: Forhold som hadde betydning ved fordelingen av foreldrepermisjonen: Omsorg for barnet er i hovedsak mors ansvar.



Blant både mødre og fedre som har vektlagt at omsorg for barn i hovedsak er mors ansvar, er det en overvekt av personer med kort utdanning og lav inntekt. Det er også en overvekt av foreldre født i Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika. De som har vektlagt at omsorg for barn i hovedsak er mors ansvar, er overrepresentert blant dem som svarte at de fordelte permisjonstiden

uten å diskutere fordelingen, og blant dem som svarte at mor i stor grad avgjorde hvordan fordelingen skulle være (se Figur 22).

Figur 22: Andelen mødre som la vekt på at de mente omsorg for barn er mors ansvar, sett i forhold til hvordan foreldrene kom fram til den endelige fordelingen.



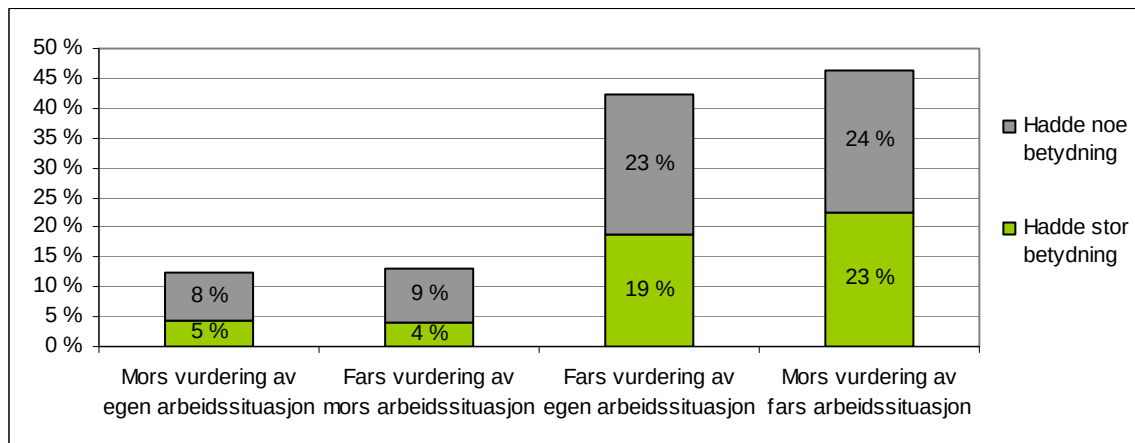
Blant fedrene er det i tillegg de som tjener mer enn 800 000 kr og de som er bosatt i Agder og Rogaland som i størst grad har lagt vekt på at barneomsorg i hovedsak er mors ansvar. Fedre bosatt i Oslo og Akershus har i minst grad lagt vekt på dette. Av de som har lagt vekt på at mor har hovedansvar for barneomsorgen, tar bare 13 prosent ut mer enn fedrekvoten, mens 23 prosent av fedrene som ikke begrunner fordelingen med dette tar ut mer enn fedrekvoten.

Studier fra de nordiske landene har vist at kvinner som står svakt i privatliv og samfunnsliv er de mest familietradisjonelle, og i minst grad støtter fedrekvotering (Holter m. fl. 2006). Våre funn støtter for så vidt om dette, ved at de med lavest utdanning og lavest inntekt i størst grad har lagt vekt på at omsorg for barnet er mors ansvar.

7.6 Fars arbeid viktigst?

Både mødrene og fedrene hadde fars arbeidssituasjon høyt oppe over begrunnelsene for hva som hadde betydning ved fordelingen av foreldrepermisjonen dem imellom. Mors arbeidssituasjon kom derimot nokså langt ned på lista for både mor og far. Både mødre og fedre ser altså i større grad ut til å vurdere det slik at far er mer uunnværlig på arbeidsplassen enn mor. Mens 42 prosent av fedrene og 46 prosent av mødrene oppga at fars arbeidssituasjon gjorde det vanskelig for ham å ta lengre permisjon, var det bare rundt 13 prosent som oppga at mors arbeidssituasjon gjorde det vanskelig for henne å ta lengre permisjon (se Figur 23).

Figur 23: Hvor stor betydning hadde arbeidssituasjonen for deling av foreldrepermisjonen mellom mor og far? Mors og fars vurdering av egen og den andre forelderens arbeidssituasjon (N=1208).



Hva ligger bak slike resultater? Er det strukturelle forhold som lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, ulikheter i forhold til hvilke yrker, sektorer og næringer de arbeider i, eller egenskaper ved regelverket for foreldrepermisjon? Eller har det sammenheng med at det er ulike normer, forventninger og holdninger rettet mot kvinner og menn både i arbeidslivet og som foreldre?

7.6.1 Menns og kvinners arbeidslivstilknytning

Flere tidligere undersøkelser som er gjort rundt menns og kvinners arbeidslivstilknytning, viser at kvinner med barn oftere tilpasser arbeidstiden sin til familien ved å jobbe deltid, mens veldig få menn gjør det samme (Brandth/Kvande 2003). Slik er det også i vårt utvalg, hvor 28 prosent av kvinnene som hadde barn fra før jobbet deltid, mot 2,5 prosent av fedrene. I og med at mennene i større grad enn kvinnene oppfatter egen arbeidssituasjon som styrende for permisjonsuttaket, kan kanskje dette tyde på at arbeidet og arbeidsplassen oppleves som en viktigere arena for menn. Det kan også være slik at et "grådig" arbeidsliv og arbeidslivets krav i større grad styrer fars enn mors bruk av permisjonsordningene, siden far oftere jobber i privat sektor og i mer konkurranseutsatte næringer enn mor. I tillegg har gjerne arbeidsgiver og kollegaer ulike forventninger til menn og kvinner.

Gjennom en regresjonsanalyse beskrevet i Kapittel 7.14, ser vi at fars arbeidssituasjon er en motkraft til at far tar ut lengre permisjon. Dersom mor har en sterk tilknytning til arbeidslivet, bidrar dette til at far tar ut lengre permisjon enn om mors arbeidslivstilknytning er svakere. Sannsynligheten for at far tar ut mer enn seks uker i permisjon øker dersom mor er i heltidsstilling eller mor har svart at hennes arbeidssituasjon hadde betydning for fordelingen. Vi ser også at både mors og fars utdanningsnivå spiller inn med hensyn til fars uttak av permisjon. Jo høyere utdanning, jo lengre permisjon tar far ut. Faktisk er det slik at mors

utdanningsnivå har sterkere effekt på fars permisjonslengde enn fars eget utdanningsnivå har. Det samme ser vi når det gjelder mors arbeidslivstilknytning.

7.7 Hva er det ved arbeidssituasjonen som gjør det vanskelig å ta ut permisjon?

Nærmere ett av tre foreldrepar oppga at enten mors eller fars eller begge arbeidssituasjon hadde stor betydning for hvordan de fordelte permisjonen mellom seg. Vi vet imidlertid ikke hvilke forhold ved arbeidssituasjonen som hindrer fedrene og mødre i å ta ut lengre permisjon.

7.7.1 Vanskeligere å ta ut foreldrepermisjon innenfor visse næringer

Det ser ut til at det er vanskeligere å ta ut permisjon dersom man jobber innenfor visse næringsgrupper, og det ser generelt ut til å være vanskeligere i privat enn i offentlig sektor. Både for mødre og fedre er det enkelte næringsgrupper som skiller seg ut i negativ retning, ved at en overrepresentasjon av dem som jobber der har svart at arbeidssituasjonen gjorde det vanskelig å ta ut lengre permisjon. Dette er primærnæringene, varehandel, hotell- og restaurantnæringen og andre sosiale og personlige tjenester. Det er også en overvekt av fedre som jobber innenfor bygge- og anleggsnæringen og finanstjenester, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift.

7.7.2 Selvstendig næringsdrivende og små virksomheter er ekstra sårbare

Fire prosent av mødre og 10 prosent av fedrene i vårt utvalg er selvstendig næringsdrivende. 75 prosent av fedrene som er selvstendig næringsdrivende oppga at deres arbeidssituasjon hadde betydning for fordelingen av permisjonstiden. 49 prosent oppga at det hadde *stor* betydning. Tilsvarende andel for selvstendig næringsdrivende kvinner var 44 prosent som oppga at arbeidssituasjonen hadde betydning, og 14 prosent som oppga at den hadde *stor* betydning for fordelingen. Blant arbeidstakerne oppga til sammenligning 39 prosent av fedrene og 11 prosent av mødre at deres arbeidssituasjon hadde betydning for fordelingen, mens henholdsvis 16 og fire prosent oppga at den hadde *stor* betydning.

Fedrene som er selvstendig næringsdrivende tar i gjennomsnitt 6,3 uker foreldrepermisjon. Til sammenligning tar fedre som er arbeidstakere i snitt ut 7,3 uker. Selvstendig næringsdrivende mødre tar i snitt 38,9 uker permisjon, mens mødre som er arbeidstakere i snitt tar 43,7 uker.

Ikke overraskende er det slik at foreldre som jobber i virksomheter med få ansatte i større grad enn andre har svart at arbeidssituasjonen hadde *stor* betydning for fordelingen av foreldrepermisjonen. Særlig gjelder dette dersom virksomheten er et enkeltmannsforetak eller har fem eller færre ansatte. De som har et enkeltmannsforetak stiller i en særklasse i så måte. Her har 61 prosent av fedrene oppgitt at arbeidssituasjonen hadde *stor* betydning for fordelingen, mot et snitt på 18 prosent. Vi ser den samme tendensen for mødre, der andelen er 16 prosent mot et snitt på fire prosent.

7.7.3 Foreldre i de laveste og høyeste inntektsgruppene vektlegger arbeidssituasjonen

Blant foreldrene som har lagt vekt på arbeidssituasjonen, er ikke sammenhengen med lønnsnivå helt entydig. Det er mødre og fedre i de aller laveste og aller høyeste inntektsgruppene som i størst grad har lagt vekt på arbeidssituasjonen. Særlig er dette synlig hos fedrene. Dersom andre faktorer som størrelse på arbeidsplassen, næring, bosted og utdanning tas hensyn til, forsvinner betydningen av inntektsnivå for mødrenes del. Når disse

forholdene tas hensyn til for fedrenes del, er det fedre som tjener mer enn 400 000 kr som med størst sannsynlighet har lagt vekt på arbeidssituasjonen.

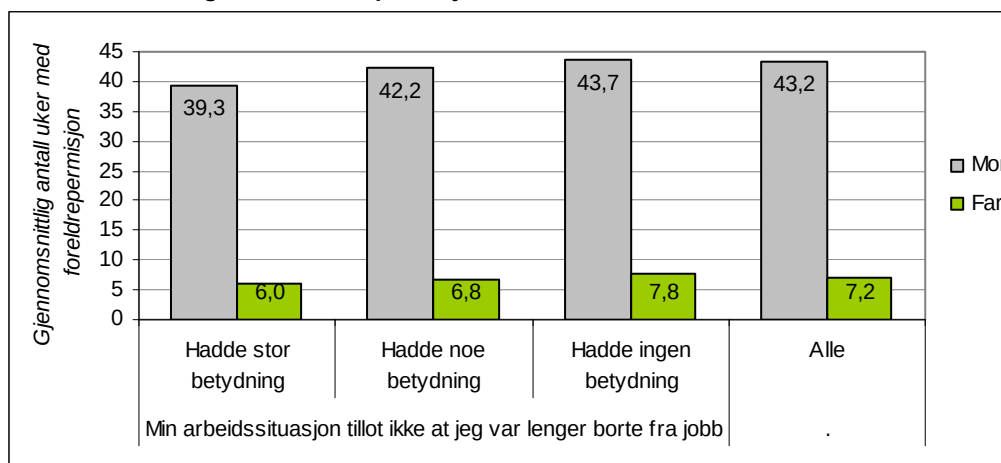
Blant fedrene øker sannsynligheten for at arbeidssituasjonen har hatt betydning dersom de har grunnskole som høyeste utdanningsnivå. For mødre ser betydningen av arbeidssituasjonen ut til å være helt uavhengig av utdanningsnivå.

Sannsynligheten for at far har svart at arbeidssituasjonen hadde betydning for fordelingen av permisjonen, er størst dersom han bor i en stor by eller i et tettbygd strøk, og dersom han bor på Østlandet utenom Oslo og Akershus. Sannsynligheten for at mor har lagt vekt på arbeidssituasjonen, øker dersom hun er bosatt i Trøndelag eller er født i et land utenom Norden.

7.7.4 Hvordan virker arbeidssituasjonen inn på permisjonstidens lengde?

Fedre som tar ut foreldrepermisjon i mindre enn seks uker, har i mye større grad enn andre fedre oppgitt at deres arbeidssituasjon hadde stor betydning for hvordan permisjonstiden ble fordelt (hhv 53 % og 17 %). I gjennomsnitt tar fedrene som oppga at deres arbeidssituasjon hadde hatt stor betydning for fordelingen av foreldrepermisjonen ut seks uker av foreldrepermisjonen, mens mødre som hadde svart det samme i gjennomsnitt tar ut 39,3 ukers permisjon (se Figur 24).

Figur 24: Hvor mange uker mor og far tar ut i gjennomsnitt, etter hvor stor betydning arbeidssituasjonen hadde for fordelingen av foreldrepermisjonen.



Blant mødre som har lagt vekt på at arbeidssituasjonen deres gjorde det vanskelig å være lengre borte fra jobb, er det stor forskjell på permisjonslengden i forhold til om de har valgt den korte eller den lange permisjonsordningen (44 uker med full lønn vs. 54 uker med 80 % lønn). Gjennomsnittlig uttak blant disse mødrene er 36,1 uker med den korte ordningen, og 45 uker med den lange ordningen. Lengden på fedrenes permisjon er uavhengig av hvilken permisjonsordning foreldrene har valgt. Dersom mor har oppgitt at arbeidssituasjonen hennes hadde betydning for fordelingen, har foreldrene oftere valgt den korte permisjonsordningen.

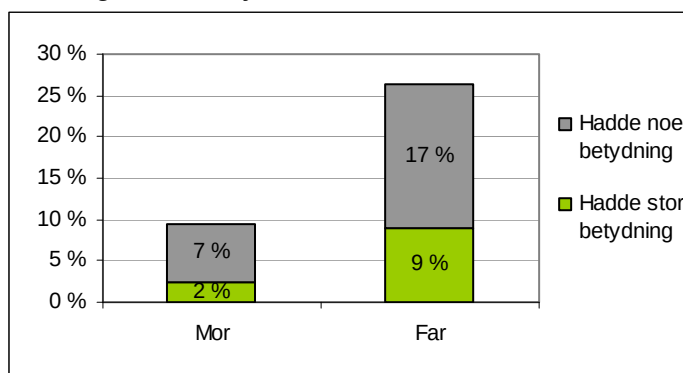
Fedrene som oppga at arbeidssituasjonen *ikke* hadde noen betydning for fordelingen, tar i snitt ut 7,2 uker dersom de har valgt den korteste permisjonsordningen og 8,1 uker dersom de har valgt den lengste. Mødre som oppga at arbeidssituasjonen *ikke* hadde betydning tar i snitt ut 37,1 uker dersom de har valgt den korteste permisjonsordningen, og 46,4 uker dersom de har valgt den lengste.

7.8 Press fra arbeidsgiver?

Til tross for at fedrene i gjennomsnitt tar ut en langt kortere periode med foreldrepermisjon enn mødrene (7,2 uker mot 43,4 uker), er det flere fedre enn mødre som har lagt vekt på ”press” fra arbeidsgiver om å ikke være lenger borte fra jobb. Til sammen oppga 25,5 prosent av fedrene og 9,5 prosent av mødrene at det hadde betydning for fordelingen av permisjonen at arbeidsgiver ikke ønsket at de skulle være lenger borte fra jobb. At dette hadde betydning for så mange flere fedre enn mødre, kan tyde på at arbeidsgiver har mindre forståelse for at far er hjemme med barn enn at mor er det.

Tidligere analyser fra Norge og Sverige har vist at foreldrenes avgjørelse om hvordan permisjonen skal deles avhenger av én forhandlingsprosess mellom mor og far, og én forhandlingsprosess mellom far og arbeidsplassen hans. Far må altså fortsatt i større grad enn mor ”forhandle” med arbeidsgiver om permisjon (Lappegård 2003). Funnene fra vår undersøkelse peker også i denne retningen.

Figur 25: Forhold som hadde betydning for fordelingen av foreldrepermisjonen: ”Arbeidsgiver ønsket ikke at jeg skulle være lenger borte fra jobb”.



Fedrene som svarte at arbeidsgivers forventninger hadde betydning for fordelingen av permisjonen, jobbet oftere på mannsdominerte arbeidsplasser og på arbeidsplasser med få ansatte. I tillegg var det en overrepresentasjon av fedre som jobbet innen varehandel, hotell og restaurantnæringen eller bygge- og anleggsnæringen. Mødre som svarte at arbeidsgivers forventninger hadde

betydning for fordelingen av permisjonen, jobbet i stor grad i privat sektor, på små arbeidsplasser og oftest innen varehandel eller hotell- og restaurantnæringen. Innvandrere er overrepresentert blant dem som svarte at press fra arbeidsgiver hadde *stor* betydning for fordelingen. Dette gjelder spesielt fedre som er født i Asia, Afrika, Sør-Amerika og Mellom-Amerika, og mødre fra alle land utenom Norden.

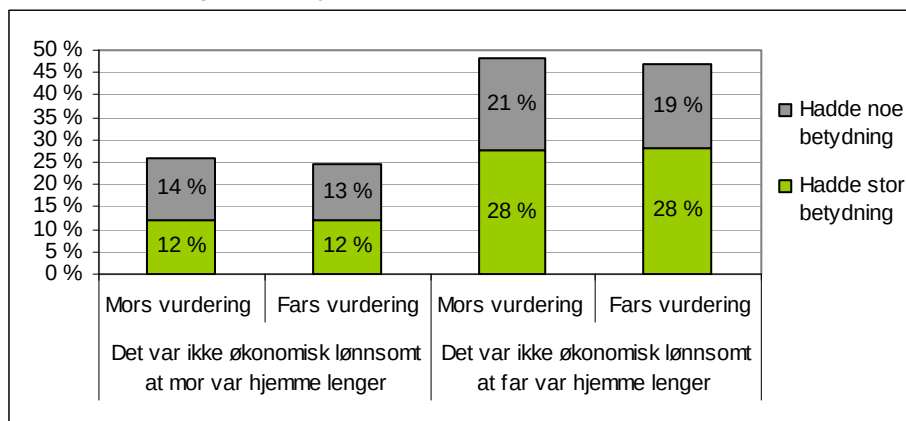
7.9 Økonomiske forhold

Mens om lag halvparten av både mødrene og fedrene oppga at det ikke var økonomisk lønnsomt for familien at *far* var hjemme lenger, var det bare en fjerdedel av foreldrene som hadde lagt vekt på at *mors* inntekt hadde betydning (se Figur 26). En årsak til dette kan ligge i at fedrene i utvalget gjennomgående har høyere inntekter enn mødrene (pr. 2006 tjente mødrene i utvalget i snitt 282 400 kr, mens fedrene i snitt tjente 389 300 kr). Ulikheter i inntekt mellom mor og far kan ha betydning dersom foreldrene velger den lengste permisjonsordningen med 80 prosents lønnskompensasjon. Da vil en 20 prosents reduksjon på en høy lønn utgjøre et større tap i kroner for familien enn en 20 prosents reduksjon av en lavere lønn. Videre er det slik at folketrygden kun refunderer foreldrepenger opp til 6G¹⁹. Dersom man har høyere inntekt enn dette, vil ofte arbeidsgiver dekke mellomlegget mellom

¹⁹ På tidspunktet da disse foreldrene fikk barn, var G = 66 812 kr, hvilket betyr at 6G = 400 872 kr. Fra 1.5.2008 var G = 70 256 kr og 6G = 421 536 kr.

