

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2018:15

Foreldrepermisjon og likestilling

Foreldrepengeordningens
betydning for likestilling
i arbeidslivet og hjemme

Kjersti Misje Østbakken, Sigtona Halrynjo og Ragni Hege Kitterød

© Institutt for samfunnsforskning 2018
Rapport 2018:15

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (trykk): 978-82-7763-611-5
ISBN (digital): 978-82-7763-612-2
ISSN (trykk): 0333-3671
ISSN (digital): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
English summary	10
1 Innledning	13
2 Foreldrepengeordningen – utforming og utvikling	16
3 Tidligere forskning om likestillingseffekter av foreldrepengeordningen	19
3.1 Bruk av fedrekvoten	19
3.2 Fedrekvote og likestilling i yrkeslivet og hjemme	21
4 Likestillingseffekter av foreldrepengeordningen	24
4.1 Innledning	24
4.2 Identifikasjonsstrategi	26
4.3 Data og variabler	28
Utfallsvariabler	29
Kontrollvariabler	31
4.4 Deskriptiv statistikk og balansetester	32
4.5 Effekten av reformen på foreldrepengeuttaket	37
4.6 Effekter av reformen på likestillingen i arbeidslivet	39
4.6.1 Effekter på arbeidsmarkedstilknytningen	39
4.6.2 Lønns- og inntektsutvikling	41
4.6.3 Effekter av reformen på kvinners karriereutvikling	46
4.6.4 Effekter av reformen på den samlede arbeidsmarkedstilknytningen, inntekts- og karriereutviklingen	49
4.6.5 Effekter på lønns- og karriereforskjellene innad i par	50
4.7 Robusthetssjekker	52
4.8 Heterogenitetsanalyser	56
4.8.1 Far tar permisjonen i ett tilfelle	57
4.8.2 Familien har hundre prosent dekningsgrad	59
4.8.3 Første barn	62
4.8.4 Ulike effekter av reformen for forskjellige grupper?	64
4.8.5 Effekter av reformen på mødres arbeidsmarkedsutfall, inntekt og karriereutvikling i ulike grupper	68

4.9 Oppsummering og konklusjon	78
4.10 Vedlegg til kapittel 4	81
5 Hva påvirker delingen av permisjonen?	84
5.1 Data og utvalg	85
5.2 Fedre med og uten rett til fedrekvote	90
5.3 Hva har betydning for fedres permisjonsuttak?	92
5.4 Innvandrede fedre er mindre tilbøyelige til å ta ut hele kvoten eller mer.	98
5.5 Oppsummering og konklusjon	101
6 Fars permisjon i praksis – begrunnelser for fordeling og betydning for likestilling	103
6.1 Rekruttering og intervju	104
6.2 Utvalg	106
6.3 Holdninger til fedrekvote	111
6.4 Hvorfor fordelte foreldrene permisjonen som de gjorde?	119
6.5 Hva skal til for at far tar mer enn fedrekvoten?	123
6.6 Erfaringer med NAV	127
6.7 Bruk av permisjonstiden	131
6.7.1 Hovedomsorg for barnet, tur, rutiner og husarbeid	131
6.7.2 «Bonding»	132
6.7.3 Få fortellinger om organiserte aktiviteter	134
6.7.4 Permisjon fra jobben eller jobb i permisjonen?	136
6.7.5 Betydningen av mors jobb	138
6.7.6 Fleksibel permisjon	139
6.8 Tilpasning til arbeid og familie etter permisjonstiden.	141
6.8.1 Likedeling	143
6.8.2 Likedeling light	144
6.8.3 Utradisjonell tilpasning	146
6.9 Hva betyr permisjonen for senere likedeling?	147
6.9.1 Ingen betydning	150
6.9.2 Ambivalent / usikker på kvotens betydning	150
6.9.3 Positiv betydning – likere arbeidsdeling / bedre relasjoner senere	151
6.10 Oppsummering og konklusjon	154
7 Konklusjon	159
Referanser	164

Forord

Denne rapporten er sluttrapporteringen på prosjektet «Evaluering av foreldrepengeordningen – likestillingseffekter», finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet. Prosjektet inngår også som en del av CORE – Senter for likestillingsforskning.

Vi takker kvalitetssikrerne våre, Pål Schøne, som er forskningsleder for forskningsgruppen ARV (Arbeid og velferd), og Liza Reisel, som er forskningsleder for LIM (Likestilling, integrering og migrasjon). I tillegg vil vi takke seminardeltakere fra begge forskningsgruppene for relevante innspill og kommentarer. Vi takker også fedrene som deltok i den kvalitative delen av studien og delte sine erfaringer og synspunkter med oss, og Kantar TNS, som stod for rekrutteringen av informanter og gjennomførte intervjuene.

Kjersti Misje Østbakken, Sigtona Halrynjo og Ragni Hege Kitterød

Oslo, 1. oktober 2018

Sammendrag

Forfattere	Kjersti Misje Østbakken, Sigtona Halrynjo og Ragni Hege Kitterød
Tittel	Foreldrepermisjon og likestilling: Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme
Sammendrag	<p>I denne rapporten undersøker vi hvilke effekter utvidelse av fedrekvoten har for likestillingen i arbeidslivet, hvilke faktorer som kan forklare fordelingen av foreldrepermisjonen, og hvordan fedrekvoten og foreldrepermisjonen oppleves i praksis: Hvilke forhold har betydning for den faktiske delingen av permisjonen, hvordan bruker fedre permisjonen, og hvilke erfaringer har de med likedeling av omsorgsansvar og jobbansvar etter permisjonen? Studien består av analyser basert på administrative registerdata og på 12 dybdeintervjuer med fedre som har tatt hele fedrekvoten eller noe av den delbare delen i tillegg.</p>

For å evaluere effekten av en likere fordeling av foreldrepermisjonen tar vi utgangspunkt i reformen der fedrekvoten ble utvidet fra 6 til 10 uker fra og med 1. juli 2009. Vi har evaluert likestillingseffekter av reformen ved å identifisere endringer i foreldrepengeuttaket blant mødre og fedre som en direkte konsekvens av reformen. I tillegg har vi vurdert effekter på sysselsettings-, arbeidstids-, lønns- og inntektsutviklingen og karriereutviklingen for mødre og fedre. Hovedfunnet vårt er at fedrekvoten virker etter hensikten. Etter at den ble utvidet 1. juli 2009, økte fedres permisjonsuttak med 21 dager i snitt, noe som tilsvarer utvidelsen av fedrekvoten. I tillegg reduserte mødre i snitt sitt permisjonsuttak med 10 dager, noe som tilsvarer reduksjonen i den delbare delen av permisjonen. Vi finner imidlertid få eller ingen effekter av reformen på likestillingen i arbeidslivet målt ved de utfallene vi ser på i vår studie. Reformen har en svak negativ effekt på kvinners lønnsutvikling, men en svak positiv effekt på kvinners sannsynlighet for å være ledere. Det er også en positiv effekt av reformen på sannsynligheten for at fedre er ledere. Dermed har ikke mødrene nærmet seg fedrene på dette området etter at permisjonen ble likere fordelt mellom foreldrene. Funnene er i stor grad gjennomgående for ulike grupper.

Med utgangspunkt i par som fikk barn i 2011, undersøker vi hvilke forhold ved far, ved mor og ved arbeidsmarkedet som kan forklare fordelingen av foreldrepermisjonen. Analysene viser at fars utdanning, arbeidsmarkedsstatus og inntekt har sammenheng med om han tar fedrekvoten eller mer. Dette gjelder for både norskfødte og innvandrede fedre. I tillegg er det slik at kjennetegn ved partneren betyr noe for deling. Fedre som får barn med en kvinne som har innvandret til Norge, har lavere sannsynlighet for å ta hele kvoten eller mer, sammenlignet med fedre som har barn med en norskfødt kvinne. Vi finner signifikante forskjeller i permisjonsuttaket mellom norskfødte og innvandrede fedre. Noe av denne forskjellen forklares av at norskfødte og innvandrede har ulike individuelle kjennetegn, som

utdanning og arbeidsmarkedsstatus, og partnere med ulike ressurser. Botid og etnisk segregering på arbeidsmarkedet har også betydning for den observerte forskjellen i permisjonsuttak mellom norskfødte og innvandrede fedre. Det er imidlertid ikke den viktigste forklaringen, i og med at en stor del av forskjellen består selv etter kontroll for yrker og bransje.

Den kvalitative studien undersøker fedrenes erfaringer med permisjon og tilpasningen etterpå og deres opplevelse av permisjonens betydning. I det kvalitative materialet vårt bestående av norskfødte fedre framstår det som en selvfølge at far tar fedrekvoten, og at «bonding», tidlig og selvstendig tilknytning til barnet i løpet av det første leveåret, er viktig også for far. Dette viser seg på tvers av utdanningsnivåer og yrker. Imidlertid ser det også ut til at mors lange permisjon er noe fedrene i studien vår tar for gitt. Det er bare unntaksvis at fedrene problematiserer en potensiell risiko ved fravær for mor, slik flere gjør når det gjelder sin egen jobb – når de forklarer hvorfor de delte som de gjorde. Mens fedrene er opptatt av å ta permisjon på en måte som ikke skaper problemer for arbeidsgiveren, og der de selv unngår å bli erstattet eller hengende etter, diskuteres dette i mindre grad for mødrene. Det kommer imidlertid klart fram av fedrenes fortellinger at mor i de aller fleste par har tatt atskillig lengre permisjon enn far. Dette gjelder også i de tilfellene der far har benyttet noe av den delbare permisjonen. I de få tilfellene der far har tatt mer permisjon enn kvoten, tillegges imidlertid mors jobb stor betydning.

I denne studien forteller alle fedrene om permisjonen som en periode preget av hovedomsorg for babyen og daglige rutiner. Fedrene beskriver permisjonen som en tid alene med barnet, der de får mulighet til å mestre omsorgen og knytte bånd og bli kjent med barnet sitt. Erfaringene med fedrekvote beskrives i hovedsak som positive og betydningsfulle for forståelsen og fordelingen av ansvaret på hjemmebane, men en positiv erfaring med å være hjemme kan ikke tolkes som avgjørende for tilpasningen til jobb og familieliv etterpå.

Fedrene forteller om en tilværelse der de er aktivt til stede i hverdagen etter permisjonen – ikke som et likestillingsprosjekt, men som en naturlig del av hverdagen og de daglige rutinene. Selv om likedeling hjemme ser ut til å være et ideal, har jobben stor betydning, både for når og hvordan fedre tar permisjon, og for tilpasningen etterpå. En jobb med høye krav til tid, innsats, reisetid og jobbreiser og små muligheter for fleksibilitet gjør det vanskeligere å praktisere likedeling etter permisjonen. I hovedsak er det far som har en slik jobbsituasjon, men vi finner også eksempler på at mors jobb får forrang, og at far tar mer ansvar hjemme både i permisjon og etterpå.

Det framstår imidlertid som en selvfølge at både mor og far skal være yrkesaktive, stort sett på fulltid, og det er en selvfølge at begge har ansvar for omsorgen for barna, husarbeidet og hverdagslogistikken – innenfor de betingelsene som fars og mors jobb setter. Dette gjelder stort sett uavhengig av hvordan foreldrene har fordelt permisjonen, og om far falt inn under en ordning med 10, 12 eller 14 ukers fedrekvote. Både mors og fars jobb ser altså ut til å fungere som viktige premissleverandører både for permisjonsbruken og for graden av likedeling/ulikedeling etter

permisjonstiden, uavhengig av foreldrenes relativt sterke likedelingsidealer og den høye oppslutningen om fedrekvoten.

Emneord

Foreldrepermisjon, fedrekvote, effekter av familiepolitikk, kjønnslikestilling i arbeidslivet, likestilling hjemme, arbeid–familie-balanse

English summary

Authors Kjersti Misje Østbakken, Sigtona Halrynjo and Ragni Hege Kitterød

Title Parental leave and gender equality: The role of parental benefits for gender equality at work and at home.

Summary In this report, we investigate the effects of the parental leave system on gender equality, the factors that affect how parents split parental leave, the fathers' use of their share of parental leave, and the balance of caring for the child and job responsibilities. The study consists of analyses based on administrative registry data and 12 in-depth interviews of fathers who have taken the father's quota or any of the shareable part of the parental leave as well.

We evaluated the effects of the changes to the parental leave system that extended the father's quota from six weeks to ten weeks beginning on July 1, 2009. We identified changes in parental leave uptake among mothers and fathers as a direct consequence of this reform. Additionally, we analyzed the effects of the reform on employment, hours worked, and wage, income, and career development for both mothers and fathers. Our primary finding was that the increase in the father's quota significantly increased the number of parental leave days taken by fathers. Following the extension in 2009, fathers' parental leave uptake increased by 21 days on average, corresponding to the increase in the quota. In addition, mothers on average reduced their uptake by 10 days, which corresponds to the reduction in the shareable part of the leave. We found few or no effects of the reform on equality in the labor market, measured by the outcomes we examined in our study. The reform had a slight negative effect on mother's wage development but a slight positive effect on their likelihood of being leaders. The reform positively affected the likelihood of fathers becoming leaders. Thus, mothers did not encroach on fathers in this area after the reform. We also did not find a negative effect on fathers' income. The findings were largely consistent across different groups.

Based on couples who gave birth in 2011, we investigated the factors that can explain the distribution of parental leave within couples. The analysis showed that a father's individual resources, in the form of his own education, labor market status, and income, were associated with the probability that he would take the father's quota or more for both Norwegian-born and immigrant fathers. In addition, the partner's characteristics were associated with the probability that the father would use the quota or more. A father who has children with a woman who immigrated to Norway had a lower likelihood of taking the whole quota or more compared to fathers who have children with a Norwegian-born woman. Furthermore, we found that there were significant differences in the parental leave uptake between Norwegian-born and immigrant fathers.

Some of these differences were due to Norwegian-born parents and immigrants having different individual characteristics, such as education, labor market status, and partners with different resources. Duration of stay in Norway and ethnic segregation in the labor market were also relevant to the observed difference in leave of absence between Norwegian-born and immigrant fathers. However, a fair share of the difference remained after adjustment for differences in occupation and industry.

The qualitative study examines the fathers' experiences with parental leave, their adaptation to work and family after the leave, and their thoughts on the leave's importance. In our qualitative material consisting of Norwegian-born fathers, the uptake of the father's quota seemed to be taken for granted, and "bonding," an early, independent connection with the child during the first year, was highly valued across education and occupation. However, the mother's long leave seemed to be taken for granted. Only in exceptional cases did fathers problematize the potential risk of absence from work for the mother. While fathers tried to take their leave in a manner that did not create problems for the employer, mothers were less likely to consider the effect on the employer. In the vast majority of couples, the mother took far more leave than the father did. This also applied in cases in which the father used some weeks of the shareable part of leave. However, in the few cases in which the father took more leave than the quota, the mother's job was of great importance.

In this study, all fathers talked about parental leave as a period of caring for the baby and managing daily routines. The fathers described the leave as a time alone with the child, when they felt empowered as the primary caregiver and learned to know—and bond with—their child. The experiences of the father's quota were positive and considered important for the understanding and distribution of responsibilities at home, but they were not crucial to adapting to work and family life afterward.

In their accounts, the fathers talked about being active and present in their daily lives after the leave, not as a gender equality project, but as a natural part of everyday life and daily routines. Although equal sharing of family work appeared to be the ideal, the work situation seemed to be of great importance, regarding when and how fathers took parental leave and the adaptation period afterwards. A job with high demands on time, effort, and travel, combined with a low degree of flexibility, made it more difficult to practice equal sharing after the leave. The father more often had the most demanding job situation, but we also found examples of the mother's job taking precedence while the father took more responsibility at home, both during the leave and afterwards. Nevertheless, it also appeared to be taken for granted that both mother and father should engage in paid work, mostly on a full-time basis, and that both parents should be responsible for child care, housework, and other daily logistics within the limits of the father's and mother's job. This attitude appeared to be independent of the distribution of leave between the parents, whether the father fell under a scheme of ten, twelve, or fourteen weeks of father's leave. Both the mothers' and fathers' jobs represented important conditions for the use of leave and the degree of sharing after the leave, regardless of the parents' high gender equality ideals and the strong support for the father's quota.

Index terms Parental leave, father's quota, family policy effects, gender equality in the labor market, gender equality at home, work-family-reconciliation

1 Innledning

Institutt for samfunnsforskning (ISF) har fått i oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet å evaluere foreldrepermisjonsordningen for å undersøke i hvilken grad dagens ordning fremmer likestilling og sikrer et likestilt foreldreskap. Viktige spørsmål er om delingen av foreldrepermisjonen fremmer likestilling i hjemmet og i arbeidslivet, både i permisjonstiden og på lengre sikt, hvilken betydning fleksibelt permisjonsuttak har, og hvilken betydning det har for likestillingen mellom foreldrene hjemme og ute om far er alene med barnet i permisjonstiden eller ikke.

Fedrekvoten omtales gjerne som en suksesshistorie ettersom innføringen og utvidelser av den har gitt en markant økning i fedres permisjonsbruk (Brandth & Kvande 2013c). Dermed har den nærmest per definisjon bidratt til mer likedeling av barneomsorgen i barnets første leveår, selv om uttaket varierer mellom ulike grupper av fedre (Kitterød, Halrynjo & Østbakken 2017; Lappegård 2008; Naz 2010; Schou 2017). Også i andre land konkluderer forskere med at dersom man ønsker at far skal ta mer permisjon, er det å øremerke permisjon for far det tiltaket som har størst effekt (Brighouse & Wright 2008; Duvander, Ferrarini & Johansson 2015; Haas & Rostgaard 2011). Det er også en klar forventning, blant både forskere og politikere, om at mer permisjon for far vil gi større likestilling mellom foreldre både i familien og i yrkeslivet også etter permisjonstiden (Brandth & Kvande 2003, 2013c). Antakelsen er da at når far tar mer ansvar hjemme, kan mor bruke mindre tid på hus- og omsorgsarbeid og mer tid i yrkeslivet, noe som altså innebærer en mindre spesialisert arbeidsdeling. I Norge ser partene i arbeidslivet fedrekvoten som et viktig instrument for å fremme kjønnslikestilling på arbeidsmarkedet (Halrynjo & Teigen 2016), og Likelønnskommissjonen framhevet for noen år siden utvidet fedrekvote som et viktig redskap for å redusere kjønnsforskjeller i lønn (NOU 2008:6).

Fedrekvoten har bidratt til en gradvis endring i synet på hvordan foreldre skal fordele oppgaver ute og hjemme, og fedre møter nå sterke forventninger om å benytte fedrekvoten og involvere seg aktivt i barna sine, også når de er helt små (Brandth & Kvande 2005). De aller fleste foreldre er positive til at det skal være en fedrekvote, og mange har ønsket en lengre kvote enn ti uker (Schou 2017). Også fedre som av ulike grunner ikke har brukt fedrekvoten eller bare har

benyttet deler av den, er klart positive til at det skal være en kvote (Kitterød mfl. 2017).

Foreliggende forskning gir imidlertid uklare svar på om fedrekvoten bidrar til mer likestilling blant foreldre på sikt, altså utover permisjonstiden. Både i Norge og andre land finner man klare statistiske sammenhenger mellom fars permisjonsbruk og likedeling av arbeidet ute og hjemme også når barna er større (Brandth & Kvande 2003; Brandth & Øverli 1998; Duvander 2017; Eydal 2008), og kvalitative studier viser at far gjennom foreldrepermisjonen får bedre omsorgskompetanse og lærer å ta et mer helhetlig og selvstendig ansvar for arbeidet hjemme (Brandth & Kvande 2013b, 2016b; Evertsson, Boye & Erman 2018; Rehel 2014). Studier som undersøker den kausale effekten av innføring og utvidelse av fedrekvoten, såkalte kvasi-eksperimentelle studier, har derimot funnet små og til dels motstridende effekter på foreldres yrkesdeltakelse, inntekt og hus- og omsorgsarbeid i Norge (Cools, Fiva & Kirkebøen 2015; Kotsadam & Finseraas 2011, 2013; Kotsadam, Ugreninov & Finseraas 2011; Rege & Solli 2013; Rieck 2012; Ugreninov 2013). Det er imidlertid bare effekter av innføringen av fedrekvoten på fire uker i 1993 som er analysert i publiserte studier.

I denne rapporten undersøker vi hvilke effekter en jevnere fordeling av foreldrepermisjonen har på likestillingen i arbeidslivet, hvilke faktorer som kan forklare delingen av foreldrepermisjonen, og hvordan fedrekvoten og foreldrepermisjonen oppleves i praksis: Hvilke forhold har betydning for den faktiske delingen av permisjonen, hvordan bruker fedre permisjonen, og hvilke erfaringer har de med likedeling av omsorgsansvar og jobbansvar etter permisjonen? Studien består av analyser basert på administrative registerdata og på 12 dybdeintervjuer med fedre som har tatt hele fedrekvoten eller noe av den delbare delen i tillegg.

Rapporten er delt inn i 7 kapitler. Etter innledningen i kapittel 1 gir vi en oversikt over utformingen og utviklingen av foreldrepengordningen i kapittel 2. I kapittel 3 går vi gjennom tidligere forskning på likestillingseffekter av ordningen, og i kapittel 4 presenterer vi resultater fra delprosjektet som evaluerer effekter av en likere fordelt foreldrepermisjon. Her tar vi utgangspunkt i utvidelsen av fedrekvoten 1. juli 2009, da man økte kvoten fra seks til ti uker ved å forlenge hele permisjonstiden med to «friske» uker og gjøre to uker av den delbare delen om til fedrekvote. Siden mor ofte tar hele den delbare delen, betyr endringen i praksis at man tok to uker fra mor og ga dem til far. Dermed utjevnet man noe av forskjellen i foreldrepermisjonsuttaket mellom mor og far. Dersom denne endringen har gjort at far tar mer foreldrepermisjon og mor tar mindre, kan utvidelsen av fedrekvoten ha bidratt til mer likestilling hjemme og i

yrkeslivet. Vi har brukt administrative registerdata fra Statistisk sentralbyrå for å evaluere reformen. Her har vi analysert endringer i sysselsetting, arbeidstid, lønns- og inntektsutvikling og karriereutvikling blant mødre og fedre for dem som ble omfattet av reformen, relativt til dem som ikke ble det.

I kapittel 5 presenterer vi analyser fra delprosjektet som vurderer hvilke faktorer som forklarer hvordan permisjonen deles. Vi tar utgangspunkt i de parene som fikk barn i 2011, og undersøker hvilke forhold ved far, ved mor og ved arbeidsmarkedet som henger sammen med sannsynligheten for at fedre som har rett til å ta ut fedrekvoten, velger å ta foreldrepenger som tilsvarer hele kvoten eller mer. Her har vi bygd videre på analyser som er gjort i Kitterød mfl. (2017). Et viktig bidrag fra den tidligere rapporten til de analysene vi gjør her, er avgrensningen av hvem som har rett til kvote. I denne delen av prosjektet gjør vi ingen forsøk på å avdekke en årsakssammenheng, men vurderer forskjeller mellom grupper og i hvilken grad individuelle forhold og strukturene på arbeidsmarkedet kan bidra til det mønsteret vi ser.

For å forstå bedre hvilke avveininger som ligger bak måten foreldre fordeler permisjonen på, og hva fordelingen har å si for hvordan de organiserer arbeidet hjemme og i yrkeslivet, har vi gjennomført dybdeintervjuer med 12 fedre som fikk barn i perioden 2012–2015. I den kvalitative undersøkelsen vi presenterer i kapittel 6, har vi analysert fedrenes holdninger til fedrekvoten, deres begrunnelser for hvordan de faktisk har delt permisjonen, hva de mener skal til for at fedre skal ta mer av den delbare permisjonen, og hvilke erfaringer de har med søknadsprosessen i NAV. Vi har også analysert fedrenes fortellinger om hva de gjorde i permisjonstiden, hvordan de selv og partneren har tilpasset seg hjemme og i yrkeslivet etter permisjonstiden, og hva erfaringene under permisjonen har betydd for hvordan paret har tilpasset seg senere.

I kapittel 7 oppsummerer vi hovedfunnene fra hele prosjektet og konkluderer.

2 Foreldrepengeordningen – utforming og utvikling

Den norske foreldrepengeordningen har blitt endret og utvidet en rekke ganger de siste førti årene, se tabell 2.1. Helt siden 1978 har stønadsordningen åpnet for at mor og far kan dele noe av permisjonen mellom seg. Seks uker etter fødsel var da reservert til mor, mens de resterende tolv ukene kunne deles mellom foreldrene. Disse reglene gjaldt helt fram til 1987, da ordningen ble utvidet med to uker. I tiden etter kom det flere mindre utvidelser.

Den 1. april 1993 ble den samlede perioden med foreldrepenger utvidet med totalt syv uker, og fire av disse ukene var reservert til far. Fedrekvoten kunne ikke overføres til mor unntatt i helt spesielle tilfeller. Den totale permisjonslengden var på dette tidspunktet 42 (52) uker med 100 (80) prosent kompensasjon. Formålet med kvoten var å styrke relasjonen mellom far og barn. Samtidig var det forventninger om at en slik kvote skulle bidra til at fedre deltok mer i omsorgsarbeidet, og at dette igjen ville bidra til større likestilling mellom mødre og fedre også i yrkeslivet og i familielivet når barna ble større (Brandth & Kvande 2003). Etter dette var den totale permisjonslengden og fedrekvoten uendret i over ti år. Fedrekvoten ble så utvidet med én uke i 2005 og én uke i 2006, slik at den eksisterende foreldrepengeperioden ble utvidet med totalt to uker.

I 2009 ble fedrekvoten utvidet med totalt fire uker, mens den totale permisjonslengden ble utvidet med to uker. Dermed gjorde man noe av fellesdelen om til kvote. Det samme gjorde man i 2011 og 2013, da fedrene fikk utvidet sin kvote med to uker ved at man tok én uke fra den delbare delen og utvidet den totale permisjonslengden med én uke. I 2014 ble fedrekvoten redusert for første gang, fra 14 til 10 uker. Den totale permisjonslengden ble ikke endret. Den 1. juli 2018 ble foreldrepermisjonen tredelt, og mødre- og fedrekvoten ble da utvidet til 15 uker. Den samlede stønadsperioden ble ikke endret, og utvidelsen av kvotene ble tatt av fellesperioden. Den delbare delen er nå 16 eller 26 uker, avhengig av om paret velger en dekningsgrad på 100 eller 80 prosent. Mor har fortsatt rett til tre uker før fødsel, og den samlede stønadsperioden er på 49 (59) uker. I tillegg til den betalte foreldrepermisjonen har hver av foreldrene rett til ett års ulønnet permisjon for å ta seg av barna.

Tabell 2.1 Utviklingen av foreldrepermisjonen og fedrekvoten

År	Antall uker totalt, 100 % (80 %) kompensasjon	Mors del, uker etter termin (+ uker før termin)	Antall uker med felles (delbar) 100 % (80 %) kompensasjon	Fars del (fedrekvoten), uker	Antall uker med omsorgspermisjon ved fødsel (ev. betalt av arbeidsgiver)
1978	18	6	12		2
1987	20	6	14		2
1988	22	6	16		2
1989	24 (30)	6	18 (24)		2
1990	28 (35)	6	22 (29)		2
1991	32 (40)	6 (+2)	24 (32)		2
1992	35 (44,4)	6 (+2)	27 (36,4)		2
1993	42 (52)	6 (+3)	29 (39)	4	2
2005	43 (53)	6 (+3)	29 (39)	5	2
2006	44 (54)	6 (+3)	29 (39)	6	2
2009	46 (56)	6 (+3)	27 (37)	10	2
2011	47 (57)	6 (+3)	26 (36)	12	2
2013	49 (59)	14 (+3)	18 (28)	14	2
2014	49 (59)	10 (+3)	28 (36)	10	2
2018	49 (59)	15 (+3)	16 (26)	15	2

Kilder: Brandth & Kvande (2013b)

<https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/Nyheter/endringer-i-foreldrepengeordningen-fra-1-juli-2018>

Rett til foreldrepenger opparbeides gjennom yrkesaktivitet eller annen aktivitet som likestilles med arbeid. Dette innebærer at man må ha hatt pensjonsgivende inntekt i minst seks av de ti siste månedene før uttaksperioden begynner. Årsinntekten må tilsvare minst halvparten av grunnbeløpet (G)¹ i folketrygden. Dette tilsvarer i dag en årsinntekt på minst 48 442 kroner. Likestilt med arbeid er mottak av sykepenger, foreldrepenger, svangerskapspenger, omsorgspenger, pleie- og opplæringspenger, dagpenger, arbeidsavklaringspenger og omsorgsstønad. De som ikke har opparbeidet seg rett til foreldrepenger, kan ha rett til engangsstønad.

1 Grunnbeløpet er i dag 96 883 kr per år.

Foreldrepenger blir utbetalt med et årsbeløp på inntil 6G, men mange arbeidsgivere dekker differansen mellom foreldrepenger og ordinær lønn. Foreldrepengene kan utbetales med en dekningsgrad på 80 eller 100 prosent av foreldrepengegrundlaget. Den samlede foreldrepengerperioden er i dag 49 uker ved 100 prosent og 59 uker ved 80 prosent dekningsgrad. Den dekningsgraden som mor velger, vil også gjelde for far når han skal ta ut sin del av permisjonen.

Hvis far har opparbeidet seg rettigheter til foreldrepenger og skal benytte seg av den delbare delen av permisjonen, stilles det krav til mors aktivitet. Hun må enten være i arbeid tilsvarende 75 prosent stilling eller mer, ta godkjent utdanning på heltid, ta godkjent utdanning i kombinasjon med arbeid som til sammen blir heltid, være avhengig av hjelp til å ta seg av barnet på grunn av sykdom eller skade, delta på heltid i introduksjonsprogrammet eller delta i kvalifiseringsprogrammet.

Fram til 2000 hadde far såkalt avledet rett til foreldrepenger, som innebar at fars uttaksrett forutsatte at både han og mor hadde opptjent seg rettigheter til foreldrepenger. Dette gjaldt for både fedrekvoten og den delbare delen. Dermed kunne ikke far ta ut foreldrepenger selv om han hadde opptjent seg rett til dette dersom ikke mor hadde rett til foreldrepenger før barnets fødsel. Fra 1. juli dette året fikk far selvstendig opptjeningsrett til foreldrepenger for den delbare delen og har siden kunnet benytte den delbare delen av foreldrepermisjonen uavhengig av om mor har opptjent rettigheter eller ikke. Men mor må fremdeles være i arbeid eller utdanning mens far har permisjon (aktivitetskrav). Fedrekvoten er imidlertid fremdeles en avledet rettighet. For at far skal ha rett til fedrekvote, må både far og mor ha opparbeidet seg rett til foreldrepenger.

Fram til 2010 hadde ikke far rett til fedrekvote hvis mor jobbet mindre enn halv stilling. Denne regelen gjaldt altså fremdeles da fedrekvoten ble utvidet fra seks til ti uker i 2009. Senere er retten til fedrekvote blitt utvidet til å gjelde stadig flere grupper av fedre, men fars rett til fedrekvote forutsetter fremdeles at både han og mor har opptjent rett til foreldrepenger gjennom forutgående yrkesaktivitet. Dette innebærer for eksempel at mange innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn ikke har rett til å benytte fedrekvoten (Kitterød mfl. 2017).

