

Institutt for samfunnsforskning
Rapport 2016:06

Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden

En litteraturstudie

Sigtona Halrynjo og Ragni Hege Kitterød

Institutt for samfunnsforskning

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

ISBN (trykk): 978-82-7763-498-2
ISBN (online): 978-82-7763-499-9
ISSN (trykk): 0333-3671
ISSN (online): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag/English summary	7
1 Innledning	11
1.1 Om oppdraget og problemstillinger	11
1.2 Bakgrunn – fedrekvote i Norge og andre nordiske land.	12
1.3 Litteratursøk	13
1.4 Datakilder og metoder i studier om bruk av og holdninger til permisjon	14
1.5 Rapportens struktur	16
2 Fedrekvote – permisjonsordninger og bruk i nordiske land	19
2.1 Fedrekvote, permisjonsordninger og bruk i Norge	21
2.2 Fedrekvote, permisjonsordninger og bruk i Sverige	30
2.3 Fedrekvote, permisjonsordninger og bruk i Danmark	46
2.4 Fedrekvote, permisjonsordninger og bruk på Island	50
2.5 Fedrekvote, permisjonsordninger og bruk i Finland	58
3 Kunnskap om hvordan fedrekvoten benyttes	65
3.1 Hvordan brukes og oppleves fedrekvote i Norge?	65
3.2 Hvordan brukes og oppleves fedrekvote i Sverige?	70
3.3 Hvordan brukes og oppleves fedrekvote i andre nordiske land?	72
4 Kunnskap om holdninger til fedrekvoten	77
4.1 Sterk oppslutning om fedrekvoten i Norge	77
4.2 Selvfølge at far skal ta permisjon i Sverige	78
4.3 Sterk støtte til øremerket permisjon i Danmark	80
4.4 Stor og økende støtte til tredelt permisjon på Island	81
4.5 Lite informasjon om holdning til fedrekvote i Finland	82
5 Oppsummering – fedrekvoten som norm for fedres permisjonspraksis?	85
5.1 Kunnskap om fedres uttak av fedrekvote (fedrekvotens omfang)	85
5.2 Kunnskap om hvordan fedrekvoten benyttes	89
5.3 Kunnskap om holdninger til fedrekvoten	91
5.4 Konklusjon og identifisering av kunnskapshull	93
Litteratur	97
Vedlegg	105

Forord

Denne litteraturstudien er skrevet på oppdrag fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Vi takker Anne Lise Ellingsæter, Kjersti Misje Østbakken og Mari Teigen for gode kommentarer og innspill i ulike deler av prosessen, og Jon Håkon Hustad ved biblioteket på Institutt for samfunnsforskning for rask og kyndig hjelp med å innhente litteratur. Vi vil også takke Lotte Bloksgaard, Johanna Lammi-Taskula, Minna Salmi, Ann-Zofie Duvander, Guðný Björk Eydal, Berit Brandth og Elin Kvande for viktige bidrag i kvalitetssikring av utvalget av studier fra alle de nordiske landene. I henhold til avtalen ble manuskriptet til denne litteraturstudien overlevert oppdragsgiver 10. november 2015, men ikke publisert før på vårparten 2016.

Oslo, 9. november 2015

Sammendrag

Forfattere	Sigtona Halrynjo og Ragni Hege Kitterød
Tittel	Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden En litteraturstudie
Sammendrag	<p>Rapporten oppsummerer forskning om bruk av og holdninger til fedrekvoten i Norge, Sverige, Danmark, Island og Finland publisert i tiden 2010–2015. Den gir også en oversikt over utviklingen av foreldrepermisjonen i de nordiske landene, med særlig vekt på dagens ordninger.</p> <p>Alle de nordiske landene har nå erfaring med fedrekvote – en del av foreldrepermisjonen som er øremerket for far. Norge innførte som det første land i verden en fire ukers fedrekvote i 1993. Sverige fikk fedrekvote i 1995, Danmark i 1998, Island i 2000 og Finland i 2013. Danmark avskaffet ordningen etter fire år. I Norge, Sverige og Island er ordningen blitt utvidet over tid. Før en del av permisjonen ble øremerket for far, var fedres permisjonsbruk lav, til tross for at foreldre lenge har hatt lovmessig rett til å dele deler av permisjonen mellom seg. Øremerket fedrekvote virker klart normgivende. Fedres permisjonsbruk har økt markant i takt med innføring og utvidelser av fedrekvoten både i Norge, i Sverige og på Island. I Danmark gikk fedres permisjonsbruk ned da kvoten ble avskaffet, men har senere økt noe igjen, blant annet på grunn av tariff-festede fedrekvoteavtaler. På Island sank fedres permisjonsbruk litt etter at kompensasjonsgraden ble redusert etter finanskrisen i 2008. I alle de nordiske landene bruker mødre fremdeles det meste av den delbare foreldrepermisjonen. Dersom far skal ta store deler av denne, må det gjerne begrunnes og forklares spesielt.</p> <p>Øremerking av permisjon for far har bred oppslutning og støttes av både foreldre, befolkningen generelt og arbeidslivets parter. Fedrekvoten benyttes i de fleste deler av arbeidslivet, også i små, mannsdominerte virksomheter i privat sektor, der fedre sjelden tar delbar permisjon. Sannsynligheten for at far tar lang permisjon, og også mer enn fedrekvoten, øker når mor og far har lang utdanning, når far har middels høy inntekt, når mor har høy inntekt og/eller inntekt på omtrent samme nivå som far, når mor jobber i privat og far i offentlig sektor, og når far jobber på en stor og kjønnsnøytral eller kvinne-dominert arbeidsplass. Sannsynligheten for at far skal ta kort permisjon, øker når han er selvstendig næringsdrivende, toppleder eller jobber i en liten, mannsdominert virksomhet i privat sektor.</p>

	<p>Hvordan fedrekvoten brukes, ser ut til å ha stor betydning: Fedre som er alene med eget barn over tid, opplever å få bedre kontakt med barnet og større forståelse for barnets behov, og oppgir at de deltar mer i omsorgen etter permisjonen. Men slik permisjonsordningene er utformet, er det ikke en selvfølge at bruk av fedrekvoten innebærer at far tar selvstendig omsorgsansvar og får økt omsorgskompetanse.</p> <p>Mulighet for fleksibelt uttak av foreldrepermisjon (og fedrekvote), dvs. at permisjonen kan splittes i flere bolker eller benyttes på deltid, er ment å gjøre det lettere å kombinere yrkesarbeid og omsorg for barn og dermed enklere for fedre å benytte hele fedrekvoten, særlig etter hvert som denne er blitt lengre. I takt med utvidelser og mulighet for fleksibelt uttak ser man at fedre deler opp permisjonen i flere perioder. Far får noe oftere enn før utbetalt foreldrepenger om vinteren og rundt juleferien, men tar fremdeles det meste av permisjonen om sommeren. Dette tyder på at far tilpasser permisjonen til jobben og ofte tar permisjon i forbindelse med ferier, da muligens også mor har fri. Det kan også være lettere å være borte fra jobben om sommeren, når de fleste av kollegene også har fri. Selv om fleksibiliteten kan ha bidratt til at flere fedre benytter (hele) fedrekvoten, kan den også ha problematiske sider ved at far ikke får en lang, sammenhengende periode alene med barnet. Mange fedre er også tilgjengelige for jobben i permisjonstiden, noe som kan skape mye stress, også for mor. Fedre tilpasser ofte permisjonen til arbeidslivet, både gjennom oppdelt og utsatt permisjon og gjennom å jobbe når de har permisjon. Det framstår som legitimt for fedre å begrense og tilpasse permisjonen dersom det å ta lang permisjon kan få negative konsekvenser for jobb, inntekt eller framtidig karriere. Mye tyder på at omfattende fleksibilitet kan medføre at fars og mors permisjonspraksis blir svært ulik både i lengde og i innhold, og at likestillingspotensialet i fedrekvoten ikke blir fullt ut realisert. Dersom vi forutsetter at økt farsinvolvering og utvidet omsorgskompetanse er til det beste for både barn og foreldre, er kanskje ikke fedrekvotens velferdspotensial realisert heller.</p> <p>Vi trenger mer kunnskap om hvordan «lang» fedrekvote (10 uker) brukes og oppleves i ulike deler av arbeidslivet og i ulike familier. Det er viktig å få mer informasjon om den registrerte permisjonsbruken, men også systematisk kunnskap om hvordan fedrekvoten faktisk brukes. Lik permisjon på papiret kan være ganske forskjellig i virkeligheten. Det er også viktig å få mer kunnskap om hvorfor far ofte tar mindre permisjon med andre og tredje barn enn med første barn, hva dette har å si for foreldres fordeling av arbeid ute og hjemme, samt hva som skal til for at far skal ta like mye (eller mer) permisjon med andre og tredje barn som med det første. Videre trenger vi flere studier av hva som skal til for at far tar mer enn kvoten. Vi trenger også en oppdatert og systematisk kartlegging av fleksibilitetens fordeler og ulemper, for far, mor og barn, og for likestilling i arbeidsliv og familieliv – både på kort og på lang sikt.</p>
Emneord	Foreldrepermisjon, fedrekvote, arbeid-familie-balanse, kjønnslikestilling, familiepolitikk, arbeidsmarked

Authour	Sigtuna Halrynjo and Ragni Hege Kitterød
Title	The fathers' quota – norm for fathers leave use in the Nordic countries A literature review
Summary	<p>This report provides an overview over research regarding people's use of and attitudes towards the fathers' quota in Norway, Sweden, Denmark, Iceland and Finland, published over the period 2010–2015. It also provides an overview of the parental leave schemes in the Nordic countries, their design and developments.</p> <p>All the Nordic countries have at least some experience with a fathers' quota in their parental leave scheme; a part of the parental leave that is earmarked for the father. That means it can't be transferred to the mother. As the first country in the world, Norway introduced a fathers' quota in 1993. In Sweden, Denmark, Iceland and Finland, fathers' quotas were introduced in 1995, 1998, 2000 and 2013, respectively. In Denmark the quota was abolished after four years. In Norway, Sweden and Iceland the quota has been extended over time.</p> <p>Before the introduction of the fathers' quota, fathers' parental leave uptake was low in spite of the fact that the parents did have the possibility to share most of the leave according to their own wishes. An earmarked quota seems to constitute a norm for fathers' leave taking. In Norway, Sweden and Iceland the implementation and extension of the fathers' quota has resulted in a significant increase in fathers' leave use. In Denmark, fathers took less leave when the father's quota was abolished. However, later on there has been a certain increase in fathers' leave uptake, partly due to the introduction of paid quotas based on collective agreements in the labour market and agreements at company level. In Iceland, fathers' leave use was somewhat reduced in the aftermath of the financial crisis in 2008, partly due to a lower compensation rate. In all the Nordic countries the shareable part of the parental leave scheme is mostly used by the mother. Deviations from this norm, typically has to be specifically justified and explained.</p> <p>The fathers' quota is widely supported by parents and the general population, as well as by the social partners in the labour market. The quota is now used by fathers in all sectors, industries and occupations, including those working in small male dominated businesses in the private sector, where fathers rarely make use of the shareable parental leave. The probability of fathers leave uptake (also beyond the quota) increases when both parents have high education, when the fathers income level is medium, mother's income is high or at least at the same level as the father's, when the mother works in the private sector and father in the public sector, and when the father works on a large and female dominated or gender-balanced workplace. Fathers who are self-employed, top-managers or work in a small male-dominated business in the private sector are particularly likely to take short parental leave.</p>

	<p>How the earmarked leave is used seems to be important: Fathers who spend time alone with their children while on parental leave, experience that they have come to know their children better and have acquired a better understanding of their needs. They also report that they are more involved in the care of their children after the parental leave. However, the flexibility of the parental leave schemes allows fathers to take parental leave without being the primary caregiver and developing own care competency.</p> <p>Flexible use of the fathers' quota implies that fathers' parental leave practices are very different from mothers' parental leave practices, in length as well as in content, thus the potential of the fathers' quota to promote gender equality in paid and unpaid work is not fully realized. If we presuppose that both children and parents benefit from more involved fathering practices, the potential of the fathers' quota to improve the welfare in the family may not be realized either.</p> <p>More research is needed regarding how the "long" fathers' quota (10 weeks) is being used and experienced in various segments of the labour market and in different families. In addition to better and updated information on parents' registered parental leave use, it is important to have more information regarding how parents actually use the fathers' quota, as the same registered leave, may be used in very different ways, with different outcome. Thus, we need updated and systematic studies of the consequences of the flexible design of that fathers' quota, for fathers, mothers and children, and gender equality in the labour market and the family.</p> <p>Further it is important to gain more knowledge about why the father often takes less leave with the second and third child than with the first child, and how this pattern is associated with parents' division of paid and unpaid work before and after the parental leave period. Furthermore, if more gender equality in family life and working life is an ambition, we need more studies of what it takes to make more parents share the parental leave more equally.</p>
Index terms	Parental leave, fathers' 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 av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) å sammenfatte foreliggende kunnskap om 1) fedrekvote, 2) konsekvenser av foreldrenes deling av permisjon og 3) kontantstøtte, i tre rapporter. Hvert år overføres det i Norge store offentlige beløp til barnefamiliene: Nesten 20 mrd. kroner blir årlig utbetalt i form av foreldrepenger og kontantstøtte. Utformingen av ordningene påvirker småbarnsforeldres tilpasning i skjæringspunktet mellom yrkesdeltakelse og barneomsorg. Litteraturgjennomgangene summerer opp eksisterende forskning om ordningene som grunnlag for framtidig forskning på området. I denne rapporten presenteres kunnskap om bruk av og holdninger til fedrekvoten, basert på relevant forskning fra Norge og Norden for øvrig. Litteraturstudien inkluderer forskning som er publisert de siste fem årene, også forskning som rapporterer funn fra studier og reformer noen år tilbake i tid. Det har vært forsket mye på bruk av og holdninger til fedrekvoten de siste årene, fra ulike faglige perspektiver og basert på ulike metoder. Forskningen omfatter studier av hvor mange som bruker kvoten, hvem som bruker den, og hvordan den brukes, samt av folks holdninger til, og erfaringer med, ordningen. Det er studier av slike tema som omtales i denne rapporten. I tillegg finnes en rekke studier av hvilken betydning fedrekvoten har for senere utfall, som for eksempel foreldrenes framtidige yrkesdeltakelse og inntekt og deres fordeling av hus- og omsorgsarbeidet. Kan fedrekvoten bidra til at far tar mer ansvar hjemme også etter permisjonstiden, og at mor går raskere ut i jobb etter en fødsel? Forskningslitteraturen om slike og lignende tema presenteres i rapporten «Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeids- og familietilpasning og velferd i Norge og Norden».

Vi presenterer forskning fra både Norge, Sverige, Danmark, Island og Finland, men legger mest vekt på Norge og Sverige. Danmark hadde fedrekvote i en fireårsperiode rundt årtusenskiftet, men har ikke noen slik ordning i dag. Finland innførte fedrekvote først i 2013. Når det gjelder Island og Finland, er det dessuten en utfordring at mye av forskningslitteraturen er publisert kun på henholdsvis islandsk og

finsk. For å få et så utfyllende bilde som mulig har vi også inkludert noen arbeidere fra før 2010. For Island omtaler vi også resultater som er presentert i et foreløpig upublisert manuskript, som forfatterne har stilt til rådighet for oss. Når det gjelder både bruk av og holdninger til fedrekvoten, har forskere i de ulike landene lagt vekt på litt forskjellige problemstillinger. Dette reflekteres i rapporten ved at enkelte spørsmål blir grundig belyst for enkelte land og mindre grundig for andre.

1.2 Bakgrunn – fedrekvote i Norge og andre nordiske land

Alle de nordiske landene har nå erfaring med fedrekvote – en fastsatt del av foreldrepermisjonen som er øremerket for far og ikke kan overføres til mor. Norge var først ute med å innføre en slik ordning. I 1993 ble fire av de betalte permisjonsukene forbeholdt far. Til tross for at foreldre siden slutten av 1970-tallet hadde hatt mulighet til å dele det meste av permisjonen mellom seg, var fedres permisjonsuttak fremdeles lavt på begynnelsen av 1990-tallet (Brandth & Kvande 2003). Dette ønsket man å endre på ved å reservere en del av foreldrepermisjonen for far. Fedrekvoten innebærer at permisjon er en lovfestet rettighet for far. Han må ikke forhandle denne individuelt verken med arbeidsgiver eller med mor. En slik institusjonalisert rettighet kan gjøre det lettere for far å ta permisjonen – også dersom han skulle møte motstand fra arbeidsgiver eller kolleger (Brandth & Kvande 2001). Ettersom kvoten ikke kan overføres til mor uten i helt spesielle tilfeller, kan den fungere som en «mild tvang» for foreldre i par med mer tradisjonelle familiepraksiser og permisjonspreferanser, eller par som trenger et «ekstra dytt» for at far skal ta permisjon (Brandth & Kvande 2003).

Sverige fikk fedrekvote i 1995 og har altså, som Norge, nesten 20 års erfaring med en slik ordning. Island innførte fedrekvote i 2000, mens Finland fikk fedrekvote først i 2013. Danmark er nå det eneste nordiske landet som ikke har en egen kvote reservert for far i foreldrepermisjonen. Etter fire år med en slik ordning avskaffet de den i 2002. Utformingen av fedrekvoten varierer mellom landene, både i omfang, fleksibilitet, kompensasjonsgrad og hvem som har rett til fedrekvote. Dette kan ha betydning for bruk av og holdninger til ordningen. Videre er det forskjell mellom landene i en del kontekstuelle forhold som kan ha betydning for fars bruk av fedrekvoten og foreldrepermisjon utover denne. For eksempel kan det ha betydning hvor godt utbygget barnehagetilbudet for små barn er, og om det eksisterer ordninger med kontantstøtte for

foreldre som ønsker å være hjemme med barna utover den betalte permisjonstiden. Økonomiske konjunkturer og foreldrenes jobbtrygghet kan også spille inn. Vi trekker fram noen slike forhold.

Det er også noen viktige fellestrekk mellom landene. Alle de fem landene har kjønnsdelte arbeidsmarkeder, der kvinner er konsentrert i offentlig sektor og innen helse-, omsorgs-, og utdanningsyrker, mens menn oftere jobber i privat sektor (Evertsson 2014; Gíslason 2007; Närvi 2012; Reisel & Teigen 2014; Rostgaard & Lausten 2015). Selv om kvinner har minst like lang utdanning som menn, har de fremdeles i gjennomsnitt lavere lønn. I Norge, Sverige og Danmark arbeider kvinner dessuten oftere deltid enn menn, og i Finland har de oftere midlertidige jobber. Mange par vil derfor kunne tape mer på at far tar permisjon, enn på at mor gjør det. Videre har idealet om et likestilt foreldreskap stor oppslutning i alle landene. Normer om en involvert farspraksis står sterkt, og det er en selvfølge at mor skal være yrkesaktiv. Samtidig er oppfatninger om mor som hovedomsorgsperson og far som hovedforsørger fremdeles utbredt. Diskusjoner om fordeling av foreldrepermisjon kan derfor være preget av delvis konkurrerende forestillinger og normer (Arnalds mfl. 2013; Halrynjo & Lyng 2013; Lammi-Taskula 2007; Roman 2014; Rostgaard & Lausten 2015; Smeby & Brandth 2013).

1.3 Litteratursøk

Rapporten er i hovedsak basert på litteraturstudier av norsk og nordisk forskning om fedrekvoten publisert de siste fem år. Hovedstrategien for å få oversikt over relevant forskningslitteratur har vært systematiske søk i hovedsakelig norske databaser, nordiske og internasjonale bibliografiske databaser, samt referanselister til oppdaterte foreliggende studier. Bibliotekstaben ved ISF har bistått i de innledende søkene. For å kvalitetssikre vårt utvalg av nyere nordisk forskning på foreldrepermisjon og fedrekvote, har vi benyttet oss av *International Network on Leave Policies and Research* (<http://www.leavenetwork.org/>). Dette nettverket representerer et internasjonalt forum for analyser og oppdatert forskning på foreldrepermisjonsordninger, inkludert fedrekvote. Vi har fått viktige innspill om nyere nordisk forskning om fedrekvoten fra Lotte Bloksgaard, FREIA – Gender Research Centre, Aalborg Universitet for Danmark, Johanna Lammi-Taskula og Minna Salmi, National Institute for Health and Welfare (THL), Helsinki for Finland, Ann-Zofie Duvander, Stockholms Universitet for Sverige, Guðný Björk Eydal, University of Iceland, for Island, og Berit Brandth og Elin Kvande, fra

NTNU (Norwegian University of Science and Technology, Trondheim), for Norge.

1.4 Datakilder og metoder i studier om bruk av og holdninger til permisjon

Norsk og nordisk forskning om fedrekvoten og fedres bruk av foreldrepermisjon har bidrag fra ulike faglige perspektiver, og er basert på forskjellige datakilder og metoder. De ulike datakildene har hver sine styrker og svakheter. Her vil vi peke på noen forhold som kan være til hjelp for å forstå og vurdere forskningen som omtales i denne publikasjonen.

Endringer i fedres permisjonsuttak diskuteres i en rekke arbeider, og det er knyttet særlig interesse til mulige endringer i fars (og mors) permisjonsbruk etter innføring (og utvidelser) av fedrekvoten. Dette belyses ofte rent deskriptivt ved å se på register- eller spørreskjema-data over uttak av permisjonsdager i tiden før og etter en gitt reform. Observerte endringer kan imidlertid være en følge av både reformen og andre forhold, som for eksempel endringer i holdninger og normer. Det finnes også studier som forsøker å identifisere den kausale effekten av en gitt reform og dermed «rense bort» effekten av andre faktorer (for eksempel endringer i holdninger og normer) (f.eks. Duvander & Johansson 2012; Ekberg mfl. 2013). Reformen betraktes da som et naturlig eksperiment, der de som omfattes av reformen, utgjør en eksperimentgruppe og de som ikke omfattes av reformen, utgjør en kontrollgruppe. Man sammenligner, ved hjelp av såkalte kvasi-eksperimentelle metoder, permisjonsbruk blant foreldre som fikk barn rett etter og rett før reformen. Man antar da at disse to foreldregruppene er like på alle områder bortsett fra at den ene gruppen omfattes av reformen og den andre ikke. Denne typen studier gir et mer presist bilde av reformeffekter enn det man får gjennom deskriptive framstillinger av endringer i permisjonsbruk. Det er imidlertid viktig å være klar over at slike kvasi-eksperimentelle studier oftest kun fanger opp effekter for de første foreldrene som omfattes av en gitt reform, selv om utfallet (i vårt tilfelle permisjonsbruken) noen ganger måles over en lengre periode. De kan være mindre egnet til å fange opp mer langsiktige effekter. Dersom foreldres atferd endres gradvis og over tid, vil de samlede reformeffektene være større enn dem som observeres hos dem som fikk barn rett etter innføring eller utvidelse av fedrekvoten. Ettersom folk samhandler og påvirker hverandre, kan vi heller ikke utelukke at også foreldre som fikk barn rett før en reform, ble påvirket av denne.

Også dette vil kunne bidra til at de totale reformeffektene undervurderes med et kvasi-eksperimentelt design. Kvasi-eksperimentelle studier kan også ha begrenset ekstern validitet, det vil si at funnene ikke uten videre kan overføres til andre kontekster. For eksempel må de kausale effektene som observeres av innføringen av de to pappamånedene i Sverige, sees i lys av den svenske konteksten med god tilgang til barnehageplasser, høy grad av likestilling og god lovbeskyttelse for arbeidstakere (Duvander & Johansson 2012; Duvander & Johansson 2013).

Mange analyser av fars (og mors) permisjonsuttak er basert på registerdata (for eksempel fra Arbeids- og velferdsforvaltningen i Norge eller Försäkringskassan i Sverige). Slike data dekker hele befolkningen og gir et godt grunnlag for å studere endringer over tid, effekter av ulike reformer og forskjeller i permisjonsbruk mellom ulike grupper (Duvander & Johansson 2015). Det er vanskeligere å få gode opplysninger om ulønnet foreldrepermisjon gjennom registre. Når foreldre kan benytte betalt permisjon over mange år (som for eksempel i Sverige), tar det dessuten lang tid før man får en fullstendig oversikt over foreldrenes permisjonsuttak for et gitt barn. Videre får man selvsagt ikke opplysninger om folks holdninger og motiver gjennom registre, eller om hva foreldre faktisk gjør mens de har permisjon, for eksempel om far er alene med barna, og hvor mye ansvar han tar for hjem og barn.

Representative utvalgsundersøkelser (intervju eller postalt) er også en mye brukt kilde. Dette kan enten være tverrsnittsundersøkelser der folk deltar kun én gang, for eksempel Lappgård og Bringedal (2013), eller panelundersøkelser der de samme personene deltar flere ganger, for eksempel Evertsson mfl. (2015). Det kan også være gjentatte tverrsnittsundersøkelser der de samme spørsmålene stilles til et representativt utvalg av foreldre på flere tidspunkt, men altså uten at man følger enkeltpersoner over tid (f.eks. Arnalds mfl. 2013). Her kan man kartlegge både betalt og ubetalt foreldrepermisjon bakover i tid, og man kan spørre om holdninger og motiver, hvordan foreldre fordeler barneomsorg og husarbeid under permisjonen, hvordan de opplever permisjonstiden, osv. Det kan imidlertid være vanskelig for deltakerne å huske nøyaktig hvor mye permisjon de har tatt ut, for flere år tilbake i tid. Folk kan også ha ulike forståelser av hva de egentlig skal regne som permisjon. Særlig gjelder dette når permisjonen kan stykkes opp i mindre bolker og spres over en lang periode. For eksempel kan det være uklart om man skal regne med enkeltdager med permisjon i forbindelse med helger eller ferier. Ulike undersøkelser gir da også litt

forskjellige bilder av foreldres permisjonsbruk (Duvander & Viklund 2014). Utvalgsundersøkelser kan også ha høyt og/eller selektivt frafall, og utvalgene er sjelden store nok til at man kan studere spesielle grupper, som for eksempel innvandrere med en bestemt landbakgrunn.

Det finnes også en rekke kvalitative studier der forskerne går i dybden på bestemte tema ved å intervju et mindre antall personer. Slike studier kan gi god innsikt i prosesser og mekanismer, foreldres motiver og begrunnelser for å dele permisjonen som de gjør, og deres opplevelser og erfaringer i permisjonstiden (f.eks. Almquist mfl. 2011; Salmi & Lammi-Taskula 2015b; Smeby 2013). Funn fra kvalitative studier kan imidlertid ikke uten videre generaliseres til befolkningen generelt. Noen forskere kombinerer også flere metoder, som representative spørreundersøkelser og kvalitative undersøkelser av et fåtall personer, for eksempel Evertsson mfl. (2015).

1.5 Rapportens struktur

Vi presenterer først *permisjonsordningenes utforming, med særlig vekt på fedrekvoten*, for de ulike landene. Kjennskap til ordningenes utforming er viktig for å forstå forskningen på feltet, for eksempel hvorfor fedres permisjonsuttak er høyere i noen land enn andre, og hvorfor det har vært mer forskning om fleksibelt uttak, samt uttak mens også mor er til stede, i noen land enn i andre. Deretter går vi gjennom *kunnskap om fedres uttak av fedrekvote (fedrekvotens omfang)*. Vi undersøker hva nyere norsk og nordisk forskning sier om fedres bruk av fedrekvoten. I hvilken grad tar fedre ut det de har krav på? Innebærer utvidelser av fedrekvoten at fedre øker sitt permisjonsuttak? Og motsatt, innebærer en avskaffelse av kvoten (som i Danmark) at fedre reduserer sitt uttak, og hva skjer når kompensasjonsgraden reduseres (som på Island)? Hvordan varierer permisjonsbruk mellom fedre? Hvem tar ut mer enn kvoten, og hvem tar ut mindre enn kvoten? Hva betyr kjennetegn ved foreldrene (for eksempel utdanning og inntekt) og ved arbeidsplassen (for eksempel offentlig eller privat sektor, manns- eller kvinnedominert), og hvordan endres dette over tid?

I rapportens tredje del ser vi nærmere på *forskning om hvordan fedrekvoten benyttes*. Vi undersøker hva forskningen sier om hvilken betydning fedrekvotens lengde og fleksibilitet har for bruken blant ulike grupper av fedre. En fleksibel fedrekvote innebærer at permisjonen kan utsettes, deles opp og tas mens også mor er hjemme. Far kan jobbe deltid, ta permisjon en dag i uka eller noen timer hver dag. Hvor

vanlig er det at mor er hjemme mens far har permisjon, og hvilke konsekvenser har slik «dobbeltomsorg» for fars omsorgskompetanse og for foreldrenes fordeling av hus- og omsorgsarbeidet i permisjonstiden? Hvordan opplever fedrene permisjonstiden, i hvilken grad utfører de også husarbeid som matlaging, handling, rengjøring, osv., og i hvilken grad er de disponible for jobben? Hva vet vi om hvilken betydning en oppstyking av permisjonen har for fedres utbytte av permisjonen og for mors mulighet til å dra på jobb?

Til slutt undersøker vi hva foreliggende forskning sier om *holdninger til fedrekvoten*. Vi ser primært på foreldrenes holdninger, men omtaler også forskning om holdninger i befolkningen generelt og hos bestemte grupper, som arbeidsgivere og kolleger. Hva synes folk om lengden på kvoten – ville de foretrekke kortere eller lengre kvote? Hva synes folk om utformingen av ordningen, for eksempel når det gjelder mulighetene for fleksibilitet og dobbeltomsorg? Finner vi ulike moralske rasjonaliteter for om og hvordan fedrekvoten bør brukes? I hvilken grad slutter innvandrereforeldre opp om fedrekvoten? Og er det forskjeller mellom innvandrere med ulik landbakgrunn?

Avslutningsvis *opsummerer vi hovedfunnene og diskuterer i hvilken grad det er rimelig å si at fedrekvoten fungerer som en norm for fedres permisjonspraksis*. Vi diskuterer hvilken betydning det å innføre, utvide eller fjerne øremerket permisjon har for fedres permisjonsbruk på tvers av land. Vi diskuterer også holdninger til fedrekvote og dilemmaer knyttet til fleksibilitet og hva en oppstyking av kvoten har å si for fedres og mødres permisjonspraksis. Til slutt peker vi på noen områder der det er behov for ny kunnskap.

2 Fedrekvote – permisjonsordninger og bruk i nordiske land

Både Norge, Sverige, Island og Finland har nå en egen kvote for far i foreldrepermisjonen. Danmark hadde en slik ordning i en fireårsperiode rundt årtusenskiftet. I samtlige land har far også rett til noen uker permisjon ved barnets fødsel, samt at foreldrene kan fordele deler av permisjonen mellom seg som de vil. I dette kapittelet viser vi utviklingen av permisjonsordningene i de ulike landene, og med spesiell vekt på fars permisjonsrettigheter. Vi gir også en oversikt over dagens ordning og peker på noen kontekstuelle forhold som kan gjøre det lettere å forstå fedres permisjonsbruk. Vi gir først en kort omtale av alle landene under ett og går deretter nærmere inn på hvert enkelt land.