6G og full lønn, men dette er en tariffestet rettighet, og gjelder ikke alle arbeidstakere²⁰. Et tredje forhold som kan komme i betraktning er at familien kan tape økonomisk dersom mor eller far er selvstendig næringsdrivende og ikke har tegnet frivillig tilleggstrygd i folketrygden slik at de får full utbetaling under permisjonen (se faktaramme om foreldrepenger for selvstendig næringsdrivende side 18).

Figur 26: Forhold som hadde betydning ved fordelingen av foreldrepermisjonen: Det var ikke økonomisk lønnsomt å ta lenger permisjon.



I 26 prosent av foreldreparene oppga mor at det hadde betydning for fordelingen av foreldrepermisjonen at det ikke var økonomisk lønnsomt at hun var hjemme lenger. I disse foreldreparene skulle man da forvente at mor enten tjente mer enn 6G og ikke fikk dekket mellomlegget av arbeidsgiver, eller at mor tjente mer enn far og at de med 80 prosent lønn derfor ville tape mer med mor i permisjon enn med far i permisjon. Av mødrene som oppga at det ikke var økonomisk lønnsomt at de var hjemme lenger, var det 17 prosent som tjente mer enn far og tok ut permisjon med 80 prosent lønn og sju prosent som tjente mer enn 6G uten å få dekket mellomlegget av arbeidsgiver. For tre prosent gjaldt begge disse kriteriene. Imidlertid var det hele 79 prosent av disse mødrene som ikke på noen måte kunne tape økonomisk på at de selv tok lengre og far tok kortere foreldrepermisjon. Det økonomiske aspektet her ser derfor ikke ut til å gå på selve fordelingen mellom mor og far, men at de ikke har hatt råd til å ta ut permisjon med 80 prosent kompensasjon, eller til å ta ulønnet permisjon i tillegg til foreldrepermisjonen.

Sannsynligheten for at foreldrene har lagt vekt på at det ikke lønte seg at far var hjemme lenger, øker jevnt over med fars inntekt. I familiene hvor mor og/eller far har lagt vekt på dette, tar far ut en uke mindre permisjon enn gjennomsnittet, mens mor tar ut en uke mer.

7.9.1 Dekker arbeidsgiver foreldrepenger som overstiger 6G?

Av mødrene som har rett til foreldrepermisjon, oppga 17 prosent at de tjener mer enn kr 400 000. 24 prosent av disse får ikke dekket noe av mellomlegget mellom maksimale foreldrepenger (6G) og vanlig lønnsinntekt av arbeidsgiver. Åtte prosent får dekket *noe* av mellomlegget, men ikke alt.

Av fedrene som har rett til foreldrepermisjon, oppga 49 prosent at de tjener mer enn kr 400 000. 30 prosent av disse svarte at arbeidsgiver ikke dekker mellomlegget mellom

²⁰ Statlig og kommunalt ansatte har tariffestet rett til full lønn under foreldrepermisjon.

maksimalt foreldrepenger (6G) og vanlig lønnsinntekt. Åtte prosent får dekket *noe* av mellomlegget, men ikke alt.

I alt er det altså seks prosent av mødrene og 19 prosent av fedrene som taper økonomisk fordi de ikke får kompensasjon for hele differansen mellom lønnsinntekten og 6G. Det er en større andel mødre enn fedre som får dekket mellomlegget mellom 6G og full lønn fra arbeidsgiver.

7.9.2 Få selvstendige hadde tegnet tilleggstrygd

Fire prosent av mødrene i datamaterialet er selvstendig næringsdrivende. Av disse hadde 31 prosent tegnet frivillig tilleggstrygd før barnet ble født, slik at de fikk full utbetaling av foreldrepenger (se faktaboks om foreldrepenger for selvstendig næringsdrivende side 18). Av dem som ikke hadde tegnet frivillig tilleggstrygd, svarte 34 prosent at de ikke visste at de måtte gjøre det for å få full utbetaling. 22 prosent oppga at de hadde hovedinntekten sin som arbeidstakere, og derfor beregnet foreldrepengene ut fra lønnsinntekten. I tillegg var det 19 prosent som ikke hadde planlagt å få barn ennå, og 16 prosent som glemte eller ikke tenkte over at de måtte betale tilleggstrygd. 9 prosent syntes det var for dyrt å tegne tilleggstrygd.

10 prosent av fedrene i vårt utvalg er selvstendig næringsdrivende, og bare en av ti hadde tegnet frivillig tilleggstrygd før fødselen. Hovedårsaken til at så mange ikke tegnet tilleggstrygd, var at de ikke visste at de måtte gjøre det for å få full utbetaling (48 %) ²¹. 22 prosent glemte det, eller tenkte ikke over det, 10 prosent hadde ikke planlagt å få barn enda. 12 prosent oppga at de beregnet foreldrepengene ut fra lønnsinntekt som arbeidstaker og tre prosent oppga at det var for dyrt.

53 prosent av mødrene og 38 prosent av fedrene som ikke hadde tegnet tilleggstrygd ville tatt ut en lengre periode med foreldrepermisjon dersom de hadde fått full utbetaling. I gjennomsnitt tar disse mødrene og fedrene ut henholdsvis 38 og 6,5 uker foreldrepermisjon.

7.10 Noen foreldre vil raskt tilbake til jobb

I vårt spørreskjema er det på spørsmålet om hva som hadde betydning for fordelingen av foreldrepermisjonen satt opp to forhold som tematisk berører hverandre, men som likevel har noe forskjellig innhold. Det ene forholdet er at man ikke ønsket å være lenger hjemme og det andre er at man ikke ønsket å være lenger borte fra jobb. Analysene viser at det er en sterk sammenheng mellom disse forholdene. Det er likevel flere som har svart at de ikke ønsket å være lenger borte fra jobb (39 % av fedrene og 21 % av mødrene) enn som har svart at de ikke ville være lenger hjemme (17 % av fedrene og 9 % av mødrene).

I familier der mor har lagt vekt på at hun ikke ønsket å være hjemme lenger eller at hun ikke ville være lenger borte fra jobb, har foreldrene oftere valgt den korteste permisjonsordningen. I tillegg tar fedrene i disse familiene oftere ut mer enn fedrekvoten. Dersom verken mor eller far ønsket å være hjemme lenger, tar far i gjennomsnitt ut 8,7 uker. Dersom verken mor eller far ønsket å være lenger borte fra jobb, tar far i gjennomsnitt ut 7,5 uker.

²¹ Det var også to prosent som oppga at de ikke trengte å tegne tilleggstrygd, fordi de var bønder og fikk full utbetaling gjennom sitt medlemskap i Norges Bondelag. Dette gjelder sannsynligvis flere av de selvstendig næringsdrivende som jobber innenfor primærnæringene. Det var imidlertid ingen egen svarkategori for dette i spørreskjemaet, og de fleste selvstendige i primærnæringene har valgt svaralternativet ”visste ikke at jeg måtte betale tilleggstrygd for å få full utbetaling”.

7.10.1 Ønsket ikke å være lenger borte fra jobb

Fire prosent av mødrene oppga at det hadde *stor* betydning for fordelingen av foreldrepermisjonen at de ikke ønsket å være lenger borte fra jobb. 17 prosent oppga at det hadde *noe* betydning. Mødre som har lagt vekt på dette, tar i gjennomsnitt ut 40,8 uker i foreldrepermisjon. Det er en overrepresentasjon av selvstendig næringsdrivende som har lagt vekt på at de ikke ønsket å være lenger borte fra jobb. Sannsynligheten for å ha lagt vekt på dette øker med inntekt, og er høyest dersom mor har mer enn fire års høyere utdanning og bor på Østlandet eller i Trøndelag. Mødre i Nord-Norge har i minst grad lagt vekt på dette.

12 prosent av fedrene svarte at det hadde *stor* betydning for dem at de ikke ønsket å være lenger borte fra jobb. 27 prosent oppga at det hadde *noe* betydning. Fedrene som har lagt vekt på dette, tar i gjennomsnitt ut 6,6 uker i foreldrepermisjon. Blant fedrene som har vektlagt dette, er det en overrepresentasjon av fedre med høyere utdanning og høy inntekt, fedre som jobber i privat sektor eller offentlig næringsvirksomhet, og fedre som jobber på mannsdominerte arbeidsplasser. Spesielt er det fedre som jobber innen finanstjenester, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift eller innenfor næringsgruppen andre sosiale og personlige tjenester som har lagt vekt på at de ikke ønsket å være lenger borte fra jobb. Andelen fedre som har lagt vekt på at de ikke ønsket å være lenger borte fra jobb, øker også med antall barn i husstanden under skolealder. En regresjonsanalyse viser at sannsynligheten for at far har lagt vekt på at han ikke ønsket å være lenger borte fra jobb, er høyest dersom han jobber innen næringsgruppen andre sosiale og personlige tjenester, på en mannsdominert arbeidsplass, tjener mer enn 400 000 kr i året og har mer enn ett barn under skolealder i husstanden.

7.10.2 Ønsket ikke å være hjemme lenger

Det var ikke mange mødre som oppga at det hadde betydning for fordelingen av permisjonen at de ikke ønsket å være hjemme lenger. To prosent oppga at det hadde *stor* betydning, og sju prosent oppga at det hadde *noe* betydning. Mødrene som hadde lagt vekt på dette, tar i gjennomsnitt ut 40,1 uker i foreldrepermisjon. Også blant disse mødrene er det en overrepresentasjon av selvstendig næringsdrivende. I tillegg øker sannsynligheten for at mor har lagt vekt på dette dersom hun har en årsinntekt på 500 000 kr eller mer, dersom hun er født i et ikke-vestlig land, dersom hun bor i Oslo eller Akershus og dersom hun jobber innen offentlig forvaltning eller undervisning. Mødre som er født i Norge eller Norden for øvrig, og mødre som jobber innen helse- og sosiale tjenester, har i minst grad svart at dette forholdet ble vektlagt ved fordelingen av permisjonsperioden.

At de ikke ønsket å være hjemme lenger hadde *stor* betydning for fem prosent av fedrene da foreldrepermisjonen skulle fordeles, mens det hadde *noe* betydning for 13 prosent av fedrene. Fedrene som har lagt vekt på dette, tar i gjennomsnitt ut sju uker i foreldrepermisjon. Fedrene har i økende grad lagt vekt på at de ikke ønsket å være hjemme lenger desto flere barn de har. Dette gjelder i størst grad dersom det er flere barn under skolealder i husstanden. Fedre som er bosatt i Agder, Rogaland, Oslo eller Akershus, har oftere enn andre lagt vekt på at de ikke ønsket å være hjemme lenger. Fedre som bor andre steder på Østlandet eller i Nord-Norge, har i minst grad lagt vekt på dette. Det er også slik at fedre som er selvstendig næringsdrivende og fedre som har 500 000 kr eller mer i inntekt er overrepresentert blant dem som har oppgitt at dette hadde betydning for fordelingen av permisjonsperioden.

7.11 Få oppgir å ha lagt vekt på forventninger fra omgivelsene

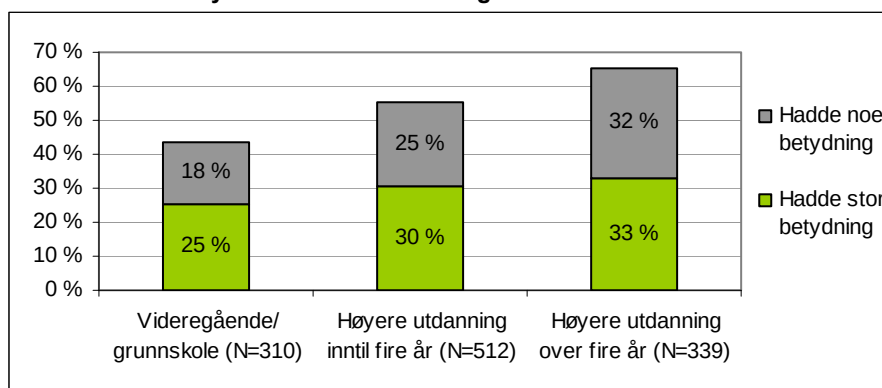
At foreldre kan føle press i form av ulike typer forventninger fra omgivelsene når permisjonen skal tas ut og fordeles er ikke usannsynlig. Veldig få oppgir imidlertid at dette har hatt særlig betydning da permisjonstiden ble fordelt, noe som kan tyde på at disse forventningene ikke nødvendigvis er uttalt. Kun noen få mødre og fedre oppga at dette hadde *stor* betydning (ca 1,5 %), mens fem prosent av mødrene og sju prosent av fedrene oppga at dette hadde hatt *noe* betydning for fordelingen. Vi ser vel likevel at forventninger fra omgivelsene indirekte spiller en rolle når permisjonen fordeles. Ulike forventninger kan gjøre seg gjeldende i ulike miljøer og fra ulike hold, for eksempel har vi sett at arbeidsgiver har helt andre forventninger til fedre enn til mødre med hensyn til permisjonens lengde. I noen miljøer vil normer og forventninger om likestilling og en nærværende far bidra til en likere fordeling av permisjonsperioden mellom mor og far, mens i andre miljøer vil forventningene og normene om at gode mødre tar ut så mye permisjon de kan, være sterkere.

7.12 Amming gjør det vanskelig for enkelte å være i jobb

Helsedirektoratet anbefaler at spedbarn bør få morsmelk som eneste næring de første seks levemånedene, og at fast føde deretter gradvis introduseres, samtidig som ammingen opprettholdes gjennom hele det første leveåret. At amming av barnet gjør det vanskelig for mor å være i jobb, har hatt betydning for rundt halvparten av foreldrene da foreldrepermisjonen skulle fordeles. 30 prosent av mødrene og 29 prosent av fedrene la også vekt på at lang avstand mellom arbeidsstedet og hjemmet gjør det vanskelig for mor å kombinere jobb og amming.

Sannsynligheten for at mor har vektlagt amming som et problem i forhold til jobb, øker når hun har høyere utdanning (se Figur 27). En årsak til dette kan være at sosiale normer og idealer knyttet til amming er forskjellige i ulike sosiale grupper. Ifølge Folkehelseinstituttet (2008) er det i Norge 2,4 ganger større sjanse for at barnet blir ammet ved seks måneders alder dersom mor har høyere utdanning enn om hun har kortere utdanning. Til tross for at de høyst utdannede mødrene oftest har lagt vekt på amming, tar de også de korteste permisjonene. En måte å tolke dette resultatet på, er at de høyst utdannede mødrene ville tatt enda kortere permisjon dersom det ikke hadde vært for at ammingen var vanskelig å kombinere med jobb. Mødre med mer enn fire års høyere utdanning tar i gjennomsnitt ut 41,8 uker, mens de som har inntil fire års høyere utdanning, eller utdanning på lavere nivå, i gjennomsnitt tar ut 43,7 uker.

Figur 27: Ved fordeling av foreldrepermisjonen: Hvor stor betydning hadde det for mor at amming av barnet gjorde det vanskelig å være i jobb? Her sett i forhold til mors høyeste fullførte utdanning.



Når det kontrolleres for utdanning, er det størst sannsynlighet for at amming hadde betydning for fordelingen dersom mor jobber i privat sektor. At amming er vanskeligere å kombinere med jobb for mødre i privat enn

i offentlig sektor, kan ha sammenheng med at vilkårene når det gjelder amming i en del tilfeller er mer sjenerøse i offentlig sektor²².

Det er i størst grad mødre bosatt i spredtbygde strøk og på Østlandet utenom Oslo/Akershus, som har lagt vekt på at avstanden mellom arbeidsstedet og hjemmet gjør det vanskelig å kombinere jobb og amming.

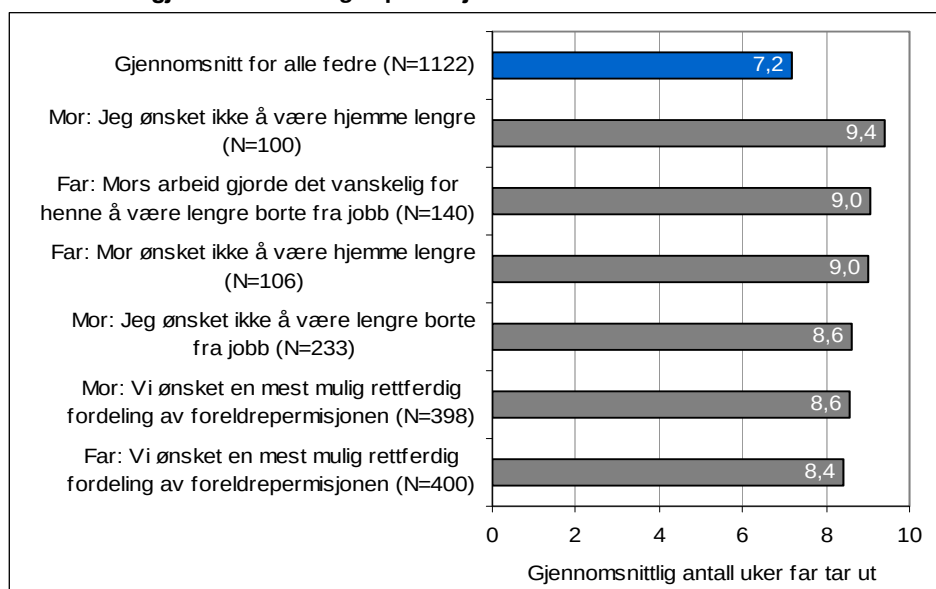
7.13 Mors helsetilstand etter fødselen

Mors helsetilstand etter fødselen har hatt betydning for 20 prosent av mødrene og 18 prosent av fedrene da foreldrepermisjonen skulle deles. Blant foreldreparene som har svart at mors helsetilstand etter fødselen gjorde at hun trengte lang permisjon, tar fedrene sjeldnere enn andre fedre ut mer enn fedrekvoten. I noen tilfeller kan mor ha vært så syk at hun ikke klarer å ta seg av barnet. Under slike omstendigheter tar far muligens ut lenger permisjon enn han ellers ville gjort, fordi mor er sykmeldt.

7.14 Forhold som påvirker lengden på fars permisjon

Hvor lang permisjon mor og far tar ut varierer, som vi har sett, etter hvilke forhold som har hatt betydning for foreldrene da de fordelte perioden mellom seg. Noen forhold medvirker til at far tar kortere permisjon, mens andre fører til at far tar lengre permisjon. Figur 28 og Figur 29 viser gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon for fedre dersom utvalgte forhold har hatt stor eller noe betydning. Som vi ser av Figur 28, tar far blant annet ut betydelig lengre permisjon enn gjennomsnittet i de tilfellene der mor ikke ønsket å være hjemme lenger eller ikke ønsket å være lenger borte fra jobb. Det spiller også positivt inn dersom mor og/eller far har lagt vekt på at de ønsker en mest mulig rettferdig fordeling av foreldrepermisjonen.

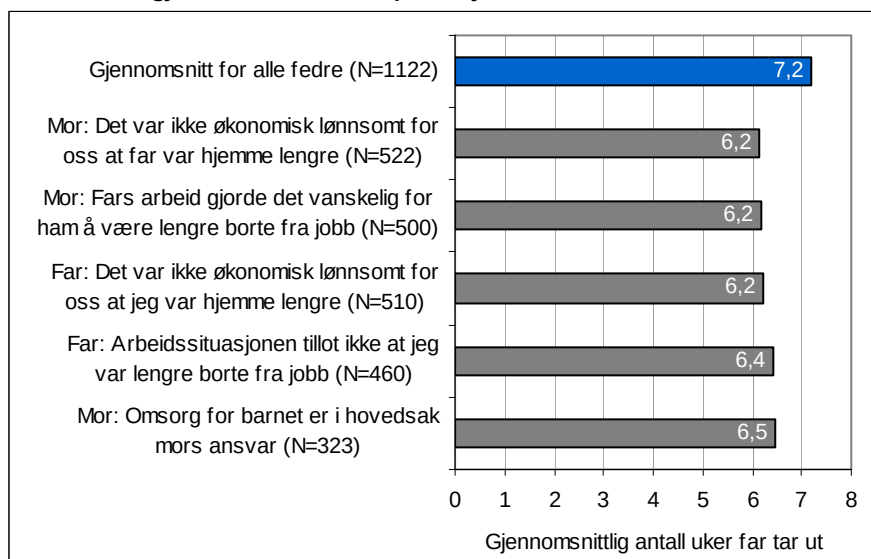
Figur 28: Gjennomsnittlig antall uker far tar ut når ulike forhold har hatt betydning for fordelingen. Forhold som gjør at far tar lengre permisjon.



