

Rapport 2017:2

# Pappaperm?


Fedre som ikke tar  
fedrekvote – hvor mange,  
hvem og hvorfor?

Ragni Hege Kitterød, Sigtona Halrynjo og Kjersti Misje Østbakken

Institutt for samfunnsforskning  
Rapport 2017:2

# **Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote - hvor mange, hvem og hvorfor?**

Ragni Hege Kitterød, Sigtona Halrynjo  
og Kjersti Misje Østbakken



© Institutt for samfunnsforskning 2017  
Rapport 2017:2

**Institutt for samfunnsforskning**

Munthes gate 31  
PO Box 3233 Elisenberg  
NO-0208 Oslo, Norway

ISBN (print): 978-82-7763-548-4

ISBN (online): 978-82-7763-549-1

ISSN (print): 0333-3671

ISSN (online): 1891-4314

[www.samfunnsforskning.no](http://www.samfunnsforskning.no)

# Innhold

<b>Forord</b> .....	5
<b>Sammendrag</b> .....	7
<b>English summary</b> .....	9
<b>1. Innledning</b> .....	11
1.1 Om oppdraget og problemstillinger .....	11
1.2 Rapportens struktur .....	12
<b>2. Fedrekvoten – utforming og utvikling</b> .....	13
<b>3. Tidligere forskning i Norge om fedre som ikke tar fedrekvote</b> .....	16
3.1 Tema og organisering .....	16
3.2 Gjennomgang av enkeltstudier .....	17
3.3 Oppsummering .....	37
<b>4. Hvem tar ikke (hele) fedrekvoten? Analyser basert på registerdata</b> ..	39
4.1 Innledning .....	39
4.2 Datagrunnlag og variabler .....	40
4.3 Hvem har ikke rett til fedrekvote? .....	51
4.4 Hvem tar ikke (hele) fedrekvoten? Analyser av fedre med rett til kvote	53
4.5 Multivariate analyser – kjennetegn ved fedre som ikke tar kvoten .....	65
4.6 Oppsummering .....	81
Vedleggstabeller, kapittel 4 .....	84
<b>5. Hvorfor ikke fedrekvote?</b>	
<b>Om opplevelser av jobbrelatert risiko og problemer med NAV</b> .....	91
5.1 Om undersøkelsen .....	91
5.2 Hvorfor har ikke far tatt (full) kvote?.....	96
5.3 Motstand mot eller tilslutning til fedrekvoten? .....	109
5.4 Hva betyr det å ta fedrekvote? .....	116
5.5 Hva skal til for å øke fars bruk av fedrekvote/permisjon? .....	125
5.6 Diskusjon .....	136
<b>6. Oppsummering</b> .....	141
<b>Litteratur</b> .....	148



# Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet og inngår som en del av CORE – Kjernemiljø for likestillingsforskning.

Prosjektet som rapporteres består av tre deler: 1) en oversikt over tidligere forskning i Norge om fedre som ikke benytter hele fedrekvoten eller bare tar deler av kvoten, 2) en registerbasert analyse av kjennetegn ved fedre som ikke tar ut foreldrepenger tilsvarende (hele) fedrekvoten, og 3) en kvalitativ studie av hvorfor fedre ikke tar hele kvoten, og hva som skal til for at de skal ta mer permisjon. Vi takker forskningsleder Liza Reisel ved Institutt for samfunnsforskning for gode kommentarer og innspill til en tidligere versjon av manuskriptet. Vi vil også rette en takk til fedrene som deltok i den kvalitative delen av studien og delte sine erfaringer og synspunkter med oss, og til Kantar TNS som gjorde en flott innsats med å rekruttere informanter og gjennomføre de kvalitative intervjuene. I henhold til avtalen ble en foreløpig versjon av manuskriptet til denne rapporten overlevert oppdragsgiver 1. desember 2016, mens den endelige versjonen blir publisert i begynnelsen av 2017.

Oslo, 20. januar 2017



# Sammendrag

**Forfattere** Ragni Hege Kitterød, Sigtona Halrynjo og Kjersti Misje Østbakken

**Tittel** Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?

**Sammendrag** I 1993 innførte Norge, som det første land i verden, en fedrekvote på fire uker i foreldrepermisjonen. Kvoten er i dag på ti uker og har stor oppslutning, men det er likevel en del fedre som ikke tar fedrekvote. Noen mangler rettigheter, mens andre ikke tar fedrekvote selv om de har rett til dette. Det er den siste gruppen av fedre som studeres i denne rapporten. Studien består av tre deler: 1) en oversikt over tidligere relevant forskning i Norge, 2) en registerbasert analyse av kjennetegn ved fedre som ikke tar ut foreldrepenger tilsvarende (hele) fedrekvoten, og 3) en kvalitativ studie av hvorfor fedre ikke tar hele kvoten, og hva som skal til for at de skal ta mer permisjon.

Tidligere studier gir svært ulike anslag for andelen fedre som ikke benytter fedrekvoten, blant annet avhengig av datagrunnlaget (spørreskjema eller register) og av hvordan analyseutvalget er definert. Litteraturgjennomgangen viser uansett at det å ta fedrekvote i løpet av få år ble en majoritetspraksis. Flere grupper av fedre har fått rett til å benytte kvoten, og blant dem som har rett til kvote, tar det store flertallet enten hele eller deler av kvoten. Det er særlig forhold knyttet til fars og mors jobb og inntekt som har betydning for om far tar permisjon eller ikke, og hvor mye permisjon han tar.

Ifølge vår registerbaserte studie var det omtrent 13 prosent av gifte/samboende fedre som fikk barn i 2011, som ikke hadde rett til å ta fedrekvote. Blant dem med rett til kvote, var det omtrent 10 prosent som ikke tok foreldrepenger, og omtrent 14 prosent som tok mindre enn full kvote. Fedre som ikke tar (full) kvote, er overrepresentert blant dem med kort utdanning, lav inntekt eller veldig høy inntekt, og blant fedre født utenfor Norge. Manglende eller begrenset fedrekvotebruk er dessuten særlig utbredt blant ansatte innen overnatting og servering, helse- og sosialtjenester, transport og lagring og innen teknisk og forretningsmessig tjenesteyting. Separate analyser av fedre med utdanning på universitetsnivå og fedre med kortere utdanning, gir mange av de samme resultatene, men det er også noen forskjeller. For eksempel har fedre som er ansatt innen undervisning, høyere sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger enn sammenligningsgruppen (industrien) blant dem med lavere utdanning. Denne sammenhengen finner man ikke blant dem med høyere utdanning.

Den kvalitative studien avdekket to hovedtyper av begrunnelser for at fedre ikke tar (full) fedrekvote. Den ene handler om opplevd risiko i forbindelse



med jobb, inntekt og karriere, og den andre om problemer knyttet til NAV, som manglende informasjon, kompliserte søknadsskjemaer eller lav kompetanse hos NAV-ansatte. Begrunnelsene er ikke gjensidig utelukkende. Vi finner ingen tegn til at begrenset permisjonsbruk handler om negative holdninger til fedrekvote eller tradisjonelle holdninger til farsrollen.

Et sentralt funn er at det ikke nødvendigvis er en entydig sammenheng mellom bruk av fedrekvote på den ene siden og fravær fra jobb kombinert med ansvar for barnet på den andre. Flere fedre som ikke hadde tatt (full) kvote, hadde likevel vært mye sammen med barnet i det første leveåret i ferier eller andre friperioder. Motsatt var det flere av dem som hadde tatt en del permisjon, som ikke hadde hatt hovedansvaret for barnet alene over lengre tid. Noen hadde tatt gradert permisjon kombinert med jobb på deltid, noen tok permisjon mens mor hadde ferie, og i noen tilfeller gikk barnet i barnehage under deler av fars kvote. Flexibiliteten i fedrekvoteordningen innebærer også at fedre med fleksible jobber kan ta mye registrert fedrekvote uten å gi fra seg jobbansvaret. Dette gir mulighet for å redusere potensielt negative konsekvenser for inntekt og karriere, samtidig som en del av fedres begrensede permisjonsbruk ikke vil synes i foreldrepengeregisteret.

Vår studie tyder på at enklere og bedre informasjon fra NAV muligens kan øke fedres uttak av foreldrepenge. Det er trolig mer krevende å bøte på begrenset bruk av fedrekvote på grunn av risiko knyttet til jobb, inntekt og karriere. Overraskende nok argumenterer fedrene som selv har utnyttet flexibiliteten i fedrekvoten, sterkt for lengre kvote, mindre flexibilitet og større krav til far.

Studien synliggjør behovet for mer kunnskap om hvordan fedrekvote og permisjon faktisk benyttes av fedre og mødre i ulike grupper, og om hvorfor likestilte holdninger og sterk støtte til fedrekvote ikke nødvendigvis går sammen med faktisk permisjonsbruk.

## **Emneord**

Foreldrepermisjon, fedrekvote, arbeid-familie-balanse, kjønnslikestilling, familiepolitikk, arbeidsmarked

# English summary

**Authors** Ragni Hege Kitterød, Sigtona Halrynjo and Kjersti Misje Østbakken

**Title** Daddy leave? Fathers who do not use the father's quota  
– how many, who and why?

**Summary** As the first country in the world, Norway introduced a four weeks fathers' quota in the parental leave scheme in 1993. The fathers' quota is now ten weeks and is widely supported. However, there are still some fathers who do not make use of the quota, some because they are not entitled to use it, and some for other reasons. In this report we study fathers who do not make use of the (entire) quota, even though they are entitled to do so. The study consists of three parts: a literature review of relevant research in Norway; a registry-based analysis of characteristics of fathers who do not take up parental benefit equivalent to the (entire) fathers' quota; and a qualitative study of why fathers do not make use of the (entire) quota as well as what would make them take more paid parental leave.

Previous research provides different estimates for the proportion of fathers who do not make use of the fathers' quota, depending, among other things, on type of data (questionnaire or registers) and on the definition of the analysis sample. Nevertheless, the literature review reveals that only few years after the implementation of the quota, the vast majority of eligible fathers made use of it. The number of eligible fathers has increased, and most of them use the entire quota or at least a part of it. It is particularly factors related to the father's or the mother's job and income that affect fathers' usage of paid parental leave.

According to our registry-based study, about 13 percent of coupled men who became fathers in 2011 were ineligible to make use of the fathers' quota. About 10 percent of the eligible fathers did not take any paid parental leave, whereas about 14 percent used less than the quota. Fathers who do not make use of the (entire) fathers' quota are overrepresented among those without a university degree, among those with low or very high income, and among fathers born abroad. Moreover, limited use of the fathers' quota is particularly common among employees in industries such as accommodation and food service activities, human health and social work activities, transport and storage, and real estate, scientific, technical, administrative, and support services. Separate analyses of fathers with and without a university degree generate similar results, but there are also some differences. For instance, high-school educated fathers in the education industry are less likely to use any paid parental leave than high-school educated fathers in the reference group (manufacturing), whereas there are no differences in parental leave uptake among fathers with a university degree in these industries.

Our qualitative study reveals that fathers who refrain from using the (entire) fathers' quota give two different explanations for this: one recurring account concerns job-, income-, and career-related risks experienced by the fathers, and the other concerns problems related to NAV (the Norwegian Labour and Welfare Administration), such as complicated application forms and a lack of information and of competence among the NAV employees. These accounts are not mutually exclusive. There are no indications in our study that fathers' limited parental leave use is a result of negative attitudes to the fathers' quota or traditional gender-role attitudes.

A key finding from our study is that taking paid parental leave does not necessarily imply that the fathers are absent from work or take the main responsibility for the child. On one hand, some of the fathers who did not use the (entire) quota still spent a lot of time with the child during the child's first year, during periods of unemployment, sick leave or periods off from work. On the other hand, some of the fathers who had taken some paid parental leave did neither actually leave their work responsibility nor take on the main responsibility for the child over an extended period of time. Some of them combined parental benefit with part-time employment, some used parental benefit during the mother's vacation, and in some cases the child attended child daycare services during parts of the paternity leave. The flexibility of the fathers' quota implies that fathers with flexible jobs may in principle keep many of their work-related responsibilities even though they draw parental benefit, and thereby reduce potential negative income- and career-related consequences. Such practices cannot be detected in registry-based data.

Our study suggests that better information from NAV may increase fathers' use of parental benefits. It may be more complicated to remedy limited use of parental benefits that results from the income- and career-related risks experienced by the fathers. We were surprised to find that fathers who themselves had taken advantage of the flexibility of the parental leave scheme, strongly argued that the fathers' quota should be extended and be made less flexible. They also asked for a stronger push on the fathers to use the entire quota and take more responsibility at home.

According to our study there is a need for more knowledge about how different groups of fathers and mothers in practice use the parental benefit, and also why attitudes of gender equality and strong support for the fathers' quota are not necessarily reflected in the actual use of paid parental leave.

**Index terms**

Parental leave, father's quota, work-family-balance, gender equality, family policy, labour market

# 1. Innledning

## 1.1 Om oppdraget og problemstillinger

Institutt for samfunnsforskning (ISF) har fått i oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet å undersøke 1) hva som kjennetegner fedre som ikke tar ut hele fedrekvoten, 2) hvorfor disse fedrene ikke tar ut hele fedrekvoten, og 3) hva som skal til for at disse fedrene tar ut hele fedrekvoten. I 1993 innførte Norge, som det første land i verden, en egen kvote i foreldrepermisjonen som var forbeholdt far. Målsettingen var å styrke relasjonen mellom far og barn. I tillegg ønsket man å bidra til økt likestilling mellom mor og far både i familien og i yrkeslivet. Fedrekvoten er senere utvidet flere ganger og er i dag på ti uker. Stadig flere fedre har også fått rett til å benytte fedrekvoten.

Fedrekvoten regnes gjerne som en suksesshistorie, ettersom fedres permisjonsbruk har økt markant i takt med innføring og utvidelser av kvoten (Brandth & Kvande 2013b). Også i andre land konkluderer man med at dersom målsettingen er at far skal ta mer permisjon, er det å reservere permisjon for far det tiltaket som til nå har vist seg å ha størst effekt (Duvander, Ferrarini & Johansson 2015). Men selv om fedrekvoten har stor oppslutning i de fleste grupper, er det fremdeles en del fedre som ikke benytter fedrekvoten, eller som bare tar deler av kvoten. Noen mangler rettigheter til å benytte kvoten. Andre har formelt sett rett til å ta fedrekvote, men tar, av ulike grunner, likevel ikke fedrekvote, eller tar bare deler av kvoten. Det er først og fremst den siste gruppen av fedre vi studerer i denne rapporten.

Prosjektet består av tre hoveddeler: 1) en oppsummering av tidligere forskning i Norge om fedre som ikke benytter (hele) fedrekvoten, 2) en registerbasert analyse av kjennetegn ved fedre som ikke tar (hele) fedrekvoten, og 3) en kvalitativ studie med dybdeintervjuer av fedre som ikke tar (hele) fedrekvoten. Den kvalitative studien dreier seg særlig om fedres holdninger til fedrekvoten, hvorfor de ikke benytter hele kvoten, og hva som skal til for at de skal ta mer foreldrepermisjon. Samlet sett gir dette mye ny kunnskap om den etter hvert forholdsvis lille gruppen av fedre som ikke tar fedrekvote, eller som bare tar begrenset kvote selv om de formelt sett har rett til å ta fedrekvote.

## 1.2 Rapportens struktur

Rapporten består av fem kapitler pluss en oppsummering. I kapittel 2 redegjør vi for hvordan fedrekvoten har vært utformet fra innføringen i 1993 og fram til dagens situasjon med ti ukers fedrekvote. Dette gir en viktig bakgrunn for å forstå studiene som omtales i litteraturgjennomgangen og de kvantitative og kvalitative analysene fra dette prosjektet. Deretter, i kapittel 3, oppsummerer vi tidligere forskning i Norge om fedre som ikke benytter fedrekvoten, eller som bare benytter deler av kvoten, hva som kjennetegner disse fedrene, hvilke grunner de gir for at de ikke benytter (hele) fedrekvoten, og hva som skal til for at de skal benytte (hele) fedrekvoten. Vi omtaler både studier basert på registerdata, spørreskjemadata og kvalitative studier. Vi inkluderer også studier av fedre som formelt sett tar ut foreldrepenger, men som av ulike grunner likevel ikke har hovedansvaret for barnet i permisjonstiden.

I kapittel 4 analyserer vi hvor mange fedre som ikke benytter (hele) fedrekvoten, og hvordan dette varierer mellom ulike grupper av fedre, basert på registerdata. Informasjon om uttak av foreldrepenger er hentet fra foreldrepengerregisteret. Relevant bakgrunnsinformasjon om demografiske og sosio-økonomiske kjennetegn ved far og mor er koblet til fra ulike administrative registre, som for eksempel det sentrale folkeregisteret, arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret, inntektsregisteret og utdanningsregisteret. Vi analyserer uttak av foreldrepenger over en treårsperiode for fedre som fikk barn i 2011. De som fikk barn før 1. juli, hadde rett til ti ukers fedrekvote, mens de som fikk barn fra og med 1. juli, hadde rett til tolv ukers fedrekvote.

I kapittel 5 presenterer vi resultater fra dybdeintervjuer med tolv fedre som enten ikke har tatt noe fedrekvote, eller som ikke har benyttet hele kvoten. Intervjuene varte omtrent én time. ISF hadde ansvar for å utforme intervjuguiden, mens Kantar TNS (tidligere TNS Gallup) stod for rekruttering av informanter, gjennomførte intervjuene og transkriberte disse i ettertid basert på lydbåndopptak. I tillegg til spørsmål om hvor mye permisjon far tok, hvorfor han ikke tok (hele) fedrekvoten, og hva som skulle til for at han skulle ta mer permisjon, dreide intervjuene seg om fars holdning til fedrekvote, arbeidsgivers holdning til / tilrettelegging for fedrekvote, fars og partners arbeidssituasjon, hvordan far og partner kom fram til hvor mye permisjon hver av dem skulle ta, og fars permisjonsbruk i forbindelse med tidligere og eventuelle framtidige barn. Fedre som hadde tatt permisjon, ble også spurt hvordan de utformet og opplevde permisjonstiden, og hva de gjorde mens de hadde permisjon.

## 2. Fedrekvoten – utforming og utvikling

Tabell 2.1 gir en oversikt over endringer i foreldrepermisjonen fra 1978, da den betalte permisjonen ble utvidet fra 12 til 18 uker, og da mor og far for første gang fikk muligheten til å dele det meste av permisjonen mellom seg. Seks uker etter fødselen var da reservert for mor, mens de resterende tolv ukene kunne deles mellom foreldrene. Denne ordningen gjaldt helt fram til 1987, da permisjonen ble utvidet med to uker. I årene som fulgte, kom flere mindre utvidelser, og i 1992, altså året før fedrekvoten ble innført, var den totale permisjonslengden 35 uker med 100 prosent lønnskompensasjon eller 44,4 uker med 80 prosent kompensasjon. Den 1. april 1993 ble den samlede perioden med foreldrepenger utvidet med sju uker. Fire av disse var reservert for far og kunne altså ikke overføres til mor uten i helt spesielle tilfeller. Foreldre kunne da ta ut til sammen 42/52 uker med 100/80 prosent lønnskompensasjon. Formålet med en slik kvote for far var i første rekke å styrke relasjonen mellom far og barn. Det var dessuten en forventning om at større deltakelse fra fedre i omsorgsarbeidet ville bidra til større likestilling mellom foreldre både i yrkeslivet og i familien også når barna ble større (Brandth & Kvande 2003). Behovet for en lengre permisjon totalt sett bygde blant annet på en oppfatning av at to-inntektsfamiliene opplevde stort tidspress (Ellingsæter 2016). Med utvidelsen i 1993 ønsket man å gi familiene mulighet til å yte bedre og mer omsorg for barnet i det første leveåret.

Etter dette var både fedrekvoten og den samlede permisjonslengden uendret i over ti år. Kvoten ble så utvidet til fem/seks uker i 2005/2006 og til 10/12/14 uker i 2009/2011/2013. Fram til 2009 skjedde utvidelsene gjennom nye uker i tillegg til den eksisterende permisjonen. Forlengelsene i 2009, 2011 og 2013 skjedde derimot både ved en utvidelse av den samlede permisjonslengden og ved at noe av fellesdelen ble omgjort til fedrekvote.

I 2014 ble fedrekvoten redusert til ti uker, mens den delbare permisjonen økte med fire uker. Den samlede lengden på permisjonen var altså uendret. I dag blir foreldrepenger ved fødsel utbetalt i 49/59 uker med 100/80 prosent kompensasjonsgrad. Ti uker er altså forbeholdt far, og 13 uker, hvorav tre må benyttes før terminato, er forbeholdt mor. Resten kan foreldrene dele mellom seg som de vil. I tillegg kan hver av foreldrene ta ett års ulønnet permisjon for å ta seg av barna.

**Tabell 1.1 Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote**

År	Antall uker totalt 100 % (80 %) lønn	Mors del, uker etter termin (+ uker før termin)	Felles (delbar) 100 % (80 %) lønn	Fars del (fedre- kvote)	Omsorgs- permisjon ved fødsel (ev. betalt av arbeidsgiver)
1978	18	6	12		2
1987	20	6	14		2
1988	22	6	16		2
1989	24 (30)	6	18 (24)		2
1990	28 (35)	6	22 (29)		2
1991	32 (40)	6 (+ 2)	24 (32)		2
1992	35 (44,4)	6 (+ 2)	27 (36,4)		2
1993	42 (52)	6 (+ 3)	29 (39)	4	2
2005	43 (53)	6 (+ 3)	29 (39)	5	2
2006	44 (54)	6 (+ 3)	29 (39)	6	2
2009	46 (56)	6 (+ 3)	27 (37)	10	2
2011	47 (57)	6 (+ 3)	26 (36)	12	2
2013	49 (59)	14 (+ 3)	18 (28)	14	2
2014	49 (59)	10 (+ 3)	26 (36)	10	2

Kilde: (Brandth & Kvande 2013b).

<https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/Foreldrepenget.347653.cms#chapter-3>

For å ha rett til foreldrepenget må mor og far ha vært i arbeid seks av de ti siste månedene før uttak og ha hatt en inntekt tilsvarende minst halve grunnbeløpet i folketrygden. Grunnbeløpet (G) er nå NOK 92 576. Foreldrepenget blir utbetalt med et årsbeløp på inntil 6G, men mange arbeidsgivere dekker differansen mellom foreldrepenget og ordinær lønn. Dersom far skal benytte den delbare permisjonen, må mor være i arbeid eller utdanning mens far har permisjon. Begrunnelsen er at staten ikke skal betale for dobbeltomsorg. Fram til 2000 hadde far såkalt avledet rett til foreldrepermisjon, noe som innebærer at fars uttak forutsetter at både han og mor har opptjent foreldrepengetrettigheter. Dette gjaldt både for den delbare delen og for fedrekvoten. Selv om han selv hadde opptjent rett til foreldrepenget, kunne han ikke ta betalt permisjon dersom ikke også mor hadde opptjent slike rettigheter gjennom yrkesaktivitet før barnets fødsel. Fra 1. juli 2000 fikk far selvstendig opptjeningsrett til foreldrepenget for

delbar permisjon og har siden det altså kunnet benytte den delbare delen av foreldrepermisjonen uavhengig av om mor har opptjent rettigheter eller ikke.

Fedrekvoten er derimot fremdeles en avledet rettighet. Siden innføringen i 1993 har imidlertid stadig flere grupper av fedre fått rett til fedrekvote. Da fedrekvoten ble innført, kunne mor ikke være hjemme mens far hadde permisjon. Dette skapte problemer for mange ettersom en del mødre planla å være hjemme en stund med ulønnet permisjon i påvente av barnehageplass (Vollset 2011). Det var stor mangel på barnehageplasser i Norge på begynnelsen av 1990-tallet, særlig for de minste barna. Kun én av fire ett- til toåringer gikk i barnehage i 1993. Ser vi på ett-åringene for seg, var andelen bare 19 prosent (Ellingsæter, Kitterød & Lyngstad 2016). Allerede i 1994 ble loven endret slik at mor kunne være hjemme (uten foreldrepenge) eller avvikle ferie mens far tok ut kvoten. Lenge var det slik at fars utbetaling under fedrekvoten ble redusert i forhold til mors stillingsbrøk før barnets fødsel. Dersom mor for eksempel hadde halv stilling, fikk far utbetalt 50 prosent av sin egen inntekt når han mottok foreldrepenge. Dette gjaldt både den delbare permisjonen og fedrekvoten. Denne regelen ble fjernet i 2000. Siden da har far hatt full, selvstendig opptjeningsrett til foreldrepenge. Fram til 2010 var det en forutsetning at mor hadde jobbet minst halv stilling, for at far skulle ha rett til fedrekvote. For barn født fra og med 1. juli 2010 er det tilstrekkelig at mor har vært i arbeid seks av de ti siste månedene før uttak og har hatt en inntekt tilsvarende minst ½G. Fra 1. juli 2011 har far rett til å ta ut det samme antallet uker som fedrekvoten i tilfeller der mor mottar uførepensjon.

I 2007 ble mulighetene for fleksibelt uttak av foreldrepermisjonen utvidet til også å omfatte fedrekvoten, og permisjonen kunne nå tas ut helt fram til barnet fyller tre år. Hensikten var å gjøre det enklere for begge foreldre å gjøre bruk av permisjonsrettighetene sine, samt å forenkle regelverket (Brandth & Kvande 2013a). Man håpet at muligheten for fleksibelt uttak ville bidra til at flere fedre tok ut (hele) fedrekvoten. Fra 2007 kan fedrekvoten, i likhet med det meste av permisjonen for øvrig, splittes opp i flere bolker og/eller tas som deltidspolisjon i forbindelse med deltidsarbeid (gradert permisjon). Det er ingen øvre eller nedre grense hvor mye/lite foreldrene kan arbeide når de har gradert permisjon.

Dersom far ønsker å utsette fedrekvoten, må han søke om dette. NAV må ha mottatt søknaden senest siste dag i fellesperioden av permisjonen. Foreldrepenge dager som ikke er benyttet innen barnet er tre år, vil bli strøket. Hvis foreldrene får et nytt barn før stønadsperioden for det første barnet er brukt opp, mister de retten til å benytte de ubrukte dagene for det første barnet.



## 3. Tidligere forskning i Norge om fedre som ikke tar fedrekvote

### 3.1 Tema og organisering

I denne delen av rapporten oppsummerer vi tidligere forskning i Norge om fedre som ikke benytter fedrekvoten, eller som bare tar ut deler av denne. Vi har ikke funnet publikasjoner der dette er et hovedtema, men informasjon om fedre som ikke bruker (hele) fedrekvoten, inngår som ett av flere temaer i flere studier om bruk av fedrekvoten og foreldrepermisjon for øvrig, eller som bakgrunnsinformasjon i analyser av hvilke fedre som tar mye eller lite permisjon, hvordan permisjonen brukes, erfaringer med ulike typer uttak, osv. Vi inkluderer studier fra perioden rett etter at fedrekvoten ble innført, og nyere studier. Dermed inngår både studier av fedre som var omfattet av en ordning med forholdsvis kort og lite fleksibel kvote, og fedre som kunne ta lang og fleksibel kvote. Både studier basert på registerdata, spørreskjemadata og kvalitative intervjuer er tatt med.

Hvilket bilde vi får av andelen fedre som ikke benytter (hele) fedrekvoten, og kjennetegn ved disse fedrene, er følsomt for hvordan analyseutvalget defineres, og hvordan data er samlet inn. Spørreundersøkelser gir gjerne lavere anslag for andel fedre som ikke benytter (hele) fedrekvoten, enn studier som er basert på registerdata. Dette bunner blant annet i lavere svarprosent blant fedre som tar lite permisjon, enn blant fedre som tar mye permisjon, og at det er feilkilder knyttet til fedrenes svar på spørsmål om hvorvidt de har rett til fedrekvote eller ikke, og hvor mye permisjon de faktisk har tatt. Grambo og Myklebø (2009) fant for eksempel at nesten 100 prosent av fedre i par der begge foreldre hadde rett til foreldrepenger, benyttet fedrekvoten. Registerbaserte studier viser gjerne langt flere «ikke-brukere», men det er stor variasjon mellom ulike studier. Ifølge Fougner (2009a) var det for eksempel 38 prosent av fedre som fikk barn i 2006, som ikke tok noe foreldrepermisjon. Denne andelen er beregnet ut fra alle fedre som fikk barn dette året, også de som ikke hadde rett til foreldrepenger. Blant fedre der barnets mor tok ut foreldrepenger, var andelen lavere, omtrent 23 prosent (Fougner 2009a). Generelt er det viktig å legge merke til hvordan forskere avgrensner analyseutvalget i studier av bruk / ikke-bruk av fedrekvoten. Lappegård (2008) holder for eksempel utenfor barn der minst én av foreldrene

er innvandrere, Lappegård (2012) inkluderer kun foreldre der barnet er mors første barn, mens Naz (2010) inkluderer gifte og samboende foreldre der begge hadde inntekt fra yrkesarbeid det året før barnet ble født, og året forut for dette. Det er videre viktig å huske på at stadig flere grupper av fedre har fått rett til fedrekvote, og at kvoten er blitt utvidet over tid og gjort mer fleksibel (se omtale av fedrekvoten i kapittel 2).

I litteraturgjennomgangen i det følgende omtaler vi funn om andelen fedre som ikke benytter (hele) fedrekvoten, hva som kjennetegner disse fedrene (basert på bi- og multivariate analyser) og hvilke begrunnelser fedrene gir for at de ikke benytter (hele) fedrekvoten. Vi inkluderer også noen studier som viser at selv om far formelt sett tar ut hele fedrekvoten, bruker han ikke alltid permisjonstiden etter intensjonen – det vil si at han ikke har hovedansvaret for barnet over en lengre periode mens mor er på jobb, studerer eller lignende. Mens noen studier behandler flere av disse spørsmålene, ser andre bare på ett eller to av dem. Vi omtaler studiene én for én og gir en mer tematisk oppsummering til slutt. Studiene presenteres i kronologisk rekkefølge etter når barna ble født. Framstillingen er delvis basert på en tidligere litteraturstudie om fedrekvoten som norm (Halrynjo & Kitterød 2016), men inkluderer også eldre studier enn dem som inngår i denne tidligere studien. Mens Halrynjo og Kitterød (2016) dreier seg om bruk av og holdninger til fedrekvoten, dreier gjennomgangen i det følgende seg altså om fedre som ikke benytter fedrekvoten, eller som bare tar ut deler av denne.

## 3.2 Gjennomgang av enkeltstudier

**Brandth og Kvande (2003): *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget** (Spørreskjema-data og kvalitative intervjuer. Fedre med barn født 1994–1995, fedrekvote = fire uker.)

I boka *Fleksible fedre* diskuterer Brandth og Kvande (2003) utvikling, bruk og forståelser av fedrekvoten blant fedre som fikk barn midt på 1990-tallet, altså da fedrekvoten var forholdsvis ny, men likevel var såpass etablert at den var i ferd med å bli en majoritetspraksis. Hovedvekten ligger på fedre som benytter kvoten, men forfatterne skriver også litt om dem som ikke benytter kvoten, eller som ikke benytter den i tråd med intensjonen. Analysene er basert på en spørreskjemaundersøkelse blant fedre som fikk barn i Trondheim og Orkdal kommuner i en 12-månedersperiode i 1994–95, samt på dybdeintervjuer med 30 av fedrene i spørreskjemaundersøkelsen pluss deres partnere. Barna var mellom ett og to år da fedrene fylte ut spørreskjemaet, og noen måneder eldre

da dybdeintervjuene ble foretatt. Svarandelen i spørreskjemaundersøkelsen var 63 prosent. 72 prosent av fedrene i nettoutvalget oppga at de hadde rett til fødselspenger. Ettersom denne andelen var høyere enn tallene fra Rikstrygdeverket (nå Arbeids- og velferdsetaten, NAV), antok forfatterne at fedre uten foreldre-pengerettigheter er underrepresentert i undersøkelsen – dvs. fedre som selv ikke hadde jobb, som hadde en partner med mindre enn halv stilling, som var student, eller som var arbeidsledig eller trygdet.

Basert på tall fra Rikstrygdeverket viser Brandth og Kvande (2003) hvordan det å ta foreldrepermisjon gikk fra å være en mindretalls- til en flertallspraksis for fedre etter innføringen av fedrekvoten, mens det ikke å ta permisjon i løpet av få år altså ble en mindretallspraksis (se tabell 3.1). Andelen fedre som ikke tok permisjon, gikk ned fra 96 prosent til 55 prosent fra 1993 til 1994. Deretter sank den gradvis til 15 prosent i 1998.

**Tabell 3.1 Andel yrkesaktive fedre som har tatt / ikke tatt foreldrepermisjon, 1988 til 2000. Prosent<sup>1</sup>**

Per- misjon	1988	-89	-90	-91	-92	-93	-94	-95	-96	-97	-98	-99	2000
Ja	0,6	1,0	1,7	2,0	2,3	4,1	45	57	61	75	85	85	85
Nei	99,4	99,0	98,3	98	97,7	95,9	55	43	49	25	15	15	15

Kilde: Brandth og Kvande (2003):69/Rikstrygdeverket.

<sup>1</sup> Tallene er anslag fra Rikstrygdeverket (nå NAV) for andel fødsler for yrkesaktive fedre der far har tatt en del av foreldrepermisjonen.

I spørreundersøkelsen blant fedre som fikk barn i 1994/95, var det tre fjerdedeler av dem som hadde rett til fødselspenger, som benyttet fedrekvoten, mens en fjerdedel altså ikke benyttet kvoten. Det var klare sosiale forskjeller i bruk/ ikke-bruk av kvoten. Andelen ikke-brukere var høyere blant foreldre med lav utdanning og lavt stillingsnivå enn blant dem med høyere utdanning og høyere stillingsnivå. Andelen ikke-brukere var også høyere når mor hadde lav inntekt, enn når hun hadde middels eller høy inntekt. Fedre med lav eller veldig høy inntekt tok også sjeldnere permisjon enn dem med middels eller litt høy inntekt.

Fedre som ikke benyttet fedrekvoten, ble bedt om å angi betydningen av en rekke mulige grunner til at de ikke tok permisjon. Deres arbeidssituasjon utgjør den viktigste begrunnelsen. Hele 62 prosent oppga at det at permisjonen ikke lot seg kombinere med jobben, var en viktig / svært viktig grunn til at de ikke tok

permisjon. Det at de ikke ville få full lønnskompensasjon under fedrekvoten, var den nest viktigste begrunnelsen (52 prosent), og det var også ganske mange (45 prosent) som begrunnet manglende bruk av permisjon med at mor skulle fortsette å være hjemme etter permisjonstiden, og med at foreldrene var enige om at far skulle prioritere arbeidet (40 prosent). Det var forholdsvis få som begrunnet manglende permisjonsbruk med kjønnsstradisjonelle holdninger som at omsorg for små barn bør ivaretas av mor (12 prosent), at far ikke burde pålegges å ta permisjon (12 prosent), eller at far ikke hadde lyst til å være hjemme (3 prosent). I de kvalitative intervjuene kom det dessuten fram at noen fedre tok ut mindre permisjon enn fire uker fordi kompensasjonsgraden var knyttet til mors stillingsprosent før permisjonstiden.

Blant fedrene som faktisk benyttet fedrekvoten, skjedde dette på ulike måter. Mens noen brukte den etter intensjonen ved å ta fire uker sammenhengende permisjon i forlengelsen av mors permisjon, og mens mor var yrkesaktiv på fulltid, hadde andre permisjon mens mor var hjemme samtidig. Ifølge spørreskjemaundersøkelsen hadde 53 prosent av fedrene ansvar for barnet alene i permisjonstiden mens mor var i jobb på fulltid. 15 prosent av mødrene hadde en deltidsjobb mens far hadde permisjon, 9 prosent hadde ulønnet permisjon, 9 prosent hadde ferie, 9 prosent var hjemme uten noen jobb å gå tilbake til, mens resten (5 prosent) enten var studenter eller sykmeldte. Det var først og fremst mødre med høy utdanning og høy lønn som jobbet fulltid mens far hadde permisjon.

Brandth og Kvande (2003) finner at far hadde fått andre omsorgserfaringer når mor hadde vært hjemme samtidig, enn dersom han hadde tatt permisjonen alene. Mor kunne komme i veien for farsprosjektet, og far ble lett mors støtte-spiller. Intensjonen med fedrekvoten, nemlig å styrke kontakten mellom far og barn, oppfylles best når far er hjemme med barnet alene. Forfatterne fant dessuten at selv fedre som tok permisjon alene, var lite villige til å gjøre husarbeid. De var først og fremst opptatt av forholdet til barnet, mens det var mer konflikter knyttet til husarbeidet, både når det gjaldt hvem som skulle gjøre det, og hvilken standard som skulle gjelde.

En av hovedkonklusjonene i boka er at dersom fedrekvoten virkelig skal ha betydning og bidra til å endre kjønnete spesialiseringsmønstre, er det viktig at far bruker kvoten etter intensjonen – sammenhengende på heltid og uten mor til stede.

**Brandth og Kvande (2001): Flexible Work and Flexible Fathers.**  
*Work, Employment & Society*, 15(2).

(Spørreskjemadata og kvalitative intervjuer. Fedre med barn født i 1987 og 1994–1995, fedrekvote = null / fire uker.)

Brandth og Kvande (2001) analyserer fedres bruk av og holdninger til de ulike delene av foreldrepermisjonen, sett i lys av utviklingen mot et grådigere arbeidsliv med større krav til fleksibilitet og mindre klare grenser mellom jobb og familie/fritid. Analysen er basert på både kvalitative og kvantitative data (spørreundersøkelser) fra tre prosjekter. Studiene gjelder i hovedsak foreldre som fikk barn i 1987 og i 1994/95. Forfatterne skiller mellom fedrekvoten, som er en ferdigforhandlet avtale som far vil miste hvis han ikke benytter den, og de mer valgfrie delene av permisjonen, slik som den permisjonen som mor og far kan fordele mellom seg som de ønsker, og muligheten for å benytte tidskonto. En hovedkonklusjon er at ferdigforhandlede rettigheter som ikke kan overføres til mor, er svært viktig for at far skal ta permisjon. Dette begrunnes blant annet med den sterke økningen i fars permisjonsbruk etter innføringen av fedrekvoten i 1993, og med de begrunnelsene fedrene ga for å benytte fedrekvoten. Det var likevel omtrent én av fire fedre som ikke benyttet fedrekvoten selv om de hadde rett til dette. De viktigste begrunnelsene for ikke å benytte fedrekvoten var at permisjonen ikke lot seg forene med fars jobb, og at far ikke ville få full lønnskompensasjon. Resultatene er nærmere omtalt under gjennomgangen av boka *Fleksible fedre* (Brandth & Kvande 2003) (se over).

**Brandth og Kvande (2002): Reflexive fathers: negotiating parental leave and working life.** *Gender, Work and Organization*, 9(2).

(Spørreskjemadata og kvalitative intervjuer. Fedre med barn født 1994–1995, fedrekvote = fire uker.)

Brandth og Kvande (2002) undersøker hvordan fedre konstruerer ulike farspraksiser gjennom forhandlinger (negotiations) med foreldrepermisjonen og ulike jobbkontekster. De er særlig opptatt av hvordan fedre i ulike arbeidslivskontekster forhandler fram ulike fedrepraksiser i møtet mellom fedrekvotens krav om familieinvolvering og det fleksible arbeidslivets krav til total involvering. Analysene er basert på et spørreskjema som ble sendt til alle menn som ble fedre i Trondheim og Orkdal kommuner i tiden mai 1994 til april 1995, samt på dybdeintervjuer med 30 foreldrepar der det var stor spredning i måten de benyttet fedrekvoten på (se nærmere omtale under gjennomgangen av boka *Fleksible fedre*).

Spørreskjemaundersøkelsen viste at 74 prosent av fedrene benyttet fedrekvoten (i hvert fall litt av den), og at 68 prosent hadde pappapermisjon rett etter barnets fødsel. Det var 8 prosent som ikke hadde noe permisjon overhodet. Forfatterne viser ved hjelp av bivariate analyser hvordan uttak av foreldrepermisjon varierer med ulike arbeidsplass- og jobbfaktorer, men her slår de sammen bruk av fedrekvote og pappapermisjon rett etter barnets fødsel. De fant at fedre i privat sektor sjeldnere tok permisjon enn fedre i offentlig sektor, at fedre med utdanning til og med videregående skole sjeldnere tok permisjon enn de som hadde utdanning fra universitet/høgskole, at fedre i arbeiderklasseyrker, lavere funksjonærer og selvstendig næringsdrivende sjeldnere tok permisjon enn høyere funksjonærer, at fedre som ofte jobbet overtid, sjeldnere tok permisjon enn dem som jobbet mindre overtid, og at fedre i lederjobber sjeldnere tok permisjon enn fedre uten lederansvar.

Gjennom analyser av de kvalitative intervjuene identifiserer Brandth og Kvande (2002) fire ulike praksiser når det gjelder hvordan fedre utformer sin foreldrepermisjon i forhold til jobben. De ser både på lengden og innholdet i permisjonen og på fedres forståelse av denne. To av disse gruppene brukte kvoten i tråd med intensjonen ved at de tok ut hele kvoten og hadde hovedansvaret for barnet mens mor var på jobb. Én av gruppene tok ikke ut fedrekvoten, mens én gruppe tok fedrekvote, men brukte mye tid til å jobbe i permisjonstiden.

- Den første gruppen hadde en såkalt grensesettende (limit-setting) permisjonspraksis. Disse fedrene var sterkt motiverte for å være hjemme, benyttet hele fedrekvoten, var opptatt av å tilbringe mest mulig tid med barnet og satte klare grenser for jobben under permisjonen.
- Den andre gruppen hadde en såkalt grenseløs (unrestrained) permisjonspraksis. Disse fedrene benyttet både pappapermisjonen og fedrekvoten, men ikke noe av den delbare permisjonen. Fedrekvoten ble imidlertid ikke brukt til å ha hovedansvar for barnet over en lengre sammenhengende periode, enten fordi mor var hjemme samtidig, eller fordi kvoten i stor grad ble tilpasset jobben. Dette var gjerne fedre i karriereyrker, i såkalt «grådige» jobber, og fedre med en sterk jobbededikasjon. I praksis gikk mye av permisjonstiden med til å jobbe.
- Den tredje gruppen hadde en rettighets-orientert (rights-using) permisjonsbruk. Dette var fedre som i utgangspunktet ikke var så opptatt av å ta permisjon, men som benyttet kvoten fordi det var en rettighet de hadde. Kvoten ble brukt i tråd med intensjonen ved at mor gikk tilbake i jobb på hel- eller deltid, og den bidro til å sette grenser for fars jobb.

- Den fjerde gruppen hadde en såkalt tradisjonsbunden (tradition-bound) praksis. Disse fedrene hadde ikke tatt noe permisjon overhodet, bortsett fra noen dager rundt barnets fødsel. Mange var selvstendig næringsdrivende eller hadde arbeiderklasseyrker. Ofte ville de tape økonomisk på å ta permisjon, og flere syntes ikke de hadde behov for permisjon fordi mor likevel var hjemme, eller fordi de selv uansett var mye hjemme pga. skift- eller turnusarbeid. Ofte ville det falle mer arbeid på disse fedrenes kolleger dersom de var borte fra jobb. På disse arbeidsplassene kunne det også bli betraktet som litt umandig å være hjemme å ha omsorg for barn.

**Brandth og Øverli (1998): *Omsorgspermisjon med «kjærlig tvang».***

***En kartlegging av fedrekvoten. Trondheim: Allforsk.***

(Spørreskjema-data. Fedre med barn født i 1995, fedrekvote = fire uker.)

Brandth og Øverli (1998) gir en bred oversikt over bruk av fedrekvote og annen foreldrepermisjon blant foreldre som fikk barn i 1995, herunder analyser av fedre som ikke benyttet (hele) fedrekvoten. Datagrunnlaget er en spørreskjemaundersøkelse gjennomført vinteren 1997, blant et landsrepresentativt utvalg av menn som ble fedre i 1995, da fedrekvoten altså var på fire uker. Spørreskjemaet ble sendt til 3000 personer. Svarprosenten var på 63. Hele 70 prosent av fedrene oppga at de hadde rett til fedrekvote. Ifølge Rikstrygdeverket hadde 58 prosent av fedre som fikk barn i 1995, rett til fedrekvote. Fedre uten rett til fedrekvote ser derfor ut til å være underrepresentert i denne undersøkelsen.

For å fange opp om far hadde rett til fedrekvote, stilte man følgende spørsmål: «Hadde du og barnets mor opparbeidet rettigheter til fødselspenger?», der deltakerne skulle krysse av for ja eller nei både for seg selv og for partneren. 70 prosent oppga altså at de hadde rett til fødselspenger. Av disse oppga 78 prosent at de hadde brukt fedrekvoten, og 22 prosent at de ikke hadde brukt den. Gjennom bivariate analyser undersøkte forfatterne om det var samvariasjon mellom bruk av fedrekvoten og en rekke faktorer knyttet til familieliv og fars og mors yrkestilknytning og inntekt. Analysene viste følgende: Enslige fedre tok sjeldnere fedrekvote enn fedre som var gift eller samboende, fedre med flere barn tok sjeldnere fedrekvote enn fedre med bare ett barn, fedre med kort utdanning tok sjeldnere fedrekvote enn fedre med lang utdanning, fedre med lav og fedre med høy inntekt tok sjeldnere fedrekvote enn fedre med middels inntekt, far tok sjeldnere fedrekvote når mor var student eller hjemmeværende enn når mor var yrkesaktiv, og far tok sjeldnere fedrekvote når mor hadde lav inntekt enn når hun hadde høy inntekt. Når det gjaldt forhold ved fars og mors

arbeidssituasjon, var resultatene som følger: Fedre som jobbet i privat sektor, tok sjeldnere fedrekvote enn fedre som jobbet i offentlig sektor, far tok sjeldnere fedrekvote når mor jobbet i privat sektor enn når hun jobbet i offentlig sektor, fedre med midlertidig ansettelse og selvstendig næringsdrivende tok sjeldnere fedrekvote enn fedre som var fast ansatt, far tok sjeldnere fedrekvote når mor var selvstendig næringsdrivende eller midlertidig ansatt enn når hun var fast ansatt, fedre med lang arbeidstid tok sjeldnere fedrekvote enn fedre med vanlig eller kort arbeidstid, fedre som ofte jobbet overtid, tok sjeldnere fedrekvote enn andre fedre, fedre i topplederstillinger tok sjeldnere fedrekvote enn fedre uten topplederansvar, og far tok sjeldnere fedrekvote når mor jobbet mindre enn 30 timer per uke enn når hun hadde lengre arbeidstid.