Tabell 1 gir en oversikt over utvikling og utforming av fars permisjonsrettigheter i de nordiske landene. Norge var altså først ute med å reservere deler av foreldrepermisjonen for far. Da de fire ukene med fedrekvote ble innført i 1993, skjedde dette samtidig med en omfattende utvidelse av den totale permisjonslengden. Fedrekvoten ble senere gradvis utvidet, og var i 2013 på 14 uker. I 2014 ble den redusert til 10 uker. Foreldre har hatt mulighet for å dele det meste av permisjonen mellom seg siden 1978. Etter hvert som fedrekvoten er utvidet, har den også blitt mer fleksibel slik at permisjonen kan benyttes over en lengre periode.

I Sverige ble det innført en reservert måned med foreldrepermisjon i 1995, dvs. at 30 dager av permisjonen ble forbeholdt hver av foreldrene. I 2002 ble ytterligere en måned reservert for hver av foreldrene, og i 2008 ble det innført en likestillingsbonus for å øke de økonomiske incitamentene for å dele foreldrepermisjonen likt. Paret kan få en viss bonus i form av skattelette hvis de deler foreldrepengene likt etter at de to reserverte månedene er brukt opp. Foreldrepenger kan tas ut fram til barnet er tolv år, og foreldrene har, fra 2012, rett til å ta en måned med foreldrepenger samtidig (Duvander 2013a).

Tabell 1. Fedres rett til permisjon og fedrekvote i nordiske land

	Norge	Sverige	Danmark	Island	Finland
Rett til å benytte felles betalt foreldrepermisjon	1978	1974	1984	1981	1985
Rett til (ubetalt) fedrepermisjon ved fødsel	1977	1980	1984	1998	1978
Fedrekvote (individuell ikke-overførbart rettighet)	1993–	1995–	1998–2002	2000–	2013–
Fedrekvote 2014	10 uker av totalt 46*	8 uker av totalt 69	0 uker av totalt 52	13 uker av totalt 39	6 uker av totalt 48
Fleksibelt uttak	Ja	Ja	Begrenset	Ja	Begrenset
Kan mor være hjemme samtidig?	Ja	Ja, opptil 30 dager	Nei	Ja	Ja, maksimum 3 uker
Hvilke fedre har rett til foreldrepermisjon?	Fedre med foreldrerett	Fedre med foreldrerett	Gifte/samboende	Alle	Gifte/samboende
Kan permisjon overføres til mor?	Ja, hvis far er syk eller ikke har foreldrerett		Mor kan ta hele permisjonen		
Tidsperiode fedre kan ta ut permisjon	3 år	12 år (80 % må tas i.l.a. 4 første år)	1 år – men kan forlenges	2 år	2 år
Kompensasjonsgrad 2013 (% av egen lønn opptil et visst tak)	100/80	77,6	100	80	70–90

* Gjelder for 100 % lønnskompensasjon. Tre uker permisjon som mor må ta før termin, kommer i tillegg.

Kilde: Eydal mfl. (2015); Eydal og Rostgaard (2015, s. 281).

Island innførte i 2000 en tredeling av foreldrepermisjonen med tre måneder forbeholdt hver av foreldrene, og tre måneder som foreldrene kan dele mellom seg som de ønsker. Dette skjedde i forbindelse med en kraftig utvidelse av permisjonen, som tidligere hadde vært kort og med lav kompensasjonsgrad. Permisjonen er fleksibel, og kan tas ut i deler og kombineres med yrkesarbeid (Eydal & Gíslason 2013).

Finland fikk fedrekvote i 2013, men innførte i 2003 en «bonuspermisjon» på to uker som far kunne ta dersom han også tok de to siste ukene av den

delbare permisjonen. De to ukene kunne ikke overføres til mor, men var likevel ikke en individuell rettighet for far. Fram til 2013 var fars uttak avhengig av mors samtykke. I 2010 ble «bonuspermisjonen» utvidet til fire uker. I 2013 ble ordningen med bonusuker avskaffet. Fars permisjon utgjør nå ni uker, hvorav 18 dager kan tas ut mens også mor har permisjon. Permisjonen må brukes før barnet fyller to år, og kan tas ut i bolker etter bestemte regler (Salmi & Lammi-Taskula 2015a, 2015b).

Danmark har per i dag ingen fedrekvote i lovgivningen. I 1998 ble det innført en to ukers fedrekvote i lovgivningen i uke 25 og 26 etter barnets fødsel, men denne ble avskaffet i 2002. Fedre har nå rett til to ukers permisjon like etter fødselen. 32 uker av foreldrepermisjonen kan foreldrene dele mellom seg som de vil. I Danmark reguleres permisjonsrettighetene også via tariffavtaler og lokale avtaler i arbeidslivet. Fedre har altså forskjellige permisjonsrettigheter avhengig av hvilken bransje og virksomhet de jobber i, og må i større grad enn fedre i andre nordiske land forhandle om permisjonen med sin partner og med arbeidsgiver (Rostgaard & Lausten 2015).

2.1 Fedrekvote, permisjonsordninger og bruk i Norge

Norge var først ute med å reservere en del av foreldrepermisjonen til far. I 1993 ble fire av de betalte permisjonsukene forbeholdt far. Til tross for at foreldre siden slutten av 1970-tallet hadde hatt mulighet til å dele det meste av permisjonen mellom seg, var fedres permisjonsuttak fremdeles lavt på begynnelsen av 1990-tallet (Brandth & Kvande 2003).

2.1.1 Utvikling av foreldrepermisjonen og fedrekvote i Norge

Norge hadde lenge forholdsvis kort foreldrepermisjon. I 1987 var den fremdeles bare 20 uker, hvorav seks uker var reservert for mor og 14 uker kunne deles mellom foreldrene (tabell 2). På slutten av 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet kom flere mindre utvidelser, og i 1992, året før fedrekvoten ble innført, var den totale permisjonslengden 35 uker med 100 prosent lønnskompensasjon eller 44,4 uker med 80 prosent kompensasjon. Da de fire ukene med fedrekvote ble innført i 1993, ble permisjonen samtidig utvidet med totalt sju uker. Ved å reservere deler av permisjonen for far, skulle foreldrepermisjonen deles likere mellom foreldrene. Den

eksplisitte målsettingen med fedrekvoten var å styrke relasjonen mellom far og barn. I tillegg var intensjonen å bidra til økt likestilling mellom mor og far både i arbeidslivet og i familien (Brandth & Kvande 2013b). Tabell 2 gir en oversikt over utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten i Norge. En mer detaljert oversikt over dagens regler gis i vedleggstabell 1.

Tabell 2. Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote i Norge

År	Antall uker totalt 100 % (80 % lønn)	Mors del	Felles (delbar) 100 % (80 % lønn)	Fars del (fedrekvote)	Omsorgspermisjon for far ved fødsel (ev. betalt av arbeidsgiver)
1977	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 uker før termin)	24 (32)		2
1992	35 (44,4)	6 (+ 2 uker før termin)	27 (36,4)		2
1993	42 (52)	6 (+ 3 uker før termin)	29 (39)	4	2
2005	43 (53)	6 (+ 3 uker før termin)	29 (39)	5	2
2006	44 (54)	6 (+ 3 uker før termin)	29 (39)	6	2
2009	46 (56)	6 (+ 3 uker før termin)	27 (37)	10	2
2011	47 (57)	6 (+ 3 uker før termin)	26 (36)	12	2
2013	49 (59)	14 (+ 3 uker før termin)	18 (28)	14	2
2014	49 (59)	10 (+ 3 uker før termin)	26 (36)	10	2

Tabell etter Brandth og Kvande (2013b, s. 14–16) / <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+-barn/Foreldrepenger.347653.cms#chapter-3>

Fedrekvoten ble senere utvidet til 5/6 uker i 2005/2006 og til 10/12/14 uker i 2009/2011/2013. I 2014 ble kvoten redusert til 10 uker. Fram til 2009 ble fedrekvoten innført og utvidet gjennom nye uker i tillegg til eksisterende permisjon. Ved utvidelsene i 2009 og 2011 ble imidlertid fellesdelen redusert først med to uker og så med en uke til. Dermed ble mors permisjonsmulighet noe redusert.

Utbetaling av foreldrepenger stiller krav til yrkesaktivitet før fødsel og til yrkes- eller studieaktivitet etter fødsel. For å få rett til permisjon må mødre og fedre ha vært i arbeid seks av de ti siste månedene før stønadsperioden starter. Dersom far skal ha rett til den delbare permisjonen, må mor være i arbeid eller utdanning mens far har permisjon (aktivitetskrav). Rasjonalet er at staten ikke skal betale for dobbeltomsorg. Dette prinsippet følges

imidlertid ikke fullt ut. Mor kan være hjemme i 50 prosent permisjon samtidig med fars permisjon, mot at den totale permisjonslengden blir kortere (Brandth & Kvande 2013b).

Fram til 2010 hadde ikke far rett til fedrekvote hvis mor jobbet mindre enn halv stilling. De siste årene er retten til fedrekvote blitt utvidet til å gjelde stadig flere grupper av fedre, men fars rett til fedrekvote forutsetter at både far og mor har vært yrkesaktive før fødselen. Da fedrekvoten ble innført i 1993, var det et krav at mor ikke skulle være hjemme samtidig med at far hadde permisjon. Dette skapte problemer ettersom mange familier sto uten barnehageplass ved permisjonens utløp, og mødre skulle tilbake i ulønnet permisjon i påvente av barnehageplass (Vollset 2011). Året etter ble loven endret slik at mor kunne være hjemme samtidig.

Fra 2007 har foreldrepermisjonen i Norge vært en ordning med fleksibelt uttak. Permisjonen (inkludert fedrekvoten) kan tas både gradert, som deltidspermisjon i kombinasjon med deltidsarbeid, og som utsatt permisjon med uttak av permisjon i ulike bolker inntil barnet fyller tre år (Brandth & Kvande 2013a). I tillegg til den betalte foreldrepermisjonen har hver av foreldrene rett til ett års ulønnet permisjon for å ta seg av barna. Retten til fravær er nedfelt i arbeidsmiljøloven. Retten til foreldrepenger reguleres av lov om folketrygd.

Da fedrekvoten ble innført på begynnelsen av 1990-tallet, hadde bare en fjerdedel av barn i alderen ett til to år plass i barnehage, og det var lenge stor mangel på barnehageplasser for de minste barna. På 2000-tallet har det vært en kraftig opptrapping av barnehageutbyggingen. I 2009 ble barnehageplass lovfestet som en rettighet fra barnet fyller ett år, og nå går omtrent åtte av ti ett til to-åringer i barnehage. På slutten av 1990-tallet ble det innført en ordning med kontantstøtte for ett- og toåringer som ikke går i offentlig subsidiert barnehage. Ordningen er etter hvert blitt mer målrettet mot de minste barna. Kontantstøtten for to-åringer ble avviklet i 2012, og satsene er nå betydelig hevet. Da ordningen ble innført, mottok omtrent tre av fire barn i kontantstøttealder stønaden. Andelen mottakere har sunket i takt med barnehageutbyggingen. I 2014 hadde bare 23 prosent av foreldre med ettåringer kontantstøtte (Egge-Hoveid 2015). Lav barnehagedekning, slik vi hadde i Norge på begynnelsen av 1990-tallet, kan innebære at en del foreldre (oftest mødre) velger å ta en del ulønnet permisjon i forlengelsen av den betalte permisjonen i påvente av barnehageplass. Dette kan ha betydning for hvordan de fordeler foreldrepermisjonen mellom seg, hvordan denne spres over tid, og om mor er hjemme når far tar fedrekvoten. Fedrekvoten ble dessuten innført

i en periode med lavkonjunktur og høy arbeidsledighet.¹ Også dette kan ha betydning for mors og fars bruk av foreldrepermisjon.

2.1.2 Far tar kvoten, mor tar resten av permisjonen

Alle registerdata- og surveystudier fra Norge viser at fedre i stor grad bruker fedrekvoten, i motsetning til den delbare permisjonen, som i all hovedsak benyttes av mor (Bringedal & Lappegård 2012b; Fougner 2012; Lappegård 2012; Naz 2010). Gahzala Naz har benyttet registerdata (FD-trygd) om alle samboende/gifte par som fikk barn i Norge i 2001, og som har rett til å ta ut foreldrepermisjon (vært i jobb minst seks av de siste ti månedene før fødsel) (Naz 2010). Hun fant at 31 prosent av fedrene ikke tok permisjon i det hele tatt, at 53 prosent tok fedrekvoten, og at 16 prosent tok permisjon utover fedrekvoten.

2.1.3 Utvidet fedrekvote – utvidet permisjonsbruk blant fedre

Fedres permisjonsuttak har økt i takt med innføring og utvidelser av fedrekvoten (Fougner 2012; Lappegård & Bringedal 2013). Barnetilsynsundersøkelsen fra 2010 (en intervjuundersøkelse blant husholdninger med barn i alderen 0–9 år) viste at mødre fortsatt tar hoveddelen av permisjonen, men at fedre har justert sitt uttak etter det som til enhver tid er fedrekvotens lengde (Bringedal & Lappegård 2012b).² Etter hvert som fedrekvotens lengde har økt, har også fedres permisjonsuttak økt. Barnetilsynsundersøkelsen fra 2010 omfatter foreldre som fikk barn fra 2001 til 2009. Både andelen fedre som tar lønnet permisjon, og fedres permisjonslengde har økt i denne perioden. I 2001 tok litt over 60 prosent av fedrene lønnet permisjon. I 2009 var det 80 prosent av fedrene som gjorde det. Ifølge barnetilsynsundersøkelsen fra 2010 økte gjennomsnittlig uttak av lønnet permisjon blant fedre fra 6,5 uker til 10 uker i den perioden som omfattes av studien. Mødres gjennomsnittlige permisjonstid med lønn gikk ned fra 47 uker i 2001 til 44 uker i 2009. Dette kan henge sammen med både at fedrekvoten er utvidet, og at fellesdelen av permisjonen, som typisk benyttes av mødre, ble redusert med to uker i 2009. I tillegg ble det atskillig lettere å få

¹ I 1993 var arbeidsledigheten på 6 prosent (<https://www.ssb.no/statistikbanken>).

² I undersøkelsen rapporterer en del foreldre om permisjon flere år tilbake i tid. Det kan dermed være noe usikkerhet knyttet til hvor lenge man var hjemme. I hovedsak var det mor som ble intervjuet, og informasjon om samboer/ektefelle ble gitt enten av mor gjennom indirekte intervju, eller gjennom direkte intervju med far dersom det lot seg gjøre.

barnehageplass i perioden (Bringedal & Lappegård 2012b). En tredel av mødrene i barnetilsynsundersøkelsen tok i tillegg ulønnet permisjon i etterkant av den lønnede permisjonen. Det er mest utbredt med en relativt kort ulønnet permisjon på en til tre måneder, typisk i påvente av barnehageplass. Mødre i Agder og Rogaland tar mest ulønnet permisjon. Nesten halvparten av mødrene i disse fylkene tar både lønnet og ulønnet permisjon, og her er det mer utbredt enn ellers i landet med lang ulønnet permisjon (sju til tolv måneder).

Andelen som tar lønnet permisjon, har økt blant både mødre og fedre (Bringedal & Lappegård 2012b). Utvidelsen av fedrekvoten har ført til at flere fedre tar mer foreldrepermisjon, og dermed en noe likere deling av permisjonen. Men i 2009 utgjorde fedres permisjonsuttak likevel bare 23 prosent av mødres uttak. Det vanlige mønsteret er fortsatt at fedre tar fedrekvoten og mor tar resten (Bringedal & Lappegård 2012b; Naz 2010). Det frie valget er fortsatt et kjønnvalg (Brandth & Kvande 2012).

2.1.4 Selvforsterkende effekt på bruk av fedrekvoten

Dahl mfl. (2014) har beregnet «likemannseffekten» av innføringen av fedrekvoten. De studerer betydningen av nettverk på arbeidsplassen og i familien og finner at sannsynligheten for at en mann tar permisjon ved sitt første barn, øker dersom han hadde en kollega eller en bror som fikk barn rett etter innføring av fedrekvoten i 1993, sammenlignet med dem som hadde kolleger eller brødre som fikk barn rett før innføringen av kvoten. De finner også en snøballeffekt; det vil si at effekten forsterkes over tid. For hver ny fødsel etter innføring av kvoten, øker sannsynligheten for at kolleger eller brødre tar permisjon. De studerer effekter til og med 1999, altså seks år etter at fedrekvoten ble innført. Forfatterne antar at informasjonsutveksling om erfaringer med bruk av fedrekvoten og om fravær av negative konsekvenser på jobben, er den viktigste forklaringen på «likemannseffekten». Dette understøttes av at effekten er størst når «likemannspappaen» er leder på høyt nivå i bedriften og i bransjer med lavere jobbsikkerhet. Når det gjelder utvalget av likemannskolleger som påvirkes av innføringen av fedrekvoten, har studien begrenset dette til å gjelde små og mellomstore bedrifter, slik at det skal være sannsynlig at det foregår informasjonsutveksling. Forfatterne understreker at snøballeffekten må utforskes videre. Analysen er basert på registerdata (koblet sammen fra ulike registre) med informasjon om demografiske variabler (blant annet fødsler og søsken), permisjonsbruk, arbeidsplass, kolleger, ledere osv. Forskerne betrakter innføringen av

fedrekvoten som et naturlig eksperiment og analyserer spredningseffekten ved hjelp av et såkalt Regression Discontinuity Design, eller «RD-design», som er en metode for å avdekke den kausale effekten av en hendelse, i dette tilfellet innføring av fedrekvoten.³

2.1.5 2009: Lang og fleksibel fedrekvote – flere tar kvoten, men deler den opp

Fougner har undersøkt hvordan utvidelsen av fedrekvoten i 2009 fra seks til ti uker påvirket fedres uttak av fedrekvote og foreldrepenger (Fougner 2012). Dette er gjort ved å sammenligne fedre som har barn født før og etter at regelendringen trådte i kraft, basert på informasjon om foreldre og deres uttak av foreldrepenger i registre i Arbeids- og velferdsdirektoratet.⁴ Analysen er deskriptiv og tar ikke sikte på å isolere kausale effekter av reformen. Etter utvidelsen av fedrekvoten i 2009 har det vært en økning både i andel fedre som mottar foreldrepenger, og i antall dager med foreldrepenger. Fedre med rett til seks uker fedrekvote fikk utbetaling for sju uker, mens fedre med rett til ti uker fedrekvote fikk utbetaling for vel ti uker. Fedre med barn som er født etter utvidelsen, har tatt lønnet permisjon i 45 prosent flere dager enn fedre med barn født før utvidelsen. Fortsatt tar mor ut det meste av fellesperioden før far starter uttak av fedrekvote. Andelen fedre med foreldrepenger er høyest når barnet er mellom ni og 15 måneder. Etter at fedrekvoten ble utvidet fra seks til ti uker, ble fedrekvoten oftere delt opp, og far får noe oftere utbetalt foreldrepenger i vinterhalvåret. Fedre tar fortsatt ut det meste av sin permisjon om sommeren, uansett når på året barnet er født. Dette kan skyldes at permisjonen kombineres med ferie, samtidig med at mor og eventuelle eldre søsken har fri, og at det kan oppleves lettere å være borte fra jobb om sommeren når de fleste andre også har fri (Fougner 2012).

³ Regression Discontinuity er en mye brukt kvasi-eksperimentell metode for å isolere den kausale effekten av en intervensjon (her innføring av fedrekvoten), der det er et klart skille (cut-off-punkt eller terskel) mellom dem som omfattes av intervensjonen (eksperimentgruppe), og dem som ikke omfattes (kontrollgruppe) av denne. Ved å sammenligne observasjoner som ligger tett inntil hver side av dette skillet (her: dato for innføring av fedrekvoten), kan man beregne en gjennomsnittlig effekt av intervensjonen.

⁴ Utvalget omfatter alle som har barn født i perioden 1.7.2008 til 30.6.2009 og i perioden 1.7.2009 til 30.6.2010.

2.1.6 Far tar mest permisjon når mor har høy utdanning og foreldrene likt inntektsnivå

Flere studier viser at jo høyere utdanning og inntekt mor har, desto mer permisjon tar far (Bringedal & Lappegård 2012b; Fougner 2012; Lappegård 2012; Naz 2010). Når det gjelder fars inntekt, er sammenhengen litt mer uklar. Basert på registerdata med mer enn 100 000 par som fikk sitt første barn mellom 1996 og 2003, finner Lappegård (2012) en sammenheng mellom høy inntekt og større uttak av permisjon også blant fedre, men ikke så sterk som for mødre. Grambo og Myklebø (2009) finner, basert på en spørreundersøkelse fra 2008,⁵ at fedre med middels høy inntekt tar mest permisjon, mens både fedre med lav og fedre med høy inntekt tar mindre. Inntektsbalansen mellom foreldrene har betydning. Jo likere inntektsnivå hos mor og far, desto mer permisjon tar far (Lappegård 2012). Fars permisjonsbruk varierer lite mellom geografiske regioner, og gifte og samboende fedre tar like mye permisjon. Alder har også lite å si for permisjonsbruk (Bringedal & Lappegård 2012a; Lappegård 2012). I den grad man finner aldersforskjeller, er det fedre i alderen 30–39 år som oftest tar ut foreldrepenger, og som oftest tar ut mer enn fedrekvoten. Unge fedre tar minst permisjon (Fougner 2012).

2.1.7 Fedrekvoten brukes i alle deler av arbeidslivet, delbar permisjon varierer

Fedrekvoten brukes i stor grad i både offentlig og privat sektor, på store og små arbeidsplasser og uavhengig av kjønns sammensetningen på arbeidsplassen. Naz (2010) sine registeranalyser av par som fikk barn i 2001, viser at fars arbeidsplass ikke har noe å si for bruk av fedrekvoten. Fedre som jobber i kvinnedominerte yrker eller i offentlig sektor, har imidlertid større sannsynlighet for å benytte den delbare permisjonen. Flere studier viser at *mors* utdanning, relativ inntekt og arbeidstid er viktige for å forklare fedres bruk av *delbar permisjon* (Lappegård 2012; Naz 2010). Fars permisjonsuttak er større når mor jobber i privat enn i offentlig sektor. Kjønns sammensetningen på *mors* arbeidsplass har betydning for fedres uttak av permisjon utover kvoten. Hvis mor har en mannsdominert arbeidsplass, tar fedre lengre permisjon enn kvoten og mor noe kortere permisjon enn vanlig. Dette gjelder imidlertid få mødre. Fedre som arbeider på kjønnsnøytrale arbeidsplasser, har størst

⁵ Spørreskjemaet ble sendt til foreldrepar med felles adresse som fikk barn i september 2007. Barnet var omtrent ni måneder gammelt da foreldrene mottok skjemaet. Registerdata fra Arbeids- og velferdsdirektoratets foreldrepengerregister ble koblet på utvalget i forkant av utsendelsen. Det kom inn 1368 svar, og svarandelen var på 35 prosent.

sannsynlighet for å ta lang permisjon. Størrelsen på fars arbeidsplass har betydning. Fedre som jobber på en liten arbeidsplass, har større sannsynlighet for å la være å ta permisjon, mens fedre på store arbeidsplasser har størst sannsynlighet for å ta lang permisjon. Særlig på små, mannsdominerte arbeidsplasser i privat sektor begrenser fedre sitt permisjonsuttak, og det er nettopp ved slike arbeidsplasser at flertallet av norske fedre arbeider. Til tross for disse begrensningene blir *fedrekvoten* stort sett benyttet på tvers av sektorer og andre arbeidsplasskjenntegn. Lappegård konkluderer med at dersom man ønsker en likere deling av foreldrepermisjon, er det nødvendig med fedrekvote. Rett til å dele permisjonen er ikke tilstrekkelig (Lappegård 2012). Disse funnene er i tråd med Naz (2010) sine konklusjoner basert på registerdataanalyser av permisjonsbruk blant fedre som fikk barn i 2001.

2.1.8 Karrierfedre begrenser uttaket av permisjon for å beholde karrieremomentum

En mixed-method-studie (dvs. at man kombinerer flere metoder) av fedres permisjonsbruk blant siviløkonomer, jurister og sivilingeniører viser at fedrekvoten har endret fedres permisjonsbruk, fra unntaksfenomen til normalsituasjon også i karriererker (Halrynjo & Lyng 2013). Studien bygger på surveydata fra 1309 fedre og 1534 mødre⁶ og 38 dybdeintervjuer med mødre og fedre med erfaring fra arbeidsintensive karrierejobber. Både fedre og mødre i denne 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 tatt ut fedrekvoten. Likevel har nesten 30 prosent av fedrene som fikk barn etter at fedrekvoten ble innført i 1993, og fram til 2007, ikke tatt noe permisjon. Mødres gjennomsnittlige permisjonsuttak er dermed mer enn sju ganger så høyt som fedres i disse profesjonene. Dette til tross for kjønnslike karrierepreferanser og likestilte holdninger, samt at også mødre ofte arbeidet på mannsdominerte arbeidsplasser i privat sektor da de fikk sitt første barn.

Intervjuene 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 enkeltstående, tidsbegrenset fravær. Men når det hele tiden er mange

⁶ Undersøkelsen ble gjennomført i 2007. Utvalget var spesifisert på alder 30–50 år for å få med tilstrekkelig mange med relativt fersk erfaring fra omsorgsansvar, og omfatter mødre og fedre som fikk sitt første barn i perioden 1979–2007. Fedre som fikk barn etter 1993, regnes som omfattet av fedrekvoten.

høyt kvalifiserte, motiverte og «sultne» kolleger som konkurrerer om de samme mulighetene, prosjektene og opprykkene, kan selv et kortvarig fravær medføre at en havner bakpå i karriereløypa. Studien viser hvordan foreldre i karriererker stilles overfor et dilemma – også ved kortere permisjoner – 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 og prestasjon. Selv når lønnskompensasjon og institusjonalisert fedrekvote reduserer umiddelbare hindringer og direkte omkostninger, byr det å ta i bruk foreldrepermisjon på særlige utfordringer: Det innebærer at en risikerer å bli «erstattbar» i en jobb der det å lykkes krever at en klarer å gjøre seg «uerstattelig». Også midlertidig, kortvarig fravær medfører et sjansespill med statusen som «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 potensielt begrense egen karriere og egne framtidige muligheter. Dette dilemmaet, og de potensielle langsiktige konsekvensene, settes på spissen fordi permisjonen(e) gjerne sammenfaller i tid med en særlig viktig fase i karriereetableringen. Studien viser hvordan fedrene kan håndtere karrieredilemmaet gjennom å begrense fraværet fra jobb, noe mødre verken har praktisk eller moralsk tilgang til å gjøre. Både mødre og fedre forteller mye om problemer og risiko knyttet til at far skal ta permisjon, mens mors potensielle risiko ved lang foreldrepermisjon systematisk snakkes ned (Halrynjo & Lyng 2013).

2.1.9 Ikke-vestlige innvandrerfedre tar minst, vestlige innvandrerfedre tar mest

Innvandrerfedre tar også permisjon, men det er store forskjeller etter hvor de kommer fra. Basert på en spørreundersøkelse fra 2008 fant Grambo og Myklebø (2009) at fedre som er født i Nord-Amerika, Oseania eller Europa utenom Norge, oftere tar lønnet permisjon enn fedre født i Norge. Fedre som er født i Afrika, Asia, Sør- eller Mellom-Amerika, tar sjeldnere permisjon. Det er særlig utenlandskfødte foreldre (spesielt fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika) og foreldre med lav utdanning som ikke er klar over at far har rett til mer enn fedrekvoten. I familiene hvor bare en av foreldrene har rett til foreldrepenger, er det en overrepresentasjon av ikke-vestlige innvandrere. Fedre fra Afrika, Asia og Sør-Amerika oppgir oftere enn norske fedre at de opplever press fra arbeidsgiver til ikke å ta permisjon, og at de ikke er klar over

at de har rett til å benytte permisjon utover kvoten. I familiene hvor bare far har rett til permisjon, er det i tillegg en større andel foreldre som er født i Nord-Amerika, Oseania og Europa utenom Norden (Grambo & Myklebø 2009). Data om permisjonsuttak på kommunenivå viser også at fedrepermisjonene er korte i kommuner hvor det bor mange innvandrere fra Afrika og Asia (Tøge 2011).

2.2 Fedrekvote, permisjonsordninger og bruk i Sverige

Sverige innførte en måned med foreldrepenger som var reservert for hver av foreldrene, i 1995, populært kalt «pappamånaden». Samtidig ble resten av permisjonen individualisert. Foreldrepengene inkludert pappamånaden var fleksibel fra starten av, og kunne tas ut i én eller flere bolker fram til barnet fylte åtte år eller hadde avsluttet sitt første skoleår. Senere ble fleksibiliteten ytterligere utvidet.

2.2.1 Utvikling av foreldrepermisjonen og fedrekvote i Sverige

Foreldrepermisjonen (föräldraförsäkringen), som ble innført i 1974, ansees gjerne som et vendepunkt i Sverige når det gjelder overgangen fra eninntekts- til toinntektsfamilien som forsørgermodell (Ferrarini & Duvander 2010). Omtrent samtidig kom andre tiltak som gikk i samme retning, slik som individuell beskatning og utbygging av offentlig barneomsorg. Innføringen og utvidelsen av foreldrepermisjonen har vært begrunnet ut fra flere hensyn, og ulike argumenter har hatt skiftende tyngde over tid. Da foreldrepermisjon ble innført i 1974, handlet diskusjonen i hovedsak om likestilling mellom kvinner og menn, og særlig om at kvinner skulle ha mulighet til å ha inntektsgivende arbeid. Man pekte også på at fars ansvar hjemme var viktig, men så det ikke som sannsynlig at fedre ville ta særlig mye permisjon (Cedstrand 2011). Permisjonen var begrenset til seks måneder for å holde kostnadene nede og for å unngå at kvinner fikk lange yrkesavbrudd (Duvander & Hwang 2015). Argumentet om å unngå lange yrkesavbrudd for kvinner kom i bakgrunnen da permisjonen ble forlenget på 1980-tallet. På 1990-tallet kom argumenter om menns ansvar for barneomsorg og husarbeid mer i forgrunnen, og etter hvert ble altså først en, og så to måneder reservert for hver av foreldrene (1995 og 2002). Den første av disse såkalte «pappamånadene» ble innført uten at permisjonen ble forlenget, mens

den andre ble innført samtidig med at permisjonen ble forlenget med en måned. Også ved å individualisere foreldrepermisjonen (1995) gav man et klart signal om at større likedeling var ønskelig. Halvparten av dagene utover den perioden som er reservert for mor/far, ble tildelt hver av foreldrene (se tabell 3). Hvis en av dem ønsker å ta ut mer enn halvparten, må hun/han ha godkjenning (underskrift) av den andre. I 2008 ble det innført en likestillingsbonus som et ytterligere insentiv for å få far til å ta en større del av permisjonen. Regelverket var imidlertid ganske komplekst, og bonusbeløpet var ganske lavt. Ordningen ble forenklet i 2012, men bonusbeløpet er fremdeles ganske lavt.