Fra 2007 har foreldrepermisjonen vært en ordning med fleksibelt uttak. Permisjonen (inkludert fedrekvoten) kan tas gradert, som deltidspermisjon i kombinasjon med deltidsarbeid og som utsatt permisjon med uttak av permisjon i ulike bolker inntil barnet fyller tre år. Flexibiliteten er ment å gjøre det enklere for begge foreldrene å benytte permisjonsrettighetene sine fullt ut. Permisjonen kan tas ut fram til barnet er tre år.

3 Tidligere forskning om likestillingseffekter av foreldrepengeordningen

Innføringen av fedrekvoten i 1993 har gitt en markant økning i fedres permisjonsbruk (Brandth & Kvande 2013c). Det er en klar forventning, blant både forskere og politikere, om at mer permisjon for far vil gi større likestilling mellom foreldre i familien og i yrkeslivet også etter permisjonstiden (Brandth & Kvande 2003, 2013c). Antakelsen er da at når far tar mer ansvar hjemme, kan mor bruke mindre tid på hus- og omsorgsarbeid og mer tid i yrkeslivet, noe som altså innebærer en mindre spesialisert arbeidsdeling. Forskningen som finnes om dette, gir imidlertid uklare svar på om fedrekvoten bidrar til større likestilling blant foreldre på sikt, altså utover permisjonstiden. Både i Norge og i andre land finner man klare statistiske sammenhenger mellom fars permisjonsbruk og likedeling av arbeidet ute og hjemme også når barna er større (Brandth & Kvande 2003; Brandth & Øverli 1998; Duvander 2017; Eydal 2008), og kvalitative studier viser at far gjennom foreldrepermisjonen får bedre omsorgskompetanse og lærer å ta et mer helhetlig og selvstendig ansvar for arbeidet hjemme (Brandth & Kvande 2013b, 2016b; Evertsson, Boye & Erman 2018; Rehel 2014). Studier som undersøker den kausale effekten av innføring og utvidelse av fedrekvoten, har derimot funnet små og til dels motstridende effekter på foreldres yrkesdeltakelse, inntekt og hus- og omsorgsarbeid i Norge (Cools, Fiva & Kirkebøen 2015; Kotsadam & Finseraas 2011, 2013; Kotsadam, Ugreninov & Finseraas 2011; Rege & Solli 2013; Rieck 2012; Ugreninov 2013).

3.1 Bruk av fedrekvoten

Selv om foreldre hadde hatt mulighet til å dele mye av foreldrepermisjonen mellom seg helt siden slutten av 1970-årene, var fedrenes uttak fremdeles lavt i begynnelsen av 1990-årene. Uttaket økte imidlertid markant etter at fedrekvoten ble innført (Brandth & Kvande 2003). Siden har det økt hver gang fedrekvoten har blitt utvidet (Brandth & Kvande 2003; Fougner 2012), og også mellom utvidelsene (Dahl, Løken & Mogstad 2014), men etter at fedrekvoten ble redusert fra 14 til 10 uker i 2014, gikk fedrenes permisjonsuttak ned (NAV 2016). Ifølge

en spørreundersøkelse fra NAV tok fedre som fikk barn høsten 2015 eller våren 2016, i gjennomsnitt omtrent 11 uker permisjon (Schou 2017). (Ifølge mødrene var tallet 10,7 uker, og ifølge fedrene var tallet 11,3 uker.) De fleste fedrene tok permisjon tilsvarende fedrekvotens lengde (10 uker). Noen få tok mer, og forholdsvis få tok mindre enn kvoten. Også tidligere studier har vist at fedrekvoten virker normgivende, slik at flertallet tar permisjon tilsvarende gjeldende lengde på kvoten (Grambo & Myklebø 2009; Kitterød mfl. 2017; Lappegård 2012). Fremdeles er det imidlertid en del fedre som ikke har rett til fedrekvote fordi de selv og/eller barnets mor ikke har opparbeidet rett til foreldrepenger. Ifølge en spørreundersøkelse fra NAV gjelder dette omtrent 5 prosent av fedrene (Schou 2017). Ifølge beregninger gjort på koblete registerdata er andelen omtrent 13 prosent (Kitterød mfl. 2017). Andelen uten rett til fedrekvote er særlig høy blant fedre med kort utdanning og lav inntekt og fedre født i land utenfor EU/EØS-området.

Kvalitative studier tyder imidlertid på at det ikke nødvendigvis er en sammenheng mellom det å være registrert med uttak av foreldrepenger på den ene siden og fravær fra jobb og ansvar for barna på den andre. Kitterød mfl. (2017) fant for eksempel at flere fedre som hadde hatt en del permisjon, ikke hadde hatt hovedansvaret for barnet alene i en lengre, sammenhengende periode. Noen hadde hatt gradert kvote kombinert med jobb på deltid, noen hadde tatt deler av permisjonen mens mor hadde ferie, og i noen tilfeller hadde barnet gått i barnehage i deler av tiden da far tok ut kvoten. På den annen side hadde flere av fedrene som hadde tatt lite eller ikke noe permisjon, likevel hatt mye omsorgsansvar for barnet i det første leveåret, enten gjennom lange friperioder fra jobb, gjennom perioder med sykmelding eller etterlønn fra en tidligere jobb eller ved å jobbe hjemmefra som selvstendig næringsdrivende. Smeby (2013) og Brandth og Kvande (2013a) viser dessuten hvordan fleksibelt uttak av fedrekvoten kan gjøre det vanskelig for far å sette klare grenser mot jobben mens han er i permisjon, og at det tidvis kan bli nødvendig for mor å steppe inn når far skal jobbe. Det er også godt dokumentert at far lettere utvikler egne omsorgsrutiner og i større grad tar et selvstendig omsorgsansvar når han er alene med barnet i permisjonstiden, enn når mor er hjemme samtidig (Kvande & Brandth 2017). De fleste fedre tar kvoten i én bolk, men et betydelig mindretall, omtrent en tredel, splitter den opp i flere perioder (Kitterød mfl. 2017). En spørreundersøkelse fra NAV tyder på at mor i de fleste tilfeller er opptatt med jobb eller studier mens far har permisjon, men det er også en betydelig andel som har ferie eller permisjon under hele eller deler av fars permisjon (Schou 2017).

3.2 Fedrekvote og likestilling i yrkeslivet og hjemme

En rekke kvalitative studier viser hvordan det å ha omsorg for et lite barn i permisjonstiden gir fedre større omsorgskompetanse, større trygghet, selvtilit og mestringsfølelse og større forståelse for hvor krevende og givende det er å ha ansvar og omsorg for et lite barn (Brandth & Kvande 2016b, 2013c; Bungum 2013; Kvande & Brandth 2017). Lignende resultater rapporteres også fra andre land, for eksempel Sverige (Evertsson mfl. 2018), Portugal (Wall 2014) og Canada og USA (Rehel 2014). Dette er i tråd med det såkalte transformasjons- eller forvandlingsperspektivet, som sier at fars erfaringer i permisjonstiden gjør at han endrer sine tidsprioriteringer på sikt og omprioriterer tid fra arbeidsmarkedet til familien (Bünning 2015; Rehel 2014). Disse studiene tilsier altså at å dele foreldrepermisjonen vil gi en mindre spesialisert arbeidsdeling også når barna er større.

Mange kvantitative studier har dokumentert en statistisk sammenheng mellom fars bruk av permisjon og foreldrenes likedeling av familie- og yrkesarbeid på sikt. Flere norske studier finner at par der far har tatt (mye) permisjon, deler hus- og omsorgsarbeidet likere på sikt enn par der far ikke har tatt permisjon (Brandth & Kvande 2003; Brandth & Øverli 1998), og Halrynjo og Lyng (2013) finner en klar negativ sammenheng mellom fars permisjonsbruk og senere karriereutvikling blant menn med eliteutdanninger. Lignende funn er gjort i andre land, blant annet Sverige (Duvander 2017), Island (Eydal 2008) og UK (Tanaka & Waldfogel 2007). Slike studier tyder altså på at fars permisjonsbruk kan henge sammen med mer likestilling ute og hjemme. De kan imidlertid ikke utelukke at det er de mest likestillingsorienterte fedrene som også tar mest permisjon. Dette gjelder selv om man kontrollerer for relevante sosioøkonomiske og demografiske faktorer og for holdninger og preferanser.

Det er etter hvert publisert flere gode kvasi-eksperimentelle studier som forsøker å identifisere den kausale effekten av innføring eller utvidelse av permisjon reservert for far på kort- og langsiktige utfall, som foreldrenes fordeling av hus- og omsorgsarbeidet og deres arbeidstid og inntekt. I tillegg har flere studier undersøkt parstabiliteten etter innføringen av fedrekvoten. Man betrakter da innføring og utvidelser av fedrekvoten som et naturlig eksperiment, der de som omfattes av reformen, utgjør tiltaksgruppen, og de som ikke omfattes av reformen, utgjør kontrollgruppen. En forutsetning er at reformen utgjør et «eksternt sjokk», slik at det er tilfeldig hvem som faller i tiltaks- og kontrollgruppen. I Norge er det til nå bare effekter av innføringen av fedrekvoten på fire uker i 1993 som er studert i publiserte arbeider. Studiene finner gjennomgående små, uklare og til dels motstridende effekter av fedrekvotereformen på foreldres

arbeid–familietilpasninger på sikt (se Kitterød og Halrynjo (2017) for en oversikt over de ulike studiene). Samlet sett peker disse studiene i retning av at reformen hadde en positiv effekt på fedres hus- og omsorgsarbeid og en svak negativ effekt på fedres inntekt og arbeidstilbud (Cools mfl. 2015; Kotsadam & Finseraas 2011, 2013; Rege & Solli 2013), noe som er i tråd med antakelsen om økt likestilling. Man fant derimot at det ikke var noen effekt, eller snarere en negativ effekt, på mødres arbeidstilbud og inntekt (Cools mfl. 2015; Kotsadam mfl. 2011; Rege & Solli 2013), noe som strider mot forventningen om at mor ville øke yrkesdeltakelsen sin som følge av fedrekvoten. Snarere kan det se ut til at også mor brukte mer tid hjemme, slik at foreldrenes totale investering i familien økte som følge av reformen (Cools mfl. 2015; Rege & Solli 2013). Innføringen av fedrekvoten ser ikke ut til å ha hatt noen langsiktige konsekvenser for parstabiliteten i Norge (Cools mfl. 2015), men en nylig publisert studie fra Sverige finner at innføringen av fedrekvoten i 1995 ga økt sannsynlighet for samlivsbrudd tre år etter fødsel (Avdic & Karimi 2018). Dette forklares av at par bryter opp tidligere, ikke at nye par velger å gå fra hverandre. Studien finner ikke de samme effektene av utvidelsen i Sverige i 2002. Dette tyder på at innføringen av fedrekvoten utfordret relasjonen mellom de kjønnsstradisjonelle parene, mens dette var mindre utbredt i 2002.

De beskjedne og til dels sprikende effektene av innføringen av fedrekvoten i 1993 er dels forklart med at en kvote på fire uker er for kort til å sette varige spor i foreldrenes tilpasninger ute og hjemme (Hart, Andersen & Drange, upublisert). Det er også viktig å huske på at barnehagedekningen for små barn fremdeles var lav i begynnelsen av 1990-årene, og at mange mødre trolig hadde planlagt å være hjemme også utover foreldrepermisjonen. Videre må resultatene ses i lys av at fedrekvoten ble innført i en økonomisk nedgangskonjunktur, noe som kunne gjøre det vanskelig for mødre å jobbe mer selv om de skulle ønske dette. Ikke minst er det viktig å huske på at mange fedre ikke hadde rett til fedrekvote ettersom dette forutsatte at mor hadde vært yrkesaktiv i minst halv stilling før barnet ble født. Foreldrepar der mor i utgangspunktet jobbet lite og hadde lav inntekt, og der potensialet for å øke arbeidstilbudet trolig var størst, var altså ikke omfattet av reformen. I Sverige, der fedre har selvstendig rett til foreldrepenge, fant Johansson og Duvander (2013) en positiv inntektseffekt for mødre som i utgangspunktet hadde lav inntekt, men ikke for dem med høyere inntekt, da permisjonen reservert for far økte fra én til to måneder i 2002. Disse resultatene kan altså ikke overføres til en norsk kontekst der fedre ikke har selvstendig opptjeningsrett til fedrekvoten. Patnaik (2016), som finner betydelige kausale effekter på fars og mors tilpasninger hjemme og ute av innføringen av fedrekvote i Quebec, argumenterer dessuten for at mange studier, deriblant noen

av de norske, benytter for smale eller upresise mål som utfallsvariabler, noe som kan være en grunn til at man har identifisert få og små kausale effekter. For eksempel kan mødres sykefravær (Ugreninov 2013) og foreldres fordeling av «syke barn»-dager (Ekberg, Eriksson & Friebel 2013; Rieck 2012) være upresise mål for hvordan foreldre fordeler det totale hus- og omsorgsarbeidet.

I en foreløpig upublisert studie undersøker Hart med flere om reformen i 2009 påvirket fars og mors yrkesinntekt og mors andel av parets yrkesinntekt, men finner ingen tegn til slike reformeffekter.

4 Likestillingseffekter av foreldrepengeordningen

4.1 Innledning

Den norske foreldrepengeordningen er svært sjenerøs når det gjelder lengden og den økonomiske kompensasjonen for fravær i forbindelse med fødsel. Samtidig stiller den strenge krav til foreldrenes – og særlig mors – tidligere yrkesdeltakelse, særlig fordi retten til fedrekvote fortsatt er en avledet rettighet, som far bare kan benytte seg av hvis mor har opptjent rett til foreldrepenger før fødselen. I tillegg stilles det krav om at mor må være enten yrkesaktiv, student eller tilsvarende for at far skal kunne benytte seg av den delbare delen av foreldrepengeperioden. Forskjellen mellom den stønaden som betales ut gjennom foreldrepengeordningen til dem som har opparbeidet seg rett til foreldrepenger, og det kvinner uten rettigheter får utbetalt i engangsstønad, er betydelig. I dag kan mødre få utbetalt foreldrepenger på opptil 6G (tilsvarende 574 800 i året) fra folketrygden, mens engangsstønaden er på 63 140 kroner. Foreldrepengeordningen inneholder med andre ord veldig sterke insentiver til yrkesdeltakelse i forkant av familieetablering. Slik sett kan foreldrepengeordningen bidra til at særlig kvinner etablerer en yrkeskarriere før de får barn, og gjennom dette øke sannsynligheten for at de kommer tilbake til jobb når barnet er større.

På den andre siden bidrar foreldrepengeordningen til at særlig mor har lange fravær fra jobb i løpet av barnets første leveår. Dette kan ha potensielt negative effekter på mødres arbeidstilbud, lønns- og karriereutvikling. Slike negative effekter kan være en direkte konsekvens av fraværet, ved at mødre ikke akkumulerer arbeidserfaring og ny arbeidsrelatert kompetanse i permisjonstiden, eller at den kompetansen de alt har opparbeidet seg, forringes. Det kan også være slik at både familieetablering og lang foreldrepermisjon forsterker et mønster for fordelingen av ulønnet hjemme- og omsorgsarbeid der mødre konsentrerer sin innsats på hjemmefronten i større grad enn fedre og fedre konsentrerer sin innsats på arbeidsmarkedet.

Å dele foreldrepermisjonen kan motvirke begge disse mekanismene dersom
a) mor er ute av arbeidsmarkedet i en kortere periode enn før, og/eller

b) foreldrenes arbeidsdeling hjemme blir mer balansert. Endringen i fedrekvoten 1. juli 2009, der man ga far to «nye» uker og tok to uker fra den delbare delen og reserverte dem til far,² var den første endringen i foreldrepermisjonen som aktivt bidro til å jevne ut permisjonen, og er den første endringen som potensielt kan påvirke både punkt a) og b) over. I tillegg gikk fedrekvoten fra å være seks uker, som var kort nok til å være en utvidet ferie, til å bli ti uker, som er et betydelig avbrekk fra arbeidslivet. Dermed åpner den for at far i større grad er hjemme med omsorg for barnet mens mor går tilbake i aktivitet (arbeid eller utdanning).

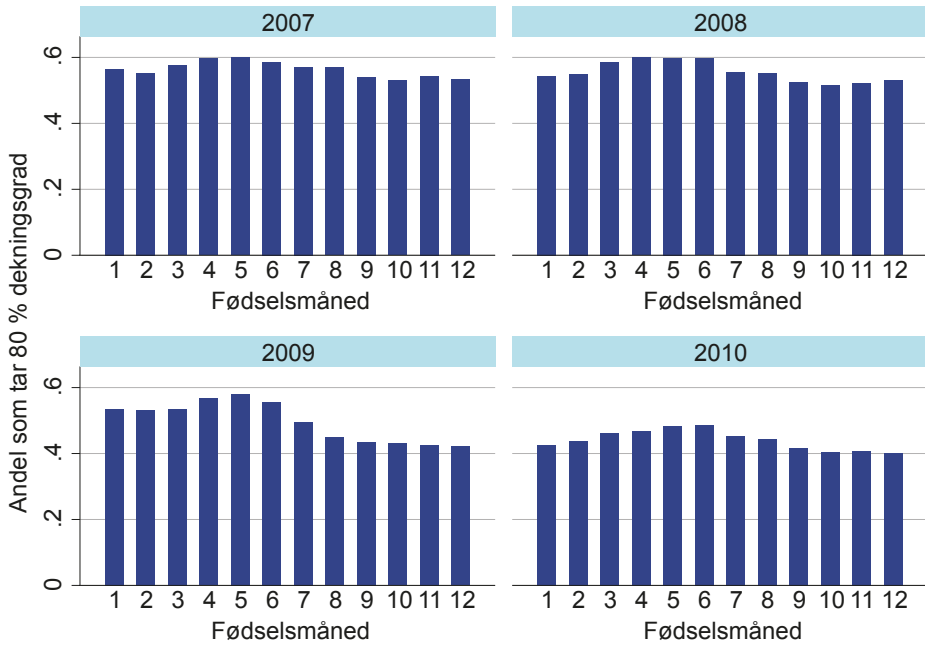
Mye kan tale for at utvidelsen fra seks til ti uker i 2009 hadde større likestillingseffekter enn innføringen av fire ukers fedrekvote i 1993, og kanskje særlig at den hadde positive effekter på mors arbeidstilbud og karriere. Så lenge kvoten var bare fire til seks uker, kunne den benyttes som en vanlig ferie, og foreldre kunne tilpasse seg slik at mor hadde ferie i store deler av fars permisjonstid. Dette er vanskeligere med en kvote på ti uker. Når utvidelsen fra seks til ti uker i 2009 dessuten kom i form av to friske uker og to uker fra fellesdelen av permisjonen, er det rimelig å anta at den har medført at mødre går raskere ut i jobb enn tidligere. Med tilnærmet full barnehagedekning for de minste barna, slik man hadde i 2009, er det også enklere for begge foreldrene å være i jobb. Det er imidlertid også forhold som kan tilsi at vi ikke vil finne så store likestillingseffekter av fedrekvotereformen i 2009. Dagbokbaserte tidsbruksundersøkelser viser en klar økning i hus- og omsorgsarbeidet blant fedre generelt på 2000-tallet og en nedgang i fedres tid i yrkeslivet (Kitterød 2013; Kitterød & Rønsen 2013). Det har også vært en økning i mødres yrkesarbeid. Dette bildet støttes av nye analyser av arbeidskraftundersøkelsen (Sandvik 2017). Dermed kan foreldre flest allerede før utvidelsen av fedrekvoten i 2009 ha endret tidsbruken sin i retning av større likedeling ute og hjemme. Videre er det viktig å huske på at fars rett til fedrekvote i 2009 fremdeles forutsatte at mor hadde hatt 50 prosent stilling før barnet ble født. De foreldrene som trolig hadde en mer spesialisert arbeidsdeling, og der potensialet for endring kunne være størst, var altså ikke omfattet av reformen. Videre kan muligheten for et fleksibelt permisjonsuttak (innført i 2007) innebære at en del fedre bruker fedrekvoten på måter som ikke nødvendigvis fremmer de-spesialisering (Brandth & Kvande 2015; Smeby 2013).

2 Se kapittel 2 for detaljer om reformen og opptjeningsregler.

4.2 Identifikasjonsstrategi

I analysen evaluerer vi hvilken effekt det å utvide fedrekvoten har på mødres og fedres lønns- og karriereutvikling. Vi estimerer en såkalt «intention to treat»-effekt i et forskjell-i-forskjeller-oppsett (FiF-oppsett), der vi sammenligner framtidige arbeidsmarkedsutfall for mødre og fedre som fikk barn tre måneder før og tre måneder etter at fedrekvoten ble utvidet. Dette er en vanlig empirisk framgangsmåte for å evaluere effekter av reformer i foreldrepengeordningen. Cools, Fiva og Kirkebøen (2015) har for eksempel brukt den for å evaluere hvilken effekt innføringen av fedrekvoten i Norge har hatt på barns skoleprestasjoner, Dustmann og Schönberg (2012) har brukt den for å evaluere hvilken effekt utvidelsen av foreldrepengeordningen i Tyskland har hatt på barns skoleprestasjoner, og Ekberg, Eriksson og Friebel (2013) har brukt den for å evaluere effekten av «pappamåneden» på fedres arbeidstilbud i Sverige.

En enkel sammenligning av arbeidsmarkedsutfall for kvinner som fikk barn rett før og rett etter reformen, kan gi skjeve estimater av den kausale effekten dersom fødselsmåned påvirker slike utfall direkte. Blant annet er det slik at par som får barn før 1. september, er garantert barnehageplass fra august året etter. De har dermed ikke det samme behovet for å strekke ut permisjonen ved å velge en lavere dekningsgrad som familier som får barn tidligere på året. I figur 4.1 viser vi andelen par som velger 80 prosent dekningsgrad, per måned for årene 2007–2010. Vi ser at det er mindre vanlig å velge 80 prosent dekningsgrad blant par som får barn etter sommeren, i alle år. Dermed har disse parene kortere total permisjonslengde, og siden fedrekvoten er på et gitt antall uker, er også den delbare delen kortere for disse parene. I praksis kan dette bety at kvinner som får barn på sensommeren og høsten, har kortere avbrekk fra arbeidslivet enn andre.

Figur 4.1 Andelen par som velger 80 prosent dekningsgrad, vist per år og for hver fødselsmåned

For å isolere effekten av reformen fra kalendereffekter bruker vi par som fødte barn i de samme månedene året før, da det ikke var noen endringer i fedrekvoten, som kontrollgruppe. Dermed kan vi på en fleksibel måte kontrollere for månedseffekten ved å inkludere et sett med fødselsmånedsdummyer i regresjonen. En viktig antakelse her er at månedseffekten er den samme for tiltaks- og kontrollgruppen. Vi estimerer følgende FiF-modell:

$$(1) Y_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Treat_i + \alpha_2 Post_i + \alpha_3 Treat_i \cdot Post_i + \alpha_4 X_i + \alpha_5 M_i + \varepsilon_{it},$$

hvor Y_{it} er arbeidsmarkedsutfall for mor/far/husholdning i , X_i er en vektor av pre-fødsel-kontrollvariabler, mens M_i indikerer hvilken måned av året barnet er født i. $Treat_i$ er en dummyvariabel som tar verdien 0 for par som får barn i 2008, og 1 for par som får barn i 2009. $Post_i$ tar verdien 0 for par som får barn i perioden april, mai og juni, og 1 for par som får barn i perioden juli, august og september. $Treat_i \cdot Post_i$ er interaksjonen mellom disse to variablene. Denne tar verdien 1 for par som får barn i perioden juli, august og september i 2009 – altså de som får barn etter reformen. α_3 er den mest interessante koeffisienten, siden den måler all variasjon i utfallsvariabelen for tiltaksgruppen ($Treat = 1$) relativt

til kontrollgruppen ($Treat = 0$), i perioden etter reformen ($Post = 1$) relativt til pre-perioden ($Post = 0$).

Et slikt oppsett er godt egnet til å gi svar på spørsmålet om effekten av *reformen*. Den estimerte koeffisienten α_3 måler «intention to treat»-effekten av at fedrekvoten utvides, siden vi også undersøker utfall for grupper som ikke påvirkes av reformen. Kitterød, Halrynjo og Østbakken (2017) viste at 13 prosent av fedrene som fikk barn i 2011, ikke hadde rett til fedrekvote, blant annet som en konsekvens av at mødrene ikke hadde opptjent seg rettigheter til foreldrepenger. I tillegg viste vi at rundt 20 prosent av alle fedrene som hadde rett til fedrekvote etter våre anslag, brukte lite eller ingenting av kvoten. Dermed må resultatene våre tolkes som «reduisert form», altså at de evaluerer effekten av selve reformen, men er mindre egnet til å si noe om effekten av reformen på atferden til dem som faktisk ble påvirket og endret atferd.

4.3 Data og variabler

Vi benytter koblede registerfiler fra Statistisk sentralbyrå (SSB) for perioden 2008–2014 til å evaluere hvilken effekt utvidelsen av fedrekvoten i 2009 har hatt på mødres og fedres lønns- og karriereutvikling. Gjennom unike, krypterte identitetsnumre kan vi følge individer over tid. Videre kan vi koble individinformasjon fra flere datakilder.

Informasjon om foreldrenes uttak av foreldrepenger har vi hentet fra foreldrepengeregisteret. Dette registeret omfatter menn og kvinner som har fått utbetalt foreldrepenger for en gitt periode. Informasjon om foreldre og barn henter vi fra koblede befolkningsfiler. Fra disse dataene har vi informasjon om foreldrenes alder, kjønn og fødeland, sivilstand og kobling til samboer eller ektefelle samt barnets fødselsår og fødselsmåned. Informasjon om høyeste fullførte utdanning har vi hentet fra Nasjonal utdanningsdatabase (NUDB). Fra inntektsregisteret har vi informasjon om årlig inntekt, og fra arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret) har vi informasjon om alle registreringspliktige ansettelsesforhold, blant annet start- og stoppdato for ansettelsen, næring, yrke og avtalt arbeidstid.

I analyseutvalget vårt inkluderer vi heterofile par som får barn mellom 1. april og 30. september i 2008 og 1. april og 30. september i 2009. Vi har bare med par som er registrert som samboere eller ektefeller per 1. januar det året barnet blir født. Siden vi ikke har tilgang til informasjon om hvem som er barnets andre forelder, krever vi i tillegg at paret må være registrert samboende/

ektefeller de to årene forut for fødselen. Paret kan skille lag fra og med året etter fødselen. Vi kan heller ikke skille ut hvilket barn foreldrene er registrert med foreldrepengeuttak på i foreldrepengeregisteret. Derfor ekskluderer vi par som har fått barn inntil 15 måneder tidligere eller inntil 15 måneder senere enn det aktuelle barnet.

For å få presise estimater ønsker vi å analysere et utvalg som består av personer som har rett til foreldrepenger og dermed var omfattet av reformen. Om man har rett til foreldrepenger, er ikke noe vi kan observere direkte i registerdataene, men siden rett til foreldrepenger avhenger av tidligere yrkesaktivitet, legger vi inn et inntektskriterium i analyseutvalget vårt. Her har vi måttet gjøre en avveining mellom et strengt kriterium og å ekskludere familier som faktisk har slike rettigheter. Vi har valgt å inkludere par der mor er registrert med foreldrepengeuttak og dermed har opparbeidet seg rettigheter til foreldrepenger samtidig som far har en yrkesinntekt på minimum en *halv G* i kalenderåret før barnet ble født. Det vil si i 2007 for dem som får barn i 2008, og i 2008 for dem som får barn i 2009. Dette omfatter 82 prosent av de parene vi hadde inkludert opprinnelig.

Utfallsvariabler

Effektanalysene gjøres også på forskjellige utfall. Disse kan deles inn i fire grupper: permisjonsuttak, arbeidsmarkedstilknytning, inntekt og karriere. Variablene som inngår i de fire gruppene, er beskrevet i tabell 4.1, 4.2 og 4.3.

Tabell 4.1 Utfallsvariabler: permisjon

Far tar permisjon	Dette er en dummyvariabel som tar verdien 1 hvis far er registrert med foreldrepengeuttak i registeret.
Antall dager far tar	Denne variabelen måler antall erstattede dager i foreldrepengeregisteret. Her har vi summert alle dager over tilfeller. De som ikke tar ut foreldrepenger i det hele tatt, er satt til 0.
Far tar mer enn kvote	Dette er en dummyvariabel som tar verdien 1 dersom far tar ut foreldrepenger i flere dager enn det som er den gjeldende fedrekvoten – altså det som er den delbare delen av permisjonen. Kvoten var på 30 dager for dem som fikk barn før utvidelsen 1. juli 2009, og 50 dager for dem som fikk barn etter utvidelsen.
Antall tilfeller far tar	Denne variabelen måler hvor mange foreldrepengeforløp far er registrert med. Variabelen er ment å fange opp fleksibilitet i foreldrepengeuttaket.
Antall dager mor tar	Denne variabelen måler antall erstattede dager i foreldrepengeregisteret. Her har vi summert alle dager over tilfeller. Alle kvinner i analyseutvalget vårt er registrert med uttak.
Mor tar mer enn 35 uker	Dette er en dummyvariabel som tar verdien 1 dersom mor tar ut foreldrepenger tilsvarende 35 uker eller mer, og 0 ellers. Variabelen måler om mor tar lang permisjon eller ikke.
80 prosent dekningsgrad	Denne variabelen tar verdien 1 dersom paret har 80 prosent dekningsgrad i foreldrepengeutbetalingen.

Tabell 4.2 Utfallsvariabler: arbeidsmarked

Sysselsatt (ansatt)	Registrert med et ansettelsesforhold i AA-registeret i kalenderåret
Heltid	Avtalt arbeidstid på 30 timer eller mer i den viktigste jobben i kalenderåret
Heltid, hele året	Heltidsansatt i 365 (366) dager per kalenderår.
Lønnsinntekt	Omfatter kontantlønn, skattepliktige naturalytelser og syke- og fødselspenger
Netto næringsinntekt	Omfatter inntekter av jord og skogbruk, fiske og fangst, inntekt av annen næringsvirksomhet og sykepenger i næringsvirksomhet i løpet av kalenderåret. Til fradrag kommer årets underskudd i næring.
Kapitalinntekt	Omfatter renteinntekter, aksjeutbytte, realisasjonsgevinster og andre kapitalinntekter i løpet av kalenderåret. Til fradrag kommer årets realisasjonstap.
Yrkesinntekt	Summen av lønnsinntekter og netto næringsinntekter i løpet av kalenderåret. Sykepenger og fødselspenger er inkludert.
Samlet inntekt	Samlet inntekt omfatter yrkesinntekt, kapitalinntekter og skattepliktige og skattefrie overføringer mottatt i løpet av kalenderåret.