Forfatterne oppsummerer de bivariate analysene som følger (s. 36): «Når det gjelder de som velger bort fedrekvoten, kan man i grove trekk si at dette er fedre som i stor grad er privat ansatte, med inntekt som enten er lavere eller høyere enn normal inntekt, lang arbeidstid/overtid og til dels høyere ledelsesjobber. Kvinnene har ofte deltidsjobb og lav inntekt. Dette er trolig familier med fedre som arbeider mye mens mor tar det meste hjemme. Det vil si at de sannsynligvis har en mer ulik arbeidsdeling enn fedrekvotefamiliene».

Fedre som ikke benyttet fedrekvoten, ble bedt om å angi betydningen av ti ulike årsaker for at de ikke benyttet kvoten (meget viktig, viktig, verken viktig eller uviktig, uviktig eller meget uviktig). Blant fedre som oppga å ha rett til fedrekvote, var den viktigste årsaken til ikke å benytte denne at permisjonen ikke lot seg kombinere med jobben. Omtrent to tredeler mente at dette var en meget viktig eller viktig grunn til at de ikke benyttet kvoten. Andre begrunnelser med stor oppslutning var at barnets mor skulle være hjemme etter endt permisjonstid, og at far ikke ville ha fått full lønnskompensasjon under uttak av kvoten. Henholdsvis litt over og litt under halvparten mente at disse grunnene var veldig viktige eller viktige. Videre mente vel fire av ti at det at han og barnets mor var enige om å prioritere hans arbeid, var en viktig begrunnelse. Det var derimot ganske få som mente at følgende årsaker var svært viktige eller viktige: at det ikke var behov for dem hjemme, at de var uenige i at fedre skulle pålegges å ta permisjon, at omsorgen for små barn bør ivaretas av moren, eller at de selv ikke hadde lyst til å være hjemme.

For å undersøke hvorvidt fedre med ulik sosial bakgrunn (målt ved utdanningsnivå, yrke og inntekt) ga forskjellige begrunnelser for ikke å benytte fedrekvote, konstruerte forfatterne tre indekser eller dimensjoner basert på de årsakene som ble angitt. Moderskapsdimensjonen hadde størst oppslutning blant



fedre med lav utdanning, fedre med høy inntekt, selvstendig næringsdrivende og fedre i arbeiderklasseyrker. Rettighetsdimensjonen hadde størst oppslutning blant fedre med lavest inntekt og blant fedre i arbeiderklasseyrker. Karriere-dimensjonen hadde størst oppslutning blant selvstendig næringsdrivende og fedre med høyest inntekt.

Forfatterne konkluderer med at selv om en del fedre ikke benyttet fedrekvoten til tross for at de hadde rett til dette, hadde fedrekvoten stor oppslutning blant dem som fikk barn i 1995. Kvoten ble i liten grad opplevd som en tvang, og fedrene la stor vekt på sine oppgaver som fedre og ønsket å oppnå et nært far-barn-forhold ved å ta permisjon. De møtte sjelden negative holdninger på jobben mot å benytte fedrekvoten, og også i nærmiljøet var holdningene positive. Det var også en del fedre som tok mer permisjon enn kvoten, og noen tok permisjon selv om de ikke hadde rett til fødselspenger. Mange av dem som ikke benyttet fedrekvoten, oppga at de ville ta fedrekvote hvis de fikk flere barn.

**Lappegård (2008): Changing the gender balance in caring: fatherhood and the division of parental leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, 27(2).**

(Registerdata. Foreldre med barn født 1993–1997, fedrekvote = fire uker.)

Lappegård (2008) analyserer hvilke faktorer som har betydning for fars uttak av foreldrepermisjon blant foreldre som fikk barn i årene 1993–1997. Analysen er basert på data som er sammenkoblet fra administrative registre. Analyseutvalget omfatter foreldre som lever i par (gifte eller samboende) og der mor har rett til foreldrepenger, målt ved at mor tok betalt foreldrepermisjon. Barn der minst én av foreldrene var innvandrere, utelates fra analysen. Av fedrene i dette analyseutvalget var det 51 prosent som ikke tok noe foreldrepermisjon, 38 prosent som tok permisjon opp til fedrekvoten, og 11 prosent som tok permisjon utover fedrekvoten. Tallene gjelder for årene 1993–1997 sett under ett.

Den avhengige variabelen i analysen er fars andel av et pars foreldrepengedager, konstruert som en kontinuerlig variabel. Ettersom analysen ikke sier noe direkte om hvilke fedre som ikke tok permisjon, omtaler vi ikke resultater fra denne.

**Brandth og Kvande (2015): Parental leave and classed fathering practices in Norway.** I Eydal og Rostgaard (red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states*. Bristol: Policy Press.

(Kvalitative intervjuer. Foreldre med barn født 1997–2001, fedrekvote = fire uker.)

Basert på kvalitative intervjuer utført blant par av foreldre i tiden 1997 til 2001 analyserer Brandth og Kvande (2015b) hvordan arbeiderklassefedre og middelklassefedre bruker og forstår fedrekvoten. Utgangspunktet er blant annet den utbredte oppfatningen om at den dominerende diskursen om bruk av fedrekvoten og hva som er den beste måten å utøve godt foreldreskap på, representerer et middelklasseperspektiv (Farstad & Stefansen 2015). Brandth og Kvande (2015b) definerte arbeider- og middelklassepar ut fra partenes utdanning og yrkesposisjon. Par der ingen av partene hadde utdanning utover videregående skole, ble definert som arbeiderklassepar, og par der begge hadde utdanning fra høyskole/universitet, ble definert som middelklassepar. Øvrige par inngikk ikke i analysen. Intervjuene ble gjennomført da barna var mellom ett og to år gamle.

Både arbeider- og middelklassefedre benyttet stort sett hele fedrekvoten, men utformingen var forskjellig. Middelklassefedrene tok gjerne fedrekvote etter at mor hadde avsluttet sin permisjon, og hadde ansvar for barnet alene mens mor jobbet fulltid i yrkeslivet. Far ble sett på som en kompetent omsorgsperson på linje med mor, og mor og far ble oppfattet som substituerbare. I arbeiderklasseparene var mor hjemme mens far hadde permisjon, og far opptrådte gjerne som en støttespiller for mor. Når paret også hadde eldre barn, tok han gjerne mer ansvar for disse, og han forventet også å ha en mer selvstendig omsorgsrolle for det minste barnet når dette ble større. Brandth og Kvande (2015b) konkluderer med at fedrekvoten både i arbeiderklasse- og i middelklassepar bidro til å endre kjønnede praksiser og holdninger, men på litt ulike måter og i ulikt tempo.

**Lappegård (2012): Couples' Parental Leave Practices: The Role of the Workplace Situation.** *Journal of Family and Economic Issues*, 33(3).

(Registerdata. Foreldre med barn født 1996–2003, fedrekvote = fire uker.)

Lappegård (2012) analyserer hvilke faktorer som har betydning for at far benytter permisjon opp til fedrekvoten, og for at han benytter mer enn fedrekvoten, sammenlignet med at han ikke tar noe permisjon. Hovedproblemstillingen er hvilke forhold ved fars og mors arbeidsplass som hemmer/fremmer fars permisjonsbruk. Analysen er basert på data som er sammenkoblet fra ulike administrative registre. Utvalget er par som fikk sitt første felles barn i perioden 1996 til 2003, der barnet er mors første barn, og der mor har tatt foreldrepermisjon.

Lappegård (2012) skiller mellom tre grupper: 1) par der far ikke tok foreldrepermisjon, mens mor benyttet sine rettigheter fullt ut, 2) par der far tok permisjon, men ikke full fedrekvote, og der mor benyttet sine rettigheter fullt ut, og 3) par der begge parter tok foreldrepermisjon, og der far tok mer enn fedrekvoten. Av fedrene i dette analyseutvalget falt 27 prosent i den første gruppen, 64 prosent i den andre gruppen og 9 prosent i den tredje gruppen. Tallene gjelder altså for årene 1996–2003 sett under ett, men den multivariate analysen viser at både andelen fedre som benyttet fedrekvoten (gruppe 2), og andelen som benyttet mer enn fedrekvoten (gruppe 3), var høyere på slutten enn på begynnelsen av perioden. Andelen som ikke benyttet fedrekvoten, gikk altså ned.

For å undersøke hva som kjennetegner fedre i gruppe 2 og gruppe 3, sammenlignet med fedre i gruppe 1 (tar ikke fedrekvote), benytter Lappegård (2012) en multinomisk logit-modell, der fedre i gruppe 1 er referansekategori. Dersom vi ønsker å si noe om hva som kjennetegner fedre som ikke tok noe permisjon, må vi altså se dem i forhold til hver av de to andre gruppene. Når det gjelder faktorer som har betydning for at far ikke tar permisjon, sammenlignet med at han tar permisjon opp til kvoten, viser analysen at far tok fedrekvoten nesten uansett kjennetegn ved egen og partners arbeidsplass, men fedre som ikke tok kvoten, hadde oftere en partner i privat sektor og på en liten arbeidsplass, og jobbet selv oftere på en liten arbeidsplass enn på en middels eller stor arbeidsplass. Videre hadde de selv og/eller partneren oftere lav utdanning og lav inntekt, og mors inntekt utgjorde kun en liten andel av fars inntekt. Når det gjelder faktorer som har betydning for at far ikke tok permisjon, sammenlignet med at han tok mer enn kvoten, er bildet langt på vei det samme: Sammenlignet med at far tok mer enn kvoten, viser analysen at fedre som ikke tok fedrekvoten, oftere jobbet i privat sektor, oftere på en liten arbeidsplass og oftere hadde en partner i offentlig sektor og på en kvinnedominert arbeidsplass. Videre hadde de selv og/eller partneren oftere lav utdanning og lav inntekt, og mors inntekt utgjorde kun en liten andel av fars inntekt.

**Halrynjo og Lyng (2013): Foreldrepermisjon i karriereyrker. I Brandth og Kvande (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.<sup>1</sup>**

(Spørreskjemadata og kvalitative intervjuer. Barn født 1979–2007, fedrekvoten = null/fire/fem/seks uker.)

Halrynjo og Lyng (2013) studerer bruk av foreldrepermisjon og konsekvenser av bruk / ikke-bruk av permisjon blant siviløkonomer, jurister og sivilingeniører.

---

<sup>1</sup> Omtalen av denne studien er basert på omtalen i Halrynjo og Kitterød (2016).

Studien bygger på en spørreundersøkelse gjennomført i 2007 blant fedre og mødre i alderen 30–50 år som fikk sitt første barn i perioden 1979–2007, samt på 38 dybdeintervjuer med mødre og fedre med erfaring fra arbeidsintensive karrierejobber. Både fedre og mødre i studien jobbet typisk i juniorposisjon i privat sektor i en mannsdominert organisasjon da de fikk sitt første barn. Etter at fedrekvoten ble innført, har flertallet av fedrene tatt ut fedrekvoten. Likevel har nesten 30 prosent av dem som fikk barn etter 1993, ikke tatt noe permisjon.

Studien viser at fedrene fortsatt kan velge å begrense permisjonsuttaket sitt dersom de opplever at fravær fra jobb innebærer risiko for å miste karrieremomentum. I utgangspunktet er foreldrepermisjon et tidsbegrenset fravær, men når det er mange høyt kvalifiserte, motiverte og «sultne» kolleger som konkurrerer om de samme prosjektene og opprykkene, kan selv et kortvarig fravær medføre at en sakter akterut i karriereløypa. Halrynjo og Lyng (2013) viser hvordan foreldre i karriereyrker stilles overfor et dilemma når ordninger basert på en tilretteleggingslogikk som gir foreldre rett til skjerming, fravær og reduserte krav til innsats og prestasjon, kolliderer med en karrierelogikk som fordrer dedikasjon, synlighet og kontinuerlig innsats. Selv når en institusjonalisert fedrekvote med lønnskompensasjon reduserer umiddelbare hindringer og direkte omkostninger, byr det å ta i bruk foreldrepermisjon på utfordringer. Man risikerer å bli «erstattbar» i en jobb der det å lykkes krever at en klarer å gjøre seg «uerstattelig». Det å ta foreldrepermisjon handler dermed ikke bare om å sette grenser for jobben og arbeidsgivers forventninger og krav, men om vilje til å risikere negative karrierekonsekvenser både på kort og på lang sikt. Dette dilemmaet settes på spissen fordi permisjonen(e) gjerne sammenfaller i tid med en viktig fase i karriereetableringen. Studien viser hvordan fedre kan håndtere karrieredilemmaet gjennom å begrense fraværet fra jobb, mens mødre ikke har praktisk eller moralsk tilgang til å gjøre det samme. Både mødre og fedre forteller mye om risiko knyttet til at far skal ta permisjon, mens mors risiko ved lang foreldrepermisjon snakkes ned.

**Naz (2010): Usage of parental leave by fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy*, (30), 5/6.**

(Registerdata. Foreldre med barn født i 2001, fedrekvoten = fire uker.)

Naz (2010) undersøker hva som kjennetegner fedre som benytter fedrekvoten, og fedre som tar permisjon utover fedrekvoten, sammenlignet med fedre som ikke tar noe foreldrepermisjon. Analysen er basert på sammenkoblede registerdata, og utvalget omfatter gifte eller samboende foreldre som fikk barn i 2001, og som hadde inntekt fra yrkesarbeid det året barnet ble født, og året forut for

dette. Foreldre som kombinerte arbeid og permisjon, ble holdt utenfor i analysen, men dette gjaldt kun 2 prosent av foreldrene. Med denne avgrensingen fant Naz (2010) at 31 prosent av fedrene ikke tok noe foreldrepermisjon, at 53 prosent tok permisjon opp til fedrekvoten og at 16 prosent tok permisjon utover fedrekvoten.

For å undersøke hva som kjennetegner fedre som tok fedrekvoten eller mer enn fedrekvoten, sammenlignet med dem som ikke tok noe permisjon (referansegruppe), gjennomførte Naz (2010) en multivariat analyse (ordered logit-modell) med en lang rekke uavhengige variabler. Følgende faktorer øker sannsynligheten for uttak av permisjon: Mor hadde lang utdanning, mor hadde høy inntekt, mor og far hadde like lang utdanning, var like gamle, hadde like høy inntekt, mor hadde full jobb året før barnet ble født, og far jobbet som lærer eller i helse- og omsorgssektoren. Når disse kjennetegnene ikke var til stede, økte derimot sannsynligheten for at far ikke tok permisjon. For øvrig viser studien at gitt likhet på andre områder, økte sannsynligheten for at far ikke tok noe foreldrepermisjon når det var flere barn under skolealder i husholdningen, og når far var ikke-vestlig innvander.

**Farstad (2010): Hva betyr det å ta pappaperm? Når fedrekvotens intensjoner møter menns ulike farskapsmodeller. *Sosiologi i dag*, 40 (1–2).**<sup>2</sup> (Kvalitative intervjuer. Foreldre med barn født ca. 2003–2004, fedrekvote = fire uker.)

Farstad (2010) analyserer tre familiers forståelse av fedrekvoten med utgangspunkt i en større studie av foreldrepar med barn under tre år, intervjuet i 2005 og 2006. Fedres permisjonspraksis må, sier hun, forstås i lys av både arbeidslivskontekst og farskapsmodeller. Hun finner at fedres opplevelse av permisjonen ikke alltid henger sammen med ytre rammer for permisjonen. I det første eksempelet hadde mor ferie samtidig med at far tok ut fedrekvote. Far var likevel svært opptatt av å utvikle en selvstendig relasjon til sønnen, og familien sørget for at mor var borte på dagtid slik at far og sønn fikk tid alene sammen. Fordi han hadde lederansvar på jobben, var det imidlertid ikke aktuelt å ta mer enn kvoten. I det andre eksempelet tok far fedrekvoten alene mens mor var tilbake i full jobb. Far ønsket imidlertid egentlig ikke å ta permisjon. Han forsøkte å overføre kvoten til mor, men tok likevel de fire ukene ettersom overføring ikke var mulig. Selv om han syntes permisjonen var «gull verdt», ville han ha foretrukket å være hjemme mindre enn fire uker, ettersom han likte bedre

---

2 Omtalen av denne studien er basert på omtalen i Halrynjo og Kitterød (2016).

å jobbe. I det tredje eksempelet tok far bare to uker permisjon. Han begrunnet dette med bekymring for at lengre permisjon ville koste ham jobben, ettersom ingen kunne ta over hans arbeidsoppgaver. I disse ukene tok mor ut ferie slik at de kunne være sammen. Tid alene for far og barn ble ikke ansett som viktig.

### **Bringedal og Lappegård (2012): Likere deling av foreldrepermisjon.**

#### ***Samfunnsspeilet* 26(1).**

(Spørreskjemadata. Foreldre med barn født 2001–2009, fedrekvote = fire/fem/seks/ti uker.)

Bringedal og Lappegård (2012) undersøker hvordan foreldrenes fordeling av foreldrepermisjonen har økt med utvidelsene av fedrekvoten fra fire til ti uker. Analysene er basert på Barnetilsynsundersøkelsen 2010, en spørreundersøkelse gjennomført av Statistisk sentralbyrå blant foreldre med barn i alderen 0–9 år. Deltakerne ble spurt hvor mye permisjon de hadde tatt ut for barna sine. Barna var født på ulike tidspunkter og falt dermed inn under ulike fedrekvoteordninger, dvs. ulik lengde på fedrekvoten. Bringedal og Lappegård (2012) skiller mellom seks grupper av foreldre etter hvordan de fordelte permisjonen med sitt yngste barn: 1) ingen tok permisjon, 2) kun mor tok permisjon, 3) begge tok permisjon, men far tok mindre enn fedrekvoten, 4) begge tok permisjon, og far tok full fedrekvote, 5) begge tok permisjon, og far tok mer enn fedrekvoten, 6) kun far tok permisjon.

Blant foreldre som tilhørte ordningen med fire uker fedrekvote, og som tok lønnet permisjon, var det bare 7 prosent av fedrene som tok mindre enn fedrekvoten, mens halvparten tok full fedrekvote eller mer. Andelen er beregnet ut fra alle foreldre, uavhengig av om de hadde opparbeidet seg rett til betalt foreldrepermisjon eller ikke. Blant fedre som hadde rett til fem ukers fedrekvote (etter utvidelsen i 2005), var det mange som ikke benyttet den femte uken. Selv om mange tok fedrekvote, var det altså mange som ikke benyttet rettighetene sine fullt ut. Forfatterne mener dette kan skyldes at fedrekvoten hadde vært fire uker helt siden innføringen i 1993, og at dette var blitt en slags standard – fedrekvote var ensbetydende med fire ukers fravær fra jobb. En annen forklaring kan, sier de, være at mens fire ukers permisjon kan sammenlignes med en lang ferie og er greit å forholde seg til, kan mange synes at fem uker borte fra jobb er for lenge. Da fedrekvoten ble utvidet til seks uker i 2006, var imidlertid andelen som ikke tok full fedrekvote, redusert. Etter at fedrekvoten ble utvidet til ti uker i 2009, økte andelen fedre som ikke tok full fedrekvote, men de fleste tok likevel minst seks ukers permisjon, som altså var lenger enn hva kvoten var før utvidelsen.

Bringedal og Lappegård (2012) fant små regionale forskjeller i foreldres permisjonsuttak, men blant foreldre som hadde rett til permisjon, var det flest fedre som tok permisjon i Oslo og Akershus, og færrest i Nord-Norge. Par der mor hadde lang utdanning, hadde ellers større likedeling av den betalte permisjonen enn par der mor hadde kortere utdanning. Forfatterne understreker at det er knyttet stor usikkerhet til resultatene fra deres analyser, ettersom spørsmålene for mange foreldre gjaldt barn de hadde fått noen år tilbake i tid, og fordi mor i en del tilfeller svarte på vegne av far.

**Fougner (2009). Fedres uttak av foreldrepenger etter fødsel. *Arbeid og velferd* (1).**

(Registerdata. Fedre og mødre med barn født 2004–2007, fedrekvote = fire/fem/seks uker.)

Fougner (2009a) undersøker hvordan fars uttak av foreldrepermisjon økte med utvidelsene av fedrekvoten i 2005 og 2006, og hvordan fars uttak henger sammen med kjennetegn ved familien. Analysen er basert på sammenkoblede registerdata fra NAV. Opplysninger om uttak av foreldrepenger er hentet fra foreldrepengerregisteret. Dette omfatter menn og kvinner som har mottatt foreldrepenger i en gitt periode, men inneholder verken opplysninger om hvorvidt far har rett til foreldrepenger, eller om far har rett til fedrekvote. Fougner (2009a) ser på antall fedre som mottar foreldrepenger, i forhold til antall barn som er født i et bestemt tidsrom. Hun understreker at dette gir lavere prosentandeler fedre som benytter fedrekvoten, enn hva som oppgis i mange andre kilder, blant annet fordi en del fedre ikke bor sammen med barnets mor, ikke har opparbeidet rett til foreldrepenger eller har en partner som ikke har opparbeidet rett til foreldrepenger, eller som har jobbet mindre enn halv stilling. Datagrunnlaget omfatter mødre og fedre som hadde barn som var født i perioden 1. juli 2004 til 30. juni 2007.

Sett i forhold til antall fødsler, mottok 62 prosent av fedrene foreldrepenger i minst én dag for barn født i 2006. Av de 38 prosent som ikke mottok foreldrepenger, var det en del som ikke hadde rett til fedrekvote ettersom mor ikke hadde opparbeidet rett til foreldrepenger. Dersom mor hadde foreldrepenger, mottok 76 prosent av fedrene foreldrepenger i minst én dag, mens 24 prosent ikke mottok foreldrepenger overhodet.

Fougner (2009a) viser at andelen fedre som tok minst én dag med foreldrepenger, økte med utvidelsene av fedrekvoten i 2005 og 2006. Det ble altså færre som ikke tok ut foreldrepenger overhodet. Da fedrekvoten var på fire uker, var andelen 26,5 prosent, da den var på fem uker, var andelen 24,6 prosent, og da

den var på seks uker, var andelen 23,4 prosent. Disse tallene gjelder for fedre der også barnets mor har tatt ut foreldrepenger. Nedgangen i andelen fedre som ikke tok foreldrepenger, gjaldt for fedre i alle alders- og inntektsgrupper, men var mest markant for de yngste og for dem med forholdsvis lav inntekt (under 4G). Dette har, sier Fougner (2009a), trolig sammenheng med økt sysselsetting blant fedre i tiden 2005 til 2008, noe som kan ha gitt flere mulighet til å opparbeide seg rett til foreldrepenger. Videre kan økt medieoppmerksomhet om fars rettigheter ha motivert flere til å gjøre bruk av rettighetene sine.

**Fougner (2009): Hvorfor tar selvstendig næringsdrivende fedre kortere foreldrepermisjon? *Arbeid og velferd* (3).**

(Registerdata. Fedre og mødre med barn født 2007, fedrekvote = seks uker.)

Fougner (2009b) undersøker hvorfor selvstendig næringsdrivende fedre tar kortere foreldrepermisjon enn fedre som er arbeidstakere. Data er hentet fra NAVs foreldrepengerregister og omfatter foreldre til barn født i perioden 1. januar 2007 til 30. juni 2007. Antall dager far mottok foreldrepenger, er summert for perioden 1. juni 2007 til 31. desember 2008, altså til barna var mellom 18 og 24 måneder gamle. Studien gjelder for fedre der barnets mor mottok foreldrepenger. De aller fleste fedre ville da ha rett til seks uker med fedrekvote. Hvis far ikke tok ut foreldrepenger, kunne det da være fordi han selv ikke hadde opparbeidet rettigheter til foreldrepenger, at han ikke hadde rett til fedrekvote fordi mor hadde arbeidet mindre enn halv stilling, eller at han ikke benyttet fedrekvoten selv om han hadde rettigheter.

Fougner (2009b) sammenligner fedre som har hele eller deler av sin inntekt som selvstendig næringsdrivende, med ansatte fedre med en arbeidsinntekt på minst 4G. Valget av sammenligningsgruppe begrunnes med at dette i hovedsak var fedre med et stabilt arbeidsforhold og som hadde opparbeidet rett til foreldrepenger. Hun fant at fire av fem fedre tok ut foreldrepenger, men at andelen var lavere blant de selvstendig næringsdrivende enn blant ansatte fedre. Blant de selvstendig næringsdrivende mottok 76,5 prosent foreldrepenger, mot 84,5 prosent av de ansatte. Noe av forskjellen var knyttet til at selvstendig næringsdrivende var eldre enn ansatte fedre, at aldersforskjellen mellom mor og far var større, og at de bodde andre steder i landet. Men også etter at man tok hensyn til slike forskjeller mellom gruppene, var det slik at selvstendig næringsdrivende sjeldnere benyttet fedrekvoten enn ansatte fedre. Dette kan, sier Fougner (2009b), bunne i at selvstendig næringsdrivende kan ha vanskelig for å ta permisjon fordi bedriften er avhengig av deres innsats, kunnskap og tilstedeværelse, og at de kan ha et større økonomisk tap ved uttak av foreldrepenger enn ansatte fedre kan ha.



Fram til 1. juli 2008 kunne selvstendig næringsdrivende få mindre utbetalt enn arbeidstakere når de tok ut foreldrepenger. De som ikke hadde tegnet frivillig forsikring for sykepenger, fikk utbetalt 65 prosent av beregningsgrunnlaget for næringsinntekt og inntil 65 prosent av maksimumsbeløpet på 6G. Fra og med 1. juli 2008 får alle foreldre utbetalt foreldrepenger med 100 prosent av beregningsgrunnlaget inntil 6G. Fedrene i studien til Fougner (2009b) falt inn under det nye regelverket.

**Grambo og Myklebø (2009): *Moderne familier, tradisjonelle valg.***

**Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.**

(Spørreskjemadata. Foreldre med barn født 2007, fedrekvote = seks uker.)

Grambo og Myklebø (2009) rapporterer resultater fra en spørreundersøkelse blant foreldre som fikk barn i september 2007, der man ønsket å få mer kunnskap om hvordan foreldres permisjonsuttak så ut, herunder om fedre som ikke benyttet fedrekvoten, eller som bare tok deler av den. Undersøkelsen ble gjennomført av TNS Gallup på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV) sommeren 2008.

Spørreskjemaet ble sendt til foreldrepar som hadde felles adresse i september 2007. Par der den ene eller begge var uførepensjonert, ble tatt ut av utvalget. En del opplysninger om foreldrene, som alder, inntekt, statsborgerskap, fødeland og foreldrepengeuttak, ble koblet på utvalget fra NAVs foreldrepengeregister i forkant av undersøkelsen. Det ble sendt ut nærmere 4000 spørreskjemaer, og svarandelen var 35 prosent. Det var en viss underrepresentasjon i nettoutvalget av foreldre som var under 30 år, av kvinner med lav inntekt og av menn med høy inntekt. Ettersom analysene stort sett gjelder for par der begge hadde opptjent rett til foreldrepenger, argumenterer forfatterne for at underrepresentasjonen av kvinner med lav inntekt ikke utgjør noe problem.

87 prosent av fedrene i undersøkelsen oppga at de hadde rett til å benytte fedrekvote. Blant fedre i par der begge hadde rett til å motta foreldrepenger, var andelen nesten 100 prosent. Når far hadde rett til foreldrepenger, men ikke til fedrekvote, var dette stort sett fordi mor ikke hadde opptjent rett til foreldrepenger. Ettersom undersøkelsen ble gjennomført da barnet var ni måneder, ble spørsmålene om bruk av fedrekvote ofte besvart ut fra hvor mye permisjon man planla at far skulle ta. De fleste fedre som hadde rett til fedrekvote, ville benytte seg av denne retten. Hele 99 prosent ville ta minst én dag, og 96 prosent ville ta hele kvoten på seks uker.

Det var imidlertid noen forskjeller mellom ulike grupper av fedre. Grambo og Myklebø (2009) rapporterer først og fremst forskjeller knyttet til fars ansettelsesform, sektor og fødeland. Blant fedre som hadde rett til fedrekvote, tok 97 prosent av de ansatte ut hele fedrekvoten, mens andelen blant de selvstendig næringsdrivende var 91 prosent. Blant fedre med enkeltmannsforetak var det kun 84 prosent som benyttet hele kvoten. Videre tok fedre som jobbet i privat sektor eller på mannsdominerte arbeidsplasser, sjeldnere ut hele fedrekvoten enn fedre som jobbet i offentlig sektor eller på kvinnedominerte eller kjønnsnøytrale arbeidsplasser. Gitt at de hadde rett til fedrekvote, tok dessuten fedre som var født i Nord-Amerika, Oseania eller Europa utenom Norge, oftere ut fedrekvoten enn fedre født i Norge, mens fedre som var født i Afrika, Asia, Sør- eller Mellom-Amerika, sjeldnere tok ut hele fedrekvoten enn fedre født i Norge. Videre var andelen som benyttet hele fedrekvoten, lavere blant fedre med lav inntekt og fedre med høy inntekt, enn blant dem med middels høy inntekt.

Foreldre i par der både mor og far hadde rett til foreldrepenger, ble bedt om å vurdere hvilke forhold som hadde betydning for dem selv da de fordelte foreldrepengerperioden mellom seg. For 17 ulike utsagn skulle de krysse av om dette hadde stor betydning, noe betydning, ingen betydning eller ikke var relevant. En sammenligning mellom par der far tok minimum fedrekvoten (altså seks uker), og par der far tok mindre enn seks uker, viste at både mødre og fedre i par der far tok mindre enn kvoten, langt oftere enn andre par la vekt på at fars arbeidssituasjon ikke tillot at han var lenger borte fra jobb. Mødre i disse parene la også oftere enn mødre i andre par vekt på at det ikke var økonomisk lønnsomt at far var hjemme lenger. De var også mindre opptatt av lovfestede rettigheter og av at de og partneren ønsket en mest mulig rettferdig fordeling av foreldrepermisjonen. Både mødre og fedre i par der far tok mindre enn fedrekvoten, la dessuten oftere enn andre par vekt på at omsorg for barnet i hovedsak var mors ansvar, men det var likevel bare vel fire av ti foreldre i par der far tok mindre enn kvoten, som mente dette hadde hatt betydning da de fordelte permisjonen.

**Fougner (2012): Fedre tar ut hele fedrekvoten – også etter at den ble utvidet til ti uker. *Arbeid og velferd* (2).**

(Registerdata. Foreldre med barn født 2008–2010, fedrekvote = seks/ti uker.)

Fougner (2012) analyserer hvilken betydning utvidelsen av fedrekvoten fra seks til ti uker i 2009 hadde for fedres uttak av foreldrepenger. Utvalget omfatter foreldre med barn født i perioden 1. juli 2008 til 30. juni 2009, og foreldre med barn født i perioden 1. juli 2009 til 30. juni 2010. I analysen er andelen fedre med foreldrepenger beregnet for fedre der også mor har mottatt foreldrepenger,

noe som er ett av flere kriterier for at far skal ha rett til fedrekvote. Andelen fedre som ikke benytter fedrekvoten, blir altså høyere ved denne beregningsmåten, enn dersom andelen beregnes ut fra hvilke fedre som faktisk hadde rett til fedrekvoten.

Fougner (2012) fant at det var flere fedre som fikk utbetalt foreldrepenger etter at fedrekvoten ble utvidet til ni uker, og altså færre som ikke fikk utbetalt foreldrepenger. Av dem som fikk barn før utvidelsen, var det 25 prosent som ikke mottok foreldrepenger, mens dette gjaldt 21 prosent etter utvidelsen. Endringen gjaldt uavhengig av fars alder og har ifølge Fougner (2012) trolig sammenheng med at utvidelsen i 2009 skjedde ved at halvparten av de nye ukene ble tatt fra fellesperioden av foreldrepermisjonen. Gitt at mor tok ut hele fellesperioden av foreldrepermisjonen, ville barn som var født etter utvidelsen i 2009, være to uker yngre når mor avsluttet sitt uttak, enn hva som var tilfellet for barn som var født før utvidelsen i 2009.

**Brandth og Kvande (2013): Fedrekvotens valgfrihet og fleksibilitet.**  
**I Brandth og Kvande (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten.***  
**Oslo: Universitetsforlaget.**<sup>3</sup>

(Kvalitative intervjuer. Fedre med barn født 2009–2011, fedrekvote = ti/tolv uker.)

Basert på 30 dybdeintervjuer med fedre som fikk barn etter at fedrekvoten var utvidet fra seks til ti uker i 2009, analyserer Brandth og Kvande (2013a) fedres erfaringer med fleksibel permisjon. Av fedrene i undersøkelsen hadde 20 benyttet mulighetene for fleksibelt uttak, enten ved å dele permisjonen i flere bolker eller ved å ta permisjon på deltid. Fleksibelt uttak har, sier Brandth og Kvande (2013a), for mange blitt en måte å håndtere den lange fedrekvoten på. Fleksibiliteten har trolig gjort det mulig for flere å ta ut fedrekvoten, men kan også ha bidratt til å endre innholdet i permisjonen slik at far ikke har hovedansvaret for barnet i lengre sammenhengende perioder mens mor er på jobb.

Fedrene ga tre hovedtyper av begrunnelser for fleksibelt uttak. Den mest framtrædende var hensynet til jobben. Dette kunne dreie seg om selvstendig næringsdrivende som ikke kunne ha lange fravær fra virksomheten sin, om ansatte i mindre bedrifter som tilpasset permisjonsuttaket til stille perioder i bedriften, eller om ansatte på høyskoler/universiteter som tilpasset uttaket til undervisningen. Den andre hovedbegrunnelsen var ønsket om å ha ferie sammen med

---

3 Omtalen av denne studien er basert på omtalen i Halrynjo og Kitterød (2016).

barnets mor, og den tredje gikk på manglende lyst til å ha permisjon når barnet var såpass lite, ettersom far da syntes det var for lenge å ha ansvar for et så lite barn alene. Noen fedre ville heller ha permisjon når barna ble større, gjerne i flere korte perioder eller som enkeltstående fridager.

Omtrent halvparten av fedrene som hadde benyttet fleksibel permisjon, var fornøyd i ettertid. Dette gjaldt særlig dem som hadde tatt permisjonen i bolker. De som hadde tatt gradert permisjon, var oftere misfornøyd, ofte fordi de syntes det var vanskelig å trekke klare grenser mot arbeidslivet. Jobben hadde lett for å spise seg inn i permisjonstiden, det var vanskelig å lage gode hverdagsrutiner hjemme, og det kunne bli lite sammenhengende tid alene med barnet. Ofte måtte mor være bakkemannskap hjemme mens far hadde permisjon, fordi han hadde forpliktelser på jobben. Mor fortsatte i en del tilfeller å være hovedansvarlig for arbeidet hjemme, mens far ble medhjelper. Studien bekrefter, skriver Brandth og Kvande (2013a), antakelsen om at fleksibiliteten går utover fedrekvotens grensesettende funksjon.

**Smeby (2013): Fedrekvoten – stykkevis og delt eller fullt og helt? I Brandth og Kvande (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.<sup>4</sup>**

(Kvalitative intervjuer. Fedre med barn født 2009–2011, fedrekvote = ti/tolv uker.)

Smeby (2013) undersøker hvordan ulike måter å bruke fedrekvoten på kan få ulike konsekvenser for ansvarsfordelingen mellom mor og far. Med utgangspunkt i kvalitative intervjuer med 20 heltidsarbeidende høyt utdannede småbarnsforeldre som hadde fått barn etter 2009, identifiserte hun tre ulike fedrekvotepraksiser: den *familieorienterte*, den *jobborienterte* og den *likestillingsorienterte*, som skapte ulike rammer for familien og far–barn-relasjonen. Den *familieorienterte praksisen* innebar en felles periode uten forpliktelser overfor arbeidslivet der familien tilbrakte mye tid sammen. Å være to voksne sammen om ansvaret for barnet betød god tid og fravær av stress. Tiden hjemme var avslappet og feriepreget, men ansvarsoverføring fra mor til far gikk lett tapt. *Jobborientert fedrekvotepraksis* innebar at far var hjemme alene med barnet store deler av sin permisjonstid, men at jobben preget permisjonstiden i større eller mindre grad, f.eks. på grunn av lederansvar, ansvar for egen næringsvirksomhet eller kurs/videreutdanning. Denne praksisen kunne identifiseres både blant fedre som tok oppstykket permisjon, og blant dem som tok

4 Omtalen av denne studien er basert på omtalen i Halrynjo og Kitterød (2016).

deltidspermisjon. Dette var altså fedre som kunne ha full fedrekvote på papiret, men som likevel ikke hadde hovedansvaret på fulltid hjemme. Disse fedrene var stadig avhengig av barnepass for å kunne håndtere jobbansvaret. Når besteforeldre eller andre ikke kunne stille, måtte mor ta ut fridager. Både mor og far opplevde denne praksisen som stressende, ettersom fars jobb satte begrensninger for hans omsorgsrolle og i realiteten ga dobbeltarbeid for begge foreldre.

Fedre med en *likestillingsorientert permisjonspraksis* var omsorgspersoner på fulltid. Farsrollen stod i sentrum, far ble ansvarliggjort og opplevde å være uunnværlig for barnet og at han tilegnet seg ny kompetanse. Via barnet kunne han dessuten bli kjent med andre familier i nærmiljøet. En del fedre kombinerte fedrekvote med innkjøring i barnehagen. Det kunne begrense tiden hjemme, men ansvarliggjorde far i relasjonen til barnehagen. Samtidig gjorde denne fedrekvotepraksisen det mulig for mor å fokusere på jobben uten å bekymre seg for barnet. Smeby (2013) konkluderer med at alle de tre nevnte praksisene kan forstås som barneorienterte, men at en fedrekvote som er tilpasset en lengre ansvarsperiode hjemme mens mor er på jobb på fulltid, åpner opp for et mer likestilt foreldreskap.

### **Brandth og Kvande (2016): Fathers and flexible parental leave.**

*Work, Employment & Society*, 30 (2).<sup>5</sup>

(Kvalitative intervjuer. Fedre som fikk barn etter utvidelsene av fedrekvoten i 2009 og 2011, fedrekvoten = ti/tolv uker.)

Gjennom en kvalitativ studie av fedres permisjonsbruk basert på intervjuer med 20 fedre som hadde brukt permisjonen enten på deltid eller oppstykket, undersøker Brandth og Kvande (2016) fedres erfaringer med fleksibel permisjon og hvordan dette påvirker deres omsorg for barna. Fedrene hadde fått barn etter at permisjonen var utvidet til ti uker i 2009 og tolv uker i 2011. Av fedrene i studien hadde 13 tatt fedrekvote på deltid, mens sju hadde fordelt permisjonen i flere bolker. Mange av fedrene oppga at de hadde benyttet fleksibelt uttak fordi det var vanskelig for dem å være borte fra jobben en lang periode i sammenheng. Brandth og Kvande (2016) understreker at selv om fleksibiliteten har åpnet for at flere fedre kan ta fedrekvote, kan den også være problematisk. De fant at fleksibel permisjon lett førte til at jobbsfæren invaderte privatsfæren. Fedre på deltidspermisjon opplevde at de ble stresset, og at jobben fikk forrang. De ble dessuten sekundære omsorgsgivere, mens mor fortsatte å være den viktigste omsorgspersonen. Selv om disse fedrene benyttet fedrekvoten, fikk mange

---

5 Omtalen av denne studien er basert på omtalen i Halrynjo og Kitterød (2016).

av dem ikke erfaring med den kontinuerlige, langsomme tiden som kan være nødvendig for å etablere selvstendige omsorgsrutiner og bli en kompetent omsorgsperson som kan ta hovedansvar for omsorgen for barna. Fleksibel kvote kan derfor, sier Brandth og Kvande (2016), være et tveegget sverd, særlig hvis den tas som deltidspenmisjon.

### 3.3 Oppsummering

Ulike studier gir svært forskjellige bilder av hvor mange fedre som ikke tar fedrekvote, eller som bare benytter deler av fedrekvoten. Spørreskjemaundersøkelser viser gjerne lavere andeler ikke-brukere enn hva man finner i analyser basert på registerdata, men også i registerbaserte studier varierer andelen ikke-brukere mye avhengig av hvordan analyseutvalget er definert. Uansett viser litteraturgjennomgangen i dette kapitlet at det å benytte fedrekvoten i løpet av få år gikk fra å være en minoritetspraksis til å bli en majoritetspraksis (Brandth & Kvande 2003). Etter innføringen av fedrekvoten i 1993 har andelen fedre som ikke tar fedrekvote, falt markant, noe som delvis bunner i at flere grupper av fedre etter hvert har fått rett til å benytte fedrekvoten, og at flere fedre med rettigheter benytter kvoten, eller i hvert fall deler av denne. (Bringedal & Lappegård 2012; Fougner 2009a, 2012; Lappegård 2012). Tabell 3.2, som er hentet fra SSBs indikatorer for kjønnslikestilling, viser at andelen fedre som ikke tar permisjon minst tilsvarende fedrekvoten, falt betydelig i tiden 2008 til 2015, og dette gjaldt selv om kvoten ble kraftig utvidet i denne perioden. Andelene er beregnet på grunnlag av alle fedre som fikk barn i et gitt år, og omfatter altså både fedre med og fedre uten rett til å ta fedrekvote. Andelen som ikke tar kvoten, eller som tar mindre enn kvoten, ville altså være lavere om den var beregnet ut fra fedre med rett til kvote.

**Tabell 3.2 Andel fedre som tar / ikke tar hele fedrekvoten eller mer. 2008 til 2015. Prosent**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Hele kvoten eller mer</b>	59,6	60,7	61,7	64,6	68,1	68,5	68,2	70
<b>Tar ikke kvoten / tar mindre enn kvoten</b>	40,4	39,3	38,3	35,4	31,9	31,5	31,8	30

Kilde: Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene, Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/likekom/aar/2016-03-03?fane=tabell#content>.

Selv om det store flertallet av fedre tar fedrekvote, varierer bruken mellom ulike grupper. Det bildet vi får av forskjeller mellom grupper, avhenger litt av hvilke variabler som inngår i analysen (hvilke grupper som sammenlignes), men generelt er det godt belegg for å si at følgende faktorer gir økt sannsynlighet for at far ikke tar (full) fedrekvote: Far er selvstendig næringsdrivende, far har et karriereyrke, far har lav inntekt, far har høy inntekt, far har høyere inntekt enn mor, mor har lav utdanning, far jobber i privat sektor og mor jobber i offentlig sektor i et kvinnedominert yrke.

Ber man foreldre oppgi hvorfor far ikke har benyttet (hele) fedrekvoten, er de vanligste grunnene at permisjonen ikke lot seg kombinere med fars jobb, og at familien ville tape økonomisk på at far tok ut kvoten. Det siste gjaldt antakelig forholdsvis mange par så lenge fars utbetaling i permisjonstiden var avhengig av mors stillingsprosent før barnet ble født (fram til 2000), men kan fremdeles være aktuelt dersom fars inntekt overstiger 6G og arbeidsgiver ikke kompenserer for mellomlegget. Det er få som begrunner manglende permisjonsbruk for far med at omsorg for små barn primært er mors ansvar, at de er prinsipielt uenig i at det skal være en kvote for far i foreldrepermisjon, eller at far ikke har lyst til å ta permisjon.

Selv om far tar fedrekvote, er det ikke gitt at denne brukes i tråd med intensjonen om at han skal få et nærmere forhold til barnet og få økt omsorgskompetanse og mestringsfølelse ved å ha hovedansvaret for barnet i en lengre sammenhengende periode mens mor er på jobb eller studerer. I årene etter at fedrekvoten ble innført, var det stor mangel på barnehageplasser for små barn, og det var ikke uvanlig at mor tok ulønnet permisjon i påvente av barnehageplass (Vollset 2011). Ofte var derfor mor hjemme mens far hadde permisjon, noe som innebar at far gjerne fikk rollen som mors hjelper (Brandth & Kvande 2003; Brandth & Øverli 1998). Så lenge kvoten var fire uker, kunne den også lett legges til mors ferie. En lengre kvote, slik vi har i dag, kan vanskelig i sin helhet tas mens mor har ferie, men mange fedre benytter mulighetene for fleksibel kvote. Fra 2007 kan kvoten tas på deltid eller splittes i flere bolker fram til barnet er tre år, og flere studier viser at særlig det å ta kvoten på deltid kan gjøre det vanskelig å sette grenser for jobben. Det kan bli vanskelig for far å lage egne hverdagsrutiner, og tidvis må mor være bakkemannskap hjemme for at far skal kunne ivareta forpliktelser på jobben. Selv om fleksibiliteten kan ha gjort det mulig for flere fedre å benytte hele kvoten, kan den altså ha bidratt til å endre innholdet i permisjonstiden for en del fedre (Brandth & Kvande 2013a, 2016; Smeby 2013).

# 4. Hvem tar ikke (hele) fedrekvoten? Analyser basert på registerdata

## 4.1 Innledning

I denne delen av prosjektet benytter vi koblede registerfiler fra Statistisk sentralbyrå (SSB) fra perioden 2009–2014 for å analysere fedres bruk av, og manglende bruk av, foreldrepenger. Registerdata gir mulighet for å se på alle fedre som fikk barn i en gitt periode, og vi slipper dermed problemer med lav svarprosent og skjevt frafall, slik man ofte har i spørreundersøkelser (se kapittel 3). Vi vet også at foreldre ofte kan ha problemer med å huske hvor mye permisjon de egentlig har tatt, særlig hvis uttaket skjedde noen år tilbake i tid eller ble fordelt på flere perioder. Det kan også være vanskelig å skille mellom betalt og ubetalt permisjon, og mellom pappapermisjon rett etter barnets fødsel, som ofte betales av arbeidsgiver, og foreldrepengedager som betales av NAV (se kapittel 5 samt Bringedal & Lappegård 2012; Duvander & Viklund 2014). Vi henter informasjon om foreldres uttak av foreldrepenger fra foreldrepengerregisteret og har dermed mer presise opplysninger om antall foreldrepengedager totalt, når disse ble tatt ut, og om permisjonen ble tatt i én bolk eller fordelt på flere perioder, osv. Vi har derimot ikke opplysninger om permisjon i forbindelse med barnets fødsel, som altså ofte betales av arbeidsgiver, og heller ikke om ulønnet permisjon.

I dette kapitlet studerer vi foreldrepengeuttak blant menn som ble fedre i 2011. De som fikk barn i perioden januar–juni, kom inn under en ordning med ti ukers fedrekvote, mens de som fikk barn i perioden juli–desember, kom inn under en ordning med tolv ukers fedrekvote (se kapittel 2 om utvikling av fedrekvoten). Etersom permisjonen kan tas ut fram til barnet fyller tre år, følger vi fedrene tre år etter barnets fødsel. I vårt datamateriale er siste tilgjengelige årgang 2014. Dette er grunnen til at vi studerer foreldrepengeuttak for fedre som fikk barn i 2011. Vi kan altså ikke studere permisjonsbruk blant fedre som var omfattet av en ordning med 14 ukers fedrekvote (barn født 2013/2014 – se kapittel 2), ettersom mange av disse ikke vil ha avsluttet sitt foreldrepengeuttak i den tidsperioden våre data dekker. Etersom fedrekvoten nå er på ti uker, vil våre analyser likevel være relevante for dagens situasjon.