I dag er foreldrepermisjonen på totalt 480 dager (16 måneder), åtte måneder til mor og åtte måneder til far (se vedleggstabell 2). To måneder er reservert for hver av foreldrene. Resten kan overføres fra den ene til den andre, mot samtykke. 390 dager kompenseres med en viss andel av foreldrenes inntekt, opp til et gitt tak. For de resterende 90 dagene betales en flat minstesum per dag.⁷ Tabell 3 gir en oversikt over utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten i Sverige. Oversikt over dagens permisjonsregler gis i vedleggstabell 2.

Den svenske permisjonsordningen gir rom for stor fleksibilitet. Retten til betalt foreldrepermisjon (foreldreforsikring) og retten til fravær fra jobben for å ta seg av barn (foreldreledighet) er skilt fra hverandre. Foreldreforsikringen gir rett til kompensasjon under foreldreledighet og betales ut av Försäkringskassan. Retten til foreldreledighet reguleres i föräldraledighetslagen. Ifølge denne har foreldre rett til å være borte fra jobben fram til barnet er 18 måneder, uansett om de tar ut foreldrepenger eller ikke. Deretter har de rett til permisjon når de tar ut foreldrepenger.

Ettersom retten til foreldreledighet (permisjon med eller uten kompensasjon) gjelder fram til barnet er 18 måneder, mens man kan ta betalt permisjon til barnet fyller 12 år (åtte år fram til 2014), velger foreldre ofte å spare mye av den betalte permisjonen til etter at barnet er 18 måneder. Dette gjør de ofte ved å ta betalt permisjon kun noen dager per uke, eller mindre enn fulle dager, før barnet er 18 måneder. Betalt permisjon som ikke er benyttet når barnet er 18 måneder, kan tas ut som enkeltdager (eventuelt deler av dager) eller lengre perioder fram til barnet fyller 12 år. Dette kalles gjerne «å spre dagene» og er

⁷ Høsten 2015 fremmet regjeringen et lovforslag om at tre måneder av permisjonen skal reserveres for hver av foreldrene fra og med 01.01.16. Den samlede foreldrepengerperioden skal ikke forlenges. Forslaget har vært på høring og skal også stemmes over i Riksdagen i løpet av høsten.

den vanligste formen for fleksibelt uttak (Duvander 2013a). Det å kunne «spre dagene» på denne måten forutsetter at man har råd til å ha redusert kompensasjon i noen av (eller alle) de første 18 månedene. En del arbeidsgivere betaler imidlertid litt ekstra stønad i permisjonstiden (ofte 10 prosent), og mange dekker tapt inntekt utover det som er taket for utbetalinger av foreldrepenger (Duvander 2006). Flexibiliteten ble litt redusert i 2014: 80 prosent av foreldrepengedagene må tas før barnet fyller fire år (se tabell 3).

Tabell 3. Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote i Sverige

1974	Foreldrepermisjonen (föräldraförsäkringen) blir innført. Foreldre får utbetalt foreldrepenger (föräldrapenning) i seks måneder. De som har vært yrkesaktive, får 90 prosent av tidligere inntekt. De som ikke har vært yrkesaktive, får en dagstønad som er forholdsvis lav. Permisjonen kan deles mellom foreldrene.
1986	Foreldrepermisjonen blir forlenget til 12 måneder.
1989	Foreldrepermisjonen blir forlenget til 15 måneder. 12 måneder kompenseres med 90 prosent av tidligere inntekt for dem som har vært yrkesaktive, og en dagstønad for dem som ikke har vært yrkesaktive. 90 dager kompenseres med en minstesum per dag for alle.
1995	En måned med foreldrepenger blir reservert for hver av foreldrene. Resten av permisjonen blir individualisert. Foreldrepengene kan tas ut i én eller flere bolker fram til barnet fyller åtte år eller har avsluttet sitt første skoleår.
2002	Ytterligere en måned blir reservert for hver av foreldrene. Foreldrepengerperioden forlenges med én måned, til totalt 16 måneder.
2008	Det blir innført en likestillingsbonus. Når de reserverte månedene er brukt opp, kan paret få SEK 100 per dag i skattelette når de deler på foreldrepengene. De må dokumentere at den forelderen som ikke har foreldrepenger, er i arbeid eller studerer. Pengene utbetales opptil et år i etterkant.
2012	Likestillingsbonusen forenkles. Kravet om at den andre forelderen må være i arbeid eller studier, fjernes, og bonusen utbetales uten forsinkelse. Foreldre kan ta en måned med foreldrepenger samtidig.
2014	Foreldrepengene kan benyttes til barnet fyller 12 år, men 80 prosent av foreldrepengedagene må benyttes før barnet fyller fire år.

Kilde: Duvander (2013a, s.166–169), Duvander og Viklund (2014, s.24–27), Duvander (2014b, s. 404–408).

Endringer i foreldrepermisjonen har tidvis vært en del av et kompromiss der det samtidig har kommet andre reformer som kan motvirke eller dempe likestillingseffekter av foreldrepermisjonen. For eksempel ble det, like før den første reserverte måneden i 1995, innført en omsorgstønad (vårnadsbidrag) for foreldre som ikke har barn i barnehage. Denne ble avskaffet etter kort tid, men ble innført igjen omtrent samtidig med likestillingsbonusen i 2008. Fra og med 2009 kan kommunen tilby omsorgstønad til ett- og toåringer som ikke går i barnehage. Bidraget kan

ikke benyttes sammen med foreldrepenger eller arbeidsledighetstrygd. Godt og vel en av tre kommuner tilbyr omsorgstønad, men andelen brukere er svært lav (Duvander & Hwang 2015). Foreldre har rett til plass i en offentlig subsidiert barnehage fra barnet er ett år. Som i Norge ble fedrekvoten i Sverige innført i en periode med lavkonjunktur.

2.2.2 Flertallet av svenske fedre tar ut foreldrepenger, men mødre tar klart mest

Bruk av foreldrepermisjon er i Sverige studert ved hjelp av flere ulike mål. Et relevant mål er andelen fedre som bruker minst én dag med foreldrepenger. Denne andelen økte klart da den første reserverte pappamåneden ble innført, fra 44 prosent i 1994 til 77 prosent i 1995. Etter at likestillingsbonusen ble innført i 2008, lå den fremdeles på omtrent samme nivå. Disse tallene gjelder uttak i løpet av barnets to første leveår. Følger man barnet til det er åtte år og foreldre ikke lenger kan ta ut foreldrepenger, finner man at nesten ni av ti fedre har tatt ut foreldrepenger (Cedstrand 2012).

Et annet vanlig mål er fedres andel av alle foreldrepengedager i et gitt år (Cedstrand 2012; Duvander 2013a; Hansen mfl. 2013). Denne andelen har økt kraftig, fra under 1 prosent i 1974 til omtrent en fjerdedel i 2012 (tabell 4). Dette målet er basert på alle foreldrepengedager som er brukt i et gitt år, og kan dermed være påvirket av antall fødsler i et gitt år og av antall barn i hvert årskull fra null til åtte år. Ettersom mor vanligvis tar permisjon først, er fars andel av dagene gjerne lavere i barnets første leveår enn når barnet blir eldre. Uansett viser tabell 4 at fars permisjonsbruk har økt markant siden ordningen med foreldrepenger ble innført. Samtidig tar fedre fremdeles atskillig mindre enn halvparten av foreldrepengedagene.

Tabell 4. Andel (%) av dager med utbetalte foreldrepenger til fedre og mødre 1974–2012. Sverige

	1974	1979	1984	1989	1994	1999	2004	2009	2010	2011	2012
Fedre	0,5	4,8	5,1	6,9	11,4	10,6	18,7	22,3	23,1	23,7	24,4
Mødre	99,5	95,2	94,9	93,1	88,6	88,4	81,3	77,7	76,9	76,3	75,6

Kilde: Statistikk fra Försäkringskassan, tabell hentet fra Hansen mfl. (2013, s. 10).

2.2.3 Fars andel av foreldrepengene øker, men mor tar ikke særlig mindre permisjon

Et tredje mål er fars andel av foreldrepengene når barnet er åtte år og man ikke lenger kan ta ut foreldrepenger (gjelder for barn født før 2014). En økning i fars andel av foreldrepengene kan bunne i at far tar flere dager, at mor tar færre dager, eller i en kombinasjon av disse utviklingstrekkene. Cedstrand (2012) har studert endringer i antall foreldrepermisjonsdager blant foreldre ved å følge barnekull helt fram til åtte års alder. Vedleggstabell 6 viser antall dager benyttet av fedre og mødre ved hvert alderstrinn for barn født i årene 2001–2010. For barn født i 2001, 2002 og 2003 kan foreldrenes permisjonsbruk følges fram til barnet er åtte år. For barn født senere følges foreldrene i kortere perioder. Vi ser at fedre økte sitt uttak av foreldrepengedager på 2000-tallet, mens mødres uttak gikk ned. Nedgangen blant mødre var imidlertid mindre enn økningen blant fedre. Når vi sammenligner barn født i 2001 (året før man fikk den andre reserverte måneden med foreldrepenger), med barn født i 2002 og 2003, ser vi at fedres uttak økte med henholdsvis 21 og 24 dager. Blant mødre økte uttaket med to dager fra 2001- til 2002-årskullet, men sank så med fire dager for 2003-kullet. Mødres uttak av foreldrepenger har altså ikke gått nevneverdig ned i perioden selv om fedres uttak har økt til å utgjøre omtrent tre måneder når barnet er åtte år. Fedres andel av foreldrepengene når barnet fyller åtte år, økte fra 16,3 prosent for barn født i 2001, til 21 prosent for barn født i 2003. Dette skyldes altså primært at fedre tar mer permisjon, ikke at mødre tar mindre.

2.2.4 Normgivende effekt av første pappamåned

Duvander og Johansson (2012) undersøker effekten av tre reformer for å øke fedres bruk av foreldrepenger i Sverige, nemlig de to reserverte «pappamånedene» i 1995 og 2002, og likestillingsbonusen i 2008 (se også Duvander og Johansson (2015)). Analysen er basert på registerdata fra Försäkringskassan. Forskerne sammenligner permisjonsbruken blant foreldre med barn født inntil to uker etter reformene, med bruken blant dem som har barn født inntil to uker før reformene. De ser på antall dager med inntektsbaserte foreldrepenger fram til barnet er to år. Dager kompensert med en flat minstesum er altså holdt utenfor. Ettersom disse foreldregruppene i gjennomsnitt er like på alle områder, bortsett fra at noen er omfattet av en gitt reform og andre ikke, betraktes reformene som naturlige eksperimenter. Foreldre som fikk barn rett etter reformen, betraktes som eksperimentgruppe, og de som fikk barn rett før reformen,

betraktes som kontrollgruppe. Forskjellen i permisjonsbruk mellom disse to gruppene sammenlignes så med forskjellen i permisjonsbruk mellom to grupper av foreldre med barn født på samme tid ett år tidligere. Metoden, som gjerne kalles en forskjell-i-forskjeller-tilnærming, fanger opp effekter for de første foreldrene som ble omfattet av reformene. Dersom atferden endres gradvis og over tid, vil analysen undervurdere de samlede og mer langsiktige reformeffektene (Duvander & Johansson 2012).

Tabell 5 viser at fedres uttak av foreldrepenger økte betraktelig etter innføringen av den første reserverte måneden, fra 25,5 dager til 35,6 dager i gjennomsnitt. Mødres uttak gikk derimot klart ned, noe som må sees i lys av at den samlede permisjonen ikke ble lengre. Det var først og fremst permisjonsuttak på omlag en måned som økte blant fedre, mens uttak utover dette ikke økte nevneverdig (tabell 5)⁸. Forfatterne tolker dette som at den reserverte måneden var klart normgivende. Den sterke og umiddelbare effekten på fedres uttak sees også i lys av at det var omfattende informasjonskampanjer om reformen, og at reformen fikk mye medieoppmerksomhet, blant annet fordi den var ganske omstridt.

Tabell 5. Gjennomsnittlig antall dager med foreldrepenger i barnets to første år, før og etter tre reformer i foreldrepermisjonen. Fars andel av foreldrepengedagene i parentes. Sverige

	FØR	ETTER	FORSKJELL
Første reserverte måned (1995)			
Far	25,5 (7,4 %)	35,6 (10,8 %)	10,0
Mor	320,0	295,2	24,8
Andre reserverte måned (2002)			
Far	41,5 (13,3 %)	47,8 (14,6 %)	6,3
Mor	269,8	279,5	9,7
Likestillingsbonus (2008)			
Far	57,9 (16,8 %)	56,3 (16,6 %)	-1,5
Mor	286,4	283,5	-2,9

Kilde: Duvander og Johansson (2015, s. 356).

⁸ Tabellen viser resultater fra deskriptive analyser. Analyser med forskjell-i-forskjeller-metode gav omtrent samme resultat.

2.2.4.1 Fedre utsetter permisjonen til barnets andre leveår, typisk ved jul og sommer

Også Ekberg mfl. (2013) analyserer hvilken effekt den første reserverte pappamåneden (1995) hadde på fars og mors permisjonsbruk, basert på registerdata fra Försäkringskassan.⁹ I likhet med Duvander og Johansson (2012) betrakter de reformen som et naturlig eksperiment og sammenligner permisjonsbruk mellom foreldre med barn som ble født rett etter reformen (eksperimentgruppe), og foreldre med barn som ble født rett før reformen (kontrollgruppe). De følger foreldrene i åtte år, altså i hele den perioden de kan benytte foreldrepermisjon. Dette er lenger enn Duvander og Johansson (2012), som følger foreldrene i to år etter barnets fødsel. I tillegg til å se på bruk av inntektsbaserte foreldrepenger (360 dager), ser Ekberg mfl. (2013) på uttak av de 90 dagene man kan få en flat (og ganske lav) kompensasjon. De finner at når barnet er åtte år, har fedre som var omfattet av reformen, benyttet 15 dager mer med foreldrepenger enn fedre som ikke var omfattet av reformen. Mødrene tar derimot ut nesten 25 færre foreldrepengedager etter enn før reformen. De tar imidlertid ut flere dager med flat kompensasjon enn tidligere. Økningen var på vel tre dager i gjennomsnitt og kan, ifølge forfatterne, sees som en substitusjonseffekt: Rett til færre dager med foreldrepenger kompenseres i noen grad med bruk av permisjon med lavere utbetaling. Forskerne undersøker også nærmere når far tar permisjon, og finner at økningen var mest markant i barnets andre leveår. Det var også en viss økning i fars permisjonsbruk i barnets første leveår og etter at barnet hadde fylt tre år. Denne permisjonen ble i stor grad benyttet om sommeren og ved juletider.

2.2.4.2 Den første pappamåneden virket utjevne

Duvander og Johansson (2015) finner at innføringen av den første reserverte pappamåneden virket utjevne i den forstand at permisjonsbruken økte mest blant grupper av fedre som tidligere tok lite permisjon.¹⁰ For eksempel økte uttaket markant blant fedre som hadde utdanning på grunnskolenivå, mens økningen var beskjedent blant høyt utdannede fedre. Den siste gruppen hadde et høyt permisjonsuttak allerede før reformen (Duvander & Johansson 2015; Johansson & Duvander 2012). Lignende mønstre finner de når de sammenligner

⁹ De sammenligner både foreldre med barn født to uker før og to uker etter reformen, og foreldre med barn født tre måneder før og tre måneder etter reformen.

¹⁰ Analysen er basert på registerdata fra Försäkringskassan og gjennomført ved hjelp av en forskjell-i-forskjeller-metode. Permisjonsuttaket blant foreldre som fikk barn rett etter innføringen av den første pappamåneden, sammenlignes med uttaket blant dem som fikk barn rett før reformen. Denne forskjellen sammenlignes deretter med tilsvarende forskjell mellom grupper av foreldre som fikk barn ett år tidligere. Analysene gjelder uttak av inntektsbaserte foreldrepenger fram til barnet er to år.

fedre etter inntektsnivå, arbeidsmarkedstilknytning og fødeland (født i Sverige eller født i et annet land). I og med at grupper som tidligere tok lite foreldrepermisjon, økte sitt uttak mer enn andre grupper, bidro innføringen av den første reserverte pappamåneden til å etablere foreldrepermisjon som en norm for de fleste grupper av fedre.

2.2.4.3 Andre pappamåned – umiddelbar, men mindre effekt og sterkere polarisering

Den andre reserverte pappamåneden (2002) hadde også en umiddelbar effekt på fedres permisjonsuttak, men mindre enn den første måneden (tabell 5) (Johansson & Duvander 2012). De som fikk barn rett etter reformen, tok i gjennomsnitt 6,3 permisjonsdager mer enn dem som fikk barn før reformen. Mødres uttak økte samtidig med nesten 10 dager i gjennomsnitt, noe som må sees i lys av at den samlede permisjonen ble utvidet med en måned i 2002. Det var dermed kun en beskjedent økning i fedres andel av permisjonsdagene (fra 13,3 prosent til 14,6 prosent). For fedre var det særlig sannsynligheten for å ta permisjon til og med 60 dager som økte, noe som altså tilsvarer de to reserverte månedene. Det var ingen signifikant økning i andelen som tok permisjon utover dette. Det at fars permisjonsuttak økte mindre ved den andre enn ved den første reserverte måneden, forklares blant annet ved at den siste reformen fikk mindre oppmerksomhet i media, og at det kan være vanskeligere å øke permisjonsuttaket fra et forholdsvis høyt enn et forholdsvis lavt utgangspunkt (Duvander & Johansson 2012).

Mens innføringen av den første reserverte pappamåneden virket utjevne, har utviklingen senere gått i retning av en sterkere polarisering (Duvander & Johansson 2015; Johansson & Duvander 2012). Det er særlig fedre med høy inntekt, fedre som er født i Sverige, og fedre med en sikker arbeidsmarkedstilknytning som tar mer permisjon enn før. En mulig forklaring på at fedre med lav sosioøkonomisk status blir hengende etter, kan være at et lavt kompensasjonsnivå ikke spiller så stor rolle når det dreier seg om én måned med permisjon, men får stor betydning når det blir snakk om to måneder. Det er nå særlig fedre født i utlandet, fedre med liten eller ingen yrkesinntekt og fedre med kort utdanning som tar lite eller ikke noe foreldrepermisjon.

2.2.4.4 Fedres permisjonsbruk øker også mellom reformene

Fedres uttak av permisjon økte også mellom innføringen av de to pappamånedene, fra 35,6 dager i gjennomsnitt umiddelbart etter den første reformen og til 41,5 dager rett før den andre (tabell 5) (Duvander

& Johansson 2012). Dette tyder, sier forfatterne, på at den reserverte pappamåneden virker normskapende, og at foreldrene tilpasser seg litt over tid. Effektstudier som sammenligner permisjonsbruk blant foreldre som får barn rett før og rett etter innføring og utvidelse av fedrekvoten, kan dermed undervurdere de samlede reformeffektene.

Duvander og Johansson (2012) fant ingen klar effekt av likestillingsbonusen i 2008 på verken fedres eller mødres uttak av permisjon (tabell 5). Dette forklarer de med at ordningen var ganske komplisert, at bonusen ville bli utbetalt inntil ett år i ettertid, at beløpet var forholdsvis lavt, og at mange foreldre ikke hadde kunnskap om ordningen. Forfatterne konkluderer med at dersom reformer skal ha effekt på fars permisjonsbruk, bør de ha et visst omfang og være lette å forstå. De understreker imidlertid at deres funn ikke uten videre kan overføres til andre land, men må sees i lys av den svenske konteksten med god tilgang til barnehageplasser, høy grad av likestilling og god lovbeskyttelse for arbeidstakere.

2.2.5 Fedre tar 11 prosent av samlet (betalt og ubetalt) permisjon i barnets første leveår

De målene for permisjonsuttak som er vist hittil, er basert på dager med foreldrepenger (og dager med flat kompensasjon (Ekberg mfl. 2013)). Foreldre har altså også rett til å være borte fra arbeidet for å ta seg av barn, uten betaling. Duvander (2013b) og Duvander og Viklund (2014) benytter et mål for foreldreledighet som også omfatter ubetalt foreldrepermisjon (antall dager permisjon totalt). De inkluderer da episoder der det går inntil seks dager uten foreldrepenger mellom hver dag med foreldrepenger. Dette gir et helt annet bilde av foreldres fravær fra jobb for å ta seg av barn, enn hva man får ved kun å se på det betalte fraværet. Tabell 6, som er hentet fra Duvander og Viklund (2014), viser gjennomsnittlig antall dager med foreldrepenger og gjennomsnittlig antall dager med permisjon for fedre og mødre når barnet er ett år, og når det er to år. Tallene gjelder for foreldre som fikk sitt første barn i 2009. Når barnet er ett år, er fedres totale andel av dagene bare 11 prosent. Når barnet er to år, har fedrene hatt permisjon i totalt 103 dager, hvorav 67 dager (65 prosent) med foreldrepenger. Mødrene har hatt permisjon i totalt 398 dager, hvorav 281 dager (70,1 prosent) med foreldrepenger. Fedres permisjon utgjør 19 prosent av dagene med betalt permisjon og 21 prosent av permisjonsdagene totalt.

Tabell 6. Gjennomsnittlig antall dager med foreldrepenger og dager med foreldrepermisjon totalt, blant menn og kvinner som fikk sitt første barn i 2009. Sverige

	Antall dager med foreldrepenger	Antall dager med permisjon, totalt	Dager med foreldrepenger i % av totalt antall permisjonsdager
Barnet er ett år			
Far	23 dager	36 dager	63,8
Mor	223 dager	304 dager	73,4
Fars andel av dagene	9 %	11 %	
Barnet er to år			
Far	67 dager	103 dager	65,0
Mor	281 dager	398 dager	70,1
Fars andel av dagene	19 %	21 %	

Kilde: Statistikk fra Försäkringskassan, tabell hentet fra Duvander og Viklund (2014, s. 41).

Både for far og for mor samvarierer det samlede fraværet stort sett med de samme faktorene som foreldrepengedagene gjør. Det er imidlertid noen forskjeller når det gjelder betydningen av husholdningsinntekt og partners inntekt. Her er det særlig relevant å nevne at far tar flere foreldrepengedager, men kortere permisjon totalt, når mor har lav inntekt, mens han tar både lang samlet permisjon og flere foreldrepengedager når mor har høy inntekt. Dette tyder på at far har mindre mulighet for å utnytte fleksibiliteten i foreldrepengesystemet når mor har lav inntekt.

2.2.6 Få foreldre deler permisjonen likt, men lik inntekt og utdanning øker sannsynligheten

Det er også relevant å se på andelen foreldre som deler permisjonen omtrent likt. Hansen mfl. (2013) definerer et likestilt uttak som en 40/60-delning, det vil si at høyst 60 prosent av de utbetalte foreldrepengedagene har gått til mor og minst 40 prosent til far, eller omvendt (målt når barnet er to år).¹¹ De finner da en viss økning på 2000-tallet i andelen par med likdeling, fra 4 prosent i 2000 til 12,7 prosent i 2010 (tabell 7). Det er

¹¹ Analysen er basert på registeropplysninger fra Försäkringskassan. Forskerne følger barn født i 2009, som er foreldrenes første felles barn, og der minst en av foreldrene har tatt ut foreldrepenger i løpet av barnets to første leveår. Analysen omfatter foreldre med delt ansvar for barna, uansett om de bor sammen eller hver for seg. Følgende barn/foreldre holdes utenfor: barn der ingen av foreldrene har brukt foreldrepenger, barn som ikke er foreldrenes første felles barn, barn som kun har én forelder med foreldreansvar (på toårsdagen), barn som ikke er født i Sverige, barn som er tvillinger, trillinger osv., barn som er adoptert, og barn med foreldre av samme kjønn.

altså fremdeles uvanlig at foreldre deler permisjonsdagene omtrent likt mellom seg.

Tabell 7. Andel barn med foreldre som har delt foreldrepengene likt (40/60 fordeling). Målt når barnet er to år. Tall for barn født 2000–2010. Sverige

	FØDSELSÅR										
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Andel %	4,0	4,9	5,8	5,8	5,5	8,7	9,2	10,0	19,9	11,9	12,7

Kilde: Statistikk fra Försäkringskassan, tabell hentet fra Hansen mfl. (2013, s. 9).

Hansen mfl. (2013) har også undersøkt hvilke faktorer som øker sannsynligheten for et likestilt permisjonsuttak. Forskerne undersøker betydningen av foreldrenes alder, utdanning og inntekt, hvorvidt de jobber i offentlig eller privat sektor, og hvorvidt de er født i Sverige eller ikke. De ser på kjennetegn ved far og mor hver for seg, og på parnivå (f.eks. forholdet mellom fars og mors utdanning). Den avhengige variabelen har to mulige utfall (likedelt uttak / ikke likedelt uttak).¹²

Omtrent 13 prosent av foreldrepene i analysen delte permisjonen likt mellom seg. Dette er vanligere blant yngre enn blant eldre foreldre, blant dem med høy enn blant dem med lav utdanning, blant dem som er født i Sverige, enn blant dem som er født i utlandet, og blant dem som jobber i offentlig sektor, enn blant dem som jobber i privat sektor. Videre øker sannsynligheten for et likestilt uttak når mor har høy inntekt, mens den minsker når far har høy inntekt. Sannsynligheten for likedeling av permisjonen minsker når far har høyere utdanning enn mor, og øker når foreldrene har omtrent like høy inntekt. Sannsynligheten for likedeling av permisjonen er forskjellig avhengig av om det er mor eller far som er hovedinntektstaker i familien. Når mor har høy inntekt og denne samtidig utgjør størsteparten av husholdningens inntekt, øker sannsynligheten for et likestilt uttak av permisjon. Når far har høy inntekt og står for mesteparten av husholdningens inntekt, minsker derimot sannsynligheten for et likestilt uttak.

Alt i alt viser studien at kvinners posisjon og ressurser i form av høy utdanning og inntekt har stor betydning for hvorvidt foreldrene deler permisjonen likt eller ikke. Sannsynligheten for likedeling øker når foreldrene har jevnbyrdige posisjoner, og minsker når far har

¹² Analysen blir gjennomført ved hjelp av logistisk regresjon, og med kontroll for en del relevante faktorer.

lengre utdanning enn mor. Selv om likedeling er mer utbredt i noen foreldregrupper enn andre, er det i alle grupper kun et mindretall av foreldrene som deler permisjonen likt. I par der mor har lang utdanning (minst toårig utdanning utover videregående skole), er det for eksempel 20 prosent som deler permisjonen likt, og det samme gjelder når far har lang utdanning. I par der begge foreldrene har lang utdanning, deler 25 prosent permisjonen likt. Til tross for at de fleste fedre nå benytter hele eller deler av de reserverte pappamånedene, tar de altså sjelden like mye permisjon som mor (Hansen mfl. 2013).

2.2.7 Redusert arbeidstilbud etter permisjonsreformer?

Karimi mfl. (2012) undersøker hvordan tre reformer, nemlig utvidelsen av foreldrepermisjonen fra 12 til 15 måneder i 1989 samt innføringen av de to reserverte pappamånedene i 1995 og 2002, påvirket fars og mors arbeidstilbud fram til barnet er åtte år. De spør om foreldrene tar ut mer permisjon som følge av reformene (noe som altså gir lavere arbeidstilbud), og de inkluderer både permisjon med foreldrepenger og ulønnet permisjon. Utfallsvariabelen er arbeidstilbud, målt ved antall timer per kalenderår.¹³ Forskerne betrakter de tre reformene som naturlige eksperimenter og sammenligner arbeidstilbudet, altså antall arbeidstimer per år, blant foreldre som fikk barn rett før og rett etter hver av reformene, og sammenligner denne forskjellen med forskjellen i arbeidstilbud mellom foreldre som fikk barn på samme tid året før (forskjell-i-forskjeller-metode). Analysene er basert på registerdata fra Statistiska centralbyrån (SCB) og Försäkringskassan.

De finner at både mor og far reduserte arbeidstilbudet sitt som følge av utvidelsen av foreldrepermisjonen fra 12 til 15 måneder i 1989. To tredeler av de «ekstra» dagene ble brukt til å forlenge den sammenhengende permisjonen i forbindelse med barnets fødsel, mens de resterende betalte dagene ble brukt som strøddager når barnet var eldre. Totalt sett var mors arbeidstilbud redusert med en drøy måned når barnet fylte åtte år, mens fars arbeidstilbud var redusert med nesten en og en halv måned. De to reserverte pappamånedene hadde ikke nevneverdig effekt på foreldrenes arbeidstilbud målt når barnet var åtte år. Uttaket av foreldrepenger økte blant fedre og gikk ned blant mødre. For mødre ble nedgangen i bruk av foreldrepenger oppveid av mer ubetalt permisjon.

¹³ Dette beregnes som årlig yrkesinntekt dividert med den heltidsekivalente månedslønnen foreldre hadde før de fikk sitt første barn.

Det at fars arbeidstilbud ikke ble redusert til tross for at han tok ut mer foreldrepenger, kan, sier Karimi mfl. (2012), tyde på at fedre tok en del ubetalt permisjon før reformene ble innført, og at denne ble erstattet av foreldrepengedager etter reformen. De understreker imidlertid at resultatene må tolkes med forsiktighet på grunn av svakheter ved det metodiske opplegget. Analysene gjennomføres ved å sammenligne foreldre med barn født i desember og januar. Det er imidlertid forskjeller mellom foreldres arbeidstilbud i disse to månedene i samtlige år. Dermed blir resultatene usikre.

2.2.8 Fedre med høy utdanning og middels høy inntekt tar mest permisjon

Flere studier viser en samvariasjon mellom fars inntekt og hans uttak av foreldrepenger i Sverige. Mønsteret er kurvelineært. De med høyest inntekt tar litt mindre enn dem med nest høyest inntekt. Dette kan skyldes at de med høyest inntekt har inntekt over taket for kompensasjon og dermed taper relativt mer på å bruke foreldrepenger enn dem med litt lavere inntekt. Fedre uten inntekt eller med veldig lav inntekt eller svak arbeidsmarkedstilknytning er de som tar færrest dager med foreldrepenger (Duvander 2013b, 2014b). Fars permisjonsuttak varierer også med mors inntekt. Når mor har høy inntekt, bruker far mer foreldrepenger, mens mor selv tar kortere permisjon (Duvander 2013b; Hansen mfl. 2013). Mønsteret er ikke kurvelineært på samme måte som for fars inntekt. Det kan ha sammenheng med at mors inntekt sjeldnere enn fars overstiger taket for utbetaling av foreldrepenger. Høyt utdannede fedre tar mer permisjon enn dem med mindre utdanning, og fedre med høyt utdannede partnere tar mer permisjon enn dem som har en partner med kortere utdanning (Duvander 2013b, 2014b). Dette forklares gjerne dels med ulike holdninger mellom foreldre i ulike utdanningsgrupper, og dels med at en friere arbeidssituasjon for far gjør det enklere å ta lang permisjon.