²² For arbeidstakere i stat og kommune er det avtalefestet at heltidsansatte som ammer har rett til tjenestefri med full lønn inntil to timer pr. dag (Hovedtariffavtalen i staten, Fellesbestemmelsene, § 19, nr. 5 og Hovedtariffavtalen i KS, § 8.3.7). Alle arbeidstakere som ammer har i følge arbeidsmiljøloven rett til minst en time fritid hver dag for å amme, men fri til amming gis uten lønn dersom ikke annet er avtalefestet (Fri i forbindelse med amming er hjemlet i Arbeidsmiljøloven § 33).

Figur 29 viser at far tar ut kortere permisjon enn gjennomsnittet blant annet når det ikke er økonomisk lønnsomt for familien at han er hjemme lenger, og når arbeidssituasjonen hans gjør det vanskelig for ham å være hjemme lenger. Far tar også kortere permisjon dersom mor har lagt vekt på at hun synes omsorg for barnet i hovedsak er mors ansvar.

Figur 29: Gjennomsnittlig antall uker far tar ut når ulike forhold har hatt betydning for fordelingen. Forhold som gjør at far tar kortere permisjon.



7.14.1 Far tar lengst permisjon når mor har en krevende jobb

Blant forholdene som har hatt betydning for fordelingen av foreldrepermisjonen mellom mødrene og fedrene, har vi ved hjelp av en multivariat regresjonsanalyse sett nærmere på hvilke forhold som i størst grad påvirker fars uttak av foreldrepermisjon (jf. avsnitt 2.6.1). Analysen viser at når vi setter de ulike forholdene opp mot hverandre, er det mors arbeidssituasjon, ønsket om en mest mulig rettferdig fordeling, at mor ikke ønsket å være lenger hjemme og at far ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig, som i størst grad bidrar til å øke fars uttak (se kap 6.5 og tabell 7 i Vedlegg 1)

Størst selvstendig effekt har det dersom far har lagt vekt på at mors arbeidssituasjon gjorde det vanskelig for henne å være hjemme lenger. Dette forholdet øker den predikerte lengden på fars permisjon med 1,6 uker. Permisjonen øker med 1,2 uker dersom far har lagt vekt på at fordelingen skal være rettferdig, og med ytterligere 1,2 uker dersom mor ikke ønsket å være hjemme lenger. Permisjonslengden øker videre med 1,1 uker dersom mor ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av permisjonen, og med 0,7 uker dersom far har lagt vekt på at han ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig.

7.14.2 Far tar kortest permisjon når mor vil være hjemme lengst mulig

Regresjonsanalysen viser at fars permisjon forkortes dersom mor har svart at det hadde betydning for fordelingen at arbeidsgiver ikke ønsket at hun skulle være lenger borte fra jobb, og dersom hun har svart at det hadde betydning for fordelingen at det ikke var økonomisk lønnsomt for henne å være hjemme lenger. Far tar altså kortere permisjon dersom mors arbeidsgiver ikke ønsket at hun skulle være lenger borte fra jobb, og dersom det ikke var økonomisk lønnsomt for mor å være hjemme lenger. For en del av mødrene ser det ut til at dersom de har svart at de på grunn av press fra arbeidsgiver eller økonomiske årsaker ikke kan ta mer permisjon, så handler ikke dette om fordelingen med far, men om hvor mye permisjon de selv har mulighet til å ta ut. De kan da enten ha tenkt på valget mellom lang og

kort permisjonsordning (80 % eller 100 % lønnskompensasjon), eller muligheten for å ta ulønnet permisjon i etterkant av foreldrepermisjonen. Dersom mor synes at hennes permisjon blir for kort, kan dette bidra til at far tar så lite som mulig fordi han ikke vil ta av ”mors permisjon”.

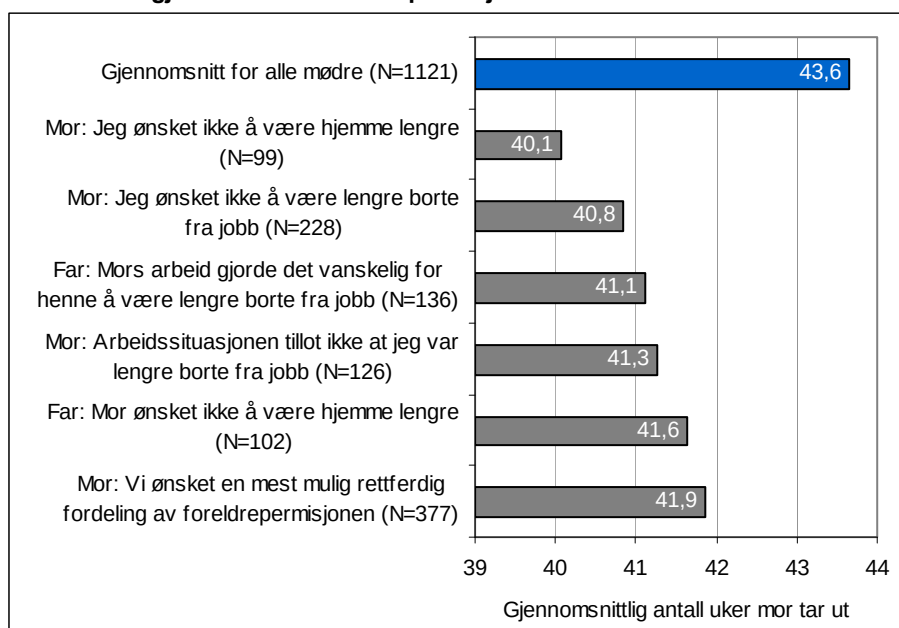
Andre forhold som bidrar til å forkorte fars permisjon, er at mor har lagt vekt på at hun vil være lengst mulig sammen med barnet, at fars arbeid gjorde det vanskelig for ham å ta lengre permisjon, og at det ikke var økonomisk lønnsomt for far å være hjemme lenger.

Det forholdet som har sterkest selvstendig effekt på fars permisjonsuttak, er at mor har lagt vekt på at hun ønsket å være hjemme med barnet så lenge som mulig. Dersom mor har lagt vekt på dette, forkortes den predikerte lengden på fars permisjon med 2,2 uker. Den forkortes med én uke dersom det hadde betydning for fordelingen at mors arbeidsgiver ikke ønsket at hun skulle være lengre borte fra jobb. I tillegg forkortes den estimerte permisjonen til far med 0,9 uker dersom mor har lagt vekt på at fars arbeid gjorde det vanskelig for ham å være lengre borte fra jobb. Permisjonen forkortes også med 0,9 uker dersom det ikke var økonomisk lønnsomt at far var hjemme lenger, og med ytterligere 0,9 uker dersom det ikke var økonomisk lønnsomt at mor var hjemme lenger.

7.15 Forhold som påvirker lengden på mors permisjon

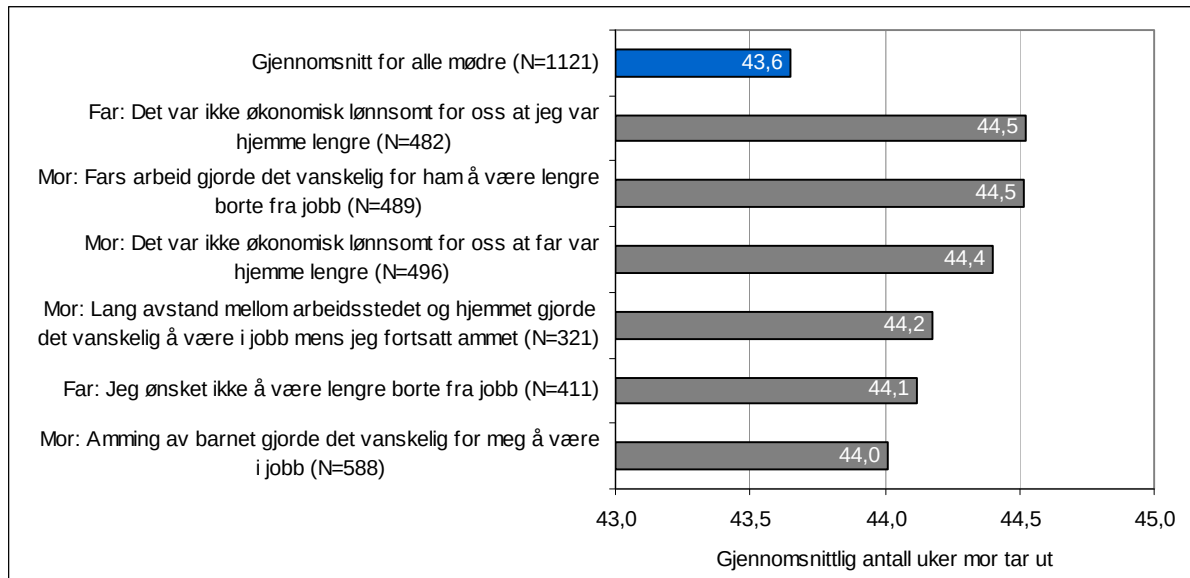
Hvor mye permisjon mor tar ut, varierer også etter hvilke forhold som har hatt betydning for foreldrene da de fordelte perioden mellom seg. Figur 30 og Figur 31 viser gjennomsnittlig antall uker med foreldrepermisjon for mødre dersom utvalgte forhold har hatt stor eller noe betydning. Som vi ser av Figur 30, tar mor blant annet ut kortere permisjon enn gjennomsnittet i de tilfellene hvor hun ikke ønsket å være hjemme lenger, ikke ønsket å være lengre borte fra jobb, eller hadde en arbeidssituasjon som gjorde det vanskelig å være borte lenger. Dette samsvarer med at far tar lengre permisjon enn gjennomsnittet når disse forholdene har betydning. Mor tar også kortere permisjon dersom hun har lagt vekt på at hun ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av foreldrepermisjonen.

Figur 30: Gjennomsnittlig antall uker mor tar ut når ulike forhold har hatt betydning for fordelingen. Forhold som gjør at mor tar kortere permisjon.



Figur 31 viser at mor tar ut lengre permisjon enn gjennomsnittet blant annet når det ikke er økonomisk lønnsomt for familien at far er hjemme lenger, når arbeidssituasjonen hans gjør det vanskelig for ham å være hjemme lenger, og når han ikke ønsket å være lenger borte fra jobb. Dette samsvarer i stor grad med at far tar kortere permisjon dersom disse forholdene er blitt vektlagt av far. Mor tar også lengre permisjon dersom hun har lagt vekt på at amming gjorde det vanskelig å gå tidligere ut i jobb igjen.

Figur 31: Gjennomsnittlig antall uker mor tar ut når ulike forhold har hatt betydning for fordelingen. Forhold som gjør at mor tar lengre permisjon.



7.15.1 Mor tar kortest permisjon dersom hun ønsker å komme raskt tilbake i jobb

På samme måte som vi så på hvilke forhold som i størst grad påvirker fars uttak av foreldrepermisjon, har vi her sett på hvilke forhold som i størst grad påvirker mors uttak av foreldrepermisjon. Når vi setter de ulike forholdene opp mot hverandre i en regresjonsanalyse, er det mors ønske om å ikke være lenger borte fra jobb som i størst grad bidrar til at mor tar kortere permisjon. I tillegg tar mor kortere permisjon dersom foreldrene har lagt vekt på at de ønsker en rettferdig fordeling av permisjonsperioden. Størst betydning har det dersom far ønsker en rettferdig fordeling.

Dersom mor har lagt vekt på at hun ikke ønsket å være lenger borte fra jobb, forkortes den predikerte lengden på permisjonen hennes med 1,6 uker. Permisjonen forkortes med 1,4 uker dersom far har lagt vekt på at fordelingen skal være rettferdig, og med 0,9 uker dersom mor har lagt vekt på at fordelingen skal være rettferdig.

7.15.2 Mor tar lengst permisjon når hun ønsker lengst mulig tid med barnet

Analysen viser at mors ønske om å være sammen med barnet så lenge som mulig er det forholdet som i sterkest grad bidrar til at hun tar lengre permisjon. I tillegg øker permisjonslengden dersom hun har lagt vekt på at fars arbeid gjorde det vanskelig for ham å ta lengre permisjon.

Dersom mor har lagt vekt på at hun ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig, forlenges den predikerte permisjonen med 4,2 uker. Den forlenges med 1,3 uker dersom mor har lagt vekt på at fars arbeid gjorde det vanskelig for ham å være lenger borte fra jobb.

8 Annen permisjon i forbindelse med fødsel

I tillegg til foreldrepermisjonen som er avhengig av at man har opptjent rettigheter gjennom et arbeidsforhold, har alle fedre rett til to ukers pappapermisjon i forbindelse med fødselen (se faktaboks om pappapermisjon). Begge foreldre har også rett til inntil ett års ulønnet omsorgspermisjon i etterkant av foreldrepermisjonen²³.

8.1 Pappapermisjon i forbindelse med fødsel

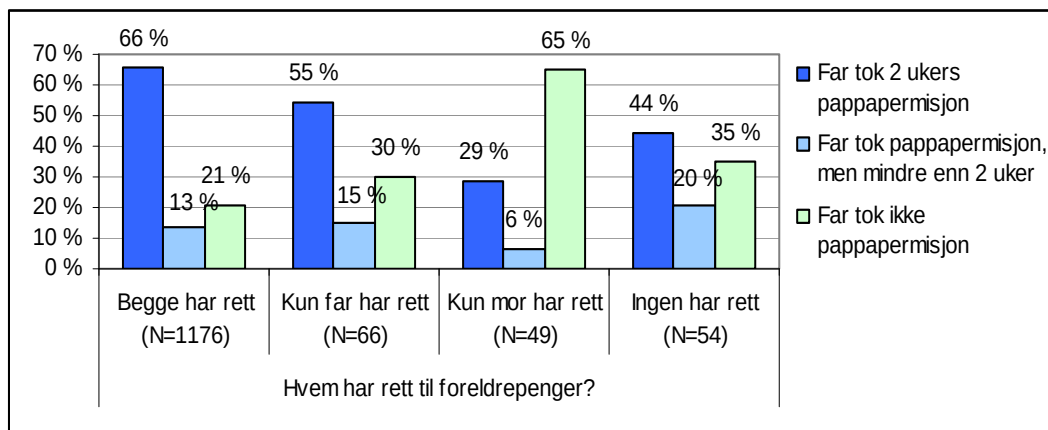
77 prosent av fedrene oppga at de hadde benyttet sin rett til pappapermisjon i forbindelse med fødselen. 63 prosent av fedrene tok to ukers permisjon, mens 14 prosent tok permisjon i mindre enn to uker. Dersom bare en av foreldrene eller ingen av dem hadde opptjent rett til foreldrepenger, benyttet far i mindre grad muligheten til å ta ut pappapermisjon i forbindelse med fødselen (se

Om pappapermisjon

Etter Arbeidsmiljøloven § 12-3 (1) har far rett til to ukers permisjon i tilknytning til fødselen (pappapermisjon). Disse kommer i tillegg til perioden på henholdsvis 44 eller 54 uker. Bestemmelsen gir ikke rett til lønn i disse to ukene, men i staten og i kommunesektoren er det avtalefestet full lønn under pappapermisjonen. Utenfor offentlig sektor er denne rettigheten i liten grad regulert ved sentrale tariffavtaler, men det finnes avtaler om full lønn ved pappapermisjon på bedriftsnivå. Slike avtaler ser ut til å være mest vanlige i store bedrifter.

Figur 32).

Figur 32: Andelen fedre som benyttet pappapermisjonen, fordelt på om begge, én eller ingen av foreldrene hadde rett til foreldrepenger.

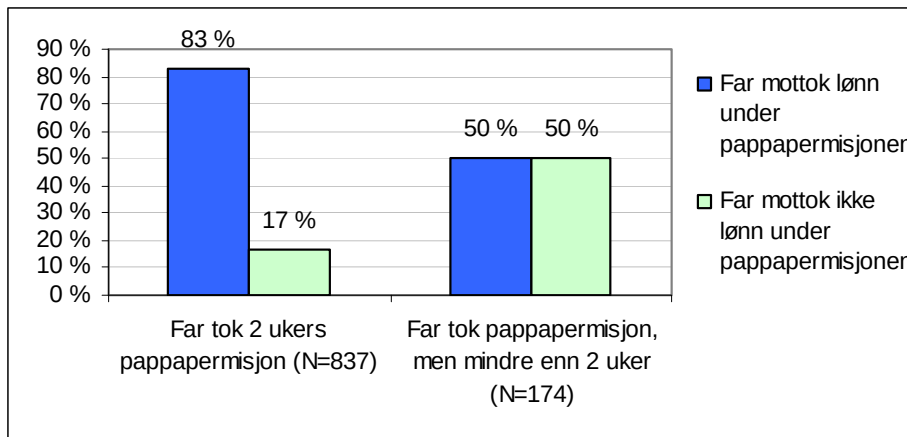


Det at noen av fedrene tar pappapermisjon i mindre enn to uker, kan ha sammenheng med økonomiske forhold. Mens 83 prosent av dem som tok to ukers permisjon fikk lønn under permisjonen, var det bare halvparten av dem som tok ut mindre som hadde lønnet permisjon (se Figur 33).

At økonomiske forhold spiller inn, underbygges av at det er stor forskjell på fedre som jobber i henholdsvis offentlig og privat sektor. Mens 91 prosent av fedrene som er ansatt i offentlig

²³ Ifølge Arbeidsmiljøloven § 12-5 (2).

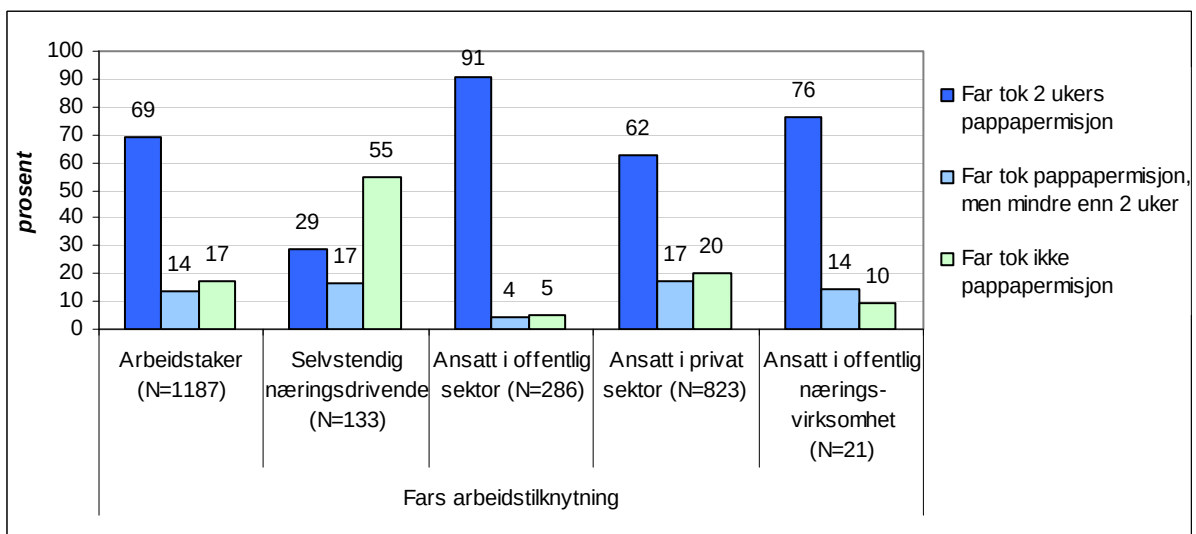
sektor tok to ukers permisjon, gjaldt dette bare 62 prosent av fedrene som er ansatt i privat sektor, og bare 29 prosent av de selvstendig næringsdrivende (se Figur 34).