Det finnes ikke direkte informasjon i registrene om hvorvidt far har rett til å ta fedrekvote eller ikke. Tidligere studier har benyttet ulike avgrensinger. I spørreskjemaundersøkelser har man innhentet informasjon fra far selv, mens man i registerstudier har forsøkt å avgjøre om far har rett til kvote eller ikke ved hjelp av opplysninger om mors og fars inntekt, om mor har tatt ut foreldrepenger eller ikke, osv. (se kapittel 3 samt for eksempel Cools, Fiva & Kirkebøen 2015; Rege & Solli 2013; Rieck 2012). Ulike avgrensinger kan gi ganske forskjellige anslag for andelen fedre som ikke tar fedrekvote (se kapittel 3). I avsnitt 4.2 redegjør vi for de avgrensingene vi har gjort i vår studie.

Vi analyserer fedres permisjonsbruk ved hjelp av deskriptive oversiktstabeller med bivariate frekvensfordelinger i avsnitt 4.3 og ved hjelp av multivariate analyser i avsnitt 4.4. Vi undersøker betydningen av en rekke demografiske og sosioøkonomiske faktorer, og ikke minst av kjennetegn ved fars (og mors) jobb (sektor, bransje og kjønnsbalanse i yrket). Dette er faktorer som har vist seg å ha betydning i tidligere analyser på feltet (se kapittel 3), noe vi også finner i den kvalitative delen av dette prosjektet (se kapittel 5).

Våre analyser dreier seg først og fremst om manglende eller begrenset uttak av foreldrepenger *blant fedre som har rett til fedrekvote*, men vi viser også noen tabeller der vi inkluderer *fedre som av ulike grunner ikke hadde rett til fedrekvote*. Dermed kan vi vise hvor stor andel av fedrene som ikke har rett til fedrekvote, og hvordan dette varierer med ulike bakgrunnsfaktorer. Ettersom fars rett til fedrekvote bestemmes av både egen og partners rettigheter til foreldrepenger, er det, ikke overraskende, store forskjeller mellom grupper av fedre i andelen som har rett til kvote, blant annet knyttet til fars egen og partners yrkestilknytning, utdanning og inntekt. Analyseutvalget av fedre som har rett til fedrekvote, har derfor en litt annen sammensetning enn analyseutvalget av alle fedre som fikk barn i 2011 (se tabell 4.2).

## 4.2 Datagrunnlag og variabler

### Registre som benyttes

Informasjon om foreldres uttak av foreldrepenger har vi altså hentet fra foreldrepengerregisteret, som omfatter menn og kvinner som har fått utbetalt foreldrepenger for en gitt periode. Ved hjelp av unike krypterte løpenummer på person har vi koblet på relevant bakgrunnsinformasjon blant annet fra det sentrale folkeregisteret, arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret (AA-registeret), lønns- og trekkoppgaverregisteret (LTO-registeret), inntektsregisteret og

utdanningsregisteret. Disse filene inkluderer individspesifikk informasjon, slik som kjønn, alder, utdanningsnivå og fødeland samt informasjon om ansettelsesforhold, arbeidstid, sektor- og næringstilhørighet, yrke og inntekt.

Fra våre tilgjengelige registerfiler har det ikke vært mulig å identifisere hvilke kvinner, menn og barn som er i familie. For å avgjøre hvem som er i familie og ikke, har vi avgrenset fedre som lever i par gjennom å koble ektefeller og samboere fra folkeregisteret. Vi har videre avgrenset analysene til menn som ble fedre i 2011, og som levde i par med en kvinne per 1. januar samme år. Vårt analyseutvalg omfatter 44 820 fedre.<sup>6</sup>

### **Avgrensning av fedre med rett til fedrekvote**

Fra foreldrepengerregisteret har vi informasjon om start- og stoppdatoer for foreldrepengeforløpet, antall erstattede dager, hvor mange tilfeller av foreldrepenger individer har hatt, og dekningsgrad (80/100 prosent). Verken dette eller andre registre inneholder altså konkret informasjon om hvilke menn og kvinner som har hatt rett til foreldrepenger, men ikke benytter seg av dette. Hvilke fedre som har rett til fedrekvote, har vi derfor anslått med bruk av tilgjengelig informasjon fra AA-registeret og inntektsregisteret, samt informasjon om hvorvidt mor har benyttet seg av foreldrepenger.

Vi har tatt utgangspunkt i at rett til foreldrepenger primært opptjenes ved yrkesaktivitet. Både mor og far opptjener seg rett til foreldrepenger gjennom yrkesaktivitet, det vil si pensjonsgivende inntekt, i minst seks av de ti siste månedene før vedkommende starter sitt uttak av foreldrepenger. For far betyr dette at han kan opptjene seg rett til foreldrepenger helt fram til tidspunktet han skal ta ut fedrekvote eller ordinære foreldrepenger (altså den delbare delen av foreldrepermisjonen). Dersom far ønsker å utsette perioden med foreldrepenger (enten ordinære foreldrepenger eller fedrekvoten), må han fylle kravet til opptjening på det tidspunktet utsettelsen gjelder fra. Når NAV mottar søknaden, vurderer de om vilkårene for fedrekvote er oppfylt, før en eventuell utsettelse innvilges.

Fedres rett til kvote knyttes til mors opptjening (se kapittel 2). Dersom mor ikke har rett til foreldrepenger, har ikke far rett til fedrekvote. Han kan ha rett til å benytte seg av den delbare delen av permisjonen, gitt at han har selvstendig opptjening, og at mor er sysselsatt eller i annen type aktivitet, for eksempel

---

<sup>6</sup> Par som har giftet seg eller bosatt seg på samme folkeregisteradresse etter 1. januar 2011, er ikke registrert som par i våre data. Dette har betydning for antall fedre som inkluderer i vårt utvalg, særlig på slutten av året.

utdanning, når far tar ut foreldrepenger. Derfor er mors rett til foreldrepenger et sentralt vilkår når vi skal anslå hvorvidt far har rett til fedrekvote.

Som kriterium for vårt anslag på om fedre har rett til foreldrepenger, har vi først antatt at alle fedre som er registrert med foreldrepenger, har rett – enten til å ta kvote eller permisjon på selvstendig grunnlag. Det er 1 118 fedre som er registrert med foreldrepenger uten at samboer eller ektefelle har et registrert foreldrepengetilfelle. Det er grunn til å tro at dette dreier seg om fedre som har opptjening på selvstendig grunnlag. For de øvrige fedrene legger vi til grunn at far har rett til fedrekvote hvis mor har tatt ut foreldrepenger;

- Og far har hatt et registrert ansettelsesforhold i AA-registeret i seks av de ti siste månedene før mor har avsluttet sitt foreldrepengetilfelle. Denne datoen har vi tatt som utgangspunkt for når far skulle starte sin foreldrepermisjon og dermed måtte ha tjent opp rettigheter<sup>7</sup>;
- Eller far har vært selvstendig næringsdrivende. Med utgangspunkt i reglene for fedrekvote for selvstendig næringsdrivende antar vi at personer som har over 40 prosent av sin samlede inntekt fra næringsinntekt hvert av de siste tre år, har opptjent rett til kvote som selvstendig næringsdrivende;
- Eller far i hovedsak har vært arbeidsledig i 2011. Dette fordi arbeidsledighet sidestilles med yrkesaktivitet i dette tilfellet;
- Eller far har ytelser fra folketrygden. Dette kan dreie seg om uføretrygdede, blant annet.

I tabell 4.1 har vi satt opp hvor mange fedre som omfattes av de ulike kriteriene. Totalt er det altså 38 935 fedre som inngår i våre analyser av bruk / ikke-bruk av foreldrepenger blant fedre med rett til fedrekvote.<sup>8</sup>

---

7 Far kan ha fått utsettelse og startet sin permisjon senere enn denne datoen (se kapittel 2).

8 Vi minner om at våre analyser gjelder for fedre som levde i par per 1. januar 2011, og altså ikke omfatter dem som giftet seg eller bosatte seg på samme folkeregistrerte adresse etter dette, samt at vi har utelatt fedre der vi ikke har kobling til ektefelle eller samboer. Det vil dermed være en del fedre som fikk barn i løpet av 2011, som ikke inngår i våre analyser.

**Tabell 4.1 Antall som har rett til fedrekvote på grunnlag av ulike kriterier. Menn som ble fedre i 2011**

Kriterium	Antall
Far tar ut foreldrepenger	35 348
Mor har tatt ut foreldrepenger og:	
• far har registrert arbeidsforhold i AA-registeret i 6 av de 10 siste månedene	3 219
• far er selvstendig næringsdrivende i 2009, 2010 og 2011	177
• far er arbeidsledig	2
• far mottar trygdeytelser fra folketrygden	189
Totalt antall fedre med rett til foreldrepenger	38 935

Kilde: Egne beregninger på koblede registerdata (SSB).

Videre gjør vi noen avgrensinger for å minimere betydningen av målefeil og for å gjøre data mest mulig konsistente. For å sikre oss at mors registrerte foreldrepengetilfelle gjelder barnet som er født i 2011, inkluderer vi kun mødre som fødte barn i 2011, som startet sitt foreldrepengetilfelle tidligst 1. oktober i 2010 og senest 31. desember i 2011, og som avslutter permisjonen tidligst 12. februar 2011. Denne datoen tilsvare de ukene som er reservert til mor for barn som er født 1. januar 2011. For fedre som har fått to eller flere barn i samme år, men på ulike tidspunkt, beholder vi yngste barn, siden det er dette barnet som mest sannsynlig er relevant for fedrekvote. Retten til kvote bortfaller hvis far får et barn til før kvoten er brukt. Et kriterium er derfor at far må starte sitt permisjonsuttak for barnet som er født i 2011, før han får flere barn.

Det er også målefeil knyttet til antall foreldrepengedager for mor og far. Med 80 prosent dekningsgrad har foreldre anledning til å ta ut inntil 285 dager med foreldrepenger for barn som er født etter 1. juli 2011. I de tilfellene hvor summen av mors og fars foreldrepengedager overstiger 300 dager (7 379 par), setter vi et tak på 300 dager, og så fordeler vi antall dager på mor og far etter den andelen de opprinnelig hadde. Det vil si at hvis far tok 50 prosent av permisjonen i et par som har registrert over 300 dager permisjon, får han i våre data 150 dager. Vi anser dette for å være hensiktsmessig selv om det betyr at vi innfører noe målefeil. Alternativet ville være å utelate disse observasjonene.

## **Avhengige variabler**

Den avhengige variabelen i våre analyser er altså basert på opplysninger om fars uttak av foreldrepenger, registrert i antall dager, samt om han hadde rett til å benytte fedrekvote eller ikke, slik vi har definert det her.

I analysene av alle fedre, uansett om de hadde rett til fedrekvote eller ikke, benytter vi følgende inndeling: 1) uten rett til foreldrepenger, 2) rett til foreldrepenger, men tar ikke permisjon, 3) rett til foreldrepenger, men tar mindre enn kvoten, 4) rett til foreldrepenger, tar permisjon tilsvarende kvoten, 5) rett til foreldrepenger, tar mer permisjon enn kvoten (se vedleggstabeller V4.1–V4.3). Ettersom noen fedre fikk barn under en ordning med ti ukers kvote, og andre under en ordning med tolv ukers kvote, vil de ulike kategoriene omfatte ulikt antall dager for de to gruppene av fedre. For eksempel vil kategori 5 (mer enn kvoten) innebære mer enn 50 dager for fedre som fikk barn før 1. juli 2011, og mer enn 60 dager for fedre som fikk barn 1. juli eller senere.

I de bivariate analysene av fedre med rett til fedrekvote, viser vi hvor stor andel av fedrekvoten far har benyttet. Samme andel vil altså tilsvare forskjellig antall dager avhengig av om barnet var født før eller etter 1. juli, da kvoten ble utvidet fra ti til tolv uker. Vi skiller mellom følgende kategorier: 1) 0 prosent – far tar ikke ut foreldrepenger, 2) 1–50 prosent – far tar foreldrepengedager tilsvarende 1–50 prosent av fedrekvoten, 3) 51–99 prosent – far tar foreldrepengedager tilsvarende 51–99 prosent av fedrekvoten, 4) kvote – far tar foreldrepengedager tilsvarende gjeldende kvote, 6) mer enn kvoten – far tar flere foreldrepengedager enn gjeldende fedrekvote.

Multivariate analyser, der vi altså ser på betydningen av flere kjennetegn samtidig, gjennomføres kun for fedre med rett til fedrekvote, slik vi har definert dette her. I disse analysene benytter vi følgende inndeling av den avhengige variabelen: 1) far tar ikke ut foreldrepenger, 2) far tar foreldrepenger opp til kvoten, 3) far tar foreldrepenger tilsvarende kvoten eller mer.

## **Uavhengige variabler / grupperingsvariabler**

Vi har koblet informasjon fra ulike registre sammen i et relativt omfattende analysedatasekk. Vi har dermed informasjon om fedres individkarakteristikker, kjennetegn ved arbeidsforhold og inntekt. Vi har også individinformasjon om partner. I det følgende gir vi en oversikt over variabeldefinisjoner og avgrensinger.

*Alder:* Alder i år 2011. Beregnet ut fra fødselsår.

*Samlivsform:* Analyseutvalget omfatter individer som er registrert med en ektefelle eller samboer i 2011. Vi bruker informasjon om sivilstatus for å definere en dummy-variabel som tar verdien 1 hvis man er gift, og 0 hvis man er samboende.

*Antall barn:* Vi har informasjon om antall barn, barnets fødselsår og fødselsmåned. Vi inkluderer altså fedre som får barn i 2011. Vi henter også informasjon om tidligere barn og senere barn, til og med 2014. I analysene bruker vi kun informasjon om hvorvidt 2011-barnet er første barn, eller om det har eldre søsken, og vi skiller mellom tre grupper av fedre: 1) barnet er fars første barn, 2) barnet er fars andre barn, og 3) barnet er fars tredje barn eller høyere. I tillegg bruker vi informasjon om barn som er født før og etter 2011, for å sikre oss at det registrerte foreldrepengetilfellet er for 2011-barnet. Vi bruker også barnets fødselsmåned til å bestemme størrelsen på fedrekvoten: ti uker for barn født før 1. juli, og tolv uker for barn født 1. juli eller senere.

*Fødeland:* Fra detaljert informasjon om personens fødeland, det vil si morens bostedsland ved fødsel, har vi definert tre grupper:

- personer født i Norge
- personer født i EU28<sup>9</sup> + EØS<sup>10</sup>, Canada, USA, Australia og New Zealand
- personer født i Afrika, Asia, Oseania, Sør-Amerika og Europa utenom EU28 og EØS.

*Bosted:* Fra kommunekoder har vi definert hvilken region paret er bosatt i 1. januar 2011. Vi skiller her mellom seks landsdeler: 1) Oslo og Akershus, 2) Østlandet for øvrig, 3) Sørlandet, 4) Vestlandet, 5) Trøndelag og 6) Nord-Norge.

*Utdanning:* Fra Nasjonal utdanningsdatabase har vi informasjon om personers høyeste fullførte utdanningsnivå per 1. oktober hvert år. Vi bruker oppnådd utdanningsnivå per 2011. Variabelen er inndelt i seks kategorier: 1) ukjent utdanning, 2) ingen utdanning, 3) grunnskole, 4) videregående skole, 5) høyere utdanning, lavere grad og 6) høyere utdanning, høyere grad.

---

9 Belgia, Bulgaria, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Hellas, Irland, Kroatia, Italia, Latvia, Litauen, Malta, Nederland, Luxembourg, Polen, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spania, Storbritannia, Sverige, Tyskland, Ungarn, Østerrike, Tsjekkia og Kypros.

10 Island og Liechtenstein.

*Inntekt:* Vi bruker yrkesinntekt per år. Dette er summen av lønnsinntekter og netto næringsinntekter i løpet av et kalenderår. Sykepenger og foreldrepenger er inkludert. Vi bruker inntekten i 2010 som grunnlag. Inntekt inngår som en kontinuerlig variabel i de multivariate analysene og som grupperingsvariabel i de bivariate. I de multivariate analysene måles yrkesinntekt i NOK 10 000. I de bivariate analysene grupperer vi etter 5 inntektskategorier:

- NOK 0–250 000
- NOK 251 000–500 000
- NOK 501 000–750 000
- NOK 751 000–1 000 000
- NOK 1 000 000 +

*Partners andel av parets yrkesinntekt:* Fra summen av parets yrkesinntekt beregner vi kvinnens andel av samlet yrkesinntekt. Denne har fem kategorier: 1) partner har mindre enn 20 prosent av parets yrkesinntekt, 2) partner har 20–39 prosent av parets yrkesinntekt, 3) partner har 40–59 prosent av parets yrkesinntekt, 4) partner har 60–79 prosent av parets yrkesinntekt, og 5) partner har 80 prosent eller mer av parets yrkesinntekt.

*Arbeidslivstilknytning:* Her skiller vi mellom fem grupper: ansatt, selvstendig næringsdrivende, arbeidsledig, trygdet og annet. Gruppene er definert som følger:

- Selvstendig næringsdrivende: Vi har ikke direkte informasjon om hvorvidt en person er selvstendig næringsdrivende eller ikke. Vi definerer en person som selvstendig dersom netto næringsinntekt<sup>11</sup> utgjør over 40 prosent av samlet inntekt<sup>12</sup>. Nivået er satt ut fra en skjønsmessig vurdering med bakgrunn i fordelingen av andelen næringsinntekt, der de øverste 5 prosentene av utvalget vårt har 40 prosent næringsinntekt eller mer.
- Arbeidsledig: Dersom en person har 90 prosent eller mer av den samlede inntekten fra arbeidsledighetstrygd, definerer vi personen som arbeidsledig.
- Trygdet: Dersom personen har 90 prosent eller mer av den samlede inntekten fra folketrygden, definerer vi personen som trygdet.
- Ansatt: Vi har definert en person som ansatt dersom han eller hun har et registrert arbeidsforhold i AA-registeret, og samtidig ikke er selvstendig, arbeidsledig eller trygdet.

---

11 Netto næringsinntekter omfatter inntekt av jord og skogbruk, fiske og fangst, inntekt av annen næringsvirksomhet og sykepenger i næringsvirksomhet i løpet av kalenderåret. Til fradrag kommer årets underskudd i næring.

12 Samlet inntekt er summen av yrkesinntekt, kapitalinntekt og skattepliktige og skattefrie overføringer som er mottatt i løpet av kalenderåret.

- Annet: En person som ikke er selvstendig næringsdrivende, arbeidsledig, trygdet eller ansatt, havner i denne kategorien. Den omfatter for eksempel personer som er hjemmearbeidende, og studenter.

*Sektortilhørighet*: For personer som er registrert med et ansettelsesforhold i AA-registeret, har vi definert sektortilhørighet fra institusjonell sektorgruppering i 2010 som følger:

Offentlig sektor er definert ved kodene:

- 110: Stats- og trygdeforvaltningen
- 150: Norges Bank
- 190: Statlige låneinstitusjoner
- 510: Fylkeskommuner
- 550: Kommuner
- 610: Statens forretningsdrift
- 630: Statlig eide foretak
- 660: Kommunal forretningsdrift
- 680: Selvstendige kommuneforetak

Privat sektor er definert ved de øvrige kodene.

Sektor ukjent: Personer som mangler institusjonell sektor, faller inn under denne kategorien.

*Yrkestilhørighet*: Vi skiller mellom tre typer yrker:

1. Kvinnedominerte (over 60 prosent kvinner)
2. Kjønnsbalanserte (40–60 prosent kvinner)
3. Mannsdominerte (under 40 prosent kvinner)

Kvinneandelene er beregnet for firesifret yrkeskode fra grunnlagsfilen til AA-registeret som omfatter hele arbeidsmarkedet, og koblet på personens og partnerens yrke.

*Bransje*: Fra næringskoder (NACE) har vi definert 13 ulike bransjer med utgangspunkt i SSBs Standard for næringsgruppering (SN2007) (koder i parentes):

4. Jordbruk, skogbruk og fiske (01–03)
5. Industrien (05–39)
6. Bygg og anlegg (41–43)
7. Varehandel (45–47)



8. Overnattings- og serveringsvirksomhet (55–56)
9. Transport og lagring (49–53)
10. Finansierings- og forsikringsvirksomhet (64–66)
11. Informasjon og kommunikasjon (58–63)
12. Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting (68–82)
13. Offentlig administrasjon og forvaltning (84)
14. Undervisning (85)
15. Helse- og sosialtjenester (86–88)
16. Annen tjenesteyting (90–99)

## Beskrivende statistikk for analyseutvalgene

I tabell 4.2 presenterer vi beskrivende statistikk for de to analyseutvalgene våre: 1) menn som lever i par, og som ble fedre i 2011, og 2) menn som lever i par, og som ble fedre i 2011, og som har rett til fedrekvote, ifølge vår avgrensing. Vi har inkludert en del sentrale individkjennetegn ved far.

Når vi betrakter alle fedre, er de i underkant av 35 år i gjennomsnitt, og over halyparten er gifte. Vel 33 prosent får sitt første barn i 2011, 41 prosent sitt andre barn, og 25 prosent får sitt tredje eller flere barn i 2011. Fedrekvoten ble utvidet fra ti til tolv uker for barn som ble født etter 1. juli 2011. I vårt utvalg er omtrent halyparten av barna født henholdsvis før og etter at fedrekvoten ble utvidet fra ti til tolv uker.

Videre er nesten 79 prosent norskfødte, 9 prosent er født i EU28, Canada, USA, Australia og New Zealand, og 12,5 prosent er født i Afrika, Asia, Oseania, Sør-Amerika og land i Europa utenfor EU28.

Vel 40 prosent av fedrene har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, mens henholdsvis 25 og 15 prosent har høyere utdanning med lavere eller høyere grad.

Drøye 15 prosent av alle fedre har under NOK 250 000 i yrkesinntekt i 2010, nesten 50 prosent har en yrkesinntekt i 2010 på mellom NOK 251 000 og 500 000, og vel 25 prosent ligger i gruppen over med mellom NOK 501 000 og 750 000 i årlig yrkesinntekt. Andelene som ligger i de to høyeste inntektsgruppene, er på henholdsvis 7 prosent og 3 prosent.

Videre ser vi at nesten 85 prosent av alle fedre er ansatte, 6 prosent er selvstendig næringsdrivende, slik vi definerer det her, mens 0,6 prosent er arbeidsledige og 1 prosent er trygdede.

Når vi sammenligner med gruppen fedre som har rett til kvote, er det noen forhold som peker seg ut. Blant fedre med rett til kvote, er andelen som er født i Afrika, Asia osv., betydelig lavere enn blant alle fedre. Andelene med lite eller ukjent utdanning og grunnskole som høyeste fullførte utdanning, er også noe lavere blant dem som har rett til kvote. Andelen som har lav inntekt (under 250 000 kroner), er også mindre blant fedre som har rett til kvote. Fedre som har rett til kvote, er i større grad ansatte, sammenlignet med alle fedre, noe som gjenspeiler at rett til fedrekvote også opptjenes gjennom fars egen yrkesaktivitet.

Våre tall viser at 79 prosent av alle fedre tar noe permisjon, enten de tar mindre enn kvoten, kvoten eller mer. De som tok noe permisjon, tok i gjennomsnitt 73 dager. Gjennomsnittet er påvirket av at det er noen fedre som tar mye permisjon. Derfor har vi også beregnet median antall dager med foreldrepenger, som er på 50 dager. Dette er antall dager med foreldrepenger for den faren som står i midten av rekken når vi stiller alle fedre opp etter antall dager i permisjon. Det betyr at gjennomsnittlig permisjonslengde er sterkere påvirket av dem som tar mye permisjon, enn av dem som tar lite. Videre ser vi også at fedre i snitt har 1,68 registrerte perioder med permisjon i løpet av sin permisjonstid.

**Tabell 4.2 Beskrivende statistikk av de to analyseutvalgene.  
Gjennomsnitt og standardavvik i parentes. Menn som ble fedre i 2011**

	<b>Alle fedre Gj.snitt og std.avvik</b>	<b>Fedre med rett til kvote Gj.snitt og std.avvik</b>
<b>Alder</b>	34,2 (5,94)	34,1 (5,60)
<b>Samlivsstatus:</b>		
Gift	0,546 (0,498)	0,516 (0,499)
Samboer	0,454 (0,498)	0,484 (0,499)
<b>Antall barn:</b>		
Første barn	0,335 (0,471)	0,339 (0,473)
Andre barn	0,414 (0,492)	0,424 (0,494)
Tredje barn eller høyere	0,252 (0,434)	0,237 (0,425)
<b>Gjeldende lengde på kvote:</b>		
Får barn før 1. juli 2011 (10 ukers kvote)	0,52 (0,50)	0,52 (0,50)
Får barn etter 1. juli 2011 (12 ukers kvote)	0,48 (0,50)	0,48 (0,50)
<b>Fødeland:</b>		
Norge	0,787 (0,409)	0,838 (0,368)
EU28, USA, Canada osv.	0,088 (0,284)	0,083 (0,275)
Afrika, Asia osv.	0,125 (0,33)	0,079 (0,269)
<b>Utdanning:</b>		
Ingen eller ukjent utdanning	0,032 (0,177)	0,021 (0,145)
Grunnskole	0,149 (0,357)	0,124 (0,330)
Videregående	0,405 (0,491)	0,419 (0,493)
Høyere utdanning, lavere grad	0,257 (0,437)	0,271 (0,444)
Høyere utdanning, høyere grad	0,156 (0,362)	0,164 (0,370)
<b>Inntekt (NOK):</b>		
0–250 000	0,156 (0,363)	0,109 (0,312)
251 000–500 000	0,479 (0,499)	0,501 (0,500)
501 000–750 000	0,257 (0,437)	0,277 (0,447)
751 000–1 000 000	0,072 (0,258)	0,076 (0,266)
1 000 000 +	0,037 (0,188)	0,038 (0,190)
<b>Arbeidslivstilknytning:</b>		
Ansatt	0,853 (0,354)	0,892 (0,311)
Selvstendig næringsdrivende	0,061 (0,239)	0,057 (0,233)
Arbeidsledig	0,007 (0,081)	0,004 (0,065)
Trygdet	0,013 (0,115)	0,009 (0,092)
Annet	0,066 (0,248)	0,038 (0,191)
<b>Permisjon/foreldrepenger:</b>		
Andel fedre som tar ut foreldrepenger	0,788 (0,408)	-
Antall dager med foreldrepenger for fedre som tar foreldrepenger		73 (45,1)
Antall tilfeller for fedre som tar foreldrepenger		1,68 (1,16)
Antall	44 820	38 935

Kilde: Egne beregninger på koblede registerdata (SSB).

### 4.3 Hvem har ikke rett til fedrekvote?

Først presenterer vi tabeller som gir et bilde av andelen fedre som ikke har rett til fedrekvote, og hvordan dette varierer mellom ulike grupper av fedre. Tabellene viser også andelen som har rett til kvote, men ikke tar permisjon, andelen som tar permisjon, men mindre enn kvoten, andelen som tar permisjon tilsvarende kvoten og andelen som tar mer enn kvoten. Den siste gruppen tar altså også noe av den delbare permisjonen. Tabell 4.3 viser fordelingen for alle fedre. Vedleggstabellene V4.1 til V4.3 viser hvordan andelen varierer mellom ulike grupper av fedre.

**Tabell 4.3 Fedre som fikk barn i 2011, etter rett til fedrekvote og bruk av kvote/foreldrepenger**

	Uten rett	Har rett, men tar ikke permisjon	Tar mindre enn kvote	Tar kvote	Tar mer enn kvote	Antall
Totalt	13,1 %	8,4 %	12,1 %	41,2 %	25,5 %	44 820

Kilde: Egne beregninger på koblede registerdata (SSB).

Fra tabell 4.3 ser vi at 13 prosent av alle menn som lever i et parforhold med en kvinne, og som fikk barn i 2011, ikke har rett til fedrekvote slik vi definerer det. 8,4 prosent av fedrene har rett, men tar ikke noe permisjon. Videre er det 12 prosent som tar mindre enn kvoten, mens 41 prosent tar permisjon tilsvarende kvoten, og 25 prosent tar noe av den delbare permisjonen i tillegg.

Som vi kunne vente, er det stor variasjon mellom ulike grupper av fedre i andelen som ikke har rett til fedrekvote. Dette vises i vedleggstabellene V4.1, V4.2 og V4.3. De to første tabellene gjelder for alle fedre, mens den siste (V4.3), som viser variasjon etter sektor, yrke og bransje, gjelder kun for ansatte fedre. Her trekker vi fram noen hovedfunn. Fedres rett – eller snarere mangel på rett – til kvote, er nært knyttet til noen observerbare kjennetegn som også henger sammen med fars og mors yrkesaktivitet, for eksempel fars og mors utdanningsnivå og fødeland. Det er ellers lite regional variasjon når det gjelder rett til kvote, og ingen tydelige forskjeller i rett til kvote knyttet til alder og antall barn. Andelen uten rett til kvote er imidlertid høyere blant gifte enn blant samboende fedre (18 prosent vs. 8 prosent). Dette kan henge sammen med at personer med ulik bakgrunn har ulike normer for samlivsform, og at dette kan knyttes til manglende oppfølging fra mor, far eller begge.

I tabell V4.2 i vedlegget ser vi at retten til fedrekvote er nært knyttet til fars og mors yrkesinntekt. Det er yrkesaktivitet som bestemmer retten til kvote, og fars rett til fedrekvote er i første omgang knyttet til mors rett til foreldrepenger, som igjen bestemmes av hennes opptjening gjennom yrkesaktivitet (se også kapittel 3). Mønsteret er entydig. Andelen fedre som ikke har rett til fedrekvote, er nesten 40 prosent blant dem med lavest inntekt, og andelen fedre som har rett til, men som ikke tar permisjon, er også størst i denne inntektsgruppen. Fedre i høyinntektsgruppen skiller seg ikke spesielt mye fra de øvrige fedrene med inntekter over NOK 250 000 i året. Det samme mønsteret tegner seg når vi ser på mødres inntektsnivå. Andelen fedre som ikke har rett til fedrekvote, er på over 30 prosent når mor har lav inntekt. Andelen som tar fedrekvote, er dermed lav. Knappt halvparten av fedrene i denne gruppen tar permisjon tilsvarende hele fedrekvoten eller mer.

Inntektsfordelingen innad i familien kan være avgjørende for hvordan man organiserer seg i en omsorgsfase. Når mors inntekt utgjør en lav eller en høy andel av parets inntekt, mangler omtrent halvparten av fedrene rettigheter til kvote. Et lignende bilde tegner seg langs fedres og mødres arbeidslivstilknytning. Andelen som ikke har rett til fedrekvote, er relativt høy blant fedre som hovedsakelig er arbeidsledige, mottar trygdeytelser fra folketrygden eller tilhører gruppen «annet». Den er også høy når mor er selvstendig næringsdrivende eller tilhører gruppen «annet».

I tabell V4.3, som altså gjelder kun for ansatte, er andelen fedre uten rett til kvote lavere enn i de to foregående tabellene: 9,2 prosent. Det er lite som tyder på at det er klare forskjeller i andelen fedre som ikke har rett til kvote, mellom offentlig og privat sektor. Unntaket er når fedre jobber i kvinnedominerte yrker i privat sektor, hvor andelen uten rett til kvote er på drøye 13 prosent. Når vi grupperer etter hvilken bransje far jobber i, ser vi at over 17 prosent av fedre som jobber i overnattings- og serveringsvirksomhet og i transport og lagring, ikke har rett til kvote. Jordbruk, skogbruk og fiske skiller seg også ut, med 12 prosent uten rett til kvote.

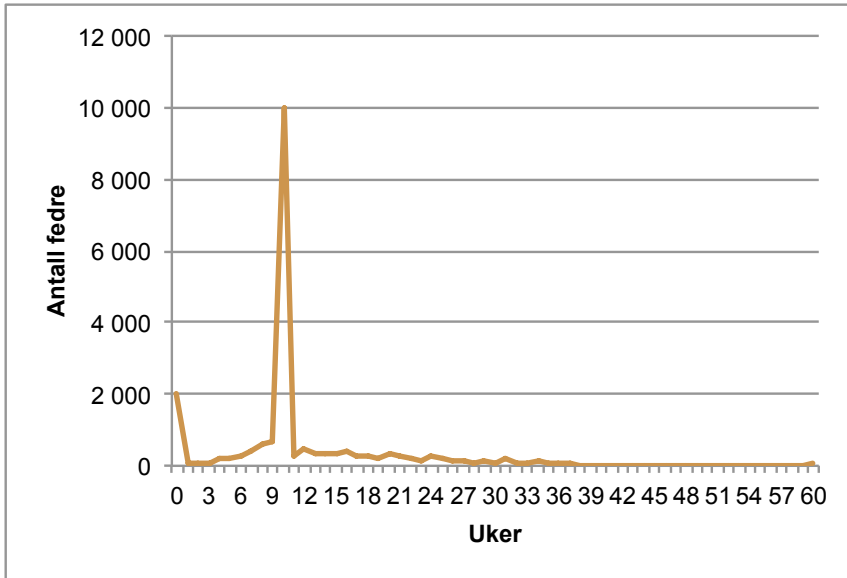
## 4.4 Hvem tar ikke (hele) fedrekvoten? Analyser av fedre med rett til kvote

Vi går nå over til å studere manglende eller begrenset uttak av foreldrepenger blant fedre som har rett til å ta ut kvote. Først gir vi en oversikt over foreldrepengeuttak blant fedre som falt inn under ordningen med ti ukers kvote, og fedre som falt inn under ordningen med tolv ukers kvote. Når vi så studerer betydningen av ulike faktorer for fars uttak / ikke uttak av foreldrepenger, slår vi sammen alle fedrene, uansett når på året barnet ble født. Vi presenterer først bivariate tabeller der vi ser på betydningen av ett og ett kjennetegn om gangen. Vi skiller mellom fedre som ikke tar ut foreldrepenger overhodet, fedre som tar foreldrepengedager tilsvarende 1–50 prosent av fedrekvoten, fedre som tar foreldrepengedager tilsvarende 51–99 prosent av fedrekvoten, fedre som tar foreldrepengedager tilsvarende gjeldende kvote, og fedre som tar foreldrepengedager utover gjeldende fedrekvote. Deretter viser vi resultater fra multivariate analyser.

### Fedre tar stort sett kvoten

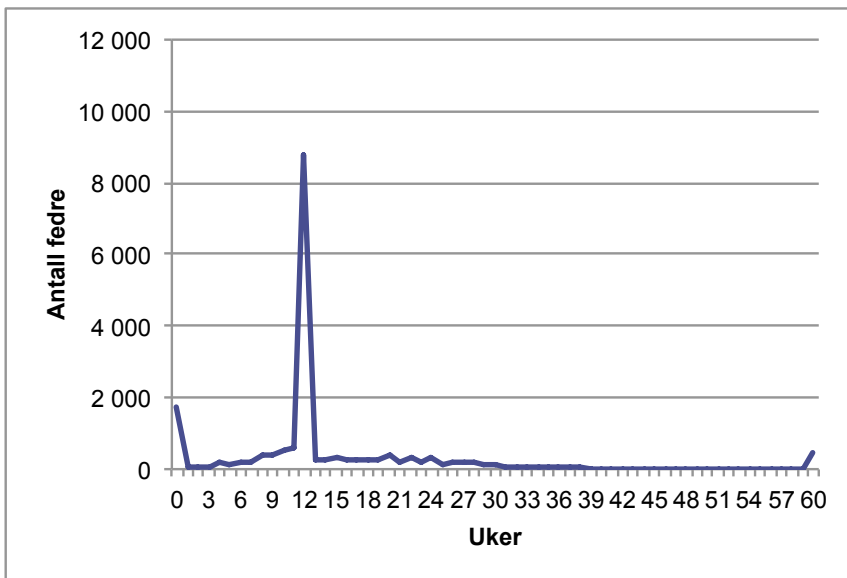
Vi begynner med å gi en detaljert oversikt over hvor mye foreldrepermisjon fedrene i vårt analyseutvalg tok ut. Ettersom fedrekvoten ble utvidet fra ti til tolv uker 1. juli 2011, har vi laget to frekvensplott: ett for fedre som fikk barn før 1. juli, og som var omfattet av ordningen med ti ukers fedrekvote (figur 4.1), og ett for dem som fikk barn fra og med 1. juli, og som var omfattet av ordningen med tolv ukers kvote (figur 4.2). Plottene viser antallet fedre som tok et gitt antall uker permisjon – fra 0 til 60 uker eller mer. De to plottene viser en kraftig topp på henholdsvis ti og tolv uker, noe som innebærer at en stor andel av fedrene er registrert med foreldrepenger tilsvarende fedrekvoten, og dette gjaldt uansett om kvoten var på ti eller tolv uker. Dette er i tråd med tidligere analyser som viser at fedre ofte tilpasser seg gjeldende lengde på kvoten (Fougner 2009a, 2012; Lappegård & Bringedal 2013). Begge figurene har i tillegg en liten topp på 0 uker, som altså utgjør fedre som ikke tar foreldrepenger selv om de har rett til dette, og som er den gruppen vi studerer i denne rapporten. Under begge ordninger er det få fedre som kun tar noen få uker med foreldrepenger, mens det er litt flere som tar opp mot kvotens lengde.

**Figur 4.1 Uttak av foreldrepenger blant fedre med rett til 10 uker fedrekvote. Antall fedre**



Kilde: Egne beregninger på koblede registerdata (SSB).

**Figur 4.2 Uttak av foreldrepenger blant fedre med rett til 12 uker fedrekvote. Antall fedre**



Kilde: Egne beregninger på koblede registerdata (SSB).

I tabell 4.4 viser vi prosentandelene som tar fra null til ti uker og null til tolv uker avhengig av hva de har rett på. Vi har gruppert de som tar mer enn ti/tolv uker, i en egen kategori. Andelen som ikke er registrert med uttak av foreldrepenger, er omtrent den samme for fedre med rett til ti ukers kvote, som for fedre med rett til tolv ukers fedrekvote. Vi ser også at omtrent halvparten av fedrene tar permisjon tilsvarende kvoten enten den er ti eller tolv uker, og at andelen som tar mer enn kvoten, er relativt lik under begge ordninger, henholdsvis 28 og 29 prosent. I likhet med frekvensplottene illustrerer tabellen at fedre stort sett tar kvoten, enten den er ti uker eller tolv uker.

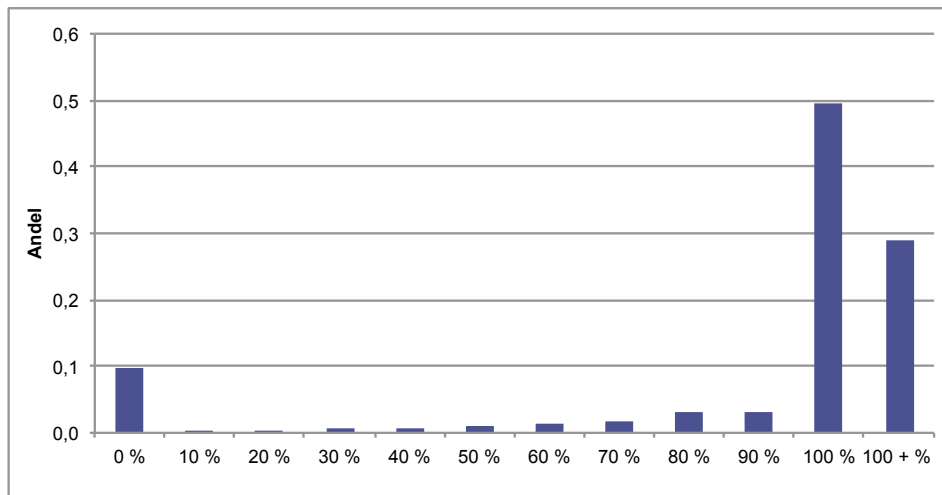
**Tabell 4.4 Uttak av foreldrepenger.  
Andel av fedre med rett til 10/12 uker fedrekvote. Prosent**

Uker	10 uker	12 uker
0	10,1	9,3
1	0,2	0,2
2	0,3	0,4
3	0,5	0,4
4	0,9	0,9
5	1,0	0,5
6	1,3	1,0
7	1,9	1,1
8	2,8	2,2
9	3,4	2,3
10	49,2	2,7
11(+)	28,3	3,1
12		47,0
13(+)		29,1
<b>Antall</b>	<b>20 283</b>	<b>18 652</b>

Kilde: Egne beregninger på koblede registerdata (SSB).



**Figur 4.3 Uttak av foreldrepenger blant fedre som har rett til kvote, som prosentandel av gjeldende fedrekvote. Andel**



Kilde: Egne beregninger på koblede registerdata (SSB).

I de videre analysene ser vi alle fedrene under ett, uansett om de fikk barn under ordningen med ti eller tolv ukers fedrekvote, og beregner hvor mye permisjon de tar, ut fra hvor mange prosent av fedrekvoten foreldrepengeuttaket utgjør. Figur 4.3 viser igjen at de aller fleste fedre som fikk barn i 2011, og som hadde rett til fedrekvote, tok enten hele fedrekvoten, mer enn fedrekvoten eller ikke noe permisjon overhodet. Av dem som tar permisjon, men mindre enn kvoten, tar en større andel rundt 70, 80 eller 90 prosent av kvoten, mens andelene som tar 10, 20, 30, 40 og 50, er lave. Derfor er det hensiktsmessig å studere en mer aggregert fordeling av foreldrepermisjon i de bivarierte grupperingstabellene i neste avsnitt. Vi skiller altså mellom fem grupper: de som ikke tar noe permisjon, de som tar 1–50 prosent av fedrekvoten, de som tar 51–99 prosent av fedrekvoten, de som tar hele fedrekvoten og de som tar foreldrepenger utover fedrekvoten.

### Bivariate analyser/krystabeller

I tabellene 4.5 til 4.7 presenterer vi bivariate analyser av uttak av foreldrepenger for fedre som har rett til fedrekvote. I tabell 4.5 grupperer vi etter individuelle kjennetegn, både på mor og far. I tabell 4.6 grupperer vi etter inntekt og arbeidslivstilknytning. I tabell 4.7 begrenser vi oss til personer som er registrert med et ansettelsesforhold, og som har en partner som er registrert med et ansettelsesforhold, og grupperer etter sektor-, yrkes- og bransjetilhørighet.

I tabell 4.5 ser vi at nesten halvparten av fedrene var registrert med foreldrepengeuttak tilsvarende kvoten. 47,6 prosent tok hele sin fedrekvote på 10 eller 12 uker, mens i underkant av 10 prosent ikke tok noe permisjon. I underkant av 3 prosent tok under halve fedrekvoten (under 5 eller 6 uker), mens drøye 10 prosent tok over halvparten, men ikke full kvote. Nesten 30 prosent av fedrene som hadde rett til permisjon slik vi definerer det, tok mer enn fedrekvote – de tok altså noe av den delbare permisjonen i tillegg.

De aller fleste, vel 98 prosent, starter uttak av foreldrepenger før barnet har fylt to år, mens vel 600 fedre, eller i underkant av 2 prosent, starter sitt første permisjonsforløp etter at barnet har fylt to år. En større andel tar kvoten eller mer blant dem som starter sin permisjon før barnet fyller to år, enn blant dem som starter etter fylte to år. Vi ser også at fedre som starter sin permisjon seint, i større grad tar noe permisjon, men ikke full kvote.

Majoriteten av fedre, om lag 66 prosent, tar også ut sin permisjon i ett forløp. Vel 12 000 fedre (34 prosent) benytter seg av noe av fleksibiliteten i foreldrepengeordningen ved å ta ut foreldrepenger i flere omganger. Det er en liten tendens til at fedre som har mer enn ett forløp, tar mer enn kvote, men de tar også i større grad enn de som har ett forløp, mindre enn kvoten.

### Individkjennetegn

Når vi grupperer etter antall barn og fars og mors alder, ser vi at mønsteret for foreldrepengeuttak varierer lite. Rundt 50 prosent av fedrene tar kvoten, ca. 30 prosent tar mer enn kvoten, drøye 2 prosent tar under halve kvoten, og 10 prosent tar minst halve kvoten, men ikke full kvote.

Det er imidlertid en tydelig utdanningsgradient i foreldrepengeuttak. Blant fedre med lav utdanning er andelen som ikke tar permisjon eller tar kun litt permisjon, høyere enn for gruppen med høy utdanning. Vi ser også at færre tar mer enn kvoten i lavutdanningsgruppene. Like fullt ser vi at andelen som tar foreldrepenger tilsvarende fedrekvoten, varierer lite med fars utdanningsnivå, men er litt lavere når mor har ingen eller ukjent utdanning, enn når hun er registrert med utdanningsopplysninger.

Blant fedre som er født i Norge, tar nesten halvparten permisjon tilsvarende kvoten, og over 30 prosent tar mer enn kvoten. Kun 8 prosent av dem som har rett til foreldrepenger, unnlater å benytte seg av denne. 45 prosent av fedre som er født i EU28, USA osv., tar permisjon tilsvarende kvoten, og 11 prosent tar

ingen permisjon. For fedre som er født i Afrika, Asia osv., er andelen som ikke benytter seg av kvoten, på 22 prosent. Likevel tar 44 prosent foreldrepenger tilsvarende kvoten. Forskjellen mellom fedre med ulik landbakgrunn viser seg tydeligst ved ytterpunktene, altså i andelen som ikke tar noe permisjon, og i andelen som tar mer enn kvoten. Vi ser et lignende mønster når det gjelder mors fødeland.