Fedre (og mødre) tar lengre permisjon med første barn enn med senere barn. Dette kan bunne i at forsørgerbyrden er større når man har flere barn slik at foreldre ikke har råd til å ta så lang permisjon, at første barn ofte begynner senere i barnehage enn barn med eldre søsken, og at foreldrene er mer skeptiske til barneomsorg utenfor hjemmet for første barn enn for senere barn (Duvander 2006).

2.2.9 Minst fedrepermisjon i privat sektor, på små og mannsdominerte arbeidsplasser

I en studie av permisjonsbruk blant fedre som fikk barn på 1990-tallet, fant Bygren og Duvander (2006) at arbeidsplassen hadde stor betydning. Som i Norge tok svenske fedre i privat sektor, på små arbeidsplasser og på mannsdominerte arbeidsplasser sjeldnere permisjon enn fedre på andre typer arbeidsplasser. Det var også mindre vanlig å ta permisjon hvis det var få fedre som hadde tatt permisjon tidligere. Også nyere studier viser at fedre i offentlig sektor tar lengre permisjon enn fedre i privat sektor (Duvander 2014b; Hansen mfl. 2013). Dette forklares blant annet ved at det i offentlig sektor er mange kvinnedominerte arbeidsplasser hvor det er vanlig at ansatte tar permisjon, at arbeidsplasser i offentlig sektor er bedre i stand til å håndtere lengre fravær blant ansatte enn arbeidsplasser i privat sektor, og at offentlig ansatte oftere enn privat ansatte får mellomlegget betalt av arbeidsgiver dersom lønnen overstiger taket for utbetaling av foreldrepenger. I en kvalitativ intervjuundersøkelse fra 2008 fant Almqvist og Dahlgren (2013)¹⁴ at fedre sjelden møtte negative holdninger til permisjon fra arbeidsgiver eller kolleger, men at fedre på mannsdominerte arbeidsplasser, særlig innen teknologi og anleggsarbeid, møtte mindre positive holdninger enn fedre på andre arbeidsplasser. En del fedre føler imidlertid sterk lojalitet overfor sine kolleger og velger kortere permisjon selv om verken arbeidsgiver eller kolleger har negative holdninger til lengre uttak.

Bygren og Duvander (2006) fant få sammenhenger mellom mors arbeidsplass og fars permisjonsuttak på 1990-tallet, bortsett fra at fedre tok mindre permisjon når mor jobbet på en kvinnedominert arbeidsplass. Dette kan skyldes at mødre på kvinnedominerte arbeidsplasser taper lite på å ta lang permisjon (Bygren & Duvander 2006). Almqvist og Dahlgren (2013) fant at fedre som tok lang permisjon, nesten uten unntak hadde en partner som verdsatte egen jobb eller egne studier høyt og selv ønsket en forholdsvis kort permisjon. Fedrene hadde alltid støtte av en oppmuntrende partner med sterk jobbidentitet og -orientering.

Mønstrene for hva som påvirker fars uttak av permisjon, vil endres over tid etter hvert som både regelverket, normer og fedres faktiske uttak endres (Duvander 2014b). For eksempel kan arbeidsgiverens holdninger ha større betydning når det å ta permisjon er ganske uvanlig, slik som på 1970- og 1980-tallet, enn når dette er blitt en norm og en

¹⁴ Utvalget bestod av par som hadde omtrent samme inntektsnivå og omfattet både par der far tok lite permisjon (mindre enn 30 dager), og par der far tok lang permisjon (100 dager eller mer).

majoritetspraksis. Dessuten er rammene for å ta permisjon endret når teknologiske løsninger gjør det mulig å jobbe hjemmefra selv om man har permisjon.

2.2.10 Fars permisjon er «valgfri», tilpasset jobb/ inntekt. Mors permisjon er «obligatorisk», tilpasset barnet

I likhet med norske studier (Halrynjo & Lyng 2013; Smeby 2013) viser flere svenske studier at foreldre ofte viser til fars arbeidssituasjon for å begrunne hvordan de fordeler permisjonen. Det at far er selvstendig næringsdrivende, har mange viktige kunder eller forretningsforbindelser eller har kunnskap eller oppgaver som bedriften er avhengig av, oppgis ofte som grunn til at far tar lite permisjon. Mors arbeidssituasjon sees sjelden som avgjørende. Foreldre tar det gjerne som en selvfølge at mor skal ha permisjon, mens far i større grad kan velge hvor mye permisjon han skal ta, og når og hvordan han skal ta den (Almqvist & Dahlgren 2013; Alsarve mfl. 2012; Bekkengen 2002).

Flere kvalitative studier har undersøkt hvordan normer om moderskap og faderskap er koblet til foreldres fordeling av permisjon. Man er da særlig opptatt av hvorfor mor i de fleste par tar mer permisjon enn far. Oppfatninger om at barneomsorg primært er mors ansvar, har etter hvert veket plass for en holdning om at også far er viktig for barna og er en kompetent omsorgsperson også for små barn (Almqvist & Dahlgren 2013). Mange ser det likevel slik at mor bør ha mye permisjon det første året fordi hun skal amme (Almqvist & Dahlgren 2013; Alsarve mfl. 2012). Foreldre flest forholder seg til normer og idealer om likedeling av foreldreskapet når de diskuterer og begrunner hvordan de deler permisjonen mellom seg, men mange trekker også på konkurrerende holdninger om at mor kan gi best omsorg det første året.

Duvander (2014a) analyserer hvilken betydning foreldrenes holdninger til familie, jobb, økonomi og likestilling har for lengden på foreldrepermisjonen, basert på en representativ spørreundersøkelse med paneldesign.¹⁵ I analyseutvalget inkluderer Duvander respondenter som ikke hadde barn i 1999 og/eller 2003, men som fikk barn før 2009 (316 kvinner og 217 menn). Holdningene ble målt i 1999 og 2003. Opplysninger

¹⁵ Hun benytter undersøkelsen YAPS – Young Adult Panel Survey. Utvalget omfatter fødselskohortene fra 1968, 1972, 1976 og 1980. Data ble samlet inn gjennom postale spørreskjema i 1999, 2003 og 2009. Opplysninger om inntekt, utdanning, fødsler og en del andre forhold er koblet til fra ulike registre.

om bruk av permisjon er hentet fra 2009, og er basert på foreldrenes egen rapportering. Spørreskjemaet inneholdt en rekke spørsmål om holdninger på ulike områder, og disse måles altså (i analysen) før man fikk barn. Ved hjelp av faktoranalyser identifiseres fire dimensjoner, nemlig [1] familie- og barneorientering, [2] arbeidsorientering (viktigheten av suksess og avansement, stolthet av jobben), [3] den økonomiske dimensjonen ved jobben (viktigheten av god lønn, sikker jobb og av å lykkes økonomisk), samt [4] likestillingsorientering (det er viktig for kvinner å forsørge seg selv, et likestilt samfunn er et godt samfunn). Ut fra dette konstruerer Duvander fire indekser som utgjør de uavhengige variablene i analysen. Den avhengige variabelen er foreldrenes permisjonsbruk. Denne er delt i tre, men i ulike intervaller for mødre og fedre.¹⁶

Analysene viser at fedre som skårer høyt på den økonomiske dimensjonen, oftere enn andre tar mellomlang permisjon. De bruker den delen som er reservert for far, men sjelden mer. Når fedre sjelden tar lang permisjon, kan det, ifølge Duvander, bunne i at de taper mye i inntekt ved et slikt valg (kompensasjonsgrad under 100 prosent, inntekt over taket), og at de ser det å være forsørger som en viktig del av farsrollen. Likestillingsorienterte fedre tar oftere enn andre lang permisjon, ofte opp mot halvparten av permisjonen. Analysen av mødre viste at de som skårer høyt på familieorientering, oftere enn andre tar lang permisjon. Arbeidsorientering og den økonomiske dimensjonen ved jobben har ingen betydning.

Duvander (2014a) konkluderer med at når familieorientering har betydning for kvinners permisjonsbruk, mens økonomisk jobborientering har betydning for menns permisjonsbruk, kan dette tyde på at det selv i Sverige, der likestilling er en selvsagt norm, eksisterer kjønnete forventninger til jobb og familie. Som vi allerede har vært inne på, understreker imidlertid Duvander (2014b) at mønstrene for hva som påvirker fars (og mors) uttak av permisjon, vil endres over tid etter hvert som både regelverket, normer og fedres (og mødres) faktiske uttak endres (Duvander 2014b).

¹⁶ For fedre er kategoriene 0–5 uker, 6–20 uker og mer enn 20 uker, og for mødre 0–48 uker, 49–66 uker og mer enn 66 uker. Analysene gjennomføres ved hjelp av logistisk regresjon, med separate modeller for mødre og fedre, og med kontroll for en rekke faktorer.

2.2.11 Innvandreredre tar mindre permisjon

Også i Sverige er det slik at fedre som er født i utlandet, har lavere uttak av foreldrepenger enn fedre født i Sverige. Dette sees imidlertid gjerne som et uttrykk for at utenlandskfødte fedre skiller seg fra fedre som er født i Sverige, på andre områder som har betydning for bruk av foreldrepenger. De står for eksempel oftere utenfor arbeidsmarkedet (Duvander 2014b). Det er en høy andel innvandreredre som ikke tar ut foreldrepenger i det hele tatt. De som tar ut foreldrepenger, derimot, tar i gjennomsnitt ut flere dager enn fedre som er født i Sverige (Duvander 2013a). Uttaket er altså mer polarisert blant innvandreredre enn blant fedre født i Sverige.

2.3 Fedrekvote, permisjonsordninger og bruk i Danmark

Danmark er nå det eneste nordiske landet uten fedrekvote i lovgivningen, etter at kvoten ble avskaffet i 2002. Imidlertid finnes det en form for fedrekvote i tariffavtaler og på arbeidsplassnivå.

2.3.1 Utvikling av foreldrepermisjonen og fedrekvote i Danmark

I perioden 1998–2002 hadde Danmark fedrekvote på to uker betalt permisjon. Da fedrekvoten ble innført, var målet å bidra til å øke tiden fedre tilbrakte sammen med sine barn, ettersom svært få fedre benyttet den delbare permisjonen. Da fedrekvoten ble avskaffet fire år senere, var argumentet at frivillige arbeidsplassavtaler ville være tilstrekkelig for å sikre fedres rett til permisjon. Ettersom kompensasjonsgraden økte fra 60 til 100 prosent, ble permisjonsreformen i 2002 presentert og forstått som en forbedring, selv om fedrekvoten forsvant og permisjonslengden ble redusert (Rostgaard & Lausten 2015). Taket for full kompensasjon var imidlertid lavt.¹⁷

Etter 2002 har mor rett til fire uker permisjon før fødsel og 14 uker etter fødsel, og far har rett til to uker permisjon i løpet av de første 14 ukene. Deretter kan foreldrene selv fordele 32 ukers permisjon. Til sammen gir det familien rett til permisjon på 52 uker. Mellom åtte og 13 uker kan utsettes, men må brukes sammenhengende og innen barnet fyller ni år. I tillegg til lovfestede rettigheter, har Danmark et system med kollektive avtaler mellom partene i arbeidslivet og på arbeidsplassnivå. I 2011 var

17 4135 DKK i uka i 2015 (Bloksgaard & Rostgaard 2015).

75 prosent av danske arbeidstakere dekket av kollektive avtaler, der arbeidsgiver toppe utbetaling fra staten slik at permisjonstakere får utbetalt samme lønn som før permisjonen. Imidlertid er det en økning i andelen unge arbeidstakere som ikke er dekket av de kollektive avtalene (Bloksgaard & Rostgaard 2015). Kollektive avtaler har også sikret en form for fedrekvote. Ytelsesgrunnlaget består i hovedsak av barselsdagpenger. Overenskomstregler for det offentlige området fra 2008 sikrer full lønn i 18 uker – utover taket på dagpenger – forutsatt at man tar i bruk den lovfestede rettigheten med kompensasjon fra staten. Av disse 18 ukene er seks uker reservert for far og seks uker for mor, mens de siste seks ukene kan brukes fritt. Innenfor «Privat service, Hotel og Restauration» har man i samme periode hatt en tilsvarende ordning, men her på ni uker, fordelt med tre uker til far, tre uker til mor og tre uker til fri fordeling (Bloksgaard 2011). I Danmark viser lønn under permisjon til svært ulike vilkår. De toneangivende overenskomster gir full lønn i 20 uker, hvorav to uker til far. Noen avtaler har et tak for hvor mye som kan utbetales, og noen har bestemmelser om at permisjon må tas på bestemte tider for at lønn skal utbetales. Tabell 8 viser utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten i Danmark. En oversikt over dagens ordning gis i vedleggstabell 3.

Tabell 8. Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote i Danmark

År	Permisjon totalt	Full lønns-kompensasjon (lavt tak)	60 % lønns-kompensasjon	Delbar permisjon	Mors del	Fars del (fedrekvote)	Omsorgspermisjon for fedre ved fødsel
Før 1998	63 + 4 uker før fødsel	24 + 4 (14 + 4 forbeholdt mor)	39	49	14 + 4 uker før fødsel	0	2
1998–2002	63 + 4 uker før fødsel	26 + 4 (14 + 4 forbeholdt mor, 2 uker forbeholdt far)	37	49	14 + 4 uker før fødsel	2	2
Etter 2002	46 + 4 uker før fødsel	46 + 4 uker før fødsel	0	32	14 + 4 uker før fødsel	0	2

Kilde: Rostgaard og Lausten (2015, s. 282-286).

2.3.2 Fedre uten fedrekvote – lite permisjon og større klasseforskjeller

Danske fedre er blant dem som tar minst permisjon i Norden (Bloksgaard 2013, 2015). I 2011 tok danske fedre 7 prosent av den betalte permisjonen. Før fedrekvoten ble innført i 1998, tok svært få danske fedre foreldrepermisjon, uavhengig av utdanningsnivå og bransje. Innføring av «Childcare Leave» i 1994 førte til en liten økning i fedres permisjonsbruk, særlig blant høyt utdannede fedre med høyt utdannede partnere, men det var først med fedrekvoten at fedres bruk fikk et oppsving. Innføring av fedrekvote i 1998 førte til en betydelig økning i antallet som tok foreldrepermisjon blant alle grupper av fedre (tabell 9).

Tabell 9. Fedres uttak av lønnet permisjon i Danmark

		Andel fedre som har tatt lønnet permisjon
1990–97	Før fedrekvoten	10 %
1998	Innføring av fedrekvote	26 %
2002	Siste år med fedrekvote	36 %
2003	Første år uten fedrekvote	22 %
2008	Fedrekvoteavtaler innført i deler av arbeidsmarkedet gjennom tariffavtaler og lokale avtaler	32 %

Kilder: Rostgaard & Lausten (2015, s. 287), www.dk/nyt/19185

Økningen var mest markant i par der både far og mor har høy utdanning. Etter at fedrekvoten ble avskaffet i 2002, er det nå først og fremst høyt utdannede fedre som arbeider i offentlig sektor og har høyt utdannede partnere, som tar foreldrepermisjon. Fedre i privat sektor tar svært sjelden permisjon. Dette kan både skyldes at offentlig sektor har egne avtaler om fedrekvote for ansatte, og det kan skyldes endrede normer blant høyt utdannede foreldre. Klasseforskjeller i bruk av foreldrepermisjon har altså økt i Danmark etter at den lovfestede fedrekvoten ble avskaffet (Rostgaard & Lausten 2015).

Ifølge Danmarks Statistikk (www.dk/nyt/19185) tok 45 prosent av danske fedre to ukers øremerket permisjon i 2013. Denne andelen har vært konstant siden 2009. Her er det imidlertid viktig å merke seg at dette gjelder de to ukene som fedre har rett til i løpet av de første 14 ukene etter fødsel, og som tas samtidig med at mor også er i permisjon. Disse ukene kan tilsvare omsorgspermisjon ved fødsel i Norge og kommer i tillegg til fedrekvoten.

2.3.3 Fedrekvote i tariffavtaler og forhandlinger på arbeidsplassen

Omtrent tre fjerdedeler av danske arbeidstakere er dekket av kollektive avtaler om fedrekvote der arbeidsgiver toppe utbetaling fra staten slik at permisjonstakere får utbetalt samme lønn som før permisjon hvis de tar ut sine øremerkede uker (Bloksgaard & Rostgaard 2015). Likevel var det i 2013 bare 37 prosent av fedre med rett til å benytte felles permisjon som tok noe av denne, se tabell 10.

Tabell 10. Fedres uttak av lønnet permisjon gjennom kollektive avtaler. Danmark

2009	Permisjon utover 2 uker sammen med mor ved fødsel	35 %
2013	Permisjon utover 2 uker sammen med mor ved fødsel	37 %

99,4 prosent av mødre med rettigheter tok permisjon, ifølge Danmarks Statistikk (www.dk/nyt/19185). Individuelle forhandlinger på arbeidsplassnivå om uttak av fedrepermisjon står sentralt i Danmark. For å forstå danske fedres (manglende) bruk av permisjon blir det sentralt å undersøke hva som ansees som passende atferd når det gjelder arbeid og familie i konkrete bransje- og arbeidsplasskontekster.

2.3.4 De to lovfestede pappaukene rundt fødsel oppleves som norm for permisjon

En kvalitativ studie med dybdeintervjuer med 27 danske fedre som fikk barn i perioden 2003–2010, viser at fedrene opplever at reglene på ulike nivåer er kompliserte, og at det er vanskelig å skjønne hva de har rett til (Bloksgaard 2013, 2015). Den kjønnsnøytrale foreldrepermisjonen oppleves som kjønnset, den tilhører mor. Bransje-, sektor- eller virksomhetsavhengige overenskomster om ekstra permisjonsrettigheter kan bidra til å utvide rommet for akseptabel permisjonsatferd. Til tross for dette eksisterer det kjønnete forventninger. Mødre forventes å ta ett års permisjon uansett om de er ledere eller jobber på gulvet, mens forventningen til fedre er å ta «de 14 dagene med pappapermisjon». Dette gjelder de to ukene med permisjon som fedre har rett til i løpet av de 14 første ukene etter fødsel, samtidig med mor. Det som er lovfestet, det er normen. Fedre som tar mer permisjon, særlig om det ikke er vanlig på arbeidsplassen, risikerer å bli forstått som «merkelige». Studien viser at tariff-festede rettigheter ikke er tilstrekkelige dersom de strider mot arbeidsplasskulturen. Særlig fedre på små mannsdominerte

arbeidsplasser i privat sektor, der få har tatt permisjon tidligere, lar være å ta permisjon (Bloksgaard 2013). Dette mønsteret går igjen i studier fra flere nordiske land.

2.3.5 Tariff-festet permisjon tilpasses jobben i privat sektor

En kvalitativ studie av fedres permisjonsbruk i offentlig og privat sektor tyder på at fedre i offentlig sektor opplever at det er relativt greit å ta ut noen uker permisjon dersom den er tariff-festet. Fedre i privat sektor opplever derimot at det er problematisk ta ut noen få uker permisjon, selv om de er tariff-festet. Fedre som har tatt mer permisjon enn de to ukene etter fødsel, forsøker i stor grad å tilpasse permisjonen til jobbens behov. Fedre som forsøker å forhandle om permisjon, rapporterer også om motstand fra ledere, bl.a. på grunn av manglende bemanning og vansker med å få inn vikar (Bloksgaard 2011). Bortsett fra når det gjelder de to ukene sammen med mor etter fødsel, må danske fedre forhandle om permisjon – både med mor og med arbeidsgiver. Arbeidsplasskulturen har mye å si for om fedre i det hele tatt forsøker å forhandle om å benytte den valgfrie permisjonen, til tross for kollektive avtaler (Bloksgaard 2011, 2013, 2015).

2.4 Fedrekvote, permisjonsordninger og bruk på Island

Som første land i verden fikk Island i 2000 en permisjon der en tredel er reservert hver av foreldrene og en tredel kan deles mellom dem. De tre månedene som ble reservert for far, ble innført suksessivt: én i 2001, én i 2002 og én i 2003.

2.4.1 Utvikling av foreldrepermisjonen og fedrekvote på Island

Island hadde lenge forholdsvis kort foreldrepermisjon. På slutten av 1990-tallet var den fremdeles på bare seks måneder (se tabell 11). Loven om mors-/farspermisjon som ble innført i 2000, hadde to hovedmål: 1) å sørge for at barn får omsorg fra begge foreldrene, og 2) at det skal bli lettere for kvinner og menn å kombinere deltakelse i yrkes- og familielivet (Arnalds mfl. 2013).

Tabell 11. Utviklingen av foreldrepermisjon og fedrekvote på Island

1981	Lov om tre måneders betalt foreldrepermisjon innføres. Kvinner ansatt i offentlig sektor og i banker er sikret full lønn under permisjonen via sine arbeidskontrakter. Andre ansatte får lavere kompensasjon.
1987	Permisjonen forlenges til seks måneder. Foreldre får en lav, flat utbetaling av foreldrepenge. Permisjonen kan deles mellom foreldrene etter at mor har tatt den første måneden. Ansatte i offentlig sektor og i bank får full lønn i tre måneder og et grunnbeløp i tre måneder.
1998	Fedre får rett til to ukers permisjon i forbindelse med fødsel, men med lav utbetaling av foreldrepenge.
2000	Loven om mors-/farspermisjon og foreldrepermisjon innføres. Viktige elementer er: <ul style="list-style-type: none"> - Permisjonen skal øke suksessivt fra seks til ni måneder (2001–2003). - Tre måneder er forbeholdt mor, tre måneder er forbeholdt far, og tre måneder kan foreldrene dele etter eget ønske. Det er de tre månedene som er reservert for far som skal innføres suksessivt: én i 2001, én i 2002 og én i 2003. - Foreldre kan ta permisjonen over en periode på 18 måneder. - Permisjonen kan tas ut i én eller flere bolker, og forlenges ved at man får redusert utbetaling. - Mor og far kan ta hele eller deler av permisjonen samtidig. - Økonomisk kompensasjon knyttes til lønn. Yrkesaktive får utbetalt 80 prosent av lønnen under permisjonen, beregnet ut fra gjennomsnittlig lønn i 12 sammenhengende måneder inntil to måneder før permisjonen. Ingen øvre grense for utbetaling, men minimumsbeløp. - Foreldre som ikke er yrkesaktive eller som jobber mindre enn 25 prosent, får et grunnbeløp. - I tillegg til betalt permisjon kan hver av foreldrene ta 13 ukers ubetalt permisjon. Disse kan benyttes fram til barnet fyller åtte år. - Ordningen finansieres ved at deler av arbeidsgiveravgiften betales inn til et nytt fond, Foreldrepermisjonsfondet. Loven gjelder også for foreldre som ikke bor sammen.
2004	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeidsgiveravgiften til foreldrepermisjonsfondet øker. - Det innføres et tak for utbetalinger. Dette er forholdsvis høyt og berører kun 2–3 prosent av foreldrene. - Utbetalinger i permisjonstiden skal beregnes av gjennomsnittlig lønn for en 24-månedersperiode. Inflasjon og endringer i lønn vil dermed kunne minske kompensasjonsbeløpet.
2008–2010	<ul style="list-style-type: none"> - Desember 2008: Taket senkes fra 480 000 IKR til 400 000 IKR. - Juni 2009: Taket senkes til 350 000 IKR. - Juni 2009: Permisjonen kan tas ut over 36 måneder (mot tidligere 18 måneder). - Januar 2010: Taket senkes til 300 000 IKR. Foreldre med inntekt over 200 000 IKR mottar 75 prosent av tidligere inntekt.
2012	Alltinget vedtar endringer i permisjonsreglementet som skal gjelde fra 2016. <ul style="list-style-type: none"> - Permisjonen skal forlenges til 12 måneder, med fem måneder reservert for hver av foreldrene og to som kan deles etter foreldrenes ønske. - Permisjonen kan tas ut over 24 måneder.
2013	Loven fra 2012 blir inndratt.

Kilde: Eydal (2008), Eydal og Gíslason (2013, 2015a)

De tre månedene som var reservert for far, kom altså i tillegg til den tidligere permisjonen på seks måneder (fra 1987). Det ble derfor ikke oppfattet slik at far «tok» permisjon fra mor. Foreldrepermisjonen ble fra nå av finansiert ved at deler av arbeidsgiveravgiften gikk til et foreldrepermisjonsfond. Dette er blitt karakterisert som en «vinn-vinn-situasjon», ettersom alle kom bedre ut med den nye ordningen. Verken arbeidsgiver eller arbeidstaker fikk ekstra kostnader (Gíslason 2007).

Permisjonsordningen som ble innført i 2000, ble dyrere enn forventet, i hovedsak fordi flere fedre enn antatt benyttet seg av rettighetene sine. I 2004 ble det derfor innført noen innstramminger for å bedre finansieringen (se tabell 11). Blant annet ble det satt et tak på utbetalingene i permisjonstiden. Høsten 2008 kollapset den islandske økonomien som følge av en alvorlig bankkrise. I kjølvannet av dette kom det ytterligere innstramminger i foreldrepermisjonen, blant annet ved at kompensasjonsgraden ble senket. I 2012 vedtok Alltinget at foreldrepermisjonen skulle utvides til 12 måneder med virkning fra 2016, men loven ble inndratt i 2013 ettersom statens finansielle situasjon ikke gav grunnlag for en så dyr reform.¹⁸ Per oktober 2015 er foreldrepermisjonen altså fremdeles på ni måneder, med tre måneder reservert for hver forelder og tre delbare måneder (se vedleggstabell 4). I tillegg kan hver av foreldrene ta fire måneder ulønnet permisjon inntil barnet er åtte år. Den betalte permisjonen kan tas på heltid eller deltid, i en eller flere bolker, fram til barnet er to år.

På Island får barn sjelden plass i barnehage før de er minst 18 måneder. Perioden mellom den betalte permisjonen og fram til barnet får barnehageplass, omtales gjerne som et «omsorgsgap». Dette kan motvirke likestillingseffekten av den tredelte foreldrepermisjonen. Det er ofte mor som «dekker» dette omsorgsgapet, enten ved å ta ulønnet permisjon eller ved å spre den betalte permisjonen over lengre tid. I enkelte tilfeller benyttes også dagmammaer, besteforeldre eller en kontantstøtteordning, som er innført i noen kommuner (Eydal 2008; Farstad 2012). Tabell 11 gir en oversikt over utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten på Island. En mer detaljert oversikt over dagens ordning gis i vedleggstabell 4.

¹⁸ I oktober 2015 fremmet en gruppe parlamentsmedlemmer et lovforslag om at foreldrepermisjonen skal utvides til 12 måneder, med fem måneder reservert for hver av foreldrene og to måneder som kan deles etter foreldrenes ønske. De foreslår også å heve taket for inntektskompensasjon til ISK 500 000.

2.4.2 Fedres uttak følger innføring og utvidelse av fedrekvoten på Island

Selv om foreldre hadde mulighet til å dele det meste av foreldrepermisjonen fra og med 1987, var det få fedre som tok permisjon før det ble innført en egen kvote for far i 2000 (Eydal & Gíslason 2015a). Fram til da fikk under 0,5 prosent av fedrene utbetalt penger under foreldrepermisjon (Eydal & Gíslason 2013). Dette er i tråd med funn fra flere andre land (Eydal mfl. 2015). Imidlertid hadde en del fedre begynt å ta noe permisjon uten lønn i løpet av den første måneden etter fødselen (Eydal & Gíslason 2015a). Omtrent en tredel av fedrene benyttet de to ukene med permisjon som de fikk i 1998 (i forbindelse med barnets fødsel).

Loven i 2000 hadde stor betydning for fedres permisjonsbruk. Antallet dager som fedre tok ut, steg i takt med den suksessive innføringen/utvidelsen av fedrekvoten, til vel en måned i 2001, vel to måneder i 2002 og vel tre måneder i 2003 (vedleggstabell 7). I gjennomsnitt tilsvarer fedrenes uttak omtrent deres individuelle rettigheter. I 2001, 2002 og 2003 hadde fedre i gjennomsnitt henholdsvis 39, 68 og 97 dager med permisjon. Mødrenes permisjonsuttak var ganske stabilt i perioden, dermed gikk fedres andel av permisjonsdagene opp, fra 17 prosent i 2001 til 35 prosent i 2003. I 2007 og 2008 tok fedre i gjennomsnitt 101 dager med permisjon. Dette utgjorde 36 prosent av permisjonsdagene.

I 2001 var det bare 5 prosent av fedrene som ikke benyttet hele fedrekvoten, som da altså var på en måned (vedleggstabell 7). Andelen som ikke benyttet hele fedrekvoten, økte litt i takt med utvidelsen, til 14 prosent i 2003, da fedrekvoten var på tre måneder. I 2008 var det 22 prosent av fedrene som ikke benyttet hele kvoten.

2.4.3 Samlet oppslutning om fedrekvoten på Island

Når fedre i så stor grad tok i bruk fedrekvoten umiddelbart etter at den ble innført, har det, ifølge Eydal (2008), trolig sammenheng med at mange lenge hadde ventet på og arbeidet for en slik reform. På Island var det først på 1990-tallet at familiepolitikk kom høyt på den politiske dagsordenen. Politiske partier, fagforeninger, arbeidsgivere, kvinnebevegelsen og andre presset på for å få mer politisk oppmerksomhet om foreldres muligheter til å kombinere yrkes- og familieliv. Fedre hadde lengre ukentlig arbeidstid enn fedre i andre nordiske land, og, kombinert med stadig høyere yrkesdeltakelse for mødre, ble det vanskelig å få dagliglivet til å gå opp. Meningsmålinger på slutten av 1990-tallet viste at fedre

ønsket å jobbe mindre, tilbringe mer tid med familien og var klare for å ta foreldrepermisjon (Eydal 2008). Forslag om utvidet permisjon med en egen kvote for far ble lansert fra mange hold (bl.a. av et offentlig oppnevnt mannsrolleutvalg, fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjoner og lokale myndigheter) og hadde stor støtte blant politikere og i samfunnet generelt på slutten av 1990-tallet. Sammen med endringer i retning av en mer likestilt foreldre praksis på 1980- og 1990-tallet gjorde dette at tiden var moden for en utvidelse av foreldrepermisjonen (Eydal & Gíslason 2015a). Lovforslaget i 2000 om å utvide foreldrepermisjonen fra seks til ni måneder og reservere tre måneder for hver av foreldrene ble vedtatt enstemmig av Alltinget. Både blant politikere og i samfunnet generelt var det få kritiske røster.