Figur 33: Hvor stor andel av fedrene som tok pappapermisjon mottok lønn fra arbeidsgiver? Fordelt på om far tok to uker eller mindre.

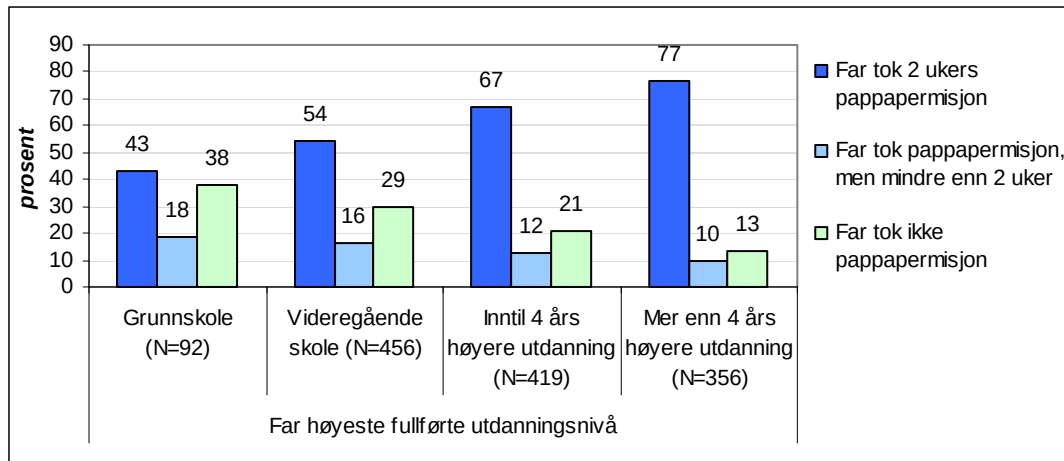
Alle fedre som jobber i offentlig sektor har rett til lønn under pappapermisjonen, mens det gjerne er opp til hver enkelt bedrift i privat sektor å bestemme om de dekker slik permisjon (se faktaboks om pappapermisjon). I vårt utvalg oppga 93 prosent av fedrene i offentlig sektor som tok pappapermisjon at den var lønnet, mens andelen var 71 prosent for fedrene i privat sektor. Selvstendig næringsdrivende benytter seg i liten grad av pappapermisjonen (se Figur 34).

Figur 34: Benyttet far sin rett til to ukers permisjon i forbindelse med fødselen? Fordelt på fars tilknytning til arbeidslivet.



Andelen som tar pappapermisjon ved fødselen øker med fars utdanningsnivå. Blant fedrene som har mer enn fire års høyere utdanning, tar 77 prosent to ukers pappapermisjon (se Figur 35). Fedre som bor i spredtbygde strøk benytter seg i mindre grad av pappapermisjonen enn fedre som bor i byer og tettbygde strøk, og fedre som bor i Oslo eller Akershus har oftere tatt pappaperm enn fedre ellers i landet. Fedre som er født i Asia, Afrika, Sør- eller Mellom-Amerika benytter pappapermisjonen i mindre grad enn andre fedre.

Figur 35: Benyttet far sin rett til to ukers permisjon i forbindelse med fødselen? Fordelt på fars utdanningsnivå (N=1323).

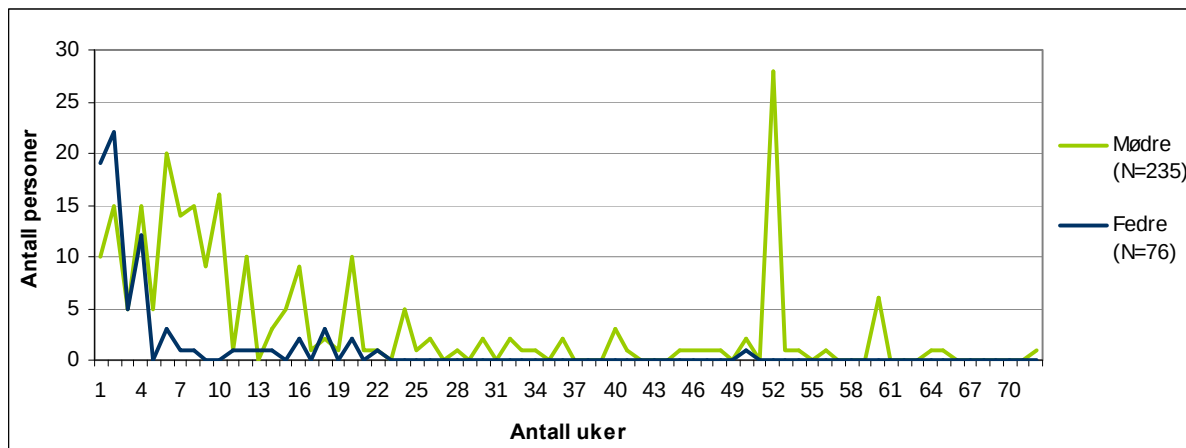


Det er også en tydelig sammenheng mellom uttak av pappapermisjon ved fødsel og uttak av foreldrepermisjon senere. Blant fedrene som tok to ukers pappapermisjon i forbindelse med fødselen, tar 26 prosent ut lengre permisjon enn fedrekvoten på 6 uker. Av dem som ikke tok pappapermisjon, er det 12 prosent som tar permisjon utover fedrekvoten. Blant fedrene som tok kortere pappapermisjon enn to uker, er det kun 9 prosent som tar mer enn seks ukers foreldrepermisjon.

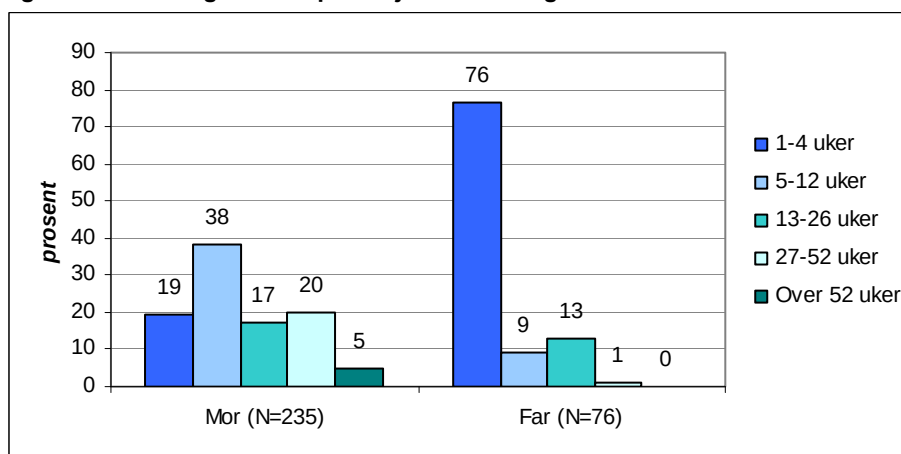
8.2 Ulønnet permisjon i etterkant av foreldrepermisjonen

Blant foreldrepar der minst én av foreldrene hadde opptjent rett til foreldrepenger, svarte litt over 21 prosent at en eller begge foreldrene tar ut ulønnet permisjon i tillegg til foreldrepermisjonen. 18 prosent av mødrene og seks prosent av fedrene tar ulønnet permisjon.

Blant de 280 foreldreparene som tok ut ulønnet permisjon, hadde begge foreldrene tatt ut ulønnet permisjon i 10 prosent av tilfellene. I 73 prosent av tilfellene var det bare mor som hadde tatt ut ulønnet permisjon, mens i 17 prosent av tilfellene var det far som tok ut den ulønnede permisjonen.

Figur 36: Mødres og fedres uttak av ulønnet permisjon. Antall uker.

Flertallet av mødrene som tar ut ulønnet permisjon i etterkant av foreldrepermisjonen (71 %), tar ut mellom én og 20 uker. 12 prosent av mødrene oppga at de skulle ha ett helt års ulønnet permisjon. Gjennomsnittlig uttak av ulønnet permisjon blant mødrene var 19 uker, mens medianen²⁴ lå på 10 uker. De fleste fedrene som skulle ha ulønnet permisjon (76 %), oppga at de skulle ta ut mellom én og fire uker (se Figur 37). Gjennomsnittlig uttak av ulønnet permisjon blant fedrene var 5 uker, mens medianen lå på 2 uker. I tillegg til at fedrene langt sjeldnere tar ulønnet permisjon, tar de altså kortere perioder enn mødrene. Gjennomsnittlig uttak for mor og far er nokså likt uansett om mor eller far er alene om å ta ulønnet permisjon, eller om de begge tar ulønnet permisjon.

Figur 37: Hvor lang ulønnet permisjon tar mor og far ut?

Andelen mødre som tar ulønnet permisjon i tillegg til den betalte permisjonen, øker med antall barn under skolealder i husstanden. I familier med tre barn under skolealder, tar 32 prosent av mødrene ulønnet permisjon²⁵. Andelen mødre som tar ulønnet permisjon øker også med utdanningsnivå, og andelen er høyere blant mødre født i Norge og resten av Norden enn blant mødre fra andre deler av verden. Mødre som jobber i offentlig sektor tar oftere ulønnet permisjon enn mødre i privat sektor, og mødre som har valgt den korteste

²⁴ Median er verdien til den midterste enheten i en rangordnet fordeling, dvs at halvparten av enhetene har en lavere verdi og halvparten av enhetene har en høyere verdi.

²⁵ Vi ser her kun på mødre og fedre som har opptjent rettigheter til foreldrepenger.

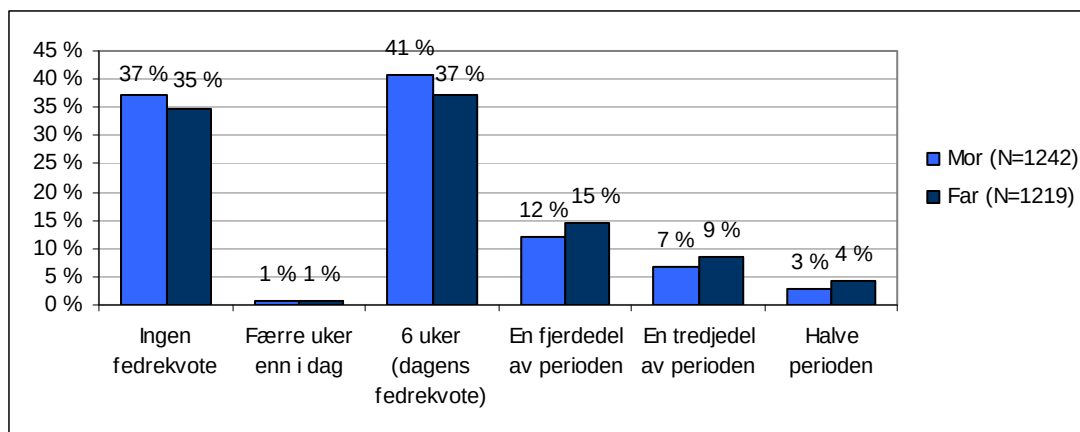
permisjonsordningen (44 uker med 100 % kompensasjon) tar oftere ulønnet permisjon enn de som har valgt den lengste. Fedrene som tar ulønnet permisjon er oftere førstegangsfedre, og de er i større grad født utenfor Norden. Mor tar oftere ulønnet permisjon dersom far tjener mer enn 400 000 kr.

Det er også noe vanligere at *bare mor* tar ulønnet permisjon dersom far tjener mer enn 400 000 kr, og at *bare far* tar permisjon dersom mor tjener mer enn 400 000 kr. Dette gjelder selv om den andre forelderen også tjener mer enn 400 000 kr.

9 Hvordan mener foreldre at regelverket om fedrekvote bør være?

Fra politisk hold har det vært diskutert ulike varianter av deling av permisjonstiden. Et forslag som ofte har dukket opp er at en tredel skal forbeholdes mor, en tredel skal forbeholdes far, og en tredel kan deles slik som foreldrene selv ønsker, slik som systemet er på Island i dag. I det denne rapporten ble skrevet, ble det vedtatt at fedrekvoten skal utvides fra 6 til 10 uker. I vårt spørreskjema som ble sendt ut i september i fjor, ble foreldrene bedt om å ta stilling til hvor stor andel av foreldrepermisjonen de mener bør være forbeholdt far, og om det i det hele tatt bør være en fedrekvote.

Figur 38: Hvor stor andel av foreldrepermisjonen bør være forbeholdt far? Andelen mødre og fedre som foretrekker de ulike alternativene.



Svarene viser at andelen mødre og fedre som foretrekker de ulike alternativene er nokså like (se Figur 38). De fleste svarte enten at de synes fedrekvoten bør være som i dag (41 % av mødrene og 37 % av fedrene), eller at det ikke bør være noen fedrekvote i det hele tatt, slik at det blir opptil foreldrene selv hvordan de deler foreldrepermisjonen (37 % av mødrene og 35 % av fedrene). 21 prosent av mødrene og 27 prosent av fedrene mente at fedrekvoten bør forlenges til enten en fjerdedel, en tredjedel eller halvparten av perioden.

9.1 Fedrene som tar lang permisjon ønsker oftest å utvide fedrekvoten

Vi ser at fedrene i noe større grad enn mødrene ønsker at fedrekvoten skal forlenges, mens mødrene noe oftere enn fedrene mener at fedrekvoten bør være på dagens nivå eller at den bør avskaffes. En årsak til at så mange ønsker å avskaffe fedrekvoten, kan være at en del foreldre "mister" noen av ukene som er forbeholdt far fordi far av ulike grunner ikke kan eller vil dem ut. En annen årsak kan være at noen opplever fedrekvoten som "overformynderi", og heller ønsker at det skal være helt og holdent opp til foreldrene å bestemme hvordan de skal ta ut permisjonen.

De fedrene som ønsker en forlengelse av fedrekvoten, er de som allerede velger å ta ut lengre permisjon enn dagens fedrekvote. I snitt tar fedrene som ønsker en utvidelse av fedrekvoten ut 8,6 uker. Fedrene som mente at en tredjedel av foreldrepermisjonen bør være forbeholdt far, er de som tar de lengste permisjonene i dag. Disse tar i snitt ut 9,7 uker (se Tabell 2), og over halvparten av dem tar ut mer enn 6 uker.

Dette er fedre som allerede kjenner til, og benytter seg av, at mesteparten av foreldrepermisjonen er delbar mellom mor og far. At det nettopp er disse fedrene som mener

at en større del av permisjonstiden bør være forbeholdt far, kan skyldes at de mener at far ut fra likestillingshensyn bør være forbeholdt en større del av permisjon enn i dag. Det kan også skyldes at en kvote innebærer en ferdig forhandlet fordeling mellom mor og far, og at dette gjør ”forhandling” om hvor mye permisjon far skal ta ut lettere både i forhold til arbeidsgiver og mor.

Tabell 2: Gjennomsnittlig antall uker far tar ut, fordelt etter hvor stor del av foreldrepengeperioden fedrene mener bør være forbeholdt far.

(Kun fedre som har rett til foreldrepenger. N=1133).

Hvor lang mener far at fedrekvoten bør være?	Gjennomsnittlig antall uker far tar ut
6 uker - som i dag	6,4 uker
En fjerdedel av foreldrepermisjonen	7,7 uker
En tredel av foreldrepermisjonen	9,7 uker
Halve foreldrepermisjonen	9,5 uker
Færre enn 6 uker	6,0 uker
Ingen fedrekvote	7,1 uker
<i>Gjennomsnitt for alle fedrene</i>	<i>7,3 uker²⁶</i>

Vi finner at sannsynligheten²⁷ (oddsen) for at far ønsker en utvidelse av fedrekvoten, øker dersom han har lagt vekt på at han ønsker en mest mulig rettferdig fordeling av permisjonen, og at han ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig. Fedre i byer og tettbygde strøk og fedre med mer enn fire års høyere utdanning er de som har høyest sannsynlighet for å ønske en utvidelse av fedrekvoten²⁸.

9.2 Hvilke fedre mener fedrekvoten bør være 6 uker?

Fedrene som tar ut akkurat seks uker, mener i større grad enn andre fedre at fedrekvoten fortsatt bør være seks uker. Disse tar i gjennomsnitt ut 6,4 uker (Tabell 2), om lag en uke kortere enn gjennomsnittet for utvalget.

Sannsynligheten for at far mener at fedrekvoten fortsatt bør være seks uker, øker dersom han mener det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene. Sannsynligheten for å foretrekke dagens ordning (6 uker) ser ut til å være høyest dersom far er arbeidstaker, men denne sammenhengen forsvinner når vi kontrollerer for de andre variablene²⁹.

9.3 En tredel av fedrene ønsker å avskaffe fedrekvoten

Drøyt en tredel av fedrene ønsker å avskaffe fedrekvoten. De som mener at det ikke bør være noen fedrekvote i det hele tatt, er gruppen som oftest tar ut mindre enn seks uker eller ikke tar

²⁶ Gjennomsnittlig uttak for fedre som har rett til foreldrepenger er 7,3 uker, mens gjennomsnittlig uttak for fedre når både mor og far har rett til foreldrepenger, er 7,2 uker.

²⁷ Egentlig er det i dette kapitlet snakk om oddsater, siden det her er kjørt logistisk regresjon. Odds og oddsrater er imidlertid et ikke et særlig intuitivt begrep, og for å gjøre det enklere for leseren velger vi å benytte begrepet ”sannsynlighet” i teksten, da dette er et begrep de fleste har et mer intuitivt forhold til.

²⁸ Logistisk regresjon med ’Ønsker en utvidelse av fedrekvoten’ som avhengig variabel og fars alder, sivilstand (samboer – gift), inntekt, utdanning, arbeid i offentlig/privat sektor, arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende, første barn eller har barn fra før, bor i by, tettbygd eller spredtbygd strøk

²⁹ Se fotnote 27. Samme uavhengige variable, men svaret ”ønsker 6 uker fedrekvote” som avhengig variabel

ut permisjon (til sammen 7 prosent mot 3,5 prosent i hele utvalget). 28 prosent av disse fedrene tar ut mer enn 6 uker.

I snitt tar fedrene som ønsker å avskaffe fedrekvoten ut lengre foreldrepermisjon enn fedrene som mener fedrekvoten bør være på seks uker, og med 7,1 uker i gjennomsnittlig permisjonslengde, ligger de tett oppunder gjennomsnittet for hele utvalget (se Tabell 2).

Sannsynligheten for at far ønsker å avskaffe fedrekvoten er høyest for fedre som har lagt vekt på at det ikke var økonomisk lønnsomt for ham å være hjemme lenger og for fedre som mener at omsorg for barnet i hovedsak er mors ansvar. Fedre som tjener mer enn kr 500 000 og har videregående skole som høyeste fullførte utdanning har høyest sannsynlighet for å ønske å avskaffe fedrekvoten, mens fedre som har mer enn fire års høyere utdanning er de som har lavest sannsynlighet for å ønske en avskaffelse av fedrekvoten.

9.4 Svært få fedre vil ha kortere fedrekvote

Kun åtte av fedrene i utvalget ønsker kortere fedrekvote enn seks uker. Disse har gjennomsnittlig tatt ut seks uker permisjon, mot gjennomsnittet på 7,3.