**Tabell 4.5 Uttak av foreldrepenger blant fedre med rett til fedrekvote. Individkjennetegn ved far og partner. Prosent**

	0 %	1–50 %	51–99 %	Kvote 100%	Mer enn kvote 100+%	Antall
<b>Totalt</b>	9,6	2,7	10,9	47,5	29,4	38 935
<b>Starter uttak:</b>						
- før barnet fyller to år	0,0	2,9	11,8	52,8	32,5	34 578
- etter barnet har fylt to år	0,0	8,5	27,2	35,2	29,1	611
<b>Antall tilfeller</b>						
1	0,0	3,3	10,1	60,0	26,5	23 065
2	0,0	2,8	13,9	37,8	45,6	7 097
3+	0,0	1,5	18,2	38,9	41,4	5 027
<b>Antall barn</b>						
Ett barn	8,8	2,5	10,0	50,6	28,1	13 207
To barn	9,0	2,8	11,2	46,8	30,1	16 501
Tre eller flere barn	11,9	2,7	11,4	44,1	29,8	9 227
<b>Fedres aldersgruppe</b>						
Under 30 år	11,4	2,9	11,0	47,7	27,0	8155
31–40 år	8,4	2,6	10,8	47,9	30,3	26040
41 år +	13,3	2,8	11,0	44,5	28,3	4740
<b>Mødres aldersgruppe</b>						
Under 30 år	10,6	2,9	11,2	47,5	27,8	14083
31–40 år	8,9	2,6	10,6	47,6	30,3	23818
41 år +	12,8	2,8	11,9	42,6	29,9	1034
<b>Fedres utdanningsnivå</b>						
Ingen eller ukjent utd.	24,1	3,5	11,4	44,0	17,0	834
Grunnskole	19,3	3,3	11,9	45,3	20,3	4 829
Videregående	9,0	2,8	11,7	48,5	28,0	16 333
Høyere utd., lavere grad	7,8	2,3	10,2	47,1	32,5	10 548
Høyere utd., høyere grad	5,0	2,4	9,1	47,3	36,1	6 391

	0 %	1–50 %	51–99 %	Kvote 100%	Mer enn kvote 100+%	Antall
<b>Mødres utdanningsnivå</b>						
Ingen eller ukjent utd.	22,3	3,4	12,2	40,8	21,3	907
Grunnskole	17,6	3,6	11,7	45,8	21,3	4166
Videregående	10,7	2,9	12,0	48,0	26,4	10421
Høyere utd., lavere grad	7,5	2,5	10,8	48,0	31,2	17056
Høyere utd., høyere grad	6,4	2,1	8,6	47,3	35,6	6385
<b>Fedres fødeland</b>						
Norge	8,2	2,5	10,8	48,0	30,5	32 634
EU28, Canada, USA, Australia og New Zealand	11,5	3,2	11,8	45,6	27,9	3 220
Asia, Afrika, Oseania, Sør-Amerika og land i Europa utenom EU28	22,4	4,1	11,1	44,1	18,4	3 081
<b>Mødres fødeland</b>						
Norge	8,3	2,5	10,7	47,9	30,6	32 024
EU28, Canada, USA, Australia og New Zealand	10,9	3,3	12,5	46,0	27,3	3 107
Asia, Afrika, Oseania, Sør-Amerika og land i Europa utenom EU28	19,5	3,7	11,1	45,3	20,3	3 804
<b>Bosted</b>						
Oslo og Akershus	9,9	2,6	10,2	51,5	25,8	10 795
Østlandet for øvrig	10,8	2,6	12,4	44,2	30,0	8 404
Sørlandet	10,4	3,3	10,2	33,6	42,4	2 234
Vestlandet	8,4	2,8	9,8	49,3	29,6	11 202
Trøndelag	9,3	1,8	9,7	46,0	33,4	3 301
Nord-Norge	9,7	3,2	14,7	47,2	25,1	2 999
<b>Samlivsstatus</b>						
Gift	10,2	2,8	10,5	45,9	30,6	20 103
Samboer	9,0	2,6	11,3	49,1	28,0	18 832

Kilde: Egne beregninger på koblede administrative registerdata (SSB).

## Inntekt og arbeidslivstilknytning

Et antatt viktig argument for hvordan mødre og fedre fordeler foreldrepermisjonen seg imellom, er økonomi. Menn tjener i snitt mer enn kvinner, og derfor er inntektstapet – både nåværende og framtidig – potensielt større ved at far har lengre avbrekk fra arbeidslivet.

I tabell 4.6 presenterer vi uttak av foreldrepenger blant fedre som har rett til kvote, i de ulike innteksgruppene. Vi ser en polariserende tendens der andelen som ikke tar noe foreldrepenger, er relativt høy for fedre med henholdsvis lav og høy inntekt. Det er lavinnteksgruppene som helt klart skiller seg ut. Andelen som ikke tar ut noe foreldrepenger, er betydelig høyere for lavinnteksgruppene enn for alle andre innteksgrupper – også høyinntektsfedre. Tilsvarende er andelen som tar ut mer enn kvoten, lavest i disse gruppene. For de midterste innteksgruppene er mønsteret for uttak tilsvarende det vi ser i gjennomsnitt for alle fedre: Rundt 50 prosent av fedrene tar kvoten og 30 prosent tar mer enn kvoten, mens en relativt liten andel ikke tar noe eller tar mindre enn fedrekvote.

Mønsteret er også polarisert når vi grupperer fedrene etter kvinnens andel av parets inntekt. I gruppene hvor kvinnens andel av parets inntekt er 20–79 prosent, tar omtrent 50 prosent av fedrene kvoten, og nesten 30 prosent mer enn kvoten. Når mors inntekt utgjør en veldig lav eller veldig høy andel av parets inntekt, er mønsteret litt annerledes. Når mor har minst 80 prosent av parets yrkesinntekt, er det så mye som halvparten av fedrene som ikke tar permisjon, og kun 30 prosent tar kvoten. Det kan være flere mekanismer som ligger bak et slikt mønster. I Bergsvik, Kitterød og Wiik (2016) framgår det at far oftere enn ellers har helseproblemer når mor står for en stor del av parets inntekt. Det er nærliggende å anta at i de tilfellene hvor mor bidrar med over 80 prosent av parets yrkesinntekt, har far en arbeidslivstilknytning eller helseutfordringer som gjør permisjonsuttak vanskelig, og at dette er én mulig forklaring på at halvparten av fedre i denne gruppen ikke tar permisjon.

Fedres foreldrepenguttak etter fars og mors arbeidslivstilknytning er også som forventet. Blant fedre med en marginal arbeidsmarkedstilknytning er andelen som ikke tar permisjon, relativt høy. Det er verdt å legge merke til at når mor er selvstendig næringsdrivende, tar over 40 prosent av fedrene mer enn fedrekvoten. Mors arbeidsmarkedstilknytning har også noe å si for fars permisjonsuttak, men her er det viktig å påpeke at fedres rett til kvote er knyttet til hvorvidt mor har tatt foreldrepenger eller ikke. Dersom mor ikke har tatt foreldrepenger, har ikke far rett til kvote.

**Tabell 4.6 Uttak av foreldrepenger blant fedre med rett til fedrekvote. Inntekt og arbeidslivstilknytning. Prosent**

	0 %	1–50 %	51–99 %	Kvote 100%	Mer enn kvote 100+%	Antall
<b>Fedres yrkesinntekt (NOK)</b>						
0–250 000	32,4	2,4	9,7	37,3	18,1	4 249
251 000–500 000	7,2	2,6	10,4	48,1	31,8	19 475
501 000–750 000	5,4	2,6	11,3	49,2	31,4	10 768
751 000–1 000 000	6,7	3,3	12,4	50,6	27,0	2 978
1 000 000 +	12,8	4,2	13,6	49,5	19,9	1 465
<b>Mødres yrkesinntekt (NOK)</b>						
0–250 000	13,8	3,5	10,8	42,1	29,8	11 235
251 000–500 000	8,2	2,4	11,1	49,7	28,6	23 359
501 000–750 000	6,1	2,3	9,8	49,3	32,5	3 517
751 000–1 000 000	8,3	2,5	11,1	48,6	29,5	638
1 000 000 +	9,1	2,7	8,6	45,2	34,4	186
<b>Kvinnens andel av parets yrkesinntekt</b>						
Mindre enn 20 prosent	13,1	4,1	10,2	38,9	33,6	3 963
20–39 prosent	7,8	2,9	11,8	49,1	28,3	13 804
40–59 prosent	6,3	2,3	10,6	49,7	31,0	17 615
60–79 prosent	17,9	1,7	9,9	43,8	26,7	2 276
80 prosent +	49,9	2,3	7,1	31,0	9,7	1 277
<b>Fedres arbeidslivstilknytning</b>						
Ansatt	8,2	2,7	10,9	48,4	29,8	34 724
Selvstendig	14,1	2,1	12,4	40,3	31,1	2 240
Arbeidsledig	40,2	1,8	14,0	30,5	13,4	164
Trygdet	69,8	3,0	3,6	20,5	3,0	331
Annet	19,9	3,1	10,1	43,6	23,3	1 476
<b>Mødres arbeidslivstilknytning</b>						
Ansatt	9,1	2,6	10,9	48,7	28,7	34 788
Selvstendig	10,1	2,0	13,3	33,6	41,1	1 024
Arbeidsledig	14,9	3,4	11,5	48,3	21,8	87
Trygdet	20,7	3,1	9,0	33,4	33,8	290
Annet	14,9	4,3	9,5	37,9	33,5	2 746

Kilde: Egne beregninger på koblede administrative registerdata (SSB).

Dermed gir ikke nødvendigvis mødres arbeidslivstilknytning slik det er definert her, et representativt bilde av alle mødres arbeidslivstilknytning.

### **Yrke, sektor og bransje**

I tabell 4.7 viser vi foreldrepengeuttak for fedre gruppert etter arbeidsmarkedsrelaterte variabler. Legg merke til at vi her kun ser på fedre som er ansatt og har en partner som er ansatt. Majoriteten av fedrene er sysselsatt i privat sektor, mens deres partnere er mer likt fordelt mellom offentlig og privat sektor. Det er ingen tendens til at fedres uttak er veldig ulikt mellom fedre som er ansatt i henholdsvis privat og offentlig sektor. Nesten halvparten av fedrene tar ut foreldrepenger tilsvarende fedrekvoten i både offentlig og privat sektor og i de fleste bransjer. I den grad noen skiller seg ut, er det fedre som er ansatt i overnatting og servering. Disse utgjør en såpass liten gruppe sammenlignet med de andre at det er vanskelig å trekke sterke konklusjoner ut fra dette. En mulig mekanisme som kan forklare forskjeller i foreldrepengeuttak mellom ulike bransjer, kan være at enkelte bransjer har stort innslag av midlertidige ansettelser og sesongarbeidere, og at flere i disse bransjene derfor kan tenkes å la være å søke om foreldrepenger fordi de er redd for ikke å få forlenget kontrakten sin. Muligens kan også arbeidstiden gjøre det vanskelig eller mindre hensiktsmessig å ta permisjon i enkelte bransjer, for eksempel hvis man jobber mye kveld eller natt, eller har en deltidsjobb og er avhengig av å spe på med ekstravakter for å få tilstrekkelig høy inntekt. Slike forhold kan være noe av forklaringen på den relativt høye andelen fedre som ikke mottar foreldrepenger innen overnattings- og serveringsvirksomhet, transport og lager og innen helse- og sosialtjenester. De multivariate analysene i neste avsnitt vil vise om forskjellene mellom bransjer i andelen som ikke bruker fedrekvoten, består også når vi kontrollerer for kjennetegn som inntekt, fødeland osv.

**Tabell 4.7 Uttak av foreldrepenger blant fedre med rett til fedrekvote. Sektor, yrke og bransje. Gjelder for fedre som er ansatt og har en partner som er ansatt. Prosent**

	0 %	1–50 %	51–99 %	Kvote 100%	Mer enn kvote 100+%	Antall
<b>Totalt</b>	8,2	2,7	10,9	48,4	29,8	34 788
<b>Fedres sektortilhørighet</b>						
Offentlig	6,6	2,3	10,2	47,0	33,9	8 753
Privat	8,7	2,8	11,1	48,9	28,5	25 954
Sektor ukjent	-	-	-	-	-	17
<b>Mødres sektortilhørighet</b>						
Offentlig	8,4	2,3	10,8	47,9	30,5	17 744
Privat	9,8	2,8	11,0	49,6	26,8	17 024
Sektor ukjent	-	-	-	-	-	20
<b>Fedres yrkestilhørighet</b>						
<i>I offentlig sektor</i>						
Kvinnedominert	7,5	2,2	9,9	45,5	35,0	3 400
Kjønnsbalansert	5,5	2,0	10,2	46,9	35,5	1 963
Mannsdominert	6,5	2,6	10,5	48,6	31,8	3 390
<i>I privat sektor</i>						
Kvinnedominert	12,1	2,7	10,1	47,4	27,6	3 391
Kjønnsbalansert	8,3	2,9	10,1	49,9	28,9	3 793
Mannsdominert	8,2	2,9	11,4	49,0	28,6	18 770
<i>I ukjent sektor</i>						
Kvinnedominert	-	-	-	-	-	1
Kjønnsbalansert	-	-	-	-	-	2
Mannsdominert	-	-	-	-	-	14
<b>Mødres yrkestilhørighet</b>						
<i>I offentlig sektor</i>						
Kvinnedominert	8,9	2,4	11,1	48,2	29,3	14 129
Kjønnsbalansert	6,9	2,1	9,5	46,5	35,1	2 437
Mannsdominert	6,1	1,9	10,3	46,9	34,8	1 178
<i>I privat sektor</i>						
Kvinnedominert	10,8	3,0	11,4	49,0	25,8	9 961
Kjønnsbalansert	8,9	2,4	10,6	50,3	27,8	3 559
Mannsdominert	7,8	2,7	10,5	50,7	28,3	3 504



	0 %	1–50 %	51–99 %	Kvote 100%	Mer enn kvote 100+%	Antall
<i>I ukjent sektor</i>						
Kvinnedominert	-	-	-	-	-	11
Kjønnsbalansert	-	-	-	-	-	4
Mannsdominert	-	-	-	-	-	5
<b>Fedres bransje</b>						
Jordbruk, skogbruk og fiske	10,2	1,9	11,3	46,1	30,4	362
Industrien	7,2	3,1	11,1	50,4	28,3	6 418
Bygg og anlegg	7,5	2,7	12,1	48,0	29,6	4 530
Varehandel	8,6	2,9	10,7	50,1	27,7	4 621
Overnatting og servering	19,5	2,0	12,3	46,9	19,4	759
Transport og lagring	12,6	3,0	13,2	48,8	22,3	2 207
Finansiering og forsikring	6,2	3,2	10,3	51,8	28,5	1 031
Informasjon og kommunikasjon	5,1	2,4	10,0	49,9	32,7	2 489
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	9,2	2,9	9,6	48,8	29,5	4 559
Offentlig adm. og forvaltning	4,2	2,3	11,0	47,0	35,6	2 202
Undervisning	6,6	1,9	9,1	43,8	38,6	2 141
Helse- og sosialtjenester	9,8	2,5	10,6	45,4	31,7	2 675
Annen tjenesteyting	10,1	1,6	11,0	41,6	35,6	730
<b>Mødres bransje</b>						
Jordbruk, skogbruk og fiske	9,3	2,5	14,2	45,1	29,0	162
Industrien	7,4	3,3	11,5	49,6	28,2	2 079
Bygg og anlegg	10,1	3,8	12,0	51,0	23,2	367
Varehandel	10,4	2,8	10,8	49,5	26,4	4 187
Overnatting og servering	14,0	2,8	11,6	51,3	20,3	1 143
Transport og lagring	11,4	3,3	16,5	45,4	23,4	696
Finansiering og forsikring	5,2	1,8	11,4	54,1	27,5	815
Informasjon og kommunikasjon	7,6	2,4	8,8	52,4	28,8	1 085
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	9,4	2,7	9,7	51,2	27,1	3 733
Offentlig adm. og forvaltning	6,8	1,9	9,0	47,5	34,9	1 999
Undervisning	8,1	2,2	9,6	46,0	34,0	3 966
Helse- og sosialtjenester	9,1	2,6	11,6	48,4	28,3	13 313
Annen tjenesteyting	11,1	1,9	11,6	43,8	31,6	1 243

Kilde: Egne beregninger på koblede administrative registerdata (SSB).

## 4.5 Multivariate analyser – kjennetegn ved fedre som ikke tar kvoten

### Om multinomiske logit-modeller og tolkning av marginaleffekter

For å få bedre innsikt i hvilke kjennetegn ved far – og mor – som har betydning for om fedre som har rett til kvote, ikke tar ut foreldrepenger, eller ikke tar ut hele kvoten, har vi estimert multinomiske logit-modeller (MNL) med tre mulige utfall: 1) at far ikke tar noe permisjon, 2) at han tar opptil kvoten, og 3) at han tar tilsvarende fedrekvoten eller mer. I estimeringene er vår referansekategori at far tar fedrekvoten eller mer (3). Bakgrunnen for denne inndelingen er at vi er opptatt av hva som skiller de som ikke er registrert med foreldrepenguttak og de som er registrert med noe foreldrepenger, fra dem som tar kvoten eller mer. I tillegg er det en hensiktsmessig inndeling siden gruppen som tar fedrekvote eller mer, er størst.

Vi har valgt å presentere ulike modellspesifikasjoner der vi inkluderer sett med forklaringsvariabler suksessivt. Dermed kan vi få bedre begrep om hvilke forhold som har en selvstendig påvirkning på sannsynligheten for å ta ingen eller lite permisjon relativt til kvoten eller mer, og hvilke variabler som virker gjennom hverandre. Hensikten med analysene er ikke å analysere betydningen av én eller flere spesifikke faktorer, men å gi et detaljert bilde av hva som kjennetegner fedre som ikke tar hele fedrekvoten.

En viktig forutsetning for MNL-regresjoner er at individers tilpasning er upåvirket av andre irrelevante forhold. Det vil si at oddsen for å velge alternativ i) skal være upåvirket av at det introduseres et nytt alternativ som ikke er substansielt forskjellig, men bare har en annen utforming (Independence of irrelevant alternatives, IIA). Gitt at IIA-forutsetningen er oppfylt, kan man tolke koeffisientene fra en MNL-regresjon som log-oddsrater. Beregnede marginaleffekter er imidlertid enklere å tolke direkte. Vi har derfor regnet ut de gjennomsnittlige marginaleffektene.<sup>13</sup> Disse har vi beregnet for de to relevante utfallene for vår analyse: 1. at far ikke tar noen foreldrepengedager, og 2. at han tar foreldrepenger opptil kvoten.<sup>14</sup>

Tolkningen av koeffisienten avhenger av om vi studerer betydningen av en kontinuerlig variabel, som alder og inntekt, eller av dummyvariabler, som fødeland

13 Gjennomsnittlige marginaleffekter er et beregnet gjennomsnitt av alle marginaleffekter på individ. For delen med dette er at vi ikke trenger å definere en referanseperson eller en gjennomsnittsperson.

14 Vi kan også beregne marginaleffektene for vårt tredje utfall (at far tar tilsvarende fedrekvoten eller mer), men vi har valgt de to utfallene som er av størst interesse i denne rapporten.

eller utdanningsnivå. For alder tolker vi marginaleffekten som prosentpoengs endring i sannsynligheten for å tilhøre for eksempel gruppen som ikke tar noe permisjon, når alderen øker med ett år. Når det gjelder fødeland, tolker vi marginaleffektene for dem som er født i EU28, Canada, USA, Australia og New Zealand, som gjennomsnittlig prosentpoengs forskjell i sannsynligheten for å tilhøre for eksempel gruppen som ikke tar noe permisjon, sammenlignet med fedre født i Norge (som er referansekategori).

## Resultater

Vi presenterer marginaleffekter for de to relevante gruppene (i) og (ii) i tabell 4.8. Her har vi valgt to modellspesifikasjoner. I modell 1 kontrollerer vi for individuelle kjennetegn og kjennetegn ved familien, mens i modell 2 legger vi til kontroller for kjennetegn ved partner.

I tabell 4.8 ser vi for det første at fars alder ikke har noen signifikant betydning for sannsynligheten for å i) ikke ta ut foreldrepenger eller ii) ta opptil fedrekvoten, gitt fødeland, utdanning og arbeidslivsstatus. Sammenhengen mellom fødeland og foreldrepengereuttak er imidlertid signifikant. Gitt alder, utdanning og arbeidslivsstatus har fedre som er født i Afrika, Asia osv., i gjennomsnitt 8 prosentpoengs større sannsynlighet for å tilhøre gruppen som ikke tar ut noe foreldrepenger, sammenlignet med norskfødte. Tilsvarende tall for personer som er født i EU28 osv., er 2,7 prosentpoeng. For gruppen som tar noe foreldrepenger, men ikke hele kvoten, er forskjellen mellom personer født i Afrika, Asia osv., og fedre født i Norge (eventuelt norskfødte), på 2,7 prosentpoeng, og mellom fedre født i EU28, og fedre født i Norge, på 2,5 prosentpoeng.

Videre ser vi at fars utdanningsnivå har en sammenheng med sannsynligheten for å tilhøre gruppen som ikke tar ut foreldrepenger. Fedre med lite eller ingen utdanning har signifikant høyere sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger sammenlignet med fedre med videregående skole som høyeste utdanning. Det er mindre sannsynlig at fedre med høyere utdanning ikke tar ut noe foreldrepenger. Fedre med høyere utdanning, høyere grad, har i gjennomsnitt 4 prosentpoengs lavere sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger sammenlignet med fedre med videregående skole, gitt øvrige forklaringsvariabler. Vi ser også at fedre som er selvstendig næringsdrivende, har større sannsynlighet for å tilhøre gruppen som ikke tar ut foreldrepenger, enn fedre som er ansatt, alt annet likt. Det samme gjelder dem med en annen arbeidslivstilknytning, altså dem som enten er arbeidsledige, trygdede eller annet.

Mønsteret er ikke like tydelig i gruppen som tar opptil full kvote. Der er det ingen signifikant forskjell mellom dem som har ingen utdanning eller grunnskole som høyeste utdanningsnivå, og fedre med videregående skole. Det er heller ingen signifikant forskjell mellom fedre som er ansatt, og fedre som har en annen arbeidslivstilknytning.

**Tabell 4.8 Sannsynligheten for ikke å ta foreldrepenger eller å ta mindre enn fedrekvoten (2011–2014). Marginaleffekter fra multinomisk regresjon**

	Modell 1		Modell 2	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvoten	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvoten
<b>Individkjennetegn:</b>				
Alder	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	0,000 (0,000)
<i>Fødeland (ref.: Norge)</i>				
EU28, Canada osv.	0,027*** (0,006)	0,025*** (0,007)	0,022*** (0,007)	0,016** (0,007)
Asia, Afrika osv.	0,084*** (0,007)	0,028*** (0,008)	0,053*** (0,008)	0,019** (0,009)
<i>Utdanning (ref.: videregående)</i>				
Ingen utdanning	0,064*** (0,012)	-0,006 (0,012)	0,054*** (0,011)	-0,008 (0,012)
Grunnskole	0,062*** (0,005)	0,005 (0,006)	0,054*** (0,005)	0,003 (0,006)
Høyere utdanning, lavere grad	-0,010*** (0,004)	-0,017*** (0,004)	-0,003 (0,004)	-0,012*** (0,004)
Høyere utdanning, høyere grad	-0,042*** (0,004)	-0,025*** (0,005)	-0,034*** (0,004)	-0,014** (0,006)
<i>Arbeidslivsstatus (ref.: ansatt)</i>				
Selvstendig	0,050*** (0,007)	0,004 (0,007)	0,051*** (0,007)	0,002 (0,007)
Annet	0,161*** (0,009)	-0,013 (0,008)	0,156*** (0,009)	-0,012 (0,008)
<b>Kjennetegn ved partner:</b>				
Alder			-0,000 (0,000)	-0,000 (0,001)
<i>Fødeland (ref.: Norge)</i>				
EU28, Canada osv.			0,012* (0,006)	0,029*** (0,008)
Asia, Afrika osv.			0,023*** (0,006)	0,013* (0,008)

	Modell 1		Modell 2	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote
<i>Utdanning (ref.: videregående)</i>				
Ingen utdanning			0,017*	-0,002
			(0,009)	(0,012)
Grunnskole			0,026***	0,003
			(0,005)	(0,006)
Høyere utdanning, lavere grad			-0,014***	-0,009**
			(0,004)	(0,004)
Høyere utdanning, høyere grad			-0,017***	-0,031***
			(0,005)	(0,006)
<i>Arbeidslivsstatus (ref.: ansatt)</i>				
Selvstendig			-0,003	0,020*
			(0,009)	(0,012)
Annet			0,016***	-0,005
			(0,005)	(0,006)
<b>Kjennetegn ved parett:</b>				
<i>Landsdel (ref.: Oslo og Akershus)</i>				
Østlandet for øvrig	0,003	0,015***	0,002	0,013**
	(0,004)	(0,005)	(0,004)	(0,005)
Sørlandet	0,005	0,002	0,004	0,001
	(0,007)	(0,008)	(0,007)	(0,008)
Vestlandet	-0,012***	-0,007	-0,012***	-0,008
	(0,004)	(0,005)	(0,004)	(0,005)
Trøndelag	-0,004	-0,018***	-0,004	-0,018***
	(0,006)	(0,007)	(0,006)	(0,007)
Nord-Norge	-0,005	0,044***	-0,006	0,042***
	(0,006)	(0,008)	(0,006)	(0,008)
<i>Samlivsstatus (ref.: samboer)</i>				
Gift	0,002	-0,007*	0,000	-0,007*
	(0,003)	(0,004)	(0,003)	(0,004)
<i>Antall barn (ref.: første barn)</i>				
Barn nummer to	0,006*	0,016***	0,006*	0,016***
	(0,004)	(0,004)	(0,004)	(0,004)
Barn nummer tre eller høyere	0,024***	0,018***	0,023***	0,018***
	(0,005)	(0,005)	(0,005)	(0,006)
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,038	0,038	0,042	0,042
<b>Antall</b>	38 935	38 935	38 935	38 935

Note: Standardfeil i parentes, \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05, \* p < 0,1.

9 kvinner mangler fødselsår i registeret. Disse har fått en egen kontroll for ukjent alder (estimat ikke rapportert).

Kilde: Egne beregninger på koblede administrative registerdata (SSB).

Når vi kontrollerer for hvilken landsdel paret bor i, ser vi at fedre som bor på Vestlandet, har 1 prosentpoengs mindre sannsynlighet for å tilhøre gruppen som ikke tar permisjon enn fedre i Oslo og Akershus. Ellers er det ingen signifikante forskjeller mellom regioner. Samlivsstatus har ingen betydning for sannsynligheten for ikke å ta permisjon, alt annet likt. Dette tyder på at det ikke er noen sammenheng mellom sannsynligheten for ikke å ta permisjon og normer knyttet til samlivsform.

Videre er det 2,4 prosentpoengs større sannsynlighet for at far ikke tar permisjon, hvis han får sitt tredje eller høyere barn, sammenlignet med førstegangs-fedre. For andre barn er forskjellen kun signifikant på 10-prosentsnivå, og estimatet er omtrent 0.

Lignende tendenser ser vi for gruppen som tar noe foreldrepenger, men ikke full kvote. Der er det imidlertid litt mer geografisk variasjon. Vi ser at fedre som bor i Nord-Norge, i snitt har 4,4 prosentpoengs større sannsynlighet for å ta opptil kvoten, enn fedre fra Oslo og Akershus. Det er også signifikante forskjeller for fedre fra Østlandet for øvrig og Trøndelag.

I modell 2 kontrollerer vi i tillegg for kjennetegn ved partneren. Dette forandrer ikke marginaleffektene fra fedres kjennetegn eller parenes kjennetegn betydelig, men vi ser at partneres kjennetegn også har sammenheng med fars permisjonsuttak. Dette gjelder særlig mors landbakgrunn og mors utdanning, alt annet gitt. Dette henger trolig sammen med hennes fofeste i arbeidsmarkedet.

I tabell 4.9 presenterer vi resultater fra tre spesifikasjoner der vi kontrollerer for ulike inntektsvariabler. I tillegg kontrollerer vi for fullt sett av individ- og partnerkjennetegn, som i tabell 4.8. Marginaleffektene for individ-, par- og partnerkjennetegn er rapportert i vedleggstabell V4.4.

Inntekt og økonomi anses som viktig i beslutningen om å ta permisjon, særlig for far (jf. litteraturgjennomgangen i kapittel 3 og den kvalitative studien i kapittel 5). Ved å kontrollere for yrkesinntekt (2010) får vi belyst denne sammenhengen. I regresjonen har vi også kontrollert for yrkesinntekt kvadrert, og dette er tatt med i beregningen av marginaleffektene. Fra modell 3 ser vi at dersom fars årlige yrkesinntekt øker med NOK 10 000, reduseres sannsynligheten for å tilhøre gruppen som ikke tar foreldrepenger, med 0,1 prosentpoeng. På den andre siden gir økt yrkesinntekt for far, høyere sannsynlighet for å tilhøre gruppen som tar foreldrepenger opp til kvoten.

**Tabell 4.9 Sannsynligheten for ikke å ta foreldrepenger eller å ta mindre enn fedrekvoten (2011–2014). Marginaleffekter fra multinomisk regresjon. Betydningen av inntekt**

	Modell 3		Modell 4		Modell 5	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote
<b>Yrkesinntekt</b>	-0,001***	0,001***	-0,001***	0,001***	-0,000***	0,001***
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
<b>Partners yrkesinntekt</b>			-0,001***	-0,000		
			(0,000)	(0,000)		
<b>Partners andel av samlet inntekt (ref.: 40–60%):</b>						
< 20 %					0,029***	-0,011
					(0,007)	(0,007)
20–39 %					0,014***	0,001
					(0,004)	(0,004)
60–79 %					0,098***	0,005
					(0,009)	(0,009)
80–100 %					0,317***	-0,012
					(0,025)	(0,018)
<b>Kontroller:</b>						
<b>Individ <sup>a</sup></b>	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Partner <sup>b</sup></b>	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Par <sup>c</sup></b>	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,036	0,036	0,036	0,036	0,047	0,047
<b>Antall</b>	36 963	36 963	36 963	36 963	36 963	36 963

Note: Standardfeil i parentes, \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05, \* p < 0,1.

9 kvinner mangler fødselsår i registeret. Disse har fått en egen kontroll for ukjent alder (estimat ikke rapportert). Kontroller: a) alder, fødeland, utdanning, arbeidslivsstatus, b) partners alder, fødeland, utdanning, arbeidslivsstatus, c) landsdel, samlivsstatus og antall barn.

Kilde: Egne beregninger på koblete administrative registerdata (SSB).

Når vi så kontrollerer for partners inntekt i tillegg, ser vi at denne også – gitt fars inntekt – har en signifikant påvirkning på sannsynligheten for om fedre er i gruppen som ikke tar ut foreldrepenger. Betydningen av fars egen inntekt endres ikke, noe som indikerer at parets økonomiske situasjon påvirker fars uttak av foreldrepenger, ikke bare de enkelte individers inntekt.

Det er også rimelig å anta at partners andel av parets samlede yrkesinntekt har betydning for fars uttak av foreldrepenger. Vi undersøker betydningen av dette ved å kontrollere for kvinnens andel av parets yrkesinntekt, gitt fars inntektsnivå. Her er referanse kategorien gruppen der kvinnen har 40–59 prosent av yrkesinntekten – altså relativt likestilte par.

Fra modell 5 ser vi at det er en signifikant sammenheng mellom partners andel av parets yrkesinntekt og sannsynligheten for ikke å ta ut foreldrepenger. Dersom mor har en relativt sett lav andel av inntekten, har far 1–2 prosentpoeng større sannsynlighet for å tilhøre gruppen som ikke tar permisjon, sammenlignet med mer likestilte par. For familier der mor bidrar med 60–79 prosent av den totale yrkesinntekten, er sannsynligheten for at far ikke tar permisjon, 10 prosentpoeng høyere enn i mer likestilte par. Fedre i par der kvinnen har over 80 prosent av yrkesinntekten, har over 30 prosentpoeng høyere sannsynlighet for ikke å ta permisjon enn referansegruppen. Dette bekrefter resultatene fra grupperingstabellene, der mønsteret er litt annerledes for par der kvinnens inntekt utgjør en veldig lav eller veldig høy andel av parets inntekt. Dette mønsteret holder også etter kontroll for en rekke bakgrunnskjenntegn ved far, mor og paret, i tillegg til fars inntekt. Vi minner om at par der kvinnen står for minst 80 prosent av parets yrkesinntekt, utgjør kun 3 prosent av alle par der fedre har rett til fedrekvote (se tabell 4.6).

Vi kan ikke peke på eksakte mekanismer bak sammenhengen mellom mors andel av parets inntekt og fars manglende eller begrensede bruk av fedrekvote. Den kan være direkte knyttet til inntekt: Dersom kvinnens andel av parets inntekt er lav, kan det være økonomisk rasjonelt, på både kort og lang sikt, at far tar lite eller ingen permisjon. Paret kan også ha normer for familieforsørgelse og likestilling som bestemmer hvilken forsørgerpraksis paret har, som igjen bestemmer inntektsfordelingen innad i paret. Vi forsøker ikke her å avdekke mekanismen eller årsakssammenhenger, men viser hvilken betydning inntekt har for fars uttak av foreldrepenger.



Tidligere studier har vist at kjennetegn ved fars og mors jobber kan være viktig for beslutninger om fars permisjonsbruk. Arbeidshverdagen i forskjellige bransjer kan ha betydning for hvorvidt fedre tar permisjon, og hvor mye de eventuelt tar. For å forstå disse sammenhengene kjører vi et nytt sett med multinomiske logit-modeller, denne gang kun for dem som har et registrert ansettelsesforhold og har en partner med et registrert ansettelsesforhold. I modell 6 kontrollerer vi for fedres sektor og bransje, mens vi i modell 7 legger til kontroll for kjønns-sammensetningen i yrket til far (se tabell 4.10).

Det er en viss tendens til at fedre som har en jobb i offentlig sektor, har lavere sannsynlighet for å tilhøre gruppen som ikke tar permisjon, og gruppen som tar mindre enn fedrekvoten, alt annet likt. Dette er konsistent med funnene i Lappegård (2012), men forskjellen er ikke stor, og for den siste gruppen er estimatet kun svakt signifikant.

Videre ser vi at fedre som jobber innen overnattings- og serveringsvirksomhet, har over 5 prosentpoengs større sannsynlighet for å tilhøre gruppen som ikke tar permisjon, enn fedre som jobber i industrien (altså referansegruppen). Også fedre som jobber innen transport og lagring, innen teknisk og forretningsmessig tjenesteyting og innen helse- og sosialtjenester, har mellom 2 og 3 prosentpoengs større sannsynlighet for ikke å ta noe permisjon sammenlignet med referansegruppen. Når vi ser på fedre som tar permisjon opptil kvote, er det kun fedre med jobb innen transport og lagring som har større sannsynlighet for å tilhøre denne gruppen sammenlignet med referansegruppen. Dette indikerer at de bransjevise forskjellene først og fremst knytter seg til hvorvidt fedre tar ut foreldrepenger overhodet, og ikke til hvor mange dager de tar, gitt at de tar foreldrepenger. Vi kontrollerer også for hvorvidt fedre jobber i kvinnedominerte eller i kjønnsbalanserte yrker (yrkestilhørighet). Dette har ingen statistisk signifikant sammenheng med permisjonsuttak, og forklarer heller ikke forskjeller mellom bransjer eller mellom offentlig og privat sektor.

**Tabell 4.10 Sannsynligheten for ikke å ta foreldrepenger eller å ta mindre enn fedrekvoten (2011–2014). Marginaleffekter fra multinomisk regresjon. Betydningen av arbeidslivstilknytning. Gjelder for fedre som er ansatt og har en partner som er ansatt**

	Modell 6		Modell 7	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvoten	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvoten
Yrkesinntekt (i NOK 10 000)	-0,001*** (0,000)	0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	0,001*** (0,000)
Partners yrkesinntekt	-0,001*** (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,000 (0,000)
Offentlig sektor (ref.: privat)	-0,011** (0,005)	-0,012** (0,006)	-0,010** (0,005)	-0,012* (0,006)
<i>Bransje (ref.: industrien)</i>				
Jordbruk, skogbruk og fiske	0,012 (0,015)	-0,013 (0,017)	0,012 (0,015)	-0,013 (0,017)
Bygg og anlegg	-0,004 (0,005)	0,005 (0,007)	-0,004 (0,005)	0,005 (0,007)
Varehandel	0,003 (0,005)	-0,005 (0,007)	0,004 (0,006)	-0,004 (0,007)
Overnatting og servering	0,053*** (0,012)	0,002 (0,013)	0,054*** (0,013)	0,004 (0,014)
Transport og lagring	0,030*** (0,008)	0,016* (0,009)	0,030*** (0,008)	0,016* (0,009)
Finansiering og forsikring	0,005 (0,011)	0,001 (0,012)	0,006 (0,012)	0,001 (0,012)
Informasjon og kommunikasjon	-0,004 (0,007)	-0,005 (0,008)	-0,004 (0,007)	-0,005 (0,008)
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	0,022*** (0,006)	-0,007 (0,007)	0,023*** (0,006)	-0,007 (0,007)
Offentlig adm. og forvaltning	-0,011 (0,009)	0,018 (0,011)	-0,011 (0,009)	0,019* (0,011)
Undervisning	0,010 (0,009)	0,002 (0,011)	0,012 (0,010)	0,004 (0,011)
Helse- og sosialtjenester	0,033*** (0,009)	0,011 (0,010)	0,035*** (0,010)	0,013 (0,011)
Annen tjenesteyting	0,030** (0,013)	0,002 (0,014)	0,030** (0,013)	0,003 (0,014)
<i>Yrkestilhørighet (ref.: mannsdominert yrke)</i>				
<b>Kvinnedominert yrke</b>			-0,003 (0,005)	-0,004 (0,006)
<b>Kjønnsbalansert yrke</b>			-0,000 (0,005)	-0,001 (0,006)
<b>Kontroller:</b>				
<b>Individ<sup>a</sup></b>	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Partner<sup>b</sup></b>	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Par<sup>c</sup></b>	Ja	Ja	Ja	Ja
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,036	0,036	0,036	0,036
<b>Antall</b>	34 706	34 706	34 706	34 706

Note: Standardfeil i parentes, \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05, \* p < 0,1. 9 kvinner mangler fødselsår i registeret. Disse har fått en egen kontroll for ukjent alder (estimat ikke rapportert). Kontroller: a) alder, fødeland, utdanning, arbeidslivsstatus, b) partners alder, fødeland, utdanning, arbeidslivsstatus, c) landsdel, samlivsstatus og antall barn.

Kilde: Egne beregninger på koblede administrative registerdata (SSB).

Både de bivariate og de multivariate analysene viser at fedre med utdanning fra universitet eller høgskole litt oftere enn fedre med kortere utdanning tar ut foreldrepenger tilsvarende fedrekvoten eller mer (tabell 4.5 og tabell V4.1). Det er altså litt færre høyt utdannede som enten ikke tar fedrekvote eller ikke benytter hele kvoten. Vi vet også at høyt utdannede par slutter opp om en likestilt familieform i større grad enn dem med kortere utdanning (Hellevik & Hellevik 2012), og vi vet at menn med lang utdanning ofte har andre yrker og arbeidstidsordninger enn dem med kortere utdanning. Vi kan derfor ikke utelukke at det er andre faktorer som har betydning for å ta ut foreldrepenger, enn hva vi ser for analyseutvalget som helhet.

For å få bedre innsikt i hvilke faktorer som har betydning for at høyt og lavt utdannede fedre ikke tar ut (hele) fedrekvoten, har vi delt utvalget i to og kjørt separate multivariate analyser for fedre med høy utdanning (det vil si utdanning fra høgskole- og universitet) og fedre med lav utdanning (det vil si videregående eller lavere). Resultatene presenteres i tabell 4.11 og 4.12. I den kvalitative delen av prosjektet (se kap. 5), analyseres intervjuer med fedre i disse to utdanningsgruppene, men da kun med fedre i privat sektor.

**Tabell 4.11 Sannsynligheten for ikke å ta ut foreldrepenger eller å ta mindre enn fedrekvoten for fedre med høyere utdanning (2011–2014). Marginaleffekter fra multinomisk regresjon. Gjelder for fedre som er ansatt og har en partner som er ansatt**

	Modell 8	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote
<b>Yrkesinntekt (i NOK 10 000)</b>	0,000	0,001***
	(0,000)	(0,000)
<b>Individkjennetegn:</b>		
Alder	-0,001	0,000
	(0,001)	(0,001)
<i>Fødeland (ref.: Norge)</i>		
EU28, Canada osv.	0,018**	0,028***
	(0,008)	(0,011)
Asia, Afrika osv.	0,045***	0,034**
	(0,011)	(0,014)
<i>Utdanning (ref.: høyere utdanning, høyere grad)</i>		
Høyere utdanning, lavere grad	0,023***	0,004
	(0,004)	(0,006)

	Modell 8	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote
<b>Kjennetegn ved partner:</b>		
Alder	0,000 (0,001)	-0,002* (0,001)
<i>Fødeland (ref.: Norge)</i>		
EU28, Canada osv.	0,010 (0,008)	0,018* (0,010)
Asia, Afrika osv.	0,028*** (0,009)	0,018 (0,012)
<i>Utdanning (ref.: videregående)</i>		
Ingen utdanning	0,005 (0,014)	0,024 (0,024)
Grunnskole	0,004 (0,010)	-0,003 (0,014)
Høyere utdanning, lavere grad	-0,007 (0,006)	-0,016** (0,008)
Høyere utdanning, høyere grad	-0,009 (0,006)	-0,032*** (0,008)
<i>Arbeidslivsstatus (ref.: ansatt)</i>		
Selvstendig	0,001 (0,013)	0,027 (0,019)
Annet	0,002 (0,008)	-0,019* (0,010)
<b>Kjennetegn ved paret:</b>		
<i>Landsdel (ref.: Oslo og Akershus)</i>		
Østlandet for øvrig	-0,008 (0,005)	0,019** (0,008)
Sørlandet	0,005 (0,009)	-0,010 (0,012)
Vestlandet	-0,009** (0,005)	-0,009 (0,007)
Trøndelag	-0,001 (0,007)	-0,013 (0,010)
Nord-Norge	-0,002 (0,008)	0,033*** (0,013)
<i>Samlivsstatus (ref.: samboer)</i>		
Gift	0,007* (0,004)	-0,013** (0,006)

	Modell 8	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote
<i>Antall barn (ref.: første barn)</i>		
Barn nummer to	0,009* (0,005)	0,025*** (0,006)
Barn nummer tre eller høyere	0,027*** (0,007)	0,031*** (0,009)
<b>Kjennetegn ved jobben:</b>		
Offentlig sektor (ref.: privat)	-0,002 (0,006)	-0,027*** (0,008)
<i>Bransje (ref.: industrien)</i>		
Jordbruk, skogbruk og fiske	0,000 (0,029)	0,008 (0,041)
Bygg og anlegg	0,016 (0,013)	0,052*** (0,019)
Varehandel	0,019* (0,010)	0,007 (0,013)
Overnatting og servering	0,076*** (0,026)	0,048 (0,031)
Transport og lagring	0,023* (0,014)	0,036* (0,019)
Finansiering og forsikring	0,001 (0,011)	0,009 (0,015)
Informasjon og kommunikasjon	-0,014** (0,007)	0,017 (0,012)
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	0,012 (0,008)	0,003 (0,010)
Offentlig adm. og forvaltning	-0,012 (0,009)	0,050*** (0,016)
Undervisning	0,009 (0,010)	0,025* (0,014)
Helse- og sosialtjenester	0,018* (0,010)	0,046*** (0,014)
Annen tjenesteyting	0,027* (0,016)	0,029 (0,021)
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,028	0,028
<b>Antall</b>	15 541	15 541

Note: Standardfeil i parentes, \*\*\* p < 0.01, \*\* p < 0.05, \* p < 0.1.

9 kvinner mangler fødselsår i registeret. Disse har fått en egen kontroll for ukjent alder (estimat ikke rapportert).

Kilde: Egne beregninger på koblede administrative registerdata (SSB).

En sentral innsikt fra tabell 4.11, som altså gjelder for fedre med høyere utdanning, er at fødeland har en signifikant betydning for sannsynligheten for ikke å ta ut foreldrepenger også når vi studerer denne gruppen for seg selv. Analysene viser for eksempel at høyt utdannede fedre som er født i Afrika og Asia osv., har over 4 prosentpoengs høyere sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger enn høyt utdannede fedre som er født i Norge, alt annet likt.

Videre ser vi at fedre med høyere utdanning, lavere grad, har større sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger enn fedre med høyere utdanning, høyere grad, men det er ingen forskjell i sannsynligheten for å ta permisjon opptil kvoten.

Vi ser også at når mor har høyere utdanning, har far mindre sannsynlighet for bare å ta noe permisjon. Det betyr at han har høyere sannsynlighet for å ta kvoten eller mer, sammenlignet med fedre som har barn sammen med en kvinne med videregående skole som høyeste utdanning.

Når vi studerer betydningen av kjennetegn ved fars jobb, her målt ved sektor og bransje, ser vi at overnattings- og serveringsvirksomhet skiller seg ut: Fedre som er ansatt i denne bransjen, har mer enn 7 prosentpoeng høyere sannsynlighet for ikke å ta permisjon, sammenlignet med fedre som er ansatt i industrien (referansegruppen). For fedre som er ansatt innen informasjon og kommunikasjon, er retningen motsatt. Disse fedrene har lavere sannsynlighet for ikke å ta permisjon sammenlignet med fedre i industrien, men forskjellen er ikke så stor.

Et annet interessant mønster er at høyt utdannede fedre innen bygg og anlegg, offentlig administrasjon og helse- og sosialtjenester har 4,5–5 prosentpoengs høyere sannsynlighet for å tilhøre gruppen fedre som tar noe permisjon, men ikke hele kvoten, sammenlignet med høyt utdannede fedre i industrien, alt annet likt. Disse gruppene har tilsvarende lavere sannsynlighet for å ta kvoten eller mer sammenlignet med høyt utdannede fedre i industrien.

Analysene i tabell 4.12 viser at også for fedre med lavere utdanning har fødeland signifikant betydning for sannsynligheten for ikke å ta ut foreldrepenger. For eksempel har fedre som er født i Afrika, Asia osv., 3,5 prosentpoengs større sannsynlighet for ikke å ha foreldrepenguttak sammenlignet med norskfødte. Fedre som er født i Afrika, Asia osv., har også en signifikant større sannsynlighet for å ta opptil fedrekvote sammenlignet med norskfødte.

Når vi studerer betydningen av sektor og bransje, ser vi at særlig helse- og sosialtjenester og overnattings- og serveringsvirksomhet skiller seg ut: Lavt utdannede fedre som er ansatt i disse bransjene, har omtrent 7 prosentpoengs høyere sannsynlighet for ikke å ta permisjon, sammenlignet med fedre som er ansatt i industrien (referansegruppen). Også fedre som er ansatt innen transport og lagring, innen teknisk og forretningsmessig tjenesteyting og innen undervisning, har høyere sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger enn fedre i sammenligningsgruppen.

Analysene av fedre med høyere utdanning og fedre med lavere utdanning viser altså mange av de samme mønstrene når det gjelder hvilke faktorer som har betydning for om fedre ikke tar ut foreldrepenger eller ikke, eller tar ut mindre enn kvoten, men det er også noen forskjeller. For eksempel har vi sett at fedre som er ansatt innen undervisning, har høyere sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger enn sammenligningsgruppen (industrien) blant fedre med lavere utdanning, men ikke blant fedre med høyere utdanning. Dette kan ha sammenheng med at fedre med lavere utdanning har andre typer jobber innen undervisning enn fedre med høyere utdanning, men det kan også bunne i andre forhold. Det vil kreve ytterligere analyser for å kunne si noe mer bestemt om dette.

På grunnlag av våre registerdata kan vi ikke si noe sikkert om hvorfor fedre i bestemte bransjer sjeldnere tar fedrekvote enn fedre i andre bransjer. Én mulig forklaring kan være at dette har med tilknytningsform (om man har fast eller midlertidig ansettelse) og arbeidstidsordning (deltid vs. heltid og sesongarbeid vs. helårsjobb) å gjøre, men også andre forhold kan ha betydning.