Note: Alle inntektsmålene er konsumprisjustert og måles i 2014-kroner. Vi tar logaritmen av inntekt i analysene. De som ikke er registrert med inntekt, har fått 1 kr i inntekt, slik at de har 0 i log inntekt. Den viktigste jobben har vi valgt ut basert på arbeidstid og på antall registrerte dager i arbeidsforholdet i kalenderåret.

Tabell 4.3 Utfallsvariabler: karriere

Offentlig sektor	Jobber i næringene (SN 2007) 84: offentlig administrasjon, 85: undervisning, 86: helsetjenester, 87: pleie- og omsorgstjenester i institusjon eller 88: sosiale omsorgstjenester uten botilbud
Leder	Yrkeskode «1» fra STYRK 98: administrative ledere og politikere
Blir leder	En dummyvariabel som tar verdien 1 hvis individet blir leder i år t , og 0 hvis ikke
Slutter som leder	En dummyvariabel som tar verdien 1 dersom individet slutter som leder i år $t + 1$, og 0 hvis ikke
Yrkesmobilitet	En dummyvariabel som tar verdien 1 hvis individet bytter yrke fra år $t - 1$ til år t
Oppadgående yrkesmobilitet	En dummyvariabel som tar verdien 1 hvis individet har byttet til et bedre betalt yrke
Nedadgående yrkesmobilitet	En dummyvariabel som tar verdien 1 hvis individet har byttet til et dårligere betalt yrke
Nedadgående næringsmobilitet, innen yrke	En dummyvariabel som tar verdien 1 hvis individet har samme yrke i to etterfølgende år, men har byttet til en dårligere betalt næring
Oppadgående næringsmobilitet, innen yrke	En dummyvariabel som tar verdien 1 hvis individet har samme yrke i to etterfølgende år, men har byttet til en bedre betalt næring

Note: SN 2007: Standard for næringsgruppering (2007). STYRK 98: Standard for yrkesklassifisering. Yrker og næringer er rangert og gruppert i desiler etter gjennomsnittlig lønn for heltids- og helårsansatte.

Kontrollvariabler

Vi inkluderer også en rekke forklaringsvariabler i analysen som stort sett er faste bakgrunnskjennetegn ved foreldrene eller kjennetegn året før barnet ble født.

Mors og fars alder måles det året det aktuelle barnet fødes. Vi har gruppert alderen i fire: under 25 år, 26–30 år, 31–35 år og 36 år eller eldre.

Utdanning har vi gruppert i nivåer basert på høyeste fullførte utdanning som er registrert på personen per 1. oktober året før det aktuelle barnet blir født (i 2007 eller 2008). Variabelen er delt inn i fem kategorier: ingen eller ukjent utdanning; grunnskole; videregående skole; høyere utdanning, lavere grad (tilsvarer bachelor); høyere utdanning, høyere grad (tilsvarer master eller ph.d.).

Innvandrere er personer som er født utenfor Norge av en utenlandsk mor, mens norskfødte er født i Norge eller i utlandet av en norskfødt mor. Det betyr blant annet at andregenerasjons innvandrere er registrert som norskfødte i vårt utvalg.

Antall barn måles på det tidspunktet da det aktuelle barnet er født. Hvis det aktuelle barnet er førstefødt, er personen registrert med ett barn, er det aktuelle barnet andrefødt, er personen registrert med to barn, og så videre. Vi tillater at kvinnen og mannen innad i et par kan ha ulikt antall barn.

4.4 Deskriptiv statistikk og balansetester

I tabell 4.4, 4.5 og 4.6 presenterer vi deskriptiv statistikk på arbeidsmarkedsutfall og kontrollvariabler, separat for mor og far. Utvalget består av mødre og fedre som fikk barn i perioden fra april til og med september i 2008 og 2009. I tabell 4.5 og 4.6 utfører vi også en balansetest der vi undersøker om det er noen signifikante forskjeller i kjennetegnene mellom kontroll- og tiltaksgruppene før og etter reformen.

Tabell 4.4 viser at den gjennomsnittlige sysselsettingsgraden blant mødre 2–5 år etter at det aktuelle barnet er født, er på 88 prosent. Det gjelder både for dem som fikk barn i 2008, og dem som fikk barn i 2009. Heltidsandelen blant de sysselsatte kvinnene er på 80 prosent, mens 60 prosent jobber heltid gjennom hele året. Gjennomsnittlig yrkesinntekt i perioden 2–5 år etter fødselen er på henholdsvis ca. 374 000 kroner og ca. 385 000 for dem som fødte i 2008 og 2009. Andelen av mødrene som jobber i offentlig sektor, er gjennomsnittlig 60 prosent, mens 6 prosent er ledere i perioden. Fedrene i utvalget vårt har en noe sterkere tilknytning til arbeidslivet enn mødrene. Sysselsettingsgraden deres er på om lag 90 prosent. Den skiller seg dermed ikke mye fra mødrenes, men andelen av de sysselsatte fedrene som er registrert med en heltidsjobb, er på 97 prosent. Dette er betydelig høyere enn mødrenes nivå på 80 prosent. Videre er over 80 prosent av fedrene registrert med en heltids helårsjobb. Fedrene har en høyere gjennomsnittlig årlig yrkesinntekt 2–5 år etter at barnet er født. Dette kommer dels av at de jobber mer, men også av at de jobber i andre deler av arbeidsmarkedet, der lønnen er høyere. Dette ser vi også ved at bare 21 prosent av fedrene i snitt jobber i offentlig sektor, mens 12 prosent er ledere i de første årene etter fødselen.

Tabell 4.4 Deskriptiv statistikk – mødre og fedre. Beregnet som et gjennomsnitt når barnet er 2–5 år. Standardavvik i parentes

	Fikk barn i 2008	Fikk barn i 2009
Mødre		
Sysselsatt	0,88 (0,26)	0,88 (0,26)
Heltid	0,80 (0,34)	0,80 (0,34)
Heltid, hele året	0,60 (0,36)	0,61 (0,35)
Yrkesinntekt (i 1000 NOK)	373,8 (196,1)	384,7 (201,7)
Ansatt i offentlig sektor	0,61 (0,47)	0,60 (0,47)
Leder	0,06 (0,22)	0,06 (0,21)
Fedre		
Sysselsatt	0,89 (0,27)	0,90 (0,26)
Heltid	0,97 (0,15)	0,97 (0,15)
Heltid, hele året	0,81 (0,25)	0,81 (0,25)
Yrkesinntekt (i 1000NOK)	605,1 (371,3)	618,1 (419,1)
Ansatt i offentlig sektor	0,21 (0,40)	0,21 (0,40)
Leder	0,12 (0,30)	0,12 (0,30)
Observasjoner	18 175	17 276

Note: Yrkesinntekten er målt i 2014-kroner.

En viktig forutsetning for at FiF-metoden skal identifisere den kausale effekten av reformen, er at det ikke er observerbare forskjeller mellom gruppene. Vi vil med andre ord at FiF-estimatet på bakgrunnsvariablene skal være ikke-signifkant. Balansetester for henholdsvis mor og far presenteres i tabell 4.5 og 4.6. Kolonne 1 i begge tabellene viser gjennomsnittet eller andelen for hver av kategoriene av en variabel for dem som fikk barn i perioden april–juni i 2009 (før reformen). Kolonne 2 viser forskjellen i gjennomsnittet eller andelen mellom

dem som fikk barn i perioden etter reformen (juli–september) i 2009, og dem som fikk barn før reformen. Kolonne 3 og 4 viser tilsvarende gjennomsnitt eller andeler for dem som fikk barn i før-perioden (april–juni) i 2008, og forskjellen mellom disse og dem som fikk barn i etter-perioden i 2009. I kolonne 5 presenteres forskjellen mellom kolonne 2 og kolonne 5, altså forskjell-i-forskjeller-estimatet.

Tabell 4.5 og 4.6 viser at tiltaks- og kontrollgruppene er godt balanserte, og det er lite som tyder på at resultatene i evalueringen av fedrekvotereformen er påvirket av sammensetningen av utvalgene i før- og etterperioden. For mødre er det bare andelen med grunnskole som høyeste fullførte utdanning som er svakt signifikant, mens for fedre er andelen i aldersgruppen 31–35 år signifikant ulik mellom tiltaks- og kontrollgruppen.

Tabell 4.5 Deskriptiv statistikk og balansetest – mor

	(1) Pre-periode 2009	(2) Forskjell 2009	(3) Pre-periode 2008	(4) Forskjell 2008	(5) Forskjell i forskjeller
Alder					
Til og med 25 år	0,0989 (0,00311)	0,00723 (0,00450)	0,0969 (0,00316)	0,0139*** (0,00464)	-0,00671 (0,00646)
26–30 år	0,339 (0,00493)	0,00424 (0,00703)	0,336 (0,00505)	0,00797 (0,00721)	-0,00374 (0,0101)
31–35 år	0,373 (0,00504)	0,00262 (0,00718)	0,379 (0,00519)	-0,00766 (0,00737)	0,0103 (0,0103)
36 år eller eldre	0,190 (0,00409)	-0,0141** (0,00574)	0,188 (0,00417)	-0,0143** (0,00585)	0,000168 (0,00820)
Utdanning					
Ingen eller ukjent utdanning	0,0236 (0,00158)	0,00256 (0,00231)	0,0217 (0,00156)	0,00280 (0,00229)	-0,000248 (0,00325)
Grunnskole	0,0988 (0,00311)	-0,00281 (0,00440)	0,0929 (0,00310)	0,00833* (0,00450)	-0,0111* (0,00630)
Videregående	0,290 (0,00473)	-0,00503 (0,00672)	0,306 (0,00493)	-0,00750 (0,00699)	0,00247 (0,00969)
Høgskole- og universitetsutdanning, lavere grad	0,444 (0,00518)	0,00295 (0,00737)	0,445 (0,00531)	0,00418 (0,00757)	-0,00123 (0,0106)
Høgskole- og universitetsutdanning, høyere grad	0,143 (0,00365)	0,00234 (0,00522)	0,134 (0,00365)	-0,00781 (0,00513)	0,0102 (0,00732)
Innvandrere	0,139 (0,00360)	0,00634 (0,00518)	0,130 (0,00359)	0,00297 (0,00514)	0,00337 (0,00730)
Antall barn	1,946 (0,00897)	-0,00153 (0,0129)	1,928 (0,00926)	0,0191 (0,0132)	-0,0206 (0,0185)
Log yrkesinntekt	12,66 (0,00714)	-0,0673*** (0,0128)	12,62 (0,00783)	-0,097*** (0,0142)	0,0298 (0,0191)
Observasjoner	9213	18 175	8751	17 276	35 451

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

Utdanning og inntekt er målt året før barnet var født. Alder er målt det året barnet er født. Antall barn inkluderer det aktuelle barnet.

Tabell 4.6 Deskriptiv statistikk og balansetest – far

	(1) Pre-periode 2009	(2) Forskjell 2009	(3) Pre-periode 2008	(4) Forskjell 2008	(5) Forskjell i forskjeller
Alder					
Til og med 25 år	0,0391 (0,00202)	0,00188 (0,00291)	0,0382 (0,00205)	0,00500* (0,00300)	-0,00312 (0,00418)
26–30 år	0,228 (0,00437)	0,000814 (0,00623)	0,226 (0,00447)	0,00694 (0,00640)	-0,00612 (0,00893)
31–35 år	0,373 (0,00504)	0,00386 (0,00718)	0,384 (0,00520)	-0,0163** (0,00737)	0,0202** (0,0103)
35 år eller eldre	0,360 (0,00500)	-0,00655 (0,00711)	0,352 (0,00510)	0,00439 (0,00728)	-0,0109 (0,0102)
Utdanning					
Ingen eller ukjent utdanning	0,0204 (0,00147)	0,00191 (0,00214)	0,0211 (0,00154)	-0,00108 (0,00216)	0,00299 (0,00305)
Grunnskole	0,122 (0,00340)	0,00575 (0,00490)	0,125 (0,00353)	0,000255 (0,00503)	0,00549 (0,00702)
Videregående	0,438 (0,00517)	-0,00982 (0,00735)	0,433 (0,00530)	0,00480 (0,00755)	-0,0146 (0,0105)
Høyskole- og universitetsutdanning, lavere grad	0,268 (0,00461)	0,00448 (0,00659)	0,273 (0,00476)	0,00408 (0,00680)	0,000405 (0,00946)
Høyskole- og universitetsutdanning, høyere grad	0,152 (0,00374)	-0,00232 (0,00531)	0,148 (0,00379)	-0,00805 (0,00534)	0,00573 (0,00753)
Innvandrere	0,128 (0,00348)	0,00292 (0,00498)	0,118 (0,00345)	0,000892 (0,00491)	0,00203 (0,00700)
Antall barn	1,983 (0,00953)	0,00264 (0,0137)	1,973 (0,00989)	0,0310** (0,0142)	-0,0283 (0,0198)
Log yrkesinntekt	12,66 (0,00714)	-0,067*** (0,0128)	12,62 (0,00783)	-0,097*** (0,0142)	0,0298 (0,0191)
Observasjoner	9213	18 175	8751	17 276	35 451

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

Utdanning og inntekt er målt året før barnet var født. Alder er målt det året barnet er født. Antall barn inkluderer det aktuelle barnet.

4.5 Effekten av reformen på foreldrepengeuttaket

Vi starter med å analysere hvilken effekt reformen har på foreldrepengeuttaket. Det er interessant å se på flere typer utfall:

- om far tar ut foreldrepenger i det hele tatt
- hvor mange dager han tar
- om han tar mer enn kvoten
- hvor mange tilfeller han tar
- hvor mange foreldrepenge dager mor tar
- om hun tar mer enn 35 uker
- hvor stor andel som velger 80 prosent dekningsgrad i foreldrepengeforløpet sitt

Denne undersøkelsen gir oss svar på om utvidelsen av fedrekvoten har økt sannsynligheten for at far tar foreldrepenger, om han tar flere dager enn før, om det er større sannsynlighet for at foreldre bruker fleksibiliteten som ligger i ordningen, ved at far tar sin permisjon i flere tilfeller, og om utvidelsen av fedrekvoten har bidratt til at fedre tar mer av den delbare delen. Videre vil vi se om mor tar færre dager i tråd med at antall dager i den delbare delen har blitt redusert, og vi vil se om det er mindre sannsynlig at mor tar spesielt lang permisjon.

I kolonne 1 og 3 i tabell 4.7 har vi beregnet gjennomsnittet for hvert av de syv utfallene for den gruppen som fødte barn i april, mai og juni i 2009 og 2008, altså i det vi kaller for pre-perioden. I kolonne 2 og 4 har vi beregnet *forskjellen* i utfallene for den gruppen som fødte barn i perioden juli, august og september, altså det vi kaller for etter-perioden. I kolonne 5 presenterer vi det som er forskjell-i-forskjeller-estimatet for utfallet; det er dette som måler effekten av reformen på de forskjellige utfallene.

Reformen har hatt en positiv effekt på fedres foreldrepengeuttak. Det har vært en signifikant økning på nesten 4 prosentpoeng i andelen fedre som tar foreldrepenger som en direkte konsekvens av reformen. Videre ser vi at fedre tar 21 dager mer foreldrepenger etter at fedrekvoten ble utvidet 1. juli 2009. Utvidelsen var på 20 dager, dermed har reformen gitt fullt utslag i det gjennomsnittlige antallet dager fedre tar ut foreldrepenger. Videre ser vi at antall tilfeller også øker noe. Fedre som ikke er registrert med foreldrepenger, har fått verdien 0 her. Økningen i antall tilfeller kommer av at reformen påvirker antall tilfeller blant dem som faktisk tar permisjon (ikke vist), ikke bare at det er flere som går fra ikke å ta til å ta foreldrepenger. Det er likevel ikke slik at utvidelsen av fedrekvoten fra 6 til 10 uker har bidratt til at flere fedre tar mer enn kvoten. Det er med andre ord slik at utvidelsen av fedrekvoten påvirker fedrene i ønsket

retning. Kvoten er normgivende for hvor mye permisjon fedre tar, men den har ingen direkte påvirkning på sannsynligheten for at fedre tar mer av den delbare delen av foreldrepermisjonen.

Utvidelsen av fedrekvoten fra seks til ti uker innebar også at den delbare delen ble redusert med to uker. I praksis betydde dette at mødre fikk ti dager mindre permisjon under en ordning der de hadde hundre prosent dekningsgrad.

Tabell 4.7 Endringer i foreldrepengeuttak – effekter av reformen

	(1) Pre-periode 2009	(2) Forskjell 2009	(3) Pre-periode 2008	(4) Forskjell 2008	(5) Forskjell i forskjeller
Far tar foreldrepenger	0,818*** (0,00402)	0,0237*** (0,00557)	0,828*** (0,00404)	-0,0143** (0,00583)	0,0380*** (0,00806)
Antall dager far tar	34,68*** (0,349)	21,01*** (0,620)	34,62*** (0,347)	-0,275 (0,507)	21,29*** (0,806)
Antall tilfeller far tar	1,165*** (0,0143)	0,210*** (0,0245)	1,204*** (0,0153)	-0,0353 (0,0230)	0,246*** (0,0337)
Far tar mer enn kvoten^[1]	0,209*** (0,00424)	-0,000949 (0,00603)	0,197*** (0,00425)	-0,0100* (0,00599)	0,00909 (0,00851)
Antall dager mor tar	217,1*** (0,394)	-13,35*** (0,564)	219,4*** (0,399)	-2,745*** (0,571)	-10,60*** (0,803)
Mor tar 35 uker eller mer	0,933*** (0,00260)	-0,0881*** (0,00460)	0,934*** (0,00265)	0,00189 (0,00375)	-0,0900*** (0,00597)
80 prosent dekningsgrad	0,662*** (0,00493)	-0,127*** (0,00721)	0,710*** (0,00485)	-0,0593*** (0,00708)	-0,0675*** (0,0101)
Observasjoner	9213	18 175	8751	17 276	35 451

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

[1] 7 uker eller mer i 2008, 11 uker eller mer i 2009

Forskjell-i-forskjeller-estimatet for antall dager mor tar, viser at mødre i snitt tar 10,6 færre dager med foreldrepenger etter reformen. Det betyr at reformen har bidratt til at mødre tar færre dager med foreldrepenger. Det er også mindre sannsynlig at mor tar 35 uker eller mer med foreldrepenger (særlig lang permisjon) etter reformen. En mulig tilpasning kunne ha vært at flere familier valgte 80 prosent dekningsgrad for å «strekke» den delbare delen, slik at mor kunne ta flere dager med foreldrepenger, men dette har ikke skjedd. Derimot ser vi at sannsynligheten for å velge 80 prosent dekningsgrad er lavere blant dem som ble omfattet av reformen, enn i sammenligningsgruppen.

Konklusjonen fra denne analysen er at utvidelsen av fedrekvoten fra seks til ti uker har virket etter hensikten og bidratt til å jevne ut forskjellene i foreldrepengeuttak mellom mødre og fedre. Fedre tar i snitt oftere foreldrepenger, og de tar flere dager. Mødre tar også færre dager med foreldrepenger i snitt. Det er helt klart at parene tilpasser seg den til enhver tid gjeldende størrelsen på fedrekvoten, men utvidelsen har i seg selv ikke hatt noen effekt på sannsynligheten for at fedrene tar noe av den delbare delen av permisjonen.

4.6 Effekter av reformen på likestillingen i arbeidslivet

Et viktig spørsmål er om utvidelsen av fedrekvoten og påfølgende likedeling av foreldrepermisjonen har hatt en effekt på likestillingen i arbeidslivet. For å evaluere likestillingseffektene av reformen har vi estimert flere sett av regresjoner på arbeidsmarkeds-, lønns- og karriereutfall for både mødre og fedre. Vi har estimert årlige regresjoner fra året etter barnets fødsel fram til og med fem år etter fødselen. Analysene våre kan dermed si noe om effekten på kort og mellomlang sikt.

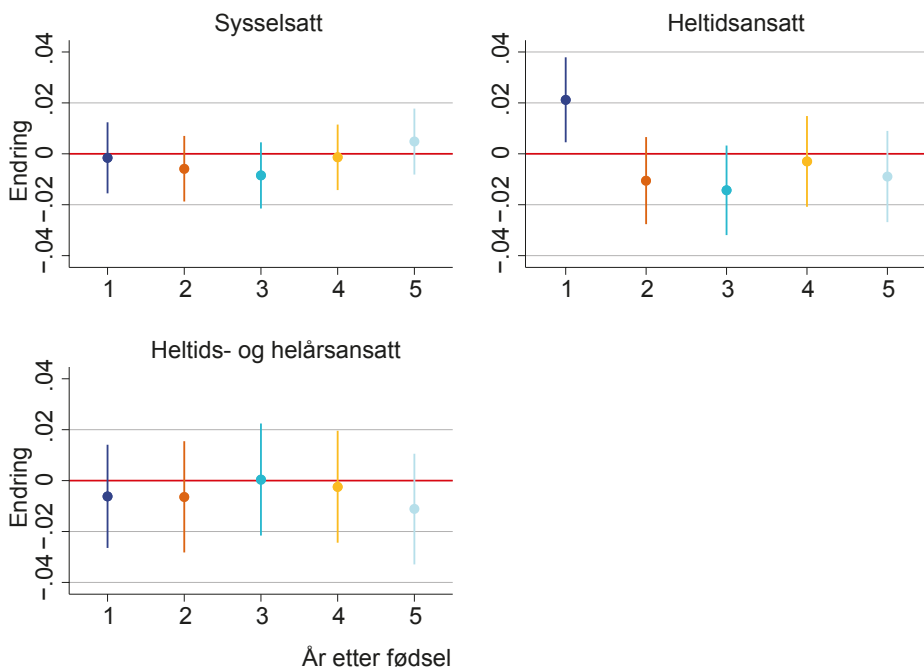
Felles for alle regresjonene er at de inkluderer kontrollvariabler for mors (fars) utdanningsnivå året før barnets fødsel, for mors (fars) aldersgruppe ved fødselen, for om mor eller far er innvanderer, og for fødselsmåned. Videre inkluderer de en kontroll for om det aktuelle barnet er det første barnet (kontrollgruppe), det andre barnet, det tredje eller det fjerde barnet eller flere, og en kontroll for utfallsvariabelen for mor (far) året før fødselen. I tråd med ligning (1) i kapittel 4.2 kontrollerer vi for om paret tilhører tiltaksgruppen, og om barnet fødes etter reformtidspunktet (post). Vi kontroller også for interaksjonen mellom de to variablene. Denne interaksjonen er forskjell-i-forskjeller-estimatet mellom tiltaks- og kontrollgruppen som gir oss svar på om reformen har hatt en signifikant effekt på utfallet vi måler. Resultatene fra analysene presenteres i avsnittene 4.6.1 til 4.6.4. Vi illustrerer resultatene grafisk og presenterer bare effektestimatet (FiF-estimatet) med tilhørende 95-prosents konfidensintervall for å vise graden av statistisk usikkerhet rundt estimatet. Selve punkttestimatet og standardfeil presenteres i vedleggstabellene til dette kapitlet.

4.6.1 Effekter på arbeidsmarkedstilknytningen

I første omgang undersøker vi hvilke effekter utvidelsen av fedrekvoten har hatt på mødres sysselsetting, sannsynligheten for å arbeide heltid og sannsynligheten for å arbeide heltid hele året de første fem årene etter fødselen. FiF-estimatene og det tilhørende 95-prosents konfidensintervallet presenteres i figur 4.2.

Utvidelsen av fedrekvoten har ikke hatt noen statistisk målbar effekt på mødrenes sysselsetting de første fem årene. Legg likevel merke til at punktestimaterne er negative. I året etter barnets fødsel ser vi en positiv effekt på sannsynligheten for å jobbe heltid, men denne effekten forsvinner, og punktestimaterne blir negativt i de etterfølgende årene. Disse er imidlertid ikke statistisk signifikante. Det er heller ingen statistisk målbar effekt av reformen på sannsynligheten for at mødre har en sterk tilknytning til arbeidslivet (heltid hele året).

Figur 4.2 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mors tilknytning til arbeidslivet ett til fem år etter fødsel. FiF-estimat hvert år



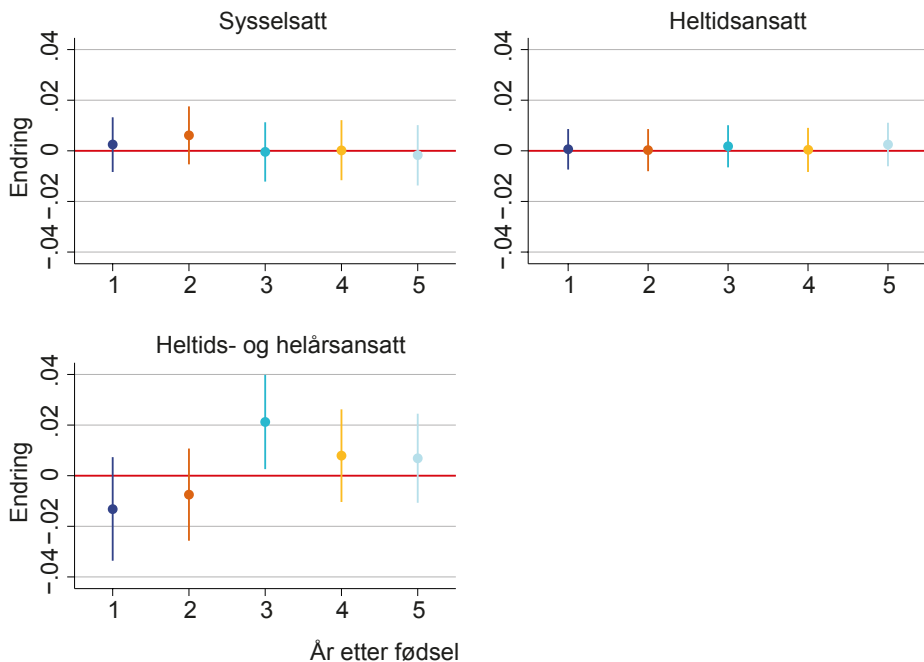
Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant ulik 0 på 5-prosentsnivå.

I figur 4.3 presenterer vi resultatene fra tilsvarende analyser for fedre. Det er ingen statistisk målbar effekt av reformen på fedres sysselsetting eller arbeidstid i årene etter at barnet er født. Legg også merke til at punktestimaterne er omtrent lik null. Det er bare for heltids- og helårsansettelser tre år etter fødsel at vi finner noen positiv signifikant effekt av reformen. I de følgende årene er effekten ikke signifikant. Dermed er det få eller ingen effekter av reformen på fedres arbeidsmarkedstilknytning. Hvis utvidelsen av fedrekvoten skulle ha noen effekt på likestillingen, ville vi forventet en negativ effekt på fedres

arbeidstilbud. Her er arbeidstid målt ved en avtalt ukentlig arbeidstid på tretti timer eller mer. Vi vet at mange fedre i realiteten jobber mer enn dette. En reduksjon fra veldig lang arbeidstid til mer normal heltid vil ikke fanges opp i vårt mål på arbeidstid og dermed ikke kunne være en konsekvens av utvidet fedrekvote. Hvis fedrekvoten bidrar til at flere fedre endrer denne typen atferd, vil vi trolig se dette i effekten på inntekt.

Totalt sett viser analysene våre at utvidet fedrekvote og en likere deling av foreldrepermisjon har få eller ingen effekter på mødres og fedres arbeidsmarkeds-tilknytning slik vi måler det her.

Figur 4.3 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på fars tilknytning til arbeidslivet ett til fem år etter fødsel. FiF-estimat hvert år



Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

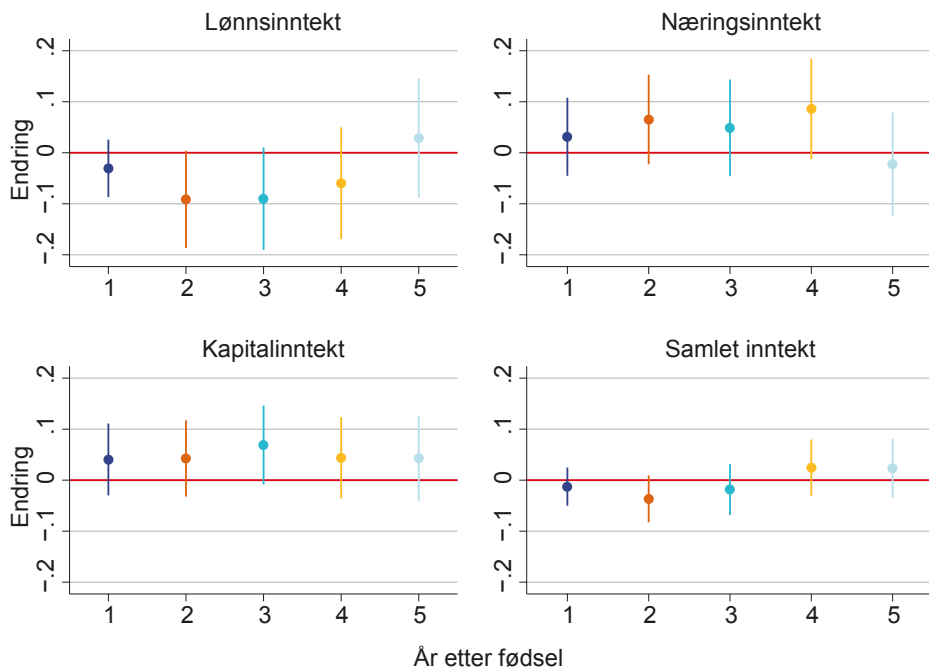
4.6.2 Lønns- og inntektsutvikling

Vi gjør tilsvarende analyser på lønns- og inntektsutviklingen til mødre og fedre samt lønns- og inntektsutviklingen for paret. I figur 4.4., 4.5 og 4.6 presenterer vi FiF-estimatene og et 95 prosents konfidensintervall på fire ulike inntektsmål: lønnsinntekt, næringsinntekt, kapitalinntekt og samlet inntekt (se tabell 4.2 for

definisjoner av inntektsmålene). Analysene er gjort separat for hvert år i perioden etter fødselen.

Vi finner få statistisk målbare effekter på mødrenes inntekt. Reformen har en signifikant negativ effekt på 10-prosentsnivå på lønnsinntekten deres 2 og 3 år etter fødselen. Punktestimaterne viser at den årlige lønnsinntekten går ned med 9 prosent i disse to årene. Selv om resultatene bare er svakt signifikante, er det interessant å reflektere litt rundt hva dette skyldes. En negativ inntektseffekt er det motsatte av hva vi kunne forvente hvis reformen førte til at kvinner kom raskere tilbake til jobb etter fødselen, og/eller at omsorgs- og husarbeidet ble jevnere fordelt i paret. En mulig mekanisme er at de som ble omfattet av reformen, i større grad tar ut ulønnet permisjon, noe vi ikke har informasjon om fra våre data. Dette kan slå negativt ut for lønnsinntekten på kort sikt. Vi ser også at den negative effekten forsvinner i de to siste årene av observasjonsperioden vår.