2.4.4 Far bruker kvoten, mor bruker resten – også på Island

Fedre benytter imidlertid i liten grad den delbare delen av permisjonen, noe man også ser i de andre nordiske landene (Eydal mfl. 2015). I 2001, da den første reserverte måneden for far ble innført, tok 15 prosent av fedrene ut mer enn kvoten (vedleggstabell 7). Denne andelen økte svakt fram til 2008, da 23 prosent av fedrene tok mer enn kvoten. Selv om fedrekvoten da hadde vært fullt implementert i fem år, tok altså det store flertallet av fedre fremdeles maksimalt tre måneder med permisjon.

Mødre tar i gjennomsnitt ut omtrent 180 dager med permisjon (vedleggstabell 7). Dette tilsvarer de tre månedene som er reservert for mor, samt de tre månedene som foreldrene kan dele mellom seg. Blant mødre er det ytterst få som ikke bruker hele den reserverte perioden, og mer enn ni av ti tar permisjon utover kvoten.

Gíslason (2007) nevner seks mulige forklaringer på at fedre sjelden tar mer permisjon enn fedrekvoten:

- Oppfatninger om at det å ta seg av barna primært er mors ansvar, mens far har hovedansvaret for å forsørge familien, er fremdeles utbredt på Island.
- Det er en utbredt oppfatning at mor trenger minst et halvt år for å komme seg fysisk etter fødselen.
- Mødre blir sterkt anbefalt å amme barna i minst seks måneder.
- I de fleste par har far høyere inntekt enn mor. Familien taper derfor mer ved at far tar permisjon, enn ved at mor gjør det.
- Mødre jobber oftere enn fedre i offentlig sektor, der jobbtryggheten

gjørne er bedre enn i privat sektor. Det er lettere å be om foreldrepermisjon for offentlig enn for privat ansatte.

- Mange arbeidsgivere anser menn for å være mer uerstattelige på arbeidsplassen enn kvinner.

Disse forklaringene kan for øvrig gjenfinnes i studier fra alle de nordiske landene.

2.4.5 Fedre tar mest permisjon når familien bor sammen og har høy inntekt

Den mest markante forskjellen i bruk av foreldrepermisjon finner man mellom fedre som bor sammen med barnets mor, på den ene siden, og dem som ikke bor med barnets mor, på den annen (Eydal 2008). Ettersom loven om foreldrepermisjon fra 2000 gjelder for alle foreldre uansett om de bor sammen eller ikke, har forskjeller i opptak mellom de to gruppene av foreldre vært et viktig tema i analyser av bruk av foreldrepermisjon på Island. En intervjuundersøkelse blant foreldre som fikk sitt første barn i 2003, viste at 73 prosent av fedrene som aldri hadde bodd sammen med barnets mor, ikke hadde hatt noe betalt foreldrepermisjon, mens dette gjaldt om lag 10 prosent av dem som var gift eller samboende med barnets mor ved fødselen (ibid).

Permisjonsuttaket varierer også med familiens inntekt. Jo høyere inntekt familien har, desto høyere andel fedre tar foreldrepermisjon. Eydal (2008) fant i en intervjuundersøkelse at 85 prosent av fedrene i den høyeste inntektsgruppen, mot 64 prosent av fedrene i den laveste inntektsgruppen, tok foreldrepermisjon. Gíslason (2007) viser at jo høyere inntekt far har, desto flere permisjonsdager tar han ut. Tall fra Foreldrepermisjonsfondet for 2001–2004 viser dessuten at fedre som brukte noe av, eller hele, fellesperioden, hadde betraktelig høyere inntekt enn andre fedre (ibid). Dette gjaldt for samtlige år og for alle deler av landet. En undersøkelse basert på ni kvalitative intervjuer med fedre og mødre i par der far hadde tatt noe av, eller hele, den delbare permisjonen, viste at mors status på arbeidsmarkedet var en avgjørende faktor (Gíslason 2007). Det at mor var selvstendig næringsdrivende eller hadde en høy stilling som det var vanskelig å være lenge borte fra, var en sentral forklaring på at far benyttet noe av den delbare permisjonen.

2.4.6 Fedre deler opp permisjonen, særlig i høyinntektsgrupper

Både tall fra Foreldrepermisjonsfondet og intervjuundersøkelser viser at fedre oftere enn mødre deler permisjonen i flere perioder (Eydal & Gíslason 2013). Ofte tar fedre noe av permisjonen i løpet av den første måneden etter at barnet ble født, mens også mor har permisjon. Resten tas gjerne etter at mor har tatt både de tre månedene som er reservert for henne, og den delbare delen. Den delbare perioden benyttes ofte til å forlenge mors permisjon, gjerne ved at mor tar permisjon på deltid med redusert kompensasjonsgrad. Også mødre deler oftere enn før permisjonen i flere deler. Det å splitte permisjonen ser ut til å være vanligere blant høyinntektsgrupper enn blant foreldre med lavere inntekt (Gíslason 2007).

Rommet for fleksibelt uttak varierer over tid med endringer i regelverket. Ifølge loven fra 2000 kunne permisjonen strekkes over 18 måneder. Fedrekvoten var da på kun en måned, og 45 prosent av fedrene tok denne i én bolk (vedleggstabell 7). Fra 2004 kunne permisjonen strekkes til barnet var 24 måneder. Dette året tok kun 15 prosent av fedrene permisjonen i én bolk, men denne andelen økte i de påfølgende årene til 33 prosent i 2008 og 34 prosent i 2009, det året det kom en regelendring som åpnet for uttak av permisjonen til barnet er 36 måneder.

2.4.7 Etter finanskrisen: Lavere kompensasjon – fars permisjon reduseres, utsettes og deles mer opp

Finanskrisen på Island høsten 2008 kom plutselig og uventet. Kollapsen i økonomien kan ha hatt betydning for foreldres, og særlig fars, permisjonsuttak ved at innstramminger i permisjonslovgivningen innebar redusert kompensasjonsgrad (se tabell 11), og ved at høyere arbeidsledighet kan ha gitt større jobb-usikkerhet, særlig for grupper med små arbeidsmarkedsressurser. I forkant av krisen var det ikke noe som tydet på at fedres permisjonsuttak skulle gå ned. I en bok som ble publisert rett før krisen, skrev Eydal (2008) for eksempel at dersom fedres rettigheter fortsatt ble vektlagt i familiepolitikken og permisjonsordningene, kunne Island bli blant de første land i verden til å realisere barns rett til omsorg fra begge foreldre.

Ettersom foreldre kan ta ut permisjon over et langt tidsrom (f.eks. 36 måneder fra 2009 og 24 måneder fra 2012), vil ikke de endelige tallene for

fars og mors uttak foreligge før etter flere år. Det vil derfor ta tid før man kan si noe sikkert om hvilken effekt finanskrisen hadde på foreldres uttak. Oversikten i vedleggstabell 7 viser imidlertid en liten nedgang i antall permisjonsdager for far etter finanskrisen, fra 101 dager i gjennomsnitt i 2008 til 86 dager i gjennomsnitt i 2011. Foreløpige tall for 2012, 2013 og 2014 viser at fedre tok i gjennomsnitt henholdsvis 80, 81 og 73 dager med permisjon i disse årene. Antall dager kan være høyere når endelige tall foreligger, men de foreløpige tallene er likevel en sterk indikasjon på at fedre tar mindre permisjon etter finanskrisen. I en uformell samtale med forskere skal direktøren i Foreldrepermisjonsfondet ha sagt at de viktigste endringene i fedres uttak etter finanskrisen kunne se ut til å være at fedre benytter permisjonsrettighetene sine senere i barnas liv enn før, og i kortere perioder om gangen (Eydal & Gíslason 2015a). Mødres permisjonsuttak har ligget stabilt på omtrent 180 dager i hele perioden (vedleggstabell 7).

I en foreløpig upublisert studie ser Sigurdardóttir og Gardarsdóttir (2015) på effektene som finanskrisen og de påfølgende endringene i foreldrepermisjonsordningen hadde på fedres uttak av permisjon. Ettersom finanskrisen kom brått og uventet, betrakter de den som et naturlig eksperiment. Ved hjelp av ulike statistiske metoder forsøker de å isolere effekten av finanskrisen fra mulige effekter av andre forhold. Analysen er basert på koblede registerdata om barn født på Island i årene 2003–2011, fra Islands statistiske sentralbyrå (Hagstofa Íslands) og Foreldrepermisjonsfondet. I 2003 var altså fedrekvoten på tre måneder fullt implementert. Forskerne har registeropplysninger om foreldres inntekt og permisjonsuttak, samt en del demografisk informasjon (f.eks. foreldrenes utdanning og innvandrerbakgrunn og barnets nummer i rekken). De analyserer hvilke effekter finanskrisen og de påfølgende innstramminger i foreldrepermisjonen (senket tak for utbetaling av foreldrepenger, se tabell 11) fikk for permisjonsuttaket blant fedre i ulike inntektsgrupper. Innstramminger medførte betydelig lavere utbetaling i permisjonstiden for mange foreldre, og særlig for høyinntektsgrupper. Etter innstramminger lå taket for utbetaling i permisjonstiden klart under gjennomsnittsinntekten for menn på Island.

Deskriptiv statistikk for analyseutvalget viste at antall permisjonsdager for fedre sank klart i observasjonsperioden. Blant mødre var permisjonsuttaket stabilt målt i antall «hele» permisjonsdager, men uttaket ble spredt over en lengre periode i form av flere dager med delvis kompensasjon. Det ser dermed ut til at mødre dekker opp for

nedgangen i fedres uttak ved å utnytte muligheten for fleksibelt uttak av den permisjonen som er reservert for mor, pluss den permisjonen som foreldrene kan dele (Sigurdardóttir & Garðarsdóttir 2015).

Videre analyser av fedres uttak, ved hjelp av ulike multivariate analyseteknikker, tyder på at det ikke ville ha vært noen nedgang i fedres permisjonsuttak hvis ikke finanskrisen hadde inntruffet. For fedre i laveste inntektskvartil (den fjerdedelen med lavest inntekt) kom nedgangen i permisjonsuttak rett etter finanskrisen. En mulig forklaring på dette kan, ifølge forfatterne, være at disse fedrene har en mer sårbar arbeidsmarkedssituasjon enn fedre med høyere inntekt. På grunn av lavere jobbsikkerhet kan de ha ønsket å vise seg som dedikerte arbeidstakere ved å ta mindre permisjon enn de har krav på. For fedre med høyere inntekt kom nedgangen i permisjonsuttaket først da taket på utbetalinger ble senket. Størst nedgang var det i uttaket blant fedrene med høyest inntekt (fjerde inntektskvartil). Før finanskrisen var dette den gruppen som tok ut mest permisjon. Etter innstrammingene i permisjonsordningen var det derimot denne gruppen som tok ut minst permisjon. Alle foreldre med inntekt over taket for utbetalinger av foreldrepermisjon ble rammet av innstrammingene, og inntektstapet var selvsagt størst for dem med de høyeste inntektene.

Nedgangen i fedres permisjonsuttak i kjølvannet av finanskrisen i 2008 er dermed et brudd med utviklingen mot en større likedeling av foreldrepermisjonen som startet etter at permisjonen ble utvidet i 2000 og en tredel ble forbeholdt hver av foreldrene. Hvorvidt dette mønsteret vil endres når/hvis taket for inntektskompensasjon heves igjen, har vi ikke grunnlag for å si noe om.

2.5 Fedrekvote, permisjonsordninger og bruk i Finland

Fedrekvote i Finland ble først innført i 2013, da far fikk en individuell rett til totalt ni uker permisjon. Tre av disse kunne benyttes mens mor hadde permisjon, permisjonen kunne tas ut fram til barnet fylte to år, og far trengte ikke mors samtykke for å ta permisjon. Antallet permisjonsdager for far var imidlertid det samme som før fedrekvoten ble innført. Tre uker som tidligere var «paternity leave», to uker av den delbare permisjonen og fire bonusuker, er fra 2013 blitt til ni uker som far har individuell rett til.

2.5.1 Utvikling av foreldrepermisjonen og fedrekvote i Finland

Selv om foreldre i Finland har hatt mulighet til å dele (deler av) foreldrepermisjonen helt siden begynnelsen av 1980-tallet, var det altså først i 2013 at det ble innført en egen kvote for far. Bonusukene som ble innført i 2003 (se tabell 12), kalles i lovgivningen for en «pappamåned», men ettersom far ikke hadde en individuell rett til permisjon, er ikke dette en fedrekvote i egentlig forstand (Salmi & Lammi-Taskula 2015b). Bonusukene forutsatte at far tok de to siste ukene av den delbare permisjonen, noe som krevde samtykke fra mor. Større likestilling mellom kvinner og menn har vært en viktig målsetting med foreldrepermisjonen i Finland i flere tiår. Etter hvert, og særlig siden begynnelsen av 1990-tallet, har hensyn som fleksibilitet (særlig fars mulighet til å ta permisjon i flere bolker og over en lengre periode) og valgfrihet kommet mer i forgrunnen (se tabell 12). «It seems like the free choice rationale has walked over the goal to promote gender equality», sier Salmi og Lammi-Taskula (2015b).

Det tar ofte lang tid å få til endringer i foreldrepermisjonen i Finland (Salmi & Lammi-Taskula 2015b). Dette bunner blant annet i at forhandlinger om endringer i permisjonslovgivningen inngår som en del av trepartssamarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Regjeringens forslag om endringer blir sjelden vedtatt uten at sentrale representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er enige (ibid). Utvidelser/endringer er ofte kommet i stand som kompromisser mellom de tre partene. Trepartssamarbeidet kan medføre at interessegrupper og forskere får liten innflytelse på utviklingen. Foreldrepermisjonen er forankret i to departementer: ett som administrerer lovgivning knyttet til sykeforsikring, og ett som administrerer lovgivning knyttet til arbeidskontrakter. Også dette kan gjøre at det er omstendelig å få til endringer (ibid). Tabell 12 gir en oversikt over utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten i Finland. En mer detaljert oversikt over dagens ordning gis i vedleggstabell 5.

Tabell 12. Utvikling av foreldrepermisjon og fedrekvote i Finland

1978	Fedre får rett til permisjon i forbindelse med barnets fødsel («paternity leave»). Denne benyttes mens også mor har permisjon. Foreldrepermisjonen utvides samtidig fra 174 til 186 arbeidsdager (31 uker à 6 arbeidsdager).
1978–1991	Gradvis utvidelse av permisjonen til 275 arbeidsdager i 1991.
1980	Far kan benytte litt av permisjonen (i tillegg til «paternity leave»), men med mors samtykke (24/48/100 dager i 1980, 1981 og 1982).
1985	Mor og far kan dele foreldrepermisjonen (158 dager) som de vil (bortsett fra en periode før og etter fødsel, som er reservert for mor).
1993	Permisjonen reduseres til 263 arbeidsdager (økonomiske nedgangstider).
2003	To bonusuker blir innført. Hvis far tar de to siste ukene av den delbare permisjonen, får han to uker ekstra permisjon. Han må ha mors samtykke for å ta de to siste ukene av den delbare permisjonen. Foreldrepermisjonen består nå av tre uker for far (tas ofte like etter barnets fødsel), 18 uker for mor og 26 delbare uker. Bonusukene må benyttes rett etter den delbare permisjonen. Fra 2003 kan foreldrene benytte permisjon på deltid.
2007	Bonusukene kan benyttes mer fleksibelt. De kan tas innen seks måneder etter utløpet av foreldrepermisjonen.
2010	Det innføres to nye bonusuker. Far kan ta fire bonusuker gitt at han tar to uker av den delbare permisjonen. Han trenger fremdeles mors samtykke.
2013	Ordningen med bonusuker avvikles. Far får en individuell rett til totalt ni uker permisjon. Han kan benytte tre av disse mens mor har permisjon, permisjonen kan tas ut fram til barnet fyller to år, og han trenger ikke mors samtykke for å ta permisjon. Antall permisjonsdager for far er imidlertid uendret. Tre uker «paternity leave», to uker av den delbare permisjonen og fire bonusuker er fra 2013 blitt til ni uker som far har individuell rett til.

Kilde: Salmi og Lammi-Taskula (2015b), samt personlig kommunikasjon med Minna Salmi og Johanna Lammi-Taskula, forskere ved The National Institute of Health and Welfare (THL) i Helsinki.

I Finland har barn rett til en plass i offentlig subsidiert barnehage etter endt foreldrepermisjon. Andelen barn i barnehage er imidlertid lavere enn i de andre nordiske land (Eydal & Rostgaard 2011). Prinsippet om valgfrihet står sentralt i offentlig debatt om familiepolitikken i Finland, og dette gjelder særlig mors rett til å velge om hun vil passe barna selv eller benytte barnehage. Foreldre kan, fram til barnet er tre år, ha permisjon fra jobben og motta et omsorgsbidrag (kontantstøtte). Omsorgsbidraget utgjør vel EUR 350 per måned. Det gis tillegg dersom man også har større barn hjemme. Foreldre med lav inntekt kan få en behovsprøvd tilleggsytelse. Forutsetningen for å motta omsorgsbidrag er at man ikke har barnet i en offentlig finansiert barnehage. Foreldre kan enten ta seg av barnet selv eller benytte en privat tilsynsordning. Fram til barnet fyller tre år, kan foreldre motta et fleksibelt omsorgsbidrag dersom de har redusert arbeidstid (under 80 prosent av fulltid i yrket). Dette kan utbetales til

begge foreldre samtidig dersom begge har redusert arbeidstid og veksler på å være hjemme med barnet. Mange familier mottar omsorgsstønaden en kortere eller lengre periode. I 2013 gjaldt dette 88 prosent av dem som hadde rett til stønaden, og det var i all hovedsak mor som var hjemme (Salmi & Lammi-Taskula 2015a). Finland er det nordiske landet der flest små barn passes av foreldrene (Eydal & Rostgaard 2011).

Teorier innen utviklingspsykologien som hevder at det er best for barn å bli passet av mor til de er tre år gamle (tilknytningsteori), har stor utbredelse i finsk debatt (Närvi 2012). På 1980- og 1990-tallet fikk man også en diskusjon om hvorvidt det var uheldig for barna at mor er yrkesaktiv (Lammi-Taskula 2008).

2.5.2 Flere fedre tar permisjon, men fortsatt lavt uttak i Finland

Fedre benytter i dag omtrent ni prosent av alle foreldrenes permisjonsdager i Finland, målt i et gitt år (se tabell 13, kapittel 5). Dette er en økning i forhold til tidligere år, men ligger fremdeles betydelig under nivået i Norge, Sverige og Island. Da fedre fikk rett til å ta permisjon etter barns fødsel i 1978, var det 14 prosent av fedrene som tok slik permisjon. Andelen økte raskt til 40 prosent i 1990, 76 prosent i 2000 og 84 prosent i 2012. I 2013 var andelen 83 prosent. I gjennomsnitt tok fedre, både i 2012 og i 2013, 15 arbeidsdager med slik permisjon (Salmi & Lammi-Taskula 2015a).

Atskillig færre benytter bonusukene eller fedrekvoten. I 2013 benyttet 32 prosent av fedrene denne permisjonen, og dette var samme andel som året før. Det var imidlertid en klar økning i forhold til 2003, da bonusukene ble innført. Knappt 4 prosent av fedrene benyttet seg da av disse (Salmi & Lammi-Taskula 2005). I gjennomsnitt tok fedre 21 dager med permisjon i 2013, og dette var samme antall som i 2012 (Salmi & Lammi-Taskula 2015a). Fedre benytter i liten grad den delbare permisjonen i Finland. I 2012 gjaldt dette kun 1,2 prosent av fedrene (ibid).

2.5.3. Fedrekvoten brukes mest av høyt utdannede fedre i offentlig sektor. Permisjon etter fødsel brukes av alle fedre

Da fedre fikk rett til å ta permisjon etter barns fødsel i 1978 («paternity leave»), ble denne først og fremst benyttet av fedre med lang utdanning. I dag benyttes den av de fleste grupper av fedre. Verken fars eller partners sosioøkonomiske bakgrunn har betydning (Salmi & Lammi-Taskula 2015a). Etter at bonusukene ble innført i 2003, økte den gjennomsnittlige lengden på fedres uttak av permisjon etter barnets fødsel litt. Det var særlig fedre som fikk sitt første barn, studenter og entreprenører som ofte benyttet alle de 18 dagene i «paternity leave». For øvrig er det ingen forskjell mellom fedre i ulike alders-, utdannings- eller inntektsgrupper når det gjelder antall permisjonsdager som benyttes.

Det har vært, og er fremdeles, variasjon mellom ulike grupper i bruk av bonusukene/fedrekvoten. Denne benyttes oftest av fedre med lang utdanning, fedre som er ansatt i høyere posisjoner i offentlig sektor, av fedre med en partner som har lang utdanning, av fedre med ett barn og av fedre over 30 år. Det er særlig par der begge har lang utdanning og middels eller høy inntekt, som ofte deler på permisjonen. Fedre i disse gruppene tar imidlertid færre dager med permisjon enn hva som er tilfellet for den gruppen av fedre med kortere utdanning som faktisk benytter permisjon (Salmi & Lammi-Taskula 2015a).

2.5.4 Lite diskusjon om deling av permisjon i Finland – økonomi lite viktig for bruk

En spørreundersøkelse fra 2006, tre år etter at de to første bonusukene ble innført, viste at mange foreldre ikke egentlig diskuterte noe særlig hvordan de skulle dele permisjonen (Salmi & Lammi-Taskula 2015b). Dette var særlig utbredt blant par der far ikke tok permisjon (bortsett fra permisjon etter barnets fødsel). Her hadde bare ett av tre par diskutert om og hvordan permisjonen skulle deles. Undersøkelsen ble sendt til foreldre med barn på to år, og utvalget var trukket fra et register over foreldre som hadde mottatt foreldrepenger.¹⁹ En lignende undersøkelse ble gjennomført i 2001. Ett av fem foreldrepår kjente ikke engang til muligheten for å benytte bonusuker (Salmi & Lammi-Taskula 2015b).

¹⁹ Fedre som ikke hadde tatt permisjon, inngikk altså ikke i utvalget. Opplysninger om fars permisjonsbruk ble da innhentet fra mor.

I den offentlige debatten i Finland antas det gjerne at mange fedre lar være å ta permisjon fordi familien taper økonomisk på dette. I de fleste par har far fremdeles høyere inntekt enn mor (Närvi 2012). I undersøkelsen i 2006 nevnte imidlertid kun ett av fire par at økonomiske betraktninger hadde vært viktige for hvordan de benyttet permisjonen. Kun ett av tre par hadde faktisk regnet på de økonomiske konsekvensene av at far skulle ta permisjon. Blant par der far hadde benyttet permisjon, hadde halvparten regnet på hvordan dette ville slå ut økonomisk.

2.5.5 Fedre med tradisjonelle holdninger tar særlig lite permisjon

Undersøkelsen fra 2006 viser at tradisjonelle holdninger til arbeidsdeling mellom menn og kvinner har betydning for hvordan foreldre deler permisjonen (Salmi & Lammi-Taskula 2015b). I par der far ikke tok permisjon, mente halvparten av fedrene og 30 prosent av mødrene at menn skulle være hovedforsørgere. Slike holdninger var langt mindre utbredt i familier der far tok permisjon. Også analyser der man justerte for partenes utdanningsnivå, yrke og sektor (offentlig eller privat), viste at fedre som mente at menn har hovedansvaret for å forsørge familien, sjeldnere enn andre tok permisjon. I tråd med dette fant Lammi-Taskula (2007) at mors oppfatning av seg selv som hovedomsorgsperson og far som hovedforsørger trakk i retning av mindre permisjon for far. Lammi-Taskula (2008) fant at fedre med positive holdninger til kjønnslikestilling og som hadde en partner med høy posisjon på arbeidsmarkedet, oftere enn andre tok permisjon. Likevel, også i familier der far ikke tok permisjon, var det bare et mindretall av mødrene som mente far burde være hovedforsørger.

3 Kunnskap om hvordan fedrekvoten benyttes

3.1 Hvordan brukes og oppleves fedrekvote i Norge?

I dette kapitlet presenterer vi kunnskap om hvordan fedrekvoten benyttes. I hvilken grad er fedrene hjemme alene med barnet i permisjonstiden? Hva vet vi om hva slags betydning lengde og fleksibilitet har for hvordan kvoten benyttes? Hvilken betydning har måten fedrekvoten tas ut på, for fars og mors tilfredshet, for fars omsorgskompetanse og for foreldrenes arbeidsdeling i permisjonstiden og på sikt?

3.1.1 Erfaringer med og opplevde konsekvenser av fleksibelt uttak i Norge

Fra 2007 har foreldrepermisjonen i Norge vært en ordning med mulighet for fleksibelt uttak. Permisjonen (inkludert fedrekvoten) kan både tas gradert, som deltidspemisjon i kombinasjon med deltidsarbeid, og som utsatt permisjon med uttak av permisjon i ulike bolker inntil barnet fyller tre år (Brandth & Kvande 2013a). Flexibel permisjon ble innført for å gjøre det lettere å kombinere yrkesarbeid og omsorg for barn (Ot.prp. nr. 104 (2004–2005), s. 28). Flexibelt uttak skulle gjøre det lettere for fedre å benytte fedrekvoten etter at fedrekvoten ble lengre.

I 2014 tok 25 prosent av fedrene med permisjonsrettigheter flexibel permisjon, mot bare fem prosent av mødrene (Brandth & Kvande 2015a). Utvidelsene av fedrekvoten har ført til at fedrekvoten oftere blir delt opp, og at far noe oftere får utbetalt foreldrepenger i vinterhalvåret. Fedre tar fortsatt ut det meste av sin permisjon om sommeren, uansett når på året barnet er født. Dette kan skyldes at permisjonen kombineres med ferie, samtidig med at mor og eventuelle eldre søsken har fri, og at det kan oppleves lettere å være borte fra jobb om sommeren, når de fleste andre også har fri (Fougner 2012).

3.1.2 Fleksibel permisjon: lett å ta, men jobben får forrang framfor utvikling av selvstendig omsorgskompetanse

En kvalitativ studie av fedres permisjonsbruk basert på dybdeintervjuer med 20 fedre som hadde brukt permisjonen enten på deltid eller oppstykket, finner at fleksibiliteten kan ha problematiske sider (Brandth & Kvande 2013a; 2015a). Fleksibel permisjon tillater at jobbsfæren invaderer privatsfæren, og produserer dermed både dobbelt stress og halvveis fedreskap. Fedre på deltidspermisjon opplever at de blir stresset, og at jobben får forrang (Brandth & Kvande 2013a), samt at de blir sekundære omsorgsgivere, mens mor fortsetter å være den viktigste omsorgspersonen (Brandth & Kvande 2015a).²⁰ Muligheten til å utsette og dele opp permisjonen kan gjøre at fedre som er nølende til å ta permisjon, likevel gjør det. Fleksibilitet velges i stor grad for å kunne fortsette å jobbe mens man har permisjon, og for å kunne ta utvidet ferie. Også manglende lyst til å ta lang permisjon framstår som legitimt (Brandth & Kvande 2013a). Brandth og Kvande finner at en del fedre som utsetter permisjonen, argumenterer med at det er morsommere for dem selv å ha permisjon når barnet er større og kan snakke. Disse fedrene tar permisjon, men får ikke erfaring med den kontinuerlige, langsomme tiden som kan være nødvendig for å etablere selvstendige omsorgsrutiner og bli en kompetent omsorgsperson for egne barn.

3.1.3 Far alene hjemme – opplever styrket omsorgskompetanse

En kvalitativ studie av fedre som har vært alene med omsorgen for babyen i foreldrepermisjon, analyserer fedrenes refleksjoner om fedrekvotens betydning for relasjonen mellom fedrene og barna (Bungum 2013).²¹ I fedrenes fortellinger framstår spedbarnet som en aktør som lærer far å kommunisere med det ordløse språket ved hjelp av mimikk, stemme og andre ikke-verbale uttrykk. Omsorgen alene for barnet styrker fars relasjonskompetanse. Tidsstruktur i permisjonen er imidlertid avgjørende. Både lønnet arbeid og annet arbeid i hjemmet skapte utfordringer. Fleksible arbeidstidsløsninger der fedrene også hadde jobbansvar, store oppussingsprosjekter og andre oppgaver som

20 Disse fedrene hadde fått barn etter at fedrekvoten ble utvidet til ti uker i 2009 og tolv uker i 2011.

21 Analysen er basert på intervjuer med 16 fedre, gjennomført i løpet av høsten 2012 og januar 2013. 14 av fedrene hadde foreldrepermisjon på intervjuetidspunktet, eller hadde relativt nylig hatt permisjon.

ikke var relatert til barnet, fungerte som tidstyver som stjal tiden fra far og barn-interaksjonen (Bungum 2013).

3.1.4 Ulike måter å praktisere fedrekvote på – ulike rammer for foreldrerelasjon og omsorgsansvar

Smeby (2013) har undersøkt 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 har fått barn etter 2009 (med 10 uker fedrekvote og mulighet for fleksibel og oppstykket bruk), identifiserer hun tre ulike fedrekvotepraksiser, *den familieorienterte praksisen, den jobborienterte og den likestillingsorienterte*, som skaper ulike rammer for familien og far og barn-relasjonen. *Den familieorienterte praksisen* innebærer en felles periode uten forpliktelser overfor arbeidslivet der familien tilbringer mye tid sammen (Smeby 2013). Å være to voksne sammen om ansvaret for barnet betyr god tid og fravær av stress. Tiden hjemme blir avslappet og feriepreget og god for familien som helhet, men ansvarsoverføring fra mor til far går tapt. Fars potensial til å tre inn i rollen som hovedansvarlig for barn og hjem forblir uforløst. *Jobborientert fedrekvotepraksis* innebærer at fedre er hjemme alene med barnet store deler av sin permisjonstid, men at jobben preger permisjonstiden i større eller mindre grad, f.eks. på grunn av lederansvar, ansvar for egen næringsvirksomhet eller kurs/videreutdanning. Denne praksisen kan identifiseres både blant fedre som tar oppstykket permisjon eller deltidspermisjon, og blant dem som tar full fedrekvote på papiret, men som likevel ikke har hovedansvaret på fulltid hjemme. Disse fedrene må stadig organisere barnepass for å kunne håndtere jobbansvaret. Når besteforeldre eller andre ikke kan stille, må mor ta ut fridager. Denne praksisen er i tråd med Bekkengens funn (Bekkengen 2002) om at fedre i større grad enn mødre kan velge bort sin permisjon eller tilpasse den til jobb, mens mødre blir ansvarlige for å fylle hullene. Både mødre og fedrene opplevde denne praksisen som stressende, ettersom fars jobb setter begrensninger for fars omsorgsrolle og i realiteten gir dobbeltarbeid for begge.