**Tabell 4.12 Sannsynligheten for ikke å ta ut foreldrepenger eller å ta mindre enn fedrekvoten for fedre med lavere utdanning (2011–2014). Marginaleffekter fra multinomisk regresjon. Gjelder for fedre som er ansatt og har en partner som er ansatt**

	Modell 9	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote
Yrkesinntekt (i NOK 10 000)	–0,001*** (0,000)	0,001*** (0,000)
<b>Individkjennetegn:</b>		
Alder	–0,000 (0,001)	–0,001 (0,001)
<i>Fødeland (ref.: Norge)</i>		
EU28, Canada osv.	0,022** (0,010)	0,009 (0,012)
Asia, Afrika osv.	0,035*** (0,011)	0,028** (0,014)
<i>Utdanning (ref.: videregående)</i>		
Ingen utdanning	0,049*** (0,014)	0,009 (0,017)
Grunnskole	0,051*** (0,006)	0,014** (0,007)
<b>Kjennetegn ved partner:</b>		
Alder	–0,000 (0,001)	0,001 (0,001)
<i>Fødeland (ref.: Norge)</i>		
EU28, Canada osv.	0,008 (0,010)	0,040*** (0,013)
Asia, Afrika osv.	0,017* (0,009)	0,011 (0,012)
<i>Utdanning (ref.: videregående)</i>		
Ingen utdanning	0,023* (0,013)	–0,025 (0,015)
Grunnskole	0,031*** (0,007)	0,002 (0,008)
Høyere utdanning, lavere grad	–0,012** (0,005)	–0,010* (0,006)
Høyere utdanning, høyere grad	–0,010 (0,009)	–0,028*** (0,010)



	Modell 9	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote
<i>Arbeidslivsstatus (ref.: ansatt)</i>		
Selvstendig	0,001 (0,017)	-0,002 (0,020)
Annet	0,023*** (0,008)	-0,000 (0,009)
<b>Kjennetegn ved paret:</b>		
<i>Landsdel (ref.: Oslo og Akershus)</i>		
Østlandet for øvrig	0,007 (0,007)	0,022*** (0,008)
Sørlandet	0,012 (0,011)	0,008 (0,012)
Vestlandet	-0,004 (0,006)	-0,005 (0,008)
Trøndelag	-0,005 (0,009)	-0,006 (0,011)
Nord-Norge	-0,004 (0,009)	0,064*** (0,013)
<i>Samlivsstatus (ref.: samboer)</i>		
Gift	-0,006 (0,005)	-0,002 (0,006)
<i>Antall barn (ref.: første barn)</i>		
Barn nummer to	0,003 (0,005)	0,008 (0,006)
Barn nummer tre eller høyere	0,024*** (0,007)	0,005 (0,008)
<b>Kjennetegn ved jobben:</b>		
Offentlig sektor (ref.: privat)	-0,021*** (0,007)	0,009 (0,010)
<i>Bransje (ref.: industrien)</i>		
Jordbruk, skogbruk og fiske	0,024 (0,020)	-0,023 (0,019)
Bygg og anlegg	-0,004 (0,007)	-0,006 (0,008)
Varehandel	0,003 (0,007)	-0,013 (0,008)
Overnatting og servering	0,069*** (0,016)	-0,018 (0,015)

	Modell 9	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote
Transport og lagring	0,044*** (0,010)	0,004 (0,010)
Finansiering og forsikring	0,032 (0,025)	0,002 (0,023)
Informasjon og kommunikasjon	0,021 (0,015)	-0,029** (0,013)
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	0,039*** (0,010)	-0,011 (0,010)
Offentlig adm. og forvaltning	-0,004 (0,018)	-0,013 (0,016)
Undervisning	0,049** (0,024)	-0,012 (0,021)
Helse- og sosialtjenester	0,077*** (0,017)	-0,031** (0,013)
Annen tjenesteyting	0,055** (0,022)	-0,024 (0,019)
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0,031	0,031
<b>Antall</b>	19 165	19 165

Note: Standardfeil i parentes, \*\*\* p< 0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1.

9 kvinner mangler fødselsår i registeret. Disse har fått en egen kontroll for ukjent alder (estimat ikke rapportert).

Kilde: Egne beregninger på koblede administrative registerdata (SSB).

## 4.6 Oppsummering

I dette kapitlet benytter vi koblede registerfiler fra Statistisk sentralbyrå (SSB) for perioden 2009–2014 for å analysere fedres bruk av, og manglende bruk av, foreldrepenger. Vi studerer foreldrepengeuttak blant menn som ble fedre i 2011, og analyserer fedres permisjonsbruk ved hjelp av deskriptive oversiktstabeller med bivariate frekvensfordelinger og ved hjelp av multivariate analyser.

Våre analyser dreier seg først og fremst om manglende eller begrenset uttak av foreldrepenger *blant fedre som har rett til fedrekvote*, men i vedlegget presenterer vi også tabeller der vi inkluderer fedre som av ulike grunner ikke hadde rett til fedrekvote.

Det er, ikke overraskende, klare forskjeller mellom grupper av fedre i andelen som har rett til kvote, blant annet knyttet til fars egen og partners yrkestilknytning, utdanning og inntekt.

I analysene av fedre som har rett til kvote, presenterer vi først to plott som viser at fedre stort sett tar ut foreldrepenger tilsvarende kvoten. Dette gjelder uansett om de har rett til ti uker eller tolv uker (jf. utvidelsen fra ti til tolv uker i 2011).

I de bivariate analysene viser vi hvordan foreldrepengeuttaket varierer mellom ulike grupper av fedre, etter individkjennetegn, arbeidslivstilknytning, inntekt, sektor og bransje. Oppsummert viser tabellanalysene at det er i de antatt mer marginale gruppene at andelen fedre som ikke tar ut foreldrepenger, eller som tar lite foreldrepenger, er størst. Dette gjelder blant annet for fedre som er født utenfor Norge, og de med lav inntekt, svak arbeidsmarkedstilknytning og lav utdanning. Andelen fedre som ikke tar permisjon, er også høy i høyinntektsgruppen (fedres inntekt).

De multivariate analysene gir bedre innsikt i hvilke sammenhenger som er statistisk signifikante, også etter kontroll for en rekke individuelle kjennetegn. Et hovedfunn fra disse analysene er at fedres fødeland har betydning for fedres permisjonsuttak: Fedre som er født utenfor Norge, har større sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger, og dette holder etter kontroll for utdanning, inntekt, sektor og bransje.

Vi ser også en tydelig utdanningsgradient i våre regresjonsanalyser. Fedre med lav utdanning har høyere sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger, mens fedre med høyere utdanning har mindre sannsynlighet for ikke å ta permisjon, sammenlignet med fedre med videregående utdanning. Også denne sammenhengen holder for ulike spesifikasjoner.

Når det gjelder betydningen av fars inntekt, finner vi at hvis fars inntekt øker, har han lavere sannsynlighet for ikke å ta permisjon, alt annet likt. Dette holder også etter kontroll for mors inntekt og mors andel av parets samlede yrkesinntekt.

Kjennetegn ved jobben har også betydning for fedres permisjonsuttak. Dette viser vi i tabell 4.10, der vi kontrollerer for sektor, bransje og kvinneandelen i yrket. Resultatene fra denne spesifikasjonen indikerer at de bransjevise forskjellene først og fremst knytter seg til hvorvidt fedre tar permisjon eller ikke, og ikke til om de tar litt permisjon eller kvoten eller mer.

Vi har også foretatt separate analyser av fedre med høy utdanning (utdanning fra høgskole eller universitet) og fedre med lav utdanning (videregående eller lavere). Fødeland har fortsatt betydning for sannsynligheten for ikke å ta permisjon når vi ser på fedre med høy utdanning. Videre har høyt utdannede fedre innen bygg og anlegg, offentlig administrasjon og helse- og sosialtjenester høyere sannsynlighet for å ta noe permisjon, men ikke hele kvoten, sammenlignet med høyt utdannede fedre i industrien, alt annet likt. Disse gruppene har tilsvarende lavere sannsynlighet for å ta kvoten eller mer sammenlignet med høyt utdannede fedre i industrien.

Også blant fedre med lavere utdanning har fødeland signifikant betydning for sannsynligheten for ikke å ta foreldrepenger. Når det gjelder betydningen av bransje, ser vi at særlig helse- og sosialtjenester og overnattings- og serveringsvirksomhet skiller seg ut ved at fedre som er ansatt i disse bransjene, har klart høyere sannsynlighet for ikke å ta permisjon, sammenlignet med fedre som er ansatt i sammenligningsgruppen (industrien). Også fedre innen transport og lagring, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting og undervisning, har høyere sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger enn fedre i industrien.

## Vedleggstabeller, kapittel 4

**Tabell V4.1 Fedre som fikk barn i 2011, etter rett til fedrekvote og bruk av kvote/foreldrepenger. Grupperingstabeller for individkjenntegn. Prosent**

	Uten rett	Ingen permisjon	Mindre enn kvoten	Hele kvoten	Mer enn kvote	Antall
<b>Totalt</b>	13,1	8,4	12,1	41,2	25,5	44 820
<b>Antall barn</b>						
Ett barn	12,0	7,7	11,4	44,5	24,7	15 005
To barn	11,0	8,0	12,9	41,7	26,8	18 537
Tre eller flere barn	18,2	9,7	11,9	36,1	24,4	11 278
<b>Fedres aldersgruppe</b>						
Under 30 år	14,9	9,7	12,2	40,6	23,0	9 579
31–40 år	10,6	7,5	12,3	42,8	27,1	29 138
41 år +	22,3	10,4	11,2	34,6	22,0	6 103
<b>Mødres aldersgruppe</b>						
Under 30 år	16,7	8,8	12,1	39,6	23,1	16 899
31–40 år	10,3	8,0	12,2	42,7	27,2	26 558
41 år +	24,1	9,7	11,7	32,4	22,7	1 363
<b>Fedres utdanningsnivå</b>						
Ingen eller ukjent utd.	42,6	13,8	8,8	25,2	9,8	1 454
Grunnskole	28,0	13,9	11,2	32,6	14,6	6 709
Videregående	10,1	8,1	13,3	43,6	25,2	18 174
Høyere utd., lavere grad	8,3	7,1	11,9	43,2	29,8	11 509
Høyere utd., høyere grad	8,4	4,6	11,0	43,4	33,1	6 974
<b>Mødres utdanningsnivå</b>						
Ingen eller ukjent utd.	56,8	9,6	7,1	17,6	9,2	2 098
Grunnskole	30,0	12,3	11,0	32,0	14,9	5 954
Videregående	10,6	9,6	13,7	42,9	23,6	11 663
Høyere utd., lavere grad	6,7	7,0	12,8	44,8	29,1	18 274
Høyere utd., høyere grad	6,5	6,0	10,4	44,2	33,3	6 831
<b>Fedres fødeland</b>						
Norge	7,5	7,6	12,7	44,4	28,3	35 266
EU28, Canada, USA, Australia og New Zealand	19,1	9,3	12,5	36,9	22,5	3 978
Asia, Afrika, Oseania, Sør-Amerika og land i Europa utenom EU28	44,7	12,4	8,6	24,4	10,2	5 576

	Uten rett	Ingen permisjon	Mindre enn kvoten	Hele kvoten	Mer enn kvote	Antall
<b>Mødres fødeland</b>						
Norge	6,2	7,8	12,7	44,9	28,7	34 154
EU28, Canada, USA, Australia og New Zealand	19,3	8,8	13,2	37,1	22,0	3 849
Asia, Afrika, Oseania, Sør-Amerika og land i Europa utenom EU28	44,2	10,9	8,6	25,3	11,3	6 817
<b>Bosted</b>						
Oslo og Akershus	14,6	8,4	11,3	43,9	22,0	12 641
Østlandet for øvrig	14,5	9,2	13,1	37,8	25,7	9 834
Sørlandet	13,2	9,1	12,4	29,2	36,8	2 574
Vestlandet	11,2	7,5	11,6	43,8	26,3	12 615
Trøndelag	12,2	8,1	10,6	40,4	29,3	3 758
Nord-Norge	11,7	8,6	16,0	41,7	22,2	3 398
<b>Samlivsstatus</b>						
Gift	17,9	8,4	11,3	37,7	25,1	24 472
Samboer	7,5	8,3	13,2	45,5	25,9	20 348

**Tabell V4.2 Fedre som fikk barn i 2011, etter rett til fedrekvote og bruk av kvote/foreldrepenger. Grupperingstabeller for inntekt og arbeidslivstilknytning. Prosent**

	Uten rett	Ingen permisjon	Mindre enn kvoten	Hele kvoten	Mer enn kvote	Antall
<b>Fedres yrkesinntekt, NOK</b>						
0–250 000	39,2	19,7	7,6	22,7	11,0	6 985
251 000–500 000	9,2	6,5	12,2	43,6	28,8	21 449
501 000–750 000	6,7	5,1	13,4	45,9	29,3	11 540
751 000–1 000 000	7,1	6,2	15,0	47,0	25,1	3 204
1 000 000 +	10,8	11,4	16,3	44,2	17,8	1 642
<b>Mødres yrkesinntekt, NOK</b>						
0–250 000	31,5	9,4	10,2	28,8	20,4	16 410
251 000–500 000	2,5	8,0	13,5	48,5	27,9	23 958
501 000–750 000	2,3	5,9	12,1	48,1	31,8	3 601
751 000–1 000 000	2,0	8,1	13,4	47,6	28,9	651
1 000 000 +	7,0	8,5	10,5	42,0	32,0	200
<b>Kvinnens andel av parets yrkesinntekt</b>						
Mindre enn 20 prosent	48,9	6,7	7,7	19,9	17,1	7 762
20–40 prosent	2,9	7,6	14,7	47,7	27,5	14 212
40–60 prosent	1,6	6,2	13,1	49,0	30,6	17 893
60–80 prosent	5,6	16,9	11,3	41,4	25,2	2 410
80 prosent +	49,8	25,0	4,8	15,6	4,9	2 543
<b>Fedres arbeidslivstilknytning</b>						
Ansatt	9,2	7,4	12,7	44,0	27,1	38 250
Selvstendig	17,7	11,6	12,1	33,2	25,6	2 723
Arbeidsledig	44,6	22,3	9,1	16,9	7,4	296
Trygdet	45,0	38,4	3,8	11,3	1,7	602
Annet	49,9	10,0	6,9	21,8	11,7	2 949
<b>Mødres arbeidslivstilknytning</b>						
Ansatt	4,5	8,7	13,3	46,5	27,4	36 432
Selvstendig	43,2	5,7	8,8	19,1	23,3	1 804
Arbeidsledig	17,1	12,4	13,3	40,0	18,1	105
Trygdet	25,4	15,4	9,0	24,9	25,2	389
Annet	54,9	6,7	6,6	17,1	15,1	6 090

**Tabell V4.3 Fedre som fikk barn i 2011, etter rett til fedrekvote og bruk av kvote/foreldrepenger. Grupperingstabeller for sektor-, yrkes- og bransjetilhørighet. Gjelder for fedre som er ansatt og har en partner som er ansatt. Prosent**

	Uten rett	Ingen permisjon	Mindre enn kvoten	Hele kvoten	Mer enn kvote	Antall
<b>Totalt</b>	9,2	7,4	12,7	43,9	27,1	38 250
<b>Fedres sektortilhørighet</b>						
Offentlig	7,6	6,1	11,9	43,5	31,3	9 468
Privat	9,8	7,8	12,9	44,1	25,7	28 761
Sektor ukjent	-	-	-	-	-	21
<b>Mødres sektortilhørighet</b>						
Offentlig	4,1	8,1	13,0	45,9	29,2	18 511
Privat	4,9	9,3	13,5	47,2	25,4	17 901
Sektor ukjent	-	-	-	-	-	20
<b>Fedres yrkestilhørighet</b>						
<i>I offentlig sektor</i>						
Kvinnedominert	7,9	6,9	11,6	41,9	32,2	3 691
Kjønnsbalansert	6,7	5,1	11,7	43,8	33,1	2 105
Mannsdominert	7,7	6,0	12,4	44,9	29,4	3 672
<i>I privat sektor</i>						
Kvinnedominert	13,3	10,5	11,3	41,1	23,9	3 909
Kjønnsbalansert	6,1	7,8	12,6	46,8	27,1	4 040
Mannsdominert	9,8	7,4	13,3	44,2	25,8	20 812
<i>I ukjent sektor</i>						
Kvinnedominert	-	-	-	-	-	1
Kjønnsbalansert	-	-	-	-	-	3
Mannsdominert	-	-	-	-	-	17
<b>Mødres yrkestilhørighet</b>						
<i>I offentlig sektor</i>						
Kvinnedominert	4,4	8,5	13,3	46,1	28,0	14 786
Kjønnsbalansert	3,1	6,7	11,8	45,0	34,0	2 516
Mannsdominert	2,6	6,0	12,3	45,7	33,9	1 209
<i>I privat sektor</i>						
Kvinnedominert	5,8	10,1	13,9	46,1	24,3	10 579
Kjønnsbalansert	3,4	8,5	12,9	48,5	26,9	3 686
Mannsdominert	3,6	7,5	13,0	48,9	27,2	3 636
<i>I ukjent sektor</i>						
Kvinnedominert	-	-	-	-	-	11
Kjønnsbalansert	-	-	-	-	-	4
Mannsdominert	-	-	-	-	-	5



	Uten rett	Ingen permisjon	Mindre enn kvoten	Hele kvoten	Mer enn kvote	Antall
<b>Fedres bransje</b>						
Jordbruk, skogbruk og fiske	12,1	9,0	12,1	40,5	26,7	412
Industrien	9,6	6,5	13,2	45,5	25,6	7 101
Bygg og anlegg	8,5	6,9	14,0	43,9	27,1	4 953
Varehandel	8,3	7,9	12,8	45,9	25,4	5 041
Overnatting og servering	17,4	16,1	12,6	38,7	16,0	919
Transport og lagring	17,2	10,4	13,7	40,5	18,5	2 665
Finansiering og forsikring	3,6	6,0	13,3	49,9	27,5	1 070
Informasjon og kommunikasjon	5,5	4,8	12,1	47,2	30,9	2 634
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	10,6	8,2	11,6	43,6	26,4	5 101
Offentlig adm. og forvaltning	5,2	4,0	12,9	44,5	33,7	2 323
Undervisning	6,2	6,2	10,8	41,1	36,2	2 283
Helse- og sosialtjenester	9,4	8,9	12,2	41,1	28,8	2 953
Annen tjenesteyting	8,2	9,3	11,7	38,2	32,7	795
<b>Mødres bransje</b>						
Jordbruk, skogbruk og fiske	8,0	8,5	15,3	41,5	26,7	176
Industrien	3,2	7,1	14,7	48,0	27,3	2 147
Bygg og anlegg	7,6	9,3	14,9	47,1	21,4	397
Varehandel	5,7	9,8	13,2	46,7	24,9	4 440
Overnatting og servering	7,2	13,0	13,7	47,6	18,8	1 232
Transport og lagring	5,7	10,7	19,0	42,8	22,1	738
Finansiering og forsikring	1,8	5,1	13,1	53,1	27,0	830
Informasjon og kommunikasjon	2,0	7,5	11,3	51,3	28,2	1 107
Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	5,7	8,9	12,0	48,3	25,5	3 958
Offentlig adm. og forvaltning	3,0	6,6	10,9	46,0	33,8	2 061
Undervisning	3,0	7,9	11,9	44,7	33,0	4 089
Helse- og sosialtjenester	4,5	8,7	13,9	46,3	27,0	13 943
Annen tjenesteyting	5,4	10,5	13,2	41,5	29,9	1 314

Tabell V4.4 Marginaleffekter på karakteristikk til tabell 4.9

	Modell 3		Modell 4		Modell 5	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvoten	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvoten	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvoten
<b>Individkjenne tegn:</b>						
Alder	-0,000 (0,000)	-0,001 (0,001)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,001)	-0,000 (0,000)	-0,001 (0,001)
<i>Fødeland (ref.: Norge)</i>						
EU28, Canada osv.	0,020*** (0,007)	0,021*** (0,008)	0,019*** (0,007)	0,021*** (0,008)	0,020*** (0,006)	0,021*** (0,008)
Asia, Afrika osv.	0,041*** (0,008)	0,029*** (0,009)	0,042*** (0,008)	0,029*** (0,009)	0,032*** (0,007)	0,030*** (0,010)
<i>Utdanning (ref.: videregående)</i>						
Ingen utdanning	0,047*** (0,011)	-0,005 (0,013)	0,047*** (0,011)	-0,005 (0,013)	0,041*** (0,011)	-0,005 (0,013)
Grunnskole	0,044*** (0,005)	0,012* (0,006)	0,044*** (0,005)	0,012* (0,006)	0,042*** (0,005)	0,012* (0,006)
Høyere utdanning, lavere grad	-0,001 (0,004)	-0,015*** (0,004)	-0,001 (0,004)	-0,015*** (0,004)	-0,005 (0,004)	-0,015*** (0,004)
Høyere utdanning, høyere grad	-0,023*** (0,005)	-0,024*** (0,006)	-0,022*** (0,005)	-0,024*** (0,006)	-0,026*** (0,004)	-0,024*** (0,006)
<i>Arbeidslivsstatus (ref.: ansatt)</i>						
Selvstendig	0,038*** (0,007)	0,000 (0,008)	0,038*** (0,007)	0,001 (0,008)	0,019*** (0,006)	0,001 (0,008)
<b>Kjennetegn ved partner:</b>						
Alder	0,000 (0,000)	-0,000 (0,001)	0,001 (0,000)	0,000 (0,001)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,001)
<i>Fødeland (ref.: Norge)</i>						
EU28, Canada osv.	0,011* (0,006)	0,031*** (0,008)	0,009 (0,006)	0,030*** (0,008)	0,013** (0,006)	0,031*** (0,008)
Asia, Afrika osv.	0,022*** (0,006)	0,018** (0,008)	0,019*** (0,006)	0,017** (0,008)	0,025*** (0,006)	0,019** (0,008)
<i>Utdanning (ref.: videregående)</i>						
Ingen utdanning	0,017* (0,009)	-0,001 (0,013)	0,015* (0,009)	-0,001 (0,013)	0,021** (0,010)	0,000 (0,013)
Grunnskole	0,024*** (0,005)	0,002 (0,006)	0,022*** (0,005)	0,002 (0,006)	0,024*** (0,005)	0,003 (0,006)

	Modell 3		Modell 4		Modell 5	
	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote	Tar ikke permisjon	Tar opptil fedrekvote
Høyere utdanning, lavere grad	-0,011*** (0,004)	-0,010** (0,004)	-0,009** (0,004)	-0,010** (0,005)	-0,013*** (0,004)	-0,010** (0,005)
Høyere utdanning, høyere grad	-0,014*** (0,005)	-0,033*** (0,006)	-0,009* (0,005)	-0,032*** (0,006)	-0,020*** (0,005)	-0,033*** (0,006)
<i>Arbeidslivsstatus (ref.: ansatt)</i>						
Selvstendig	0,004 (0,009)	0,018 (0,012)	0,005 (0,009)	0,017 (0,012)	-0,001 (0,008)	0,018 (0,012)
Annet	0,018*** (0,005)	-0,007 (0,007)	0,007 (0,005)	-0,010 (0,007)	0,013** (0,006)	-0,002 (0,007)
<b>Kjennetegn ved paret:</b>						
<i>Landsdel (ref.: Oslo og Akershus)</i>						
Østlandet for øvrig	-0,004 (0,004)	0,021*** (0,006)	-0,005 (0,004)	0,021*** (0,006)	0,000 (0,004)	0,021*** (0,006)
Sørlandet	0,003 (0,007)	0,002 (0,009)	0,001 (0,006)	0,002 (0,009)	0,006 (0,007)	0,003 (0,009)
Vestlandet	-0,009** (0,004)	-0,007 (0,005)	-0,010*** (0,004)	-0,007 (0,005)	-0,007* (0,004)	-0,007 (0,005)
Trøndelag	-0,007 (0,005)	-0,010 (0,007)	-0,009* (0,005)	-0,010 (0,007)	-0,003 (0,006)	-0,010 (0,007)
Nord-Norge	-0,009* (0,005)	0,053*** (0,009)	-0,010* (0,005)	0,052*** (0,009)	-0,007 (0,005)	0,053*** (0,009)
<i>Samlivsstatus (ref.: samboer)</i>						
Gift	-0,001 (0,003)	-0,008** (0,004)	-0,001 (0,003)	-0,008** (0,004)	-0,002 (0,003)	-0,008* (0,004)
<i>Antall barn (ref.: første barn)</i>						
Barn nummer to	0,006* (0,004)	0,016*** (0,004)	0,005 (0,004)	0,015*** (0,004)	0,009*** (0,004)	0,016*** (0,004)
Barn nummer tre eller høyere	0,027*** (0,005)	0,014** (0,006)	0,025*** (0,005)	0,014** (0,006)	0,030*** (0,005)	0,014** (0,006)
<b>Antall</b>	36 963	36 963	36 963	36 963	36 963	36 963

## 5. Hvorfor ikke fedrekvote?

### Om opplevelser av jobbrelatert risiko og problemer med NAV

For å få en mer inngående forståelse av hvorfor fedre ikke tar fedrekvote, eller bare tar deler av kvoten, inkluderer vi også en kvalitativ studie av fedre som fikk barn i perioden 2012–2015. I dette kapitlet presenterer vi ulike typer av begrunnelser som fedrene oppgir for ikke å ta (full) fedrekvote. Vi studerer også fedrenes holdninger og grad av tilslutning til fedrekvote og undersøker i hvilken grad manglende uttak kan knyttes til motstand mot fedrekvoten. Videre analyserer vi ulike praksiser for bruk av fedrekvote og omsorg for barn i det første leveåret. Intervjumaterialet avdekker at fedrekvote/permisjonstidspraksis kan variere langs dimensjonene fravær fra jobb og nærvær som selvstendig omsorgsgiver for barnet – også når fedrene har samme formelle uttak av fedrekvote/foreldrepenger. Analysen av de ulike praksisene bidrar til å kaste nytt lys over spørsmålet om *hva det vil si å ta fedrekvote*, der sammenhengen mellom registrert uttak av foreldrepenger og fars fravær fra jobb og nærvær som selvstendig omsorgsgiver for barnet ikke nødvendigvis kan tas for gitt. Til slutt forsøker vi å besvare spørsmålet om hva som skal til for at fedre skal ta mer fedrekvote/permisjon, med utgangspunkt i analysen av fedrenes fortellinger.

#### 5.1 Om undersøkelsen

Den kvalitative undersøkelsen består av dybdeintervjuer med tolv fedre. Intervjuene varte omtrent én time og ble gjennomført av Kantar TNS (tidligere TNS Gallup) i løpet av oktober 2016. Kantar TNS stod også for å rekruttere informanter og transkribere intervjuene. ISF hadde hovedansvaret for å utforme intervjuguiden. I tillegg til spørsmål om hvor mye permisjon far tok, og hvorfor han ikke tok (hele) fedrekvoten, dreide intervjuene seg om fars holdning til fedrekvote generelt sett, om arbeidsgivers holdning til / tilrettelegging for fedrekvote, fars og partners arbeidssituasjon, hvordan far og partner kom fram til hvor mye permisjon hver av dem skulle ta, og fars permisjonsbruk med tidligere og eventuelle framtidige barn. De som hadde tatt permisjon, ble også spurt hvordan de opplevde permisjonstiden, om de tok alt i én bolk eller splittet permisjonen i flere perioder, og hva de gjorde mens de hadde permisjon. Vi var særlig interessert i å

få vite om fedrene var alene med barnet, eller om mor var hjemme samtidig, om de hadde kontakt med jobben i permisjonstiden, og hva denne eventuelt gikk ut på, og hva de mener skal til for at fedre skal ta mer permisjon.

## Rekruttering – kriterier og erfaringer

Det viste seg å være langt vanskeligere enn antatt å rekruttere deltakere til denne studien. Dette kan ha sammenheng med at de fleste fedre som har rett til fedrekvotep, faktisk tar ut hele kvoten (se kapittel 4 i foreliggende rapport), men også med at det nå er sterke forventninger til at far skal ta permisjon, og at det muligens kan oppleves som stigmatiserende å bryte med disse forventningene. Kantar TNS har lang erfaring med å rekruttere deltakere til intervjuer om «smale» eller sensitive temaer og hadde ikke forutsett at rekrutteringsprosessen til denne studien ville bli såpass krevende.

Vi ønsket intervjuer med i alt tolv fedre som jobbet i privat sektor, fordelt på følgende tre grupper, med fire i hver:

1. fedre med utdanning til og med videregående skole, f. eks. håndverkere
2. fedre med utdanning fra universitet/høgskole, gjerne i karriereyrker, som advokater, ingeniører, leger, finansbransjen
3. selvstendig næringsdrivende

Tidligere studier av bruk av permisjon og fedrekvotep har vist at det særlig er i disse gruppene man finner fedre som tar lite foreldrepermisjon (se kapittel 3 i rapporten).

I tillegg satte vi opp følgende kriterier:

- Deltakerne skal ha rett til å ta fedrekvotep, men har enten ikke benyttet noe av kvoten, eller benyttet under halvparten av den.
- De skal ha fått barn i perioden 2012–2015. De kan godt ha yngre eller eldre barn i tillegg.
- De skal ha bodd sammen med barnets mor minst ett år etter barnets fødsel.
- De skal ha jobbet i privat sektor mens det var aktuelt å ta fedrekvoten.

Rekrutteringen skjedde via sosiale medier og via Kantar TNS' eget panel. Etter hvert forsøkte de også snøball-rekruttering (rekruttering via andre informanter og via nettverket til egne ansatte). Vanligvis er det enklest å rekruttere informanter blant høyt utdannede. Det var imidlertid svært vanskelig å få fedre med lang utdanning og fedre som var selvstendig næringsdrivende, til å stille opp i dette prosjektet. Etter hvert ble det avtalt intervjuer med like mange fedre med

lang som med kort utdanning. Flere av de høyt utdannede trakk seg imidlertid igjen senere. Det var også eksempler på at kvinner tok kontakt og mente at deres partner passet inn i målgruppen blant høyt utdannede som ikke tok permisjon, men der partneren selv ikke var villig til å la seg intervju da det kom fram hva som var undersøkelsens tema. Noen trakk seg uten begrunnelse, mens andre oppga at det opplevdes problematisk å skulle «stå fram» som en far som ikke tar fedrekvoten.

Etter hvert ble det, i samråd med ISFs prosjektteam, besluttet å gjøre følgende endringer i rekrutteringskriteriene:

- Far kan ha benyttet halvparten av fedrekvoten eller mer, men ikke hele kvoten.
- Intervjuet kan gjennomføres ved besøk hjemme hos deltakerne eller på deres arbeidsplass. Intervjuet kan også gjøres over telefon. Dermed kan man rekruttere fra hele landet.

Grunnet vansker med å rekruttere selvstendig næringsdrivende og høyt utdannede ble det rekruttert flere med utdanning på videregående nivå.

Mulige forklaringer på hvorfor det var så vanskelig å få tak i respondenter til denne undersøkelsen:

- Det er få som ikke tar ut hele fedrekvoten hvis de har rett til å ta fedrekvote.
- Det er generelt vanskeligere å rekruttere selvstendig næringsdrivende og ansatte i privat næringsliv enn fra andre grupper.
- Temaet for undersøkelsen var sensitivt/tabubelagt. Dette støttes av at flere respondenter ikke møtte opp til avtalt intervju til tross for at de var lovet full anonymitet, og av uttalelsene til enkelte av fedrene som faktisk deltok i undersøkelsen.
- Ettersom det var vanskeligere å rekruttere personer med lang utdanning enn personer med kort utdanning, er det mulig at det ikke å ta fedrekvote framstår som et større normbrudd blant høyt utdannede, eller at årsakene til manglende uttak framstår som mindre legitime i dette segmentet.

## Endelig utvalg

Det endelige utvalget omfatter tolv fedre i alderen 33–43 år. Åtte av fedrene har videregående skole som høyeste utdanning, og fire har utdanning på bachelor-master-nivå (se tabell 5.1 for en oversikt)<sup>15</sup>. Det er god geografisk spredning

<sup>15</sup> Av anonymitetshensyn bruker vi fiktive navn og ganske generelle yrkesbetegnelser, og vi oppgir ikke barnas fødselsår. Fedrene refererer ofte til barnet som hun eller han. For å bevare både flyten i sitatene og fedrenes anonymitet, har vi byttet om på barnas kjønn i enkelte tilfeller.

i utvalget, og både store og små byer og mindre tettsteder er representert. Én av de høyt utdannede fedrene hadde vært selvstendig næringsdrivende da det aktuelle fokusbarnet ble født, altså det barnet vi kartlegger permisjonsbruk for i denne undersøkelsen. To av fedrene med utdanning fra videregående var selvstendig næringsdrivende på intervju tidspunktet, og én av disse var også selvstendig næringsdrivende da fokusbarnet ble født. Den andre var ansatt da barnet ble født, men drev selvstendig virksomhet ved siden av. Fire intervjuer ble gjennomført ved personlig kontakt, mens åtte ble tatt over telefon. For seks av fedrene var fokusbarnet det første barnet, mens fem hadde ett barn fra før, og én hadde tre barn fra før. Tre av fedrene hadde også yngre barn. Tre fedre hadde fokusbarn født i 2012, tre hadde barn født i 2013, fem hadde barn født i 2014, og én hadde barn født i 2015. Én far hadde skilt lag med barnets mor og hadde delt omsorg for barnet (pluss et yngre søsken), mens de øvrige deltakerne fremdeles bodde sammen med barnets mor.

Tre av fedrene falt inn under en ordning med 10 ukers fedrekvote, seks falt inn under en ordning med 12 ukers fedrekvote, og tre falt inn under en ordning med 14 ukers fedrekvote. Fire av fedrene hadde ikke benyttet fedrekvoten overhodet. To hadde tatt mindre enn halvparten av kvoten, mens fem hadde tatt halvparten eller mer. Fire av fedrene husket ikke nøyaktig hvor mye de hadde tatt. Én av disse visste at han hadde tatt ut litt gradert permisjon, men ikke nøyaktig hvor mye det ble til sammen. En annen overlot alt med NAV til kona, så hvor mye som var registrert som kvote, hadde han ikke helt oversikt over.

Som vi skal se senere i dette kapitlet, hadde flere av disse fedrene likevel vært mye hjemme sammen med barnet i det første leveåret. Noen jobbet i et turnus-system med noen uker ute og noen uker hjemme, én jobbet kun nattevakter og med lange friperioder innimellom, én jobbet mye hjemmefra, én hadde tatt ut noen uker med sykmelding, og én ble sagt opp og fikk noen måneder med etterlønn. På den annen side innebærer ikke det å ta fedrekvote nødvendigvis at far har vært hjemme med barnet en lengre periode i strekk mens mor har vært i jobb eller utdanning. Mor kan ha vært hjemme samtidig, deler av kvoten kan ha vært tatt ut under felles ferie, far kan ha kombinert permisjon med jobb på ulike måter, eller barnet kan ha vært i barnehagen under hele/deler av fars permisjon.

Tabell 5.1 Oversikt over informanter, etter intervju tidspunkt (navnene er fiktive)

Intervju	Navn	Fedrekvote, antall uker benyttet / maks	Utdanning	Yrke ved barnets fødsel (eventuelt annet yrke ved intervju tidspunkt)	Partners utdanning	Partners yrke	Andre barn
Personlig (1)	Kjell Ola	0/10	Videregående	Salgskonsulent (salgskonsulent i en annen bedrift)	Master	Service næring, privat sektor	Ingen
Personlig (2)	Kristoffer	5/14	Videregående	Drifts-/regionssjef, service næring	Bachelor	Avdelingsleder, kjedebutikk	Ett eldre barn
Personlig (3)	Andreas	6/12 Gradert, omfang av uttak litt uklart	Master	Innkjøpsansvarlig, internasjonalt konsern	Master	Helse og omsorg, offentlig sektor	Ett eldre barn
Telefon (4)	Kåre Geir	0/12	Videregående	Etterlønn fra jobb i privat sektor / assistent, offentlig sektor (bygg og anlegg, privat sektor, pendler)	Videregående	Helse og omsorg, offentlig sektor (ikke fast jobb)	Tre eldre og ett yngre barn
Telefon (5)	Julian	4/14	Master	Toppleder, nasjonalt konsern (toppleder, internasjonalt konsern)	Master	Advokat (ikke opplysninger om sektor)	Ingen
Telefon (6)	Lasse	6/10	Videregående	Daglig leder, butikk-kjede (designer og selger, butikk-kjede)	Bachelor	Helse og omsorg, offentlig sektor	Ingen (venter nytt barn)
Telefon (7)	Adrian	6-8/10 Omfang av uttak litt uklart	Bachelor	IT-jobb i internasjonalt konsern	Bachelor	Privat sektor, deltidsansatt	Ett eldre barn
Personlig (8)	Krister	?/12 Omfang av uttak uklart Kona ordnet med NAV	Master	Selvstendig investor (partner i investorfirma)	Bachelor	Helse og omsorg, offentlig sektor	Ett yngre barn
Telefon (9)	Eirik	0/12	Videregående	Sjåfør	Videregående	Helse og omsorg, offentlig sektor	Ingen
Telefon (10)	Martin	0/14	Videregående	Selvstendig, import og salg	Videregående	Hjemmearbeidende	Ett yngre barn
Telefon (11)	Øystein	8/12	Videregående	Offshore. Ansatt, selvstendig virksomhet i tillegg	Videregående (usikker)	Salgskonsulent	Ett eldre barn
Telefon (12)	Marius	8-10/12 Omfang av uttak litt uklart	Videregående	Vekter. Jobber kun annenhver uke (natt)	Bachelor	Økonomi og administrasjon, privat sektor	Ett eldre barn



## 5.2 Hvorfor har ikke far tatt (full) kvote?

Deltakerne i undersøkelsen ble altså rekruttert på bakgrunn av at de enten ikke har tatt noe fedrekvote eller ikke har tatt hele kvoten, for et barn som var født i årene 2012–2015. Fire av fedrene i undersøkelsen hadde ikke tatt noe fedrekvote, mens de fleste hadde tatt fra fire til åtte eller ti uker. Noen husket ikke nøyaktig hvor mye de hadde tatt, noe som dels bunnet i at uttaket skjedde noen år tilbake i tid, og dels i at det var fordelt på flere perioder, tatt gradert og/eller i forbindelse med ferie eller andre friperioder fra jobb. Som vi skal se i dette kapitlet, var det ulike grunner til at fedrene ikke hadde benyttet (hele) kvoten, men ingen begrunnet manglende uttak med at de var prinsipielt imot ordningen med fedrekvote. Snarere var de fleste svært positive til en ordning med foreldrepermisjon som er reservert for far, og flere ønsket til og med lengre kvote og større press for at far faktisk skulle gjøre bruk av kvoten.

Tabell 5.2. gir en oversikt over forklaringene fedrene ga på at de ikke benyttet (hele) kvoten. Dels er dette svar som ble gitt på et direkte spørsmål fra intervjueren om hvorfor de ikke tok (hele) kvoten, dels er det begrunnelser som kom opp i andre deler av intervjuet. For de fleste fedrene er bildet ganske sammensatt – de pekte på flere grunner til at de ikke tok (hele) kvoten. Grovt sett kan vi skille mellom to typer av forklaringer: Den ene handler om at man lar være å søke eller begrenser fedrekvoten på grunn av *jobb-, karriere- og inntektsrelatert risiko*, den andre handler om *forhold relatert til NAV og manglende informasjon og overskudd til å søke om fedrekvote*. De to hovedforklaringene er ikke gjensidig utelukkende. Åtte av fedrene nevner en form for jobbrelatert risiko, knyttet til trussel om – eller underliggende frykt for – tap av jobb, goodwill, ansvar, karriere og inntekt. Fem av fedrene trekker fram problemer med NAV og søknadsprosessen. Én far nevner verken jobbrelatert risiko eller problemer med NAV, men hadde utsatt deler av kvoten for å slippe å gå vakter til jul og påske, men så viste det seg at dette ikke ble nødvendig.

Tabell 5.2 Grunner til at man ikke har benyttet (hele) fedrekvoten

Navn, utdanning og yrke	Fedrekvote, uker benyttet / maks	Hvorfor ikke full kvote?
<b>Kjell Ola</b> Videregående, salgskonsulent	0/10 Hjemme med barn som sykmeldt	<b>Risiko for oppsigelse:</b> Arbeidsgiver (underleverandør) truet med oppsigelse ettersom leveranser og kontrakt (med leverandør) ville stå i fare. Sa opp og fant ny jobb. Sykmeldte seg fra gammel jobb for å «få kabalten til å gå opp» for barnehagestart. Ny arbeidsgiver positiv til fedrekvote. Likevel vanskelig å be om permisjon i ny jobb (seks måneders prøvetid).
<b>Kristoffer</b> Videregående, drifts-/regionsjef, servicenæring	5/14 Hjemme alene 5 uker	<b>NAV:</b> Planla å ta full kvote etter at partner hadde tatt to måneders ulønnet permisjon i forlengelsen av den lønnede. Visste ikke at man måtte søke NAV om utsettelse før mor avsluttet sin lønnede permisjon. Gikk glipp av mange uker med fedrekvote.
<b>Andreas</b> Master, innkjøpsansvarlig, internasjonalt konsern	6/12 Gradert, uklart omfang, fortsatt ansvar for jobb og reiser	<b>NAV + karriererisiko:</b> Hadde planlagt å ta kvoten gradert og spredt over et halvt år. Visste ikke at han måtte sende eget skjema til NAV. Søkte etter at mor hadde avsluttet sin permisjon, og mistet en del av kvoten. Fulltidspermisjon problematisk i hans jobb, forventning om å være tilgjengelig. Fravær = karriererisiko. Kan miste prosjekter, bli hengende etter i lønn og karriereutvikling.
<b>Kåre Geir</b> Videregående, etterlønn/assistent, nå pendler bygg og anlegg	0/12 Hjemme med barn som arbeidsledig	<b>Risiko for tap av inntekt/jobb:</b> Planla å ta gradert permisjon, men tidligere arbeidsplass gikk konkurs. Ble arbeidsledig. Fikk tre måneder med lønn fra gammel jobb og var likevel mye hjemme i barnets første leveår. Lavt inntektsgrunnlag. Jobbet vakter, ikke full/fast stilling. Søkte NAV om permisjon, men mye rot, fikk ikke foreldreprenger for dette barnet.
<b>Julian</b> Master, toppleder i nasjonalt konsern/ nå internasjonalt konsern	4/14 Familieferie i Asia	<b>Risiko for tap av karriere og inntekt:</b> Jobb med stort arbeidspress og mye ansvar, forventning om å begrense permisjon. Permisjon = karriererisiko. Ville dessuten ikke bli kompensert fullt ut økonomisk. Hadde høy inntekt og ville tape mye på å ta permisjon. Fire uker familieferie i Asia.
<b>Lasse</b> Videregående, daglig leder, butikk-kjede, nå design og salg	6/10 Tok 6 uker permisjon i stedet for sommerferie	<b>Risiko ny jobb – prøvetid:</b> Flyttet og begynte i ny jobb like før uttak. Ville ikke ta lang permisjon i ny jobb. Tok seks uker permisjon i stedet for sommerferie. Fikk mindre utbetalt under permisjonen etter som kompensasjonen ble beregnet på grunnlag av lønn i prøvetid, som var lavere enn senere lønn.
<b>Adrian</b> Bachelor, IT-jobb i internasjonalt konsern	6-8/10 Permisjon om sommeren. Omfang av uttak uklart	<b>Risiko ny jobb / mor hjemme:</b> Det bare ble sønn / økonomi. Begynte i ny jobb noen måneder før barnets fødsel. Ville ikke ta lang permisjon i ny jobb selv om arbeidsgiver var positiv til fedrekvote. Det var greit at mor var hjemme så lenge som mulig, pga. hennes egen arbeidssituasjon.
<b>Krister</b> Master, selvstendig investor / partner i investorfirma	?/12 Selvstendig, uklart omfang av uttak	<b>Risiko inntektsgrunnlag – selvstendig/annen inntekt viktigere enn fedrekvotepenger:</b> Oppgir å ha tatt maks permisjon, men sier også at pengene fra NAV ikke var viktige i forhold til annen fakturering. Kona ordnet med NAV. Jobbet som selvstendig næringsdrivende og kunne styre arbeidstiden sin selv, være hjemme ved behov og dra på familieferier. Men også mye jobb og jobbreising. Var støtte for kona, som hadde lang permisjon (15 mnd.).
<b>Eirik</b> Videregående, sjåfør	0/14 (12?) Ingen tid hjemme	<b>NAV:</b> Misforstod NAV-skjema. Søkte for sent om utsatt opptak. Visste ikke at man måtte søke om utsettelse før mor avsluttet sin lønnede permisjon.
<b>Martin</b> Videregående, selvstendig, import og salg	0/14 Selvstendig, jobbet hjemmefra	<b>Risiko økonomi / mor hjemme:</b> Ikke overskudd til å søke, barnet kollikk. Mor var hjemme uansett. Lot henne overta styringa. Jobbet selv mye hjemmefra. Var dermed mye hjemme selv om han ikke tok kvote. Dyrt å ta permisjon. Selvstendig næringsdrivende. Kan miste kunder.
<b>Øystein</b> Videregående, offshore	8/12 Permisjon i friperioder	<b>Risiko økonomi / arbeids giver / NAV:</b> Jobbet offshore og søkte NAV om fedrekvote i tre friperioder. Måtte utsette én friperiode (fire uker) pga. uforutsette hendelser på jobb. Arbeidsgiver sendte ikke beskjed til NAV. Mistet fire uker kvote.
<b>Marius</b> Videregående, vakter, jobber kun annehver uke (natt)	8-10/12 Omfang av uttak litt uklart. Hjemme i friperioder	<b>Passet ikke – utsatte kvote for å ha fri jul og påske:</b> Det kolliderte med mye annet. Skulle ta resten som fleksibel kvote for å sikre fri jul og påske, men trengte ikke / rakk ikke dette før barnet fylte tre. Fikk også barnehageplass tidligere enn forventet. Var likevel mye hjemme med barnet. Jobber bare nattevakter og har lange friperioder innimellom.

## Jobb-, karriere- og inntektsrelatert risiko

Jobb- og inntektsrelatert risiko varierer fra direkte trussel om oppsigelse via mer subtile forventninger om at jobben bør prioriteres, særlig når man er nyansatt, til uttalte trusler om at permisjon og fravær fra jobb kan medføre at man mister arbeidsoppgaver, prosjekter, ansvar, opprykk og lønnsforhøyelse – og at om man er borte lenge, kan stillingen også ryke. Mens fedre med lav utdanning forteller om direkte trusler, forteller de høyt utdannede fedrene i karrierejobber om underliggende, uttalte trusler om tap av ansvar og karriere.