9.5 En av fem mødre ønsker lengre fedrekvote

Til sammen 21 prosent av mødrene mener at fedrekvoten bør utvides. Litt over halvparten av disse mener at fedrekvoten bør utgjøre en fjerdedel av permisjonsperioden. Sju prosent mener at fedrekvoten bør utgjøre en tredel av permisjonsperioden, mens tre prosent mener permisjonstiden bør deles likt mellom mor og far (se Figur 38). Fedrene i disse foreldreparene tar i snitt ut 9 uker. De lengste permisjonene tas i foreldrepar der mor mener at mor og far bør ha like lang permisjon (se Tabell 3)

Tabell 3: Gjennomsnittlig antall uker far tar ut, fordelt etter hvor stor del av foreldrepengeperioden mødrene mener bør være forbeholdt far. (N=1140).

Hvor lang mener <i>mor</i> at fedrekvoten bør være?	Gjennomsnittlig antall uker far tar ut
6 uker - som i dag	6,7 uker
En fjerdedel av foreldrepermisjonen	8,1 uker
En tredel av foreldrepermisjonen	9,9 uker
Halve foreldrepermisjonen	12,5 uker
Færre enn 6 uker	5,9 uker
Ingen fedrekvote	7,1 uker
<i>Gjennomsnittlig for alle fedrene</i>	<i>7,3 uker</i>

Sannsynligheten for at mor ønsker en utvidelse av fedrekvoten, er høyest dersom hun ved fordelingen av permisjonstiden la vekt på at hun ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av permisjonstiden, at hun sier tok hensyn til forventninger fra omgivelsene, at hun ikke ønsket å være hjemme lenger, og at hun ikke ønsket å være lenger borte fra jobb/studier.

Mødre i byene har høyest sannsynlighet for å ønske en utvidelse av fedrekvoten mens mødrene i spredtbygde strøk har lavest sannsynlighet. Høy utdanning og inntekt øker sannsynligheten for at mor ønsker en lengre fedrekvote enn dagens ordning.

9.6 Hvilke mødre ønsker å beholde 6 uker fedrekvote?

Flest mødre svarte at de ønsket å beholde en fedrekvoten på seks uker (41 %), men det var også en stor andel som ønsket å avskaffe fedrekvoten (37 %). Sannsynligheten for at mor ønsket å beholde fedrekvoten på seks uker er høyest dersom hun ved fordeling av

permisjonsperioden la vekt på at hun ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig, og dersom hun oppga at far ikke ønsket å være hjemme lenger.

9.7 En av tre mødre vil avskaffe fedrekvoten

37 prosent av mødrene ønsker å avskaffe fedrekvoten (se Figur 38). Fedrene i disse parene tar i snitt ut 7,1 uker med permisjon. Dette er mer enn i foreldrepar hvor mor ønsker kortere fedrekvote, men litt kortere enn det gjennomsnittlige uttaket. Et ønske om å avskaffe fedrekvoten kan derfor ikke umiddelbart tolkes som at far ikke skal ta ut foreldrepermisjon eller at han skal ta ut kortere permisjon enn i dag, men er kanskje heller et uttrykk for at disse mødrene mener det bør være opp til foreldrene selv å bestemme.

Analysene viser at sannsynligheten for at mor ønsker å avskaffe fedrekvoten øker dersom fars arbeid gjorde det vanskelig for ham å være lenger borte fra jobb. Dette kan jo bety at familien i en del av disse tilfellene har måttet gi avkall på hele eller deler av den permisjonstiden som er forbeholdt far, fordi far ikke har hatt anledning til å ta ut hele fedrekvoten.

Sannsynligheten for at mor ønsker å avskaffe fedrekvoten er høyest dersom hun jobber i privat sektor og bor i spredtbygde strøk. Forhold som mors alder og inntekt ser ut til å ha liten betydning dersom det kontrolleres for andre faktorer.

9.8 Få mødre vil ha kortere fedrekvote

Kun én prosent av mødrene ønsker kortere fedrekvote enn i dag. Fedrene i foreldrepar hvor mor mener dette tar i gjennomsnitt de korteste permisjonene (5,9 uker, se Tabell 3).

10 Oppsummering og diskusjon

Fedre har helt siden 1978 hatt muligheten til å ta ut foreldrepermisjon, men nær sagt ingen benyttet seg av denne muligheten før fedrekvoten ble innført i 1993. Motivasjonen for å innføre en fedrekvote var å tvinge fedre til å ta en mer aktiv del i omsorgen for barnet.

10.1 Hva fant vi?

10.1.1 Fastsettelse av fedrekvote har effekt på fars uttak

Fedrekvoten - denne formen for mild tvang ser ut til å ha virket, og blant foreldrene som har svart på vår undersøkelse tar nesten alle fedre som har rett til fedrekvote ut hele eller deler av denne. NAVs statistikker viser også at fedrene tok i bruk fedrekvoten raskt etter at den ble innført og nye analyser viser at fedrene følger opp de utvidelsene som er gjort av fedrekvoten de siste årene umiddelbart etter at de er trådt i kraft (Fougner 2009). Analysene viser at stadig flere fedre tar ut fedrekvoten og stadig flere fedre – selv om dette ikke er flertallet - tar ut mer enn de ukene som er blitt forbeholdt far i form av fedrekvote. I vårt utvalg tok en av fem fedre ut lengre permisjon enn fedrekvoten.

10.1.2 Langt igjen til likhet

Men, vi fant også at mor i gjennomsnitt tar ut seks ganger så lang foreldrepermisjon som far (henholdsvis 43,2 og 7,3 uker). Så selv om fedrene stadig tar ut lengre permisjon, har det ikke vært veldig store endringer de siste 15 årene etter at fedrekvoten ble innført. Det er fortsatt et stort gap mellom mødres og fedres permisjonslengde, og i de fleste tilfellene er det ikke regelverket som begrenser fars uttak. Forklaringene må derfor være å finne andre steder, for eksempel i strukturelle forhold, holdninger og normer.

10.1.3 Hvilke forhold vektlegges ved fordelingen av permisjon mellom mor og far?

De forholdene som oftest ble lagt vekt på av både mødrene og fedrene da permisjonstiden skulle fordeles mellom dem, var at det er viktig at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet, at de ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig, og at det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene. Mens fedrene oftest hadde lagt vekt på at det er viktig at begge foreldrene etablerer et tett forhold til barnet, hadde mødrene oftest lagt vekt på at de ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig.

10.1.4 Hva virker positivt inn på fars permisjonslengde?

Ikke alle forholdene foreldrene har lagt vekt på påvirker lengden på fars permisjon like sterkt. De forholdene som påvirker fars permisjonslengde mest i positiv retning er at mors arbeidssituasjon gjorde det vanskelig for henne å være lenger borte fra jobb, dernest kommer at far og mor begge har lagt vekt på at de ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av foreldrepengeperioden. Stor betydning har det også dersom mor har svart at hun ikke ønsket å være hjemme lenger. Disse forholdene trekker isolert sett opp den predikerte lenden på fars permisjon med litt over en uke hver.

10.1.5 Hva virker negativt inn på fars permisjonslengde?

Det forholdet som har sterkest negativ effekt på fars permisjonslengde er at mor ønsket å være hjemme med barnet så lenge som mulig. Den predikerte lengden på fars permisjon blir isolert sett over to uker kortere enn om mor ikke har lagt vekt på dette. I tillegg ser vi at økonomisk

tap ved at far er hjemme lenge virker negativt inn på permisjonslengden, og forkorter den predikerte permisjonslengden med litt over en uke.

10.1.6 Hva påvirker lengden på mors permisjon?

Dersom vi ser på hvordan de samme vurderingene gjort av mor og far påvirker lengden på mors permisjon, ser vi at mors vektlegging av at hun ønsker å være hjemme så lenge som mulig, er det forholdet som isolert sett øker lengden på mors permisjon mest når permisjonen skal fordeles mellom mor og far. I de tilfellene mor har lagt vekt på dette, øker den predikerte lengden på mors permisjon med over fire uker. Det andre forholdet som bidrar mest til at mor tar lengre permisjon, er om fars arbeidssituasjon gjorde det vanskelig for ham å være lenger borte fra jobb.

Lengden på mors permisjon reduseres mest dersom mor ikke ønsker å være lenger borte fra jobb. Isolert sett reduserer dette mors permisjon med en og en halv uke. Dersom både mor og far har lagt vekt på at de ønsker en mest mulig rettferdig fordeling av permisjonstiden, reduseres mors predikerte permisjonstid med til sammen to uker.

10.2 Hvilke forhold fremmer eller hindrer fedres uttak av foreldrepermisjon?

Det er mange ting som spiller inn når mor og far skal fordele permisjonstiden i mellom seg. For det første er det en del strukturelle forhold som er bestemmende eller legger føringer, slik som lovverk, avtalebaserte forhold på arbeidsplassen og et kjønnsdelt arbeidsmarked. Videre har vi normer og holdninger hos foreldrene selv, arbeidsgiver, kollegaer, omgivelsene og samfunnet for øvrig. Vi ser også avtegninger av ulike typer normer blant forskjellige grupper menn og kvinner.

10.2.1 Strukturelle forhold som begrenser fars muligheter for permisjon

Flere menn enn kvinner er ansatt i privat sektor hvor avtalene rundt foreldrepermisjon er dårligere enn i det offentlige. Ansatte som jobber i offentlig sektor har avtalefestet at arbeidsgiver betaler mellomlegget mellom 6G og en eventuelt høyere lønn når far eller mor tar ut foreldrepermisjon. Dette er langt fra tilfellet for alle som jobber i privat sektor. I Norge har vi også et nokså kjønnsdelt arbeidsmarked, noe som gjør at menn og kvinner jobber innenfor ulike næringer. Noen jobber lar seg muligens vanskeligere kombinere med det å ta ut lengre permisjoner. I tillegg har vi et lovverk på foreldrepengeområdet som ikke er kjønnsnøytralt, og hvor fedre i en del tilfeller har dårligere rettigheter enn mødrene.

Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner gjør det mer økonomisk ulønnsomt for familien at far er hjemme lenge enn at mor tar ut lang permisjon. Familien vil tape økonomisk dersom de velger den lengste permisjonsordningen med 80 prosent lønnskompensasjon og de vil tape dersom arbeidsgiver ikke refunderer mellomlegget mellom 6G og full lønn. Dersom far har høyere lønn enn mor, hvilket er tilfelle i de fleste foreldreparene, taper familien mer rent økonomisk på at far er hjemme enn at mor er hjemme.

10.2.2 Far må forhandle med mor om sin permisjonstid

Videre må far "forhandle" med mor om sin permisjonstid. Da vi gjennomførte undersøkelsen var 6 av permisjonsukene forbeholdt far, mens 9 uker var forbeholdt mor. Fedrene tar i snitt ut 7,3 uker, men halvparten svarer at de gjerne skulle hatt lengre permisjon. I følge regelverket kan samtlige uker som ikke er forbeholdt mor eller far deles. Likevel er det få som deler denne perioden mellom seg. Et av de forholdene som i sterkeste grad ser ut til å begrense

fedres mulighet til å være lenger hjemme med barna enn det som er den fastsatte fedrekvoten, er mødrenes ønske om å være hjemme med barnet så lenge som mulig. Så ved delingen av permisjonstiden ser det ut til at mors ønsker veier tyngre enn fars ønsker. Dette kan kanskje tolkes som at det ofte også er mødrene som ikke slipper far til.

10.2.3 Tradisjonelle kjønnsrollemønstre

Holdninger og normer spiller ubevisst en stor rolle. Selv om de fleste nok vil mene at de har tatt personlige valg ut fra hva som passer best for dem, ser de fleste foreldrepar ut til å velge nokså tradisjonelt når permisjonen skal fordeles. Selv om forhold som menns og kvinners ulike lønnsnivå spiller en rolle inn i foreldrenes valg, kan ikke den gjennomgående forskjellen mellom mor og far kun forklares ut i fra slike forhold.

Kjønnsrollemønstre, normer og ulike forventninger til mor og far om hvordan deres forelderrolle skal utøves, spiller nok også en stor rolle i denne sammenhengen. Det er mor som ser ut til å være den mest ”naturlige” omsorgspersonen i de fleste familier, dersom man skal tolke den ulike foredelingen av permisjonstiden mellom mor og far. Likevel er det relativt få som faktisk oppgir at de mener at omsorg for barnet i hovedsak er mors ansvar. Mange mener at permisjonen i prinsippet er mors, og at far ”får” eller ”tar” 6 uker fra mor gjennom sitt uttak av fedrekvoten.

10.2.4 Mors utdanning og arbeidslivstilknytning spiller stor rolle for fars uttak

I de familiene hvor mer av permisjonen deles mellom mor og far, har gjerne både mor og far høyere utdanning og mor har en arbeidslivstilknytning eller karriere som gjør det vanskelig for henne å være veldig lenge borte fra jobb. Faktisk ser mors utdanning og karriere ut til å ha sterkere positiv effekt på fars permisjonslengde enn fars egen utdanning og karriere.

10.2.5 Forventninger og press fra omgivelsene

Selv om svært få foreldre oppgir at de ble påvirket av forventninger fra omgivelsene da de skulle avgjøre hvordan permisjonen skulle deles, ser både press fra arbeidsgiver og påvirkning fra kollegaer ut til å spille en rolle. Langt flere fedre enn mødre opplever press fra arbeidsgiver i forhold til det å ikke være lenge borte fra jobb. Dette til tross for at fars permisjonsuttak er kort sammenlignet med mors. Vi ser også at menn som jobber på mannsdominerte arbeidsplasser i snitt tar kortere permisjon enn fedre som jobber på arbeidsplasser hvor det er en likere kjønnsfordeling. Dette er muligens innen mer typiske ”mannsykker” hvor mer tradisjonelle mannsroller og mannsidealer står sterkere, og hvor det å ta på seg større en del av barneomsorgen ses på som et avvik fra en tradisjonell mannsrolle.

10.3 På vei mot likestilling i permisjonssammenheng... eller ikke?

Vi ser at fedrenes uttak av foreldrepermisjon har økt de siste 15 årene. Stadig flere fedre tar ut foreldrepermisjon i form av fedrekvote, og den gjennomsnittlige lengden på uttaket av permisjon øker, selv om økningen stort sett følger utvidelsene som er gjort i fedrekvoten. Men det er også stadig flere fedre som tar ut mer permisjon enn fedrekvoten (Fougner 2009).

En mengde analyser og utredninger peker på at det er ulikheter mellom kvinner og menn, i arbeidslivet og i forhold til lønsspørsmål, og også når det gjelder arbeidsdelingen på hjemmebane i forbindelse med barneomsorg og husarbeid. Forskjellene mellom menn og kvinner blir også større etter at de får barn (se f. eks. NOU 2008:6 og SSB). I følge SSBs arbeidskraftundersøkelse jobber halvparten av kvinnene som har småbarn deltid. Mødrene tar også mye lengre lønnede og ulønnede permisjoner i forbindelse med småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen viste at kvinner som tar lange permisjoner taper på arbeidsmarkedet i form av dårligere karriere- og lønnsutvikling (NOU 2008:6).

Vår undersøkelse viser at i de forholdene hvor foreldrene er mest like i alder, har høyere utdanning og mor har sterk tilknytning til arbeidslivet, deler foreldrene større deler av permisjonen. Men selv om det i disse tilfellene er en likere fordeling av permisjonen, er det likevel for de færreste parene at vi kan snakke om likhet mellom mor og far i forhold til deling av permisjonstiden. De fleste familiene velger en tradisjonell modell hvor far tar ut den fastsatte fedrekvoten.

10.4 Muligheter og begrensninger for større likestilling i omsorgen for barna

Hvis vi tar som utgangspunkt at intensjonene med å innføre fedrekvoten var å fremme likestilling på hjemmebane og bringe fedre sterkere på banen med hensyn til omsorgsansvar mens barna er helt små, hvilke grep kan gjøres for å i større grad oppnå disse intensjonene?

10.4.1 Utvidelse av fedrekvoten?

Å fastsette en fedrekvote har vist seg å være det mest effektive tiltaket for å trekke far inn i omsorgsoppgavene i forhold til de helt små barna. Før fedrekvoten ble innført var det nesten ingen fedre som tok ut foreldrepermisjon, mens det nå er slik at de fleste med rett til fedrekvote tar ut hele eller deler av denne. Fedrekvoten synes å være sterkt normdannende for atferden rundt permisjonsuttak, både i forhold til at far faktisk skal ta ut permisjon og i forhold til lengden på fars permisjon. Blant de fleste ses det nå på som en selvfølge at noe av permisjonstiden skal tilfalle far, og hvor mye man mener bør tilfalle far ser ut til å følge utvidelsene i fedrekvoten. Da kvoten var på fire uker, tok fedrene fire uker, da den ble utvidet til fem og seks uker, ble fedrenes faktiske uttak justert tilsvarende. Erfaringen viser at fastsettelsen av, og økningen i, fedrekvoten er den faktoren som isolert sett har bidratt mest til at fedrene nå tar lengre permisjon enn tidligere.

Mange mødre tar ut ferie hele eller deler av perioden far tar ut fedrekvote. Kanskje hindrer dette fedrene i å få hovedansvaret for omsorgsoppgavene mens de tar ut permisjon? En utvidelse av fedrekvoten, slik som nå er vedtatt, kan tvinge igjennom at fedre blir nødt til å ta på seg omsorgsansvaret alene, i hvert fall under deler av permisjonstiden, fordi mor neppe har 10 uker ferie å ta ut. Slik det har vært til nå, har fedrekvoten vært mer eller mindre sammenfallende med ferierettigheter, og det blir interessant å se om fedrenes faktiske uttak av permisjon endrer seg i like rask takt etter den siste utvidelsen av fedrekvoten, som det har gjort ved de to tidligere utvidelsene.

10.4.2 Bedre tilrettelegging fra arbeidsgiver for både mor og far

Noen utfordringer i forhold til løsninger ligger hos arbeidsgiver. For eksempel er det en del arbeidstakere som ikke mottar full lønn under foreldrepermisjonen, fordi arbeidsgiver ikke dekker mellomlegget mellom 6G som refunderes av folketrygden og den ansattes lønn. I offentlig sektor er dette avtalefestet, og vi ser jo også at fedre som jobber i offentlig sektor oftere tar ut foreldrepermisjon og at de tar ut lengre permisjon. Mange av de store arbeidsgiverne i privat sektor har tilsvarende avtaler, men det ville sikkert hjulpet å få på plass tilsvarende avtaler på flere arbeidsplasser.

Med hensyn til hvor lett det er for mor å gå tilbake i arbeid mens hun har et lite barn, er det slik at mødre som jobber i offentlig sektor og også mødre i deler av privat sektor har en

avtalefestet rett til betalt ammepermisjon i inntil en eller to timer per dag mens de fortsatt ammer. Denne tilpasningen bidrar nok til at det er lettere for mødre å gå tidligere tilbake i jobb, hvilket gir foreldrene bedre muligheter til å dele større deler av foreldrepermisjonen.

Når det gjelder holdninger, kan det også være et stykke å gå på en del arbeidsplasser. Vi ser at det er vanskeligere for fedre som jobber på mannsdominerte arbeidsplasser å ta ut permisjon. Det var også langt flere fedre enn mødre som oppga at arbeidsgiver ønsket at de skulle begrense lengden på permisjonen, dette til tross for at fedrene i snitt tar ut vesentlig mye kortere permisjoner enn mødrene. Det synes som at det fortsatt er en selvfølge at mor skal være lenge hjemme når hun får barn, mens arbeidsgivere ikke alltid synes å mene at det er like selvfølgelig at far tar ut lang permisjon.

10.4.3 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

Kvinner har jevnt over lavere inntekt enn menn, og dette er nok en faktor som påvirker foreldrenes valg i forhold til foreldrepermisjon og barneomsorg generelt. Studier viser at jo mer mor jobber og jo mindre far jobber, og jo større andel av husholdningsinntekten mor står for, jo likere deles omsorgsarbeidet (Pettersen 2004).