Figur 4.4 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mors inntekt ett til fem år etter fødsel. FiF-estimat hvert år

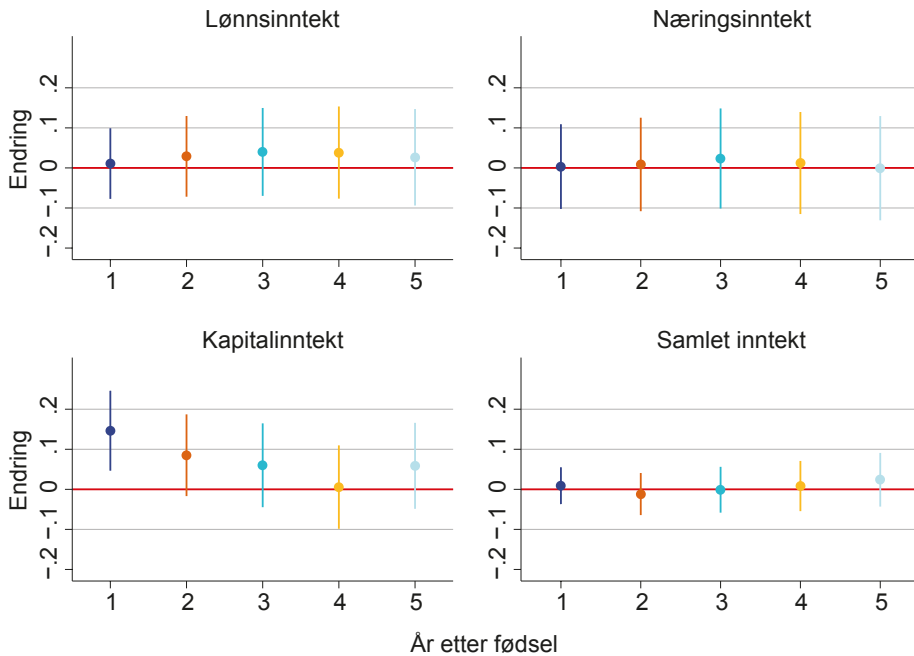


Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

Punkttestimatene på næringsinntekten er positive de første fire årene etter fødselen, men bare signifikant på 10-prosentsnivå det fjerde året. At reformen påvirker næringsinntekten til mødre positivt, balanserer den negative effekten på lønnsinntekten. Totaleffekten på yrkesinntekt vil være omtrent null. Vi kan derfor ikke si helt sikkert at reformen har påvirket kvinners arbeidstilbud generelt sett, selv om det ser ut til at vi har en liten reduksjon på kort sikt for dem som mottar lønn. Videre er punkttestimatene på kapitalinntekt også positive, men bare svakt signifikante tre år etter fødselen. Kapitalinntektene er ikke like nært knyttet til innsatsen på arbeidsmarkedet som lønnsinntekt og næringsinntekt, men økte brutto renteinntekter og aksjeutbytter til kvinner etter reformen kan være et uttrykk for at kvinner har bedret sin relative posisjon på arbeidsmarkedet og i samfunnet. Likevel ser vi at effekttestimatene på samlet inntekt er svært nære null og ikke signifikante. Totalt sett ser vi få eller små statistisk målbare effekter på kvinners inntekt, men det kan se ut til at den negative effekten på arbeidstilbud også slår negativt ut på lønnsinntekt, selv om disse estimatene er svært usikre.

Analysene av fedres inntektsutvikling i figur 4.5 viser omtrent ingen signifikante effekter av reformen, og punkttestimatene er også veldig nære null. Det er en positiv effekt av reformen på kapitalinntekter, men effekten er ikke vedvarende. Dermed er det lite som støtter en hypotese om at lengre fedrekvote har negative effekter på fedres lønns- og inntektsutvikling.

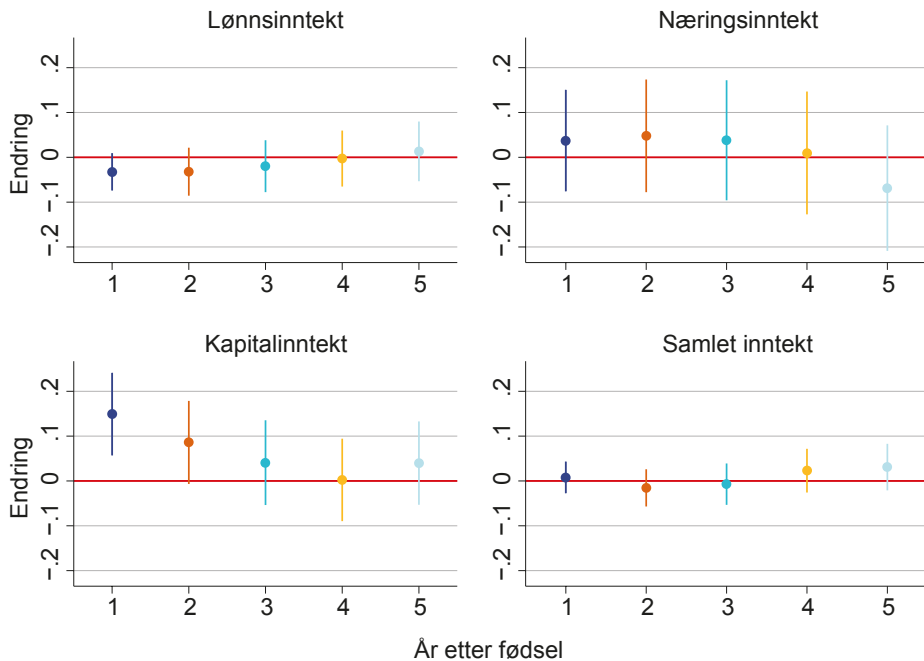
Figur 4.5 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på fars inntekt ett til fem år etter fødsel. FiF-estimat hvert år



Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

Utvidelsen av fedrekvoten har heller ikke hatt noen målbare effekter på parets lønns- og inntektsutvikling, med unntak av en signifikant positiv effekt på parets kapitalinntekter året etter fødselen. Denne drives av fedre, men forsvinner og er ikke et konsistent mønster over tid.

Figur 4.6 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på parets inntekt ett til fem år etter fødsel. FiF-estimat



Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

Kort oppsummert er det ingen veldig tydelige effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på lønns- og inntektsutviklingen til mødre, fedre eller paret på kort og mellomlang sikt.

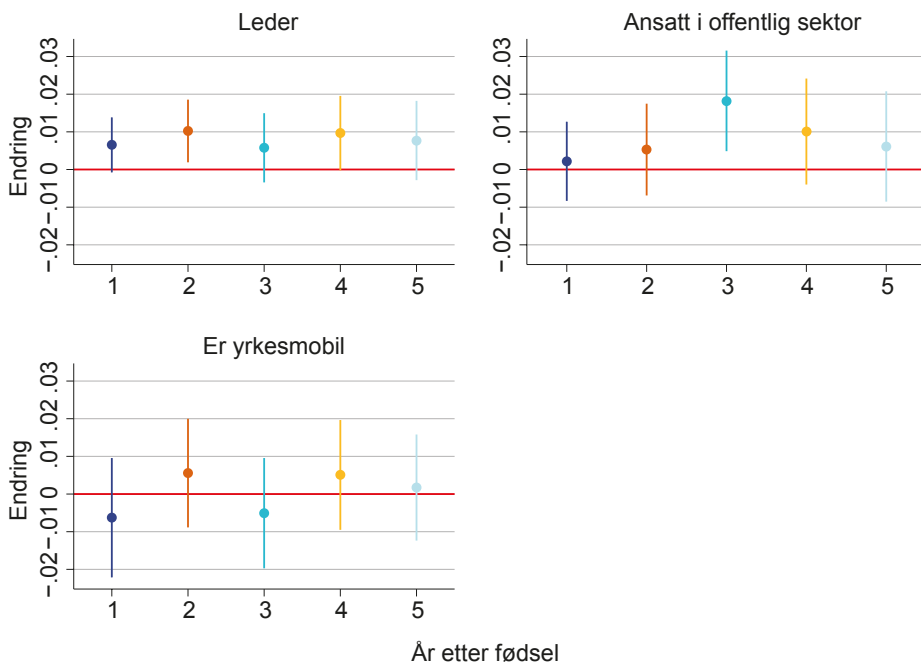
Tendensen til negative effekter på arbeidstilbudet til kvinner fra figur 4.2 ser ut til å slå ut i redusert lønnsinntekt. Dette – sammen med de til dels negative effektene vi har funnet på arbeidstid og sysselsetting – er ikke i tråd med tankegangen om at husholdninger vil spesialisere seg mindre tradisjonelt som følge av en utvidet fedrekvote – heller motsatt. Samtidig har vi en positiv effekt på kvinners nærings- og kapitalinntekter. Dette kan være tegn på at reformen har bidratt til at kvinner har økt sin innsats i andre deler av arbeidsmarkedet enn som lønnstakere. Likevel har ikke kvinners samlede inntekt blitt påvirket i noen særlig grad av at fedrekvoten har blitt lengre og den delbare delen kortere.

4.6.3 Effekter av reformen på kvinners karriereutvikling

Mer likedeling av foreldrepermisjonen kan tenkes å påvirke karriereutviklingen for mødre ved at de kommer raskere tilbake til jobb, og ved at arbeidsdelingen hjemme blir likere slik at mor kan investere mer tid i karrieren. Vi analyserer reformens effekt på karriereutviklingen ved å studere sannsynligheten for å være leder, sannsynligheten for å være ansatt i offentlig sektor og sannsynligheten for å være yrkesmobil, altså å bytte yrke fra ett år til et annet. Resultatene for mødre presenteres i figur 4.7.

Reformen har en positiv effekt på sannsynligheten for at mor er leder, og effekten er signifikant på 10-prosentsnivå i ett, to og fire år etter barnets fødsel. Reformen har også en signifikant positiv effekt på sannsynligheten for å jobbe i offentlig sektor tre år etter fødselen, men FiF-estimatet er ikke signifikant for de øvrige årene. Det er heller ingen signifikante effekter på yrkesmobiliteten blant mødre.

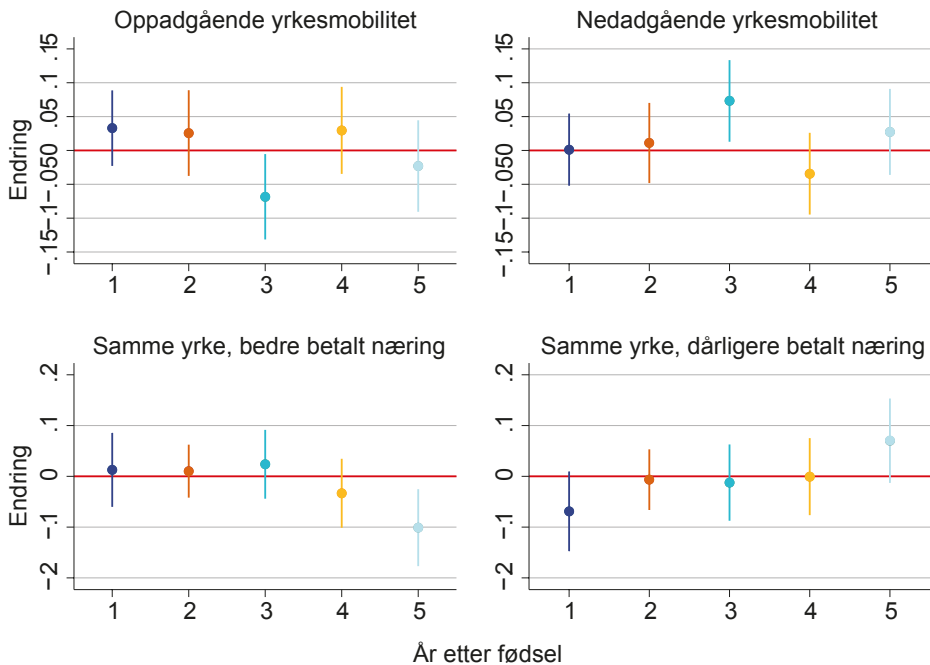
Figur 4.7 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mors karriere ett til fem år etter fødsel. FiF-estimat



Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

Et sted mellom 10 og 14 prosent av mødrene i utvalget vårt bytter yrke fra ett år til et annet. For å kunne si noe om karriereutviklingen må vi se på om mødre bytter til bedre eller dårligere betalte yrker, og om dette har endret seg med reformen. Et minst like interessant perspektiv er om kvinner bytter til bedre eller dårligere betalte næringer, men arbeider i samme yrke. Et eksempel på dette kan være at kvinner med juristutdanning bytter fra en jobb i et privat advokatfirma til en stilling i staten. I regresjonene har vi i tillegg til å kontrollere for pre-fødsel-karakteristikk kontrollert for den relative plasseringen det opprinnelige yrket eller den opprinnelige næringen hadde i inntektsfordelingen. Resultatene presenteres i figur 4.8.

Figur 4.8 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mors karriereutvikling ett til fem år etter fødsel. FiF-estimat



Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

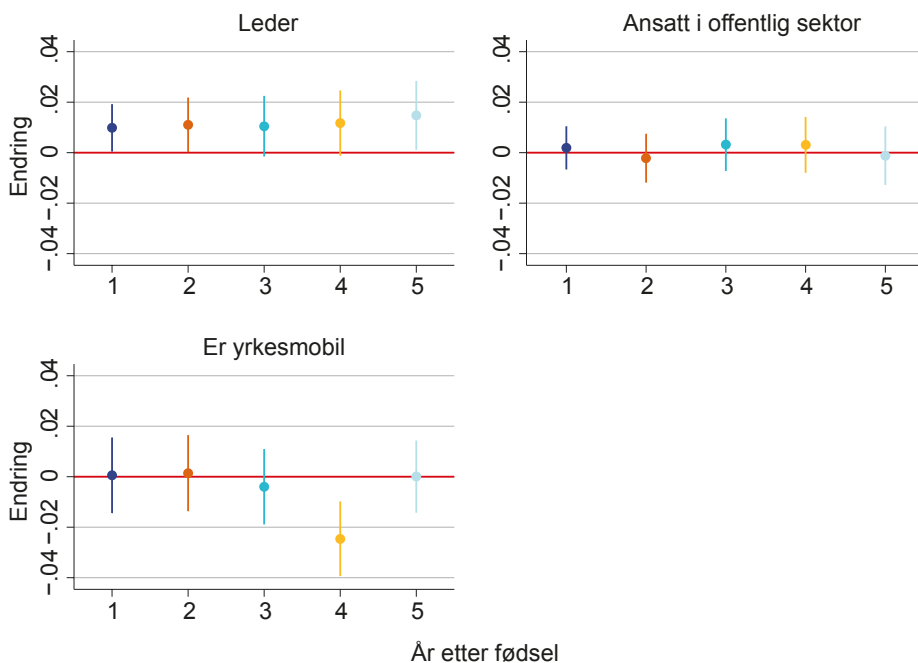
Reformen har en negativ effekt på sannsynligheten for at mødre har oppadgående yrkesmobilitet tre år etter fødselen, og en tilsvarende positiv effekt på nedadgående yrkesmobilitet. Utover dette er det lite konsistens i mønsteret. Estimaterne er både positive og negative, men de fleste er ikke signifikante. Videre ser vi at reformen har påvirket kvinners sannsynlighet for å bytte til en bedre betalt næring innenfor samme yrke negativt fire og fem år etter fødselen.

Effekten på sannsynligheten for å bytte til en dårligere betalt næring innenfor samme yrke er positiv i samme periode, men ikke signifikant.

Kort oppsummert finner vi støtte for at utvidelsen av fedrekvoten har påvirket mødres karriere positivt ved at det er større sannsynlighet for at de er ledere noen år etter fødselen, men vi kan ikke med sikkerhet si at effekten er ulik null over hele vår analyseperiode. Videre finner vi noen tegn til at reformen har hatt en negativ effekt på kvinners karriereutvikling målt ved mobiliteten i arbeidsmarkedet, men vi har ikke noe ensartet mønster, og estimatene er statistisk usikre.

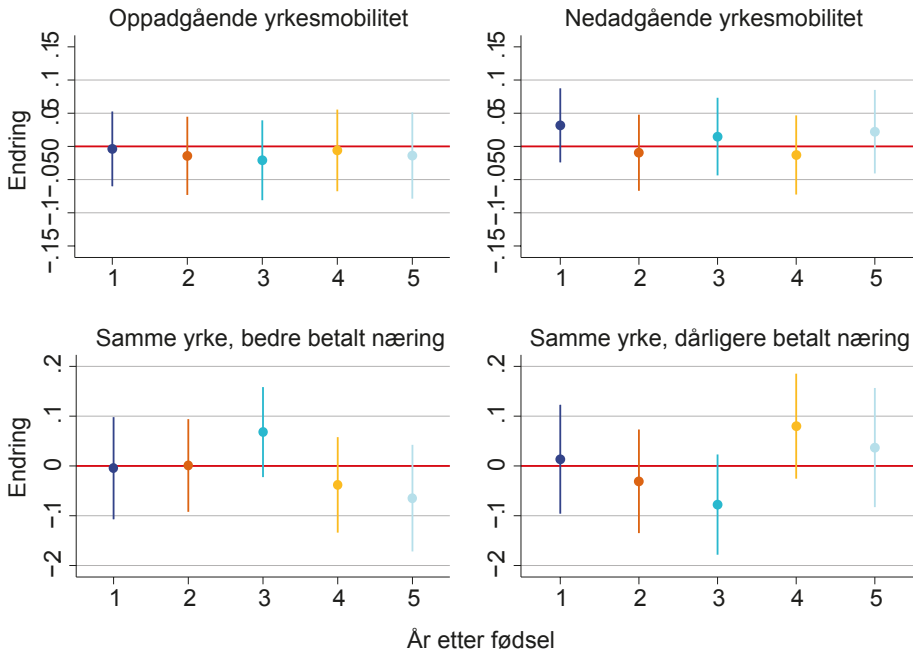
Når det gjelder fedres karriere og effekten av fedrekvoten, presenterer vi tilsvarende resultater for dem i figur 4.9 og 4.10. Vi ser at reformen faktisk har hatt en positiv effekt på fedres sannsynlighet for å ha en lederstilling, særlig på mellomlang sikt (4 og 5 år etter fødselen), mens vi ikke finner noen signifikante effekter på sannsynligheten for å arbeide i offentlig sektor eller være yrkesmobil. I figur 4.9 ser vi at det ikke er noen signifikante effekter av reformen på sannsynligheten for å ha positiv eller negativ yrkesmobilitet eller næringsmobilitet for fedre i tiden etter at det aktuelle barnet er født.

Figur 4.9 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på fars karriere ett til fem år etter fødsel. FiF-estimat



Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

Figur 4.10 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på fars karriereutvikling ett til fem år etter fødsel. FiF-estimat



Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

4.6.4 Effekter av reformen på den samlede arbeidsmarkeds-tilknytningen, inntekts- og karriereutviklingen

I noen av utfallene over finner vi noen statistisk målbare effekter for enkelte år, men i de fleste tilfeller er ikke effekten vedvarende. I tabell 4.8 presenterer vi resultater fra analyser der vi har brukt gjennomsnittet av arbeidsmarkedsutfall i perioden to til fem år etter fødselen for å undersøke om de årlige estimatene er robuste. Her har vi ikke inkludert mobilitetsmålene siden disse er relativt ustabile og omfatter svært få hvert år.

Vi ser at det er en positiv signifikant effekt på den gjennomsnittlige sannsynligheten for å være leder og for å arbeide i offentlig sektor. Den gjennomsnittlige sannsynligheten for å være leder har økt med 0,8 prosentpoeng. Gitt at rundt 6 prosent av alle mødrene i utvalget vårt er ledere i samme periode, både de som fødte i 2008, og de som fødte i 2009, tilsvarer dette en økning på over 10 prosent. Vi finner også en positiv effekt på den gjennomsnittlige sannsynligheten for at fedre er ledere. En økning på vel 1 prosentpoeng svarer også til en økning i

gjennomsnittet på 10 prosent. Dermed har ikke fedrekvoteutvidelsen bidratt til å redusere karriereforskjellene mellom kvinner og menn når det gjelder lederstillinger.

Tabell 4.8 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på arbeidsmarkedsutfall. Gjennomsnitt for perioden to til fem år etter fødsel. FiF-estimat, med og uten kontrollvariabler

	Mødre		Fedre	
	Uten kontrollvariabler	Med kontrollvariabler	Uten kontrollvariabler	Med kontrollvariabler
Sysselsetting	-0,00263 (0,00553)	-0,00273 (0,00521)	0,00414 (0,00571)	0,00103 (0,00505)
Heltid	-0,00436 (0,00811)	-0,00524 (0,00744)	0,00300 (0,00368)	0,00204 (0,00342)
Heltids- og helårsansatt	-0,00354 (0,00851)	-0,00300 (0,00829)	0,00431 (0,00588)	0,00589 (0,00580)
Lønnsinntekt	-0,0345 (0,0398)	-0,0399 (0,0350)	0,000602 (0,0282)	-0,0176 (0,0255)
Næringsinntekt	0,0773 (0,0662)	0,0667 (0,0557)	-0,0509 (0,0882)	0,0203 (0,0689)
Kapitalinntekt	0,0995** (0,0417)	0,0445 (0,0342)	0,0643 (0,0495)	0,0373 (0,0433)
Samlet inntekt	-0,00707 (0,0209)	-0,0161 (0,0196)	-0,0239 (0,0230)	-0,0264 (0,0217)
Leder	0,0114** (0,00513)	0,00832* (0,00452)	0,0147** (0,00690)	0,0136** (0,00576)
Ansatt i offentlig sektor	0,0137 (0,0113)	0,0121* (0,00639)	-0,0123 (0,00927)	0,000787 (0,00511)

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

4.6.5 Effekter på lønns- og karriereforskjellene innad i par

Vi har hittil sett på reformens effekt på mødres og fedres gjennomsnittlige arbeidsmarkedsutfall. Det er også interessant å undersøke om reformen har hatt noen direkte effekt på forskjellene innad i par. Slik kan vi undersøke om reformen har bidratt til å endre spesialiseringen innad i paret. Helt konkret ser vi på inntektsforskjellene innad i par og på sannsynligheten for at mor og/eller far er leder. I tabell 4.9 presenterer vi forskjell-i-forskjeller-estimatet på lønns- og inntektsgapet mellom mor og far. Vi har kontrollert for fødselsmåned, paritet, innvandringsstatus for mor og far, mors utdanning og alder samt lønnsgapet

innad i paret året før barnet ble født. Et negativt estimat betyr at mødre har fått lavere inntekt relativt til partneren sin, altså at inntektsgapet innad i par i snitt har økt etter reformen. Hovedbildet er at den utvidede fedrekvoten ikke har veldig sterke effekter på inntektsforskjellene innad i par. Den negative effekten på log lønnsinntekt to og tre år etter fødselen henger mest sannsynlig sammen med redusert arbeidstilbud og arbeidstid, jf. figur 4.2.

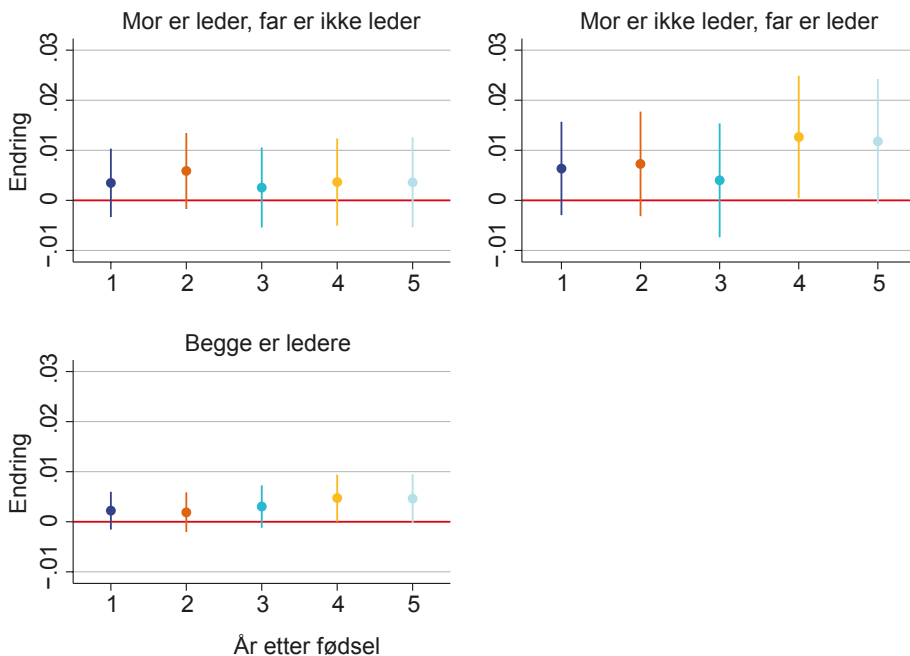
Tabell 4.9 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på inntektsforskjellene innad i par. FiF-estimat

	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5
Log lønnsinntekt	-0,0364 (0,0481)	-0,111* (0,0645)	-0,121* (0,0685)	-0,0880 (0,0729)	0,0123 (0,0764)
Log næringsinntekt	0,0355 (0,0628)	0,0649 (0,0699)	0,0345 (0,0743)	0,0833 (0,0757)	-0,0120 (0,0774)
Log kapitalinntekt	-0,0799 (0,0565)	-0,0163 (0,0580)	0,0372 (0,0591)	0,0669 (0,0593)	0,0131 (0,0609)
Log samlet inntekt	-0,0190 (0,0206)	-0,0192 (0,0235)	-0,0108 (0,0251)	0,0235 (0,0275)	0,00684 (0,0291)
N	35 451	35 451	35 451	35 451	35 451

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

Vi har også estimert separate regresjoner for mulige kombinasjoner av hvem som er leder i paret, for å undersøke om utvidelsen av fedrekvoten har bidratt til å endre tilpasningen i paret. Man kan tenke seg at fedrekvoten har gjort det enklere for mødre å kombinere karriere og familie, og at vi derfor ser en sterkere tendens til at mødre blir ledere etter reformen. I figur 4.11 ser vi at reformen ikke har påvirket sannsynligheten for at mor er leder mens far ikke er leder. Derimot er det mer sannsynlig at far er leder mens mor ikke er det, fire år etter reformen. Videre ser vi at reformen har økt sannsynligheten for at både mor og far er ledere på mellomlang sikt, altså fire og fem år etter fødselen. Dette tyder på at reformen har bidratt til å endre tilpasningen i familien slik at begge nå kan satse på å ha en lederstilling i større grad enn de kunne før reformen.

Figur 4.11 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på karrieretilpasningene innad i paret. FiF-estimat



Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

4.7 Robusthetssjekker

En viktig antakelse i forskjell-i-forskjeller-oppsettet er at trendene i utfall ville vært like for tiltaks- og kontrollgruppen i fravær av en reform, altså at for eksempel trenden i sysselsetningsraten blant mødre som er omfattet av reformen, er lik trenden blant dem som ikke var omfattet av reformen i årene før fødsel.

En måte å undersøke om tiltaks- og kontrollgruppen har like pre-tender på, er å estimere varianter av ligning (2), der de avhengige variablene er alle utfallsvariablene vi har estimert effekten av reformen på:

$$(2) Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 Treat_i + \beta_2 Post_t + \beta_3 Treat_i \cdot Post_t + \varepsilon_{it},$$

hvor $t = -5, \dots, 0$. $t = 0$ er året barnet blir født, og $t = -5$ er fem år før fødselen. Pre-trendene er like dersom β_3 er ikke-signifikant. Da kan vi ikke forkaste hypotesen om at helningen på trendene er forskjellig for dem som er omfattet av reformen, og de andre, og pre-trend-antakelsen er oppfylt. Det betyr at vi kan

være rimelig sikre på at den effekten vi identifiserer i analysene våre, er et resultat av reformen, ikke en konsekvens av at gruppene hadde ulike trender allerede før fedrekvoten ble utvidet.

Tabell 4.10 og tabell 4.11 presenterer FiF-estimatet for alle utfallsvariabler for henholdsvis mødre og fedre fra fem år før barnet ble født, til fødselsåret.

Tabell 4.10 Pre-trender, mødre. FiF-estimer fra fem år før fødselen til det året barnet blir født

	T = -5	T = -4	T = -3	T = -2	T = -1	T = 0
Sysselsatt	-0,00090 (0,00945)	0,00796 (0,00913)	0,0125 (0,00854)	0,00795 (0,00776)	-0,00377 (0,00621)	0,00638 (0,00646)
Heltid	-0,00603 (0,0114)	-0,00613 (0,0111)	-0,00056 (0,0105)	-0,00093 (0,00991)	-0,00477 (0,00907)	-0,00170 (0,00923)
Heltid hele året	0,00465 (0,0119)	0,00413 (0,0118)	-0,00424 (0,0116)	0,0296*** (0,0113)	0,0149 (0,0111)	0,00008 (0,0107)
Lønnsinntekt	-0,0143 (0,0811)	0,0648 (0,0770)	0,0948 (0,0701)	0,109* (0,0564)	0,00193 (0,0341)	-0,0377 (0,0346)
Næringsinntekt	0,0538 (0,0398)	0,0884** (0,0448)	0,0859* (0,0481)	0,0597 (0,0496)	0,00958 (0,0528)	0,0470 (0,0514)
Kapitalinntekt	0,0518 (0,0587)	0,0199 (0,0573)	0,0790 (0,0547)	0,109** (0,0498)	0,0967** (0,0457)	0,105** (0,0451)
Samlet inntekt	0,0796 (0,0651)	0,0988* (0,0581)	0,0680 (0,0494)	0,0529 (0,0359)	0,0238* (0,0129)	0,00198 (0,0141)
Leder	-0,00167 (0,00394)	-0,00348 (0,00410)	-0,00328 (0,00430)	-0,00070 (0,00438)	0,00563 (0,00454)	0,00237 (0,00467)
Offentlig	-0,00600 (0,0121)	0,00560 (0,0119)	-0,00203 (0,0117)	0,00919 (0,0114)	0,00231 (0,0110)	0,00755 (0,0111)
Yrkesmobil		-0,0149 (0,00954)	-0,0162* (0,00936)	0,00341 (0,00920)	-0,00398 (0,00887)	-0,00463 (0,00680)
Oppadgående yrkesmobilitet		-0,00328 (0,0266)	-0,0120 (0,0262)	0,00155 (0,0254)	0,0328 (0,0247)	0,0360 (0,0348)
Nedadgående yrkesmobilitet		0,0345 (0,0254)	0,00520 (0,0248)	-0,0167 (0,0239)	-0,0325 (0,0229)	-0,0374 (0,0330)
Samme yrke, bedre betalt næring		0,0160*** (0,00165)	0,0155*** (0,00173)	0,0188*** (0,00172)	0,0204*** (0,00165)	0,00841*** (0,00119)
Samme yrke, dårligere betalt næring		-0,00804 (0,00947)	0,00719 (0,00920)	-0,0129 (0,00904)	-0,0203** (0,00859)	-0,000836 (0,00511)

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

Generelt er det slik at vi stort sett har ikke-signifikante estimater. I noen utfallsvariabler har vi signifikante utslag i enkelte år. For kapitalinntekter og samme yrke i en bedre betalt næring har vi blant mødre systematiske forskjeller i trenden mellom dem som omfattes, og dem som ikke omfattes av reformen, se tabell 4.10. For fedre er det gjennomgående slik at de som omfattes av reformen, i mindre utstrekning jobber i offentlig sektor. Det betyr at vi ikke kan stole på at den estimerte effekten av reformen for disse utfallene er den sanne effekten av reformen – den kan også skyldes ulike trender mellom tiltaks- og kontrollgruppen. I tillegg har vi en signifikant forskjell i tiltaks- og kontrollgruppen i $t = 0$ på sannsynligheten for å være leder. Dermed kan den positive effekten på sannsynligheten for å være leder fra figur 4.9 være at fedre som er omfattet av reformen, er på en annen karrierebane allerede før det aktuelle barnet blir født, og at vi ikke har klart å isolere effekten av reformen fra trendene i dette tilfellet.