### Risiko for oppsigelse og tap av kontrakt med leverandør

Fedrekvoten er en lovregulert rettighet og dessuten en etablert praksis i de fleste deler av arbeidslivet. Likevel opplevde én av fedrene i vår studie, Kjell Ola, at arbeidsgiveren nektet å behandle hans søknad om fedrekvote og truet med oppsigelse og å holde tilbake lønn dersom Kjell Ola tok foreldrepermisjon. Han arbeidet da som salgskonsulent i en liten bedrift som var en underleverandør til en større bedrift. Kjell Ola ønsket i utgangspunktet å ta hele kvoten, men opplevde at dette var umulig å få til i den bedriften han da jobbet i. Sjefen var klar på at fedrekvoteuttak ville medføre at bedriften ville miste kontrakten med bedriften den var underleverandør for, og at alle da ville stå uten jobb:

– Jeg fant jo ut når jeg kom i den situasjonen hvor jeg skulle begynne å undersøke om pappapermisjon og at jeg ville ha det. Og når jeg fortalte det til sjefen min, så var det første han sa «Dette må jeg ta med (Bedrift 1)», «nei, dette er vanskelig å få til», sier han. «Ja vel, det står jo i lovverket at jeg har krav på pappapermisjon?» «Ja, det vet jeg, men vi har ikke noen innarbeidete retningslinjer for hvordan vi skal løse det.» «Men liksom, det er jo bare å lage det. For jeg har jo krav på det.» «Nei, så enkelt er det ikke! For da risikerer vi å miste kontrakten vår med (Bedrift 1), og da står vi alle uten jobb.» Og liksom sånn: «Jaha! Men jeg vil jo være hjemme med ungen min ...» «Ja, jeg skjønner det», sier han, «men dessverre. Det lar seg ikke gjøre. Du må bare forholde deg til det, eller så må du da finne deg en ny jobb.» Og liksom sånn: «Jeg kan ikke bare finne meg en ny jobb?» «Nei, men det er sånn det er. Enten må du godta det sånn som det er nå, eller så får du slutte i dag.» Så enkelt var det.

*Hva tror du hadde skjedd hvis du likevel tok ut disse ti ukene?*

– Jeg hadde fått sparken. Det vet jeg. Det ble klart og tydelig sagt at «Da har ikke du noen arbeidsplass etter du har tatt permisjonen din. Da er du ferdig her».

Kjell Ola, videregående utdanning,  
salgskonsulent

For Kjell Ola handlet det om en dobbelt risiko presentert i form av direkte trusler: Både trussel om selv å miste jobben og trussel om at bedriften skulle miste kontrakten. Han valgte å si opp jobben og finne seg en ny jobb. Selv om den nye arbeidsgiveren var positiv til fedrekvote, syntes han det var litt ugreit å be om permisjon så tidlig i arbeidsforholdet, og søkte derfor ikke om å få ta foreldrepermisjon her. Dessuten hadde barnet allerede begynt i barnehagen. For å dekke opp for perioden mellom mors permisjon og barnehagestart, valgte Kjell Ola å sykmelde seg noen uker før han sluttet i den gamle jobben, slik at han kunne være hjemme og ta seg av barnet. Han uttrykte selv at dette kanskje var «å omgå systemet litte grann», men kunne ikke finne noen annen løsning.

... så jeg var jo hjemme da fram til ungen begynte i barnehage. Jeg sykmeldte meg for at vi skulle få dette til å gå opp også. Men det er klart, det var jo for å unngå å få en økonomisk belastning på det, rett og slett. Så det var eneste muligheten ... Og dagmamma er vanskelig å få ... Så liksom hvordan vi skulle få den kabalen rett og slett til å gå opp, det var ... Til slutt så var det den eneste muligheten vi fant å gjøre det på uten at vi skulle tape for mye penger.

Kjell Ola, videregående utdanning,  
salgskonsulent

### **Ny i jobben – risiko for tap av goodwill**

I likhet med Kjell Ola, forklarte også Lasse (daglig leder, butikk-kjede) og Adrian (IT-jobb i internasjonalt konsern) at de ikke benyttet hele fedrekvoten fordi de nettopp hadde begynt i ny jobb. Selv om arbeidsgiver var positiv til fedrekvote, syntes de det var vanskelig å ta lang permisjon så lenge de var såpass nye i jobben. Adrian var usikker på hvor lang permisjon han egentlig hadde tatt, men mente det kunne dreie seg om seks til åtte uker. Ettersom mor likevel var hjemme, var det ikke noe problem å få dekket opp perioden fram til barnet skulle begynne i barnehage. Lasse flyttet og søkte ny jobb og utsatte permisjonen til sommerferien, ettersom sommeren likevel var en stille periode på jobben. Han endte med å ta seks uker permisjon i stedet for sommerferie:

– Nei, jeg søkte ny jobb, og flyttet jo hit. Og det første jeg kunne gjøre, var liksom ikke pappaperm. Det ble litt sånn feil. For arbeidsgiver og ... for meg. Når jeg søker, så var det litt feil sånn sett. Følte at jeg ikke kunne søke på det grunnlaget. Men jeg fortalte jo at jeg skulle ta ut. Gjorde det ikke med en gang, da.

*Hadde du et ønske om å egentlig ta det ut med en gang? Eller var det et ønske om å gjøre det på det tidspunktet du gjorde?*

– Det var et ønske om å ta det ut med en gang, egentlig. Men jeg synes det er morsommere å ta det ut når en er litt eldre, og jeg har tross alt tre år på meg å ta den ut, så er det litt morsommere for meg som far å ... litt mer aktiv når en er ett og et halvt, enn når en er elleve måneder. Og det var jo morsomt sånn. Da fikk vi gjort litt mer, da.

*Vurderte du ... vurderte du noen gang å spørre den nye arbeidsgiveren om å ta fedrekvoten med en gang?*

– Nei, jeg gjorde ikke det. Eller jeg hadde lyst til det, men jeg følte liksom ikke at det var det jeg ville skrive i en søknad.

*Hvis du hadde jobba i den jobben litt lenger, hadde du da søkt om å ta ut kvoten tidligere?*

– Ja, det tror jeg.

Lasse, videregående utdanning,  
daglig leder, butikk-kjede

## **Machokultur**

Flere av fedrene fortalte at selv om det offisielt sett var helt uproblematisk å ta hele permisjonstiden på deres arbeidsplass, kunne det være mer eller mindre uttalte forventninger, både fra ledere og fra kolleger, om at fedre i deres stillinger ikke skulle ta særlig lang permisjon, og at man burde være tilgjengelig for jobben også i permisjonstiden. Julian forteller om machokultur i sin forrige jobb:

– Jeg satt i ledergruppen som direktør, og jeg må si at det ikke akkurat var en oppfordring til å ta ut pappaperm. Det var vel kanskje det motsatte.

*Fortell om det.*

– Vel, man blir litt mobba om man skulle ta pappaperm, for å si det rett ut. Jeg endte opp med å ta én måned pappaperm, det var det jeg følte jeg kunne ta. Så tok jeg ... og kona og ungen, som ikke var et år enda, én måned i Asia. Det var min pappaperm.

*Hva mener du med mobbet? Kan du beskrive hva du legger i det?*

– Det var vel litt sånn machokultur der. En gruppe med seks mannfolk og én dame. Han lederen der var ikke noe begeistra for pappaperm, det la han ingenting imellom på.

Julian, masterutdanning,  
toppleder

Selv om en eksplisitt machokultur trekkes fram i Julians historie, er hovedinntrykket fra fedrenes fortellinger at det formelt og offisielt er uproblematisk å ta permisjon, men «en annen ting er hva som hadde vært konsekvensene av det, som ikke nødvendigvis sies så høyt», slik Julian forklarer det.

### **Karriererisiko: tap av ansvar, oppgaver, lønn og muligheter**

Fedre i jobber med mye ansvar forteller om et dobbelt budskap når det gjelder permisjonsuttak: På papiret kan man ta så lang permisjon man bare vil, men mellom linjene kommer det fram at man likevel risikerer å miste prosjekter, roller og kanskje til og med stillingen. Dette doble budskapet er i tråd med tidlige analyser av bruk og konsekvenser av foreldrepermisjon (Halrynjo & Lyng 2009, 2010; Halrynjo & Lyng 2013). Det handler ikke nødvendigvis om vond vilje og vanskelige sjefer, men om det faktum at hvis du tar permisjon og kobler deg av, så mister du ansvaret. Andreas forklarer det slik:

– Nei, som sagt så er det sånn at jeg opplevde vel det at offisielt er det enkelt å ta permisjon. Men så det det litt sånn «mellom linjene», da. Hvis man har en stilling med litt ansvar og sånt, hvis man er borte, så kanskje man mister et prosjekt eller mister en rolle man har hatt. Litt sånne ting. Vil ikke si at det var et jag, men lite grann press. Da er det litt sånn for egen del, da, at man ønsker jo å yte. På papiret så er det jo ikke noe i veien for at man kan ta så lang permisjon som loven tillater, men følelsen man sitter inne med, er jo at man må ta unna de oppgavene som ligger der. For i mitt tilfelle var det ingen andre som gjorde det. Jeg har jo hatt press på meg for å jobbe de to dagene jeg var på jobb. Også måtte jeg gjøre en ukes jobb på to dager. Jeg måtte reise som før, og i tillegg så hadde ikke jeg noen mindre belastning på arbeidsoppgavene. Jeg måtte kutte selv ned på ting jeg følte jeg kunne kutte. Men det at jeg skulle vært borte i ett strekk og flere måneder, opplevde jeg som vanskelig. Kanskje noe jeg ikke hadde godt av.

Andreas, masterutdannet,  
konserninnkjøp i internasjonalt selskap

Andreas skulle gjerne hatt lengre permisjon, men han har ambisjoner om å gjøre det bra på jobb, og når jobb og permisjon settes opp mot hverandre, vinner jobben. Dilemmaet ble løst ved at det var enklere at mor tok permisjon, mens han tok litt permisjon på deltid ved å formelt jobbe to dager per uke, men beholdt ansvar og oppgaver og reiste like mye som før. I utgangspunktet ønsket han å være hjemme på heltid, men gjennom å ta permisjon på deltid og beholde alt av oppgaver, ansvar og reiser i permisjonstiden, ble karriererisikoen redusert:

– Jeg ønsker å være lengst hjemme sånn generelt sett. Men det er jo alle de trådene som trekker, også. Jeg ønsker også å gjøre det bra på jobben. Og da ser jo de to mot hverandre. I og med at mor har en jobb som er lettere å være borte fra i en lengre periode, så velger du kanskje det som er enklest.

Andreas, masterutdanning,  
konserninnkjøp i internasjonalt selskap

De høyt utdannede fedrene i karrierejobber forteller at i deres miljø er det vanlig å begrense uttak av fedrekvote og permisjon:

– Uansett om du er partner i stort konsulentfirma eller leder, så er det vanskelig. Jeg opplever at det er vanskelig å ta pappaperm.

*Hvorfor det?*

– På den ene siden føler man seg kanskje uunnværlig, eller at man tenker at hvis man er veldig lenge borte fra jobb, så kommer min stilling til å bli utfordret. På den andre siden oppleves det, om ikke direkte, så et indirekte press på å faktisk være på jobb.

*Hva er liksom hovedgrunnen til at du ikke tok ut hele kvoten?*

– Hovedgrunnen var vel at, nei ... , delvis lønn, at det ikke vil bli kompensert, og delvis fordi jeg var redd, i mangelen av et bedre ord, på hvordan det ville bli oppfattet om jeg tok ut mer permisjon. Én ting er om hva min leder faktisk sier, og da var han ganske direkte. En annen ting er hva som hadde vært konsekvensene av det som ikke nødvendigvis sies så høyt. Det er sånn «Ja, ja, du tar pappaperm, da tar jeg fra deg den arbeidsoppgaven», og «Jamfør det, er du mindre verdt», «Du mister ansiennitet på jobben», «Du får ikke mulighetene til opprykk» og sånt ...

Julian, masterutdanning,  
toppleder

### **Risiko for tap av inntekt / økonomi**

I karriereyrker i privat sektor kan også individuelle lønnsforhandlinger være et dilemma for permisjonsuttak. Andreas (konserninnkjøp) forklarer det slik:

– I tillegg så er det sånn der jeg jobber nå, for eksempel lønna, da. Den blir jo ikke basert på noe trinn. Det er jo en kvalitativ vurdering basert på poengsystem.

*Er det noe man har i bakhodet når man ber om pappaperm?*

– Selvfølgelig er det det!

Når lønn er knyttet tett til produksjon og resultater, kan en lang sammenhengende permisjon være risikofylt. Julian (toppleder) pekte i tillegg på at ettersom han hadde svært høy inntekt og ikke ville bli kompensert fullt ut i permisjonstiden, ville familien tape mye på at han tok permisjon.

Krister jobbet som selvstendig investor. I hans situasjon blir pengene fra NAV litt irrelevante i forhold til andre inntekter:

– Driver du som selvstendig, så er det en annen ting. Hvilke rettigheter har du? Hvordan har du opptjent de rettighetene? Det kan det hende at folk ikke er klar over, heller. Og som sagt det med at det er mange som har mye kapitalinntekter. Og kapitalinntekter er jo ikke lønnsinntekt. Mye av det [egen inntekt] er jo kapitalinntekter utenom uansett. Jeg har ikke hatt noe stort tap på det. Jeg vet ikke hva jeg fakturerte, eller hva lønnsinntekten var da ungen ble født, det har jeg ikke tenkt noe videre på, men det var ikke noe viktig for meg eller min del.

Krister trekker fram at for selvstendig næringsdrivende med litt omsetning er det rett og slett ikke verdt det å søke om penger fra NAV. Man legger jo ikke bort jobben uansett:

– Tror det er i en del sammenhenger, at det er folk som ikke synes at det er verdt det rent økonomisk. Jeg vet at det kanskje er litt blærete å si, men det er ikke snakk om så mye penger, skjønner du hva jeg mener? Hvis du tar ut 10 uker, da, nei, 12 uker, også har du tatt ut 10, også har du to og en halv måned, også jobber du for deg selv, og da kan du ta ut 6 G eller noe sånt. Hva er det det er? 500 000? Også deler du det på 10. Vi snakker jo om 50 000 kr? Eller regner jeg helt feil? ... Nei, det er ikke mye penger i det store og det hele. Etter skatt er det jo 30 000 spenn. Er det et poeng å drive med det byråkratimarerittet NAV eller tilsvarende?

*For noen er det også problemer med å levere ... ingen som kan steppe inn, da. Hvis man forsvinner fra prosjekter eller kunder. Men det er aldri noe du ...*

– Nei, det tviler jeg ikke på i det hele tatt, men det er fordi det viktigste redskapet for meg har vært telefonen. Den kan du ta med deg hvor du vil. Klart hvis jeg hadde gått inn med hjerte og sjel for å ha tatt ut den permisjonen tidligere, så klart det hadde vært litt kompliserende. Det er jo sånn som både den permen jeg tar nå, og forrige gang, så er det jo i likhet med det, jeg kommer jo ikke til å slå av telefonen og si «nå er det all in her».

Krister, masterutdannelse,  
investor



Også fedre uten høyere utdanning trekker fram inntekt som grunn for å begrense eller ikke ta permisjon, men her er det litt andre dilemmaer som gjelder: En av fedrene, Kåre Geir (arbeidsledig/assistent) trakk fram lav inntekt som hovedforklaringen på at han ikke tok (hele) fedrekvoten. Kåre Geir begrunnet sin manglende bruk av fedrekvoten med at han ikke hadde råd til å ta permisjon, ettersom inntektsgrunnlaget var for lavt. Han hadde kun en begrenset fast stillingsprosent og var avhengig av ekstravakter for å få tilstrekkelig høy inntekt. Med en lang permisjon kunne han også risikere å komme lenger bak i køen av ekstravakter og dermed få færre vakter på sikt. Han valgte derfor å ikke ta ut noe fedrekvote i det hele tatt. Hans opprinnelige plan var imidlertid å ta full fedrekvote. Han hadde da full jobb i en annen bedrift og hadde allerede begynt å forberede søknad til NAV. Men så gikk bedriften konkurs etter at barnet ble født. Han fikk da tre måneder med etterlønn, noe som ga rom for å være en del hjemme mens han orienterte seg i forhold til nye jobbmuligheter og så smått begynte å ta vakter i forbindelse med ny jobb. Kåre Geir syntes det hadde gått rimelig greit å sjonglere med vakter og barneomsorg i barnets første leveår selv om verken han eller samboer tok ut foreldrepenger. Samboer jobbet som tilkallingsvikar i kombinasjon med utdanning.

Martin drev eget firma uten ansatte og turte ikke å ta ut fedrekvote av frykt for å miste kunder. Han mente at det å ta fedrekvote kunne true familiens inntektsgrunnlag. Ettersom samboeren var hjemmeværende, var familien avhengig av inntekten fra hans firma. Han kunne derfor ikke ta sjansen på å miste kunder under en eventuell fedrekvote.

*Hvordan hadde ... På hvilken måte hadde det gått utover jobben din, på en måte, hvis du hadde tatt ut noe av den kvoten her?*

– Nei, da ... Tapt salg da, og ... Tapt kunder som ikke er blitt fulgt opp, hvis jeg hadde tatt meg helt fri. Det har vært tøft nok fra før av, selv om jeg jobbet.

*Er det litt sånn, som selvstendig næringsdrivende, at man må blø litt for å ... Altså, at det er veldig vanskelig å få til å ta ut den her kvoten?*

– Ja, det er det. Det er vanskelig å få inn folk som kan gjøre jobben din, for å si det sånn.

Martin, videregående utdanning,  
selvstendig næringsdrivende innen import og salg

Lasse (tidligere daglig leder butikk-kjede / nå jobb innen design og salg) trakk også fram tap av inntekt i vurderingen av hvorvidt han skulle gjøre bruk av de fire permisjonsukene som han hadde utsatt, eller ikke. Han ville ikke få full

kompensasjon i permisjonstiden, noe som var særlig uheldig ettersom han og kona nylig hadde hatt store utgifter i forbindelse med huskjøp. Dette med økonomien virket imidlertid ikke som noe tungtveiende hensyn i hans tilfelle, men ble mer nevnt som en tilleggsfaktor.

Øystein jobbet offshore. Ettersom offshoretillegget ikke ble kompensert fra NAV, ville månedslønna bli halvert dersom han skulle ta sammenhengende permisjon. Han tok derfor fedrekvote i de ukene han likevel hadde fri. Når han da ble kalt ut på jobb i en friperiode uten at det ble rapportert til NAV, mistet han fedrekvotepenger for fire uker, mens tiden hjemme var den samme.

Begrunnelser relatert til inntekt omfatter altså stor variasjon; fra kapitalinntekter som trumfer utbetalinger fra NAV til fravær fra jobb som negativ faktor i individuelle lønnsforhandlinger og manglende lønnskompensasjon blant fedre i høyt-lønnsyrker. Videre, blant fedre med kortere utdanning, handler det om tap av tillegg for ubekvem arbeidstid, manglende inntektsgrunnlag på grunn av små og usikre stillinger og å drive et lite firma som familiens eneste inntekt. Felles for begrunnelsene er imidlertid opplevelsen av en mulig inntektsrelatert risiko og at begrensning eller fravær av egen permisjon er et reelt alternativ som reduserer denne risikoen.

### **Dilemmaer relatert til utsatt kvote**

En måte å redusere jobb-, karriere- og inntektsrelatert risiko på er å dele opp og utsette fedrekvoten. Noen av fedrene som i utgangspunktet hadde tenkt å benytte hele kvoten, men ta deler av permisjonen senere, erfarte at de i praksis ikke fikk benyttet den utsatte delen før barnet fylte tre år eller før de fikk et nytt barn.

To av fedrene hadde tatt fedrekvote som ferie og hadde dermed flere uker til gode. Begge fortalte at de neppe kom til å ta ut alt:

Lasse (før daglig leder / nå design og salg) hadde tatt seks uker kvote i stedet for sommerferie og «spart» fire uker til senere, men innså at han kanskje ikke ville rekke å benytte disse ukene før han fikk et nytt barn. Barnet var ventet like etter at denne undersøkelsen ble gjennomført, omtrent to år etter at første barn ble født. Han vurderte om han skulle ta litt permisjon i forbindelse med den kommende juleferien, altså ganske like før barn nummer to var ventet, men mente det ville slå uheldig ut økonomisk, ettersom han ikke fikk kompensert inntekten fullt ut.

Julian (toppleder) hadde kun tatt én måned foreldrepermisjon (Asia-ferie) og hadde seks uker «til gode» som han kunne ta ut i løpet av det neste halve året, altså før barnet fylte tre. Han har en jobb med stort arbeidspress og mye ansvar, der fravær fra jobb kan koste karrieremessig – uavhengig av om fraværet er lovregulert eller ikke. Julian er sterkt kritisk til mulighetene for utsatt kvote og innrømmer at han selv har brukt dette som en unnskyldning til å begrense fedrekvoteuttaket:

– Jeg kjenner det selv at jeg brukte det som unnskyldning at jeg kunne ta min pappaperm inntil barnet er tre år, men det tror jeg bare er tull. Jeg har ikke noe statistikk på det, men jeg tror at hvis du har ventet to år, så tar du ikke pappaperm. Da tar du fri, eventuelt. Barnet er jo uansett i barnehage. Sånn sett kan man eventuelt korte ned [tidsrammen for uttak], for det er jo sagt at man skal ta det innen de to første leveår. Da tror jeg du er mer enn nok innenfor grensen. Hvis ikke så blir det bare en unnskyldning til å skyve på permisjonen, som jeg selv brukte overfor kona mi, men det skjer jo aldri at jeg tar den permisjonen.

*Skjønner: Hvorfor det (kommer du aldri til å ta den permisjonen)?*

– Nei, nå er det liksom fordi [barnet] er i barnehagen, og jeg føler at [barnet] ikke trenger det, og det føles rett og slett bedre at [barnet] er i barnehagen.

Marius (vekter) hadde også spart noen uker av fedrekvoten for å ta senere i tilfellet noe skulle dukke opp, men innså at han antakelig ikke ville rekke å ta dette før barnet fylte tre år. Han så egentlig ikke noe behov for det, ettersom barnet trivdes godt i barnehagen og han likevel var mye hjemme med barnet i friperioder på jobben. Han jobbet kun nattevakter og hadde lange sammenhengende perioder med fri mellom intense økter med vakter.

### **Problemer med NAV og søknadsprosessen**

Noe overraskende var det hele fem fedre som begrunnet det at de ikke benyttet (hele) fedrekvoten med at de enten hadde misforstått søknadsskjemaet fra NAV eller rett og slett hadde glemt / latt være å søke. Kristoffer (drifts-/regionssjef, servicenæring) og partneren hadde blitt enige om at han skulle ta fedrekvoten etter at hun hadde tatt fellesdelen av den betalte permisjonen pluss to måneder ulønnet permisjon. Han var imidlertid ikke klar over at han måtte sende søknad om å utsette kvoten før mor hadde avsluttet den betalte permisjonen, og sendte altså søknad om dette mens mor tok ulønnet permisjon. Dermed fikk han bare tatt ut fem ukers fedrekvote. Andreas (konserninnkjøp) gikk glipp av en del av

fedrekvoten fordi han ikke hadde søkt om å ta ut kvoten. Han hadde ikke oppfattet at han måtte sende inn et eget skjema om dette. Han hadde også et eldre barn og mente bestemt at det ikke var nødvendig med et eget skjema for far da han skulle ta permisjon for dette barnet. Også Eirik (sjåfør) gikk glipp av permisjon fordi han hadde bommet på søknaden til NAV i forbindelse med utsatt uttak av permisjon. Han hadde misforstått veiledningen og forstått det slik at man bare trengte å søke om utsettelse dersom man ville utsette kvote til etter at barnet hadde fylt tre år. Øystein (offshore) hadde i utgangspunktet blitt enig med både NAV og arbeidsgiver om at han skulle ta fedrekvoten fordelt på tre friperioder etter at mor hadde avsluttet sin permisjonsperiode. Imidlertid ble han beordret av arbeidsgiver til å jobbe i en friperiode på grunn av sykdom hos en kollega. Avtalen var da at resten av permisjonen skulle tas senere. Arbeidsgiver unnlot å sende beskjed om dette til NAV, slik at Øystein mistet de fire ukene som det var meningen å forskyve. Da det ble klart at arbeidsplassen ikke hadde informert NAV, var det for sent å sende en søknad om utsettelse.

Disse fedrene oppga misforståelser av søknadsprosedyrene til NAV som den viktigste grunnen til at de ikke hadde benyttet (hele) fedrekvoten. De uttrykte alle stor frustrasjon over NAV og pekte på at systemet var unødig komplisert og stivbeint. Dette illustreres av følgende to utsagn:

– Når du kommer til NAV, er det et veldig tungvint system. Det er skjemaer som ikke nordmenn forstår hvordan man skal fylle ut. ... Først og fremst er det et tungvint system. Når du søker på NAV etter de rette papirene, er det ikke åpenbart at det skjemaet du får opp først, er det du skal bruke. Så det som skjedde, var at min samboer skulle være hjemme i ti måneder, og så skulle hun ha to måneder uavlønnet permisjon, også skulle jeg gå ut etter det. I utgangspunktet er ikke det noe problem, men du må søke om utsettelse på min kvote. Det trodde vi at vi kunne gjøre når hun var ferdig med sin permisjon, men det kunne vi ikke. Det skulle vært gjort før hun gikk ut i sin uavlønnede permisjon. Så det sto og falt på NAV at, det var en person som hadde en avgjørelse om jeg skulle få ti eller fem uker, valgte da fem uker ... Jeg var i kontakt med flere personer på NAV at det her er en ærlig misforståelse, vi er sikkert ikke alene om det. Og vi har også dokumentert dialog med NAV et halvt år før på hva vi skal gjøre. Når vi går tilbake på den loggen, skjønner vi ikke helt hvor vi har gjort feil.

Kristoffer, videregående utdanning,  
drifts-/regionssjef, servicenæring

– Jeg synes jo det var helt totalt idiotisk. Jeg klarer ikke skjønne hvorfor det var det da. Når man går inn på NAV sine sider, så er det ikke så veldig lett å forstå hva som står der, føler jeg som analytiker. Så det endte

jo med at jeg fikk et brev fra NAV hvor det stod det at jeg fikk fratrukket for du kunne ikke søke permisjon. Åssen var det, da? Du måtte søke mens mor var i permisjon ...

*Hvordan opplevde du hele denne prosessen? Med NAV, søknader etc.*

– Det var jo en ganske stor frustrasjon, for å si det rett ut. Man regner jo med at det går i orden. Og så dukker plutselig det her opp, da. Jeg var ekstremt frustrert og synes jo systemet er litt tungvint. Det var en veldig tungvint endring og vanskelig å forstå alle reglene og ting som i utgangspunktet skal være en tid hvor man er fornøyd og sammen med barna. Og det utvikler seg til å bli en frustrasjon, og man blir frustrert isteden på NAV. Jeg opplevde det som frustrerende. For å bruke det ordet. Og det verste er at jeg snakket med naboen i går, og han dro jo til NAV og fikk de til å skrive søknaden. Han også følte det samme, faktisk. Det var tydeligvis flere som gikk på smellen den perioden der ...

Andreas, masterutdanning,  
konserninnekjøp i internasjonalt selskap

### **Manglende informasjon og manglende overskudd til å søke**

Martin (selvstendig innen import og salg) forteller at det krever overskudd å sette seg inn NAV og søknadssystemet: Han var selvstendig næringsdrivende og jobbet mye hjemmefra. Barnet hadde sterk kolikk, og både han og partneren (de hadde senere skilt lag) var veldig slitne på grunn av lite søvn over en lang periode. Han var såpass utkjørt at han rett og slett ikke hadde overskudd til å fylle ut noen søknad til NAV, og gikk dermed glipp av fedrekvoten. Mulige medvirkende årsaker til at han ikke strakk seg lenger for å sende søknad til NAV, kan også være at samboeren uansett skulle være hjemme, og at foreldrepengegrunnlaget kunne være usikkert ettersom samboeren ikke var i jobb og han selv drev et enmannsforetak. Det var heller ikke aktuelt å ta helt pause fra jobben, ettersom det ikke var noen andre som kunne følge opp kunder og kontrakter i hans fravær. Han hadde likevel mye ansvar for barnet, ettersom han jobbet mye hjemmefra. Følgende intervju-utdrag illustrerer Martins situasjon:

*Søkte du noen gang om fedrekvote?*

– Nei, det ble aldri levert inn noe søknad.

*Husker du liksom ... Hadde dere noen diskusjoner eller samtaler om det her før barnet ble født eller om hvordan...?*

– Nei, det hadde vi jo ikke, men, eh... Det hadde nok vært, eh... Men hu hadde jo da liksom ikke noe annet å gjøre uansett, ikke sant. Men, eh, hadde sikkert vært lurt.

*Du sa også det var økonomiske grunner. Kan du forklare det?*

– Eh, altså det hadde jo vært. Altså, jeg ... Du kan si jeg tok jo tiden, men det ble noe penger ... Altså, det ble aldri noe økonomisk støtte for det, da. Så jeg, eh, tok jo mye tid sånn sett ... Med barna, da. Jobba jo mye hjemmefra, og liksom bare tok det mest nødvendigste, da ... Ja ...

*Hvordan hadde ... På hvilken måte hadde det gått utover jobben din, på en måte, hvis du hadde tatt ut noe av den kvoten her?*

– Nei, da ... Tapt salg da, og ... Tapt kunder som ikke er blitt fulgt opp, hvis jeg hadde tatt meg helt fritt. Det har vært tøft nok fra før av, selv om jeg jobbet ... Den tida der så var det kolikk. Vi sov knapt. Eh, vi hadde ikke noe netter. Det var tøft å henge med, for å si det sånn. Sånn at det ... Det hadde ... Det er nesten litt vanskelig å si hva som kunne ha vært gjort bedre.

*Vil du si at hovedgrunnen til at du ikke tok ut pappaperm, var fordi mor ikke tillot det, eller fordi arbeidssituasjonen din ikke tillot det, eller fordi det var vanskelig å forstå søkeprosessen?*

– Eh, når vi kom så langt og skulle begynne til å kikke ... hodet nok over vannet til å begynne å tenke på det der med pappapermisjon, så var det liksom for seint. Eh, så hadde man for eksempel da brukt tiden før, vet du, da når ting var litt mere roligere, så hadde det sikkert vært litt lettere da. Eh, så ... de kunne ha gjort noe mer der, så hadde det jo kanskje vært å kunne presentert litt informasjon og sånt som man har begynt å jobbe med litte grann før. Men, eh ... Det tror jeg ... Altså, det ... Det er det fødselskurset og alt det der, og hadde det liksom vært fem minutter av de der kursene der, for eksempel.

Martin, videregående,  
selvstendig innen import og salg

Også fedre som ikke oppga misforståelser med NAV som begrunnelse for at de ikke benyttet (hele) fedrekvoten, pekte på at de syntes systemet var komplisert og kunne gi rom for misforståelser. Dette omtales nærmere i kapittel 5.5.

### 5.3 Motstand mot eller tilslutning til fedrekvoten?

Manglende eller begrenset uttak av fedrekvote kan i svært liten grad forklares med motstand mot fedrekvoten. I vårt utvalg av fedre som selv ikke har tatt hele fedrekvoten, finner vi tvert imot en overraskende sterk tilslutning til kvoten, også blant fedrene uten høyere utdanning. Tidligere kvalitative studier har løftet fram at fedrekvote og farsrolle kan forstås på ulike måter blant middelklassefedre og arbeiderklassefedre: Mens middelklassefedre (definert som fedre med høyere utdanning) har tatt full kvote og vært opptatt av å utvikle et involvert

farskap med en selvstendig og nær relasjon mens barnet er lite, har arbeiderklassefedre i større grad snakket om seg selv som sekundære omsorgspersoner – mens relasjonen til barnet er noe som utvikles når det blir større (Brandth & Kvande 2015b; Farstad 2010; Farstad & Stefansen 2015). I vårt materiale kan vi imidlertid ikke gjenfinne denne skillelinjen. Fedrene uten høyere utdanning argumenterer minst like sterkt for en involvert farsrolle som fedrene med høyere utdanning. Tabell 5.3. gir en oversikt over holdninger til fedrekvote og egen fedrekvotepraksis blant informantene i vår undersøkelse.

### **Involverte fedre på tvers av utdanningsnivå**

Den sterke oppslutningen om fedrekvoten begrunnes først og fremst med fedrekvotens betydning for relasjonen mellom far og barn og nødvendigheten av å ha selvstendig ansvar for barnet.

Fedrene uten høyere utdanning som selv har tatt lite kvote, trekker fram betydningen av at foreldrerollene har endret seg slik at far er en selvstendig og likeverdig omsorgsperson, og at fedrekvoten derfor er viktig:

– Du vil jo egentlig bare da ha mest mulig tid sammen med barnet ditt. Jeg ser forandringer egentlig fra dag til dag. Nå kommer det nye ord, begynner å snakke setninger og alt mulig sånt. Og det er, jeg føler meg hvert fall at hvis jeg ikke får vært med på det der ... Ja, da er jeg en dårlig pappa.

Kjell Ola, videregående utdanning,  
salgskonsulent

*Sånn overordna, hva tenker du om en fedrekvote?*

– Det tenker jeg er fantastisk.

*Hvorfor det?*

– Jo, vil jo gjerne etablere første kontakten og ansvar for barnet selv også, så ikke bare mor får det. Og så er det å kunne ta seg «fri», i parentes, til å være hjemme med barnet i en periode er jo kjempefint. Man etablerer jo veldig mye kontakt i løpet av det første leveåret, så jeg er veldig glad for den generasjonen som har hatt dette.

Lasse, videregående utdanning,  
daglig leder i butikk-kjede / nå design og salg

Tabell 5.3 Holdning til fedrekvote vs. egen praksis

Navn, utdanning og yrke	Hvorfor ikke full kvote?	Holdning til kvote	Vært hovedomsorgsansvarlig – og borte fra jobb?
<b>Kjell Ola</b> Videregående, salgskonsulent	Planlagt full kvote. Arbeids-giver negativ.	Viktig, kvalitetstid for far og barn, burde være krav. Ideal: 15 måneder permisjon. Minimum 3 måneder til hver og resten fri fordeling.	<b>Vært hovedomsorgsansvarlig – og borte fra jobb?</b> <b>0 kvote, men omsorgsansvar – borte fra jobb</b> Sykmeldte seg noen uker før barnet begynte i barnehage, for å få kabalen til å gå opp.
<b>Kristoffer</b> Videregående, drifts-/regionssjef, servicenæring	Planlagt full kvote, søkte NAV for sent om utsatt opptak.	Viktig for relasjon far og barn og senere likestilling. Gjerne mer enn 14 uker.	<b>5 uker kvote, omsorgsansvar – borte fra jobb</b> Koblet fra jobb. Alene hjemme. Høst-vinter, tungvint å ha på mye klær, var mest hjemme. Rytime: våkner, spiser frokost, leker. Hører på musikk, soving, forberede lunsj og lage mat til samboer kommer hjem. Fikk barnehageplass.
<b>Andreas</b> Master, innkjøpsansvarlig, internasjonalt konsern	Ikke søkt. Visste ikke at han måtte sende eget skjema / karriererisiko, jobben trekker det lengste strået.	Permisjonen bør deles likt mellom mor og far. Viktig for relasjon far-barn og like-stilling i arbeidslivet. Fedre bør tvinges.	<b>6 uker kvote, uklart omsorgsansvar – ikke «borte» fra jobb</b> Permisjon på deltid, ikke vikar – beholdt alle oppgaver og alt ansvar, reiste som før. Telefon alltid på, mentalt på jobb. Barnet begynte tidlig i barnehage.
<b>Kåre Geir</b> Videregående, arbeidstidlig / assistent (delt omsorg)	Lavt inntektsgrunnlag. Liten fast stilling + ekstravakter.	Kjempebra med kvote, latterlig å redusere, men helseikes papirmølle. Det beste hadde vært dialog mellom mor og far, kanskje man hadde delt 50/50? For det å ha ansvaret helt alene, det er utfordrende det og. Mor har godt av å komme seg ut i jobb. Og så kan far ta litt av ansvaret også.	<b>0 kvote, omsorgsansvar og borte fra jobb</b> Mistet jobben – 3 måneder med etterlønn. Etter hvert del-tidsjobb med vakter. Forteller om daglige rutiner med bleie-skift, mat, ta på klær og holde på med lek.
<b>Julian</b> Master, toppleder, internasjonalt konsern	Karriererisiko (fravær gir risiko for å miste oppgaver, ansvar, lønn og stilling).	Bør være fedrekvote. Vanligvis enig med Høyre, men ikke her, for hvis man bare skal ha én kvote som begge skal dele på, så tar mor alt. Utsatt kvote blir unn-skyldning. Hvis du har ventet 2 år, så tar du ikke pappaperm.	<b>4 uker kvote, ikke hovedomsorgsansvar – bare ferie fra jobb</b> En måneds ferie i Asia.
<b>Lasse</b> Videregående, daglig leder, butikk-kjede	Ny jobb like før uttak. Ville ikke ta lang permisjon i ny jobb.	Fantastisk! 16 uker hadde vært perfekt.	<b>6 uker kvote, delvis omsorgsansvar, tilpasset/minimert fravær fra jobb</b> Fedrekvote i stedet for sommerferie (rolig periode på jobb). (Kona hadde ferie under deler av fars permisjon.)
<b>Adrian</b> Bachelor, IT, internasjonalt konsern	Bare ble sann. Mor hjemme lenger pga. egen jobbsituasjon / økonomi.	Positivt. Far blir kjent med barnet når det er lite, og kan strekke permisjon fram til barnehage. Det beste hadde vært mor 9 måneder, far 3 måneder, også kunne det kanskje være en måned sammen, da.	<b>6 uker kvote, delvis omsorgsansvarlig – hovedsakelig borte fra jobb</b> Permisjon på sommeren (rolig periode på jobb), fikk vikar, men holdt kontakt med jobben på SMS og fulgte litt med på mail – mor jobbet 50 % + ferie.



Navn, utdanning og yrke	Hvorfor ikke full kvote?	Holdning til kvote	Vært hovedomsorgsansvarlig – og borte fra jobb?
<b>Krister</b> Master, selvstendig / partner i investorfirma	Jobbet selvstendig. Oppgir å ha tatt maks, men sier også at pengene fra NAV ikke var viktige vs. annen fakturering.	Bør være tvunget til å ta fedrekvoten, det er stigma rundt det fortsatt. Helt tåpelig med forventning om at det ikke skulle tas ut permisjon. Mye viktigere enn noe jobb. Bør være automatisk: 4 uker rundt fødsel og resten på slutten.	<b>Uklart omsorgsansvar – ikke borte fra jobb</b> Jobbet selvstendig, telefonen på hele tiden, ikke «all in» hjemme. Spedbarnsrutiner er kjedelige, «someone's gotta do it», og det er ikke meg.
<b>Eirik</b> Videregående, sjåfør	Misforstod NAV-skjema. Trodde man kunne søke til barnet var tre år.	Veldig positivt. Ikke bare mor som stiller hjemme lenger, men fedrene også. Ideelt: far hjemme to dager per uke fra barnet er et halvt år og fram til barnehage.	<b>0 kvote, ikke omsorgsansvarlig – ikke borte fra jobb</b> Planlagt 12 uker, mistet hele kvoten. Uttrykker at han har gatt glipp av noe ...
<b>Martin</b> Videregående, selvstendig, import og salg	Ikke overskudd til å søke, barnet hadde kolikk. Økonomi, mor var hjemme uansett.	Veldig viktig for barna. At de får ren kvalitetstid, også bare med far. Veldig viktig for samholdet i familien, for barnet og for far, det med å faktisk knytte kontakt. Mange blir skjøvet ut på sidelinja.	<b>0 kvote, omsorgsansvar – ikke borte fra jobb</b> Selvstendig, søkte ikke. «Du kan si jeg har jo på mange måter tatt fedrekvota, men jeg har bare ikke fått noe betalt for det.»
<b>Øystein</b> Videregående, offshore	Måtte utsette fire uker pga. uforutsette hendelser på jobb. Søkte NAV for sent om utsettelse.	Negativ: «J... dumt at det ikke gikk an å overføre deler av min fedrekvoten til ektefelle, så hun kunne hatt mye lengre permisjon. Og ergo hatt ungen ut av barnehage.»	<b>8 uker kvote, omsorgsansvar i friperioder, ikke borte fra jobb</b> Tok oppdelt fedrekvoten i friperiodene. Barnet i barnehage når han var offshore. Ikke aktuelt å ta sammenhengende kvote / være borte fra jobb, grunnet tap av offshoreillegg.
<b>Marius</b> Videregående, jobber annehver uke (natt)	Skulle ta resten som fleksibel kvote, men rakk ikke før barnet fylte tre.	Går glipp av mye uten fedrekvoten. Den skulle kanskje vært litt lenger. Det går veldig fort! Ideelt: 16 uker over 5 år slik at fedre som jobber skift, kan ha fri jul og påske etc.	<b>8-10 uker kvote, omsorgsansvarlig – og helt koblet av jobb</b> «Da var det å kjøre eldstemann i barnehage og så hjem igjen. Så var det leke og spise, og så hadde hun formiddagsduppen sin på et par timer. Haha, da gjorde jeg husvask. Så var vi ute og gikk og lekte, så reiste vi og hentet i barnehagen og så hjem å lage mat. Så dagene gikk.»

Eirik (sjåfør) fikk selv ikke tatt noe permisjon, ettersom han søkte for seint. Han argumenterer for at permisjon er viktig for å lære barna å kjenne og for at barna skal «bonde» med far og ikke bare med mor – og at dette er noe som krever tid. Han har eneggede tvillinger. Han er frustrert over at han fortsatt ikke ser forskjell på dem. Han argumenterer for at med mer tid hjemme kan fedrene få en like stor rolle i ungenes liv som mødrene.

Jeg synes det er veldig positivt ... Ehm, for i dagens samfunn er det ikke bare mor som steller hjemme lenger. Det er jo fedrene også, og fedrene også tar seg av ungene.

*Hva ville det gitt deg, på en måte [å være lenger hjemme med barna]?*

– Samværstid. Kvalitetstid. Til å kunne være ... Jeg vet ikke. Jeg hadde lært mer å kjenne de enn det jeg gjør, i forhold til nå ...

*Sånn helt overordna, tenker du at det skal være en egen kvote for fedre, i foreldrepermisjonen?*

– Ja, det synes jeg ... Det er bonding-time. Unger trenger å bli kjent med ... Både lukte og alt mulig som er med far, og far har veldig godt av å gå hjemme og lære. Jeg går hjemme med to tvillinger enda, og jeg kan ikke se forskjell på de.

*Hva tenker du at det hadde gitt tvillingene dine, da?*

– Mer mulighet til å lære å kjenne meg. Eh, det er klart det at det ... De aller fleste unger de er jo mest på mor. Men jeg tror det at hvis fedrene hadde fått være mer hjemme, så hadde fedrene fått like stor rolle i ungenes sitt liv som mor har. For som regel så er det mor de må henvende seg til i de alle fleste tilfeller, så vidt jeg vet om ...

Eirik, videregående utdanning,  
sjåfør

Også Martin, som heller ikke fikk tatt noe kvote, trekker fram behovet for å knytte kontakt og ikke bli skjøvet ut på sidelinja – og at dette er viktig både for familien, for barnet og for far.

– Jeg tror det er veldig viktig for både samholdet for familien, nummer en. Eh, jeg tror det er veldig viktig for barnet, nummer to. Også tror jeg det er veldig viktig for far, det der med å faktisk knytte kontakt. Der tror jeg det er veldig mange som blir skjøvet ut på sidelinja. Der burde det jo egentlig blitt lagt opp et system, sånn at, eh ... Det ikke så lett skjer, da.

Martin, videregående utdanning,  
selvstendig innenfor import og salg

## Fedrekvotens betydning for likestilling

Fedrene snakker klart mest om kvotens betydning for fars rolle hjemme. Størstedelen av intervjuet handlet også om dette. Imidlertid finner vi også fedre både med og uten høyere utdanning som er opptatt av at fedrekvoten inngår i et større bilde: Kristoffer, som er drifts-/regionssjef i servicebransjen, trekker fram kvotens betydning for likestilling på lengre sikt – både hjemme og ute:

– Jeg tror ikke vi er så moderne i Norge som vi tror vi er ... Så jeg, om jeg skulle gjøre det igjen, så skulle jeg ville være hjemme lenger, og gjerne tidligere i prosessen. Men det har jo litt med hvilken situasjon vi er i i yrkeslivet også.

– Jeg tror at er man mere hjemme med barna og ser hvordan barnet, fra dag til dag, for det er ingen dag som er lik, de er i ferd med å utvikle seg og så gå ... ja, for jeg tror om du er hjemme med barnet, vil du ha større sjanse å takle de her situasjonene. da. Som for eksempel et barn som skriker i butikken. Har du ikke vært hjemme med barnet og vet at det her er i fem minutter, også går det over, også gjør man kanskje, så blir det helt feil, at pappaen blir stressa, barnet blir stressa også i stedet for å handle ferdig, da, og gjøre noe konstruktivt, så går man og setter seg i bilen og kjører hjem, så kommer man hjem til en samboer som da sier: «Har du ikke handla?»

Kristoffer trekker også fram fedrekvotens betydning for likestilling i arbeidslivet:

– Så tilbake til det med kvote, da, at jeg tror ikke man skal kunne tvinge noen, men jeg tror på mange måter man må få frem hvilke fordeler det er å være hjemme. Og det tror jeg er viktig for likestilling på lang sikt. Fordi den retningen vi går nå, er vi i ferd med å ta bort kvoten, vi går tilbake. Og det hjelper ikke med likestilling i det hele tatt. Hadde mamma kunne vært hjemme 6 måneder istedenfor 12–14 måneder, så hadde de kunne tatt del i lønnsutvikling, de kunne tatt del i utvikling i selskapet, altså karrieremessig. Tror mange går glipp av det, og man kunne ha kombinert det i større grad enn det vi gjør i dag, da.

Kristoffer, videregående utdanning,  
drifts-/regionssjef, servicenæring

Også Andreas, som selv tok permisjon på deltid, trekker fram betydningen fedrekvoten har for likebehandling i arbeidslivet. Til tross for at han selv har begrenset permisjonen og prioritert jobben, er han tilhenger av tvangselementet i fedrekvoten:

– Jeg er en sterk tilhenger av tvang. Tror det ville blitt mye lettere for arbeidsgiver å forstå at om det er en mann eller dame som blir gravid, så er ikke det noen forskjell.