Lønnsforskjellene mellom mødre og fedre skyldes i stor grad at tradisjonelle kvinneyrker ligger på et lavere lønnsnivå enn tradisjonelle mannsyrker. Undersøkelser viser også at det å få barn øker lønnsforskjellene, noe som i stor grad ser ut til å skyldes at mødre har lengre fravær fra arbeidslivet enn fedre (Hardoy/Schøne 2007).

Ved barn nummer to har mødrene, dersom de har tatt lang permisjon, allerede fått en dårligere lønnsutvikling enn fedrene. Så lenge foreldrene benytter seg av den lengste permisjonsordningen der lønnskompensasjonen er 80 prosent, eller far tjener mer enn 6 ganger grunnbeløpet (G) og ikke får mellomlegget dekket, vil det være mindre lønnsomt rent økonomisk at far tar ut lengre permisjon. Dersom foreldrene ønsker å trappe ned på arbeidstida for å få mer tid med barna, for eksempel ved å jobbe deltid, vil det fremstå som mest lønnsomt at mor reduserer arbeidstida, mens far kanskje øker arbeidstida. På denne måten taper de minst mulig økonomisk, samtidig som de samlet sett får mer tid med barna.

Et lønnsloft for typiske kvinneyrker vil kunne bidra til at flere foreldrepar blir mer økonomisk likestilte, noe som igjen vil kunne medføre at omsorgsarbeidet i familien fordeles mer likt mellom mor og far. For å oppnå økt likestilling både på hjemmebane og borte, må fedre øke sin innsats hjemme og mødre øke sin innsats i arbeidslivet.

10.4.4 Begrensninger i regelverket

Fedre har i dag opptjening på selvstendig grunnlag i de fleste tilfeller. Det er likevel noen unntak. Dersom det bare er far som har opptjent rett til foreldrepenger, har ikke far rett til fedrekvoten fordi denne krever at begge foreldre har opptjent rett til foreldrepenger. Far kan likevel ta foreldrepermisjon på selvstendig grunnlag, dersom mor er i fulltids jobb eller utdanning (minst 75 %), eller er for syk til å ta seg av barnet.

Dersom mor er uførepensjonert, har hun i de fleste tilfeller ikke tjent opp rett til foreldrepenger, og far har derfor ikke rett på fedrekvote. I dette tilfellet har far heller ingen reell mulighet til å ta foreldrepermisjon på selvstendig grunnlag, siden mor ikke kan gå ut i fulltids jobb eller utdanning. Disse fedrene har med andre ord ingen mulighet til å benytte den foreldrepermisjonen de egentlig har krav på, med mindre mor er for syk til å ta seg av barnet. Dersom situasjonen er motsatt, slik at mor har opptjent rett til foreldrepenger og far er

uførepensjonert, kan mor ta ut hele permisjonsperioden, inkludert fedrekvoten. På denne måten favoriserer regelverket mor som omsorgsperson. For å oppnå full likestilling mellom mor og far som omsorgspersoner, er det en forutsetning at regelverket også er så kjønnsnøytralt som mulig.

En annen begrensning som ligger i regelverket, er kompensasjonsgraden, det vil si den delen av lønna som blir refundert av folketrygden når mor eller far tar permisjon. I dag ligger grensen oppad på 6G. Denne grensen er mer tilpasset kvinners lønn enn menns, noe som gjør at menn oftere enn kvinner vil tape økonomisk på å ta ut permisjon. Det samlede regnestykket for familien blir også dårligere jo lenger permisjon man tar ut dersom man tjener over 6G og ikke får refundert mellomlegget av arbeidsgiver.

De selvstendig næringsdrivende fedrene i vårt utvalg tar mindre permisjon enn andre. Dette ser i stor grad ut til å skyldes arbeidssituasjonen og økonomiske hensyn. Frem til 1. juli 2008 måtte selvstendig næringsdrivende tegne en frivillig tilleggstrygd minst 10 måneder før fødselen for å få full utbetaling av foreldrepenger, noe bare 10 prosent av fedrene i vårt utvalg hadde gjort. Fire av ti fedre ville tatt ut lengre permisjon dersom de hadde fått full utbetaling. Den nye utvidelsen i regelverket som gjør at selvstendig næringsdrivende automatisk får full utbetaling, kan derfor bidra til at denne gruppen tar ut mer permisjon.

10.4.5 A utnytte mulighetene som ligger i regelverket

Selv om det på noen områder fortsatt ligger begrensninger i regelverket, finnes det også en del muligheter i regelverket som foreløpig ikke benyttes av så veldig mange. Da tenker vi først og fremst på mulighetene knyttet til fleksibelt uttak av foreldrepenger, det vil si å kombinere permisjon og arbeid. De fleste foreldrene tar ut foreldrepermisjonen sammenhengende i én periode. Vår undersøkelse viste at det vanligste uttaket for fedrene var fem dager per uke i seks uker, mens bare en av fem fedre deler opp sin permisjon i flere perioder og en av ti benytter gradert uttak.

Når fedrekvoten blir utvidet til 10 uker i juli 2009, kan det bli vanskeligere for en del fedre å ta ut hele fedrekvoten, i hvert fall å ta ut hele fedrekvoten i en sammenhengende bolk. Fleksibelt uttak av fedrekvoten og foreldrepermisjonen kan dempe eventuelle økonomiske utfordringer og også tilpasningsutfordringer på arbeidsplassen. I følge regelverket kan man ta ut foreldrepenger inntil barnet fyller 3 år. Dette gir utallige muligheter for tilpasninger. Man kan f. eks. ta ut én dag per uke i 50 uker eller én dag annenhver uke over 2 år. Eventuelle økonomiske vanskeligheter knyttet til at det ikke er lønnsomt at far tar ut permisjon - slik en del foreldre peker på - vil da bli vesentlig mindre. Fleksibelt uttak gir også store muligheter for å tilpasse permisjon til arbeidssituasjonen, og bør kanskje vurderes av flere, i og med at nokså mange foreldre peker på at fars arbeidssituasjon gjorde det vanskelig for ham å være lenger borte fra jobb.

10.4.6 Mor må slippe far til

Det er tilsynelatende en selvfølgelighet for mange - kanskje til og med de fleste - foreldrepar at det meste av permisjonstiden skal tilfalle mor. Selv om de fleste foreldrene svarer at de har kommet fram til løsningen i fellesskap, kan det være at ulike løsninger ikke har vært særlig diskutert. Siden halvparten av fedrene oppgir at de gjerne skulle vært hjemme lenger, og regelverket ikke er til hinder for dette, kan det være at mors ønske om å få være hjemme så lenge som mulig oftest blir tillagt størst vekt.

I sin analyse fra 2007 fant Meling ut at ”tradisjonelle mødre” oppfatter foreldrepermisjonen som en morsrettighet, og at far ”får” eller ”tar” permisjonsuker fra mor når han tar ut fedrekvoten (Meling 2007). Mange fedre føler nok at de beveger seg inn på et område der mor har fortrinn når de skal ”forhandle” med mor om hvor mye av permisjonen som skal tilfalle dem. Dersom målet er mer likhet mellom mor og far når det gjelder omsorg for barna, kreves det både at far tar på seg et større ansvar og at mor lar far slippe til.

10.4.7 Endringer i holdninger, normer og kjønnsrollemønstre

Våre data viser at familiene gjør tradisjonelle valg når det er snakk om fordelingen av foreldrepermisjonen mellom mor og far. En del av forklaringen på hvorfor foreldre velger så tradisjonelt ligger i ytre omstendigheter som arbeidssituasjon og økonomi, men vi kommer ikke utenom at normer og kjønnsroller også spiller inn. Dette ser vi ved at de aller fleste familier som ikke taper økonomisk på at far er hjemme lenger, også i hovedsak velger en tradisjonell fordeling av permisjonen.

Kvinnens inntreden på arbeidsmarkedet har de siste 30 årene bidratt til at kvinner bruker mindre tid på husarbeid enn tidligere. Men mens tiden kvinner bruker på husarbeid er halvert i løpet av denne perioden, har tiden kvinner bruker på barneomsorg økt (SSBs levekårsundersøkelser). Menn har også i den samme perioden hatt en økning i tiden de bruker på barneomsorg. Likevel viser SSBs tidsbruksundersøkelser at det i de fleste hjem er en nokså tradisjonell deling av hus- og omsorgsarbeid, og at kvinner fortsatt tar en større del av det som regnes som ”feminint” og ”nøytralt” husarbeid. Ulikheten mellom menn og kvinner i deling av husarbeidet blir større etter at de får barn (Kjelstad/Lappegård 2009), og selv om kvinners arbeidstid har økt de siste årene, jobber kvinnene mindre enn mennene i tre av fire par som har barn (Kitterød 2006). Mens kvinnene skjærer ned på det lønnede arbeidet i småbarnsfasen, tar menn med småbarn en mindre andel av husarbeidet enn menn uten barn. Andre eksempler på sterke normer og tradisjonelle valg ser vi i forhold til at det fortsatt er mest vanlig at mor beholder hovedomsorgen for barna ved samlivsbrudd.

I følge en undersøkelse Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har gjort blant foreldre i høyutdanningsyrker, har mødre og fedre i praksis ulike alternativer å velge mellom når det gjelder omsorgsansvaret for barn. Far velger om han vil dele ansvaret eller overlate det til mor, mens mor velger om hun vil dele ansvaret med far eller ta det alene (Egeland m.fl. 2008). AFI fant en sammenheng mellom lengden på fars permisjon og hvor likt foreldrene delte omsorgsarbeidet senere. Fedre som tok lang permisjon (mer enn 8 uker) ved første barn, delte i størst grad omsorgsarbeidet likt med mor senere, mens de som tok ut mindre enn fire uker i størst grad overlot det videre omsorgsansvaret til mor (35 %).

I følge en nordisk rapport om velferd, maskulinitet og sosial innovasjon, er de tradisjonelle kjønnsnormene på vei ut i de nordiske landene, og sosiale regler og strukturer er viktigere enn kjønnsnormer når det gjelder endring av praksis (Holter m.fl. 2006). Samtidig er det store individuelle forskjeller. Ifølge en rapport fra AFI påvirkes likestillingspraksisen mye av hvilke holdninger man har til kjønns- og likestillingspolitikk og hvilke holdninger man har til likedeling av forsørging, beslutninger og arbeid i hjemmet (Holter m.fl. 2008). Denne sammenhengen er spesielt sterk blant menn. Kjønnskultur og sosialpsykologiske mønstre, for eksempel om far oppfatter seg selv som hovedforsørger, har også stor betydning for likestillingspraksisen. Innføring av ulike tiltak for likestilling - for eksempel innføring av fedrekvoten - har skapt en forgang i likestillingen innad i familien, mens endringer viser seg å gå saktere når valget overlates helt og holdent til foreldrene.

Referanser

- Brandth, Berit og Elin Kvande (2003): *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Danielsen, Kirsten og Trude Lappegård (2003): "Tid er viktig når barn blir født – om ulik bruk av lønnet fødselspermisjon". *Samfunnsspeilet* 5/2003, Statistisk sentralbyrå.
- Egeland, Cathrine, Heidi Enehaug, Sigtona Halrynjo, Selma Lyng og Helge Svare (2008): *Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv 2008*. AFI-rapport 2/2008.
- Folkehelseinstituttet (2008): Sosial ulikhet og helse – faktaark.
- Fougner, Elisabeth (2009): "Fedres uttak av foreldrepenger etter fødsel". *Arbeid og velferd* 1/2009. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Gíslason, Ingólfur V. (2007): *Parental leave in Iceland: bringing the fathers in. Development in the wake of new legislation in 2000*. Ministry of Social Affairs and Centre for Gender Equality. Akureyri: Ásprint.
- Hardoy, Inés og Pål Schøne (2007): *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hvor mye betyr barn?* Rapport 3/2007, Institutt for samfunnsforskning (ISF).
- Holter, Øystein G., Marie Nordberg, Claes Ekenstam, Helene Aarseth, Johanna Lammi-Taskula, Ingolfur Gíslason og Bente Marianne Olsen (2006): "Prosjekt: Welfare, masculinity and social innovation". I *Nordisk Ministerråds Velferdsforskningsprogram. Programkomitéens sluttrapport*, TemaNord 2006:521. København: Nordisk ministerråd.
- Holter, Øystein Gullvåg, Helge Svare, Cathrine Egeland (2008): *Likestilling og livskvalitet 2007*. AFI-rapport 1/2008.
- Kitterød, Ragni Hege (2006) "Yrkestilpasninger i småbarnsfasen – analyser på parnivå". Artikkel i *RØST* 2006:1. – *Kvinner og cash*. Oslo: Radikalt Økonominettverk.
- Kjelstad, Randi og Trude Lappegård (2009): "Mest fornøyd med (delvis) likestilling". *Samfunnsspeilet* 1/2009, Statistisk sentralbyrå.
- Lammi-Taskula, Johanna (2003): *Negotiating parental leave*. Paper fra Gender and Power in the New Europe, the 5th European Feminist Research Conference, universitet i Lund, Sverige.
- Lappegård, Trude (2003): "Pappa til (hjemme)tjeneste – hvilke fedre tar fødselspermisjon". *Samfunnsspeilet* 5/2003, Statistisk sentralbyrå.
- Meling, Anette (2007) *Foreldres fordeling av omsorgsarbeid i barnas første leveår – En analyse av sammenhengene mellom diskurs, omsorgsarrangement, praksis og kompetanseutvikling*. Masteroppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo.
- NOU 2008:6 *Kjønn og lønn. Fakta analyser og virkemidler for likelønn*.
- Ot. prp 98 (2004-2005) Om lov om endringer i folketrygdloven og kontantstøtteloven. (utvidelse av fedrekvoten, utvidet rett til kontantstøtte, for adopterte barn).

Pettersen, Silje Vatne (2004): ”Mer likedelt med ulik arbeidstidsordning?”. *Samfunnsspeilet* 6/2004, Statistisk sentralbyrå.

Pettersen, Silje Vatne (2003): ”Halvparten av fedrene vil ha lengre kvote”. *Samfunnsspeilet* 5/2003, Statistisk sentralbyrå.

Valdimarsdóttir, Fríða Rós (2006): *Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*, TemaNord 2006:531. København: Nordisk ministerråd.

Vedlegg 1 – Regresjonstabeller

Tabell 4: Logistisk regresjon med "Begge foreldre har rett til foreldrepenger" som avhengig variabel.
Koeffisientene er vist som oddsrate.

FORKLARINGSVARIABLE		ODDSRATE
Mors fødeland (Referansekategori: Norge)	Norden utenom Norge	1,064
	Nord-Amerika, Oseania eller Europa utenom Norden	0,299*
	Asia, Afrika, Sør- eller Mellom-Amerika	0,340*
Fars fødeland (Referansekategori: Norge)	Norden utenom Norge	1,274
	Nord-Amerika, Oseania eller Europa utenom Norden	0,752
	Asia, Afrika, Sør- eller Mellom-Amerika	0,294*
Mors alder (Referansekategori: Under 25 år)	25-29 år	2,788*
	30-34 år	3,527*
	35-39 år	6,049*
	40 år eller mer	3,069
Fars alder (Referansekategori: Under 30 år)	30-34 år	1,236
	35-39 år	1,485
	40-44 år	1,132
	45 år eller mer	1,063
Mors utdanningsnivå (Referansekategori: Høyere utdanning over fire år)	Grunnskole	0,176*
	Videregående skole / fagbrev	0,512*
	Høyere utdanning inntil fire år	1,607
Fars utdanningsnivå (Referansekategori: Høyere utdanning over fire år)	Grunnskole	1,007
	Videregående skole / fagbrev	1,393
	Høyere utdanning inntil fire år	1,091
Bostedsregion (Referansekategori: Trøndelag)	Oslo og Akershus	1,785
	Østlandet utenom Oslo og Akershus	1,609
	Agder og Rogaland	1,322
	Vestlandet utenom Rogaland	1,399
	Nord-Norge	1,454
Bostedstype (Referansekategori: Større by)	Mindre by	1,139
	Tettbygd strøk	1,609
	Spredtbygd strøk	1,364
Sivilstatus (Referansekategori: Gift)	Samboer	1,652*
Barn under skolealder i husholdningen	Antall barn (min: 1, maks: 3)	0,859

* Signifikant på 5 % -nivå ($p \leq 0,050$).

Hva kjennetegner foreldrepene hvor begge har rett til foreldrepenger? (Avsnitt 4.3.1)

Om begge foreldre har opptjent rett til foreldrepenger eller ikke, er avhengig variabel i denne analysen. $Y=1$ dersom begge har rett til foreldrepenger, og $Y=0$ dersom bare en av foreldrene, eller ingen av dem, har rett til foreldrepenger. For å avgjøre hvilke egenskaper som i størst grad beskriver foreldrepere hvor begge har rett til foreldrepenger, har vi kjørt en multivariat logistisk regresjon.

Forklaringsvariablene som er tatt med i analysen er foreldrenes alder, utdanningsnivå, bostedsregion, bostedstype, sivilstand, fødeland og antall barn under skolealder.

Tabell 5: Logistisk regresjon, der den avhengige variabelen er "Far mente at permisjonen gjerne kunne vært lengre". Koeffisientene er vist som oddsråder.

FORKLARINGSVARIABLE		ODDSRATE
Fars alder	Antall år (min:19, maks: 62)	1,007
Fars utdanning (Referansekategori: Høyere utdanning over fire år)	Grunnskole	1,317
	Videregående skole / fagbrev	1,130
	Høyere utdanning <i>inntil</i> fire år	1,181
Fars sysselsettingsstatus (Ikke gjensidig utelukkende kategorier. Ref. kat. er hhv <i>ikke</i> selvstendig næringsdrivende og <i>ikke</i> arbeidstaker)	Selvstendig næringsdrivende	0,908
	Arbeidstaker	2,483
Næring far jobber i (Referansekategori: Varehandel, hotell og restaurant)	Jordbruk, skogbruk, fiske	3,111
	Industri / olje og gass / kraft- og vannforsyning	1,274
	Bygg og anlegg	1,122
	Transport og kommunikasjon	1,442
	Finanstjenester / Forretningsmessig tjenesteyting / Eiendomsdrift	1,138
	Offentlig forvaltning	1,544
	Undervisning	2,776*
	Helse- og sosiale tjenester	3,001*
	Andre sosiale og personlige tjenester	1,463
Sektor far jobber i (Referansekategori: Offentlig)	Privat	1,468
	Offentlig næringsvirksomhet	1,010
Fars årsinntekt (Referansekategori: ≤ 400 000 kr)	> 400 000 kr	1,020
Bostedstype (Referansekategori: Spredtbygd strøk)	Større by (> 50 000 innb.)	1,216
	Mindre by (< 50 000 innb.)	1,255
	Tettbygd strøk, men ikke by	1,186
Bostedsregion (Referansekategori: Agder og Rogaland)	Oslo og Akershus	1,457
	Østlandet utenom Oslo og Akershus	1,496
	Vestlandet utenom Rogaland	1,217
	Trøndelag	1,106
	Nord-Norge	1,244
Sivilstatus (Referansekategori: Gift)	Samboer	1,373*
Antall egne barn (Referansekategori: Hadde barn fra før)	Hadde ikke barn fra før	1,408*
Fars foreldrepermisjon (Referansekategori: 6 uker)	Færre enn 6 uker	1,063
	7-10 uker	0,938
	11-14 uker	0,448*
	15 uker eller mer	0,473*

* Signifikant på 5 % -nivå ($p \leq 0,050$).**Hva synes far om lengden på permisjonen? (Avsnitt 5.2.1)**

I denne analysen er det fars mening om lengden på egen permisjon som er avhengig variabel. $Y=1$ dersom far oppga at permisjonen gjerne kunne vært lenger. $Y=0$ dersom han oppga at permisjonen var passe lang eller gjerne kunne vært kortere, eller dersom han svarte "vet ikke". For å avgjøre hvilke egenskaper som i størst grad beskriver fedre som ønsker seg lengre permisjon, har vi benyttet ulike bakgrunnsvariable som forklaringsvariable. Forklaringsvariablene i denne analysen er fars alder, utdanningsnivå, sysselsettingsstatus, næring, inntekt, bostedsregion, bostedstype og sivilstatus, om det er hans første barn og hvor lang permisjon han tar ut.