Praksisen der far er omsorgsperson på fulltid, kaller Smeby (2013) *likestillingsorientert praksis*. Farsrollen er i sentrum, far blir ansvarliggjort og opplever å være uunnværlig for barnet. Fedre med permisjon på fulltid opplever at de tilegner seg ny kompetanse og også utvider det sosiale nettverket i nærmiljøet. Barna blir døråpnere til å bli kjent med andre

familier i nærmiljøet. En del fedre kombinerer fedrekvote med innkjøring i barnehagen. Det kan begrense tiden hjemme, men ansvarliggjør far i relasjonen til barnehagen. Samtidig gir denne fedrekvotepraksisen et legitimt rom for mor til å fokusere på jobben uten å bekymre seg for barnet. Smeby 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 en mer likestilt praksis. Uttak av fedrekvote er ingen garanti for en likestilt omsorgserfaring, men en gyllen mulighet for å tilegne seg denne erfaringen.

3.1.5 Permisjonspraksis i lys av arbeidslivskontekst og farskapsmodeller

Farstad (2010) analyserer tre familiers forståelse av fedrekvoten med utgangspunkt i en større studie bestående av 58 foreldrepar med barn under tre år, intervjuet i 2005 og 2006. Analysen viser hvordan 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 ha egentid med sønnen og utvikle en egen relasjon, og familien sørget for at mor var borte på dagtid slik at far og sønn fikk tid alene sammen. Fordi han har lederansvar, er det imidlertid ikke aktuelt å ta mer enn kvoten. I det andre eksempelet tok far fedrekvoten alene mens mor var tilbake i full jobb. Faren ønsket imidlertid ikke å ta permisjonen og forsøkte å overføre kvoten til mor, men tok de fire ukene ettersom overføring ikke var mulig. Han gir uttrykk for at permisjonen var «gull verdt», men skulle ønske han kunne vært hjemme kortere enn de fire ukene, ettersom han liker bedre å jobbe. De venter nå et nytt barn. Fedrekvoten er utvidet til seks uker, og mor har bestemt at han må ta hele kvoten, så da må han «bare kripe til korset» selv om han tror det blir en prøvelse. I det tredje eksempelet tok far bare to uker permisjon. Han begrunner det korte uttaket med bekymring for at lengre permisjon ville koste ham jobben, ettersom ingen kan ta over jobben hans. I disse ukene tok mor ut ferie slik at de kunne være sammen. Tid alene for far og barn oppleves ikke som viktig. Studien problematiserer hvilke slutninger man kan trekke på basis av kvantitative mål på hvor mange fedre som tar permisjon, og hvordan permisjonen deles, og argumenterer for at permisjonspraksis må forstås i lys av både arbeidslivskontekst og farskapsmodeller (Farstad 2010).

3.1.6 Ikke-vestlige innvandrerfedre opplever dobbelt press på å lykkes i arbeidslivet og som god far

En kvalitativ studie basert på intervjuer med 24 minoritetsetniske fedre fra Afrika, Asia og Sør-Amerika har undersøkt fedrenes bruk av fedrekvoten og hvordan de utformer farskapet sitt (Hoel 2013). Statistisk sett representerer disse fedrene den gruppen som tar minst fedrepermisjon (Grambo & Myklebø 2009). Flertallet av fedrene i intervjustudien (15 av 24) har imidlertid høyere utdanning. Av fedrene hadde 15 stykker rett på fedrekvote, og 12 stykker brukte kvoten. Fedrene posisjonerer seg som nærværende fedre og gir uttrykk for at permisjonen er viktig for å knytte bånd til barnet. Men i likhet med i de fleste majoritetsfamilier er det mor som har hovedansvaret for omsorgen. Hoel (2013) finner et mangfold i minoritetsfedres utforming av farskapet i et komplekst samspill mellom kulturelle, individuelle og lokale forhold. For fedre som er selvstendig næringsdrivende, er lønnet arbeid og å være en god forsørger viktig for å være en god far, men det blir også et hinder for å ta tilstrekkelig del i barnas liv. Minoritetsetniske fedre trekker fram et ekstra press på å lykkes i arbeidslivet, samtidig som de føler på presset for å følge opp barnas fritidsaktiviteter for å være godt integrert. Hoel (2013) konkluderer med at minoritetsfedres tilpasninger til fedrekvote og farskap ikke kan plasseres i en enhetlig kategori, og at middelklasseposisjon kan ha større betydning enn etnisitet og landbakgrunn i hennes studie.

3.1.7 Vestlige innvandrerfedre omfavner fedrekvoten og muligheten til å bli kjent med barna

Kvande og Brandth (2013) har gjennomført en kvalitativ studie blant 11 høyt utdannede innvandrerfedre fra Sør-Europa. Disse tilhører altså den gruppen som statistisk sett tar lengre fedrepermisjon enn majoriteten i Norge (Grambo & Myklebø 2009). Fedrene hadde fått barn etter at fedrekvoten var utvidet til ti uker i 2009 og tolv uker i 2011. Kvande og Brandth (2013) antar at familiepolitikken i Norge, der staten «dirigerer» fedre til å være hjemme, kan virke utfordrende for fedre fra land med konservative velferdsstatsregimer der staten ikke er en del av landets omsorgsregime. De finner imidlertid at majoriteten omfavner permisjonsordningen i Norge. Fedrene føler seg privilegerte som får muligheten til å være hjemme og lære barna å kjenne. I hjemlandet ville de ha tjent dobbelt så mye i samme stilling, men de foretrekker å bo i Norge selv om lønnen er lavere, fordi det i Norge er foreldrepermisjon med full

lønn og god barnehagedekning, som gjør det mulig at begge foreldre er både forsørgere og omsorgspersoner (Kvande & Brandth 2013).

3.1.8 Vanskelig å ta permisjon uten en etablert norm

Heggem (2013) analyserer intervjuer med tre fedre fra liberale velferdsstater (USA og Storbritannia) om deres møte med den norske familiepolitikken – enten i Norge eller gjennom et norsk selskap (Snøhetta) i USA.²² Den amerikanske faren som jobbet i det norske selskapet, opplevde usikkerhet knyttet til om og hvor mye permisjon som var greit å ta ut. Snøhetta innførte på eget initiativ to uker lønnet permisjon for fedre, med mulighet for ytterligere to uker. Permisjonen ble betalt direkte fra selskapet, og det var ingen etablert norm for uttak. De få fedrene som hadde brukt permisjon tidligere, hadde tatt ut tre uker. Derfor ble tre uker oppfattet som en slags grense. De to fedrene som tok permisjon i Norge, opplevde å bli møtt med normer for permisjonsbruk og omsorgsinvolvering som i større grad enn det de var vant med, fremmer kjønnslikestilling i familie- og arbeidsliv (Heggem 2013).

3.2 Hvordan brukes og oppleves fedrekvote i Sverige?

Foreldrepermisjonen i Sverige er svært fleksibel (se kapittel 2). Foreldre kan kombinere betalt og ubetalt permisjon, ta permisjonen i én eller flere bolker til barnet fyller tolv år (åtte år fram til 2014), og ta ut hele dager eller deler av dager. Foreldre benytter seg i stor grad av disse mulighetene for fleksibelt uttak av permisjon. Mønsteret varierer over tid og mellom ulike grupper.

3.2.1 Stor fleksibilitet kan dempe likestillingsvirkningene

Som i Norge peker man i Sverige på at fleksibiliteten gjør det lettere for fedre å ta permisjon ettersom den kan tilpasses jobben i større grad enn hva som ville være mulig dersom alt måtte tas i én bolke og til en bestemt tid. Samtidig er det også der påvist at fleksibelt uttak kan dempe likestillingsvirkningene av at permisjonen deles mellom foreldrene.

²² Intervjuene er hentet fra to forskjellige forskningsprosjekter.

Dersom far tar permisjon over mange korte perioder, og kanskje mens mor også er hjemme, får han ikke erfaring med å drifte dagliglivet alene (Duvander 2013a). I Sverige innebærer fleksibiliteten dessuten at permisjonen ikke er noe nullsumspill mellom foreldrene i et par (ibid). Økt uttak for far innebærer ikke nødvendigvis kortere permisjon for mor. Ved å «spre dagene» kan mor være lenge borte fra jobben selv om far tar permisjon. Lav kompensasjonsgrad kan svekke mors økonomiske situasjon, både på kort og på lang sikt, samtidig som lange fravær fra arbeidslivet kan ha uheldige konsekvenser for framtidig karriere og lønn (Evertsson 2014; Evertsson & Duvander 2011).

3.2.2 Fedre tilpasser permisjonen til arbeidslivets krav

Både fedre og mødre bruker i økende grad fleksibiliteten i permisjonen. I en analyse av foreldres samlede fravær (altså både betalt og ubetalt permisjon) viser Duvander (2013b) at fedre og mødre tar ut like mange bolker med foreldrepermisjon, men at fedre tar kortere bolker enn mødre.

Foreldre med små økonomiske ressurser har mindre rom for å utnytte fleksibiliteten i foreldrepermisjonen enn foreldre med større økonomiske ressurser, ettersom de ofte ikke har råd til «spare» betalte foreldrepengedager til barnet blir eldre (Duvander 2013a). Fedre sprer permisjonsuttaket mer når de har lang utdanning, men forskjellen mellom utdanningsgrupper er mindre enn for mødre. Ved å sammenligne foreldre som fikk barn i 2002, med dem som fikk barn i 1994, finner Duvander at antall bolker har økt både for mødre og for fedre, men mest for fedre. Dette tyder på at fedre i større grad enn mødre utnytter fleksibiliteten i ordningen, men også at de i mindre utstrekning enn mødre har ett langt sammenhengende yrkesavbrudd. Duvander (2013a) konkluderer med at menn tilpasser permisjonen til arbeidslivets krav, og at menns måte å ta ut permisjonen på fortsatt forutsetter at det er mor som har hovedansvaret for barna.

Kvalitative studier støtter Duvander (2013a) sin tolkning om at fedre i større grad enn mødre kan tilpasse permisjonen til jobben. For eksempel hevder Bekkengen (2002) at fedres permisjon kan forhandles, mens mødres permisjon tas for gitt, og at fedres permisjonsbruk ofte preges mer av deres egne behov og av ønsket om å få et nært forhold til barna, enn av ønsket om større likestilling i parforholdet.

3.2.3 Alene hjemme – økt omsorgskompetanse også i Sverige

Kvalitative intervjuer med foreldre i par der far har hatt ansvar for barna alene i permisjonstiden, viser at både fedre og mødre synes at far har fått et nærmere forhold til barnet og har tilegnet seg betydelig omsorgskompetanse under permisjonen, at mor har lært seg å overlate mer ansvar til far, og at barnet i større grad henvender seg til begge foreldre for å få trøst og omsorg. Når begge foreldre har erfart hvordan det er å ha hovedansvar for barnet, og hvordan det er å være den som går på jobb, får de større forståelse for hverandres hverdag og kommuniserer bedre om barnets behov og om hva som trengs å gjøres hjemme (Evertsson mfl. 2015). Fedre er ofte mer opptatt av å ta seg av barna enn å gjøre husarbeid når de har permisjon, og det gjelder uansett lengden på permisjonen (Almqvist mfl. 2011). Dette innebærer imidlertid ikke nødvendigvis at far ikke gjør husarbeid, men han forteller mindre om dette i intervjuene. Evertsson mfl. (2015:29) oppsummerer med å si at deres studie tyder på at både mødre og fedre har mye å vinne på et mer delt foreldreskap og på å fordele både omsorgsarbeid og yrkesarbeid jevnere når barna er små. Også barna ser ut til å tjene på dette. Det å ha to foreldre å henvende seg til når man er trist eller såret, er viktig, og ifølge intervjupersonene bidrar det at far tar permisjon, til tettere bånd mellom far og barn og til at barn utvikler et nært forhold til begge foreldrene.

3.3 Hvordan brukes og oppleves fedrekvote i andre nordiske land?

Etttersom Danmark bare har hatt en kort periode med fedrekvote, som ble avskaffet i 2002, presenterer vi ikke danske studier her. Hovedvekten legges på Island, som har erfaring med fedrekvote fra år 2001. Vi inkluderer også noen studier om fedres bruk av bonusuker i Finland.

3.3.1 Fedrekvoten en selvfølge på Island, men mor dekker omsorgsgapet etterpå

Gunnhild Farstad intervjuet i løpet av høsten 2009 og våren 2010 14 foreldrepar på Island om hvordan de ordnet foreldrepermisjonen, hvilke planer de hadde for omsorgen for barna videre, og hvordan de så for seg å kombinere barneomsorg og yrkesarbeid (Farstad 2012, 2014; Farstad & Stefansen 2015). Alle parene hadde minst ett barn mellom seks måneder

og to år og hadde altså erfaring med en tredelt permisjonsordning på totalt ni måneder. I alle parene var det en selvfølge at far benyttet fedrekvoten på tre måneder, men det var sjelden et tema at han skulle ta mer enn kvoten. De fleste fedre syntes at tre måneders foreldrepermisjon var lenge nok. Mødre syntes derimot ofte at permisjonen var for kort, selv om de brukte både den delen som var reservert for dem selv, og den delbare delen. De syntes det var for tidlig å begynne å jobbe når barnet var ni måneder, og ønsket å være hjemme til barnet ble litt eldre. Dette ble forsterket av at de ikke kunne regne med å få barnehageplass før barnet var minst 18 måneder.

Det var primært mors ansvar å finne en løsning på dette omsorgsgapet, enten ved å ta ulønnet permisjon i forlengelse av den betalte permisjonen, eller ved å strekke permisjonen ved å ta den på deltid og med lavere kompensasjon. Foreldrene så det ikke som ønskelig å benytte dagmamma, og muligheten for å benytte kontantstøtte ble sjelden nevnt, selv om dette tilbys i enkelte deler av landet. Hos samtlige par var det mors ansvar å dekke det såkalte «omsorgsgapet» mellom permisjonens slutt og barnehagestart. Dette kan få negative følger for hennes og familiens samlede inntekt på sikt, samtidig som det begrenser fars mulighet til å ta noe av den delbare permisjonen eller redusere sin arbeidstid. Farstad (2012) uttrykker det slik: «Mødrene tar seg av strekkingen, og inntektstapet dette medfører, dekkes inn av fedre, som oftest beholder sin arbeidsmengde bortsett fra i de øremerkede månedene».

3.3.2 Viktig å være aktiv og involvert far på Island, men mor kan også være hjemme

Farstad (2014) finner at alle fedrene tok del i både hus- og omsorgsarbeidet både mens de selv hadde permisjon, og utover dette. De la vekt på å presentere seg selv som aktivt involverte fedre og å distansere seg fra «forsørgerfaren». Noen av fedrene understreket betydningen av å utvikle et nært forhold til barnet tidlig i barnets liv, mens andre så det slik at forholdet til barnet ville utvikles gradvis og over tid uavhengig av om de var alene med barnet i permisjonstiden eller ikke. Noen la vekt på å utvikle egne rutiner og å gjøre ting på sin egen måte mens de hadde permisjon, og syntes også at det var viktig å ha permisjon uten at mor var til stede. Andre syntes derimot at det var greit å overta mors rutiner, og noen prioriterte også å bruke permisjonen slik at hele familien kunne være mest mulig sammen. Den første tilpasningen var særlig utbredt

blant fedre med lang utdanning og fleksible jobber, mens den andre tilpasningen var mest vanlig blant dem med kortere utdanning.

I og med at mor har fortsatt med å ta lang permisjon (betalt og ubetalt) også etter at fedrekvoten ble innført, spør Farstad (2014) om det er slik at innføringen av en tredelt permisjon har bidratt til større endringer i fars involvering hjemme enn i mors deltakelse på arbeidsmarkedet. Det at permisjonen fremdeles er såpass kort, kombinert med mangelen på barnehageplasser for barn under ett og et halvt år, kan dempe likestillingsvirkningene av fedrekvoten (Farstad 2014). Eydal og Gíslason (2013) og Gíslason (2007) fremmer lignende synspunkter.

3.3.3 Lang permisjon på Island – økt forståelse for barnets behov – økt deltakelse i omsorg etter permisjonen

Mens noen av fedrene i Farstads studie ser det slik at det å utvikle sterke bånd til barnet tidlig ikke er avgjørende for forholdet og nærheten mellom far og barn på sikt (Farstad & Stefansen 2015), tyder andre studier på at omsorgen for barna på sikt oftere er likt fordelt mellom foreldrene når far tar permisjon, enn når han ikke tar permisjon (Arnalds mfl. 2013). Vi vet imidlertid ikke om denne sammenhengen er uttrykk for seleksjon (dvs. at det er de mest involverte fedrene som oftere tar permisjon og oftere har likedeling av omsorgsarbeidet enn fedre som er mindre involverte), eller om den er uttrykk for at permisjonsuttak fører til større likedeling etter permisjonstiden. En studie av Arnardóttir 2008, referert i Eydal og Gíslason (2013), viser også en klar sammenheng mellom islandske fedres permisjonsbruk og involvering i familielivet senere. Foreldre som hadde tatt foreldrepermisjon, ble spurt hva slags virkning de mente foreldrepermisjon hadde hatt på fedrene. Resultatene viste at jo lengre permisjon fedrene hadde tatt, desto større forståelse hadde de fått for barnets behov. Videre hadde deres glede over å delta i omsorgsarbeidet økt, de følelsesmessige båndene til barnet var blitt sterkere, og de hadde fått større forståelse for hvor mye arbeid det er å passe et lite barn. De økte også sin deltakelse i omsorgsarbeidet etter at permisjonstiden var over. Også denne undersøkelsen peker i retning av at det å ta permisjon har betydning for fedres omsorgskompetanse og involvering i barna på sikt, men heller ikke denne gir grunnlag for å trekke sikre konklusjoner om årsak og virkning.

3.3.4 Mor er ofte hjemme mens far har permisjon (bonusuker) i Finland

Ettersom fedrekvoten er så ny i Finland, har vi ikke funnet studier (publisert på engelsk) av hvordan denne brukes. Vi viser imidlertid til funn fra studier av fars bonusuker, som ble innført i 2003. Dette er to ekstra betalte uker som far får dersom han tar de to siste ukene av den delbare permisjonen (se kapittel 2.5).

Ifølge en surveyundersøkelse fra 2006 hadde vel halvparten av mødrene vært hjemme mens far tok bonusukene. Mor skulle da ha permisjon med omsorgsstønad etter fars permisjon, og det var derfor lite hensiktsmessig å jobbe i fire uker mens far hadde permisjon. Vi har ikke funnet oppdaterte opplysninger om andelen fedre som har permisjon uten at mor er til stede. Ifølge Salmi og Lammi-Taskula (2015a) har imidlertid det vanlige mønsteret vært at mor er hjemme mens far har permisjon. Dette har sammenheng med at far fram til 2013 måtte benytte bonusukene innen seks måneder etter utløpet av den delbare permisjonen, og at de fleste mødre planlegger å være hjemme en periode med omsorgsstønad. Muligens vil dette mønsteret endres etter at far i 2013 fikk individuell rett til permisjon og kan benytte denne fram til barnet er to år.

3.3.5 Lite informasjon om fleksibel bruk av fedrekvote i Finland

Muligheten for å ta permisjonen på deltid benyttes i liten grad i Finland. I 2003, da denne muligheten ble innført, var det kun 37 foreldre som tok permisjon på deltid. I 2013 gjaldt dette 100 foreldre. Ikke på noe tidspunkt har andelen med deltidspermisjon vært mer enn omtrent 0,1 prosent (Salmi & Lammi-Taskula 2015a). Vi har ikke funnet informasjon om i hvilken grad far splitter permisjonen i flere bolker eller utsetter uttaket fram mot barnets toårsdag, slik de har mulighet til fra 2013. En surveyundersøkelse fra 2006 viste imidlertid at en del foreldre lot være å benytte bonusukene ettersom far måtte ta disse i umiddelbar forlengelse av den ordinære foreldrepermisjonen (altså mangel på fleksibilitet) (ibid).

4 Kunnskap om holdninger til fedrekvoten

I dette kapitlet presenterer vi hva nordiske studier sier om holdninger til fedrekvoten.

4.1 Sterk oppslutning om fedrekvoten i Norge

Barnetilsynsundersøkelsen fra 2010 (en representativ utvalgsundersøkelse der man intervjuet foreldre med barn i alderen 0–9 år) viser at fedrekvoten har bred støtte blant både mødre og fedre i Norge (Bringedal & Lappegård 2012a; Lappegård & Bringedal 2013). Nesten ingen (under 5 prosent) mente at det ikke bør være noen fedrekvote i det hele tatt. Da undersøkelsen ble gjennomført, var fedrekvoten ti uker, og denne lengden vurderes av flertallet som ideell. 25 prosent mente at kvoten burde være lengre. Til sammen mente hele 80 prosent at kvoten burde være på ti uker eller lengre. Om kvoten blir lengre, kan imidlertid oppfatningen av hva som er ideell lengde, følge etter. Oppfatningen av hva som er ideelt, kan nemlig endre seg i samsvar med erfaringene med gjeldende ordninger. I en lignende undersøkelse fra 2002, da fedrekvoten var fire uker, svarte halvparten av mødrene og fedrene at denne lengden var ideell. Erfaringer kan påvirke holdninger. Ifølge barnetilsynsundersøkelsen fra 2010 er foreldre som selv har erfaring med lang farspermisjon, mer positive til lang fedrekvote enn dem som har benyttet kortere permisjon. Men flertallet støtter idealet om lang fedrekvote – også foreldre som selv har hatt en kjønnsstradisjonell fordeling av permisjonen. Imidlertid var andelen som ønsket lengre kvote enn gjeldende ordning i 2002, 47 prosent, mens den i 2010 var rundt 25 prosent.

Ulike måter å spørre på kan gi ulike svar. I en undersøkelse gjennomført av NAV blant foreldre som fikk barn i 2007, ble det også spurt om hvor stor del av foreldrepermisjonen som burde forbeholdes far. Men her ble spørsmålet stilt på en annen måte enn i barnetilsynsundersøkelsen 2010. I stedet for et spørsmål om hvor lang de mente fedrekvoten ideelt sett burde være, fikk foreldrene flere forhåndsdefinerte alternativer,

inklusive «Ingen fedrekvote. Foreldre må selv få velge hvordan de deler foreldrepengeperioden». I denne undersøkelsen mente 37 prosent av mødrene og 35 prosent av fedrene at det ikke burde være noen fedrekvote (Grambo & Myklebø 2009). Dette står i kontrast til resultatene fra barnetilsynsundersøkelsene, der svært få mener det ikke bør være noen fedrekvote. Uansett hvordan man spør, er flertallet i de ulike undersøkelsene enige i at man bør ha en fedrekvote. Forskjellene i resultater kan derimot tolkes i retning av at nesten alle norske foreldre mener at fedre bør ta foreldrepermisjon, men at en drøy tredel mener at foreldrene bør velge fordelingen av permisjonen helt fritt.

Høyt utdannede foreldre er mer positive til lang fedrekvote enn dem med mindre utdanning, og jo mer mødre jobber, desto mer positive er de. Fedre og mødre som jobber i offentlig sektor, er noe mer positive til lang fedrekvote enn foreldre i privat sektor. Blant selvstendig næringsdrivende er det imidlertid en kjønnsforskjell: Selvstendig næringsdrivende mødre er aller mest positive til lang fedrekvote, mens selvstendig næringsdrivende fedre er aller mest negative (Bringedal & Lappgård 2012a; Lappgård & Bringedal 2013). Dette kan muligens tolkes i lys av at permisjonsbruk i denne gruppen er særlig krevende – både for mødre og for fedre. Men alternativene er ulike: Uten fedrekvote er det mødre som tar permisjonen, noe som gjør det lettere for selvstendig næringsdrivende fedre, men tilsvarende vanskeligere for selvstendig næringsdrivende mødre. Til tross for noe variasjon knyttet til utdanning, hvor man jobber, og egen erfaring med permisjon, er hovedbildet sterk oppslutning om fedrekvoten blant alle grupper av foreldre i Norge.

Sett fra arbeidslivets ståsted er også oppslutningen om fedrekvoten sterk. Alle hovedorganisasjoner i Norge, både på arbeidstakersiden og på arbeidsgiversiden, slutter opp om fedrekvoten. De argumenterer også for utvidelse av kvoten og dermed en likere fordeling av permisjon. Fedrekvoten er et av få politiske virkemidler med potensial til å øke fedres innsats hjemme og mødres innsats i arbeidslivet. Særlig hovedorganisasjoner i privat sektor er sterkt opptatt av dette for å få en mer bærekraftig utnyttelse av humankapitalen (Halrynjo & Teigen, 2016).

4.2 Selvfølge at far skal ta permisjon i Sverige

I Sverige har det, siden midten av 1970-tallet, vært en rekke offentlige kampanjer for å skape mer positive holdninger til foreldrepermisjon blant fedre og få fedre til å ta (mer) permisjon (Klinth 2008). Det finnes

imidlertid lite kunnskap om effekten av disse kampanjene (ibid). I dag er det en selvfølge for de fleste par at far skal ta foreldrepermisjon. Det er mer spørsmål om hvor lang permisjon han skal ta, og når og hvordan han skal ta den (Roman 2014). Ifølge Duvander (2014b) ble det skapt en norm om at fedre skulle ta permisjon, etter at den første «pappamåneden» ble innført i 1995. Andelen fedre som tok permisjon, økte sterkt, og økningen var, som vi har beskrevet tidligere, mest markant for grupper av fedre som hadde tatt lite permisjon tidligere (fedre med kort utdanning, lav inntekt, osv.). De fleste tok omtrent en måned permisjon, noe som underbygger at reformen var normdannende. Fedres permisjonsbruk fortsatte å øke i årene etterpå, og selv om den andre reserverte «pappamåneden» hadde mindre direkte effekt enn den første, bidro også den til at flere fedre tok permisjon, og til at permisjonene ble lengre. Foreldre har god kjennskap til ordningen med fedrekvote. Nesten 95 prosent av både fedre og mødre vet at en del av foreldrepengedagene er reservert for far (Svensson 2010).

Kvalitative intervjuer med foreldre som venter barn, eller som har forholdsvis små barn, viser at foreldre legger stor vekt på at far skal være aktivt involvert i omsorgen for barna på linje med mor (Roman 2014). De mener derfor det er viktig at far har foreldrepermisjon alene mens mor er på jobb, slik at han kan få et nærmere forhold til barnet og lære å ta ansvar for dagliglivet i familien. Ifølge fedrene ser nå arbeidsgivere og kolleger det som en selvfølge at far tar permisjon, selv om holdningene kan være litt mindre positive på noen arbeidsplasser enn på andre. Likevel ser det ut til at forhold knyttet til fars jobb veier tyngre enn forhold knyttet til mors jobb når foreldre diskuterer hvordan de skal fordele permisjonen. Både lengde og tidspunkt for fars permisjon avpasses ofte etter hans jobb, og mor tilpasser sin permisjon til dette.

Selv om det nå er lite omstridt og nærmest forventet at far tar foreldrepermisjon i Sverige, kan mor møte negative holdninger fra sjefen, kolleger og andre dersom hun tar kortere permisjon enn det som er vanlig (Roman 2014). Et slikt valg må gjerne forklares og begrunnes spesielt. Som vi har vært inne på tidligere, finnes det altså konkurrerende normer og forestillinger om foreldres permisjonsbruk i Sverige (som i de andre nordiske landene). Idealet om likedeling og likestilling eksisterer side om side med oppfatninger om at mor er den beste omsorgspersonen for barnet det første året (Alsarve mfl. 2012; Roman 2014). Dette kan også ha betydning for fars permisjonsbruk ved at permisjon utover de reserverte månedene må begrunnes spesielt.

4.3 Sterk støtte til øremerket permisjon i Danmark

Danmark er nå eneste nordiske land uten fedrekvote, men også her er det sterk støtte i befolkningen til øremerket farspermisjon. Det danske meningsmålingsinstitutt, Epinion, har gjennomført en undersøkelse om danskenes holdning til «barselpermisjon» etter utdanningsnivå, på vegne av Djøf. Undersøkelsen ble gjennomført høsten 2011 som kombinert telefon- og nettintervju. De fikk inn 1000 svar som skal være representative for den yrkesaktive befolkningen, bortsett fra selvstendig næringsdrivende (DJØF 2012).

Åtte av ti yrkesaktive dansker mener at fedre burde ha en permisjonsperiode med full lønn i løpet av barnets første leveår. Av disse mener 59 prosent at fedre bør ha rett til tre måneder med full lønn. Jo høyere utdanning, desto flere støtter en egen periode med full lønn til far. Når det gjelder øremerking, mener fire av fem dansker at dagens to uker til far i forbindelse med fødsel er for lite. 40 prosent foretrekker tre måneder eller mer, 15 prosent vil ha to øremerkede måneder, og 24 prosent vil ha én måned. Bare 21 prosent vil ha to uker eller mindre. Til tross for at den delbare permisjonen brukes mest av høyt utdannede i Danmark (Rostgaard & Lausten 2015), er oppslutningen om øremerket fedrekvote den samme i alle utdanningsgrupper.

Hva skal til for at fedre skal ta mer permisjon? Ifølge danske fedre selv er den viktigste faktoren full lønn og deretter øremerking av permisjon. Dette gjelder på tvers av utdanningsnivå: Tre av fire danske fedre svarer at de ville tatt lengre permisjon dersom loven reservertet en større del til dem med dagpengesats. 82 prosent ville tatt lengre permisjon dersom de fikk full lønn. 64 prosent ville tatt mer permisjon dersom arbeidsgiver forsikret at det ikke ville påvirke lønn og karriere negativt. 55 prosent svarer at de ville tatt lengre permisjon dersom det var tradisjon for det på deres arbeidsplass (DJØF 2012).

I Danmark varierer nivået på lønnskompensasjon og omfanget av øremerket permisjon med lønnskompensasjon avhengig av tariffavtaler og arbeidsplassavtaler. Over halvparten av foreldre med hjemmeboende barn mener at økonomiske vilkår for permisjonsuttak har betydning for permisjonslengde. Over halvparten av alle dansker kjenner ikke til hvilken kompensasjon de eventuelt ville ha fått ved permisjon. Støtten til øremerket permisjon til fedre er altså sterk på tvers av utdanningsnivå, men også grad av lønnskompensasjon utover dagpengesats regnes som viktig.

4.4 Stor og økende støtte til tredelt permisjon på Island

På Island er oppslutningen om fedrekvoten og foreldres bruk av foreldrepermisjon kartlagt gjennom en rekke meningsmålinger. Gíslason (2007) understreker at folks holdninger til permisjonslovgivningen kan ha betydning for foreldrenes permisjonsuttak og også for hvorvidt man oppnår de ønskede effektene, som større likedeling av arbeid ute og hjemme og at barn får omsorg fra begge foreldre.