Tabell 4.11 Pre-trender, fedre. FiF-estimer fra fem år før fødselen til det året barnet blir født

	T = -5	T = -4	T = -3	T = -2	T = -1	T = 0
Sysselsatt	0,000307 (0,00872)	0,00215 (0,00835)	0,000545 (0,00779)	0,00497 (0,00709)	0,00707 (0,00655)	-0,00079 (0,00638)
Heltid	-0,00122 (0,00794)	-0,00381 (0,00742)	0,00106 (0,00664)	0,00366 (0,00575)	0,00547 (0,00511)	0,00371 (0,00471)
Heltid hele året	0,0125 (0,0114)	0,00954 (0,0111)	0,00877 (0,0108)	0,0208** (0,0105)	-0,0119 (0,0100)	0,0236** (0,00929)
Lønnsinntekt	-0,0143 (0,0811)	0,0648 (0,0770)	0,0948 (0,0701)	0,109* (0,0564)	0,00193 (0,0341)	-0,0377 (0,0346)
Næringsinntekt	-0,0597 (0,0672)	-0,0145 (0,0723)	-0,0732 (0,0752)	-0,139* (0,0765)	-0,0997 (0,0786)	-0,0517 (0,0779)
Kapitalinntekt	0,0850 (0,0649)	0,0701 (0,0656)	0,0481 (0,0629)	0,0613 (0,0574)	0,0427 (0,0552)	-0,00798 (0,0569)
Samlet inntekt	0,0388 (0,0620)	0,0567 (0,0565)	0,0491 (0,0480)	0,00328 (0,0344)	0,00484 (0,0135)	-0,00827 (0,0212)
Leder	0,00510 (0,00495)	0,00479 (0,00523)	0,00185 (0,00548)	0,00384 (0,00570)	0,00499 (0,00593)	0,0134** (0,00626)
Offentlig	-0,0340*** (0,00937)	-0,0207** (0,00933)	-0,0234** (0,00919)	-0,025*** (0,00903)	-0,0166* (0,00888)	-0,0130 (0,00887)
Yrkesmobil		-0,00762 (0,00885)	-0,00987 (0,00891)	0,00400 (0,00894)	0,00410 (0,00879)	0,0115 (0,00829)
Oppadgående yrkesmobilitet		-0,00084 (0,0279)	-0,0232 (0,0268)	-0,0282 (0,0257)	0,0150 (0,0256)	0,00704 (0,0275)
Nedadgående yrkesmobilitet		0,00549 (0,0269)	0,0200 (0,0256)	0,00989 (0,0242)	0,0138 (0,0236)	-0,00240 (0,0258)
Samme yrke, bedre betalt næring		0,00129 (0,00312)	0,000379 (0,00330)	0,000205 (0,00337)	-0,00230 (0,00318)	0,00005 (0,00280)
Samme yrke, dårligere betalt næring		-0,00512 (0,00790)	-0,00407 (0,00789)	0,00323 (0,00755)	-0,00268 (0,00682)	-0,00672 (0,00557)

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

En annen måte å validere identifikasjonsstrategien på er å utføre en såkalt placebotest, der man innfører en falsk reform i et år der det ikke skjer en reform. I tabell 4.12 har vi innført en reform i 2008, som i realiteten var et år uten endringer i foreldrepengeordningen. Så har vi undersøkt forskjellene i foreldrepengeuttaket for fedre og mødre etter placeboreformen. Tabell 4.12 bekrefter at innføringen av en slik falsk reform ikke har hatt noen effekt på foreldrepengeuttaket verken for mødre eller for fedre. Dermed kan vi være sikrere på at

identifikasjonsstrategien vår faktisk identifiserer effektene av reformen og ikke en tilfeldig endring i permisjonsuttak.

Tabell 4.12 Placebotest. Reform i 2008

	(1) Pre-reform 2008	(2) Forskjell 2008	(3) Pre-reform 2007	(4) Forskjell 2007	(5) Forskjell i forskjeller
Far tar foreldrepenger	0,828*** (0,00404)	0,00437 (0,00617)	0,828*** (0,00410)	-0,00428 (0,00623)	-0,00742 (0,00829)
Antall dager far tar	34,62*** (0,347)	0,660 (0,535)	32,72*** (0,328)	-0,350 (0,504)	-0,308 (0,696)
Antall tilfeller far tar	1,204*** (0,0153)	-0,0284 (0,0243)	1,267*** (0,0172)	-0,0396 (0,0249)	0,0287 (0,0329)
Far tar mer enn kvoten (> 6 uker)	0,197*** (0,00425)	-0,00893 (0,00633)	0,175*** (0,00412)	-0,00869 (0,00617)	-0,00488 (0,00836)
Antall dager mor tar	219,4*** (0,399)	-0,969 (0,604)	220,2*** (0,400)	-0,642 (0,614)	0,136 (0,814)
Mor tar 35 uker eller mer	0,934*** (0,00265)	0,000211 (0,00396)	0,940*** (0,00258)	-0,00304 (0,00399)	0,00834 (0,00532)
80 prosent dekningsgrad	0,710*** (0,00485)	-0,0250*** (0,00750)	0,722*** (0,00486)	-0,0105 (0,00749)	-0,0164 (0,0100)
Observasjoner	8751	17 276	8501	16 765	34 041

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

4.8 Heterogenitetsanalyser

Vi gjør også noen heterogenitetsanalyser for å undersøke om ulike grupper har forskjellig atferd, slik at gjennomsnittseffektene skjuler noen interessante nyanser i spørsmålet om hvorvidt utvidet fedrekvote påvirker likestillingen i arbeidslivet. Vi grupperer i første omgang etter hvordan permisjonsuttaket tilpasses (fedre tar permisjonen i ett tilfelle, hundre prosent dekningsgrad), og etter om barnet er førstefødt, før vi grupperer etter viktige bakgrunnskjennetegn ved familien. Først gjør vi separate analyser av effekten av reformen på foreldrepengeuttaket, deretter undersøker vi effekten på likestillingen i arbeidslivet.

4.8.1 Far tar permisjonen i ett tilfelle

Flere undersøkelser viser at dersom far tar permisjonen i ett sammenhengende tilfelle, er det mer sannsynlig at han er alene med omsorgen for barnet og dermed bruker fedrekvoten slik den er ment, ikke som en forlenget ferie eller for å ha fri noen dager i uka over lengre tid. Dermed kan det være grunn til å tro at effektene på likestillingen er størst der far har tatt permisjonen i ett. I tabell 4.13 presenterer vi deskriptiv statistikk og forskjell-i-forskjeller-estimerer på hvilken effekt reformen har på foreldrepengeuttaket for denne gruppen. Vi ser her at etter utvidelsen av kvoten så tar fedre ut nesten 24 dager mer i snitt, noe som er høyere enn effekten fra tabell 4.7, der vi hadde inne alle fedre i utvalget. Effekten når det gjelder mødrene, er at de tar ut 12 dager mindre etter reformen. Denne endringer er også større enn for hele utvalget i tabell 4.7.

Tabell 4.13 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på foreldrepengeuttaket blant par der far har tatt permisjonen i ett tilfelle

	(1) Pre-periode 2009	(2) Forskjell 2009	(3) Pre-periode 2008	(4) Forskjell 2008	(5) Forskjell i forskjeller
Antall dager far tar	41,64*** (0,424)	23,50*** 23,50***	41,28*** (0,419)	-0,0278 (0,607)	23,53*** (0,978)
Far tar mer enn kvoten^[1]	0,240*** (0,00361)	-0,025*** (0,00799)	0,222*** (0,00559)	-0,0151* (0,00784)	-0,00952 (0,0112)
Antall dager mor tar	216,6*** (0,478)	-14,94*** (0,684)	218,7*** (0,481)	-2,576*** (0,688)	-12,36*** (0,970)
Mor tar 35 uker eller mer	0,933*** (0,00328)	-0,091*** (0,00591)	0,933*** (0,00335)	0,00531 (0,00467)	-0,0965*** (0,00753)
80 prosent dekningsgrad	0,681*** (0,00613)	-0,148*** (0,00919)	0,723*** (0,00601)	-0,0649*** (0,00880)	-0,0827*** (0,0127)
Observasjoner	5781	11 029	5544	10 981	22 010

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

[1] 7 uker eller mer i 2008, 11 uker eller mer i 2009

Hvordan har endringene i permisjonsuttaket påvirket likestillingen i arbeidslivet i de tilfellene hvor far har tatt hele permisjonen sin samlet? I tabell 4.14 og 4.15 ser vi at reformen har hatt liten effekt på denne gruppen, bortsett fra at vi har en signifikant positiv effekt på sannsynligheten for at mor er leder i første, andre og fjerde år etter fødselen. I tabell 4.15 ser vi at vi har samme mønsteret for far: Vi har ingen signifikante effekter på arbeidsmarkedstilknytning eller lønn, men

reformen har hatt en signifikant positiv effekt på sannsynligheten for å være leder de første årene etter fødselen.

Tabell 4.14 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mors arbeidsmarkedsutfall når far tar permisjonen i ett tilfelle. FiF-estimat

	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5
Sysselsatt	0,000652 (0,00849)	-0,00638 (0,00782)	-0,00447 (0,00795)	-0,00266 (0,00785)	0,00561 (0,00796)
Heltid	0,0143 (0,0103)	-0,0130 (0,0106)	-0,0155 (0,0109)	-0,00322 (0,0110)	-0,0116 (0,0111)
Heltid hele året	-0,00316 (0,0132)	-0,00477 (0,0140)	0,00452 (0,0141)	-0,000781 (0,0140)	-0,0107 (0,0138)
Log lønnsinntekt	0,00500 (0,0338)	-0,0879 (0,0549)	-0,106* (0,0592)	-0,0313 (0,0652)	0,0157 (0,0700)
Log samlet inntekt	-0,00221 (0,0209)	-0,0330 (0,0266)	-0,0188 (0,0295)	0,0271 (0,0326)	0,0293 (0,0354)
Offentlig sektor	-0,00237 (0,00645)	0,00577 (0,00756)	0,0164** (0,00836)	0,00725 (0,00880)	-0,000221 (0,00915)
Leder	0,00896* (0,00475)	0,0111** (0,00536)	0,00505 (0,00592)	0,0116* (0,00646)	0,0107 (0,00688)

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

Tabell 4.15 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på arbeidsmarkedsutfall blant fedre som tar permisjonen i ett tilfelle. FiF-estimat

	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5
Sysselsatt	-0,00180 (0,00594)	-0,00108 (0,00646)	-0,00870 (0,00671)	-0,00159 (0,00687)	0,000861 (0,00697)
Heltid	-0,00265 (0,00471)	-0,00616 (0,00488)	-0,00646 (0,00489)	-0,00870* (0,00520)	-0,00364 (0,00514)
Heltid heleåret	-0,0210 (0,0131)	-0,00984 (0,0112)	0,00836 (0,0117)	-0,0121 (0,0115)	0,00636 (0,0110)
Log lønnsinntekt	0,00363 (0,0435)	-0,00598 (0,0513)	-0,00102 (0,0585)	-0,0245 (0,0627)	-0,0180 (0,0677)
Log samlet inntekt	0,000347 (0,0249)	-0,0190 (0,0297)	-0,0187 (0,0329)	-0,0153 (0,0356)	-0,0241 (0,0394)
Offentlig sektor	0,00228 (0,00524)	-0,00140 (0,00596)	-0,000522 (0,00648)	0,00153 (0,00693)	-0,00299 (0,00734)
Leder	0,0126** (0,00608)	0,0141** (0,00698)	0,00755 (0,00772)	0,0113 (0,00831)	0,0111 (0,00877)

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

4.8.2 Familien har hundre prosent dekningsgrad

Hvilken dekningsgrad familien velger, har noe å si for hvor lang den delbare delen er. Lengden på fedrekvoten påvirkes ikke av om familien har valgt 100 eller 80 prosent dekningsgrad; det er lengden på den delbare delen og den totale permisjonslengden som avgjøres av dekningsgraden. Vi har sett at det er en tendens til at familier oftere velger 100 prosent dekningsgrad, jf. figur 4.1 og tabell 4.7. Det er lite som støtter at familier i større grad velger 80 prosent for å strekke ut permisjonstiden, siden færre velger 80 prosent etter reformen. Likevel kan det være slik at de som velger 100 prosent dekningsgrad, tar noe ulønnet permisjon i tillegg til den lønnede for å strekke ut permisjonstiden, siden dette lønner seg sammenlignet med den totale utbetalingen man får med 80 prosent dekningsgrad. Dersom det er mor som tar ut denne ulønnede permisjonen, opprettholdes en tradisjonell tilpasning både hjemme og i arbeidslivet. Vi har ikke informasjon om ulønnet permisjon eller kombinasjoner av permisjon og ferie og så videre.

Vi presenterer foreldrepengeuttaket og endringene som følge av reformen for denne gruppen i tabell 4.16. I familier som har valgt 100 prosent dekningsgrad, er andelen fedre som tar permisjon i pre-perioden i 2009 og 2008, lavere enn for utvalget generelt, men det er en sterkere effekt av reformen på sannsynligheten for at far tar permisjon i denne gruppen. Vi har de forventede effektene av utvidelsen på fedres antall dager og mødres antall dager. Det er også en betydelig negativ effekt på andelen mødre som tar 35 uker permisjon eller mer. Dette kommer av at den delbare delen av permisjonen, og dermed det som i praksis tidligere var mors del, er blitt kortere.

Tabell 4.16 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på foreldrepengeuttaket når familien har hundre prosent dekningsgrad. FiF-estimat

	(1) Pre-reform 2009	(2) Forskjell 2009	(3) Pre-reform 2008	(4) Forskjell 2008	(5) Forskjell i forskjeller
Far tar permisjon	0,776*** (0,00748)	0,0492*** (0,00939)	0,783*** (0,00818)	-0,000205 (0,0111)	0,0494*** (0,0145)
Antall dager far tar	33,33*** (0,627)	20,21*** (0,985)	34,24*** (0,705)	-0,935 (0,954)	21,15*** (1,401)
Far tar mer enn kvoten^[1]	0,194*** (0,00709)	0,0119 (0,00950)	0,186*** (0,00773)	-0,0104 (0,0104)	0,0223 (0,0142)
Antall dager mor tar	191,6*** (0,628)	-9,921*** (0,817)	191,5*** (0,728)	-1,255 (0,976)	-8,666*** (1,265)
Mor tar 35 uker eller mer	0,902*** (0,00534)	-0,175*** (0,00923)	0,891*** (0,00619)	0,00908 (0,00826)	-0,184*** (0,0128)
Observasjoner	3110	7272	2537	5514	12 786

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

[1] 7 uker eller mer i 2008, 11 uker eller mer i 2009

Når vi ser på hvordan reformen har virket inn på arbeidsmarkedsutfall i tabell 4.17 og 4.18, har vi ingen eller få effekter på mødres eller fedres arbeidsmarkedstilknytning, lønn eller karriere blant dem som har 100 prosent dekningsgrad. Ett unntak er en ganske kraftig negativ effekt på lønnsinntekten to år etter fødselen, men denne er bare signifikant på 10-prosentsnivå, og effekten varer ikke ved. Sammenlignet med hele utvalget er punkttestimatet i T = 2 på log lønnsinntekt mye større i absoluttverdi for dem med 100 prosent dekningsgrad. Ettersom kvinner med denne dekningsgraden har en kortere periode med foreldrepenger, skulle man ikke forvente at inntektseffekten var sterkere her. En mulig forklaring kan være at familiene her tar ut 100 prosent lønn, men strekker permisjonen med ulønnet fri, og at dette både slår ut direkte i redusert lønnsinntekt og bidrar til en svakere lønnsutvikling som følge av lengre fravær.

Tabell 4.17 Effekter av reformen på mors arbeidsmarkedsutfall når familien har hundre prosent dekningsgrad. FiF-estimat

	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5
Sysselsatt	-0,00150 (0,0132)	-0,0139 (0,0124)	-0,0153 (0,0124)	-0,0118 (0,0122)	-0,00678 (0,0123)
Heltid	0,0328** (0,0154)	0,00815 (0,0159)	0,00244 (0,0162)	0,0219 (0,0163)	0,00424 (0,0163)
Heltid hele året	0,00808 (0,0177)	0,00521 (0,0195)	0,00786 (0,0197)	0,00791 (0,0197)	0,00607 (0,0195)
Log lønnsinntekt	-0,0180 (0,0625)	-0,176* (0,0989)	-0,103 (0,103)	-0,0537 (0,109)	0,0378 (0,115)
Log samlet inntekt	0,0101 (0,0386)	-0,0610 (0,0461)	-0,0168 (0,0511)	0,0395 (0,0545)	0,0186 (0,0578)
Offentlig sektor	-0,00316 (0,0101)	-0,00313 (0,0117)	0,0168 (0,0127)	-0,000578 (0,0133)	-0,00643 (0,0138)
Leder	0,00800 (0,00660)	0,0190** (0,00749)	0,0122 (0,00833)	0,0110 (0,00870)	0,00133 (0,00912)

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

Tabell 4.18 Effekter av reformen på fars arbeidsmarkedsutfall når familien har hundre prosent dekningsgrad. FiF-estimat

	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5
Sysselsatt	-0,00778 (0,0100)	0,0116 (0,0108)	0,00426 (0,0111)	-0,00327 (0,0110)	-0,00974 (0,0110)
Heltid	0,00187 (0,00766)	0,00348 (0,00797)	0,00319 (0,00794)	0,00680 (0,00833)	0,00470 (0,00807)
Heltid hele året	-0,0208 (0,0181)	0,00249 (0,0163)	0,0185 (0,0167)	-0,00616 (0,0165)	0,00747 (0,0159)
Log lønnsinntekt	0,0576 (0,0820)	0,0108 (0,0963)	0,0634 (0,105)	-0,0272 (0,107)	-0,0569 (0,113)
Log samlet inntekt	0,0687 (0,0450)	0,000720 (0,0527)	0,0356 (0,0569)	0,0103 (0,0610)	0,0359 (0,0659)
Offentlig sektor	0,00586 (0,00773)	0,00119 (0,00865)	0,0144 (0,00931)	0,0148 (0,00987)	0,00599 (0,0104)
Leder	0,0171** (0,00802)	0,0142 (0,00925)	0,00679 (0,0104)	0,00906 (0,0113)	0,0182 (0,0118)

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

4.8.3 Første barn

Om det aktuelle barnet er første barn eller ikke, kan ha betydning for i hvor stor grad en slik reform som utvidelsen av fedrekvoten i 2009 var, påvirker foreldrenes tilpasning i arbeidsliv og hjemmeliv. Det er grunn til å tro at arbeidsdelingen innad i par endrer seg i en mer tradisjonell retning når det kommer flere barn til, og etter som årene går. Kitterød mfl. (2017) viser blant annet at fedre tar mer permisjon med sitt første barn, og en høyere andel tar ikke permisjon i det hele tatt for barn nummer to, tre og så videre. Derfor er det interessant å se på om reformen påvirket dem som fikk sitt første barn rett før og rett etter reformen, ulikt den gjennomsnittlige endringen vi viste i tabell 4.7.

Tabell 4.19 viser at andelen fedre som tar permisjon, er ganske lik blant dem som fikk sitt første barn, som i utvalget totalt sett, og det er ingen tegn til at denne gruppen ble sterkere eller svakere påvirket av reformen. Det er en litt sterkere nedgang i antallet dager mor tar (sammenlignet med $-10,6$ for hele utvalget), noe som tyder på at mødre i denne gruppen kommer tidligere tilbake til jobb etter reformen. Likevel finner vi ingen eller få effekter på mødres arbeidsmarkedsutfall i tabell 4.20 eller fedres arbeidsmarkedsutfall i tabell 4.21.

Tabell 4.19 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på foreldrepengeuttaket når det aktuelle barnet er førstefødt. FiF-estimat

	(1) Pre-reform 2009	(2) Forskjell 2009	(3) Pre-reform 2008	(4) Forskjell 2008	(5) Forskjell i forskjeller
Far tar permisjon	0,822*** (0,00692)	0,0281*** (0,00949)	0,823*** (0,00693)	-0,00151 (0,00995)	0,0296** (0,0137)
Antall dager far tar	34,89*** (0,599)	20,95*** (1,040)	34,84*** (0,594)	-0,0923 (0,860)	21,04*** (1,354)
Far tar mer enn kvoten ^[1]	0,216*** (0,00745)	-0,00269 (0,0105)	0,211*** (0,00741)	-0,0122 (0,0105)	0,00956 (0,0149)
Antall dager mor tar	216,4*** (0,676)	-14,30*** (0,979)	218,3*** (0,696)	-1,803* (0,989)	-12,50*** (1,392)
Mor tar 35 uker eller mer	0,929*** (0,00463)	-0,105*** (0,00831)	0,925*** (0,00478)	0,00869 (0,00668)	-0,114*** (0,0107)
80 prosent dekningsgrad	0,638*** (0,00869)	-0,113*** (0,0126)	0,701*** (0,00831)	-0,048*** (0,0121)	-0,0655*** (0,0175)
Observasjoner	3058	6089	3036	5912	12 001

Note: Standardfeil i parentes, *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$
 [1] 7 uker eller mer i 2008, 11 uker eller mer i 2009

Tabell 4.20 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mors arbeidsmarkedsutfall når det aktuelle barnet er mors første. FiF-estimat

	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5
Sysselsatt	0,0121 (0,0122)	0,00848 (0,0115)	-0,00128 (0,0119)	0,00879 (0,0117)	0,0159 (0,0116)
Heltid	0,00873 (0,0140)	-0,0256* (0,0141)	-0,0219 (0,0148)	0,000839 (0,0151)	-0,0129 (0,0151)
Heltid hele året	-0,0145 (0,0181)	-0,00756 (0,0194)	0,0152 (0,0195)	-0,0232 (0,0196)	-0,0423** (0,0193)
Log lønnsinntekt	0,0105 (0,0489)	0,00704 (0,0830)	0,0651 (0,0875)	0,0829 (0,0941)	0,131 (0,101)
Log samlet inntekt	-0,0209 (0,0352)	-0,0388 (0,0441)	-0,0108 (0,0482)	0,0541 (0,0510)	0,0538 (0,0556)
Offentlig sektor	-0,00402 (0,00947)	0,00452 (0,0109)	0,0157 (0,0120)	-0,00578 (0,0127)	-0,00552 (0,0131)
Leder	0,00426 (0,00633)	0,00149 (0,00706)	-0,00388 (0,00762)	0,00168 (0,00808)	0,00233 (0,00866)

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

Tabell 4.21 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på fars arbeidsmarkedsutfall når det aktuelle barnet er mors første. FiF-estimat

	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5
Sysselsatt	0,0106 (0,00954)	0,0189* (0,0101)	0,0182* (0,0104)	0,0128 (0,0104)	0,0128 (0,0104)
Heltid	-0,00222 (0,00734)	-0,00143 (0,00744)	0,00419 (0,00741)	0,00499 (0,00754)	-0,00454 (0,00726)
Heltid hele året	-0,0182 (0,0183)	-0,0128 (0,0165)	0,0435** (0,0175)	0,0211 (0,0173)	-0,00189 (0,0163)
Log lønnsinntekt	-0,0197 (0,0768)	0,0689 (0,0889)	0,106 (0,0965)	0,0662 (0,102)	0,0501 (0,107)
Log samlet inntekt	0,00743 (0,0416)	-0,0443 (0,0492)	-0,0144 (0,0538)	0,0176 (0,0605)	0,0330 (0,0638)
Offentlig sektor	-0,00004 (0,00793)	0,00195 (0,00905)	0,000943 (0,00968)	0,00652 (0,0101)	0,0109 (0,0107)
Leder	-0,00383 (0,00767)	0,01000 (0,00904)	0,00341 (0,0101)	0,000519 (0,0109)	0,00003 (0,0117)

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

4.8.4 Ulike effekter av reformen for forskjellige grupper?

Muligheten til å ta permisjon kan variere på tvers av grupper, avhengig av tidligere og nåværende arbeidsmarkedstilknytning, utdanning og om man er norskfødt eller innvandret. I dette avsnittet undersøker vi om reformen har forskjellige effekter på foreldrepengeuttak og likestilling for ulike grupper av foreldrepar. Slik kan vi vurdere hvordan reformen har påvirket ulike grupper, og hvilke grupper som har bidratt til stabilitet og endring i bruken av foreldrepenger før og etter reformen.

Vi grupperer parene med utgangspunkt i mors kjennetegn: om mor er innvandret eller norskfødt, om hun var ansatt i seks av de ti siste månedene før permisjonen startet eller ikke, om hun har høy utdanning, altså utdanning på bachelor-, master- eller ph.d.-nivå eller tilsvarende, eller om hun har lav utdanning. Som vi ser av størrelsen på gruppene i tabell 4.22, er det stort overlapp mellom gruppene. Dermed vil noen kvinner med lav utdanning også befinne seg i gruppen av mødre som ikke var ansatt i perioden før permisjonen og/eller er innvandret. Dette er viktig å huske på når vi tolker resultatene senere.

Først ser vi på permisjonsuttaket for de ulike grupperingene i 2008, da fedrekvoten var på seks uker (tretti dager). Fedre som får barn med en kvinne som har innvandret, har betydelig lavere sannsynlighet for å ta ut foreldrepenger i det hele tatt og tar ut færre antall permisjonsdager enn menn som får barn med en norskfødt kvinne. Tilsvarende har fedre som får barn med en kvinne som har lav utdanning, lavere sannsynlighet for å ta ut foreldrepenger enn menn som får barn med en høyt utdannet kvinne. Det er ingen tydelig forskjell mellom dem som har fått barn med en kvinne som har vært yrkesaktiv i tiden før permisjonen, og dem som har fått barn med en kvinne som ikke har vært det. Dermed har vi størst potensial for en økning i fedrenes permisjonsbruk hos par der mor er innvandret og/eller har lav utdanning.

Tabell 4.22 Gjennomsnittlig permisjonsuttak for ulike grupper, 2008

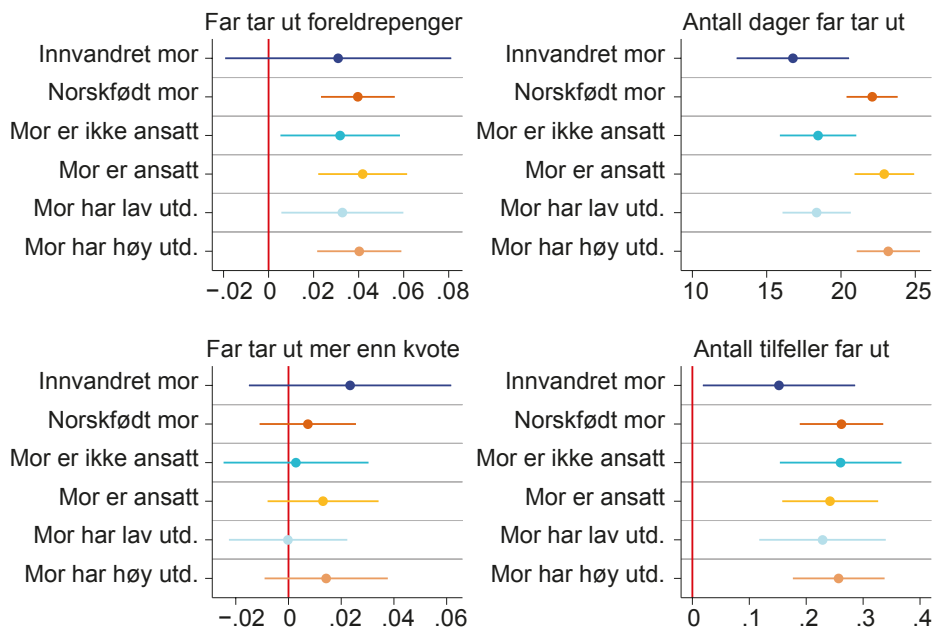
	Inn- vandret	Norsk- født	Ikke ansatt	Ansatt	Lav utdanning	Høy utdanning
Far tar foreldrepenger	0,72 (0,45)	0,84 (0,37)	0,82 (0,39)	0,82 (0,38)	0,77 (0,42)	0,86 (0,35)
Antall dager far tar	27,49 (28,71)	35,54 (33,81)	34,49 (33,57)	34,48 (33,11)	30,61 (31,85)	37,31 (34,03)
Antall tilfeller far tar	0,97 (1,1)	1,22 (1,56)	1,20 (1,5)	1,18 (1,52)	1,14 (1,56)	1,22 (1,48)
Far tar mer enn kvoten	0,13 (0,34)	0,20 (0,4)	0,19 (0,39)	0,19 (0,39)	0,14 (0,34)	0,23 (0,42)
Antall dager mor tar	214,16 (37,83)	218,66 (37,48)	218,04 (37,48)	218,08 (37,6)	219,77 (36,41)	216,82 (38,32)
Mor tar 35 uker eller mer	0,94 (0,24)	0,93 (0,25)	0,94 (0,25)	0,93 (0,25)	0,95 (0,22)	0,92 (0,27)
80 prosent dekningsgrad	0,57 (0,49)	0,70 (0,46)	0,67 (0,47)	0,69 (0,46)	0,65 (0,48)	0,70 (0,46)
Observasjoner	2268	15 008	10 269	7007	9984	7292

En interessant observasjon er at gjennomsnittlig antall dager for fedre er likt eller ligger over kvotestørrelsen for alle gruppene unntatt der mor har innvandret. En annen interessant observasjon er at utbredelsen av åtti prosent dekningsgrad for foreldrepengene er lavest i par der mor har innvandret, der mor ikke var ansatt i seks av de ti siste månedene før fødselen, og der mor har lav utdanning. Dette kan tyde på at familier i disse gruppene har mindre behov for å strekke permisjonen ut for å få den til å passe med andre omsorgsordninger for barnet, for eksempel barnehage.

På samme måte som i de foregående analysene har vi estimert en forskjell-i-forskjeller-modell der vi først identifiserer effekten av reformen på foreldrepengeuttaket for de ulike gruppene og senere identifiserer effekter på likestillingen i arbeidslivet.

Figur 4.12 viser effektene av reformen på fedres foreldrepengeuttak. Punktene representerer den estimerte effekten, mens linjene representerer konfidensintervallene på 95-prosentsnivå.