Tabell 6: OLS-regresjon med lengden på fars permisjon som avhengig variabel og egenskaper ved mor og far som uavhengige variable.

FORKLARINGSVARIABLE		B
Mors fødeland (Referansekategori: Norge)	Norden utenom Norge	-0,568
	Nord-Amerika, Oseania eller Europa utenom Norden	-0,744
	Asia, Afrika, Sør- eller Mellom-Amerika	0,043
Fars fødeland (Referansekategori: Norge)	Norden utenom Norge	1,085
	Nord-Amerika, Oseania eller Europa utenom Norden	3,250*
	Asia, Afrika, Sør- eller Mellom-Amerika	-2,286
Mors alder (Referansekategori: Under 25 år)	25-29 år	0,602
	30-34 år	0,405
	35-39 år	0,313
	40 år eller mer	-0,937
Fars alder (Referansekategori: Under 30 år)	30-34 år	0,227
	35-39 år	0,569
	40-44 år	0,431
	45 år eller mer	1,823
Mors utdanningsnivå (Referansekategori: Høyere utdanning over fire år)	Grunnskole	-0,374
	Videregående skole / fagbrev	-0,869
	Høyere utdanning inntil fire år	-0,826*
Fars utdanningsnivå (Referansekategori: Høyere utdanning over fire år)	Grunnskole	-0,035
	Videregående skole / fagbrev	-0,277
	Høyere utdanning inntil fire år	-0,364
Mors sysselsettingsstatus (Ikke gjensidig utelukkende kategorier. Ref. kat. er hhv ikke selvstendig næringsdrivende, ikke arbeidstaker og ikke student)	Selvstendig næringsdrivende	0,976
	Arbeidstaker	2,294
	Student	-0,657
Fars sysselsettingsstatus (Ikke gjensidig utelukkende kategorier. Ref. kat. er hhv ikke selvstendig næringsdrivende, ikke arbeidstaker og ikke student)	Selvstendig næringsdrivende	0,402
	Arbeidstaker	1,633
	Student	-1,818
Sektor mor jobber i (Referansekategori: Privat)	Offentlig	1,520*
	Offentlig næringsvirksomhet	0,418
Sektor far jobber i (Referansekategori: Privat)	Offentlig	0,693
	Offentlig næringsvirksomhet	-0,559
Næring mor jobber i (Referansekategori: Helse- og sosiale tjenester)	Jordbruk, skogbruk, fiske	10,974*
	Industri / olje og gass / kraft- og vannforsyning	1,995*
	Bygg og anlegg	0,785
	Transport og kommunikasjon	0,351
	Varehandel, hotell og restaurant	0,744
	Finanstjenester / Forretningsmessig tjenesteyting / Eiendomsdrift	1,354*
	Offentlig forvaltning	1,664*
	Undervisning	0,123
	Andre sosiale og personlige tjenester	2,202*
Næring far jobber i (Referansekategori: Industri / olje og gass / kraft- og vannforsyning)	Jordbruk, skogbruk, fiske	-0,310
	Bygg og anlegg	0,873*
	Transport og kommunikasjon	1,417*
	Varehandel, hotell og restaurant	1,092*
	Finanstjenester / Forretningsmessig tjenesteyting / Eiendomsdrift	0,546
	Offentlig forvaltning	0,561
	Undervisning	0,296
	Helse- og sosiale tjenester	0,663
	Andre sosiale og personlige tjenester	1,786*
Antall ansatte på arbeidsplassen til mor (Referansekategori: 100)	Enkeltmannsforetak	0,733
	1-5 ansatte	0,858

eller flere ansatte)	6-19 ansatte	0,883*
	20-49 ansatte	0,819*
	50-99 ansatte	0,115
Antall ansatte på arbeidsplassen til far (Referansekategori: 100 eller flere ansatte)	Enkeltmannsforetak	-0,930
	1-5 ansatte	-0,349
	6-19 ansatte	-0,371
	20-49 ansatte	-0,469
	50-99 ansatte	-0,318
Kjønnsfordeling på arbeidsplassen til mor (Referansekategori: Betydelig flere kvinner enn menn)	Betydelig flere menn enn kvinner	0,351
	Omtrent like mange kvinner og menn	0,465
Kjønnsfordeling på arbeidsplassen til far (Referansekategori: Betydelig flere menn enn kvinner)	Betydelig flere kvinner enn menn	0,118
	Omtrent like mange kvinner og menn	0,204
Mors årsinntekt (Referansekategori: ≤ 400 000 kr)	> 400 000 kr	0,792*
Fars årsinntekt (Referansekategori: ≤ 400 000 kr)	> 400 000 kr	0,426
Bostedsregion (Referansekategori: Trøndelag)	Oslo og Akershus	0,056
	Østlandet utenom Oslo og Akershus	0,111
	Agder og Rogaland	0,264
	Vestlandet utenom Rogaland	0,534
	Nord-Norge	0,907
Bostedstype (Referansekategori: Spredtbygd strøk)	Større by (> 50 000 innb.)	0,313
	Mindre by (< 50 000 innb.)	-0,094
	Tettbygd strøk, men ikke by	-0,026
Konstant		-0,135

* Signifikant på 5 % -nivå ($p \leq 0,050$).

Hvordan varierer lengden på fars permisjon i forhold til kjennetegn ved foreldrene? (Kapittel 6.5)

I denne analysen er den avhengige variabelen antall uker med foreldrepenger far tar ut. Dette er en kontinuerlig variabel som går fra 0 til 44. Forklaringsvariable som er tatt med her er alder, utdanning, inntekt, sysselsettingsstatus, næring, sektor, fødeland, antall ansatte på arbeidsplassen, kjønnsfordeling på arbeidsplassen, bostedsregion og bostedstype³⁰ for både mor og far. Hensikten med denne analysen var å se hvor stor betydning ulike kjennetegn ved foreldrene har for fars uttak av foreldrepermisjon.

³⁰ Større by (flere enn 50 000 innbyggere), mindre by (færre enn 50 000 innbyggere), tettbygd strøk som ikke er by, eller spredtbygd strøk.

Tabell 7: OLS-regresjon med lengden på fars permisjon som avhengig variabel, og forhold som hadde betydning for foreldrene ved fordelinga som uavhengige variable.

FORKLARINGSVARIABLE – HVILKE FORHOLD HADDE BETYDNING FOR FORELDRENE DA DE FORDELTE FORELDREPENGEPERIODEN MELLOM SEG?		B
Det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,299 -0,272
Jeg ønsket ikke å være lenger borte fra jobb / studier	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,609 -0,189
Arbeidssituasjonen tillot ikke at jeg var lenger borte fra jobb	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,817 -0,202
Arbeidsgiver ønsket ikke at jeg skulle være lenger borte fra jobb	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-1,035* -0,088
Den andre forelderens arbeid gjorde det vanskelig for ham / henne å være lenger borte fra jobb	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,907* 1,589*
Det var ikke økonomisk lønnsomt for oss at <i>den andre forelder</i> var hjemme lenger	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,460 0,202
Det var ikke økonomisk lønnsomt for oss at <i>jeg</i> var hjemme lenger	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,856* -0,856*
Amming av barnet gjorde det vanskelig for mor å være i jobb	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,168 -0,255
Mors helsetilstand etter fødselen gjorde at hun trengte lang permisjon	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,237 -0,675
Lang avstand mellom arbeidsstedet og hjemmet gjør det vanskelig for mor å være i jobb mens hun fortsatt ammer	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,244 -0,142
Vi ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av foreldrepengerperioden	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	1,082* 1,221*
Det er viktig at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,921 0,051
Omsorg for barnet er i hovedsak mors ansvar	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,040 -0,044
Jeg ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-2,203* 0,684*
Jeg ønsket ikke å være hjemme lenger	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	1,195* 0,074
Den andre forelderens ønsket ikke å være hjemme lenger	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,067 0,438
Forventninger fra omgivelsene	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,345 0,018
Konstant		9,917

* Signifikant på 5 % -nivå ($p \leq 0,050$).**Hvordan varierer lengden på fars permisjon med hvilke forhold foreldrene hadde lagt vekt på ved fordelingen? (Avsnitt 7.14.1 og 7.14.2)**

Også i denne analysen er den avhengige variabelen antall uker med foreldrepenger far tar ut. De uavhengige variablene er utsagnene foreldrene skulle ta stilling til i spørsmål 22 og 47 (spørreskjema i Vedlegg 2 for en oversikt over hvilke utsagn dette var). Utsagnene er ment å si noe om foreldrenes holdninger. Hensikten med å benytte disse utsagnene som forklaringsvariable, er å si noe om forholdet mellom foreldrenes holdninger og lengden på fars foreldrepermisjon. Utsagnene ble kodet om til dummyvariable, der de fikk verdien "1" dersom forholdet hadde stor eller noe betydning for foreldrene, og verdien "0" dersom forholdet ikke hadde betydning eller ikke var relevant for foreldrene.

Tabell 8: OLS-regresjon med lengden på mors permisjon som avhengig variabel, og forhold som hadde betydning for foreldrene ved fordelinga som uavhengige variable.

FORKLARINGSVARIABLE – HVILKE FORHOLD HADDE BETYDNING FOR FORELDRENE DA DE FORDELTE FORELDREPENGEPERIODEN MELLOM SEG?		B
Det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,654 0,162
Jeg ønsket ikke å være lenger borte fra jobb / studier	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-1,590* 0,056
Arbeidssituasjonen tillot ikke at jeg var lenger borte fra jobb	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-1,219 0,181
Arbeidsgiver ønsket ikke at jeg skulle være lenger borte fra jobb	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,632 0,337
Den andre forelderens arbeid gjorde det vanskelig for ham / henne å være lenger borte fra jobb	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	1,342* -1,188
Det var ikke økonomisk lønnsomt for oss at <i>den andre forelder</i> var hjemme lenger	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,588 -0,864
Det var ikke økonomisk lønnsomt for oss at <i>jeg</i> var hjemme lenger	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,017 0,883
Amming av barnet gjorde det vanskelig for mor å være i jobb	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,551 0,105
Mors helsetilstand etter fødselen gjorde at hun trengte lang permisjon	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,496 0,916
Lang avstand mellom arbeidsstedet og hjemmet gjør det vanskelig for mor å være i jobb mens hun fortsatt ammer	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,210 0,225
Vi ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av foreldrepengerperioden	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,949* -1,372*
Det er viktig at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	1,623 -1,103
Omsorg for barnet er i hovedsak mors ansvar	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	0,079 0,146
Jeg ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	4,237* -0,763
Jeg ønsket ikke å være hjemme lenger	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-1,139 -0,056
Den andre forelder ønsket ikke å være hjemme lenger	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-0,157 1,025
Forventninger fra omgivelsene	Hadde betydning for mor Hadde betydning for far	-1,233 0,174
Konstant		39,667

* Signifikant på 5 % -nivå ($p \leq 0,050$).

Tidligere publiserte rapporter fra NAV

NAVs rapportserie

1/2009	Hvordan vil en nedgangskonjunktur påvirke arbeidsinnvandrerne i Norge?
5/2008	Hva skjer etter avsluttet arbeidssøkerperiode? Overlevelsesanalyse av arbeidssøkere i en oppgangs- og en nedgangskonjunktur
4/2008	Geografisk variasjon i uførepensjonering 1997-2004
3/2008	Kven går av med AFP?
2/2008	Tidligere arbeidssøkere ett år etter NAV. En oppfølgingsundersøkelse av arbeidssøkere som sluttet å melde seg ved NAV høsten 2006
1/2008	Hvordan vil pensjonsreformen påvirke pensjoneringsatferden?
5/2007	I arbeid etter rehabilitering og attføring?
4/2007	Hva foregår på legekantorene? Konsultasjonsstatistikk for 2006
3/2007	Endringer i fastlegenes sykmeldingspraksis. Konsekvenser for de sykmeldtes arbeidstilknytning og behov for trygdeytelser
2/2007	Analyse av utviklingen i statens utgifter til medisinske laboratorie- og radiologiundersøkelser – En oppfølgingsanalyse
1/2007	Pensjonsreform på trappene. Hva vet befolkningen om pensjon?
1/2006	Kvalitetsundersøkelse av saksbehandling i barnebidragssaker

Spørreskjema om fordeling av foreldrepenger mellom mor og far



Spørreundersøkelse fra NAV

2008

NOEN NYTTIGE OPPLYSNINGER OM FORELDREPENGER

Foreldrepengerperioden

Både mor og far har rett til foreldrepenger hvis de har hatt pensjonsgivende inntekt i minst seks av de ti siste månedene før uttaket av foreldrepengene begynner. I tillegg må inntekten på årsbasis være minst kr. 33 406 (pr. april 2008).

Hvis både mor og far, eller kun mor, har rett til foreldrepenger, er foreldrepengerperioden 44 uker med 100 prosent lønn eller 54 uker med 80 prosent lønn. Av disse ukene er tre uker før fødsel og seks uker etter fødsel forbeholdt mor, og seks uker forbeholdt far som fedrekvote. Resten av foreldrepengerperioden kan deles mellom mor og far (ved flerbarnsfødsler legges det til 5 uker/7 uker på foreldrepengerperioden).

Hvis kun far har rett til foreldrepenger, kan far ta ut foreldrepenger på selvstendig grunnlag i inntil 29 uker med 100 prosent lønn eller inntil 39 uker med 80 prosent lønn. Dette forutsetter at far har ansvar for barnet mens mor er i arbeid eller utdanning eller er for syk til å ta seg av barnet.

To ukers pappapermisjon etter fødselen

I henhold til Arbeidsmiljøloven har far rett til to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen. De fleste arbeidstakere vil motta lønn i denne perioden.

Fedrekvoten

Fedrekvoten utgjør seks uker av den totale stønadperioden. For at far skal ha rett til fedrekvote, må både mor og far ha rett til foreldrepenger, og mor må ha opparbeidet retten i minst 50 % stilling. Dersom far ikke benytter fedrekvoten, faller disse seks ukene bort. Under visse forutsetninger kan kvoten overføres til mor. Far kan ta ut fedrekvoten mens mor er hjemme – eventuelt avvikler ferie.

Fleksibelt uttak av foreldrepenger

Foreldre har muligheten til å ta ut graderte foreldrepenger ved å kombinere delvis arbeid med delvis uttak av foreldrepenger. Mor og far kan ta ut graderte foreldrepenger samtidig eller hver for seg, så lenge uttaket av foreldrepenger ikke utgjør mer enn 100 % til sammen. Det er unntak fra dette når far tar ut fedrekvote, samt ved flerbarnsfødsler.

Begge foreldre kan også utsette foreldrepengerperioden ved å arbeide i 100 % stilling uten å motta foreldrepenger. Arbeidsforholdet må da ha en varighet på minst 14 dager, og stønadperioden må ha vart sammenhengende i minst seks uker før den kan utsettes.

Foreldrepenger for selvstendig næringsdrivende

For selvstendig næringsdrivende beregnes foreldrepengene ut fra inntekten de siste tre årene, og foreldrepengene utgjør 65 prosent av inntekten. Man kan imidlertid tegne frivillig tilleggsforsikring, minst ti måneder før fødselen, for å oppnå full utbetaling av foreldrepenger.

Mer informasjon om ordningene kan dere finne på www.nav.no eller ved å ta kontakt med deres lokale NAV-kontor.

Vi ber deg krysse av for det svaralternativet som passer best. Det er viktig at du er nøyaktig når du setter kryss i boksene. Bruk svart eller blå penn

Kryss settes slik: ☒ Ikke slik: ☐

1 Har en eller begge foreldre rett til foreldrepenger? *(jf. informasjon på side 2)*
Merk: Sett ett kryss

- ☐ Begge har rett
- ☐ Kun far har rett (gå til spørsmål 7)
- ☐ Kun mor har rett (gå til spørsmål 11)
- ☐ Ingen har rett (gå til spørsmål 14)
- ☐ Vet ikke

2 Har far rett til fedrekvote? *(jf. informasjon på side 2)*
Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Vet ikke

3 Var dere klar over at far har rett til foreldrepenger i tillegg til fedrekvoten? *(jf. informasjon på side 2)*
Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja (gå til spørsmål 5)
- ☐ Nei
- ☐ Usikker

4 a Hvis NEI på spørsmål 3:

Ville far tatt ut flere uker dersom dere hadde vært klar over det?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei (gå til spørsmål 5)
- ☐ Usikker (gå til spørsmål 5)

4 b Hvor mange flere uker ville far tatt ut?
Noter antall uker i boksen under.

Antall uker far ville tatt ut i tillegg

5 Hvordan kom dere frem til den endelige fordelingen av foreldrepengeperioden?
Flere svar mulig

- ☐ Vi kom frem til løsningen i fellesskap
- ☐ Det var i stor grad mor som fikk avgjøre
- ☐ Det var i stor grad far som fikk avgjøre
- ☐ Utenforliggende forhold avgjorde i stor grad
- ☐ Vi diskuterte det ikke
- ☐ Annet, noter:

6 Når kom dere frem til den endelige fordelingen av foreldrepengeperioden?
Merk: Sett ett kryss

- ☐ Før barnet ble født
- ☐ Etter at barnet ble født
- ☐ Endret fordelingen flere ganger i løpet av foreldrepengeperioden
- ☐ Usikker

7 Hvor gammelt er barnet når far begynner å ta ut foreldrepenger (inkl. fedrekvoten)? *De to permisjonsukene rett etter fødsel skal ikke regnes med. Skriv inn barnets alder i uker i boksen under:*

uker gammelt

- ☐ Vet ikke

8 Tar far ut foreldrepengene (inkl. fedrekvoten) sammenhengende eller i flere bolker? *(jf. informasjon på side 2)*
Merk: Sett ett kryss

- ☐ Sammenhengende (gå til spørsmål 11)
- ☐ I flere bolker
- ☐ Det er ikke bestemt (gå til spørsmål 11)

9 Besvares dersom far tar ut foreldrepengene i flere bolker:

I hvor mange bolker tar far ut foreldrepengene?
Oppgi antall bolker i boksen under:

bolker

10 Besvares dersom far tar ut foreldrepengene i flere bolker:

Hvor gammelt er barnet når far begynner på sin andre og eventuelt tredje, fjerde og femte bolke? Oppgi barnets alder i uker i boksene under for hver bolke.

Andre bolke (barnets alder): uker

Tredje bolke (barnets alder): uker

Fjerde bolke (barnets alder): uker

Femte bolke (barnets alder): uker

11 Når man skal ta ut foreldrepenger kan man velge om man vil ha 44 uker med 100 % lønn eller 54 uker med 80 % lønn (eventuelt 49 uker / 61 uker ved flerbarnsfødsler)

Hva hadde størst betydning for deres valg av foreldrepengeordning?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Økonomiske forhold
- ☐ Vi ønsket ikke å være for lenge borte fra jobb
- ☐ Vi ønsket lengst mulig tid med barnet
- ☐ Annet - noter

12 Tar dere til sammen ut alle ukene med foreldrepenger dere har krav på?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Det er ikke bestemt

13 Utsetter dere deler av foreldrepengerperioden? (jf. informasjon på side 2)

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja, far utsetter deler av foreldrepengerperioden
- ☐ Ja, mor utsetter deler av foreldrepengerperioden
- ☐ Ja, begge utsetter deler av foreldrepengerperioden
- ☐ Nei
- ☐ Vet ikke

14 Bor begge foreldre sammen med barnet?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei, kun mor
- ☐ Nei, kun far
- ☐ Delt bosted
- ☐ Barnet bor ikke med noen av foreldrene

15 Benyttet far sin rett til to ukers permisjon i forbindelse med fødselen? (jf. informasjon på side 2)

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja, far tok to uker permisjon
- ☐ Ja, men mindre enn to uker
- ☐ Nei (gå til spørsmål 17)
- ☐ Husker ikke (gå til spørsmål 17)

16 Hvis JA på spørsmål 15:

Mottok far lønn under permisjonen?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Vet ikke

17 a Tar dere ut ulønnet permisjon?