Andreas, masterutdanning,  
innkjøpsansvarlig i internasjonalt konsern

Krister, som jobber som investor, trekker fram at fedrekvoten inngår i et større kjønnsdelt mønster knyttet til lønns- og karriereforskjeller i parforholdet og i arbeidslivet:

– Jeg bare føler at det fortsatt er relativt store lønnsforskjeller i de fleste forhold, nesten alle jeg kjenner, så er det fortsatt mannen som er den mest bidragsytende lønnsmessig, og det betyr også typisk at man har litt høyere karriereaspirasjoner. Jobber typisk litt mer. Kanskje litt mer opptatt av den biten av livet, også. Man legger et utilbørlig press. Altså, det er ingen arbeidsgivere som går ut offentlig og sier at det synes de er bare tull og tøys. Det er ikke sånn det er blitt fremstilt, eller opplever det heller, men jeg er kanskje litt utenfor i min verden sånn rent politisk. Jeg mener at vi burde hatt en løsning som er litt mer kollektivtenkende enn den liberalistiske: at du skal velge selv. Det hadde løst det, for da har du født, også er det litt automatikk i det. Da må du ta ut ...

... For meg så virker det som det er en forskjell om man jobber i privat næringsliv eller det offentlige. I det offentlige så virker det som det er mye mer tilrettelagt, men det er litt sånn det er. Litt mer jobbsikkerhet, litt mer stødig. Typisk så er det ikke, eller det avhenger litt av hva du jobber med i det offentlige, men det føles ikke like kommersielt drevet, da. Selv om man får dekket en del av lønna, så vil sjefen føle at det er en del prosesser som de potensielt taper som følge av at du ikke er der. På grunn av det, så blir det på en måte litt den signaleffekten du sender ut ved å søke, for det skal underskrives av arbeidsgiver og sånn.

– Tidligere har jeg jobbet i veldig mannsdominerte bransjer, jeg har jobbet med shipping, jeg har jobbet med finans. Kjenner ingen som tok ut pappaperm på den tiden, men alle disse som jobber i departementer og sånn, det offentlige, en del lærere, i Finansdepartementet, jobber i histen og pisten – selvfølgelig tar de ut det. De tar ut mye mer også, de deler ut tiden.

Krister, masterutdanning,  
investor og partner

## Motstand mot kvote

Bare én far argumenterer for at man burde kunne overføre fedrekvoten til mor av økonomiske grunner – slik at mor kunne være hjemme lenger og barnet kunne begynne senere i barnehage. Ettersom han tjener mye mer enn mor, er det ikke aktuelt for ham å kutte ned på jobb. Men også denne faren gir uttrykk for at fedrekvoten er viktig for relasjonsbygging til ungene. Selv tok han åtte uker fedrekvote i friperiodene slik at det ikke påvirket jobben – og på økonomien, bortsett fra at han fikk dobbel lønn i friperiodene.

– Jeg har en sånn jobb hvor jeg var to uker på og fire uker av, og jeg kunne ta min fedrekvote i de her av-periodene, kan du si. Og da få utbetalt dobbel betaling, både min faste månedslønn og denne her fedrelønnen. Men jeg var jo da, jeg hadde ikke sammenhengende fedrekvote. Jeg tok jo sånn her, hva heter det for noe, delt. Ja, men hadde jeg overført det til kona, så hadde hun kunnet ha mye lenger permisjon. Og ergo hatt ungen ute av barnehage. Men så lenge jeg måtte ta den ut sånn, så var det, så måtte vi ha barnehageplass uansett.

Øystein, videregående utdanning,  
offshore-jobb

## 5.4 Hva betyr det å ta fedrekvote?

Fedrene i vår studie støtter i stor grad fedrekvoten og dens betydning for fars relasjon til barnet. Flere fedre på tvers av utdanning er opptatt av at det er viktig at far og mor skal være likeverdige omsorgspersoner, og at fedrekvoten spiller en sentral rolle for at far kan utvikle omsorgskompetanse. Enkelte er også opptatt av fedrekvotens betydning for likestilling i arbeidslivet. Når fedrene snakker om hva de mener om fedrekvoten, og hvorfor den er viktig, snakker de ut fra at det å ta fedrekvote er det samme som å ta hovedansvaret for barnet og være borte fra jobb.

Dette premisset blir også tatt for gitt i mange studier av fedrekvoten og dens betydning (Cools mfl. 2015; Kotsadam & Finseraas 2011; Rege & Solli 2013; Rieck 2012; Ugreninov 2013). Vår studie viser imidlertid, i likhet med enkelte tidligere kvalitative studier (Brandth & Kvande 2003, 2013a, 2015a; Smeby 2013), at premisset om at rett til fedrekvote og/eller registrert uttak av fedrekvote innebærer hovedansvaret for barnet og fravær fra jobb, ikke kan tas for gitt, men må utforskes empirisk. Kunnskap om hvordan fedre bruker / ikke bruker fedrekvote, er viktig når man skal forstå og tolke studier av fedrekvotens effekter og betydning både på kort og på lang sikt.

Blant fedrene i vår studie er det fire fedre som ikke har tatt noe kvote, i tillegg til en far med uklart kvoteuttak. De resterende fedrene har tatt fra fire til ti uker, men ikke full kvote. Vår studie viser imidlertid ikke noen nødvendig sammenheng mellom å være registrert med uttak av kvote og det å gå inn i rollen som omsorgsansvarlig med opplevd fravær fra jobb. I tabell 5.4 har vi plassert fedrene etter dimensjonene omsorgsansvar (horisontalt) og fravær fra jobb (vertikalt), basert på hva de selv forteller i intervjuene om hva de har gjort i «permisjonstiden», og i hvilken grad de har hatt kontakt med / ansvar for jobb. Det interessante med denne oversikten er at opplysningene om uttak av fedrekvote varierer usystematisk med begge dimensjoner. Det er altså mulig å være registrert som fedrekvotebruker og likevel verken ha hovedomsorgsansvar eller fravær fra jobb, utover ferie.

**Tabell. 5.4 Fedrenes praksis plassert langs dimensjonene omsorgsansvar (horisontalt) og fravær fra jobb (vertikalt)**

<p><b>FORVENTET FEDREKVOTEPRAKSIS</b></p> <p><b>Omsorgsansvar – borte fra jobb</b></p> <p>Kjell Ola (salgskonsulent, 0 kvote – sykmeldt for å passe barnet)</p> <p>Kåre Geir (assistent /anleggsarbeider 0 kvote – 3 måneder etterlønn)</p> <p>Marius (vekker, 8–10 uker kvote)</p> <p>Kristoffer (drifts- og regionssjef, servicenæring, 5 uker kvote)</p> <p>Adrian (IT-jobb i internasjonalt selskap, 6–8 uker kvote)</p>	<p><b>Begrenset omsorgsansvar – borte fra jobb</b></p> <p>Ingen av fedrene i vår studie, men de forteller om andre som bruker fedrekvote til å pusse opp huset, osv.</p> <p>(Noen barn begynner i barnehage i løpet av fars permisjon.)</p>
<p><b>Omsorgsansvar – men ikke borte fra jobb</b></p> <p>Øystein (offshore, 8 uker kvote i friperioder)</p> <p>Martin (selvstendig innen import/salg, 0 uker kvote)</p>	<p><b>Begrenset omsorgsansvar – ikke borte fra jobb</b></p> <p>Andreas (konserninnekjøp, 6 uker kvote deltid – fullt jobbansvar)</p> <p>Julian (toppleder, 4 uker kvote – ferie Asia)</p> <p>Krister (investor, ? kvote – selvstendig)</p> <p>Lasse (daglig leder butikk-kjede/design/salg, 6 uker kvote i stedet for sommerferie)</p> <p>Eirik (sjåfør 0 kvote)</p> <p style="text-align: right;"><b>TRADISJONELL FARSPRAKSIS</b></p>

Posisjonen øverst til venstre omfatter fedre som både har vært hovedomsorgsansvarlige for barnet og vært borte / koblet av fra jobb. Vi kaller denne posisjonen «forventet fedrekvotepraksis». Posisjonen nederst til høyre omfatter fedre som verken har vært hovedomsorgsansvarlige eller borte fra / koblet av fra jobb. Vi kaller denne posisjonen «tradisjonell farspraksis». I tillegg identifiserer vi to mellomposisjoner: Den ene omfatter fedre som har hatt hovedomsorgen for barnet i perioder, men som ikke har vært borte fra jobb, den andre omfatter fedre som er borte fra jobb uten å være omsorgsansvarlige for barnet.

## Forventet fedrekvotepraksis: Omsorgsansvar og borte fra jobb

Fem av fedrene i vårt materiale har vært borte fra jobb og hatt hovedansvaret for barnet, med andre ord det man kan kalle «forventet fedrekvotepraksis». To av disse fedrene har imidlertid ikke fått tatt fedrekvote: Kjell Ola ble nektet kvote av arbeidsgiver, men sykmeldte seg for å få kabalen til å gå opp før barnet begynte i barnehagen. Kåre Geir hadde problemer med å finne ut av papirmølla til NAV og ville ikke miste muligheten til å ta ekstravakter, men ettersom han fikk tre måneders etterlønn fra den forrige jobben, ble det likevel tid og anledning til å være omsorgsansvarlig hjemme. Han forteller om daglige rutiner med «bleieskift, mat og ta på klær og holde på med lek».

I lys av tidligere studier er det litt overraskende at fedrene med «forventet fedrekvotepraksis» i hovedsak har det vi kan kalle arbeiderklassejobber (jf. Brandth & Kvande 2013b). Vi finner altså ingen tegn til at fedrene uten høyere utdanning i vår studie distanserer seg fra fedrekvote og involvert farsrolle som et «middelklasseprosjekt» som ikke passer for dem, slik Farstad og Stefansen (2015) beskriver i sin studie.

Også Marius og Kristoffer har videregående skole som høyeste utdanning, og er opptatt av å være en likeverdig omsorgsperson for barnet. I likhet med Kjell Ola og Kåre Geir forteller de om en hverdag med rutiner og bleieskift. Forskjellen består i at Marius og Kristoffer har vært registrerte brukere av fedrekvote og mottatt foreldrepenger. Fedre i «arbeiderklassejobber» både med og uten registrert kvote snakker altså om fedrekvoten som en periode der de var helt koblet av fra jobb og alene hjemme med barnet. Sitatet under illustrerer hvordan Kristoffer opplever en barnesentrert tid frikoblet fra e-post og jobb, og med en vikar som overtok oppgavene på jobb:

– Han var fortsatt relativt liten, sånn at vi var mest hjemme. Det var i brytingen mellom høst–vinter, sånn at mye klær og sånn var veldig tungvint å ha på seg ute selv om han kunne gå, så vi var mest hjemme. Dagene, man har en viss rytme, at man våkner, han har veldig godt sovehjerte så han sover gjerne litt lenger. Spiser man frokost, leker. Jeg er veldig glad i musikk, og jeg er ikke veldig glad i barnemusikk, så jeg spilte, hver dag spilte jeg en skive av mine favorittband. Og da forsøkte vi å lytte sammen. Men det ble en form for ritual for oss. Også sov han midt på dagen, også var det da å forberede lunsj, og da lagde jeg mat til samboeren kom hjem, da.

*Var du på noe sånn organisert aktiviteter, da, på dagen, eller var du med noen andre fedre?*

– Nei, jeg var faktisk ... , det passa ikke slik at noen av de vennene mine hadde barn, eller var hjemme samtidig. Men vi var på sånn åpen barnehage en dag i uka. Jeg hater å bli satt i sånn bås. Jeg trivdes ikke veldig godt der. Men det er litt sånn viktig å få ... for lek og sånne ting, også fikk vi jo barnehageplass, og da var vi jo siste ukene av min perm, så var han litt i barnehagen også. Noe som var helt fantastisk at vi kunne gjøre det i vår takt, da.

*Når du var i permisjon, hadde du noe kontakt med arbeidsplassen din?*

– Jeg bestemte meg tidlig for å være helt fri, så jeg kobla bort alt av e-mails og sånne ting. Så jeg var isolert.

*Vet du hvordan de innretta seg der når du var borte? Hva akkurat som skjedde?*

– De fem ukene var det en vikar i den perioden. Og det gikk vel bra. Jeg kom iallfall tilbake til butikker som var åpne, og personalet og sånne ting. Vi har systemer for å fange opp sånne ting, så lenge det er planlagt, da. Det er verre når det er akutt sykdom og sånne ting. Da blir det vanskeligere.

Når det gjelder fedrene med høy utdanning, har de klare holdninger om at de støtter fedrekvote og mer likedeling og tvang. Likevel er det bare én av disse fedrene, Adrian, som faller inn under «forventet fedrekvotepraksis». Hans fedrekvotepraksis framstår også litt mer begrenset enn for fedrene uten høyere utdanning: Adrian tok seks til åtte ukers kvote om sommeren. Han forteller at mor begynte å jobbe bare 50 prosent, og at hun i tillegg hadde ferie deler av tiden. Adrian vurderte å ta gradert kvote noen dager i uken, men sier: «Hvis du jobber bare to dager i uken, så tenker du bare jobb resten uansett, så det ... Det blir jo litt sånn tullete, da.» Han endte med å ta sammenhengende tid, og firmaet tok inn en vikar. Han koblet seg likevel ikke helt av:

– Jo, jeg hadde kontakt med arbeidsplassen. Jeg fikk litt sånn tekstmeldinger og sånn. Jeg var ikke noe særlig på mail. Men jeg var ikke helt borte. Jeg sjekka mail innimellom, og ... Bare kikket over om det var noe viktig, liksom.

*Føles det liksom stressende å måtte ha det, i tillegg? Eller er det noe deilig med å ha ... liksom, kunne være med litt, selv om man er hjemme, eller? Hvordan ... Hvordan tenker du ... Hvordan følte du om det?*

– Ja, nei, eh ... Nei, man føler seg ... Jeg følt... Ja, jeg tror det er litt viktig, jeg. Fordi hvis ikke så føler man seg litt sånn utafør. Men jeg ... Altså, når du sier det nå, så ... Jeg kan tenke litt sånn tilbake når jeg var borte, og følte at jeg var litt utenfor da. Ehm, ja ... Man blir jo litt sånn, kanskje ... Det var litt rart å komme tilbake, men det var ikke sånn ... Igjen, så var det



jo litt sånn ... Jeg hadde jo ... Min permisjon var jo i begynnelsen av ...  
Og så var det naturlig, ikke sant, å ta sommerferie. Så ... Så, den perioden  
jeg var borte ... Det var liksom, på en måte, en periode hvor det kanskje  
ikke skjer sånn altfor mye da. Ja, kan vel si det sånn.

## Omsorgsansvar – men ikke fravær fra jobb

To av fedrene uten høyere utdanning forteller at de hadde perioder med omsorgsansvar uten å være borte fra jobb. Øystein jobbet offshore, to uker på og fire uker av. Han tok fedrekvote i friperiodene og forteller at barnet da var ute av barnehagen. Det var imidlertid ikke aktuelt for ham å ta sammenhengende fedrekvote. Øystein er den eneste av fedrene som er kritisk til fedrekvoten og at den ikke kan overføres til mor. Argumentet han bruker, er imidlertid ikke knyttet til en kjønns-tradisjonell forståelse av mor som primær omsorgsperson, men til økonomi:

– For hennes del var jo permisjonspengene nok til å dekke hennes månedslønn, for å si det sånn. Mens for min del så var det halvparten av en normal månedslønn hvis jeg skulle ta helt fri.

Øystein, videregående utdanning,  
offshore-jobb.

Han forklarer ikke videre hvorfor hans lønn blir kompensert i så liten grad, men mest sannsynlig handler det om offshore-tillegg som bare utbetales når man faktisk drar ut. Ved å ta ut fedrekvoten i friperiodene fikk han i stedet utbetalt dobbel betaling, både den faste månedslønnen og «denne her fedrelønnen».

Martin tok ikke noe fedrekvote, men forteller om perioder med omsorgsansvar mens han jobbet som selvstendig:

– All den tida var veldig verdifull, og ... Det jeg klarte å gjøre der, var at jeg fikk ... Jeg fikk på en måte så jeg fikk, på en måte, sånn at jeg fikk lov til å ta all dusjinga, badinga. Sånn at det ble liksom en god kvalitetstid hver eneste dag, og det tror jeg hadde ekstremt mye å si på det båndet. Og begge mine barn er jo pappabarn, da ... Så, sånn at det ... Det ... Det at jeg har fått ... Eh, ja, tatt meg litt til rette på noe der, det har vært veldig, veldig viktig. Og det tror jeg liksom er veldig, veldig viktig for barna og, da. At de får ren kvalitetstid, også bare med far.

– Altså, jeg ... Du kan si jeg tok jo tiden, men ... Altså, det ble aldri noe økonomisk støtte for det, da. Så jeg, eh, tok jo mye tid sånn sett ... Med barna, da. Jobba jo mye hjemmefra, og liksom bare tok det mest nødvendige, da ... Ja ...

*Hvordan hadde ... På hvilken måte hadde det gått utover jobben din, på en måte, hvis du hadde tatt ut noe av den kvoten her?*

– Nei, da ... Tapt salg da, og ... Tapt kunder som ikke er blitt fulgt opp, hvis jeg hadde tatt meg helt fri. Det har vært tøft nok fra før av, selv om jeg jobbet.

Martin, videregående utdanning,  
selvstendig innen import/salg

### Tradisjonell farspraksis – jobben som premissleverandør

Til tross for overraskende positive holdninger til fedrekvoten, forteller fem av fedrene om en praksis der de verken har hatt hovedsorgsansvar eller vært borte fra jobb. Vi har kalt denne praksisen «tradisjonell farspraksis». Det er imidlertid bare praksisen til én av fedrene som kan forklares med manglende fedrekvoteuttak. Eirik jobber som sjåfør. Han hadde planlagt tolv ukers kvote, som var avtalt med sjefen, men han misforstod NAV-skjemaet og søkte for sent om utsatt opptak. Han skulle gjerne hatt fedrekvoten og føler at han har gått glipp av noe. Eirik har tvillinger og mener at ungene trenger å bli kjent med far, og at far også hadde godt av å være hjemme og lære. Han er frustrert over at han ikke ser forskjell på dem:

*Det er ikke så rart hvis de er enegga.*

– Ja de er enegga ... Jeg ser for meg at hvis jeg hadde hatt ....kanskje noe mer tid sammen med de, da hadde jeg hatt mulighet til å se forskjell på de, sånn som fruene gjør.

Eirik, videregående utdanning,  
sjåfør

Andreas, Julian, Krister og Lasse har alle formelt tatt noe fedrekvote. De har imidlertid jobbet med mye ansvar. Farspraksisen handler da om å begrense fraværet fra jobb, til tross for at de klart slutter opp om kvote og om likedeling og likestilling som prinsipp: Andreas argumenterer for at permisjonen bør deles likt mellom mor og far – og at fedrene blir tvunget til å ta sin del. Selv endte han imidlertid opp med å ta fedrekvote på deltid over ca. seks uker, omtrent samtidig med at barnet begynte i barnehagen. At kvoten ble kortere enn planlagt, handlet om at han søkte etter at samboeren var ferdig med sin permisjon. Men fedrekvote på deltid handlet først og fremst om tilpasning til jobben. Andreas har en jobb med mye reising og mye ansvar. Han reiste fortsatt som før og hadde fortsatt ansvaret for alle arbeidsoppgavene:

– Jeg er jo tilgjengelig på telefon hele tiden. Hvis du ringte når jeg var hjemme, var det å ta telefonen. Jeg følte ikke at det ble ordentlig fri, kan du si. Går rundt og tenker på jobb hele tiden. Er på en måte mentalt på jobb. Når man er borte 14 uker sammenhengende, kobler man helt vekk.

Andreas, masterutdannet,  
konserninnkjøp i internasjonalt selskap

Sammenhengende permisjon med mulighet for å koble seg helt fra, vurderte Andreas likevel som uaktuelt på grunn av risiko for å miste ansvar og prosjekter. Han gir uttrykk for at denne måten å ta permisjon på medfører press og stress. Fordelen er likevel at det reduserer risiko og han ønsker å være en som yter og som ikke gjør noe han «ikke har godt av» i karrieresammenheng.

Julian jobbet i toppledelsen i et annet selskap da barnet ble født. Han synes fedrekvoten er viktig og gir uttrykk for at han var uenig med Høyre i at den skulle kuttes. Han argumenterer med at uten egen kvote til far, ender det bare med at mor tar alt. Likevel ble hans egen fedrekvote redusert til fire uker familieferie i Asia. Han begrunner sin begrensede permisjonspraksis med behovet for å unngå å miste arbeidsoppgaver, opprykk og anseelse. Julian understreker at dette ikke er noe det snakkes høyt om, men at det ligger i kortene – og at han, som mann, kan velge å redusere risikoen. Han har fortsatt mulighet til å ta utsatt permisjon, men å ta barnet ut av barnehagen nå, er ikke aktuelt.

Julian er nå toppleder i et stort internasjonalt konsern. Han reiser mye, ettersom hovedkontoret formelt ligger i en annen by. Han jobber mye, men synes det er viktig å være sammen med barnet. «Da prøver vi å planlegge godt så jeg kan få enten morgen eller kvelden til kjøring til barnehagen, eller at om jeg ikke henter han, i hvert fall får kommet hjem før han legger seg og sover.» Etter at han begynte i denne jobben, har kona (som er advokat) trappet ned på sin jobb til 80% slik at hun alltid skulle ha muligheten til å hente eller bringe i barnehagen. Han understreker at det er viktig for dem som foreldre å være så mye som mulig sammen med barnet selv. I praksis ser det likevel ut til at det er kona som tar både foreldrepermisjon og det daglige omsorgsansvaret. Denne tilpasningen har ikke vært helt friksjonsfri:

Kona var veldig opptatt av at han skulle ta permisjon, og er ikke fornøyd med at Julians fedrekvote ble redusert til én måneds ferie:

... men vi kom ikke helt til enighet. Det har vært en kilde til diskusjon i ettertid. Når vi da har tenkt på et nytt barn, så har jeg måttet inngå en kontrakt om at jeg må, ikke det at jeg skal ta ut hele pappapermen, men at jeg har som intensjon å gjøre det, også er det heller hun som sier: «Ok, du trenger ikke å ta ut hele pappapermen om du ikke vil.»

Julian, masterutdanning,  
toppleder

Krister (partner i investorfirma) forteller også om hvordan jobben legger premisser for foreldreskapet. Nå skal han snart ha fedrekvote med barn nummer to. Da er det først barnehageinnkjøring, før familien reiser til Asia for å ha tre ukers juleferie. Deretter blir det levering og henting i barnehagen. Krister synes det er bra å bruke fedrekvoten til å hente i barnehagen:

... sånn som det er nå, jeg jobber jo mer nå enn da, dessverre, så det betyr at jeg ikke ser de så fryktelig mye, så jeg tenker det er greit at jeg kan hente begge barna i barnehagen, for jeg henter aldri barna i barnehagen. Jeg er stort sett hjemme en time–halvannen før de legger seg.

I forrige permisjonstid jobbet Krister som selvstendig investor: «Veldig fritt. Prosjektbasert med egne ting. Veldig fleksibelt.» Han synes fedrekvoten er viktig og burde vært mer obligatorisk. Men det er uklart hvor mye permisjon han egentlig har tatt. Han forteller at kona var hjemme i 15 måneder, og at en «nanny» deretter kom og overtok etter noen uker. Han er opptatt av å være en involvert far, men forteller ikke om mestring av rutiner og tidlig omsorg som noe som er viktig for relasjonen til barnet, slik mange av fedrene uten høyere utdanning gjør. Men han argumenterer heller ikke ut fra en kjønnsstradisjonell forståelse av at tidlig omsorg passer bedre for mor:

– Jeg er ikke den personen som hadde trivdes med å ta ut pappaperm tidlig, altså jeg har hatt den tryggheten ved at mammaen har vært der ... Jeg synes alt det praktiske er kjedelig. Jeg føler at jo yngre barnet er, jo mindre lek og jo mer praktisk er det. Matregulering, skifte bleie, passe på at den sover tilstrekkelig og så mye og sånt. Det synes jeg er kjedelig. Det synes sikkert mamma er kjedelig også, men «someone's gotta do it», og det er ikke meg.

Krister, masterutdanning,  
investor og partner

## Fravær fra jobb, men ikke omsorgsansvar

Den siste posisjonen omhandler fedre som er borte fra jobb uten å ha omsorgsansvar. Ingen av fedrene i vår studie kan plasseres direkte her, bortsett fra at flere av fedrene forteller om at barnet begynner i barnehage i løpet av fars permisjon. Det dukker også opp fortellinger om andre som bruker fedrekvote til å pusse opp huset eller være på fisketur mens bestemor passer ungen. Men denne praksisen tas det avstand fra, slik det kommer fram i dette sitatet:

– Jeg tror pappaer har veldig godt av å få kjenne på stresset når barna er små, og ikke bare kan gå hjemme og surfe på en bølge og barnet er hos mormor eller farmor og man er egentlig ute og fisker eller, ja, jeg har en kollega som renoverer huset når han er pappaledig. Det er litt feil bruk av tid, mener jeg.

Kristoffer, videregående utdanning,  
drifts-/regionssjef, servicenæring

## Sammenheng mellom holdninger/idealer og praksis

### – jobbrelatert risiko

Vi finner altså overraskende sterk oppslutning om fedrekvote blant fedre som selv ikke har tatt eller bare tatt begrenset kvote. De argumenterer sterkt for at kvoten bør være lengre, mer obligatorisk og mindre fleksibel. Hvordan kan vi forstå dette?

For fedrene uten høyere utdanning handler det typisk om at den planlagte kvoten ikke lot seg gjennomføre på grunn av problemer og misforståelser med NAV, tilpasning til skiftarbeid, i tillegg til at én far ble direkte truet med oppsigelse. Blant de høyt utdannede fedrene i ansvarsfulle jobber, handler det mer om å begrense risiko: De argumenterer sterkt for lengre kvote og større grad av likedeling, men har typisk selv begrenset permisjonen, gjennom å ta permisjon om sommeren, som en fire ukers eksotisk ferie, eller gjennom å ta gradert uttak slik at det ikke merkes på jobb at man er borte.

I jobber med mye ansvar kan man føle seg uunnværlig, og fravær fra jobb kan være en karriererisiko, der oppgaver, lederstilling og framtidige muligheter kan bli utfordret:

– Uansett om du er partner i stort konsulentfirma eller en leder, så er det vanskelig. Jeg opplever at det er vanskelig å ta pappaperm. På den ene siden føler man seg kanskje uunnværlig, eller at man tenker at hvis man er veldig lenge borte fra jobb, så kommer min stilling til å bli utfordret.

På den andre siden oppleves det, om ikke direkte, så et indirekte press på å faktisk være på jobb. ...[...] Jeg har hørt fra andre konsernsjefer som sier at hvis det kommer en leder som ber om pappaperm, så betaler de penger for at han skal være på jobb.

Julian, masterutdanning,  
toppleder

Selv om det offisielt kan være enkelt å ta permisjon, forteller fedrene om risiko for å miste et prosjekt eller en rolle man har hatt. En måte å løse det på blir da å unngå å gi fra seg oppgaver, ansvar og kontakter.

Krister forteller om at det er komplisert å ta permisjon og jobbe samtidig. Han gir uttrykk for at det er positivt med fleksibilitet, men sier også at det kan bli det «verste av to verdener». Han er også litt ambivalent til om det er bra å reise på eksotisk ferie, men det koker ned til hva man opplever at man har mulighet til:

... Også er det det som blir litt av utfordringen, når du får det verste av to verdener når du er hjemme, men kanskje ikke fullt til stede, også er du kanskje på jobben, men ikke fullt til stede. Da er det kanskje bedre å være ærlig med deg selv og si at «sånn er det vi kan få det til» også legge de beste premissene. Sånn som kona, hun tar ulønnet permisjon i min permisjon, da. Da reiser vi til Asia. Da spiser jeg de ukene og får fami-  
lietid, men jeg ville ikke gjort det på ... jeg synes det er en utmerket måte å løse det på. Igjen, hvis du har muligheten til det, det koker selvfølgelig litt ned til det.

## 5.5 Hva skal til for å øke fars bruk av fedrekvote/permisjon?

I likhet med tidligere studier (se (Halrynjo & Kitterød 2016) viser vår kvalitative studie stor oppslutning om fedrekvote, også blant fedre som selv ikke har tatt (hele) kvoten. Det er lite som tyder på at begrenset bruk av fedrekvote handler om kjønnsstradisjonelle verdier og holdningsmessig motstand. Hva skal så til for at far skal ta mer fedrekvote og foreldrepermisjon? Svaret på dette spørsmålet avhenger av hvilken eller hvilke dimensjoner ved bruk av fedrekvote man er opptatt av. Dersom målet er å øke uttaket av utbetalte fedrekvotepenger, kan det muligens fortsatt være noe å hente på å forenkle NAV-skjemaer ytterligere, og på å informere bedre om frister for å søke om fedrekvote, og også større fleksibilitet for når man kan søke om fedrekvotepenger. Men dersom man er opptatt av at fedrekvoten ikke bare handler om å søke om og motta foreldrepenger fra NAV, men at far faktisk tar permisjon fra jobb for å være

omsorgsperson for barnet sitt, må ulike forhold i arbeidsliv og familieliv settes under lupen.

La oss først se på fedrenes innspill til å forenkle søknadssystemet, slik at selve utbetalingen av fedrekvotepenger blir enklere:

### Enklere søknadsprosedyre hos NAV

Som vi allerede har vært inne på (se kapittel 5.2), var det flere av fedrene som gikk glipp av hele eller deler av fedrekvoten fordi de selv eller arbeidsgiver misforsto søknadsprosedyren hos NAV. Det var imidlertid mange fedre som uttrykte frustrasjon eller irritasjon over søknadsskjemaene hos NAV og etterlyste forenklinger, mer informasjon og veiledning eller bedre kompetanse hos NAV-ansatte. De viste også til kolleger eller venner som hadde lignende erfaringer. Noen brukte uttrykket «papirmølle» (Kåre Geir, assistent, bygg og anlegg), «byråkratimareritt» (Kristen, investor) om søknadsprosessen eller regelverket, og flere opplevde det hele som arbeidskrevende og komplisert. «Det er jo ikke alle som har klippekort på NAV og bruker det systemet så veldig bra» (Martin, selvstendig). Flere hadde også opplevd lang saksbehandlingstid eller å få søknaden i retur fordi den var mangelfullt utfylt.

... nå vet ikke jeg hvor mange sider du skal fylle ut. Det er [utydelig dialektord] mange sider. Og så sender vi inn det, og så må du vente uendelig lenge før arbeidsgiver får sendt inn papirene sine for å dokumentere arbeidsforhold og dokumentere inntekt og sånne ting. Og NAV har garantert klart å rote vekk et eller annet papir, og så må du begynne å sende inn alt på nytt igjen. ... NAV har en kjempejobb å gjøre der, spør du meg. Med å ha orden i sysakene sine.

*Mhm. Hvordan opplevde du det?*

– Nei, det er frustrerende ... Jeg synes dem lager det veldig komplisert ... sånn at når man da søker om permisjon i tolv uker, så trenger dem jo egentlig bare inntektsopplysninger og eventuelt hvor mange uker, om man tar det ut i én sleng eller deler det opp. Men det er jo en uhorvelig mye mer dokumentasjon dem skal ha skjema på. Så jeg synes de gjør det veldig, veldig komplisert.

Kåre Geir, videregående utdanning,  
tidligere assistent på deltid, nå bygg og anlegg

– Jeg husker da jeg satt meg ned og skulle skrive, at jeg tenkte at jeg har bodd i Norge hele livet mitt, men jeg forstår nesten ikke hva jeg skriver på disse søknadspapirene. Jeg fikk de i retur på grunn av en eller annen feil. Da tenker jeg at folk som ikke er helt 100 prosent, eller har bodd i Norge hele livet, har en tilnærmet umulig oppgave, for jeg syntes det var utrolig vanskelig.

Julian, masterutdanning,  
toppleder

– Det er jo sånn at hvis du glemmer ett kryss, så tar det tre uker før det kommer tilbake. Og så ligger det etter på utbetalinger og, ja ... man må ha tunga rett i munnen når man fyller ut, og gjerne få hjelp til det for å være 100 prosent. Det er ikke alltid man har tid, mulighet eller riktig person som kan hjelpe deg, heller. Det er ikke alltid dem har erfaringen til akkurat det, og det har vært mye sånn frem og tilbake på det. Er litt sånn blanda på følelser for NAV etter å ha vært noen runder hos dem ... Ja, du skal ha gradert og sånne ting, er det en dato litt feil utregna, da, så får du det i retur ...

*Hva tenker du kunne vært gjort annerledes fra NAV sin side?*

– De kunne satt en litt sånn ... en stegs-leksjon, holdt jeg på å si. Litt utfyllende på søknadsskjemaene, hva man må fylle ut. Noen eksempler og sånne ting, så hadde det hjulpet mye.

Lasse, videregående utdanning  
daglig leder, design og salg

Noen hadde også opplevd manglende kompetanse eller stor usikkerhet hos NAV-ansatte når de søkte hjelp der. «Og jeg har et inntrykk av at alle på NAV har egentlig heller ikke peiling på hva det er som ... og de kan si én ting, også kommer du til saksbehandler, som da sier noe helt annet» (Øystein, offshore). «Når du får 20 sider ca. og skal krysse av, skrive og sånn. Og det er ganske like spørsmål omtrent på halvparten av de spørsmålene, så blir det fort rot ... Det var litt enklere andre gangen, men det er fortsatt innviklet hvordan du skal fylle ut. Du reiser ned til NAV og spør 'hvordan skal jeg fylle ut dette her?', og jenta som jobber der, ikke skjønner det selv ... Med nummer to da jeg var der nede og de skulle hjelpe meg, så fikk jeg hjelp av to eller tre stykker som stod å så på arket hvordan det skulle fylles ut. De måtte ringe sentralt for å spørre hvordan man skulle fylle ut» (Marius, vekter).

Adrian (IT-jobb i internasjonalt konsern) var imidlertid svært fornøyd med hjelpen han fikk hos NAV. Han hadde snakket med mange som klaget over at søknadsskjemaene kunne være innviklede, særlig når det gjaldt å krysse av for riktig start- og sluttdato, og han visste om flere som hadde bommet på dette og



gått glipp av permisjon. Han valgte derfor å ringe til NAV for å få hjelp med utfyllingen. Han var heldig og traff en veldig god saksbehandler og fikk hjelp gjennom flere telefonsamtaler. På den måten ble det hele «kjempeenkelt» og «funka kjempebra». Krister (investor) hadde derimot «outsourcet» hele søknadsjobben til kona, som var mye flinkere og mer strukturert på sånne oppgaver enn ham, noe som han syntes var veldig effektivt. Selv hadde han bare signert. Han hadde snakket med mange fedre som syntes dette med NAV var veldig slit-somt, og var derfor svært fornøyd med at kona ordnet det hele for ham. «Hadde det ikke vært for henne, så hadde jeg jo ikke søkt, jeg heller. Det er fordi hun har printet ut alt, 'signer her', send inn. Selvfølgelig, jeg takker jo ikke nei til det, men å sette seg ned med det. Jeg hater jo sånne ting. Verste oppgaven jeg veit.»

Dersom problemene med NAV som disse fedrene forteller om, er representative, kan forenkling, veiledning og forlenget søknadsfrist sannsynligvis bidra til at flere får fedrekvotepenger fra NAV. Men som vi har sett, trenger ikke det å motta penger fra NAV å innebære verken fravær fra jobb eller omsorgsansvar hjemme. Fedrekvotepenger forutsetter verken at man lar være å jobbe, eller at man tar hovedomsorgen for barnet. Det er altså mulig å motta foreldrepenger under fedrekvoten uten at det merkes i særlig grad verken på jobb eller hjemme.

Dersom vi likevel forutsetter at bruk av fedrekvote er noe mer enn å være registrert som mottaker av penger, er det flere dimensjoner som kan være relevante for å forstå hva som kan begrense/fremme fedres bruk av permisjon, både i form av registrert uttak og i form av faktisk fravær fra jobb og omsorgsansvar hjemme.

### **Ulik grad av risiko: Fedrekvote i privat versus offentlig sektor**

Det er flere som trekker fram at det er vanligere og enklere å ta permisjon i offentlig enn i privat sektor, der våre informanter er rekruttert fra. De viser da gjerne til erfaringer partneren eller venner har, eller til et mer generelt inntrykk de har. Mens Krister (investor) peker på at dette trolig har med større jobbsikkerhet i det offentlige å gjøre, peker andre på at lønnsutviklingen er mer regulert i det offentlige, at mange offentlige arbeidsplasser er kvinnedominerte, og at det dermed er vanlig at ansatte har permisjon, og at det er enklere å ansette en vikar for en lengre periode enn for en kortere «pappapermisjon». Andreas, som har en lederstilling i et stort internasjonalt konsern og er redd for å bli hengende etter i karriere- og lønnsutvikling dersom han tar lang, sammenhengende permisjon, har en partner som jobber innen helse og omsorg i

offentlig sektor. Han reflekterer en del over hvor ulike betingelsene for permisjonsbruk er i hans egen og partnerens jobb:

– For det første så er det sånn at når du jobber i kommunen, så er lønnen basert på trinn som følger av ansiennitet og formell kompetanse. Og der ansetter de vel en annen eller vikar. I og med at det er en lengre periode man er borte, så er det lettere. Hvis jeg skulle vært borte i 12 uker, så ansetter de ikke en vikar, for det tar kanskje et par år å lære opp en stilling. Akkurat den jeg har, er veldig spesialisert. Har man en formell kvalifikasjon som for eksempel (nevner partnerens yrke), er man i utgangspunktet kvalifisert for å jobbe med sånne type jobber. Som jeg kan huske, var det ganske greit for henne, å få den permisjonen. Og det er vel bare kvinner som jobber der, også.

*Hva er gode argumenter for å ikke ta ut hele fedrekvoten?*

... Det ene er sånn helt praktisk. Så har menn og kvinner forskjellige typer jobber. Ofte jobber mor i det offentlige og far i det private. Jeg føler at det er lettere å ta ut permisjon i det offentlige. ... Det er tross alt annerledes i privat enn i offentlig. Det er litt avhengig av hva slags jobb man har. Jobbmessig tror jeg nok det er en del forskjeller som gjør at man føler seg tvunget til å ta ut kortere permisjonstid enn man burde eller kunne.

Kåre Geir (assistent, bygg og anlegg), som har jobbet i både privat og offentlig virksomhet, har erfart at det er større aksept for å ta permisjon i det offentlige enn i det private. I kommunen er det «bare å si fra», mens man i privat næringsliv oppfordres til å ta permisjon i en periode som passer for arbeidsgiver.

– Eh, de fleste (i det private) prøver så vidt meg bekjent ... prøver å ... prøver jo å ta det man har rettigheter på. Men da oftest blir det gradert, da. Fordi at en kan møte litt sånn motbør hos arbeidsgiver. I hvert fall i det private. I det offentlige er det ikke noe problem. ... Man merker en helt annen tendens når man prater om permisjon og sånne ting i det offentlige, som i kommunen, for eksempel.

*Hvordan da? Hvis du kan gi et eksempel?*

– Nei, for at når du sier til (navn på tidligere sjef i virksomhet i offentlig sektor), og det er prat om permisjon, så er det bare ... liksom ... bare å si ifra når du skal ha permisjon, og så ordner vi det. Når jeg tok opp diskusjonen i det private, da er det liksom at vi må finne periode som passer oss og deg. Så da er det liksom ... de vet at de er pliktig til å gi deg permisjon, men dem vil helst prøve å få lagt dem på de tidspunktene og ... i de periodene som passer best.

Bildet er imidlertid ikke helt entydig. Flere av fedrene, som altså jobbet i privat sektor, fortalte at deres arbeidsgiver var veldig positiv til at de tok permisjon.

Likevel hadde flere av dem en slags lojalitet overfor arbeidsgiveren som gjorde at de la permisjonen til stille perioder, for eksempel om sommeren som erstatning for sommerferie (Lasse, daglig leder / designer og selger), og/eller at de ikke tok ut hele permisjonen dersom de var ganske nye i jobben (Lasse, daglig leder / designer og selger og Kjell Ola, salgskonsulent). Og selv om Kåre Geir mente det var helt uproblematisk å ta permisjon i offentlig sektor, lot han være å ta permisjon da han selv jobbet i offentlig sektor, ettersom han bare hadde en begrenset fast stilling og var redd for å havne bak i køen i konkurransen om å bli tildelt ekstravakter. Opplevelse av risiko og konkurranse kan også forekomme i offentlig sektor, dersom man ikke har fast full jobb, men går på midlertidige kontrakter eller har deltidsstilling som må fylles opp av tilkallingsvakter.

Både når fedrene snakker om egen permisjonsbruk, og når de viser til partner, venner eller andre, er det først og fremst ulike dimensjoner relatert til grad av risiko som trekkes inn når de resonnerer rundt hva som har betydning for om far tar (hele) fedrekvoten eller ikke: Det handler om grad av jobbtrygghet, inntektsgrunnlag, hvorvidt man har lederansvar eller ikke, om man har ansiennitetsbasert eller resultatbasert lønn, om det vil bli ansatt vikar eller ikke, om det er vanlig å ta permisjon på arbeidsplassen, og om arbeidsgivers og kollegers holdning. Det handler også om risiko for at fravær fra jobb vil innebære tap av oppgaver, ansvar, lønnsutvikling og stilling. For selvstendig næringsdrivende er det også ulike former for risikovurdering som spiller inn. På den ene siden er man fleksibel og kan bestemme arbeidstid og permisjonsuttak selv, men på den andre siden kan man tape kunder og kontrakter hvis man tar et lengre avbrekk. Dersom inntektene stort sett føres som kapitalinntekter, får man heller ikke grunnlag for foreldrepenger. For selvstendig næringsdrivende med lav omsetning og lite overskudd, kan det både være problematisk å opptjene rettigheter og å ha perioder med lavere aktivitet. For de som har høy omsetning, kan derimot foreldrepengene fra NAV oppleves som så marginale i det store bildet at det ikke gir mening å bruke tid og krefter på å søke om fedrekvote. Krister, som har jobbet både som selvstendig og som partner i et investorfirma, er opptatt av at man kan få et «litt sånn omvendt stigma» for at man ikke tar fedrekvote, men at permisjon må stemme med «timingene» til de prosjektene man har ansvar for:

... det er også en litt fascinerende greie det her òg, for nå har du fått en litt sånn omvendt stigma også, for det var jo en litt spesiell situasjon. La oss si at hvis du jobber, enten for deg selv, der det er forventninger om at du må, du kan ikke plutselig ta «break». Jeg ser jo den veldig også. Hvis du jobber prosjektbasert og timingen er gæærn og at du nå skal i pappaperm, bare glem det, liksom! Det kan jeg ikke ha. Da måtte jeg ha droppa å søke eller eventuelt ignorere den og finne en annen løsning. Skaffe deg nanny,

ikke sant? Kan godt se den saken her av det. «Caset» da blir jo litt at ... eller nå mistet jeg poenget mitt, men fordi i den situasjonen så er det jo også det stigmaet om at «du tok ikke ut pappaperm, du, ja, ok». «Du synes det er gøy med barn, men du synes det ikke er så bra med unger!», skjønner du hva jeg mener? Du får litt den. Nå vet jeg hvordan det er ...

## Delbar permisjon forbeholdt mor / forhandlinger med mor

Selv om fedrene i undersøkelsen ikke hadde tatt (full) fedrekvote, var de aller fleste positive til det å ha en fedrekvote i foreldrepermisjonen. Mange understreket hvor viktig det var for far å knytte tette bånd til barnet, bli kjent med barnet og ha kvalitetstid med barnet under en periode med permisjon (se 5.3). For de fleste var det imidlertid en selvfølge at mor skulle ta hele den delbare delen. Dette var så opplagt at det knapt hadde vært noe diskusjonstema, heller ikke i de parene der far i utgangspunkt hadde planlagt å benytte hele kvoten, eller der han hadde hatt full fedrekvote under permisjon med et tidligere barn da kvoten var lengre. Flere omtalte også den delbare permisjonen som om denne skulle tilhøre mor eller var forbeholdt mor. Kjell Ola (salgskonsulent) brukte for eksempel uttrykket «mammaperm» om de ti første månedene, han snakket om at partneren gjerne ville ha «sine uker» eller «makskvoten sin». Andre fedre brukte lignende uttrykk.

De aller fleste ga også klart uttrykk for at mor selv sterkt ønsket å ta hele fellesdelen av permisjonen, at dette var det vanlige mønsteret blant mange av deres kolleger og venner og en klar norm i de fleste miljøer. Kristoffer (drifts-/regionssjef, servicenæring) sa det slik:

... Vi var veldig enstemmig om at jeg skulle ha de ti ukene. Det tror jeg også har litt med at (navn på kona) ønska å være hjemme. Det er litt tilbake til hvordan samfunnet har valgt å styre det, da. At man følger seg inn i en ... og jeg tror at det er veldig sann, blant de jeg kjenner, i alle fall, er veldig uvanlig at fedrene tar ut mer.

*Og hvorfor tror du det?*

– Jeg tror det har med det samfunnet vi lever i.

Julian (toppleder) ga uttrykk for det samme da han ble spurt om hva han trodde var grunnen til at fedre sjelden tar noe av fellesperioden:

– Tror det er todelt. I vårt tilfelle så er det en mor som har en veldig sterk formening om at det er viktig at barnet knytter, altså at man knytter et bånd til barnet første leveåret. Nummer to er at det er alltid det som har vært normen. At det er damer som tar perm.

Imidlertid kommer det også fram at kona hans, som jobber som advokat, er svært opptatt av at han skal ta permisjon. Hun er ikke fornøyd med Julians svært begrensede uttak og har forlangt kontrakt på at han skal ta permisjon dersom de får et barn til. I det minste må han ha en intensjon om å ta permisjon.

Enkelte opplevde også at mor hadde tatt hele styringen med hvordan permisjonen skulle deles. Martin (enmannsforetak innen import og salg) oppga at han og partneren aldri egentlig hadde diskutert noen alternative løsninger for hvordan permisjonen skulle fordeles: «... det var liksom bare mer med at det var det jeg hadde krav på. ... for den første ungen så var det liksom bare å ta. Tok hun seg til rette og tok det hun fikk der, da, for å si det sånn.»

Marius (vekter) mente at det ikke er så mange foreldre som faktisk tenker over at det meste av permisjonen faktisk kan deles mellom mor og far, og at det kanskje kunne ha vært mer informasjon om dette. Kristoffer (drifts-/regionssjef, servicenæring) fortalte at han og partneren i ettertid hadde diskutert om de skulle ha en annen fordeling av permisjonen hvis de fikk et barn til, og var overbevist om at far kunne gi like god omsorg som mor når ammeperioden var over: «Fordi vi ser ikke at det er noen grunn til at mamma behøver å være hjemme så lenge. Ammeperioden er veldig viktig. De første seks månedene. Men det betyr ikke at pappa kan gjøre noen dårligere jobb hjemme. Vi begynte jo med erstatning ganske tidlig, og det er en erfaring fra mitt første barn at gjør man det, så vil man få barna til å sove bedre på nettene, for da er man garantert at de får i seg nok næring. Det er en fordel i begynnelsen. Så, amminga er selvfølgelig viktig, men (navnet på kona) har slutta å amme etter fire, fem måneder. Og etter det så er det jo, jeg kan gjøre akkurat samma hjemme.»