Meningsmålinger på slutten av 1990-tallet viste at fedre ønsket å jobbe litt mindre, tilbringe mer tid med familien og var klare for å ta foreldrepermisjon (Eydal 2008). En undersøkelse gjennomført av Gallup i mars 2003 viste at hele 85 prosent av befolkningen (over 17 år) var positive (svært eller ganske) til at menn tok permisjon i tre til seks måneder. Oppslutningen var litt større blant kvinner enn blant menn, litt større blant yngre enn blant eldre, og litt større blant arbeidstakere enn blant arbeidsgivere (Eydal & Gíslason 2008). I en annen Gallup-undersøkelse samme år svarte imidlertid 63 prosent av arbeidsgiverne at det ville være svært vanskelig eller ganske vanskelig for menn i deres bedrift å ta foreldrepermisjon i tre til seks måneder. Færre, kun 27 prosent, mente det ville være vanskelig for kvinner å ta såpass lang permisjon (Gíslason 2007). Dette kan tyde på at fedre da møtte mindre forståelse for ønsket om å ta permisjon utover de tre reservertede månedene enn hva mødre gjorde (ibid).

Omtrent på samme tid viste en spørreskjemaundersøkelse blant ledere at mange var enten nøytrale eller svakt positive til fedrekvoten. Yngre ledere var mer positive enn eldre, og de som selv hadde små barn, var mer positive enn de som hadde eldre barn (Gíslason 2007). En undersøkelse gjennomført av Capacent Gallup i 2006 viste at de fleste ansatte, både kvinner og menn, mente at deres arbeidsgivere var positive til at de ansatte tok foreldrepermisjon reservert for mor/far. Andelen var imidlertid litt lavere blant menn enn blant kvinner (73 prosent mot 86 prosent). Litt flere menn enn kvinner hadde møtt negative holdninger, men også her gjaldt det kun et fåtall (11 prosent). Det var imidlertid en viss variasjon mellom ulike arbeidsplasser. Negative holdninger var for eksempel litt mer vanlig i privat enn i offentlig sektor, og mer vanlig blant mannlige enn blant kvinnelige ledere (ibid).

Samlet sett viser holdningsundersøkelsene fra tidlig på 2000-tallet at den tredelte permisjonsordningen som ble innført i 2000, har stor støtte i

befolkningen, selv om holdningene varierer litt mellom ulike grupper og også når det gjelder fedres og mødres permisjonsbruk. Befolkningen er litt mer positiv til at mødre tar permisjon, enn til at fedre tar permisjon. Fedre møter imidlertid sjelden direkte negative holdninger, verken fra arbeidsgivere, kolleger eller andre, til at de gjør bruk av de tre månedene som er reservert for dem

En av Gallup-undersøkelsene fra 2003 ble gjentatt i 2012, noe som gir mulighet til å se på endringer over tid i holdninger til fedres permisjonsbruk blant representative utvalg av den islandske befolkningen over 17 år. Oppslutningen om at fedre bruker sin rett til tre til seks måneders betalt permisjon, var litt høyere i 2012 enn i 2003. Henholdsvis 73,7 prosent og 69,4 prosent var svært positive til dette. Dette gjelder altså selv om finanskrisen kan ha ført til redusert uttak. Det var færre i 2012 enn i 2003 som uttrykte direkte negative holdninger. I begge undersøkelsene var kvinner klart mer positive enn menn, yngre mer positive enn eldre, og ansatte mer positive enn arbeidsgivere (Eydal og Gíslason 2015a).

4.5 Lite informasjon om holdning til fedrekvote i Finland

Fedrekvoten i Finland ble innført først i 2013, og vi har ikke funnet studier om holdninger til fedrekvoten som er publisert på engelsk. Vi har imidlertid tilgang til en studie om foreldres begrunnelser for at far tok / ikke tok permisjon, basert på en spørreundersøkelse i 2006, altså tre år etter at de to første bonusukene ble innført. Undersøkelsen ble sendt til foreldre med barn på to år, og utvalget var trukket fra et register over foreldre som hadde mottatt foreldrepenger. En lignende undersøkelse ble gjennomført i 2001.

Salmi og Lammi-Taskula (2015b) fant, i undersøkelsen fra 2006, at de fleste fedre møtte hovedsakelig positive holdninger på arbeidsplassen til at de skulle ta permisjon, selv om det var flere negative kommentarer knyttet til det å ta bonusuker / delbar permisjon enn det var til å ta permisjon etter barnets fødsel. Imidlertid inngikk ikke fedre som ikke hadde tatt permisjon, i denne studien. Muligens ville de ha rapportert om mer negative holdninger på arbeidsplassen, noe som er blitt avdekket i andre studier i Finland (ibid).

I undersøkelsen fra 2006 ble fedrene også spurt om de mente det var problematisk å være borte fra jobb på grunn av foreldrepermisjon.

En tredel av dem som hadde tatt permisjon, mente slikt fravær var problematisk. Blant fedre som ikke hadde tatt permisjon, mente halvparten at dette ville være vanskelig. Det var ingen forskjell mellom fedre i ulike yrkesgrupper, sektorer og inntektsgrupper i andelen som mente slikt fravær var vanskelig. Imidlertid var slike oppfatninger mer utbredt i undersøkelsen i 2006 enn i en tilsvarende undersøkelse fra 2001. Dette kan synes overraskende sett i lys av at bonusukene var innført i mellomtiden, noe som kunne bidra til mer positive holdninger til fars permisjonsbruk i samfunnet generelt. Salmi og Lammi-Taskula (2015b) framholder at kvalitativ forskning viser at holdninger på arbeidsplassen (kolleger og sjefer) er viktig for fars permisjonsbruk. De to forskerne er bekymret for at en mer globalisert økonomi og større jobbusikkerhet kan forsterke en slik utvikling.

5 Oppsummering – fedrekvoten som norm for fedres permisjonspraksis?

5.1 Kunnskap om fedres uttak av fedrekvote (fedrekvotens omfang)

Her oppsummerer vi hva nyere norsk og nordisk forskning sier om fedres bruk av fedrekvoten, og diskuterer i hvilken grad fedrekvoten fungerer som norm for fedres permisjonsbruk.

5.1.1 Hva betyr innføring av fedrekvote for fedres permisjonsbruk i de nordiske landene?

Vår litteraturgjennomgang viser at til tross for at øremerket permisjon til fedre, såkalt fedrekvote, ble innført på ulike tidspunkt og på ulike måter i de nordiske landene, og at også konteksten varierte, finnes det overraskende mange fellestrekk når det gjelder fedres bruk av fedrekvote og annen permisjon. Før øremerket fedrekvote ble innført, var permisjonsbruken blant fedre lav i alle land til tross for at foreldre ifølge lovverket lenge har hatt rett til å dele permisjonen. Kvantitative studier viser at innføringen av fedrekvote øker fedres permisjonsbruk i stor grad, men stort sett begrenset til kvoten. Også dette gjelder for alle de nordiske landene, bortsett fra i Finland, som først fikk en fedrekvote i egentlig forstand i 2013, og der det er for tidlig å si noe sikkert om hva slags virkning kvoten har på fars permisjonsbruk.²³ I alle de nordiske landene er det slik at mødre bruker det aller meste av den delbare permisjonen, mens fedre bruker det som er lovfestet permisjon spesifikt rettet mot dem. For Danmark og Finland betyr det at flertallet bruker de lovfestede ukene etter fødsel, sammen med mor. For Norge, Sverige og Island betyr det at fedre i all hovedsak benytter det som til enhver

²³ Finland fikk først fedrekvote i 2013, da fars bonusuker ble omgjort til en individuell rettighet på til sammen seks uker i tillegg til de tre ukene med «paternity leave». 32 prosent av finske fedre tok permisjon i 2013, samme andel som året før (Salmi & Lammi-Taskula 2015). Men ettersom fedrekvoten kan brukes til barnet er to år, kan det være for tidlig å konkludere.

tid er kvoten, i tillegg til omsorgspermisjon ved fødsel (se kapittel 2). Vi finner selvfølgelig også landspesifikk bruk av fedrekvote, tett knyttet til utforming og utvikling av fedrekvote og permisjonsordningene i sin helhet og til konteksten i de ulike landene, blant annet når det gjelder barnehageutbygging og mulighet for å få konstanstøtte for små barn som ikke går i barnehage.

5.1.2 Hva skjer når fedrekvoten utvides eller fjernes?

Studier fra alle de nordiske landene viser at fedres bruk av fedrekvote øker over tid. Øremerket fedrekvote virker klart normgivende. Dette vises både gjennom effektstudier fra Norge og Sverige og gjennom andre kartlegginger av fedres bruk av foreldrepermisjon (se kapittel 2). Når kvoten utvides, økes bruken stort sett tilsvarende. Dette gjelder for Norge og Sverige, som har hatt utvidelser av fedrekvote, og for Island, der de tre reserverte månedene ble innført suksessivt over tre år. Danmark er det eneste landet som har avskaffet fedrekvoten. Fedres permisjonsbruk gikk da ned. Etter hvert har danske fedres permisjonsbruk økt noe igjen. Dette kan skyldes både innføring og utbredelse av tariff-festede og arbeidsplassavhengige fedrekvoteavtaler i Danmark, og endrede normer og forventninger om en involvert farspraksis. Til tross for denne økningen tar danske fedre fortsatt lite permisjon sammenlignet med fedre i andre nordiske land (se kapittel 2.3).

5.1.3 Hvordan varierer uttak av fedrekvote over tid og mellom land og ulike ordninger og kontekster?

Tabell 13 viser hvordan fars uttak av permisjon har økt i alle de nordiske landene, målt som fars andel av permisjonsdager med betalte foreldrepenge i et gitt år, uavhengig av barnets alder. De relativt lange fedrekvotene i Norge, Sverige og Island reflekteres i at fedre nå tar en stor andel av permisjonsdagene. Denne andelen har økt markant siden årtusenskiftet og i takt med utvidelser av fedrekvoten. Finanskrise og påfølgende reduksjon i lønnskompensasjon på Island ser imidlertid ut til å bidra til å redusere fedres permisjonsbruk (se kapittel 2.4).

Tabell 13. Andel (%) av dager med utbetalte foreldrepenge som er benyttet av fedre i de nordiske landene. 2000-2012

	Danmark	Finland	Island	Norge	Sverige
2000	5,5	4,1	3,3	7,2	13,7
2001	5,7	4,3	22,5	8,3	15,0
2002	5,5	4,8	19,6	8,6	16,6
2003	5,1	5,3	27,6	8,6	18,3
2004	5,5	5,7	31,8	9,0	19,7
2006	6,0	5,7	32,6	10,4	20,9
2009	7,3	6,7	33,9	11,6	23,1
2010	7,1	7,1	31,7	14,7	23,9
2011	7,4	8,3	29,0	17,8	24,5
2012	7,4	8,7	28,4	19,8	25,1

Kilde: Eydal mfl. (2015, s. 172).

Variasjoner mellom de nordiske landene når det gjelder fedres bruk, kan knyttes til lengden på fedrekvoten i de ulike landene (tabell 14). I Sverige tok imidlertid fedre en høyere andel av permisjonsdagene i 2011 enn norske fedre til tross for litt færre øremerkede uker. Dette kan muligens skyldes at svenske fedre kan strekke uttaket helt til barnet blir åtte år (se kapittel 2.2.1). Økt fleksibilitet kan dermed peke i retning av økt uttak. Imidlertid tar svenske fedre svært lite permisjon i løpet av barnets første leveår. Bare 9 prosent av alle dager med betalte foreldrepenge i løpet av barnets første leveår ble brukt av fedre (se kapittel 2.2.5). Permisjonen brukes typisk i andre og tredje leveår, og da gjerne tilknyttet jul og sommer. Fedrekvotens rolle i etableringen av familiens tidlige omsorgs- og arbeidsmønstre kan da diskuteres.

Tabell 14. Fedrekvote og fedres andel av foreldrepermisjonen i nordiske land (2011)

	Norge	Sverige	Danmark	Island	Finland
Fedrekvote 2011	10 uker	2 måneder	0 uker	3 måneder	0 uker (bare bonusuker)
Fedres andel av uttak av total foreldrepermisjon i 2011 ¹	18 %	25 %	7 %	29 %	8 %

Kilde: Eydal og Rostgaard (2015, s. 281).

¹ Tallene tilsvarer dem som er angitt for 2011 i tabell 13, men angis altså uten desimaler i denne kilden.

5.1.4 Hvilke fedre benytter fedrekvote og delbar permisjon?

På tvers av land er det visse kjennetegn ved far og/eller mor som øker sannsynligheten for at far tar permisjon. Sannsynligheten for at far tar «lang» permisjon, øker når

- mor og far har høy utdanning
- far har middels høy inntekt
- mor har høy inntekt eller samme inntektsnivå som far. (Når far har høy inntekt og tjener mest, reduseres hans permisjonsbruk.)
- mor jobber i privat sektor og far jobber i offentlig sektor
- far ikke er selvstendig næringsdrivende
- far ikke er toppleder
- far jobber på en stor og kjønnsnøytral/kvinnedominert arbeidsplass

Mange menn jobber på små, mannsdominerte arbeidsplasser i privat sektor – og det er fedre med slike jobber som oftest begrenser sitt uttak av foreldrepermisjon. Men til tross for dette har fedrekvoten «satt seg» som en norm på tvers av land. *Fedrekvoten* benyttes stort sett, helt eller delvis, i alle deler av arbeidslivet. Det er i all hovedsak *i den delbare permisjonen vi finner forskjeller i permisjonsbruk*. Fedre som er selvstendig næringsdrivende, tar lite permisjon og er mest negative til lang fedrekvote. Imidlertid er mødre som er selvstendig næringsdrivende, aller mest positive til lang fedrekvote. Uten fedrekvote er det mødre som tar permisjonen, noe som gjør det lettere for selvstendig næringsdrivende fedre, men tilsvarende vanskeligere for selvstendig næringsdrivende mødre (se kapittel 4). Flere studier konkluderer med at dersom man ønsker en likere deling av foreldrepermisjonen, er det nødvendig med fedrekvote. Lovfestet rett til å dele permisjonen er ikke tilstrekkelig (se kapittel 2).

Flere studier på tvers av land peker i retning av at mens mors permisjon er obligatorisk og brukes tilpasset barnet, kan far i større grad velge hvor mye permisjon han skal ta, og når og hvordan han skal ta den, tilpasset jobb, inntekt og karriere. Kvalitative studier viser at foreldre ofte viser til fars arbeidssituasjon for å begrunne hvordan de fordeler permisjonen. Det at far er selvstendig næringsdrivende, har mange viktige kunder eller forretningsforbindelser eller har kunnskap eller oppgaver som bedriften er avhengig av, oppgis ofte som grunn til at far tar lite permisjon. Mors arbeidssituasjon sees sjelden som avgjørende. Problemer ved å være borte fra jobb med tanke på kunder/samarbeidspartnere, oppgaver, kunnskap, lederansvar eller ansvar som selvstendig næringsdrivende, oppgis som legitime grunner til at far begrenser sin permisjon. Fedre i karriereyrker

begrenser permisjonsuttaket sitt for å unngå å miste karrieremomentum og havne bakpå i karriereløpet og konkurransen om oppdrag, kunder og avansement. Mors permisjon er derimot en selvfølge også i karriereyrker. Selv når mødre tar «kort» permisjon, typisk i privat sektor, tar mødre mange ganger lengre permisjon enn fedre (se kapittel 2).

Innvandrerfedre fra ikke-vestlige land tar klart mindre permisjon enn majoritetsbefolkningen. Dette handler i stor grad om at de mangler rettigheter på grunn av svak tilknytning til arbeidslivet. I tillegg kan de også mangle kunnskap om permisjonsordningene og ha andre normer for arbeidsdeling i familien. Innvandrerfedre fra vestlige land, derimot, tar mer permisjon enn majoritetsbefolkningen. Disse har gjerne en sterk arbeidstilknytning med rettigheter til permisjon (se kapittel 2.1.9 og 2.2.10).

5.2 Kunnskap om hvordan fedrekvoten benyttes

5.2.1 Uvisst i hvilken grad fedre er alene hjemme

Økning i fars permisjonsuttak betyr ikke nødvendigvis at mor får kortere yrkesavbrudd. Studier fra flere land viser at mor fortsetter å ta lang permisjon (både betalt og ubetalt) også etter at fedrekvoten ble innført. For Norges del var det først fra 2009 at mødre kom i arbeid raskere etter en fødsel enn siden midten av 1990-tallet (Rønsen & Kitterød 2015). Både tilgangen på barnehageplasser og lengden på fedrekvoten ser ut til å ha betydning for når mor begynner å jobbe etter en fødsel. Utvidelsen av den delbare permisjonen, samt mangel på barnehageplasser da fedrekvoten ble innført, kan ha bidratt til å dempe likestillingsvirkningene av fedrekvoten i Norge. Så lenge mors og fars permisjonsbruk er så ulik som den er, kan det se ut til at fars involvering hjemme endrer seg mer enn mors deltakelse på arbeidsmarkedet (se kapittel 2 og 3). Men også fars mulighet til å involvere seg hjemme og øke sin omsorgskompetanse vil avhenge av hvordan permisjonen benyttes (se kapittel 2 og 3).

5.2.2 Dilemmaer med fleksibel permisjon

Fleksibel permisjon ble innført for å gjøre det lettere å kombinere yrkesarbeid og omsorg for barn og dermed gjøre det enklere for fedre å benytte fedrekvoten etter hvert som den ble lengre. Utvidelsene av fedrekvoten i Norge, Sverige og Island har ført til at fedre oftere tar

permisjon i flere bolker, og at far noe oftere får utbetalt foreldrepenger i vinterhalvåret. Fedre tar fortsatt ut det meste av sin permisjon om sommeren, i tillegg til en økning rundt juleferien, uansett når på året barnet er født. Dette kan skyldes at permisjonen kombineres med ferie, samtidig med at mor og eventuelle eldre søsken har fri, og at det kan oppleves lettere å være borte fra jobb om sommeren, når de fleste andre også har fri (se kapittel 2).

Fleksibiliteten gjør det lettere for far å få tatt ut hele fedrekvoten, men den kan også ha problematiske sider. Fleksibel permisjon tillater at jobbsfæren invaderer privatsfæren. Det kan produsere både dobbelt stress og halvveis fedreskap. Fedre på deltidspolisjon opplever at de blir stresset, og at jobben får forrang, samt med at de blir sekundære omsorgsgivere fordi mor fortsetter å være den viktigste omsorgsgiveren. Muligheten til å utsette og dele opp permisjonen kan gjøre at fedre som er nølende til å ta permisjon, likevel gjør det. Fleksibilitet velges ofte for å kunne fortsette å jobbe mens man har permisjon, og for å kunne ta utvidet ferie. Også manglende lyst til å ta lang sammenhengende permisjon og begrunnelser som at far synes det er morsommere å ha permisjon når barnet er større og kan snakke, framstår som legitime forklaringer på hvorfor fedre utsetter og/eller deler opp permisjonen. Selv om far tar permisjon, vil det ikke nødvendigvis medføre at han får erfaring med den kontinuerlige, langsomme tiden som kan være nødvendig for å etablere selvstendige omsorgsrutiner og bli en kompetent omsorgsperson for egne barn (se kapittel 3).

5.2.3 Ulike fedrekvotepolisjiser – ulike konsekvenser

Ulike måter å bruke fedrekvoten på kan få ulike konsekvenser for ansvarsfordelingen mellom mor og far i permisjonstiden, noe som illustreres i en norsk studie: En familieorientert praksis innebærer en felles periode uten forpliktelser overfor arbeidslivet der familien tilbringer mye tid sammen. Å være to voksne sammen om ansvaret for barnet betyr god tid og fravær av stress, men ansvarsoverføring fra mor til far kan gå tapt ved en slik organisering. Far får ikke mulighet til å tre inn i rollen som hovedansvarlig for barn og hjem. En jobborientert fedrekvotepolisjisering innebærer at fedre er hjemme alene med barnet store deler av sin permisjonstid, men at jobben likevel preger permisjonstiden, f.eks. på grunn av lederansvar, ansvar for egen næringsvirksomhet eller kurs/videreutdanning. Denne praksisen kan identifiseres både blant fedre som tar oppstykket permisjon eller deltidspolisjon, og blant dem som

tar full fedrekvote på papiret, men som likevel ikke har hovedansvaret på fulltid hjemme. Disse fedrene må stadig organisere barnepass for å klare å håndtere jobbansvaret, og ofte må mor ta ut fridager. En likestillingsorientert praksis innebærer at far er omsorgsperson på fulltid. Han blir ansvarliggjort, opplever å være uunnværlig for barnet, tilegner seg ny kompetanse og utvider det sosiale nettverket i nærmiljøet. En del fedre kombinerer fedrekvote med innkjøring i barnehagen. Det kan begrense tiden hjemme, men ansvarliggjør far i relasjonen til barnehagen og gir mor rom til å fokusere på jobben uten å bekymre seg for barnet. Uttak av fedrekvote er altså ingen garanti for en likestilt omsorgserfaring, men en gylden mulighet for å tilegne seg dette (se kapittel 3).

Fleksibilitetens dilemmaer og ulike bruk av fedrekvoten er godt beskrevet i kvalitative studier fra flere land. Vi trenger imidlertid mer systematisk kunnskap og større og nyere studier av hvordan fedrekvoten brukes i ulike grupper, og med hvilke konsekvenser.

5.3 Kunnskap om holdninger til fedrekvoten

Studier viser at det er stor oppslutning om fedrekvoten i nordiske land:

5.3.1 Bred støtte i Norge

Fedrekvoten har bred støtte blant både mødre og fedre i Norge. Foreldre som selv har erfaring med lang farspermisjon, er mer positive til lang fedrekvote enn dem som har benyttet seg av kortere permisjon. Men flertallet ønsker en lang fedrekvote – også foreldre som selv har hatt en kjønnsstradisjonell fordeling av permisjonen. Høyt utdannede foreldre er mest positive til lang fedrekvote, og jo mer mødre jobber, desto mer positive er de. Fedre og mødre i offentlig sektor er noe mer positive til lang fedrekvote enn foreldre i privat sektor. Blant selvstendig næringsdrivende er det imidlertid en kjønnsforskjell: Selvstendig næringsdrivende mødre er mest positive til lang fedrekvote, mens selvstendig næringsdrivende fedre er mest negative. Dette kan reflektere at permisjonsbruk i denne gruppen er særlig krevende – både for mødre og for fedre. Men alternativene er ulike: Uten fedrekvote er det mødre som tar permisjonen, noe som gjør det lettere for selvstendig næringsdrivende fedre, men tilsvarende vanskeligere for selvstendig næringsdrivende mødre.

Alle hovedorganisasjoner i Norge, på både arbeidstaker- og arbeidsgiver-siden, slutter opp om fedrekvoten. De argumenterer også for utvidelse

av kvoten for å få en likere fordeling av permisjon. Fedrekvoten er et av få politiske virkemidler med potensial til å øke fedres innsats hjemme og mødres innsats i arbeidslivet. Særlig hovedorganisasjoner i privat sektor er sterkt opptatt av dette for å få en mer bærekraftig utnyttelse av humankapitalen.

5.3.2 Selvfølge i Sverige

I Sverige er det en selvfølge for de fleste par at far skal ta foreldrepermisjon. Det er mer spørsmål om hvor lang permisjon han skal ta, og når og hvordan han skal ta den. Den første «pappamånaden» i 1995 skapte en norm om at fedre skulle ta permisjon. Andelen fedre som tok permisjon, økte sterkt, og økningen var mest markant for grupper av fedre som hadde tatt lite permisjon tidligere (fedre med kort utdanning, lav inntekt). De fleste tok omtrent en måned permisjon, noe som underbygger at reformen var normdannende. Fedres permisjonsbruk fortsatte å øke i årene etterpå, og selv om den andre reserverte «pappamånaden» hadde mindre direkte effekt enn den første, bidro også den til at flere fedre tok permisjon, og til at permisjonene ble lengre. Foreldre har god kjennskap til ordningen med fedrekvote: Nesten alle svenske foreldre vet at en del av foreldrepengedagene er reservert for far.

Kvalitative studier viser at foreldre legger stor vekt på at far skal være aktivt involvert i omsorgen for barna på linje med mor. De mener derfor det er viktig at far har foreldrepermisjon alene mens mor er på jobb, slik at han kan få et nærere forhold til barnet og lære å ta ansvar for dagliglivet i familien. Ifølge fedrene ser nå arbeidsgivere og kolleger det som en selvfølge at far tar permisjon, selv om holdningene kan være litt mindre positive på noen arbeidsplasser enn på andre. Likevel veier forhold knyttet til fars jobb tyngre enn forhold knyttet til mors jobb når foreldre diskuterer hvordan de skal dele permisjonen. Både lengde og tidspunkt for fars permisjon avpasses ofte etter hans jobb, og mor tilpasser sin permisjon til dette.

5.3.3. Sterk støtte til øremerking – også i Danmark, som ikke har kvote

Selv om Danmark ikke har fedrekvote, er også danskene positive til fedrekvote. Åtte av ti dansker mener at fedre burde ha en permisjonsperiode med full lønn i løpet av barnets første leveår. Til tross for at den delbare

permisjonen brukes mest av høyt utdannede i Danmark, er oppslutningen om øremerket fedrekvote den samme i alle utdanningsgrupper. Hva skal til for at fedre skal ta mer permisjon? Ifølge danske fedre er den viktigste faktoren full lønn og deretter øremerking av permisjon. Dette gjelder på tvers av utdanningsnivå: Tre av fire danske fedre svarer at de ville tatt lengre permisjon dersom loven reserverte en større del til dem med dagpengesats. Støtten til øremerket permisjon til fedre er altså sterk på tvers av utdanningsnivå, men også grad av lønnskompensasjon utover dagpengesats regnes som viktig.

5.3.4 Stor og økende støtte til tredelt permisjon på Island

Holdningsundersøkelser fra tidlig på 2000-tallet viser at den tredelte permisjonsordningen som ble innført i 2000, har stor støtte i befolkningen, selv om holdningene varierer litt mellom ulike grupper og også når det gjelder fedres og mødres permisjonsbruk. Befolkningen er litt mer positiv til at mødre tar permisjon, enn til at fedre tar permisjon. Fedre møter imidlertid sjelden direkte negative holdninger, verken fra arbeidsgivere, kolleger eller andre, til at de gjør bruk av de tre månedene som er reservert for dem.

Oppslutningen om at fedre bruker sin rett til tre til seks måneders betalt permisjon, var litt høyere i 2012 enn i 2003. Henholdsvis 74 prosent og 69 prosent var svært positive til dette. Dette gjelder altså selv om finanskrisen i 2008 kan ha ført til redusert uttak av permisjon blant fedre. Det var færre i 2012 enn i 2003 som uttrykte direkte negative holdninger. I begge undersøkelser var kvinner klart mer positive enn menn, yngre var mer positive enn eldre, og ansatte var mer positive enn arbeidsgivere.

5.4 Konklusjon og identifisering av kunnskapshull

Oppsummert viser vår gjennomgang av studier fra de nordiske landene overraskende mange fellestrekk på tvers av land. Variasjon mellom landene finnes selvfølgelig også. Den beskrives i de ulike kapitlene i denne rapporten. Her oppsummerer vi hovedtrekk på tvers av land. Vi finner at fedrekvoten har stor oppslutning og fungerer som norm for fedres uttak av permisjon. Far tilpasser imidlertid oftere sin permisjon til jobben enn hva mor gjør.

Fedrekvoten som norm

- Det er sterk oppslutning om og støtte til fedrekvoten – øremerket permisjon til far – i Norge, Sverige og Island – og også i Danmark, som ikke har fedrekvote i lovgivningen.
- Fedrekvoten fungerer normgivende for fars permisjonsbruk – far bruker kvoten, mor bruker delbar permisjon. Fedres bruk følger utvidelser av kvoten.
- Bruk av fedrekvote øker over tid, også mellom lovregulerte utvidelser av kvoten.
- Fedrekvoten brukes i alle deler av arbeidslivet, i motsetning til delbar permisjon, som nesten ikke brukes av fedre på små, mannsdominerte arbeidsplasser i privat sektor (typiske arbeidsplasser for menn).
- Erfaring fra Danmark viser at fedre tok mindre permisjon da kvoten ble avskaffet. Også reduksjon i lønnskompensasjon, som på Island, ser ut til å redusere fedres opptak.
- Ikke-vestlige innvandrerfedre bruker minst permisjon. De står oftere enn andre uten rettigheter til permisjon, på grunn av svak arbeidstilknytning. Vestlige innvandrerfedre med rettigheter bruker mer permisjon enn majoriteten.
- Få foreldre deler permisjonen likt. Sannsynligheten for likedeling øker når foreldrene har jevnbyrdige posisjoner i form av utdanning og inntekt. Men kun et mindretall av foreldrene i alle grupper deler permisjonen likt. Når mor jobber i privat sektor og far i offentlig sektor, øker sannsynligheten for at far tar lang permisjon, men denne kombinasjonen er sjelden.
- Flere studier konkluderer med at dersom man ønsker en likere deling av foreldrepermisjon, må fedrekvoten økes. Lik rett til å ta permisjon har liten virkning på foreldres deling.
- Fars permisjon tilpasses ofte til jobben
- Fedrekvote og økt mulighet for deling av permisjon begrunnes med at dette vil øke barnets og familiens velferd og gi større likestilling i familieliv og arbeidsliv. Selv om fedre i nordiske land tar foreldrepermisjon, tar de ofte permisjon på andre premisser enn mor. Dermed er det mye som tyder på at fedrekvotens likestillingspotensial ikke er realisert fullt ut.
- Far tar mest permisjon om sommeren, uavhengig av når barnet blir født.
- Det at fars permisjon brukes som felles ferie, kan øke familiens velferd, men gir ikke nødvendigvis økt omsorgskompetanse for far og mer yrkesarbeid for mor.

- Fleksibel fedrekvote som kan utsettes og deles opp, gjør det enklere for fedre å ta ut hele fedrekvoten. Men fleksibiliteten kan også bidra til at fars permisjon blir svært annerledes enn mors, noe som kan dempe likestillingsvirkningene.
- Innføring av fedrekvote innebærer ikke nødvendigvis kortere yrkesavbrudd for mor. Kontekstuelle forhold, som tilgang til barnehageplasser for små barn og hvorvidt det finnes ordninger med kontantstøtte for små barn, har også betydning.
- Fedre som er alene med barnet over tid, opplever å få bedre kontakt med barnet og større forståelse for barnets behov, og de oppgir at de deltar mer i omsorgen etter permisjonen. Men slik permisjonsordningene er utformet, er det ikke en selvfølge at bruk av fedrekvoten innebærer at far tar selvstendig omsorgsansvar og får økt omsorgskompetanse.
- Fedre tilpasser ofte permisjonen til arbeidslivet, både gjennom oppdelt og utsatt permisjon og gjennom å jobbe mens de har permisjon.
- Det framstår som legitimt for fedre å begrense og tilpasse permisjonen dersom det å ta lang permisjon kan få negative konsekvenser for jobb, inntekt eller framtidig karriere.