Figur 4.12 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på fars uttak av foreldrepenger. FiF-estimat separat for ulike grupper

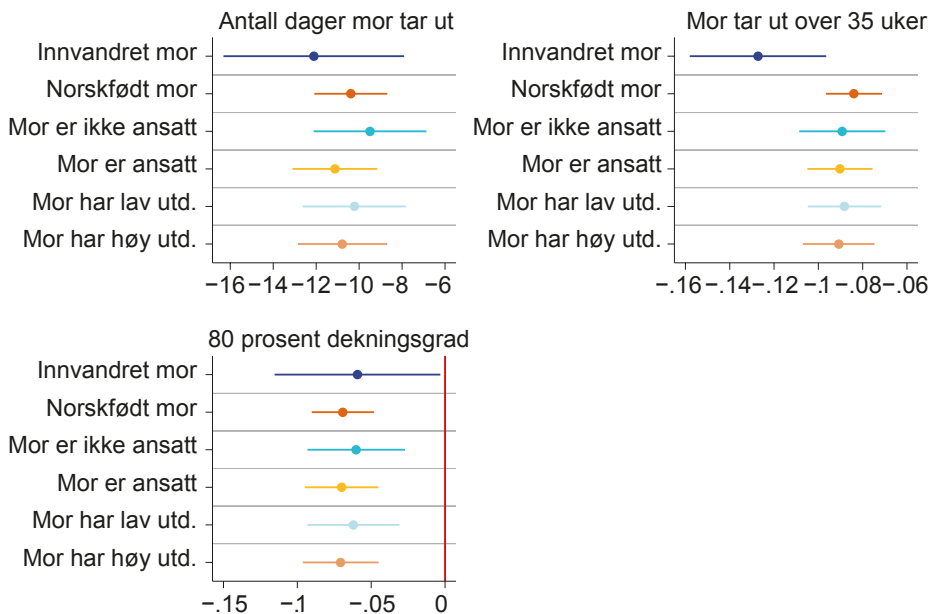


Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

Det er bare i par der mor har innvandret, at utvidelsen av fedrekvoten ikke har noen signifikant effekt på sannsynligheten for at far tar ut foreldrepenger. Totalt sett har reformen dermed påvirket gruppene våre ganske likt når det gjelder at far faktisk tar ut foreldrepenger. Effekten på antall dager far tar ut, varierer noe mer, og vi ser et tydelig mønster: Effekten er lavere i de mest marginale gruppene, altså der mor er innvandret, der mor ikke var ansatt i tiden før permisjonen, og der mor har lav utdanning. Det eneste stedet hvor endringen i fedres antall foreldrepengedager er signifikant forskjellig mellom to grupper – altså der konfidensintervallene ikke overlapper hverandre – er mellom høyt og lavt utdannede. Gjennomgående er det slik at ikke noen grupper av fedre blir mer tilbøyelige til å ta ut mer enn kvoten som følge av at fedrekvoten utvides, mens kvoteutvidelsen har en signifikant positiv effekt på antallet tilfeller fedrene tar ut, i alle gruppene.

Antallet foreldrepenge dager mor tar ut, går ned i alle gruppene, og det er ingen signifikante forskjeller i effekten av reformen mellom gruppene. I alle grupper blir mor mindre tilbøyelig til å ta permisjon over 35 uker. Innvandrede mødre har enda lavere tilbøyelighet til å ta lang permisjon enn norskfødte har, men forskjellen er ikke signifikant. Etter reformen er det også mindre sannsynlig at par velger åtti prosent dekningsgrad. Dette er gjennomgående i alle gruppene, og vi har ingen signifikante forskjeller mellom dem.

Figur 4.13 Effekten av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mors foreldrepengeuttak. FiF-estimat separat for ulike grupper



Note: Punktene representerer forskjell-i-forskjeller-estimatet, mens linjene representerer konfidensintervallet på 95 prosent. Dersom linjene krysser 0, er ikke endringen som følge av reformen signifikant på 5-prosentsnivå.

Kort oppsummert har vi funnet at effekten av utvidelsen av fedrekvoten på permisjonsuttaket for mødre og fedre er relativt lik i ulike grupper. Fedrekvoten er normgivende for de fleste grupper. Vi ser ingen tegn til sterkere effekter i de gruppene der potensialet for å øke fedrenes permisjonsuttak er størst. Det er heller motsatt: Vi ser at effekten av reformen er signifikant svakere på antallet dager far tar ut, når mor har lav utdanning, enn når hun har høy utdanning.

4.8.5 Effekter av reformen på mødres arbeidsmarkedsutfall, inntekt og karriereutvikling i ulike grupper

Hvordan har den utvidede fedrekvoten påvirket de ulike gruppene? I tabell 4.23 presenterer vi FiF-estimatet for de tre utfallene som best måler mors tilknytning til arbeidslivet: om hun er sysselsatt, om hun jobber heltid, og om hun jobber heltid hele året.

Når vi først grupperer etter mors opprinnelse, ser vi at det ikke er noen signifikante effekter av reformen på sysselsettingen. I andre og tredje året etter fødselen har reformen en negativ effekt på sannsynligheten for at mor jobber heltid. Det samme gjelder for heltid hele året. Et slikt funn er ikke i tråd med et av ønskene med ordningen, nemlig å bedre likestillingen hjemme og i arbeidslivet, men det er heller ikke et gjennomgående funn. Effekten forsvinner dessuten over tid og er ikke statistisk målbar på mellomlang sikt. Videre ser vi at mønsteret er litt annerledes i gruppen med norskfødte mødre. Der har vi en positiv signifikant effekt på kvinners heltidsandel i året etter fødselen, men heller ikke denne effekten vedvarer over tid.

Tabell 4.23 Effekten av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mors arbeidsmarkedstilknytning. FiF-estimat separat for ulike grupper

År etter fødselen	Mor har innvandret			Mor er norskfødt		
	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året
1	0,00381 (0,0230)	0,0363 (0,0248)	-0,0169 (0,0305)	-0,00226 (0,00740)	0,0194** (0,00906)	-0,00473 (0,0110)
2	-0,00865 (0,0223)	-0,0766*** (0,0263)	-0,0556* (0,0326)	-0,00551 (0,00674)	-0,00144 (0,00925)	0,000622 (0,0119)
3	-0,0359 (0,0222)	-0,0686** (0,0273)	-0,0632* (0,0327)	-0,00404 (0,00683)	-0,00690 (0,00950)	0,00938 (0,0120)
4	-0,00128 (0,0224)	-0,00343 (0,0276)	-0,0322 (0,0330)	-0,00149 (0,00672)	-0,00310 (0,00963)	0,00169 (0,0119)
5	-0,00181 (0,0226)	0,00412 (0,0278)	-0,0321 (0,0327)	0,00585 (0,00676)	-0,0109 (0,00967)	-0,00856 (0,0118)
År etter fødselen	Mor var ikke ansatt før fødselen			Mor var ansatt før fødselen		
	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året
1	0,00676 (0,0127)	0,0250* (0,0146)	-0,0354** (0,0174)	-0,00633 (0,00848)	0,0181* (0,0105)	0,00660 (0,0129)
2	-0,00549 (0,0118)	-0,0147 (0,0149)	-0,0208 (0,0193)	-0,00564 (0,00778)	-0,00877 (0,0108)	0,00112 (0,0137)
3	-0,0110 (0,0119)	-0,0349** (0,0153)	-0,0292 (0,0193)	-0,00709 (0,00788)	-0,00540 (0,0111)	0,0145 (0,0139)
4	-0,0123 (0,0118)	-0,00803 (0,0156)	-0,0166 (0,0194)	0,00475 (0,00779)	0,000229 (0,0112)	0,00386 (0,0138)
5	-0,00469 (0,0119)	0,00341 (0,0158)	-0,0198 (0,0192)	0,00922 (0,00786)	-0,0156 (0,0113)	-0,00968 (0,0136)
År etter fødselen	Mor har lav utdanning			Mor har høy utdanning		
	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året
1	0,00217 (0,0125)	0,0132 (0,0148)	-0,000576 (0,0166)	-0,00378 (0,00829)	0,0264** (0,0103)	-0,00933 (0,0132)
2	-0,000907 (0,0120)	-0,00415 (0,0156)	-0,00630 (0,0178)	-0,00941 (0,00732)	-0,0146 (0,0103)	-0,00596 (0,0142)
3	-0,00684 (0,0121)	-0,0146 (0,0161)	-0,00852 (0,0180)	-0,00957 (0,00743)	-0,0141 (0,0106)	0,00628 (0,0143)
4	-0,00210 (0,0120)	-0,00369 (0,0162)	-0,00842 (0,0181)	-0,000882 (0,00730)	-0,00202 (0,0107)	0,00186 (0,0143)
5	-0,00424 (0,0120)	-0,00111 (0,0163)	0,00297 (0,0181)	0,0111 (0,00738)	-0,0134 (0,0108)	-0,0196 (0,0140)

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

Når vi grupperer etter om mor er registrert med en ansettelse før fødselen, finner vi ingen eller få effekter av reformen på mødres arbeidsmarkedstilknytning. Det samme gjelder når vi grupperer etter utdanningsnivå.

I tabell 4.24 presenterer vi effektestimaterne på to av de mest relevante inntektsmålene: log lønnsinntekt og log samlet inntekt. Vi finner noen ganske store og signifikante negative inntektseffekter for innvandrede kvinner når det gjelder samlet inntekt de to første årene etter fødselen. Punktestimaterne er i samme størrelsesorden for log lønnsinntekt, men disse er ikke signifikante. Vi har også en ganske sterk negativ effekt på log lønnsinntekt for gruppen der mor har lav utdanning, tre og fire år etter fødselen.

Tabell 4.24 Effekten av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mors inntekt. Ulike grupper. FiF-estimat separat for ulike grupper

År etter fødselen	Mor har innvandret		Mor er norskfødt	
	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt
1	-0,169 (0,122)	-0,171* (0,0968)	-0,0122 (0,0267)	0,0106 (0,0157)
2	-0,305 (0,204)	-0,252** (0,123)	-0,0567 (0,0461)	-0,00287 (0,0189)
3	-0,307 (0,211)	-0,194 (0,139)	-0,0560 (0,0490)	0,00964 (0,0197)
4	-0,0500 (0,226)	-0,0382 (0,154)	-0,0560 (0,0490)	0,0340 (0,0214)
5	0,0776 (0,234)	0,0561 (0,166)	0,0215 (0,0579)	0,0171 (0,0220)
År etter fødselen	Mor var ikke ansatt før fødselen		Mor var ansatt før fødselen	
	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt
1	0,0165 (0,0593)	0,0501 (0,0327)	-0,0487* (0,0293)	-0,0492** (0,0234)
2	-0,166* (0,0929)	-0,0286 (0,0415)	-0,0546 (0,0550)	-0,0374 (0,0282)
3	-0,124 (0,0966)	0,00359 (0,0446)	-0,0774 (0,0585)	-0,0272 (0,0312)
4	-0,0780 (0,104)	0,0490 (0,0496)	-0,0594 (0,0646)	0,00837 (0,0339)
5	0,0187 (0,109)	0,0464 (0,0523)	0,0227 (0,0695)	0,00992 (0,0358)
År etter fødselen	Mor har lav utdanning		Mor har høy utdanning	
	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt
1	-0,0408 (0,0468)	-0,0341 (0,0305)	-0,0229 (0,0360)	0,00275 (0,0243)
2	-0,114 (0,0900)	-0,0487 (0,0390)	-0,0762 (0,0532)	-0,0268 (0,0289)
3	-0,220** (0,0937)	-0,0485 (0,0434)	0,00308 (0,0568)	0,00510 (0,0309)
4	-0,232** (0,105)	0,0282 (0,0483)	0,0628 (0,0598)	0,0240 (0,0336)
5	-0,0192 (0,110)	0,0212 (0,0505)	0,0598 (0,0646)	0,0262 (0,0357)

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

Den utvidede fedrekvoten har hatt en positiv effekt på sannsynligheten for å være leder blant kvinner som har etablert seg i arbeidsmarkedet i perioden før fødselen. Utjevningen av foreldrepengeuttaket har bidratt til å øke sannsynligheten for å ha en lederstilling 5 år etter fødselen med 1,4 prosentpoeng blant mødre som var etablert i arbeidsmarkedet før fødselen. Vi finner også igjen noe av denne effekten blant mødre med høyere utdanning. Dette betyr at den positive effekten vi fant på sannsynligheten for å være leder, i avsnitt 4.6.3, i stor grad drives av kvinner som allerede har etablert seg i yrkeslivet og muligens har en sterkere tilknytning til arbeidslivet enn andre.

Tabell 4.25 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mors karriere. FiF-estimat separat for ulike grupper

År etter fødselen	Mor har innvandret		Mor er norskfødt	
	Offentlig sektor	Leder	Offentlig sektor	Leder
1	0,0154 (0,0160)	0,00676 (0,00848)	0,000233 (0,00568)	0,00664 (0,00407)
2	0,0172 (0,0194)	-0,00136 (0,00982)	0,00359 (0,00655)	0,0118** (0,00463)
3	0,0440** (0,0216)	0,00521 (0,0114)	0,0145** (0,00716)	0,00593 (0,00510)
4	0,0219 (0,0229)	0,00563 (0,0122)	0,00852 (0,00754)	0,0103* (0,00548)
5	0,0389 (0,0238)	-0,00499 (0,0128)	0,00169 (0,00785)	0,00954 (0,00584)
År etter fødselen	Mor var ikke ansatt før fødselen		Mor var ansatt før fødselen	
	Offentlig sektor	Leder	Offentlig sektor	Leder
1	0,00864 (0,00892)	0,000985 (0,00648)	-0,000435 (0,00671)	0,00961** (0,00457)
2	0,00621 (0,0107)	0,00635 (0,00731)	0,00481 (0,00766)	0,0133** (0,00523)
3	0,0275** (0,0119)	-0,00119 (0,00795)	0,0148* (0,00835)	0,00963* (0,00582)
4	0,0142 (0,0126)	0,000155 (0,00868)	0,0105 (0,00878)	0,0149** (0,00621)
5	0,00633 (0,0133)	-0,00506 (0,00927)	0,00878 (0,00908)	0,0138** (0,00662)
År etter fødselen	Mor har lav utdanning		Mor har høy utdanning	
	Offentlig sektor	Leder	Offentlig sektor	Leder
1	0,000374 (0,00960)	0,0104* (0,00542)	0,00315 (0,00628)	0,00396 (0,00503)
2	0,00434 (0,0114)	0,00911 (0,00623)	0,00566 (0,00712)	0,0113** (0,00570)
3	0,00469 (0,0125)	0,00539 (0,00668)	0,0266*** (0,00783)	0,00624 (0,00638)
4	0,00830 (0,0131)	0,00636 (0,00711)	0,0110 (0,00828)	0,0122* (0,00689)
5	0,000970 (0,0137)	0,00299 (0,00748)	0,00914 (0,00859)	0,0111 (0,00737)

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

Vi har også evaluert effektene av reformen på fedrenes arbeidsmarkedstilknytning, inntekt og karriereutvikling. Disse presenteres i tabell 4.26, 4.27 og 4.28.

Vi finner få eller ingen effekter på fedres arbeidsmarkedstilknytning eller inntekt i noen av gruppene, men reformen har en positiv effekt på sannsynligheten for å være leder. Jevnt over finner vi igjen denne effekten blant fedre som har barn med en kvinne som har en relativt sterk tilknytning til arbeidslivet (mor er norskfødt, og/eller hun var ansatt før fødselen, og/eller hun har høy utdanning). Vi har gjort tilsvarende analyser der vi har gruppert etter fars kjennetegn (ikke vist), og finner da at effekten på sannsynligheten for å være leder er positiv også for fedre som var ansatt før permisjonen. Dette resultatet er noe usikkert fordi pre-trendene til fedre er signifikant forskjellige det året barnet blir født, og vi ikke kan si med sikkerhet at dette er en direkte konsekvens av reformen og ikke en generell tendens.

Tabell 4.26 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på fars arbeidsmarkedstilknytning. FiF-estimat separat for ulike grupper

År etter fødselen	Mor har innvandret			Mor er norskfødt		
	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året
1	0,0174 (0,0179)	0,00194 (0,0148)	-0,0299 (0,0298)	0,00118 (0,00569)	0,000429 (0,00415)	-0,0111 (0,0111)
2	0,00109 (0,0191)	0,0191 (0,0147)	-0,0101 (0,0280)	0,00843 (0,00602)	-0,00242 (0,00438)	-0,00719 (0,00984)
3	0,00820 (0,0199)	0,0178 (0,0145)	0,0196 (0,0282)	-0,000157 (0,00613)	-0,000606 (0,00440)	0,0218** (0,0101)
4	0,000557 (0,0206)	0,0136 (0,0150)	0,00449 (0,0274)	0,00199 (0,00617)	-0,00158 (0,00462)	0,00874 (0,00993)
5	-0,00228 (0,0210)	-0,00242 (0,0151)	0,0232 (0,0273)	0,000176 (0,00617)	0,00332 (0,00454)	0,00473 (0,00951)
År etter fødselen	Mor var ikke ansatt før fødselen			Mor var ansatt før fødselen		
	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året
1	0,00789 (0,00920)	-0,00152 (0,00672)	-0,0161 (0,0173)	-0,000788 (0,00687)	0,00191 (0,00516)	-0,0127 (0,0131)
2	0,0155 (0,00981)	-0,00190 (0,00710)	-0,0263* (0,0155)	0,00191 (0,00724)	0,000551 (0,00533)	0,00135 (0,0117)
3	0,00882 (0,0100)	-0,00259 (0,00753)	0,00998 (0,0159)	-0,00575 (0,00743)	0,00455 (0,00528)	0,0280** (0,0119)
4	0,0141 (0,0102)	-0,00259 (0,00753)	0,0101 (0,0155)	-0,00659 (0,00746)	0,00187 (0,00554)	0,00525 (0,0118)
5	-0,000608 (0,0102)	0,00289 (0,00725)	0,00788 (0,0150)	-0,00147 (0,00756)	0,00256 (0,00554)	0,00740 (0,0113)
År etter fødselen	Mor har lav utdanning			Mor har høy utdanning		
	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året	Sysselsatt	Heltid	Heltid hele året
1	0,00509 (0,00913)	-0,00393 (0,00662)	-0,0349** (0,0158)	0,00131 (0,00679)	0,00363 (0,00517)	0,00175 (0,0138)
2	0,0145 (0,00980)	-0,00556 (0,00682)	-0,0183 (0,0149)	0,00128 (0,00709)	0,00412 (0,00543)	-0,000587 (0,0119)
3	0,0102 (0,0101)	0,000146 (0,00677)	-0,00650 (0,0149)	-0,00661 (0,00725)	0,00265 (0,00545)	0,0399*** (0,0123)
4	0,00806 (0,0102)	-0,000130 (0,00707)	0,00569 (0,0146)	-0,00331 (0,00728)	0,000619 (0,00572)	0,00944 (0,0121)
5	0,00592 (0,0102)	0,00735 (0,00702)	0,0205 (0,0143)	-0,00561 (0,00737)	-0,000810 (0,00562)	-0,00175 (0,0116)

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

Tabell 4.27 Effekten av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på fars inntekt. FiF-estimat separat for ulike grupper

År etter fødselen	Mor har innvandret		Mor er norskfødt	
	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt
1	-0,0504 (0,165)	-0,0814 (0,106)	0,0161 (0,0454)	0,0178 (0,0217)
2	-0,0621 (0,193)	-0,151 (0,126)	0,0345 (0,0516)	0,00356 (0,0245)
3	-0,253 (0,209)	-0,129 (0,142)	0,0752 (0,0562)	0,0107 (0,0260)
4	-0,149 (0,226)	-0,00976 (0,155)	0,0577 (0,0583)	0,00258 (0,0285)
5	-0,0989 (0,241)	0,0141 (0,167)	0,0348 (0,0607)	0,0151 (0,0303)
År etter fødselen	Mor var ikke ansatt før fødselen		Mor var ansatt før fødselen	
	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt
1	0,0471 (0,0773)	0,0210 (0,0413)	-0,0333 (0,0559)	-0,00583 (0,0289)
2	0,0207 (0,0872)	-0,0165 (0,0457)	0,0122 (0,0645)	-0,0161 (0,0341)
3	-0,00008 (0,0953)	0,0208 (0,0504)	0,0341 (0,0701)	-0,0256 (0,0368)
4	-0,00187 (0,101)	-0,0231 (0,0547)	0,0236 (0,0728)	0,0109 (0,0405)
5	-0,104 (0,105)	-0,0234 (0,0590)	0,0658 (0,0766)	0,0352 (0,0430)
	Mor har lav utdanning		Mor har høy utdanning	
	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt	Log lønnsinntekt	Log samlet inntekt
1	0,0375 (0,0755)	0,0211 (0,0385)	-0,0190 (0,0557)	-0,00740 (0,0299)
2	0,126 (0,0892)	-0,0104 (0,0450)	-0,0586 (0,0617)	-0,0235 (0,0340)
3	0,132 (0,0958)	-0,00338 (0,0495)	-0,0464 (0,0682)	-0,0133 (0,0365)
4	0,103 (0,102)	0,00892 (0,0548)	-0,0295 (0,0701)	-0,00688 (0,0395)
5	0,132 (0,105)	0,0760 (0,0581)	-0,0702 (0,0749)	-0,0287 (0,0426)

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

Tabell 4.28 Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på fars karriere. FiF-estimat separat for ulike grupper

År etter fødselen	Mor har innvandret		Mor er norskfødt	
	Offentlig sektor	Leder	Offentlig sektor	Leder
1	-0,0218* (0,0127)	-0,00169 (0,0120)	0,00520 (0,00464)	0,0114** (0,00520)
2	-0,0297** (0,0138)	0,0200 (0,0137)	0,00162 (0,00529)	0,00947 (0,00599)
3	-0,00625 (0,0157)	0,00294 (0,0156)	0,00443 (0,00566)	0,0115* (0,00663)
4	0,00544 (0,0163)	0,0169 (0,0170)	0,00263 (0,00602)	0,0109 (0,00714)
5	-0,0115 (0,0173)	0,0177 (0,0180)	0,00005 (0,00630)	0,0143* (0,00753)
År etter fødselen	Mor var ikke ansatt før fødselen		Mor var ansatt før fødselen	
	Offentlig sektor	Leder	Offentlig sektor	Leder
1	-0,00373 (0,00719)	0,00108 (0,00783)	0,00543 (0,00551)	0,0155** (0,00608)
2	-0,00781 (0,00828)	0,00562 (0,00912)	0,00197 (0,00619)	0,0153** (0,00696)
3	0,00468 (0,00890)	-0,00133 (0,0102)	0,00240 (0,00668)	0,0183** (0,00772)
4	0,00970 (0,00945)	-0,00973 (0,0109)	-0,00002 (0,00708)	0,0258*** (0,00836)
5	-0,00533 (0,00987)	0,000893 (0,0115)	0,00197 (0,00743)	0,0250*** (0,00880)
	Mor har lav utdanning		Mor har høy utdanning	
	Offentlig sektor	Leder	Offentlig sektor	Leder
1	-0,00292 (0,00588)	0,00517 (0,00673)	0,00546 (0,00614)	0,0130* (0,00662)
2	-0,00585 (0,00674)	0,00477 (0,00788)	0,000491 (0,00692)	0,0153** (0,00756)
3	-0,00665 (0,00729)	0,00308 (0,00870)	0,00991 (0,00744)	0,0153* (0,00842)
4	-0,00009 (0,00761)	0,00169 (0,00935)	0,00524 (0,00794)	0,0180** (0,00909)
5	-0,00276 (0,00798)	0,0104 (0,00997)	-0,000277 (0,00831)	0,0173* (0,00953)

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

4.9 Oppsummering og konklusjon

I dette kapitlet har vi evaluert effektene av utvidelsen av fedrekvoten 1. juli 2009, da kvoten økte fra seks til ti uker ved at man forlenget den totale permisjonstiden med to uker og tok to uker fra den delbare delen og gjorde dem om til fedrekvote. Dette er den første endringen i foreldrepengeordningen der utvidelsen av fedrekvoten ikke har kommet som et tillegg til den totale permisjonslengden. Derfor er denne endringen egnet til å si noe om hvilke effekter en likere deling av permisjonen har på likestillingen i arbeidslivet.

Analysene våre viser at reformen virker etter hensikten. Økt fedrekvote bidrar til at fedre tar mer permisjon, og mødre tar ut færre foreldrepengedager etter at man gjorde om noe av den delbare delen til fedrekvote. Sånn sett har reformen vært en suksess. Den har bidratt til å endre både mødres og fedres permisjonstilpasning. Vi finner ingen tegn til at par strekker ut foreldrepengeperioden ved å velge åtti prosent dekningsgrad – heller tvert om. Andelen som velger åtti prosent dekningsgrad, faller etter reformen.

Fedre øker i snitt foreldrepengeuttaket sitt med 21 dager, som er én dag mer enn den faktiske økningen i fedrekvoten. Samtidig faller antallet foreldrepengedager for mødre med ti, som også tilsvarer reduksjonen i antall dager i den delbare delen. Reformen slår med andre ord fullt ut på foreldrepengeuttaket for både mødre og fedre. Dette viser at kvotestørrelsen og størrelsen på den delbare delen er svært normgivende for hvordan foreldre tilpasser sitt foreldrepengeuttak. Vi finner blant annet ingen tegn til at utvidelsen av fedrekvoten har hatt noen effekt på sannsynligheten for at fedre tar ut mer enn den til enhver tid gjeldende kvoten.

Det er en klar forventning om at mer permisjon til far skal gi bedre likestilling mellom foreldre hjemme og i yrkeslivet, og fedrekvoten anses som et viktig instrument for å fremme kjønnslikestilling på arbeidsmarkedet. I dette kapitlet har vi undersøkt hvilke effekter utvidelsen av fedrekvoten har hatt på mødres og fedres yrkesliv og karriere. Vi finner få eller ingen effekter på likestillingen i arbeidslivet målt ved de utfallene vi har sett på.

Den utvidede fedrekvoten har få eller ingen statistisk signifikante effekter på mødres sysselsetting eller arbeidstid. Punkttestimatene er negative, men ikke signifikante, for sysselsettingen til og med det fjerde året etter fødselen, mens vi ser en signifikant positiv effekt på sannsynligheten for å arbeide heltid året etter fødselen. Denne effekten forsvinner de neste årene, og punkttestimatet bytter fortegn og forblir ikke-signifikant. Det er heller ingen statistisk målbare effekter på sannsynligheten for å ha en særlig sterk tilknytning til arbeidsmarkedet, altså

å være heltidsansatt hele året, med unntak av noen få tilfeller i enkelte år. Videre finner vi heller ingen tydelig effekt av fedrekvoten på fedres arbeidstilbud slik vi måler det her. Hvis det skjer noen tilpasninger i fedrenes arbeidstilbud ved at de reduserer veldig lange arbeidsuker, reiser mindre eller justerer en spesielt lang faktisk arbeidstid ned til en mer normal heltid, blir ikke det fanget opp i vårt mål på heltid. Vi kan derfor ikke si noe om effekten av fedrekvoten på faktisk arbeidstid.

Analysene våre viser at reformen har en svakt signifikant negativ effekt på mødres lønnsinntekt to og tre år etter fødselen. Punkttestimatet blir positivt fem år etter fødselen, men er ikke statistisk signifikant. Når vi undersøker effekten på gjennomsnittlig lønnsinntekt i perioden fra to til fem år etter fødselen, er punkttestimatet negativt, men ikke signifikant. Vi finner altså noen tegn til en negativ effekt på mødres lønnsinntekt i en periode, men effekten varer ikke ved. Cools mfl. (2015) finner også tilsvarende effekter av innføringen av fedrekvoten i 1993. Effekten på lønnsinntekten – sammen med de til dels negative effektene vi har funnet på arbeidstid og sysselsetting – er ikke i tråd med tankegangen om at husholdninger vil spesialisere seg mindre tradisjonelt som følge av en utvidet fedrekvote – heller motsatt.

På den andre siden finner vi at reformen har hatt en positiv effekt på sannsynligheten for at kvinner er ledere i perioden etter fødselen. Det tyder på at fedrekvoten virker positivt for kvinners karriereutvikling også på kort sikt. Dette kan skyldes at mødre kommer raskere tilbake til jobb, og/eller at mødre og fedre deler mer på omsorgs- og hjemmeoppgavene som følge av at fedrekvoten har blitt lengre. Samtidig finner vi også en positiv effekt på fedres sannsynlighet for å være ledere, men denne effekten er noe usikker siden pre-trenden for fedre er avvikende det året barnet blir født.

Vi finner ingen negative effekter på fedres lønns- eller inntektsutvikling, i motsetning til det som er funnet ved innføringen av fedrekvoten i 1993 (Rege & Solli 2013). Et slikt negativt funn forklares gjerne med at menn har redusert innsatsen sin på arbeidsmarkedet til fordel for familiearbeidet, men det er altså få tegn i våre analyser på at det å involvere seg mer hjemme går på bekostning av fedrenes innsats og avkastning på arbeidsmarkedet.

Heterogenitetsanalysene viser at funnene i stor grad er gjennomgående for ulike grupper. En viktig innsikt fra disse analysene er at den positive effekten på sannsynligheten for at mødre er ledere, i stor grad gjenfinnes i grupper av mødre som allerede har etablert seg i yrkeslivet, og blant høyt utdannede, som muligens har en mye sterkere karriereorientering enn andre.

Hvorfor finner vi såpass få effekter av reformen på likestillingen i arbeidslivet? En av grunnene til det kan være at mange av de valgene som er avgjørende for karriereutviklingen for kvinner og menn, er tatt allerede før barnet blir født. For at reformen skal påvirke likestillingen i arbeidslivet, må mødre og fedre som omfattes av reformen, ta andre typer valg enn de mødrene og fedrene som ikke omfattes av reformen. Vi vet fra studier av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet at kjønnsdelte utdanningsvalg i stor grad slår ut i kjønnsdelt yrkesvalg. I tillegg bidrar ikke yrkesmobiliteten i noen særlig grad til å endre de kjønnsdelte strukturene i arbeidslivet (Østbakken, Reisel, Schøne, Barth & Hardoy 2017). Siden lønns- og karriereutviklingen henger sammen med valg som er tatt tidlig i karrieren og ved utdanningsbeslutningen, er det lite rom for at en slik reform skal påvirke yrkes- og karrierebaner på kort sikt. Det er grunn til å tro at i den grad innføringen og utvidelser av fedrekvoten kan påvirke likestillingen i arbeidslivet, er det gjennom de kommende generasjonene av fedre og mødre som tar sine beslutninger i dag.