Foreldrepermisjon omtales stort sett som et gode som både mor og far ønsker å ha, men det kommer også fram fortellinger om at det kan være tøft å ha lang permisjon med hovedansvaret for barn og familieliv. Kåre Geir (assistent, bygg og anlegg) trekker fram at likedeling av permisjon kanskje hadde vært det beste – også av hensyn til mor:

– Det beste hadde jo vært en dialog mellom mor og far, kanskje man hadde delt 50/50 på det? For jeg merker jo det at det å være hjemme, og ha ansvaret helt alene, det er utfordrende, det òg. Mor har godt av å komme seg ut i jobb innimellom. Ikke bare for å få ... viktigste er jo den sosiale biten også. Å komme seg ut med kollegaer og sånne ting. Og så kan far ta litt av ansvaret, han òg.

Kona til Krister er nå hjemme i permisjon med barn nummer to. Han forteller at de var enige om at han ikke skal ta noe mer enn fedrekvoten, og at den skal tas på slutten (kombinert med barnehageinnkjøring og juleferie i Asia). Han understreker at de var helt enige, men at kona likevel er ekstremt lei nå. (Han har også en arbeidssituasjon der han sjelden rekker å hente eldstemann i barnehagen, men prøver å rekke hjem før leggetid.) Han har stor forståelse for at kona er lei av å ha ansvaret hjemme, men poengterer at nå er det bare å holde ut, og at denne tilpasningen var den som fungerte best for deres del:

*Hadde dere noen diskusjoner om noe, eller var dere liksom enige?*

– Nei, vi hadde diskutert det på forhånd. For meg var det ikke noe ønske om å ta ut mer enn pappapermen, og jeg vil ha den på slutten. Kona ønsket ikke å gi fra seg noe av sin fellespermisjon, for hun ønsket liksom ikke å ... og hun ønsket å ha den på slutten. Poenget er at vi var helt enig, men nå er hun ekstremt lei, og det har jeg veldig forståelse for. Men nå er det sånn som det er, også får vi bare holde ut rundt det. Men vi hadde en diskusjon rundt det, og da var vi helt samkjørt på den løsningen, så det var det som funket best for vår del, da.

Krister, masterutdannet,  
investor

### Lengre og mer obligatorisk kvote?

Hele elleve av de tolv fedrene som selv ikke har tatt (hele) fedrekvoten, er svært positive til det å ha en kvote som er reservert for far i foreldrepermisjonen. Det er overraskende at mange av fedrene i dette utvalget argumenterer for at kvoten burde være lengre enn den var da de hadde permisjon. På spørsmål om hva som eventuelt ville være en ideell fordeling av foreldrepermisjon, blir tre måneder til far nevnt som et minimum. Flere er kritiske til at fedrekvoten ble redusert fra 14 til 10 uker i 2014.

– Skal vi komme lenger i velferdsstaten Norge, så skulle jeg ønske den var lenger. Gjerne mer enn 14 uker.

Kristoffer, videregående utdanning,  
drifts-/regionssjef, servicenæring

Flere nevner 16 uker eller fire måneder til far, og to av fedrene argumenterer til og med for likedeling mellom mor og far. Kjell Ola (salgskonsulent) argumenterer for at hele permisjonen bør utvides til 15 måneder, men med et minimumskrav på tre måneder til hver forelder.

– Så jeg kunne godt ønsket at det var opp mot 15 måneder. Hvor da minimum tre måneder til hver og resten til fri fordeling. For da har begge parter fått mer tid og kunne ha vært tettere på lengre og en mye mykere tilvenning til barnehage og sånne ting.

– Så for å få muligheten til å delta i den prosessen der ... er jo veldig viktig å få litt kvalitetstid og tilvenning til barnet ditt. Så for meg så burde det vært et krav om at alle sammen må ta det.

Kjell Ola, videregående utdanning,  
salgskonsulent

De fleste regner imidlertid ut fra en ramme på ett år når de snakker om hvordan permisjonen ideelt sett bør fordeles. Adrian (IT-jobb i internasjonalt konsern) gjør også dette, men han skulle gjerne hatt en måned for begge foreldre sammen på toppen:

– Det beste hadde vel kanskje vært mor hadde ni måneder, far tre måneder, og faren kanskje før ...

*Ja, jeg skjønner. Så, sånn at hele fellesperioden på en eller annen måte var like lang, men at far fikk litt ekstra, eller?*

– Ja, også kunne det kanskje vært lagt opp til at man kanskje hadde en måned sammen, da.

Et gjennomgående trekk er at fedrene med utdanning fra videregående skole argumenterer for fedrekvote ut fra relasjonen mellom far og barn og ut fra at mor kan ha godt av å komme seg ut litt og ha sosial kontakt med kolleger. Fedrene med høy utdanning argumenterer derimot for tvang ut fra likestilling i arbeidslivet og hensynet til at fravær kan innebære karriererisiko for begge foreldre.

Kåre Geir (assistent, bygg og anlegg) mener at 50/50 kunne vært det beste. Han argumenterer med at det er utfordrende å ha ansvaret hjemme, og at det kan være bra for mor å komme seg i jobb, ikke minst på grunn av den sosiale biten – og så kan far ta litt ansvar, han også.

Eirik, (sjåfør og tvillingfar) argumenterer med at det er så slitsomt å være hjemme med to små at man bør dele på det fra de er et halvt år:

– Når ungene er et halvt år, så føler jeg litt at fedrene kunne fått en mer sentral rolle, til at vi kunne fått to dager i uka der moren begynte å gå på jobb, hvis det ... Et halvt år hjemme. ... I hvert fall sånn som vi hadde det, så er det voldsomt stritt med to tvillinger. Og dermed så var det ... Det var ... Ja, det blir nesten litt fritiden å være på jobb. Sånn at det ... for vår del, eller for min del hvert fall, så kunne jeg tenke meg å gå hjemme

i hvert fall to dager i uka ... Ja ... til det at de går i barnehage, og ... Ja, så det ... var ca. halvannet år.

De høyt utdannede fedrene i karrierejobber, som selv har begrenset permisjonsuttaket, argumenterer sterkest for at fedrekvote og tvang er nødvendig – av hensyn til likestilling i arbeidslivet. Andreas, som jobber med innkjøp i et stort konsern, går lengst og argumenterer for likedeling i form av tvang:

– Jeg er jo i den oppfatningen av at i utgangspunktet så burde permisjonen bli delt likt mellom mor og far. Og at fedrene blir tvunget til å ta den.

... Fordi jeg ser at hvis det er frivillig, så er det mange som velger å ikke ta den. Jeg tror ... Nå blir det veldig forskjell fra familie til familie. I noen familier er mannen i huset interessert i å være aktivt involvert i barna, og andre steder så prioriterer de kanskje jobb eller interesser eller sånne ting. Jeg tror det er lettere, mer naturlig for en kvinne å være sammen med barna når de er små.

Mens biologiske forskjeller ofte blir brukt som argument mot fedrekvote, argumenterer Andreas motsatt: Nettopp fordi det er mer naturlig for kvinner enn for menn å være sammen med barna når de er små, må menn tvinges til å ta permisjon:

– Det er ikke så naturlig for en mann. Det er litt biologisk og litt sånn som samfunnet er. Så jeg mener at menn bør tvinges til å ta den permisjonen. Jeg synes jo det er litt uhørt egentlig, at det er akseptabelt for en mann å IKKE ta det ansvaret. Hvis en dame sier «Nei, nå stikker jeg på fest!», så er ikke det akseptabelt. Hvorfor er det mer akseptabelt at en mann kan gjøre det enn at en dame kan gjøre det? Det er jo ikke noen grunn til at det skal være sånn i utgangspunktet. Men dessverre er det sånn. Jeg er en sterk tilhenger av tvang. Tror det ville blitt mye lettere for arbeidsgiver å forstå at om det er en mann eller dame som blir gravid, så er ikke det noen forskjell.

Andreas, masterutdannet,  
konserninnkjøp i internasjonalt selskap

– Jeg ville hatt at man var tvunget til å ta det. Det Høyre ønsker, er at man skal få lov til å velge, men det er jo stigma rundt det der fortsatt. Jeg merker det fortsatt at det knytter litt der når jeg diskuterer det med sjefen. Uten at det blir sagt direkte, så var det ved forrige medarbeidersamtale en viss forventning om at det ikke skulle tas ut pappapermisjon ...

Krister, masterutdanning,  
investor og partner



## Mer eller mindre fleksibilitet?

To fedre som jobber skift, ønsker mer fleksibilitet i systemet. Øystein jobber skift offshore og vil overfør kvote til mor, slik at barnet kan begynne senere i barnehage. Han har ikke noe imot å være hjemme med barnet, men det er ikke aktuelt å droppe en periode offshore, ettersom månedslønna da blir halvert. Marius jobber uke-skift som vekter. Han ønsker seg en fedrekvote på 16 uker, men strukket over fem år, slik at han kan være garantert å unngå vakter i jul og påskeferien. Nå har det imidlertid vist seg at det ordnet seg uten at han brukte hele fedrekvoten til dette formålet.

Fleksibel kvote over flere år kan imidlertid også føre til at kvoten ikke blir brukt, eller at den blir brukt uten at far har fravær fra jobb eller mer selvstendig omsorg for barnet: Julian, som er toppleder i et stort konsern, er opptatt av at uten fedrekvote blir det ikke noe permisjon på far:

– Jeg tror at om det ikke var et krav på fedrekvoten – eller, normalt sett så stemmer jeg Høyre, men akkurat her er jeg uenig, for jeg tror at hvis man sier man bare skal ha én kvote som begge skal dele på, så er jeg enig i at da tar moren alt. Så enkelt er det.

Han framhever at selvstendig næringsdrivende bør kunne unntas fra fedrekvoten, men er ellers kritisk til fleksibiliteten i systemet. Mens enkelte fedre som jobber skift, framholder at de ikke fikk tatt ut hele kvoten fordi systemet ikke er fleksibelt nok, trekker Julian fram at fleksibiliteten også kan være et problem, særlig det at permisjonen kan utsettes og tas ut etter at barnet har begynt i barnehage.

## 5.6 Diskusjon

Vår kvalitative studie bygger på intervjuer med tolv fedre som ikke har tatt fedrekvote, eller som har tatt bare deler av kvoten, selv om de har hatt rett til å ta fedrekvote. Fire fedre hadde ikke tatt noe fedrekvote, flere hadde tatt fra fire til ti uker, men ikke full kvote, og noen husket ikke helt hvor mye permisjon de hadde tatt.

Vi kan identifisere to hovedgrunner til at fedrene ikke har tatt (hele) fedrekvoten: Den første handler om opplevd risiko med tanke på jobb, inntekt og karriere, og den andre om problemer knyttet til NAV. De jobbrelaterte risikoopplevelsene omfatter alt fra en direkte trussel om å bli oppsagt og ikke få utbetalt lønn, via tap av lønnstillegg og bekymring for å miste goodwill hos

arbeidsgiver, særlig hvis man er ny i jobben, og til mer indirekte og uttalte trusler om at fravær kan innebære tap av oppgaver, ansvar og lønnsutvikling. I noen tilfeller fører den opplevde risikoen til at fedrene ikke tar permisjon i det hele tatt, mens det i andre tilfeller (særlig blant høyt utdannede fedre i ansvarsfulle jobber) fører til at fedrene begrenser jobbfraværet ved å ta permisjon på deltid, i flere bolker eller i forbindelse med ferie. Den andre hovedbegrunnelsen – problemer relatert til NAV – går på at fedrene rapporterer om manglende informasjon, misforståelser og kompliserte skjemaer, og særlig om frustrasjon rundt tidsfrist for når man må søke om fedrekvoten.

De to hovedforklaringene er ikke gjensidig utelukkende. Åtte av fedrene nevner en form for jobbrelatert risiko, knyttet til trussel om eller underliggende frykt for tap av jobb, goodwill, ansvar, karriere og inntekt, mens fem trekker fram problemer med NAV og søknadsprosessen. Én far nevner verken jobbrelatert risiko eller problemer med NAV. Han hadde utsatt deler av kvoten for å kunne ta fri i jul og påske, men så viste det seg at dette ikke ble nødvendig.

Til tross for at disse fedrene ikke har tatt ut (hele) fedrekvoten, uttrykker de sterk tilslutning til prinsippet om fedrekvote, på tvers av utdanningsnivå. Flere mener at kvoten burde vært lengre, og at det burde være større press på far for å benytte hele kvoten. I motsetning til i tidligere kvalitative studier, snakker også fedre i «arbeiderklassejobber» i vår studie om fedrekvoten som en del av et ordnet omsorgsløp, der far overtar når mor avslutter sin permisjon, og har hovedomsorg for barnet fram til barnehagestart. De mener det er svært viktig at far tar permisjon. Bare én far er kritisk til at man ikke får overført fedrekvoten til mor, slik at barnet kan begynne senere i barnehage. Han vil ikke ta lang sammenhengende kvote, ettersom han vil tape så mye økonomisk på dette.

Fedrene understreker at fedrekvoten er viktig for at far kan få tettere bånd til barnet og utvikle omsorgskompetanse. Enkelte peker også på fedrekvotens betydning for likestilling i arbeidslivet. Fedre uten høyere utdanning argumenterer for at kvoten gjør det lettere for mor å komme seg ut i jobb, treffe kolleger og få tilfredsstilt sosiale behov, mens høyt utdannede fedre er mer opptatt av at fedrekvoten bør forlenges av hensyn til likestilling i arbeidslivet.

Når fedrene forteller hva de synes om fedrekvoten, og hvorfor den er viktig, snakker de som om det å ta fedrekvote er det samme som å ta hovedansvaret for barnet og være borte fra jobb. Dette blir også ofte tatt for gitt i forskning, politikktutforming og hverdagsdiskurs om fedrekvoten. Vår studie viser imidlertid at det ikke nødvendigvis er en sammenheng mellom bruk / ikke-bruk

av fedrekvote på den ene siden, og fravær fra jobb og ansvar for / samvær med barnet på den andre. Det er mulig å være registrert som fedrekvotebruker og likevel verken ha hovedomsorgsansvar eller ha fravær fra jobb, utover ferie. Når vi sorterer fedrene etter dimensjonene omsorgsansvar og fravær fra jobb basert på hva de forteller i intervjuene, kan vi identifisere to hovedtyper av farspraksiser: Den første, som vi har kalt «forventet fedrekvotepraksis», omfatter fem fedre som både har vært hovedomsorgsansvarlige for barnet og har vært borte fra / koblet ut jobbansvaret. To av disse fedrene har imidlertid ikke tatt fedrekvote, men vært hjemme med sykmelding eller etterlønn. Fem fedre forteller om en praksis der de verken har hatt hovedomsorgsansvar eller vært borte fra jobb. Vi har kalt denne «tradisjonell farspraksis». De fleste av disse fedrene har tatt deler av kvoten, men på måter der de minimerer jobb- og karriererelatert risiko. Også disse fedrene støtter imidlertid fedrekvote som prinsipp og at involvert foreldreskap og likestilling er viktig. To fedre befinner seg i en mellomposisjon: De har hatt selvstendig omsorgsansvar, men på måter som gjør at de har unngått fravær fra jobb.

Hva skal til for at flere fedre bruker (hele) fedrekvoten? Før vi konkluderer, vil vi minne om at de aller fleste fedre som har rett til fedrekvote, benytter hele eller deler av kvoten (se kapittel 4). Det er altså en ganske liten gruppe fedre som har rett til å ta kvote, men som ikke tar ut foreldrepenger. På bakgrunn av vår studie kan vi ikke si noe om utbredelsen av de to hovedbegrunnelsene (problemer med NAV og jobbrelatert risiko) for manglende uttak av fedrekvote. Mye taler imidlertid for at enklere og bedre tilgjengelig informasjon fra NAV kan være viktig. Mange av fedrene i vår studie var frustrert over kompliserte og lite fleksible prosedyrer, og viste også til andre fedre med lignende erfaringer. Fedrene i vår studie fikk barn mellom 2012 og 2015. Vi fanger dermed ikke opp utvikling og forbedring i NAVs prosedyrer som er gjort ganske nylig.

Den andre hovedbegrunnelsen, begrenset bruk av fedrekvote på grunn av jobbrelatert risiko, kan være mer krevende å håndtere – og også mindre synlig, ettersom fedres tilpasninger for å redusere risiko ikke nødvendigvis reflekteres i det registrerte uttaket. Kunnskap om hvordan fedre forholder seg til jobbrelatert risiko ved bruk av fedrekvote, vil imidlertid være viktig dersom man er opptatt av fedrekvotens intensjoner om likestilling i arbeidslivet og fedre som likestilte omsorgspersoner.

Fortellinger om direkte trussel om oppsigelse og mobbing/machokultur som årsak til at man lar være å ta kvote, forekommer, men omfanget av fedrekvoteuttak (se kapittel 4) tyder på at dette ikke er særlig utbredt. Derimot

forteller fedrene i vår studie om den indirekte og uttalte risikoen for å miste oppgaver, ansvar, kunder, goodwill fra arbeidsgiver, vakter, inntekt, lønnsøkning og lederstillinger. Dette handler ikke nødvendigvis om kjønnsstradisjonelle holdninger til permisjon, men om risikoen ved å måtte gi fra seg ansvar og oppgaver på grunn av fravær fra jobb. Fedrene forteller om måter å redusere risikoen på gjennom å begrense permisjon til en ferie eller ved å ta permisjon på deltid, men beholde oppgaver, ansvar og reiser. I registerdata kan vi studere hvor mange foreldrepengedager fedre tar ut, når de tas ut, og om de tas i én eller flere bolker (se kapittel 4), men vi kan ikke se om far faktisk har hovedansvar for barnet under uttaket, og om han har tatt seg helt fri fra jobben eller ikke. Én av fedrene i vår studie tok mange uker med kvote, men forteller at han aldri var «all in» på hjemmebane i permisjonen. På den annen side var det fedre som ikke tok noe betalt kvote, men som var sterkt involvert i den daglige omsorgen for barna over lengre tid.

Mulighet for gradert eller utsatt uttak av foreldrepenger kan føre til at flere fedre tar permisjon. Men som studien vår har vist, kan det også gjøre det enklere å ta fedrekvoté uten å være så mye borte fra jobben og uten å ha hovedomsorg for barnet over en lengre periode. I fleksible jobber kan fedre også formelt ta hele permisjonen i én bolk og likevel ikke ha reell permisjon fra *jobbansvaret*. Dermed blir det viktig å få mer kunnskap ikke bare om formelt uttak av foreldrepenger, men også om innholdet i permisjonstiden.

Fedrene i vår studie er nesten udelt positive til fedrekvotén og argumenterer også for mer «tvang», både for at fedre skal kunne bli likeverdige omsorgspersoner, og for å bedre likestilling i arbeidslivet. Dilemmaene dukker opp når permisjonspraksisen tilpasses ulike former for jobbrelatert risiko. I hvilken grad de ulike formene for jobbrelatert risiko kan reduseres gjennom politiske reguleringer, er et stort spørsmål som vi ikke kan svare på her. Men det er mulig å tenke seg at risikoen kan spres på flere og dermed reduseres, dersom fedrekvotén utvides og det blir enda mer vanlig at fedre, uansett jobbansvar, faktisk er borte fra jobb i permisjonstiden.

Basert på vår studie skiller vi mellom tre dimensjoner ved fedrekvoté/permisjon: 1) registrert uttak av foreldrepenger, 2) far som omsorgsansvarlig og 3) far borte fra jobb. Dersom vi skal forstå bedre hvorfor fedrekvotén brukes eller ikke brukes av ulike fedre, og hvilke konsekvenser kvotén har eller potensielt kan ha når det gjelder grad av (u)likestilling i familie og arbeidsliv på lengre sikt, trenger vi mer kunnskap om hvordan og hvorfor disse dimensjonene (uttak av foreldrepenger, omsorgsansvar og fravær fra jobb) varierer på ulike måter.

Registerdata gir mye verdifull informasjon om hvem som tar ut og ikke tar ut foreldrepenger. Den kvalitative analysen viser imidlertid at uttak / manglende uttak av foreldrepenger kan bety svært ulike praksiser, noe som er viktig å ta hensyn til når man skal forstå og tolke studier av fedrekvotens effekter og betydning på kort og lang sikt.

Vi trenger mer systematisk kunnskap ikke bare om hvilke fedre som har rett til kvote og hvem som faktisk mottar foreldrepenger, men om hvordan fedrekvoten og permisjon faktisk benyttes av fedre og mødre i ulike grupper. Vi trenger også mer systematisk kunnskap om hvorfor likestilte holdninger ikke nødvendigvis gir en likestilt permisjonspraksis, og hvorfor opplevd jobbrisiko trumfer idealet om å være en tilstedeværende far.

## 6. Oppsummering

Norge innførte i 1993, som det første land i verden, en fedrekvote på fire uker i foreldrepermisjonen. Kvoten er i dag på ti uker og har stor oppslutning i de fleste grupper. Det er likevel fremdeles en del fedre som ikke tar fedrekvote. Noen fedre mangler rettigheter til å benytte kvoten, mens andre ikke tar ut foreldrepenger/fedrekvote selv om de formelt sett har rett til dette. Det er først og fremst den siste gruppen av fedre som analyseres i denne rapporten. Studien består av tre deler: 1) en oversikt over tidligere forskning i Norge om fedre som ikke benytter hele fedrekvoten, eller som bare tar deler av kvoten, 2) en registerbasert analyse av kjennetegn ved fedre som ikke tar ut foreldrepenger tilsvarende (hele) fedrekvoten, og 3) en kvalitativ studie av hvorfor fedre ikke tar hele kvoten, og hva som skal til for at de skal ta mer permisjon.

Litteraturgjennomgangen omfatter både studier fra rett etter at fedrekvoten ble innført, og nyere studier. Dermed inngår både studier av fedre som var omfattet av en forholdsvis kort og lite fleksibel kvote, og studier av fedre som kan ta lang og fleksibel kvote. Vi finner at ulike studier gir svært forskjellige bilder av hvor mange fedre som ikke tar fedrekvote eller bare tar deler av kvoten. Spørreskjemaundersøkelser gir gjerne lavere andeler ikke-brukere enn studier basert på registre. Dette har blant annet sammenheng med lave svarprosenten og systematisk skjevt frafall. Men også i registerbaserte studier varierer andelen ikke-brukere av fedrekvote mye, blant annet avhengig av hvordan analyseutvalget er definert. Litteraturgjennomgangen viser uansett at det å ta fedrekvote i løpet av få år ble en majoritetspraksis. Flere grupper av fedre har fått rett til å benytte kvoten, og blant dem som har rett til kvote, tar det store flertallet enten hele eller deler av kvoten. Permisjonsbruken varierer imidlertid betydelig mellom grupper, og det er særlig forhold knyttet til fars og mors jobb som har betydning for om far tar permisjon eller ikke, og hvor mye permisjon han tar. Følgende faktorer er blant dem som gir økt sannsynlighet for at far ikke tar (full) fedrekvote: Far er selvstendig næringsdrivende, far har et karriereryrke, far har lav inntekt, far har høy inntekt, far har høyere inntekt enn mor, mor har lav utdanning, far jobber i privat sektor, og mor jobber i offentlig sektor i et kvinnedominert yrke. I tråd med dette er forhold knyttet til jobb og inntekt de grunnene foreldre ser som viktigst når de blir bedt om å oppgi hvorfor far ikke har tatt (full) fedrekvote. De vanligste svarene er at permisjonen ikke lot seg kombinere med fars jobb, og at familien ville tape lønnsmessig på at far tok permisjon.

Enkelte studier peker imidlertid i retning av at uttak av kvote ikke alltid innebærer at far har den daglige omsorgen for barnet alene over en lengre sammenhengende periode mens mor er på jobb eller studerer. En del fedre bruker muligheten for fleksibelt uttak av kvoten og tar permisjon på deltid kombinert med deltidsjobb, eller splitter kvoten i flere deler. Ofte legges også deler av kvoten til mors ferie. Fleksibelt uttak av kvoten, og særlig det å benytte kvoten på deltid, kan gjøre det vanskelig å sette klare grenser for jobben, og reduserer muligheten for at far tar hovedansvaret hjemme for en periode og lager egne hverdagsrutiner.

I den registerbaserte delen av vår studie benytter vi koblede datafiler fra Statistisk sentralbyrå for perioden 2009–2014 til å analysere bruk av – og manglende bruk av – foreldrepenger blant menn som ble fedre i 2011. Fedrekvoten ble utvidet fra ti til tolv uker 1. juli 2011. De som fikk barn før 1. juli, falt altså inn under en ordning med ti ukers kvote, mens de som fikk barn fra og med 1. juli, hadde rett til tolv ukers kvote. Ettersom permisjonen kan tas fram til barnet fyller tre år, følger vi fedrene i tre år etter barnets fødsel. Opplysninger om foreldrepenger er hentet fra foreldrepengerregisteret. Det finnes ikke direkte informasjon i registrene om hvorvidt far har rett til fedrekvote eller ikke. Vi har derfor anslått denne andelen basert på opplysninger om foreldrenes yrkesaktivitet, inntekt og uttak av foreldrepenger.

Ut fra våre avgrensinger finner vi at 13 prosent av menn som fikk barn i 2011 og var gift eller samboende med en kvinne, ikke hadde rett til å ta fedrekvote. Det er stor variasjon mellom grupper i andelen fedre som har rett til fedrekvote, særlig knyttet til yrkesrelaterte kjennetegn som utdanning og inntekt, og til fars og mors fødeland. For eksempel er det 28 prosent av fedrene med utdanning på grunnskolenivå som ikke har rett til fedrekvote, mens andelen blant fedre med utdanning fra universitet eller høyskole, er 8 prosent.

Blant fedre som hadde rett til å ta fedrekvote, slik vi har avgrenset det i vår studie, var det omtrent 10 prosent som ikke tok noen dager med foreldrepenger. 2,7 prosent tok ut foreldrepenger tilsvarende 1–50 prosent av gjeldende fedrekvote, 11 prosent tok foreldrepenger tilsvarende 51–99 prosent av kvoten, 48 prosent tok foreldrepenger tilsvarende kvoten, og 29 prosent tok ut foreldrepenger utover kvoten. Andelen som ikke tok noe fedrekvote, eller som tok begrenset kvote, varierer mellom grupper av fedre, og særlig med kjennetegn relatert til fars og/eller mors yrkestilknytning. Ser vi kun på ansatte fedre, finner vi også variasjon etter sektor, yrke og bransje. Fedre som jobber i privat sektor, har litt større sannsynlighet for ikke å ta permisjon eller for å ta mindre permi-

sjon enn kvoten, sammenlignet med fedre i offentlig sektor, men forskjellen er ganske beskjeden. De bransjevis forskjellene er mer markante. Sammenlignet med fedre som jobber i industrien (vår referansegruppe), har fedre som jobber innen overnatting og servering, klart større sannsynlighet for ikke å ta fedrekvote. Det samme gjelder fedre som jobber innen helse- og sosialtjenester, innen transport og lagring og innen teknisk og forretningsmessig tjenesteyting. Disse sammenhengene gjelder etter kontroll for en rekke relevante variabler, inkludert fars og mors inntekt og utdanning, fars sektor og kjønnsbalansen i fars yrke.

Uttak av fedrekvote varierer også med fars inntekt og utdanningsnivå. Økt inntekt for far gir lavere sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepermisjon, og sammenhengen holder etter kontroll for relevante faktorer, inkludert mors inntekt og forholdet mellom fars og mors inntekt. Fedre med lav utdanning har høyere sannsynlighet for ikke å ta permisjon enn fedre med videregående utdanning, og fedre med utdanning fra høgskole eller universitet har mindre sannsynlighet for ikke å ta permisjon enn fedre med videregående utdanning. Også disse sammenhengene gjelder etter kontroll for en rekke relevante faktorer.

Vi finner videre at fedre som er født utenfor Norge, har mindre sannsynlighet for å ta fedrekvote enn fedre som er født i Norge, også gitt samme utdanning, inntekt, sektor og bransje. Forskjellen er særlig stor mellom fedre som er født i Afrika, Asia osv., og fedre som er født i Norge. Men også fedre som er født i EU, EØS, Canada, USA, Australia eller New Zealand, har større sannsynlighet for ikke å ta fedrekvote enn fedre som er født i Norge.

Separate analyser av fedre med høy utdanning (fra universitet eller høgskole) viser at fødeland fortsatt har betydning for sannsynligheten for ikke å ta permisjon. Videre har høyt utdannede fedre innen bygg og anlegg, offentlig administrasjon og helse- og sosialtjenester høyere sannsynlighet for å ta noe permisjon, men ikke hele kvoten, sammenlignet med høyt utdannede fedre i industrien, alt annet likt. Disse gruppene har tilsvarende lavere sannsynlighet for å ta kvoten eller mer sammenlignet med høyt utdannede fedre i industrien.

Også blant fedre med lavere utdanning (videregående skole eller mindre), har fødeland signifikant betydning for sannsynligheten for ikke å ta foreldrepenger. Når det gjelder betydningen av bransje, er det særlig helse- og sosialtjenester og overnattings- og serveringsvirksomhet som skiller seg ut ved at fedre som er ansatt i disse bransjene, har klart høyere sannsynlighet for ikke å ta permisjon, sammenlignet med fedre i sammenligningsgruppen (industrien). Også fedre som



arbeider innen transport og lagring, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting og undervisning, har høyere sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepenger enn fedre i industrien.

For å få bedre innsikt i hvorfor fedre ikke tar fedrekvote, eller hvorfor de bare tar deler av kvoten, er det gjennomført en kvalitativ studie med dybdeintervjuer av tolv fedre. Åtte har utdanning fra videregående skole og fire har utdanning fra universitet eller høyskole. Fedrene hadde fått barn i perioden 2012 til 2015. Alle jobbet i privat sektor og hadde formelt sett rett til å ta fedrekvote. Intervjuene ble gjennomført av Kantar TNS. Det viste seg å være veldig krevende å rekruttere fedre til denne studien. Dette kan delvis ha sammenheng med at de fleste fedre tar hele fedrekvoten eller mer, men mye tyder også på at fedre som ikke har tatt (hele) kvoten, særlig høyt utdannede, vegret seg for å delta fordi det oppleves som et sterkt normbrudd ikke å ta fedrekvote.

Gjennom intervjuene kom det fram to hovedtyper av begrunnelser for at man ikke hadde tatt fedrekvote eller bare hadde tatt deler av kvoten. Den ene handler om opplevd risiko i tilknytning til jobb, inntekt og karriere, og den andre om problemer knyttet til NAV. Opplevelsen av jobbrelatert risiko varierer fra direkte trusler om oppsigelse hvis man tar permisjon, tap av lønnstillegg, bekymring for å miste goodwill hos arbeidsgiveren, særlig hvis man er ganske ny i jobben, og til mer uuttalte og indirekte hint om at man kan miste ansvar og oppgaver og bli hengende etter karrieremessig dersom man tar (full) permisjon. I noen tilfeller fører den opplevde risikoen til at fedrene ikke tar permisjon i det hele tatt, mens det i andre tilfeller (særlig blant høyt utdannede fedre i ansvarsfulle jobber) gjør at fedrene begrenser jobbfraværet ved å ta fleksibel permisjon på deltid, i flere bolker eller i forbindelse med ferie. Gjennom å ta permisjon på måter der man ikke gir fra seg jobbansvaret, reduseres den opplevde risikoen.

Den andre hovedbegrunnelsen, problemer knyttet til NAV, går på opplevelse av manglende informasjon, misforståelser, kompliserte søknadsskjemaer, lav kompetanse hos ansatte i NAV og frustrasjon rundt tidsfrist for når man må søke om fedrekvote. Det siste gjelder særlig dersom man ønsker å utsette kvoten.

De to hovedbegrunnelsene er ikke gjensidig utelukkende. Flere fedre oppgir mer enn én begrunnelse for manglende eller begrenset uttak av kvote. Noen peker også på at mor likevel skulle være hjemme, eller at de ikke rakk å ta ut planlagt utsatt fedrekvote før barnet fylte tre år eller det kom et nytt barn.

Vi finner ingen tegn til at begrenset permisjonsbruk handler om en kjønnsstradisjonell farsrolle eller negativ holdning til fedrekvote. Selv om fedrene i vår studie ikke har benyttet hele fedrekvoten, er de klart positive til en ordning med fedrekvote. Flertallet argumenterer for at kvoten burde vært lengre og at fedre i større grad burde presses til å ta kvoten. I tillegg burde arbeidsgivere oppfordres til å legge bedre til rette for, og være mer positive til, fullt og sammenhengende uttak av kvote. Kun én far er skeptisk til prinsippet om reservert permisjon for far og mener det burde være lettere å få overført kvoten til mor. Alle fedrene, uansett utdanningsnivå, mener det er viktig at far tar permisjon fordi han da får tettere forhold til barnet og blir en like kompetent omsorgsperson som mor. Fedre med høy utdanning og/eller lederansvar peker også på kvotens betydning for større likestilling i arbeidslivet.

Til tross for ganske kompakt støtte til prinsippet om fedrekvote og i all hovedsak positive opplevelser av egen permisjonstid med ett eller flere barn, betrakter fedrene den delbare permisjonen som mors permisjon. I samtlige par ble det tatt for gitt at mor skulle ha fellesdelen av permisjonen. Noen mødre har også tatt ulønnet permisjon i tillegg. Flere fedre har en partner som jobber i offentlig sektor, med lavere inntekt enn dem selv og en arbeidsplass der lang foreldrepermisjon blir sett på som en selvfølge. Den skjeve fordelingen av foreldrepermisjonen i vår studie kan altså til dels forstås i sammenheng med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge, der menn og kvinner er konsentrert i ulike sektorer og yrker. Én av fedrene i vår studie hadde imidlertid en partner med utdanning innen et typisk karriereyrke (juss). Denne moren var svært negativ til at far reduserte sin permisjon, og forlangte kontraktfestet fedrekvote ved et eventuelt neste barn. Imidlertid endte også denne familien opp med en tradisjonell fordeling av omsorgsansvaret der mor tok hele fellesdelen og i tillegg reduserte sin stillingsprosent etter permisjonen, ettersom far fikk en mer krevende lederjobb med mye reising.

Et sentralt funn fra vår studie er at det ikke nødvendigvis er en entydig sammenheng mellom bruk / ikke-bruk av fedrekvote på den ene siden og fravær fra jobb og ansvar for barnet på den andre. Det er fullt mulig å være registrert med uttak av foreldrepenge og likevel verken ha hovedomsorgsansvar for barnet eller ha fullt fravær fra jobb. Flere av fedrene som faktisk hadde tatt en del kvote, hadde ikke hatt hovedansvaret for barnet alene i en lengre periode i sammenheng. Noen hadde tatt gradert kvote kombinert med jobb på deltid, noen hadde deler av permisjonen mens mor hadde ferie, og i noen tilfeller gikk barnet i barnehage under deler av fars kvote. På den andre siden har flere av fedrene som ikke har tatt fedrekvote, eller som kun har tatt noen få uker, likevel hatt mye omsorgs-

ansvar for barnet i det første leveåret, enten gjennom lange sammenhengende fri-perioder fra jobb, ved å jobbe mye hjemmefra som selvstendig næringsdrivende, gjennom en periode med sykmelding eller etterlønn fra tidligere jobb. Men uansett om fedrene har tatt formell permisjon, vært borte fra jobb og hatt perioder med ansvar for barn, er det mor som både har hatt lang formell permisjon, har langt fravær fra jobb og har hatt hovedansvaret hjemme.

Hva skal så til for å få den forholdsvis lille gruppen av fedre som ikke tar (full) fedrekvotestil tross for at de har rett til dette, til å ta mer permisjon? Vår studie tyder på at enklere og bedre informasjon fra NAV kan være viktig for mange og muligens øke fedres uttak av registrerte foreldrepenger. Det er trolig mer krevende å bøte på begrenset bruk av fedrekvotestil grunn av risiko knyttet til jobb, inntekt og karriere. Det er imidlertid verdt å merke seg ønsket om et sterkere press på fedre for at de skal ta hele kvoten, og klare oppfordringer til arbeidsgiver om å legge til rette for at far kan være borte fra jobb uten å måtte bekymre seg for negative konsekvenser for lønn, arbeidsoppgaver, ansvar og karriere. Det er likevel ikke uttalt motstand fra arbeidsgiver som står i sentrum, men opplevelser av en konkurranselogikk der også «godkjent» fravær er risikofyllt. I tillegg til å redusere uttaket, utnytter fedrene fleksibiliteten i fedrekvotestil registrert uttak ikke nødvendigvis sammenfaller med faktisk permisjon med selvstendig omsorgsansvar. I fleksible jobber er det mulig å ta formell permisjon uten å gi fra seg jobbansvaret, i hvert fall når fedrekvoten kan tas samtidig med at mor er hjemme og/eller barnet går i barnehage. Dermed har fedre, slik ordningen er utformet i dag, større muligheter for å redusere potensielt negative konsekvenser, samtidig som en del av fedres begrensede permisjonsbruk ikke vil synes i foreldrepengerregisteret.

Flertallet av fedrene som selv har utnyttet fleksibiliteten og begrenset fedrekvoten, argumenterer for lengre kvote, mindre fleksibilitet og større krav til fars omsorgsansvar. Det kan framstå som motsetningsfylt, men man kan også tenke seg at dersom fedrekvoten utvides og fleksibiliteten strammes inn slik at det blir enda vanligere at fedre faktisk er borte fra jobb i hele permisjonstiden, vil den opplevde risikoen for å bli hengende etter i lønn og karriere, reduseres. Dette kan også ha betydning i et likestillingsperspektiv: En av fedrene i vår studie, som selv hadde begrenset permisjonsbruken, argumenterer sterkt for en situasjon der konsekvensene for arbeidsgiver bør være de samme uavhengig av kjønn. Med dagens fleksibilitet er fedres mulighet for å begrense og tilpasse permisjonen svært mye større enn den er for mødre. Dermed er det ikke det samme for en arbeidsgiver om det er en mann eller en kvinne som får barn.

Til sammen gir de registerbaserte analysene og den kvalitative studien i dette prosjektet ny innsikt i hvilke grupper av fedre som ikke tar (full) fedrekvote, hvorfor de ikke tar hele kvoten, og hva som skal til for at de skal ta mer permisjon. Den kvalitative studien viser at både uttak og manglende uttak av foreldrepenger kan bety svært ulike praksiser, noe som er viktig å ta i betraktning når man skal forstå og tolke studier av fedrekvotens betydning for ulike utfall på kort og lang sikt. I diskusjoner om hvilken effekt fedrekvoten har på for eksempel foreldres arbeidsdeling ute og hjemme på sikt, forutsettes det ofte at registrert uttak av foreldrepenger innebærer at far har hovedansvaret hjemme og har fullstendig fri fra jobb, mens mor er i jobb eller studerer. Vår studie synliggjør imidlertid at denne sammenhengen ikke kan tas for gitt. Vi trenger derfor mer kunnskap om hvordan fedrekvote og permisjon faktisk benyttes av fedre og mødre i ulike grupper, og om hvorfor likestilte holdninger og sterk støtte til fedrekvote (og til og med likedeling som prinsipp), ikke nødvendigvis går sammen med faktisk permisjonsbruk.

# Litteratur

- Bergsvik, J., Kitterød, R.H. & Wiik, K.A. (2016). Forsørgermønstre blant par – likestilling eller spesialisering? *Søkelys på arbeidslivet*, 32(04). doi:DOI: 10.18261/issn.1504-7989-2016-04-06
- Brandth, B. & Kvande, E. (2001). Flexible Work and Flexible Fathers. *Work, Employment & Society*, 15(2), 251–267. doi:10.1177/09500170122118940
- Brandth, B. & Kvande, E. (2002). Reflexive fathers: negotiating parental leave and working life. *Gender, Work and Organization*, 9(2), 186–203. doi:DOI: 10.1111/1468-0432.00155
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2013a). Fedrekvotens valgfrihet og fleksibilitet. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 134–149). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2013b). Innledning – Velferdsstatens fedrepolitikk. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 13–18). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2015a). Fathers and flexible parental leave. *Work, employment and society*, 1–16. doi:DOI: 10.1177/0950017015590749
- Brandth, B. & Kvande, E. (2015b). Parental leave and classed fathering practices in Norway. I G.B. Eydal & T. Rostgaard (red.), *Fatherhood in the nordic welfare states* (s. 121–140). Bristol: Policy Press.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2016). Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment & Society*, 30(2), 275–290. doi:10.1177/0950017015590749
- Brandth, B. & Øverli, B. (1998). *Omsorgspermisjon med «kjærlig tvang». En kartlegging av fedrekvoten*. Trondheim: Allforsk.
- Bringedal, K.H. & Lappegård, T. (2012). Likere deling av foreldrepermisjon. *Samfunnsspeilet*, 26(1), 13–18.
- Cools, S., Fiva, J.H. & Kirkebøen, L.J. (2015). Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801–828. doi:10.1111/sjoe.12113

Duvander, A.-Z., Ferrarini, T. & Johansson, M. (2015). *Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet*. Stockholm: Regeringskansliet, Finansdepartementet.

Duvander, A.-Z. & Viklund, I. (2014). Kvinnors och mäns föräldraledighet. I K. Boye & M. Neremo (red.), *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser* (bind 2014, s. 23–62). Stockholm: SOU.

Ellingsæter, A.L. (2016). Kampen om familjepolitikken: Farvel til hybridregimet? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(03), 227–256. doi:DOI: 10.18261/issn.1504-291X-2016-03-01

Ellingsæter, A.L., Kitterød, R.H. & Lyngstad, J. (2016). Universalising Child-care, Changing Mothers' Attitudes: Policy Feedback in Norway. *Journal of Social Policy, First View Article*, 1–25. doi:doi:10.1017/S0047279416000349

Farstad, G.R. (2010). Hva betyr det å ta pappaperm? Når fedrekvotens intensjoner møter menns ulike farskapsmodeller. *Sosiologi i dag*, 40(1–2), 151–171.

Farstad, G.R. & Stefansen, K. (2015). Involved fatherhood in the Nordic context: dominant narratives, divergent approaches. *NORMA: International Journal for Masculinity Studies*, 10(1), 55–70.

Fougner, E. (2009a). Fedres uttak av foreldrepenger etter fødsel. *Arbeid og velferd*(1), 60–68.

Fougner, E. (2009b). Hvorfor tar selvstendig næringsdrivende fedre kortere foreldrepermisjon? *Arbeid og velferd* (3), 48–54.

Fougner, E. (2012). Fedre tar ut hele fedrekvoten – også etter at den ble utvidet til ti uker. *Arbeid og velferd* (2), 71–77.

Grambo, A.-C. & Myklebø, S. (2009). *Moderne familier – tradisjonelle valg*. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Halrynjo, S. & Kitterød, R.H. (2016). *Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden. En litteraturstudie*. Rapport nr. 2016:06. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2009). Preferences, Constraints or Schemas of Devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *British Journal of Sociology*, 60(2), 321–343.

- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2010). Fars forkjøringsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 2, 249–280.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2013). Fedrepermisjon i karriereyrker. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 222–237). Oslo: Universitetsforlaget.
- Hellevik, T. & Hellevik, O. (2012). Holdninger til likestilling. I T. Hansen & B. Slagsvold (red.), *Likestilling hjemme* (s. 117-160). Oslo: NOVA – Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Kotsadam, A. & Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611–1622. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011
- Lappegård, T. (2008). Changing the gender balance in caring: fatherhood and the division of parental leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, 27(2), 139–159.
- Lappegård, T. (2012). Couples' Parental Leave Practices: The Role of the Workplace Situation. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(3), 298–305. doi:10.1007/s10834-012-9291-6
- Lappegård, T. & Bringedal, K.H. (2013). Stor oppslutning om fedrekvoten. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 29–41). Oslo: Universitetsforlaget.
- Naz, G. (2010). Usage of parental leave by fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30(5/6), 313–325. doi:doi:10.1108/01443331011054262
- Rege, M. & Solli, I. (2013). The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography*, 50(6), 2255–2277. doi:10.1007/s13524-013-0233-1
- Rieck, K.M.E. (2012). *Does child care affect parents' sickness absence? Evidence from a Norwegian paternity leave reform*. Working Paper No. 14/12, Department of Economics, University of Bergen.
- Smeby, K.W. (2013). Fedrekvoten – stykkevis og delt eller fullt og helt? I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 150–164). Oslo: Universitetsforlaget.

Ugreninov, E. (2013). Can Family Policy Reduce Mothers' Sick Leave Absence? A Causal Analysis of the Norwegian Paternity Leave Reform. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(4), 435–446. doi:10.1007/s10834-012-9344-x

Vollset, G. (2011). *Familiepolitikens historie – 1970 til 2000*. Oslo: NOVA – Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.



# Pappaperm?

## Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?

Rapporten presenterer resultater fra en studie av fedre som ikke tar fedrekvote, eller som tar deler av kvoten. Studien består av tre deler: 1) en oversikt over tidligere relevant forskning i Norge, 2) en registerbasert analyse av kjennetegn ved fedre som ikke tar ut foreldrepenger tilsvarende (hele) fedrekvoten, og 3) en kvalitativ studie av hvorfor fedre ikke tar hele kvoten, og hva som skal til for at de skal ta mer permisjon. Noen fedre mangler rettigheter til å ta fedrekvote, mens andre ikke tar kvote selv om de har rett til det. Det er den siste gruppen som studeres i denne rapporten.

Ifølge vår registerbaserte studie var det omtrent 13 prosent av gifte/samboende fedre som fikk barn i 2011, som ikke hadde rett til å ta fedrekvote. Blant dem som hadde rett til kvote, var det omtrent 10 prosent som ikke tok foreldrepenger, og 14 prosent som tok mindre enn full kvote. Fedre som ikke tar (full) kvote, er overrepresentert blant dem med kort utdanning, lav eller veldig høy inntekt, og blant fedre som er født utenfor Norge. Manglende eller begrenset bruk av fedrekvote varierer også mellom fedre som er ansatt i ulike bransjer.

Den kvalitative studien avdekket to hovedtyper av begrunnelser for at fedre ikke tar (full) fedrekvote. Den ene handler om opplevd risiko når det gjelder tilknytning til jobb, inntekt og karriere, og den andre handler om problemer knyttet til NAV, som manglende informasjon og kompliserte søknadsskjemaer. Det er ingen tegn til at begrenset permisjonsbruk handler om negative holdninger til fedrekvote eller tradisjonelle holdninger til farsrollen verken blant fedre med høyere utdanning eller blant fedre uten høyere utdanning. Fedre som selv har utnyttet fleksibiliteten i permisjonsordningen og begrenset fedrekvoten, argumenterer for lengre kvote, mindre fleksibilitet og større krav til fars omsorgsansvar.