Ferie skal ikke regnes med.

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei (gå til spørsmål 18)
- ☐ Det er ikke bestemt (gå til spørsmål 18)

17 b Hvis JA i spørsmål 17a:

I hvor mange uker tar dere ut ulønnet permisjon? Oppgi antall uker mor og far tar ut i boksene under:

Antall uker mor skal ha ulønnet permisjon

Antall uker far skal ha ulønnet permisjon

Neste del av skjemaet besvares av MOR

- 18** Hvor lenge tar du ut foreldrepenger til sammen?
Regn om til hele uker å fem dager og oppgi i boksen under.

Antall hele uker

- ☐ Vet ikke
Har ikke rett til foreldrepenger (gå til spørsmål 23)

- 19** Synes du dette er passe lang tid?
Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja, passe
☐ Nei, kunne gjerne vært lenger
☐ Nei, kunne gjerne vært kortere
☐ Vet ikke

- 20a** Kjenner du til ordningen med graderte foreldrepenger?
Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
☐ Nei (gå til spørsmål 21)

- 20b** Skal du benytte eller har du benyttet graderte foreldrepenger? (jf. informasjon på side 2)

Hvis ja, fyll inn med ett tall i hver rute. Eksempel:
For 2,5 dager per uke i 10 uker, skriv:

2	,	5	dager per uke i	0	1	0	Antall uker
---	---	---	-----------------	---	---	---	-------------

	,		dager per uke i				Antall uker
--	---	--	-----------------	--	--	--	-------------

- ☐ Ja, men usikker på hvor lenge
☐ Nei
☐ Har ikke bestemt meg

- 21** Hva gjør du mens far tar ut fedrekvoten? Oppgi antall uker og antall dager per uke.

	Antall uker	Antall dager pr uke
Jeg er i arbeid / utdanning		
Jeg er hjemme (i ferie, permisjon eller annet)		
Annet:		

- ☐ Far tar ikke ut fedrekvoten / har ikke rett til fedrekvote

22 Besvares dersom både mor og far har rett til foreldrepenger:

Hvilke forhold hadde betydning for deg da dere fordelte foreldrepengerperioden mellom dere? *Eventuell ulønnet permisjon holdes utenfor.*

Ta stilling til utsagnene, og sett ett kryss for hvert utsagn:

	Hadde stor betydning	Hadde noe betydning	Hadde ingen betydning	Ikke relevant
Det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene	☐	☐	☐	☐
Jeg ønsket ikke å være lenger borte fra jobb / studier	☐	☐	☐	☐
Arbeidssituasjonen tillot ikke at jeg var lenger borte fra jobb	☐	☐	☐	☐
Arbeidsgiver ønsket ikke at jeg skulle være lenger borte fra jobb	☐	☐	☐	☐
<u>Fars</u> arbeid gjorde det vanskelig for ham å være lenger borte fra jobb	☐	☐	☐	☐
Det var ikke økonomisk lønnsomt for oss at <u>far</u> var hjemme lenger	☐	☐	☐	☐
Det var ikke økonomisk lønnsomt for oss at <u>jeg</u> var hjemme lenger	☐	☐	☐	☐
Amming av barnet gjorde det vanskelig for meg å være i jobb	☐	☐	☐	☐
Min helsetilstand etter fødselen gjorde at jeg trengte lang permisjon	☐	☐	☐	☐
Lang avstand mellom arbeidsstedet og hjemmet gjør det vanskelig å være i jobb mens jeg fortsatt ammer	☐	☐	☐	☐
Vi ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av foreldrepengerperioden	☐	☐	☐	☐
Det er viktig at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet	☐	☐	☐	☐
Omsorg for barnet er i hovedsak mors ansvar	☐	☐	☐	☐
Jeg ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig	☐	☐	☐	☐
<u>Jeg</u> ønsket ikke å være hjemme lenger	☐	☐	☐	☐
<u>Far</u> ønsket ikke å være hjemme lenger	☐	☐	☐	☐
Forventninger fra omgivelsene	☐	☐	☐	☐

Eventuelle andre forhold som hadde stor betydning:



23 Ulike forslag til endringer i fordelingen av foreldrepenger mellom mor og far har vært diskutert.

Hvor stor del av foreldrepengeperioden synes du bør være forbeholdt far?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ 6 uker (dagens fedrekvote)
- ☐ En fjerdedel av foreldrepengeperioden
- ☐ En tredjedel av foreldrepengeperioden
- ☐ Halve foreldrepengeperioden
- ☐ Færre uker enn i dag
- ☐ Ingen fedrekvote. Foreldre må selv få velge hvordan de deler foreldrepengeperioden
- ☐ Vet ikke

Bakgrunnsopplysninger om mor

24 Hva er din sivilstand?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Gift
- ☐ Samboer
- ☐ Enslig
- ☐ Skilt / Separert
- ☐ Enke

25 Hvor mange egne barn har du? Noter antall barn i boksen under:

--	--

 barn

26 Hvor mange av disse barna bor du sammen med? Noter antall barn i boksen under:

--	--

 barn

27 Hvor mange barn bor det totalt i din husstand? Noter antall barn i boksen under:

--	--

 barn

28 Hvor gamle er barna i husstanden? Oppgi antall barn i hver aldersgruppe i boksene under:

--	--

 0-5 år

--	--

 6-15 år

--	--

 16 år og eldre

29 Hvilken beskrivelse passer best for stedet du bor på?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Større by (flere enn 50 000 innb.)
- ☐ Mindre by (færre enn 50 000 innb.)
- ☐ Tettbygd strøk, men ikke by
- ☐ Spredtbygd strøk

30 Hva er din høyeste fullførte utdanning?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Grunnskole
- ☐ Videregående skole
- ☐ Høyere utdanning inntil 4 år
- ☐ Høyere utdanning over 4 år

31 Er du født i Norge?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja (gå til spørsmål 33)
- ☐ Nei

32 Hvis NEI på spørsmål 31:

Hvor er du født?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Norden
- ☐ Europa ellers, Nord-Amerika eller Oseania
- ☐ Asia, Afrika, Sør-Amerika eller Mellom-Amerika

33 Hva var din sysselsettingsstatus ved barnets fødsel?

Flere svar mulig

- ☐ Selvstendig næringsdrivende
- ☐ Arbeidstaker (gå til spørsmål 37)
- ☐ Student (gå til spørsmål 44 – fars del av spørreskjemaet)
- ☐ Hjemmeværende (gå til spørsmål 44 – fars del av spørreskjemaet)
- ☐ Arbeidsledig (gå til spørsmål 44 – fars del av spørreskjemaet)
- ☐ Trygdemottaker / Pensjonist (gå til spørsmål 44 – fars del av spørreskjemaet)

34 Besvares av selvstendig næringsdrivende:

Tegnet du tilleggsforsikring minst ti måneder før barnet ble født, slik at du får full utbetaling av foreldrepenger?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja (gå til spørsmål 37)
- ☐ Nei



35 Hvis NEI på spørsmål 34:

Hvorfor tegnet du ikke tilleggsforsikring?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Visste ikke at jeg måtte betale tilleggsforsikring for å få full utbetaling
- ☐ Glemte det / tenkte ikke over det
- ☐ Hadde ikke planlagt å få barn ennå
- ☐ Annet - noter:

36 Hvis NEI på spørsmål 34:

Ville du valgt å ta ut en lengre periode med foreldrepenger dersom du hadde fått full utbetaling?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Usikker

De neste spørsmålene besvares av mødre som hadde arbeid da barnet ble født
(Besvares også hvis du var sykmeldt fra arbeidet)

37 Hva var din samlede stillingsandel på fødselstidspunktet? Om du var helt eller delvis sykmeldt da du gikk ut i permisjon, skal du oppgi din ordinære stillingsandel i prosent i boksen under.

 %

38 Dersom du har flere jobber, skal du i spørsmål 38-41 ta utgangspunkt i arbeidsplassen hvor du har din hovedtilknytning

Hvilken sektor er du tilknyttet?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Offentlig
- ☐ Privat
- ☐ Offentlig næringsvirksomhet (for eksempel Posten og NSB)

39 Hvilken næring tilhører virksomheten du jobber i?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Jordbruk, skogbruk og fiske
- ☐ Industri / Olje og gass / Kraft- og vannforsyning
- ☐ Bygg og anlegg
- ☐ Transport og kommunikasjon
- ☐ Varehandel, hotell og restaurant
- ☐ Finanstjenester / Forretningsmessig tjenesteyting / Eiendomsdrift
- ☐ Offentlig forvaltning
- ☐ Undervisning
- ☐ Helse og sosiale tjenester
- ☐ Andre sosiale og personlige tjenester
- ☐ Usikker, oppgi yrke / type arbeidsplass i boksen

40 Hvor mange personer er det på arbeidsplassen din?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Enkeltmannsforetak
- ☐ 1-5 ansatte
- ☐ 6-19 ansatte
- ☐ 20-49 ansatte
- ☐ 50-99 ansatte
- ☐ 100 eller flere ansatte

41 Hvordan er fordelingen av kvinner og menn på din arbeidsplass?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Betydelig flere kvinner enn menn
- ☐ Betydelig flere menn enn kvinner
- ☐ Omtrent like mange kvinner og menn
- ☐ Vet ikke

42 Maksimale foreldrepenger tilsvarer ca. 400 000 kr. per år. Dersom du får utbetalt mer enn dette, er det arbeidsgiver som dekker mellomlegget.

Har du høyere årsinntekt enn 400 000 kr.?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei (gå til spørsmål 44 – fars del av spørreskjemaet)
- ☐ Vet ikke (gå til spørsmål 44 – fars del av spørreskjemaet)

43 Hvis JA på spørsmål 42:

Får du utbetalt full lønn under foreldrepengeperioden?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja, full lønn
- ☐ Nei, men mer enn 400 000 kr
- ☐ Nei, kun maksimale foreldrepenger
- ☐ Vet ikke

44 Hvor lenge tar du ut foreldrepenger til sammen (inkl. fedrekvoten)? *Regn om til hele uker á fem dager og oppgi i boksen under:*

		Antall hele uker
--	--	------------------

- ☐ Vet ikke
- ☐ Har ikke rett til foreldrepenger (*gå til spørsmål 48*)

45 Synes du dette er passe lang tid?
Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja, passe
- ☐ Nei, kunne gjerne vært lenger
- ☐ Nei, kunne gjerne vært kortere
- ☐ Vet ikke

46a Kjenner du til ordningen om graderte foreldrepenger?
Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei (*gå til spørsmål 47*)

46b Skal du benytte eller har du benyttet graderte foreldrepenger? (*jf. informasjon på side 2*)

Hvis ja, fyll inn med ett tall i hver rute. Eksempel: For 2,5 dager per uke i 10 uker, skriv:

2	,	5	dager per uke i	0	1	0	Antall uker
---	---	---	-----------------	---	---	---	-------------

	,		dager per uke i				Antall uker
--	---	--	-----------------	--	--	--	-------------

- ☐ Ja, men usikker på hvor lenge
- ☐ Nei
- ☐ Har ikke bestemt meg

47 Besvares dersom både mor og far har rett til foreldrepenger:

Hvilke forhold hadde betydning for deg da dere fordelte foreldrepengeperioden mellom dere? *Eventuell ulønnet permisjon holdes utenfor.*

Ta stilling til utsagnene, og sett ett kryss for hvert utsagn:

	Hadde stor betydning	Hadde noe betydning	Hadde ingen betydning	Ikke relevant
Det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene	☐	☐	☐	☐
Jeg ønsket ikke å være lenger borte fra jobb / studier	☐	☐	☐	☐
Arbeidssituasjonen tillot ikke at jeg var lenger borte fra jobb	☐	☐	☐	☐
Arbeidsgiver ønsket ikke at jeg skulle være lenger borte fra jobb	☐	☐	☐	☐
Mors arbeid gjorde det vanskelig for henne å være lenger borte fra jobb	☐	☐	☐	☐
Det var ikke økonomisk lønnsomt for oss at <u>mor</u> var hjemme lenger	☐	☐	☐	☐
Det var ikke økonomisk lønnsomt for oss at <u>jeg</u> var hjemme lenger	☐	☐	☐	☐
Amming av barnet gjør det vanskelig for mor å være i jobb	☐	☐	☐	☐
Mors helsetilstand etter fødselen gjorde at hun trengte lang permisjon	☐	☐	☐	☐
Lang avstand mellom arbeidsstedet og hjemmet gjør det vanskelig for mor å være i jobb mens hun fortsatt ammer	☐	☐	☐	☐
Vi ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av foreldrepengeperioden	☐	☐	☐	☐
Det er viktig at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet	☐	☐	☐	☐
Omsorg for barnet er i hovedsak mors ansvar	☐	☐	☐	☐
<u>Jeg</u> ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig	☐	☐	☐	☐
<u>Jeg</u> ønsket ikke å være hjemme lenger	☐	☐	☐	☐
<u>Mor</u> ønsket ikke å være hjemme lenger	☐	☐	☐	☐
Forventninger fra omgivelsene	☐	☐	☐	☐

Eventuelle andre forhold som hadde stor betydning:

48 Ulike forslag til endringer i fordelingen av foreldrepenger mellom mor og far har vært diskutert.

Hvor stor del av foreldrepengeperioden synes du bør være forbeholdt far?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ 6 uker (dagens fedrekvote)
- ☐ En fjerdedel av foreldrepengeperioden
- ☐ En tredjedel av foreldrepengeperioden
- ☐ Halve foreldrepengeperioden
- ☐ Færre uker enn i dag
- ☐ Ingen fedrekvote. Foreldre må selv få velge hvordan de deler foreldrepengeperioden
- ☐ Vet ikke

Bakgrunnsopplysninger om far

49 Hva er din sivilstand?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Gift
- ☐ Samboer
- ☐ Enslig
- ☐ Skilt / Separert
- ☐ Enke

50 Hvor mange egne barn har du? Noter antall barn i boksen under:

--	--

 barn

51 Hvor mange av disse barna bor du sammen med? Noter antall barn i boksen under:

--	--

 barn

52 Hvor mange barn bor det totalt i din husstand? Noter antall barn i boksen under:

--	--

 barn

53 Hvor gamle er barna i husstanden? Oppgi antall barn i hver aldersgruppe i boksene under:

--	--

 0-5 år

--	--

 6-15 år

--	--

 16 år og eldre

54 Hvilken beskrivelse passer best for stedet du bor på?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Større by (flere enn 50 000 innb.)
- ☐ Mindre by (færre enn 50 000 innb.)
- ☐ Tettbygd strøk, men ikke by
- ☐ Spredtbygd strøk

55 Hva er din høyeste fullførte utdanning?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Grunnskole
- ☐ Videregående skole
- ☐ Høyere utdanning inntil 4 år
- ☐ Høyere utdanning over 4 år

56 Er du født i Norge?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja (gå til spørsmål 58)
- ☐ Nei

57 Hvis NEI på spørsmål 56:

Hvor er du født?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Norden
- ☐ Europa ellers, Nord-Amerika eller Oseania
- ☐ Asia, Afrika, Sør-Amerika eller Mellom-Amerika

58 Hva var din sysselsettingsstatus ved barnets fødsel?

Flere svar mulig

- ☐ Selvstendig næringsdrivende
- ☐ Arbeidstaker (gå til spørsmål 62)
- ☐ Student (gå til spørsmål 69)
- ☐ Hjemmeværende (gå til spørsmål 69)
- ☐ Arbeidsledig (gå til spørsmål 69)
- ☐ Trygdemottaker / Pensjonist (gå til spørsmål 69)

59 Besvares av selvstendig næringsdrivende:

Tegnet du tilleggsforsikring minst ti måneder før barnet ble født, slik at du får full utbetaling av foreldrepenger?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja (gå til spørsmål 62)
- ☐ Nei

60 Hvis NEI på spørsmål 59:

Hvorfor tegnet du ikke tilleggsforsikring?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Visste ikke at jeg måtte betale tilleggsforsikring for å få full utbetaling
- ☐ Glemte det / tenkte ikke over det
- ☐ Hadde ikke planlagt å få barn ennå
- ☐ Annet - noter:

61 Hvis NEI på spørsmål 59:

Ville du valgt å ta ut en lengre periode med foreldrepenger dersom du hadde fått full utbetaling?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Usikker

De neste spørsmålene besvares av fedre som hadde arbeid da barnet ble født
(Besvares også hvis du var sykmeldt fra arbeidet)

62 Hva er din samlede stillingsandel når du begynner å ta ut foreldrepenger? *Om du var helt eller delvis sykmeldt da du gikk ut i permisjon, skal du oppgi din ordinære stillingsandel i prosent i boksen.*

 %

63 Dersom du har flere jobber, skal du i spørsmål 63-66 ta utgangspunkt i arbeidsplassen hvor du har din hovedtilknytning.

Hvilken sektor er du tilknyttet?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Offentlig
- ☐ Privat
- ☐ Offentlig næringsvirksomhet (for eksempel Posten eller NSB)

64 Hvilken næring tilhører virksomheten du jobber i?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Jordbruk, skogbruk og fiske
- ☐ Industri / Olje og gass / Kraft- og vannforsyning
- ☐ Bygg og anlegg
- ☐ Transport og kommunikasjon
- ☐ Varehandel, hotell og restaurant
- ☐ Finanstjenester / Forretningsmessig tjenesteyting / Eiendomsdrift
- ☐ Offentlig forvaltning
- ☐ Undervisning
- ☐ Helse og sosiale tjenester
- ☐ Andre sosiale og personlige tjenester
- ☐ Usikker, oppgi yrke / type arbeidsplass i boksen

65 Hvor mange personer er det på arbeidsplassen din?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Enkeltmannsforetak
- ☐ 1-5 ansatte
- ☐ 6-19 ansatte
- ☐ 20-49 ansatte
- ☐ 50-99 ansatte
- ☐ 100 eller flere ansatte

66 Hvordan er fordelingen av kvinner og menn på din arbeidsplass?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Betydelig flere kvinner enn menn
- ☐ Betydelig flere menn enn kvinner
- ☐ Omtrent like mange kvinner og menn
- ☐ Vet ikke

67 Maksimale foreldrepenger tilsvarer ca. 400 000 kr. per år. Dersom du får utbetalt mer enn dette, er det arbeidsgiver som dekker mellomlegget.

Har du høyere årsinntekt enn 400 000 kr.?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja
- ☐ Nei (gå til spørsmål 69)
- ☐ Vet ikke (gå til spørsmål 69)



68 Hvis JA på spørsmål 67:

Får du utbetalt full lønn under foreldrepengerperioden?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Ja, full lønn
- ☐ Nei, men mer enn 400 000 kr
- ☐ Nei, kun maksimale foreldrepenger
- ☐ Vet ikke

Til slutt:

69 Hvem har fylt ut spørreskjemaet?

Merk: Sett ett kryss

- ☐ Både mor og far
- ☐ Kun mor
- ☐ Kun far

70 Kommentarer:



UTGIVER
Arbeids- og velferdsdirektoratet

BESTILLING
Rapporten kan bestilles på 21 07 00 00
eller per e-post: nav.statistikk.utredning@nav.no

Rapporten er tilgjengelig på
www.nav.no under "Tall og analyse"

ISBN 978-82-551-1157-3