4.10 Vedlegg til kapittel 4

Tabell V1. Effekter av fedrevoteutvidelsen i 2009 på fedres arbeidsmarkedsutfall. Estimerte koeffisienter og standardavvik

	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5
Sysselsatt	-0,00158 (0,00712)	-0,00586 (0,00657)	-0,00849 (0,00663)	-0,00138 (0,00656)	0,00480 (0,00661)
Heltid	0,0212** (0,00852)	-0,0105 (0,00873)	-0,0143 (0,00898)	-0,00299 (0,00909)	-0,00893 (0,00914)
Heltid hele året	-0,00618 (0,0103)	-0,00638 (0,0111)	0,000422 (0,0112)	-0,00241 (0,0112)	-0,0112 (0,0111)
Log lønnsinntekt	-0,0305 (0,0287)	-0,0913* (0,0487)	-0,0900* (0,0512)	-0,0597 (0,0559)	0,0287 (0,0594)
Log næringsinntekt	0,0312 (0,0390)	0,0654 (0,0448)	0,0488 (0,0484)	0,0861* (0,0503)	-0,0224 (0,0516)
Log kapitalinntekt	0,0406 (0,0359)	0,0425 (0,0382)	0,0689* (0,0395)	0,0440 (0,0406)	0,0431 (0,0426)
Log samlet inntekt	-0,0128 (0,0190)	-0,0367 (0,0234)	-0,0182 (0,0255)	0,0246 (0,0281)	0,0234 (0,0296)
Offentlig sektor	0,00218 (0,00536)	0,00529 (0,00622)	0,0182*** (0,00681)	0,0101 (0,00718)	0,00612 (0,00747)
Leder	0,00654* (0,00373)	0,0102** (0,00424)	0,00577 (0,00469)	0,00967* (0,00504)	0,00770 (0,00537)
Yrkesmobil	-0,00628 (0,00808)	0,00556 (0,00736)	-0,00508 (0,00747)	0,00507 (0,00744)	0,00172 (0,00718)
Oppadgående yrkesmobilitet	0,0329 (0,0284)	0,0257 (0,0323)	-0,0684** (0,0322)	0,0296 (0,0328)	-0,0231 (0,0345)
Nedadgående yrkesmobilitet	0,00117 (0,0272)	0,0110 (0,0302)	0,0731** (0,0307)	-0,0343 (0,0308)	0,0274 (0,0324)
Samme yrke, bedre betalt næring	0,0126 (0,0371)	0,0102 (0,0266)	0,0237 (0,0346)	-0,0334 (0,0346)	-0,101*** (0,0386)
Samme yrke, dårligere betalt næring	-0,0689* (0,0400)	-0,00653 (0,0305)	-0,0123 (0,0383)	-0,000619 (0,0387)	0,0702* (0,0424)

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

Tabell V2. Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på mødres arbeidsmarkedsutfall. Estimerte koeffisienter og standardavvik

	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5
Sysselsatt	0,00314 (0,00549)	0,00709 (0,00581)	0,000622 (0,00595)	0,00145 (0,00602)	-0,000576 (0,00605)
Heltid	0,000554 (0,00408)	0,000160 (0,00425)	0,00162 (0,00425)	0,000338 (0,00445)	0,00249 (0,00439)
Heltid hele året	-0,0131 (0,0104)	-0,00752 (0,00929)	0,0212** (0,00950)	0,00802 (0,00934)	0,00721 (0,00898)
Log lønnsinntekt	0,0109 (0,0450)	0,0289 (0,0514)	0,0400 (0,0560)	0,0384 (0,0587)	0,0266 (0,0614)
Log næringsinntekt	0,146*** (0,0509)	0,0852 (0,0520)	0,0601 (0,0534)	0,00565 (0,0531)	0,0587 (0,0547)
Log kapitalinntekt	0,00333 (0,0539)	0,00864 (0,0595)	0,0236 (0,0637)	0,0122 (0,0650)	-0,000667 (0,0664)
Log samlet inntekt	0,00915 (0,0234)	-0,0117 (0,0268)	-0,000983 (0,0292)	0,00824 (0,0320)	0,0239 (0,0342)
Offentlig sektor	0,00190 (0,00436)	-0,00219 (0,00494)	0,00316 (0,00532)	0,00308 (0,00565)	-0,00122 (0,00592)
Leder	0,00984** (0,00479)	0,0110** (0,00552)	0,0105* (0,00612)	0,0117* (0,00661)	0,0148** (0,00697)
Yrkesmobil	0,000567 (0,00764)	0,00141 (0,00769)	-0,00397 (0,00762)	-0,0246*** (0,00754)	0,00005 (0,00729)
Oppadgående yrkesmobilitet	-0,00372 (0,0287)	-0,0142 (0,0301)	-0,0209 (0,0307)	-0,00603 (0,0314)	-0,0138 (0,0331)
Nedadgående yrkesmobilitet	0,0317 (0,0284)	-0,00954 (0,0293)	0,0148 (0,0298)	-0,0129 (0,0304)	0,0222 (0,0321)
Samme yrke, bedre betalt næring	-0,00452 (0,0523)	0,000959 (0,0475)	0,0680 (0,0461)	-0,0380 (0,0489)	-0,0647 (0,0546)
Samme yrke, dårligere betalt næring	0,0134 (0,0557)	-0,0309 (0,0530)	-0,0776 (0,0513)	0,0799 (0,0537)	0,0369 (0,0610)

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

Tabell V3. Effekter av fedrekvoteutvidelsen i 2009 på karrieretilpasningene innad i paret. Estimerte koeffisienter og standardavvik

	T = 1	T = 2	T = 3	T = 4	T = 5
Mor er leder, far er ikke leder	0,00350 (0,00348)	0,00586 (0,00387)	0,00257 (0,00408)	0,00365 (0,00444)	0,00362 (0,00458)
Mor er ikke leder, far er leder	0,00638 (0,00475)	0,00728 (0,00533)	0,00400 (0,00580)	0,0127** (0,00623)	0,0118* (0,00635)
Begge er ledere	0,00221 (0,00192)	0,00191 (0,00202)	0,00303 (0,00216)	0,00474** (0,00240)	0,00461* (0,00250)

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

5 Hva påvirker delingen av permisjonen?

Hva er det som betyr noe for hvordan foreldre fordeler permisjonen? Er det familiens ressurser eller holdningene deres til likestilling i hjemmet og likestilt foreldreskap, eller er det slik at arbeidsmarkedssituasjonen er viktig? Og er det forskjeller i disse mønstrene mellom norskfødte fedre og fedre som har innvandret fra land med andre tradisjoner for likestilling og likedeling?

For å svare på disse spørsmålene analyserer vi i dette kapitlet hvilke faktorer som påvirker sannsynligheten for at fedre som har rett til fedrekvoten, tar ut hele kvoten eller mer. Vi undersøker betydningen av en rekke demografiske og sosio-økonomiske faktorer, i tillegg til kjennetegn ved fars jobb (sektor, bransje og yrke). Dette er faktorer som har vist seg å ha betydning i tidligere analyser på feltet (Kitterød mfl. 2017; Fougner 2012; Naz 2010), noe vi også finner i den kvalitative delen av dette prosjektet (se kapittel 6). Flere tidligere studier har dokumentert at fedre med innvandrerbakgrunn tar mindre foreldrepermisjon enn norskfødte fedre (Grambo & Myklebø 2009; Kitterød mfl. 2017; Schou 2017), men vi har fortsatt lite kunnskap om hva denne forskjellen skyldes. Gjennom denne analysen bidrar vi med ny kunnskap om hvorvidt forskjeller i foreldrepengebruk mellom norsk- og utenlandskfødte fedre skyldes sosioøkonomiske forhold (som inntekt og utdanning) og demografiske forhold (antall barn og partnerens fødeland). Vi ser også på om forskjellene kan knyttes til forskjeller i sysselsettingsmønstre (sektor, bransje og yrke). I tillegg ser vi på betydningen av botid i Norge for å få innsikt i om innvandrerforeldre tilpasser seg majoritetens foreldreskapspraksiser over tid.

Dette kapitlet skiller seg fra evalueringen av den utvidede fedrekvoten i forrige kapittel på flere punkter. For det første er vi ikke opptatt av å avdekke årsaks-sammenhenger her, men mer opptatt av å beskrive noen sammenhenger og undersøke om disse er forskjellige for ulike grupper. Vi tar dessuten utgangspunkt i foreldrene til barn som ble født to år senere, altså i 2011. Dette utvalget av fedre vil være mer relevant for dagens situasjon siden flere fikk rett til fedrekvoten etter at kravet om at mor måtte ha en stilling på 50 prosent eller mer, falt bort i 2010. Etersom permisjonen kan tas ut fram til barnet fyller tre år, følger vi fedrene tre år etter barnets fødsel. I vårt datamateriale er siste tilgjengelige

årgang 2014. Dette er også en viktig grunn til at vi studerer foreldrepengeuttak for fedre som fikk barn i 2011.

5.1 Data og utvalg

Vi er primært interessert i å analysere foreldrepengeuttaket for fedre som har rett til å ta ut fedrekvote. Det finnes ikke direkte informasjon i registrene om hvorvidt far har rett eller ikke. Tidligere studier har benyttet ulike avgrensinger. Vi benytter den samme avgrensingen som i Kitterød mfl. (2017), der fars rett til fedrekvote er beregnet ut fra mors og fars opptjening gjennom yrkesaktivitet eller tilsvarende. Dette beskriver vi mer inngående under.

Informasjonen om foreldres uttak av foreldrepenger har vi altså hentet fra foreldrepengeregisteret, som omfatter menn og kvinner som har fått utbetalt foreldrepenger for en gitt periode. Ved hjelp av unike, krypterte løpenumre for person har vi koblet på relevant bakgrunnsinformasjon blant annet fra det sentrale folkeregisteret, arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret), lønns- og trekkoppgaverregisteret (LTO-registeret), inntektsregisteret og utdanningsregisteret. Registerfilene inkluderer individspesifikk informasjon, slik som kjønn, alder, utdanningsnivå og landbakgrunn, samt informasjon om ansettelsesforhold, arbeidstid, sektor- og næringstilhørighet, yrke og inntekt.

Fra de registerfilene vi har hatt tilgjengelige, har det ikke vært mulig å identifisere hvilke kvinner, menn og barn som er i familie med hverandre. For å avgjøre hvem som er i familie og ikke, har vi avgrenset fedre som lever i par, gjennom å koble ektefeller og samboere fra folkeregisteret. Vi har videre avgrenset analysene til menn som ble fedre i 2011, og som levde i par med en kvinne per 1. januar samme år. Analyseutvalget vårt omfatter 44 820 fedre.³

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

³ Par som har giftet seg eller bosatt seg på samme folkeregisteradresse etter 1. januar 2011, er ikke registrert som par i våre data. Dette har betydning for hvor mange fedre som inkluderes i utvalget vårt, særlig på slutten av året.

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

Fedres rett til kvote er knyttet til mors opptjening. Dersom mor ikke har rett til foreldrepenger, har ikke far rett til fedrekvote. Han kan ha rett til å benytte seg av den delbare delen av permisjonen, gitt at han har selvstendig opptjening, og at mor er sysselsatt eller i annen type aktivitet, for eksempel utdanning, når far tar ut foreldrepenger. Derfor er mors rett til foreldrepenger et sentralt vilkår når vi skal anslå om far har rett til fedrekvote.

Som kriterium for vårt anslag på om fedre har rett til foreldrepenger, har vi først antatt at alle fedre som er registrert med foreldrepenger, har rett – enten til kvote eller på selvstendig grunnlag.⁴ For de øvrige legger vi til grunn at far har rett til fedrekvote hvis mor har tatt ut foreldrepenger ...

- og far har hatt et registrert ansettelsesforhold i AA-registeret i seks av de ti siste månedene før mor har avsluttet sitt foreldrepengetilfelle. Denne datoen har vi brukt som utgangspunkt for når far skulle starte sin foreldrepermisjon og dermed måtte ha tjent opp rettigheter;⁵
- eller far har vært selvstendig næringsdrivende. Med utgangspunkt i reglene for fedrekvote for selvstendig næringsdrivende antar vi at personer som har over 40 prosent av sin samlede inntekt fra næringsinntekt hvert av de siste tre årene, er selvstendig næringsdrivende;
- eller far i hovedsak har vært arbeidsledig i 2011, dette fordi arbeidsledighet sidestilles med yrkesaktivitet i dette tilfellet;
- eller far har ytelser fra folketrygden. Dette kan dreie seg om uføretrygdede, blant andre.

4 Det er 1118 fedre som er registrert med foreldrepenger uten at samboeren eller ektefellen har et registrert foreldrepengetilfelle. Det er grunn til å tro at dette dreier seg om fedre som har opptjening på selvstendig grunnlag.

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

Totalt er det 37 793 fedre som inngår i våre analyser av bruk / ikke bruk av foreldrepenger blant fedre med rett til fedrekvote.⁶

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

Det er også målefeil knyttet til antall foreldrepengedager for mor og far. Med 80 prosent dekningsgrad har foreldre anledning til å ta ut inntil 285 dager med foreldrepenger for barn som er født etter 1. juli 2011. I de tilfellene hvor summen av mors og fars foreldrepengedager overstiger 300 (7379 par), setter vi et tak på 300 dager, og så fordeler vi dagene på mor og far etter den andelen de opprinnelig hadde. Det vil si at hvis far har hatt 50 prosent av permisjonen i et par som har registrert over 300 dager permisjon, får han i våre data 150 dager. Vi anser dette for å være hensiktsmessig selv om det betyr at vi innfører noen målefeil. Alternativet ville være å utelate disse observasjonene.

Den avhengige variabelen i analysene våre er altså om far har tatt hele fedrekvoten eller mer, gitt at han har rett til fedrekvote.⁷

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

Alder: Vi bruker personenes alder i år 2011, beregnet ut fra fødselsår og ordnet i gruppene yngre enn 30 år, 30–39 år, 40 år og eldre.

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

7 De som fikk barn i perioden januar–juni, kom inn under en ordning med ti ukers fedrekvote, mens de som fikk barn i perioden juli–desember, kom inn under en ordning med tolv ukers fedrekvote (se kapittel 2, tabell 2.1 om utviklingen av fedrekvoten).

Antall barn: I analysene bruker vi kun informasjon om hvorvidt det aktuelle barnet er første barn, eller om det har eldre søsken.

Fødeland: Ut fra detaljert informasjon om personers fødeland har vi definert fire grupper:

- 1 personer født i Norge
- 2 personer født i Norden
- 3 personer født i Europa utenfor Norden
- 4 personer født i det globale sør, det vil si Afrika, Asia, Oseania, Nord- og Sør-Amerika

Utdanning: Fra Nasjonal utdanningsdatabase har vi informasjon om personers høyeste fullførte utdanning per 1. oktober hvert år. Vi bruker oppnådd utdanningsnivå per 2011. Variabelen er inndelt i seks kategorier:

- 1 ukjent utdanning
- 2 ingen utdanning
- 3 grunnskole
- 4 videregående skole
- 5 høyere utdanning, lavere grad
- 6 høyere utdanning, høyere grad (inkludert ph.d.)

Inntekt: Samlet inntekt er summen av yrkesinntekt, kapitalinntekt, skattepliktige og skattefrie overføringer mottatt i løpet av kalenderåret 2010.

Arbeidslivstilknytning: Her skiller vi mellom fem grupper: ansatte, selvstendig næringsdrivende, arbeidsledige, trygdede og andre. Tilknytningen er målt i 2010. Gruppene er definert slik:

- Selvstendig næringsdrivende: Vi har ikke direkte informasjon om hvorvidt personer er selvstendig næringsdrivende eller ikke. Vi definerer en person som selvstendig næringsdrivende dersom netto næringsinntekt⁸ utgjør over 40 prosent av personens samlede inntekt⁹. Nivået er satt ut fra en skjønnsmessig vurdering med bakgrunn i fordelingen av næringsinntekt. Blant de 5 prosentene som har de høyeste næringsinntektene, utgjør næringsinntekt 40 prosent eller mer av samlet inntekt.

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

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

- **Ansatte:** Vi har definert personer som ansatte dersom de har et registrert arbeidsforhold i AA-registeret og ikke samtidig er selvstendig næringsdrivende, arbeidsledige eller trygdet.
- **Arbeidsledige:** Dersom en person har 90 prosent eller mer av den samlede inntekten sin fra arbeidsledighetstrygd, definerer vi personen som arbeidsledig.
- **Trygdede:** Dersom en person har 90 prosent eller mer av den samlede inntekten sin fra folketrygden, definerer vi personen som trygdet.
- **Andre:** En person som ikke er selvstendig næringsdrivende, arbeidsledig, trygdet eller ansatt, havner i denne kategorien. Den omfatter for eksempel personer som er hjemmearbeidende, og studenter.

Sektortilhørighet: For personer som er registrert med et ansettelsesforhold i AA-registeret, har vi definert sektortilhørighet fra institusjonell sektorgruppering i 2010. *Offentlig sektor* er definert ved kodene 110: stats- og trygdeforvaltningen, 150: Norges Bank, 190: statlige låneinstitusjoner, 510: fylkeskommuner, 550: kommuner, 610: statens forretningsdrift, 630: statlig eide foretak, 660: kommunal forretningsdrift, 680: selvstendige kommuneforetak. *Privat sektor* er definert ved de øvrige kodene.

Yrke er definert ut fra første siffer i Standard for yrkesklassifisering (STYRK 98) for det aktuelle arbeidsforholdet i 2010. Siden *militære yrker (0)* og *yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske (6)* er veldig små, har vi gruppert dem sammen med *yrker uten krav til utdanning (9)*. Følgende yrkesområder er inkludert i analysene: 1: lederyrker, 2: akademiske yrker, 3: yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere, 4: kontor- og kundeserviceyrker, 5: salgs- og serviceyrker, 7: håndverkere, 8: prosess- og maskinoperatører, 9: andre yrker (yrker uten krav til utdanning, militære yrker, yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske samt ukjente yrker).

Bransje: Fra næringskoder (NACE) for det aktuelle arbeidsforholdet i 2010 har vi definert 13 bransjer med utgangspunkt i SSBs Standard for næringsgruppering (SN2007) (koder i parentes):

- 1 jordbruk, skogbruk og fiske (01–03)
- 2 industri (05–39)
- 3 bygg og anlegg (41–43)
- 4 varehandel (45–47)
- 5 overnattings- og serveringsvirksomhet (55–56)
- 6 transport og lagring (49–53)

- 7 finansierings- og forsikringsvirksomhet (64–66)
- 8 informasjon og kommunikasjon (58–63)
- 9 teknisk og forretningsmessig tjenesteyting (68–82)
- 10 offentlig administrasjon og forvaltning (84)
- 11 undervisning (85)
- 12 helse- og sosialtjenester (86–88)
- 13 annen tjenesteyting (90–99)

5.2 Fedre med og uten rett til fedrekvote

Analysene våre dreier seg først og fremst om foreldrepengeuttak *blant fedre som har rett til fedrekvote*, men vi viser også noen tabeller der vi inkluderer *fedre som av ulike grunner ikke har rett til fedrekvote*. Dermed kan vi vise hvor stor andel av fedrene som ikke har rett til fedrekvote, og hvordan dette varierer mellom grupper. Ettersom fars rett til fedrekvote bestemmes av både hans egne og partnerens rettigheter til foreldrepenger, er det store forskjeller mellom grupper av fedre i andelen som har rett til kvote.

Tabell 5.1 viser andelene fedre som fikk barn i 2011 som har rett eller ikke rett til fedrekvote, både totalt og gruppert etter opprinnelse. Vi har skilt ut årsaken til ikke å ha rett til fedrekvote etter tre dimensjoner: mor har rett, far har ikke; mor har ikke rett, far har rett; og ingen av dem har rett. Vi ser at nær 85 prosent av alle fedrene i utvalget vårt har rett til fedrekvote, og når far ikke har rett, så er det i all hovedsak fordi ingen av foreldrene har opptjent seg rettigheter etter våre beregninger.

Når vi skiller på fars opprinnelsesland, ser vi at over 90 prosent av alle norsk-fødte fedre har rett til fedrekvote etter våre beregninger. Vel 87 prosent av alle fedre som har innvandret fra Norden, har rett, og vel 70 prosent av fedrene som har innvandret fra Europa, har rett, men bare halvparten av fedrene som har innvandret fra det globale sør, har rett til fedrekvote. For alle gruppene er det slik at blant dem som ikke har rett til fedrekvote, er den viktigste grunnen at verken mor eller far har tjent seg opp foreldrepengerettigheter.

Tabell 5.1 Andelen fedre som har rett og ikke rett til fedrekvote. Alle og separat for ulike grupper

	Rett	Mor har rett, far har ikke	Mor har ikke rett, far har rett	Ingen har rett	Observasjoner
Alle	84,32	1,58	0,84	13,26	44 820
Norskfødte	90,19	1,03	0,56	8,21	35 266
Nordiske	87,26	2,2	0,27	10,27	1091
Europeiske	71,94	3,08	1,18	23,8	3639
Andre	50,06	4,31	2,76	42,87	4824

Tabell 5.2 Foreldrepengeuttaket blant fedre som har rett til fedrekvote. Separat for ulike grupper

	Ingen	Inntil halve kvoten	Over halve kvoten	Hele kvoten	Mer enn kvoten	Observasjoner
Norskfødte	8,39	2,43	10,76	48,74	29,68	31 808
Nordiske	10,29	3,05	11,03	42,12	33,51	952
Europeiske	15,43	2,86	11,54	49,05	21,12	2618
Andre	22,86	4,14	11,01	46,00	15,98	2415

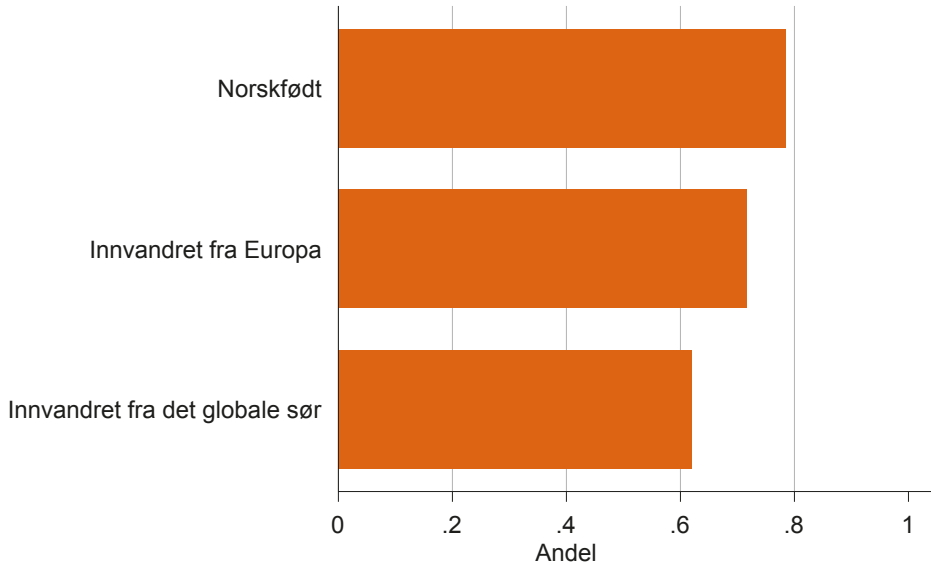
Blant dem som etter våre beregninger har rett til fedrekvote, som vist i tabell 5.2, er det rundt 8 prosent av de norskfødte fedrene som ikke tar noe foreldrepermisjon. Vel 2 prosent tar inntil halve kvoten, og vel 10 prosent tar 50–99 prosent av kvoten. Nesten halvparten av alle norskfødte fedre tar hele fedrekvoten, og de resterende 30 prosentene tar mer enn fedrekvoten. Fedre som har innvandret fra Norden og Europa for øvrig, er ikke helt ulike de norskfødte. Den gruppen som skiller seg ut, er fedre som har innvandret fra det globale sør. Over 20 prosent av disse fedrene, som etter våre beregninger har rett til fedrekvote, tar ingen permisjon i løpet av barnets første tre leveår. Samtidig ser vi at hele 46 prosent tar hele kvoten, og at over 15 prosent tar mer enn kvoten. Det viktigste skillet går altså mellom det å ikke ta noe permisjon og det å ta hele kvoten eller mer. Derfor vil vi i de videre analysene skille mellom dem som tar hele fedrekvoten eller mer, og dem som ikke gjør det. I tillegg slår vi sammen dem som har innvandret fra Norden og Europa for øvrig, på grunn av gruppestørrelsen.

5.3 Hva har betydning for fedres permisjonsuttak?

Tidligere forskning viser at fedre med kort utdanning, fedre som har enten veldig høy eller lav inntekt, og fedre som er innvandret til Norge, er mindre tilbøyelige til å ta hele fedrekvoten (Kitterød mfl. 2017; Lappegård 2012; Naz 2010). Et gjennomgående funn fra flere kvalitative undersøkelser og spørreundersøkelser er at fedre som ikke har benyttet (hele) kvoten, begrunner dette med at permisjonen ikke lot seg kombinere med jobb, og at familien ville tape økonomisk på at far tok ut kvoten (Grambo & Myklebø 2009; Kitterød mfl. 2017; Halrynjo & Lyng 2013) Svært få begrunner tilpasningen sin med at de ikke har lyst, at de er prinsipielt uenige med at det skal være en egen kvote for far, eller at omsorg for små barn primært er mors oppgave.

I dette avsnittet undersøker vi hvilke bakenforliggende forhold som påvirker den faktiske delingen av foreldrepermisjonen. Vi gjør analysene separat for norskfødte fedre, fedre innvandret fra Europa og fedre innvandret fra det globale sør. Felles for alle gruppene er at majoriteten av fedrene som har rett til fedrekvote, tar ut hele kvoten eller mer, men det er noen forskjeller mellom gruppene. I figur 5.1 ser vi at nesten 80 prosent av alle norskfødte fedre som har rett til fedrekvote, tar hele kvoten eller mer. 70 prosent av fedrene som er innvandret fra Europa og har rett til fedrekvote, tar ut hele kvoten eller mer, mens andelen blant innvandrede fra det globale sør er vel 60 prosent.

Figur 5.1 Andelen fedre som har rett til fedrekvote, og som tar ut hele kvoten eller mer. For barn født i 2011, per gruppe



Siden tidligere forskning har vist at tilbøyeligheten til å ta ut hele kvoten eller mer avhenger av egne ressurser, partnerens ressurser, antall barn i familien og arbeidsmarkedsstatus, inkluderer vi disse som forklaringsvariabler i en lineær sannsynlighetsmodell der den avhengige variabelen er om far tar hele kvoten eller mer. Den estimerte koeffisienten tolkes dermed som prosentpoengs endring når den uavhengige variabelen øker med én enhet. I de fleste tilfeller er de uavhengige variablene binære, slik at tolkningen blir prosentpoengs forskjell relativt til referansekategorien. Siden vi inkluderer alle de aktuelle uavhengige variablene i én og samme regresjon, er det viktig å huske at sammenhengen er betinget på de andre kontrollvariablene i modellen når man tolker estimatene.

Tabell 5.3 Hva påvirker sannsynligheten for at far tar ut hele kvoten eller mer? Separate analyser for ulike grupper. Betydningen av sosioøkonomiske forhold og demografi. Lineær sannsynlighetsmodell

	Norskfødt	Innvandret fra Europa	Innvandret fra det globale sør
Ingen eller ukjent utdanning	-0,152* (0,0901)	-0,0447* (0,0261)	-0,100*** (0,0351)
Grunnskole	-0,0825*** (0,00853)	-0,0371 (0,0258)	-0,0955*** (0,0287)
Høyere utdanning, bachelor	0,0323*** (0,00546)	0,00748 (0,0208)	-0,00407 (0,0281)
Høyere utdanning, master	0,0627*** (0,00629)	0,0759*** (0,0204)	0,0804*** (0,0300)
Selvstendig næringsdrivende	-0,0467*** (0,0106)	-0,0397 (0,0348)	-0,0383 (0,0407)
Offentlige overføringer	-0,489*** (0,0276)	-0,483*** (0,0773)	-0,388*** (0,0551)
Annet	-0,0904*** (0,0148)	-0,0255 (0,0340)	-0,0295 (0,0383)
Log samlet inntekt	0,0170*** (0,00387)	0,0260*** (0,00696)	0,0191*** (0,00625)
Partner innvandret fra Europa	-0,0262** (0,0106)	-0,0732*** (0,0154)	-0,0580 (0,0424)
Partner innvandret fra det globale sør	-0,0576*** (0,0124)	-0,0149 (0,0382)	-0,0774*** (0,0209)
Første barn	0,0295*** (0,00492)	0,0145 (0,0157)	0,0733*** (0,0216)
Yngre enn 30 år	-0,0141** (0,00609)	-0,0588*** (0,0208)	-0,0551** (0,0276)
Eldre enn 40 år	-0,0324*** (0,00772)	-0,0149 (0,0222)	-0,000816 (0,0259)
Konstant	0,563*** (0,0508)	0,434*** (0,0922)	0,453*** (0,0860)
Observasjoner	31 808	3570	2415
R ²	0,03	0,04	0,06

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

Referanse kategorier: utdanning: videregående skole, arbeidsmarkedssituasjon: ansatt, partnerens opprinnelse: norskfødt, paritet: andre barn eller senere, alder: 30–39 år.

Tabell 5.3 over viser at sammenhengen mellom sannsynligheten for at far tar ut hele fedrekvoten eller mer, og sosioøkonomiske og demografiske kjennetegn er kvalitativt svært lik på tvers av gruppene. Lav utdanning henger negativt sammen med deling av foreldrepenger, mens høyere utdanning henger positivt sammen med deling. Vi ser at arbeidsmarkedsstatusen, altså om man mottar offentlige overføringer, er selvstendig næringsdrivende eller er ansatt, er viktig for foreldrepengeuttak, men det er bare for norskfødte at vi har en statistisk målbar negativ sammenheng mellom det å være selvstendig næringsdrivende og sannsynligheten for å ta ut hele kvoten eller mer, relativt til referansegruppen (ansatte). For alle grupper er det mindre sannsynlig at far tar ut hele kvoten eller mer dersom han mottar offentlige overføringer, mens det er mer sannsynlig at far tar ut hele kvoten eller mer dersom den samlede inntekten øker, alt annet likt.

Demografiske kjennetegn, som partnerens opprinnelse, har også sammenheng med sannsynligheten for at far tar hele fedrekvoten eller mer. For innvandrede fedre generelt er det mindre sannsynlig at far tar hele fedrekvoten eller mer dersom han har fått barn med en kvinne som har innvandret fra samme område (Europa eller det globale sør), enn om han har fått barn med en norskfødt kvinne. For norskfødte fedre er det – når alt annet er likt – mindre sannsynlig at far tar hele kvoten dersom han har fått barn med en innvandret kvinne, enn om han har fått barn med en norskfødt kvinne. Når vi kontrollerer for mors utdanning og arbeidsmarkedsstatus (ikke vist), blir sammenhengene noe svakere, men mønsteret er fortsatt det samme. Det er altså slik at kvinnens opprinnelse, også etter kontroll for sosioøkonomiske og demografiske forhold, påvirker sannsynligheten for mer likedeling av foreldrepermisjonen. Dette kan vi tolke dit hen at innvandrede kvinner har en mer kjønstradisjonell holdning til foreldreskap og familieomsorg, og/eller at de er gift med norske menn som har mer kjønstradisjonelle holdninger, og at dette påvirker den faktiske delingen.¹⁰ En annen tolkning kan være at par der minst én partner kommer fra et land med mer tradisjonelle familiepraksiser og tradisjonelle holdninger til foreldreskap, er mer kjønstradisjonelle i sin fordeling av lønnsarbeid og hjemmearbeid, og at dette slår ut i at far er mindre tilbøyelig til å ta ut hele fedrekvoten eller mer. Vi ser også at i par der det aktuelle barnet er førstefødt, så er sannsynligheten for at far tar ut hele kvoten eller mer, større blant norskfødte fedre og fedre fra det globale sør – når alt annet er likt. Dette tyder på at foreldrenes praksis endrer seg i en mer tradisjonell retning når de får flere barn.