Fedrekvoten har stor oppslutning og fungerer normgivende i land der ordningen er institusjonalisert. Fedrekvoten brukes også i stor grad i alle deler av arbeidslivet. Men fars permisjonsbruk ser fortsatt ut til å bli tilpasset jobben i større grad enn mors permisjonsbruk gjør. Mye tyder på at fedrekvotens likestillingspotensial ikke er realisert. Dersom vi forutsetter at økt farsinvolvering og utvidet omsorgskompetanse er til det beste for både barn og foreldre, er kanskje ikke fedrekvotens velferdspotensial realisert heller.

Vi trenger mer systematisk kunnskap om hvordan «lang» fedrekvote (10 uker) brukes og oppleves i ulike deler av arbeidslivet og i ulike familier. Det er viktig å få mer systematisk informasjon om den registrerte permisjonsbruken, men også om hvordan fedrekvoten faktisk brukes. Lik permisjon på papiret kan være ganske forskjellig i virkeligheten. Vi har ikke oppdatert kunnskap om hvordan permisjonen brukes av ulike grupper av fedre, hvilke fedre som er alene med barnet, hvordan og hvorfor permisjonen stykkes opp blant ulike grupper av fedre, hvilke konsekvenser dette har for likedeling av arbeid og ansvar ute og hjemme mellom foreldrene, for mors mulighet til å konsentrere seg om jobben, for fars omsorgskompetanse, osv. Der er også viktig å få mer kunnskap

om hvorfor far ofte tar mindre permisjon med andre og tredje barn enn med første barn, hva dette har å si for foreldres fordeling av arbeid ute og hjemme, samt hva som skal til for at far skal ta like mye (eller mer) permisjon med andre og tredje barn som med det første. Videre trenger vi flere studier av hva som skal til for at far tar mer enn kvoten. Vi trenger også en mer systematisk kartlegging av fleksibilitetens fordeler og ulemper, for far, mor og barn, og for likestilling i arbeidsliv og familieliv – både på kort og på lang sikt. Dersom man ønsker å realisere større deler av fedrekvotens potensial, når det gjelder både likestilling og velferd, trenger vi også kunnskap om fedrekvotens rolle i permisjonsordningene som helhet og i lys av en større kontekst som omfatter både barnehagetilbud, kontantstøtte og utviklingen i ulike deler av arbeidsmarkedet.

Litteratur

- Almqvist, A.-L. & Dahlgren, L. (2013). Swedish fathers' motives for parental leave take-up in different scenarios. I E. Oinonen & K. Repo (red.), *Women, Men and Children in Families. Private Troubles and Public Issues* (s. 91–112). Tampere: Tampere University Press.
- Almqvist, A.-L., Sandberg, A. & Dahlgren, L. (2011). Parental leave in Sweden. Motives, experiences and gender equality amongst parents. *Fathering*, 9(2), 189–206.
- Alsarve, J., Boye, K. & Alsarve, J. (2012). Inte bara jämställdhet: beslutet om föräldraledighet, moderskaps- och faderskapsideal och idéer om barns bästa. *Sociologisk Forskning*, 49(2), 103–128.
- Arnalds, Á.A., Eydal, G.B. & Gíslason, I.V. (2013). Equal rights to paid parental leave and caring fathers – the case of Iceland. *Icelandic Review of Politics and Administration*, 9(2), 323–344.
- Bekkengen, L. (2002). *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.
- Bloksgaard, L. (2011). *Mænd, barselsrettigheder og brug av barsel – en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F*. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Bloksgaard, L. (2013). Uten fedrekvote i lovgivningen. Danske fedres forhandlinger om permisjon fra arbeidet. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bloksgaard, L. (2015). Negotiating leave in the workplace: leave practices and masculinity constructions among Danish fathers. I G.B. Eydal & T. Rostgaard (red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practice* (s. 141–161). Bristol: Policy Press.
- Bloksgaard, L. & Rostgaard, T. (2015). Denmark country note. I P. Moss (red.), *International Review of Leave Policies and Research*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Brandth, B. & Kvande, E. (2001). Flexible Work and Flexible Fathers. *Work, Employment & Society*, 15(2), 251–267.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2012). Free choice or gentle force? How can parental leave change gender practices? I A.T. Kjærholt & J. Qvortrup (red.),

The modern child and the flexible labour market. Early childhood education and care (s. 56–70). Hampshire: Palgrave Macmillian.

- 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: 10.1177/0950017015590749
- Brandth, B. & Kvande, E. (2015b). Norway country note. I P. Moss (red.), *International Review of Leave Policies and Research*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Bringedal, K.H. & Lappegård, T. (2012a). Holdninger til fedrekvote: Småbarnsforeldre sier ja til fedrekvote. *Samfunnsspeilet*, 26(1), 19–23.
- Bringedal, K.H. & Lappegård, T. (2012b). Likere deling av foreldrepermisjon. *Samfunnsspeilet*, 26(1), 13–18.
- Bungum, B. (2013). Barnas fedrekvote – tid sammen med far. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 60–73). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bygren, M. & Duvander, A.-Z. (2006). Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 363–372.
- Cedstrand, S. (2011). *Från idé till politisk verklighet. Föräldrapolitiken i Sverige och Danmark*. Umeå: Borea Förlag.
- Cedstrand, S. (2012). *Föräldrapenning. Analys av användandet 1974–2011*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Dahl, G.B., Løken, K.V. & Mogstad, M. (2014). Peer Effects in Program Participation. *American Economic Review*, 104(7), 2049–2074.
- DJØF (2012). *Danskernes holdning til barsel opdelt på uddannelse*. København: Epinion.
- Duvander, A.-Z. (2006). Föräldrarnas användning av föräldraförsäkringen. *Socialförsikringarna – rätt och fel* (2006:5 utg.). Stockholm: Försäkringskassan.
- Duvander, A.-Z. (2013a). Er den svenske permisjonsordningen for fleksibel? I B. Brandth og E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 165–179). Oslo: Universitetsforlaget.
- Duvander, A.-Z. (2013b). *Föräldrapenning och föräldraledighet. Mått på olika aspekter av föräldraledighet*. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- Duvander, A.-Z. (2014a). How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 909–926.
- Duvander, A.-Z. (2014b). Män, föräldraledigheten och föräldraförsäkringen. I *Män och jämställdhet* (s. 399–429). Stockholm: Statens offentliga utredningar 14:6.
- Duvander, A.-Z. & Hwang, P.C. (2015). Sweden country note. I P. Moss (red.), *International Review of Leave Policies and Research 2014*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Duvander, A.-Z. & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319–330.
- Duvander, A.-Z. & Johansson, M. (2013). *Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen*. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- Duvander, A.-Z. & Johansson, M. (2015). Parental leave use for different fathers: a study of the impact of three Swedish parental leave reforms. I G.B. Eydal & T. Rostgaard (red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practice* (s. 347–369). Bristol: Policy Press.
- Duvander, A.-Z. & Viklund, I. (2014). Kvinnors och mäns föräldraledighet. I K. Boye & B. Neremo (red.), *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. (s. 23–62). Stockholm: SOU.
- Egge-Hoveid, K. (2015). Kontantstøtte blant innvandrere – Kontantstøttebruken stabiliserer seg. Hentet fra <http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/kontantstottebruken-stabiliserer-seg>
- Ekberg, J., Eriksson, R. & Friebel, G. (2013). Parental leave – A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform. *Journal of Public Economics*, 97(0), 131–143.
- Evertsson, M. (2014). Föräldraledighet och karriär. Kvinnors och mäns lön efter en föräldraledighet. I K. Boye & M. Neremo (red.), *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser* (s. 187–225). Stockholm: SOU.
- Evertsson, M., Boye, K. & Erman, J. (2015). *Fathers on call – A study on the sharing of care work among parents in Sweden. A mixed method approach*. Families and Societies Working paper Series 27 (2015).
- Evertsson, M. & Duvander, A.-Z. (2011). Parental Leave – Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities? *European Sociological Review*, 27(4), 435–450.

- Eydal, G.B. (2008). Policies promoting care from both parents – the case of Iceland. I G.B. Eydal & I.V. Gíslason (red.), *Equal rights to earn and care: The case of Iceland*. (s. 111–148). Reykjavik: Félagsvísindastofnun Háakóla Íslands.
- Eydal, G.B. & Gíslason, I.V. (2008). Paid parental leave in Iceland – history and context. I G.B. Eydal & I.V. Gíslason (red.), *Equal rights to earn and care: parental leave in Iceland* (s. 15–44). Reykjavik: Félagsvísindastofnun Háakóla Íslands.
- Eydal, G.B. & Gíslason, I.V. (2013). Tredelt permisjon og lang fedrekvote – erfaringer fra Island. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 180–193). Oslo: Universitetsforlaget.
- Eydal, G.B. & Gíslason, I.V. (2015a). Caring fathers and parental leave in prosperous times and times of crisis: the case of Iceland. I G.B. Eydal & T. Rostgaard (red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practice* (s. 325–345). Bristol: Policy Press.
- Eydal, G.B. & Gíslason, I.V. (2015b). Iceland country note. I P. Moss (red.), *International Review of Leave Policies and Research 2015*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Eydal, G.B., Gíslason, I.V., Rostgaard, T., Brandth, B., Duvander, A.-Z. & Lammi-Taskula, J. (2015). Trends in parental leave in the Nordic countries: has the forward march of gender equality halted? *Community, Work & Family*, 18(2), 167–181.
- Eydal, G.B. & Rostgaard, T. (2011). Gender equality revisited – changes in Nordic childcare policies in the 2000s. *Social Policy and Administration*, 45(2), 161–172.
- Eydal, G.B. & Rostgaard, T. (2015). *Fatherhood in the Nordic welfare states: comparing care policies and practice*. Bristol: Policy Press.
- 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. (2012). Når omsorgsgapet skal dekket: Islandske foreldres kjønnete omsorgsstrategier. *Nordisk Barnehageforskning*, 5(5), 1–11.
- Farstad, G.R. (2014). Difference and equality: Icelandic parents' division of parental leave within the context of a childcare gap. *Community, Work & Family*, 18(3), 351–367.
- 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.
- Ferrarini, T. & Duvander, A.-Z. (2010). Earner-carer model at the crossroads: reforms and outcomes of Sweden's family policy in comparative perspective. *International Journal of Health Services*, 40(3), 373–398.
- Fougner, E. (2012). Fedre tar ut hele fedrekvoten – også etter at den ble utvidet til ti uker. *Arbeid og velferd* (2), 71–77.
- Gíslason, I.V. (2007). *Parental Leave in Iceland. Bringing the Fathers in. Developments in the Wake of New Legislation in 2000*. Reykjavik: Ministry of Social Affairs and Centre for Gender Equality
- Grambo, A.-C. & Myklebø, S. (2009). *Moderne familier – tradisjonelle valg*. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2013). Fedrepermisjon i karriererker. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Halrynjo, S. & Teigen, M. (red.) (forthcoming, 2016). Ulikestilling i arbeidslivet. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hansen, A.A., Cedstrand, S., Qian, W. & Wiberg, M. (2013). *De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?* Socialförsäkringsrapport 2013:8. Stockholm: Försäkringskassan.
- Heggem, G.F. (2013). Fedre fra liberale velferdsstater møter norsk familiepolitikk. I B. Brandth og E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 91–105). Oslo: Universitetsforlaget.
- Hoel, A. (2013). Fedrekvoten i et kulturelt komplekst Norge. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 106–120). Oslo: Universitetsforlaget.
- Johansson, M.D. & Duvander, A.-Z. (2012). *Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen*. Stockholm: Inspeksjonen för socialförsäkringen.
- Karimi, A., Lindahl, E., & Thoursie, P.S. (2012). *Effekter av föräldrapenning på arbetsutbud*. Rapport 2012:22, IFAU, Uppsala.
- Klinth, R. (2008). Best of both worlds? Fatherhood and gender equality in Swedish paternity leave campaigns 1976–2006. *Fathering*, 6(1), 20–38.
- Kvande, E. & Brandth, B. (2013). «Haha, skal du ha maternitata?» Fedre mellom to velferdsstatsregimer. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 74–90). Oslo: Universitetsforlaget.
- Lammi-Taskula, J. (2007). *Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland* (Doctoral Dissertation). Helsinki: Stakes.
- Lammi-Taskula, J. (2008). Doing Fatherhood: Understanding the Gendered Use of Parental Leave in Finland. *Fathering*, 6(2), 133–148.
- Lappegård, T. (2012). Couples' Parental Leave Practices: The Role of the Workplace Situation. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(3), 298–305.

- Lappegård, T. & Bringedal, K.H. (2013). Stor oppslutning om fedrekvoten. I B. Brandth og 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.
- Närvi, J. (2012). Negotiating care and career within institutional constraints – work insecurity and gender ideals of parenthood in Finland. *Community, Work and Family*, 15(4), 451–470.
- Ot.prp. nr. 104 (2004–2005). *Om lov om endringer i folketrygdloven og enkelte andre lover (endringer i regelverket for ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon)*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I L. Reisel & M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skillelinjer på arbeidsmarkedet* (s. 11–28). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Roman, C. (2014). Vem ska vara hemma, när och varför? Förhandlingar om föräldraledighetens fördelning. I K. Boye & M. Nermo (red.), *Lönsamt Arbete – Familjeansvarets Fördelning och Konsekvenser* (SOU 2014, s. 63–90). Stockholm: Statens offentliga utredningar.
- Rostgaard, T. & Lausten, M. (2015). The coming and going of the fathers' quota in Denmark: Consequences for fathers' parental leave take-up. I G.B. Eydal & T. Rostgaard (red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practises* (s. 277–302). Policy Press.
- Rønsen, M. & Kitterød, R.H. (2015). Gender-Equalizing Family Policies and Mothers' Entry into Paid Work: Recent Evidence From Norway. *Feminist Economics*, 21(1), 59–89.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2005). Leave policies and research in Finland. I F. Deven & P. Moss (red.), *Leave Policies and Reserach. Reviews and Country Notes*. http://www.leavenetwork.org/archive_2005_2009/annual_reviews/?S=ohne%3F%3Ftype%3D98%3F%3F%3Ftype%3D98
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2015a). Finland country note. I P. Moss (red.), *International Review of Leave Policies and Research 2015*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2015b). Policy goals and obstacles for fathers' parental leave in Finland. I G.B. Eydal og T. Rostgaard (red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practice* (s. 303–324). Bristol: Policy Press.
- Sigurdardóttir, H.M. & Garðarsdóttir, Ó. (2015). Backlash or gender equality? Fathers' and mothers' parental leave during a time of economic crisis. Upublisert manuskript.
- 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.
- Smeby, K.W. & Brandth, B. (2013). Mellom hjem og barnehage: Likestilling i det tredje skiftet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3–4), 329–347.
- Svensson, F. (2010). *Föräldrars syn på Försäkringskassans information om föräldraförsäkringen. Resultat från en enkätundersökning hösten 2009*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Tøge, A.G. (2011). *Geografisk variasjon i fedres bruk av foreldrepermisjon*. Masteroppgave ved Institutt for sosiologi og sosialt arbeid, Universitetet i Agder.
- Vollset, G. (2011). *Familiepolitikens historie – 1970 til 2000*. Oslo: NOVA, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Vedlegg

Vedleggstabell 1

Oversikt over foreldrepermisjonen i Norge, oktober 2015

<p><u>Permisjonens lengde</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Totalt 49/59 uker med 100/80 prosent lønnskompensasjon.- 13 uker er reservert for mor: tre uker før og ti uker etter fødsel.- Ti uker er reservert for far.
<p><u>Kompensasjon</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 100 prosent kompensasjon i 49 uker eller 80 prosent kompensasjon i 59 uker, inntil et tak på seks ganger grunnbeløpet i folketrygden (ca. NOK 530 000). Mange arbeidsgivere kompenserer (deler av) inntekten som overstiger taket.- De som ikke har vært yrkesaktive før fødsel, får et engangsbeløp på omtrent NOK 44 000.
<p><u>Fleksibilitet</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Bortsett fra de første seks ukene kan permisjonen, også fedrekvoten, benyttes fram til barnet fyller tre år.- Permisjonen kan tas i en eller flere bolker, og den kan tas på deltid, kombinert med deltidsarbeid.- Foreldrene kan ta permisjon samtidig, unntatt i den perioden som er reservert for mor.- Mor kan være hjemme mens far tar fedrekvoten.
<p><u>Hvem har rett til permisjon?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Rett til betalt foreldrepermisjon forutsetter at man har vært yrkesaktiv seks av de ti siste månedene før barnets fødsel, og at man har en inntekt tilsvarende minst halvparten av grunnbeløpet i folketrygden (ca. NOK 45 000).- Far kan benytte den delbare delen av foreldrepermisjonen, uavhengig av om mor har opptjent rettigheter til foreldrepenger eller ikke. Mor må imidlertid være i arbeid eller under utdanning mens far tar permisjon (aktivitetskrav).- Aktivitetskravet for mor gjelder ikke under fedrekvoten, men mor må ha vært i jobb i seks av de ti siste månedene før fødsel for at far skal ha rett til fedrekvote.
<p><u>Ulønnet permisjon</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Hver av foreldrene har rett til ett års ubetalt permisjon fra arbeidet etter den betalte permisjonen.
<p><u>Permisjon i forbindelse med barns fødsel</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Far har også rett til to uker permisjon etter barnets fødsel.
<p><u>Permisjon ved fødsel, mor</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Mor må ta tre uker permisjon før fødselstermin.

Kilde: Brandth og Kvande (2015b).

Vedleggstabell 2

Oversikt over foreldrepermisjonen i Sverige, oktober 2015

<p><u>Permisjonens lengde</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Totalt 16 måneder (480 dager) betalt permisjon, åtte måneder til hver av foreldrene.- To måneder er reservert for hver av foreldrene.- Hver forelder har seks måneder som han/hun kan bruke selv eller overføre til den andre forelderen.
<p><u>Kompensasjon</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 390 dager kompenseres med 77,6 prosent av inntekten opp til et tak på SEK 333 570 pr. år. Fra 2008 blir inntekten redusert med 3 prosent før man beregner de 77,6 prosent som utbetales. Mange arbeidsgivere kompensere (deler av) inntekten som overstiger taket.- For de resterende 90 dagene betales en flat minstesum per dag.- Foreldre som ikke har vært yrkesaktive før fødsel, får SEK 225 per dag i hele perioden.- Foreldre kan få likestillingsbonus hvis de deler permisjonen likere utover de to månedene som er reservert for hver av dem. Hver dag med økt likedeling gir rett til SEK 50 skattefritt.
<p><u>Fleksibilitet</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Betalt og ubetalt permisjon (föräldraförsäkring og föräldradedighet) kan kombineres slik at foreldre kan være hjemme over lengre tid.- Fra og med 01.01.14 kan betalt permisjon benyttes til barnet fyller tolv år. 80 prosent av dagene (384 dager) må benyttes før barnet fyller fire år. For barn som er født før 2014, kan foreldre benytte permisjonen som de vil, fram til barnet fyller åtte år eller har fullført første skoleår.- Betalt permisjon kan tas som hele, halve, kvarte eller åttendedels dager. Lengden på permisjonen kan økes tilsvarende.- Betalt permisjon kan tas i én eller flere bolker.- Foreldrene kan ta opp til 30 dager permisjon samtidig fram til barnet fyller ett år.
<p><u>Hvem har rett til permisjon?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Alle foreldre har rett til betalt foreldrepermisjon (480 dager). For å få kompensasjon tilsvarende 77,6 prosent av tidligere inntekt må man ha hatt en inntekt på minst SEK 225 per dag i 240 dager forut for fødselstermin. Får man et nytt barn innen 30 måneder, har man rett til kompensasjon basert på inntekten før det forrige barnet ble født, selv om man ikke har hatt inntektsgivende arbeid mellom fødslene (såkalt «speed premium»).- Reglene gjelder også for foreldre som bor hver for seg, så sant de har delt foreldreansvar.
<p><u>Foreldreledighet/ulønnet permisjon</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Foreldre har rett til å være borte fra arbeidet (med eller uten kompensasjon) inntil barnet er 18 måneder. Betalt permisjon kan benyttes over en lengre periode (se over).
<p><u>Permisjon i forbindelse med barns fødsel (kjønnsnøytral, men oftest brukt av far)</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Foreldre (oftest far) har rett til ti dagers fri i forbindelse med barnets fødsel. Permisjonen kan benyttes i løpet av de første 60 dagene etter barnets fødsel.
<p><u>Permisjon ved fødsel, mor</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Mor må ta to uker permisjon før eller etter fødsel, betalt eller ubetalt.

Kilde: Duvander og Hwang (2015).

Vedleggstabell 3

Oversikt over foreldrepermisjonen i Danmark, oktober 2015. Nasjonal lovgivning.¹

<p><u>Permisjonens lengde</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 18 uker reservert for mor. Fire uker før fødsel og 14 uker etter fødsel. Det er obligatorisk å ta to uker permisjon etter fødsel.- Permisjonens lengde er 32 uker (etter de 14 ukene som er reservert for mor etter fødsel). Permisjonen er en individuell rettighet. Foreldrene kan dele de 32 ukene mellom seg som de vil.- Det finnes ingen fedrekvote, men far kan ta to uker permisjon (paternity leave), inntil 14 uker etter barnets fødsel.
<p><u>Kompensasjon</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Alle ansatte har rett til et daglig beløp beregnet ut fra tidligere inntekt, opp til et tak på DKK 4135 per uke.
<p><u>Fleksibilitet</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Åtte til 13 uker kan utsettes til senere.- Begge foreldre kan ha permisjon samtidig.- Hver av foreldrene kan forlenge de 32 ukene med permisjon til 40 uker (gjelder alle) eller til 46 uker (gjelder ansatte og selvstendig næringsdrivende), men med lavere kompensasjon per dag.- Man kan kombinere betalt permisjon med deltidsarbeid. Kompensasjonen (tilsvarende 32 fulle dager) spres da over en lengre periode.
<p><u>Hvem har rett til permisjon?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- For å få rett til full kompensasjon må man ha jobbet minst 120 timer i løpet av 13 uker før den betalte stønadperiodens begynnelse.

Kilde: Bloksgaard og Rostgaard (2015).

¹ I Danmark reguleres foreldrepermisjonen gjennom kollektive avtaler i arbeidsmarkedet i tillegg til i den nasjonale lovgivningen. Mange ansatte har derfor mer sjenerøse ordninger enn det som angis i denne tabellen. Se teksten i kapittel 2 i foreliggende rapport, samt Bloksgaard og Rostgaard (2015a) for informasjon om dette.

Vedleggstabell 4

Oversikt over foreldrepermisjonen på Island, oktober 2015

<p><u>Permisjonens lengde:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Totalt ni måneder.- Tre måneder er reservert for mor. En måned kan tas før fødsel, og to uker må tas rett etter fødsel.- Tre måneder er reservert for far.- Tre måneder kan deles etter foreldrenes ønske.
<p><u>Kompensasjon:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 80 prosent av gjennomsnittlig inntekt for en 12 måneders periode fram til seks måneder før fødsel, opp til et tak på ISK 370 000 per måned.- For dem som har jobbet 50–100 prosent stilling, er minimumsbeløpet ISK 139 591.- For dem som har jobbet 25–49 prosent stilling, er minimumsbeløpet ISK 100 720.- De som har jobbet mindre enn 25 prosent stilling eller ikke har vært i jobb, får en fast sum på ISK 60 011.
<p><u>Fleksibilitet: (gjelder ikke for de to ukene som mor må ta etter fødsel)</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Permisjonen kan tas på heltid eller deltid.- Den kan tas i én periode eller flere perioder (må avklares med arbeidsgiver).- Foreldrene kan ta permisjonen hver for seg eller samtidig.- Permisjonen kan benyttes i 24 måneder etter barnets fødsel.
<p><u>Hvem har rett til permisjon?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Alle foreldre, også foreldre av samme kjønn og foreldre som ikke bor sammen.
<p><u>Ulønnet foreldrepermisjon:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Hver forelder kan ta fire måneder ulønnet permisjon, inntil barnet er åtte år.- Totalt kan foreldre altså ha permisjon i 17 måneder (9 + 4 + 4) på fulltid.

Kilde: Eydal og Gislason (2015b).

Vedleggstabell 5

Oversikt over foreldrepermisjonen i Finland, oktober 2015

<p><u>Permisjonens lengde</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 105 arbeidsdager er reservert for mor (omtrent 18 uker; en arbeidsuke består av seks dager). 30–50 dager må benyttes før fødsel. Det er obligatorisk å ta to uker permisjon før fødsel og to etter fødsel.- 54 arbeidsdager (ni uker) er reservert for far. Tre uker kan benyttes mens mor har permisjon som er reservert for henne.- 158 dager (26,3 uker på seks arbeidsdager) kan benyttes etter at mor har tatt den delen som er reservert for henne. Foreldrene kan fordele dagene som de vil.
<p><u>Kompensasjon</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Permisjonen som er reservert for mor, kompenseres med 90 prosent av tidligere inntekt de første 56 dagene, men med en lavere kompensasjonsgrad over et tak på vel EUR 56 000. Mødre som ikke vært yrkesaktive, eller som har hatt veldig lav inntekt, mottar et minimumsbeløp.- Permisjon reservert for far kompenseres med 70–75 prosent av tidligere inntekt (nivået varierer for ulike deler av permisjonen). Fedre som ikke har vært yrkesaktive, eller som har lav inntekt, mottar et minimumsbeløp.- De første 30 dagene av den delbare permisjonen kompenseres med 75 prosent av den tidligere inntekten opp til et tak på vel EUR 50 000. Inntekt over dette har en lavere kompensasjonsgrad. Permisjon utover de første 30 dagene kompenseres med 70 prosent av tidligere inntekt opp til et tak på omtrent EUR 36 599, og med lavere kompensasjon for inntekt som overstiger dette. Foreldre som ikke er yrkesaktive, eller som har lav inntekt, mottar et minimumsbeløp.
<p><u>Fleksibilitet</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 18 dager av permisjonen som er reservert for far, kan spres på inntil fire perioder mens mor har permisjon som er reservert for henne. De resterende 36 dagene kan benyttes i inntil to perioder fram til barnet er to år.- Begge foreldre kan benytte den delbare permisjonen i to bolker av minst 12 dagers varighet.- Den delbare permisjonen kan tas på deltid, som 40–60 prosent av full tid. Forutsetningen er at begge foreldre gjør dette, og at arbeidsgiver samtykker.- Det er ikke spesifisert i loven om foreldre kan benytte den delbare permisjonen samtidig.
<p><u>Hvem har rett til permisjon?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Mor har rett til permisjon hvis hun har vært bosatt i Finland eller har vært forsikret i et annet EU-/EØS-land, Sveits eller Israel i minst 180 dager før fødselstermin.- For far gjelder de samme betingelser som for mor, men han må i tillegg bo sammen med barnets mor.
<p><u>Omsorgsbidrag (kontantstøtte)</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Foreldre kan, fram til barnet er tre år, ha permisjon fra jobben og motta omsorgsbidrag (kontantstøtte). Permisjonen kan tas i to bolker av minimum en måneds varighet.- Foreldre har rett til redusert arbeidstid fra utløpet av foreldrepermisjonen og til barnet har avsluttet sitt andre skoleår.

Kilde: Salmi og Lammi-Taskula (2015a).

Vedleggstabell 6

Gjennomsnittlig antall dager med foreldrepenger blant fedre og mødre, etter barnets alder og fødselsår. Tall for barn født 2001–2010. Sverige

Barnets alder	2001	-02	-03	-04	-05	-06	-07	-08	-09	2010
Antall dager, fedre										
1 år	16	19	19	19	91	20	20	21	21	22
2 år	38	48	50	51	54	55	56	58	59	
3 år	43	56	58	59	61	63	64	66		
4 år	48	62	64	65	67	69	71			
5 år	51	67	69	71	73	75				
6 år	55	73	75	76	78					
7 år	60	79	81	83						
8 år	67	88	91							
Antall dager, mødre										
1 år	231	228	226	223	220	221	224	224	223	222
2 år	307	305	299	294	289	289	290	268	283	
3 år	316	315	309	304	298	299	29	295		
4 år	322	320	315	310	305	305	306			
5 år	326	325	320	315	310	311				
6 år	331	331	325	321	316					
7 år	336	337	332	328						
8 år	344	346	342							
Fedres andel av dagene (%)										
1 år	6,5	7,7	7,8	7,9	29,3	8,3	8,2	8,6	8,6	9,0
2 år	11,0	13,6	14,3	14,8	15,7	16,0	16,2	17,8	17,3	
3 år	12,0	15,1	15,8	16,3	17,0	17,4	17,6	18,3		
4 år	13,0	16,2	16,9	17,3	18,0	18,4	18,8			
5 år	13,5	17,1	17,7	18,4	19,1	19,4				
6 år	14,2	18,1	18,8	19,1	19,8					
7 år	15,2	19,0	19,6	20,2						
8 år	16,3	20,3	21,0							

Kilde: Cedstrand (2012, s. 16). Fedres andel av dagene er beregnet av forfatterne av denne rapporten (antall dager med foreldrepenger til far som prosent av summen av fars og mors dager).

Vedleggstabell 7

Bruk av foreldrepermisjon blant fedre og mødre på Island, basert på tall for Foreldrepermisjonsfondet. 2001–2015

	2001	-02	-03	-04	-05	-06	-07	-08	-09	-10	-11	-12 ¹	-13 ¹	-14 ¹
Antall dager														
Fedre	39	68	97	96	99	99	101	101	98	92	86	80	81	73
Mødre	186	187	183	182	184	185	181	178	178	179	179	178	180	179
Andel dager brukt av fedre (%)														
	17	27	35	35	35	35	36	36	36	34	33	31	31	29
Andel som ikke brukte hele sin rett (%)														
Fedre	5	10	14	18	20	19	16	22	19	30	40	49	45	49
Mødre	1	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	2	1	2
Andel som brukte mer enn sin rett (%)														
Fedre	15	14	16	17	20	21	23	20	17	15	13	14	14	12
Mødre	94	93	91	91	90	90	93	93	93	95	95	96	96	95
Andel fedre som tok permisjonen i én bolk (%)														
	45	21	18	15	26	26	26	33	34	31	28	29	34	46
Søknader fra fedre i % av søknader fra mødre														
	82	84	87	90	88	87	87	90	86	84	80	78	78	71

¹ Foreløpige tall fra slutten av februar for 2012–2014. Endelige tall er ikke klare, ettersom permisjonen kan spres over tre år.

Kilde: Foreldrepermisjonsfondet. Tallene er skaffet til veie av professor Guðný Björk Eydal, University of Iceland.