¹⁰ Forskjellen bunner ikke i forskjellig opptjening, siden alle mødrene her har tjent seg opp rettigheter til foreldrepenger.

Tabell 5.3 viser at sammenhengen mellom individuelle ressurser / familiens ressurser / demografiske forhold og delingen av foreldrepermisjonen er ganske lik blant norskfødte og innvandrede fedre. Likevel er det grunn til å tro at delingen av permisjonen også henger sammen med posisjonen på arbeidsmarkedet. I tabell 5.4 har vi beregnet sammenhengen mellom delingen av foreldrepermisjonen og fedrenes posisjon på arbeidsmarkedet året før det aktuelle barnet ble født. Her har vi bare tatt med dem som har et registrert ansettelsesforhold i 2010. Det betyr at vi ekskluderer dem som ikke er aktive på arbeidsmarkedet (arbeidsledige, uføretrygdede og andre), og siden vi bare ser på ansatte, har vi ikke med for eksempel selvstendig næringsdrivende og frilansere. I analysene har vi kontrollert for fedrenes utdanningsnivå (ikke vist), sektor, yrke og næring. Estimatenes tolkes derfor i lys av de andre kontrollvariablene.

Når vi har kontrollert for utdanning, yrke og næring, finner vi en positiv sammenheng mellom det å være ansatt i offentlig sektor og sannsynligheten for å ta ut fedrekvoten eller mer for norskfødte menn. Estimaten er positivt for de andre gruppene, men ikke statistisk signifikant.

Etter at vi har kontrollert for utdanning, sektor og næring, finner vi også noen forskjeller i sannsynligheten for å ta hele fedrekvoten eller mer på tvers av yrker. Menn i lederyrker, salgs- og serviceyrker og prosess- og maskinoperatører har lavere sannsynlighet for å ta hele kvoten eller mer enn menn i yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning (referanseyrket), mens norskfødte menn i akademikeryrker har høyere sannsynlighet for å ta hele kvoten eller mer.

Når vi har kontrollert for utdanning, yrke og sektor er det også noen næringer som peker seg ut. Det er en negativ sammenheng mellom sannsynligheten for å ta hele fedrekvoten eller mer og det å arbeide i overnatting og servering. Denne sammenhengen finner vi både for norskfødte fedre og for fedre som har innvandret fra Europa. Det samme gjelder fedre som jobber i transport og lagring og er norskfødt eller innvandret fra det globale sør. Videre er det for norskfødte fedre også en negativ sammenheng mellom det å være ansatt i finans og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting eller helse- og sosialtjenester og det å ta ut hele fedrekvoten eller mer. Estimatenes for innvandrede fedre er også stort sett negative, men de er ikke statistisk signifikante. En mulig årsak til dette er at utvalget er lite, og at vi har lagt inn mange detaljerte kontroller.

Tabell 5.4 Hva påvirker sannsynligheten for at far tar ut hele kvoten eller mer? Separate analyser for ulike grupper. Sysselsettingsmønstre. Lineær sannsynlighetsmodell

	Norskfødt	Innvandret fra Europa	Innvandret fra det globale sør
Offentlig sektor	0,0165** (0,00782)	0,0344 (0,0269)	0,00824 (0,0352)
Lederyrker	-0,0356*** (0,0101)	-0,0751* (0,0405)	-0,143** (0,0638)
Akademiske yrker	0,0186** (0,00724)	-0,00680 (0,0252)	-0,0263 (0,0387)
Kontor- og kundeserviceyrker	0,00970 (0,0129)	-0,0633 (0,0434)	-0,0705 (0,0492)
Salgs- og serviceyrker	-0,0327*** (0,0104)	-0,0887*** (0,0341)	-0,0498 (0,0416)
Håndverkere	-0,00391 (0,00969)	-0,0366 (0,0327)	-0,0560 (0,0550)
Prosess- og maskinoperatører	-0,0377*** (0,0111)	-0,197*** (0,0360)	-0,110** (0,0477)
Andre yrker (ufaglærte, ukjente, militæret og primærnæringene)	-0,0324** (0,0128)	-0,145*** (0,0349)	-0,0842** (0,0418)
Jordbruk, skogbruk og fiske	-0,00806 (0,0259)	0,0670 (0,0614)	0,0954 (0,220)
Bygg og anlegg	-0,0102 (0,00955)	-0,0577* (0,0333)	0,0342 (0,0634)
Varehandel	-0,00548 (0,00927)	-0,0179 (0,0323)	0,0581 (0,0438)
Overnatting og servering	-0,0674*** (0,0246)	-0,0850* (0,0451)	-0,0333 (0,0528)
Transport og lagring	-0,0583*** (0,0122)	0,0359 (0,0384)	-0,0906** (0,0455)
Finansiering og forsikring	-0,0312** (0,0146)	-0,0118 (0,0628)	0,110 (0,0739)
Informasjon og kommunikasjon	-0,00971 (0,0104)	0,0333 (0,0366)	-0,0209 (0,0555)
Forretningsmessig tjenesteyting o.l.	-0,0199** (0,00911)	-0,0280 (0,0286)	-0,0537 (0,0395)
Offentlig administrasjon	-0,0165 (0,0124)	0,0639 (0,0507)	-0,00597 (0,0806)
Undervisning	-0,0216* (0,0121)	-0,0249 (0,0431)	-0,0469 (0,0589)

	Norskfødt	Innvandret fra Europa	Innvandret fra det globale sør
Helse- og sosialtjenester	-0,0469*** (0,0121)	-0,0432 (0,0387)	-0,0600 (0,0502)
Annet	-0,0303* (0,0180)	-0,0916 (0,0582)	-0,0221 (0,0665)
Konstant	0,817*** (0,00861)	0,840*** (0,0320)	0,758*** (0,0450)
Observasjoner	28 646	3095	1958
R²	0,017	0,042	0,047

Note: Standardfeil i parentes, *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.
Andre yrker omfatter ufaglærte, ukjente, militæret og yrker i primærnæringene.

Tabell 5.3 og 5.4 viser at sammenhengen mellom individuelle ressurser / familiens ressurser / demografiske forhold og delingen av foreldrepermisjonen er ganske lik blant norskfødte og innvandrede fedre, og at sysselsettingsmønstre også har sammenheng med hvor mye foreldrepermisjon far tar. Men det varierer noe hvor sterke sammenhengene er, og hvor store estimatene er. I tillegg vet vi at det er en viss forskjell i sysselsettingsmønstrene på tvers av gruppene som har betydning for hvor sterke sammenhengene er. Modellene i tabell 5.3 og 5.4 har imidlertid en lav forklart varians (R^2 på 0,01–0,06), noe som betyr at variasjonen i delingen av permisjonen i stor grad forklares av faktorer utenfor vår modell.

5.4 Innvandrede fedre er mindre tilbøyelige til å ta ut hele kvoten eller mer

Fedre som har innvandret til Norge, tar mindre foreldrepermisjon enn norskfødte fedre, jf. tabell 5.2, men vi har lite kunnskap om hva som bidrar til denne forskjellen. I dette avsnittet studerer vi forskjellen i sannsynligheten for å ta hele kvoten eller mer mellom norskfødte og innvandrede fedre fra Europa eller det globale sør. Vi undersøker hvilken betydning sosioøkonomiske og demografiske forhold har, og hvilken betydning etnisk segregering i arbeidsmarkedet har. Også her inkluderer vi bare fedre som har rett til å ta ut fedrekvote etter våre beregninger.

Resultatene fra den første analysen vår presenteres i tabell 5.5. Her har vi estimert sannsynligheten for å ta hele kvoten eller mer for alle fedre. Vi har kontrollert for opprinnelse i modell (1) og utdanning, arbeidsmarkedsstatus og demografi i modell (2). Vi rapporterer bare estimatene på opprinnelse, siden

dette er sammenhengen vi er mest interessert i her. Fra modell (1) ser vi at det er 6,8 prosentpoeng lavere sannsynlighet for at en innvandret far fra Europa tar hele fedrekvoten eller mer, enn det er for at en norsk far gjør det. Den tilsvarende forskjellen mellom norskfødte fedre og fedre som har innvandret fra det globale sør, er på 16,4 prosentpoeng. Noe av denne observerte forskjellen kan skyldes at de ulike gruppene har forskjellig sammensetning når det gjelder utdanningsnivå, arbeidsmarkedsstatus, alder, kjennetegn ved partneren og paritet. For å fjerne denne kilden til forskjeller mellom gruppene kontrollerer vi for disse faktorene i modell (2). Estimaten på opprinnelse halveres. Det betyr at forskjeller i individets og parets ressurser samt forskjeller i partnerens opprinnelse er en viktig forklaring på den observerte forskjellen mellom gruppene. Vi står like fullt igjen med en betydelig forskjell, særlig mellom norskfødte fedre og fedre som har innvandret fra det globale sør.

Forskjeller i foreldrepengeuttak mellom norskfødte og innvandrere kan komme av at man har ulike foreldreskapspraksiser fra hjemlandet. For å undersøke om innvandrerforeldre tilpasser seg norskfødtes praksis over tid, ser vi på forskjellene mellom gruppene når vi bare inkluderer innvandrere som har lang botid, det vil si en botid over 15 år (alle norskfødte er fortsatt inkludert). Dette gjelder om lag 25 prosent av alle innvandrere fra de to regionene. Fra tabell 5.5, kolonne 3, ser vi at forskjellen mellom norskfødte og innvandrede fra Europa ikke er signifikant, mens det fortsatt er 5 prosentpoeng forskjell mellom norskfødte og innvandrere fra det globale sør. Innvandrere fra Europa med lang botid har ikke målbart forskjellig sannsynlighet for å ta hele fedrekvoten eller mer, mens innvandrere fra det globale sør med lang botid fortsatt har lavere sannsynlighet enn norskfødte for å ta hele fedrekvoten eller mer.

Tabell 5.5 Hva bidrar til forskjellen i permisjonsuttak blant norskfødte og innvandrede fedre? Betydningen av sosioøkonomiske forhold og demografi

	Modell (1)	Modell (2)	Lang botid
Innvandret fra Europa	-0,0680*** (0,00789)	-0,0309*** (0,00882)	-0,0200 (0,0166)
Innvandret fra det globale sør	-0,164*** (0,0101)	-0,0846*** (0,0114)	-0,0516*** (0,0160)
Kontrollvariabler			
Far:			
Utdanning		x	x
Arbeidsmarkedsstatus		x	x
Alder		x	x
Første barn		x	x
Mor:			
Opprinnelse		x	x
Utdanningsnivå		x	x
Observasjoner	37 793	37 793	33 410
R²	0,011	0,05	0,04

Note: Standardfeil i parentes, *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.
Lang botid er en botid over 15 år.

I tillegg til ulike foreldrepraksiser har også innvandrere generelt en mer marginal posisjon i arbeidsmarkedet. De har mer midlertidige ansettelser (Strøm, von Simson og Østbakken 2018), opplever mer diskriminering i ansettelser (Midtbøen 2014), har andre typer kvalifikasjoner og jobber i andre yrker enn majoritetsbefolkningen (Reisel 2014). Dermed kan noe av forskjellen vi observerer mellom grupper, også være et uttrykk for ulike posisjoner i arbeidsmarkedet – altså etnisk segregering. I tabell 5.6 undersøker vi om forskjeller i arbeidsmarkedsposisjoner blant fedre som var ansatt i 2010, har betydning for om de tar ut hele kvoten eller mer, ved å kontrollere for sektor, yrke og næring. Vi har også kontrollert for utdanningsnivå og aldersgruppe. De mest interessante koeffisientene er forskjellen mellom norskfødte og innvandrede menn, og vi rapporterer derfor bare disse. Analysene viser at sammenlignet med norskfødte menn har innvandrede menn fra Europa 6,6 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å ta ut hele fedrekvoten eller mer, mens innvandrede fedre fra det globale sør

har 14,5 prosentpoeng lavere sannsynlighet. Når vi kontrollerer for arbeidsmarkedssegregering, blir forskjellen mellom gruppene noe lavere, men den er fortsatt statistisk signifikant og på henholdsvis 4,8 og 10,4 prosentpoeng. Når vi inkluderer bare fedre som har lang botid i Norge, er ikke forskjellen mellom norskfødte og innvandrere fra Europa statistisk signifikant lenger, mens forskjellen mellom norskfødte og innvandrere fra det globale sør i stor grad består. Arbeidsmarkedssegregeringen har betydning for forskjellene i foreldrepermisjonspraksisen ved at innvandrede fedre jobber i sektorer, yrker og bransjer som er mindre forenelige med lang foreldrepermisjon enn de sektorene, yrkene og bransjene som norskfødte menn jobber i. Likevel er det en stor del av forskjellene som har andre forklaringer.

Tabell 5.6 Hva bidrar til forskjellen i permisjonsuttak blant norskfødte og innvandrede fedre? Betydningen av segregering i arbeidsmarkedet

	Modell (1)	Modell (2)	Lang botid
Innvandret fra Europa	-0,0660*** (0,00778)	-0,0478*** (0,00862)	-0,0184 (0,0171)
Innvandret fra det globale sør	-0,145*** (0,00960)	-0,104*** (0,0113)	-0,0668*** (0,0169)
Kontrollvariabler			
Offentlig sektor		x	x
Yrke		x	x
Bransje		x	x
Utdanning		x	x
Alder		x	x
Observasjoner	33 699	33 699	30 010
R ²	0,008	0,027	0,0187

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

Andre yrker omfatter ufaglærte, ukjente, militæret og yrker i primærnæringene. Lang botid er en botid over 15 år.

5.5 Oppsummering og konklusjon

I dette kapitlet har vi undersøkt hvilke faktorer som betyr noe for hvordan foreldre deler permisjonen mellom seg. Vi har tatt utgangspunkt i fedre som etter våre beregninger har rett til fedrekvote, og studert sannsynligheten for at fedre tar ut hele fedrekvoten eller mer.

Analysene viser at fars individuelle ressurser, i form av egen utdanning, arbeidsmarkedsstatus og inntekt, har sammenheng med om han tar ut hele kvoten eller mer. Dette gjelder for både norskfødte og innvandrede fedre. Lav utdanning henger sammen med en lavere sannsynlighet for at far tar hele kvoten eller mer, mens høyere utdanning har en positiv sammenheng med permisjonsuttaket hans. Det samme har inntekt. I tillegg er det slik at kjennetegn ved partneren også betyr noe for permisjonsfordelingen. Fedre som får barn med en kvinne som har innvandret til Norge, har lavere sannsynlighet for å ta hele kvoten eller mer, sammenlignet med fedre som har barn med en norskfødt kvinne. Dette indikerer at mors opprinnelse påvirker tilpasningen til familien, muligens gjennom mors og/eller fars holdninger og normer når det gjelder likestilling i hjemmet og likestilt foreldreskap, eller gjennom en mer kjønnsstradisjonell spesialisering. Samtidig ser vi at i familier der omsorgsbyrden er minst, altså hos dem som får sitt første barn, så er sannsynligheten for at far tar ut hele kvoten, større. Dette peker også i retning av en form for spesialisering etter som det kommer flere barn inn i familien.

Forskjellen i foreldrepengeuttaket mellom norskfødte fedre på den ene siden og innvandrede fedre fra Europa og fra det globale sør på den andre siden er på henholdsvis 6,8 og 16,4 prosentpoeng. At norskfødte og innvandrede fedre har ulike individuelle kjennetegn, for eksempel når det gjelder utdanning, arbeidsmarkedsstatus og partnerens ressurser, forklarer noe av den observerte forskjellen, men det gjenstår fortsatt en forskjell i permisjonsbruken mellom norskfødte og innvandrede fedre med relativt like ressurser. Noe av denne forskjellen forsvinner når vi bare inkluderer innvandrere som har bodd i Norge i mer enn 15 år. Det tyder på at de assimileres til den norske permisjonspraksisen over tid, men likevel gjenstår det en forskjell på vel 5 prosentpoeng som ikke kan forklares av forskjellige ressurser eller ulik botid.

Den etniske segregeringen på arbeidsmarkedet har også betydning for den observerte forskjellen i permisjonsuttaket mellom norskfødte og innvandrede fedre. Det er imidlertid ikke den viktigste forklaringen, i og med at en stor del av forskjellen består selv etter kontroll for yrker og bransje.

6 Fars permisjon i praksis – begrunnelser for fordeling og betydning for likestilling

For å få en bedre forståelse av hvilke avveininger som ligger bak måten foreldre fordeler foreldrepermisjonen på, og hvilken betydning delingen av permisjonen har for hvordan foreldre organiserer arbeidet hjemme og ute under og etter foreldrepermisjonen, har vi gjennomført en kvalitativ studie blant fedre som fikk barn i perioden 2012–2015, og som tok ut hele fedrekvoten eller mer. Fedrene i undersøkelsen hadde altså rett til 10, 12 eller 14 ukers fedrekvote avhengig av når de fikk barn (se tabell 2.1 i kapittel 2 for en oversikt over fedrekvotens lengde). Uttak av fedrekvoten innebar dermed forholdsvis langt fravær fra jobben, enten samlet eller i bolker. Fedrekvoten hadde på dette tidspunktet eksistert i omtrent 20 år (se kapittel 1). Den var dermed godt kjent og innarbeidet på de fleste arbeidsplasser og ble benyttet av det store flertallet av fedre i både offentlig og privat sektor (Kitterød mfl. 2017; Rudlende & Bryghaug 2017; Schou 2017).

I dette kapitlet presenterer vi resultater fra denne undersøkelsen. Vi starter med å beskrive studien. Deretter presenterer vi analyser av fedrenes holdninger til fedrekvote, begrunnelsene deres for hvorfor de og partneren deres fordelte og organiserte permisjonen som de gjorde, hva de mener skal til for at fedre skal ta permisjon utover fedrekvoten, og hvilke erfaringer de har med søknadsprosessen og NAVs løsninger. Videre analyserer vi fedrenes fortellinger om hva de gjorde i permisjonstiden, hvordan de selv og partneren har tilpasset seg hjemme og i yrkeslivet etter permisjonstiden, og hvordan de vurderer betydningen av erfaringene under permisjonen for senere tilpasning. Til slutt presenteres en oppsummering og konklusjon.

Den kvalitative studien består av dybdeintervjuer med tolv fedre. Hvert intervju varte i omtrent en time og ble gjennomført av Kantar TNS i løpet av mars og april 2018. Kantar TNS stod også for å rekruttere informanter og transkribere intervjuene. ISF hadde hovedsvaret for å utforme intervjuguiden. I tillegg til spørsmål om hvor mye permisjon far og mor tok, og hvorfor de fordelte permisjonen som de gjorde, dreide intervjuene seg om fedrenes holdninger til fedrekvote, hvordan de opplevde NAVs prosedyrer for å søke om foreldrepenger, hva

de gjorde i permisjonstiden, i hvilken grad de hadde kontakt med jobben, og hva denne kontakten bestod i, hvordan de opplevde det å ha permisjon, og hva de mener skal til for at de selv og andre fedre tar mer permisjon enn fedrekvoten. De ble også spurt om hvordan arbeidsgiveren forholder seg til at far tar foreldrepermisjon, og hvor mye permisjon det er vanlig å ta blant kolleger og venner. Videre ble fedrene bedt om å fortelle hvordan de og partneren fordelte arbeidsoppgaver under og etter foreldrepermisjonen, hvordan en vanlig dag ser ut i familien nå, om de tenker at erfaringene fra permisjonstiden har betydning for hvordan hus- og omsorgsarbeidet fordeles og organiseres senere, og om noen av foreldrene foretok noen endringer/tilpasninger i yrkeslivet etter foreldrepermisjonen.

For å få best mulig innsikt i bredden av permisjonspraksiser og -erfaringer har vi lagt vekt på å få med fedre både med og uten høyere utdanning i studien. I flere tidligere studier på feltet i Norge har det vært en overvekt av fedre med lang utdanning, hovedsakelig fordi det har vært vanskelig å rekruttere dem med mindre utdanning (Brandth & Kvande 2016a, 2016b; Hoel 2013).

6.1 Rekruttering og intervju

Deltakerne til studien ble rekruttert via rekrutteringskanalene til Kantar TNS ut fra følgende kriterier:

Studien skulle omfatte tolv fedre som hadde benyttet hele fedrekvoten eller mer. Vi ønsket seks til åtte fedre som hadde tatt nøyaktig fedrekvoten, og fire til seks fedre som i tillegg hadde benyttet noe av den delbare permisjonen. Fedrene skulle ha fått barn i 2012, 2013, 2014 eller 2015.¹¹ De kunne gjerne ha eldre eller yngre barn i tillegg, men intervjuet skulle primært gjelde for «fokusbarnet» født i årene 2012–2015. Videre gjaldt følgende kriterier:

- Far måtte ha bodd sammen med barnets mor da barnet ble født, og fremdeles bo sammen med henne.
- Verken far eller mor kunne ha barn i andre relasjoner.
- Far måtte være mellom 30 og 45 år.
- Utvalget skulle omfatte seks fedre med kort utdanning (fra videregående skole) og seks med utdanning fra universitet/høyskole (bachelor- eller masternivå).

11 Fedre som fikk barn etter dette, inngår ikke fordi foreldrepenger kan benyttes fram til barnet fyller tre år.

- Både fedre som hadde tatt sammenhengende permisjon på fulltid, og fedre som hadde tatt fleksibel permisjon (splittet den i bolker og/eller tatt permisjon på deltid), skulle være representert.
- Deltakerne skulle ha god geografisk spredning. Både byer og tettsteder skulle være representert.

Den rekrutteringsansvarlige fra Kantar TNS gjennomførte et kort intervju med fedre som var interessert i å delta i studien, for å se om de oppfylte vilkårene for å delta, og for å sørge for at utvalget fikk den ønskede sammensetningen. De som passet inn i studien, ble senere kontaktet for avtale om intervju. De fleste intervjuene ble foretatt over telefon, men noen ble også gjennomført som personlige intervjuer i lokalene til Kantar TNS i Oslo. Deltakerne fikk et gavekort på 750 kroner. ISF fikk oversendt transkriberte intervjuer fra Kantar TNS.¹²

Intervjuene skulle primært dreie seg om permisjonsbruk og -erfaringer i forbindelse med ett bestemt barn (fokusbarnet), men flere av fedrene fortalte også en del om permisjon som de hadde tatt i forbindelse med eldre og yngre søsken av dette barnet. Informanter med flere barn kunne ha litt vanskelig for å skille mellom permisjonsperioder og -erfaringer for de ulike barna, og intervjueren måtte av og til stille noen oppfølgingsspørsmål for å avklare hvilket barn de faktisk fortalte om. I noen tilfeller benytter vi i denne rapporten materiale fra fedrenes fortellinger om permisjon også med yngre eller eldre barn. Dette kan blant annet illustrere hvordan fars og/ellers mors erfaringer med tidligere permisjoner har betydning for hvordan de fordeler og bruker permisjonene ved senere barn. Videre kan det bidra til å illustrere hvor stor betydning fedrekvotens lengde har for fars uttak av permisjon. Flere av fedrene hadde opplevd å få barn under forskjellige regelverk, slik at de for eksempel hadde rett til en kvote på 14 uker med ett barn og 10 uker med det neste. Selv om far har god erfaring med 14 ukers permisjon med ett barn, er det ikke gitt at han tar like lang permisjon med et senere barn, som blir født etter at fedrekvoten er redusert til 10 uker.

I en del tilfeller brukte intervjueren også noe tid på å få klarhet i hvor mye permisjon far og partneren egentlig hadde tatt. Dette hang delvis sammen med at noen av intervjuene dreide seg om barn som var født en del år tilbake i tid, men også med at mange hadde kombinert perioder med foreldrepenger med ferie, avspasering eller ubetalt permisjon, slik at det samlede fraværet fra jobben var lengre enn hva antall dager med foreldrepenger skulle tilsi. Flexibelt uttak av foreldrepenger ved at permisjon tas ut i flere bolker og/eller på deltid i

¹² ISF fikk også oversendt seks av lydfilene fra intervjuene. Seks av informantene ønsket midlertidig ikke at lydfilene skulle utleveres til ISF. Lydfilene vil bli slettet når prosjektet avsluttes.

kombinasjon med yrkesarbeid, kunne også gjøre det utfordrende å fastslå hvor mye permisjon far egentlig hadde tatt. Dette omtales nærmere i avsnitt 6.7.6.

6.2 Utvalg

Utvalget av informanter omfatter tolv fedre i alderen 36–44 år (se tabell 6.1 for en oversikt).¹³ Fem av fedrene har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og sju har utdanning på bachelor- eller masternivå. Det er god geografisk spredning i materialet, og både store og små byer og enkelte tettsteder er representert. Seks av fedrene jobbet i offentlig sektor, én var ansatt i en frivillig organisasjon, to var ansatt i privat sektor, og tre var selvstendig næringsdrivende. Av de sistnevnte var det én som kombinerte eget firma med en jobb i privat sektor, og én som kombinerte eget firma med en jobb i offentlig sektor. Alle fedrene hadde full jobb, og noen hadde en arbeidstid som strakte seg utover vanlig fulltidsarbeid. Alle hadde partnere som var i full jobb. Fem av mødrene var ansatt i offentlig sektor, fire var ansatt i privat sektor, og én var selvstendig næringsdrivende. De fleste jobbet vanlig fulltid, men noen hadde en arbeidstid som strakte seg utover dette. Informasjon om utdanning og/eller yrke mangler for enkelte av mødrene.

Informantene våre og partnerne deres er ikke representative for foreldrepar i Norge. Utvalget har en overvekt av fedre i offentlig sektor og forholdsvis mange mødre i privat sektor. Det skiller seg også ut ved at nesten alle fedrene oppgir at partneren har full jobb.¹⁴

13 Av anonymitetshensyn bruker vi fiktive navn og ganske generelle yrkesbetegnelser, og vi oppgir ikke hvor i landet informantene bor. Vi oppgir heller ikke eksakt fødselsmåned for barnet. Fedrene omtaler ofte barnet som «hun» eller «han». For å bevare flyten i sitatene og fedrenes anonymitet har vi i en del tilfeller byttet om på barnas kjønn.

14 Deltidsandelen blant mødre er fremdeles forholdsvis høy i Norge. Ifølge Arbeidskraftundersøkelsen har omtrent 30 prosent av yrkesaktive mødre med barn under 18 år deltidsarbeid, målt ved avtalt ukentlig arbeidstid (<https://www.ssb.no/statbank/table/11631/tableViewLayout1/>).

Tabell 6.1. Oversikt over informanter etter intervju tidspunkt (navnene er fiktive)

Deltakere	Fokus- barn født	Kvotens lengde / fars uttak (uker)	Fleksibelt uttak	Mors permisjon (kompen- sasjon)	Barnets alder ved barne- hagestart	Partner	Øvrige barn. Fødselsår, kvotens lengde / fars uttak (uker)
Arild (1), fagbrev vgs., ambulanse- sjåfør, offentlig sektor (heltid)	2015, vinter	10/16 (litt hjelp av besteforeldre)	Nei	8 md. (100 %)	Ett år	Offentlig sektor (heltid)	2017, 10/10
Bjørn (2), mester, høyskolelektor, offentlig sektor (55 t)	2014, vinter	14/22? (Uklart.) Oppgir 22 uker, men jobbet én dag per uke, tilsvarende 17,6 uker	Ja. Splittet i 2 bolker, tids- konto (besteforeldre 1 dag per uke)	Uklart. Tok resten. Tidskonto, jobbet 1 dag per uke (100 %)	14 md.	Mester, offentlig sektor (55 t)	2006, 6 / mer enn kvoten 2008, 6 / mer enn kvoten 2010, 10 / mer enn kvoten
Christian (3), bachelor, spesial- sykepleier, offentlig sektor (37,5 t)	2014, vår	14/14	Ja. Bolker over 5 md. (pass av besteforeldre)	8 md. (100 %)	Ca. 15 md.	Helse/ omsorg, privat sektor (37,5 t)	2010, 10/10 2012, 12/12
Didrik (4), mester, leder, frivillig organisasjon (45 t)	2015, sommer	10/10? (Uklart.) Borte fra jobb ca. 4 md. Ferie, av- spasering, ulønnet perm + off. hellig- dager	Tja. Borte fra jobb i 4 md., men deler av dette var ferie, avspasering osv.	8–9 md. (100 %)	Ca. 14 md.	Administra- sjon, offentlig sektor (37,5 t)	2013, 14/uklart (oppdelt og kombinert med ferie, avspasering og helligdager)
Eivind (5), høyskole, driftskoordinator, offentlig sektor (43 t)	2014, høst	10/10 Far utsatte perm. Besteforeldre noen uker etter mors perm	Nei	9 md. (100 %)	Ca. ett år (innkjøring i fars perm)	Øk./adm. (40 t + mye overtid i perioder)	2016, 10/9 md. (kvote + fellesdel)

Deltakere	Fokus- barn født	Kvotens lengde / fars uttak (uker)	Fleksibelt uttak	Mors permisjon (kompen- sasjon)	Barnets alder ved barne- hagestart	Partner	Øvrige barn. Fødselsår, kvotens lengde / fars uttak (uker)
Frederik (6), fagbrev vgs., butikkmed- arbeider, privat sektor (40–42 t)	2014, vår	14/14 Far utsatte perm. Mor ulønnet perm. Far kvote + ferie	Nei	12–13 md. (fellesdel + ulønnet perm) (100 %)	Ca. 14 md. (inn- kjøring i fars perm)	Videre- gående, privat sektor (35 t / sykmeldt)	2012 12/uklart (trolig kvoten)
Gaute (7), høyskole, ungdomsarbeider + sjåfør da barnet ble født; nå: sjåfør + eget firma, privat sektor / selvstendig (70–80 t)	2013, vår	14/14 Oppgir at han tok 8 dager utover kvoten, men dette var avspasering.	Ja. Perm 2 dager per uke i ca. ½ år, barnehage 3 dager	10 md. (80 %) + ferie	11 md.	Bachelor, offentlig sektor (40–50 t)	2017, 10/10 (spredt over ½ år, kombinert med ulønnet perm for mor)
Hallvard (8), bachelor, lærer da barnet ble født; nå: prosjekt- leder, offentlig sektor (37,5 timer)	2014, høst	10/10	Tja. Perm i 2 bolker, ferie innimellom	9 md. (100 %) + ferie	Ca. ett år (innkjøring i fars perm)	Bachelor, selvstendig (40 t)	2006, 6/6 2009, 6/6
Iver (9), bachelor, ingeniør/leder, offentlig sektor (45 t)	2014, vinter	14/14	Ja. Perm i 2 bolker. Bolk 2 på sommeren etter barne- hagestart.	Ca. 8 md. (100 %) + 4 uker ferie i fars perm	11 md.	Bachelor, offentlig sektor (37,5 t)	2016, 10/10
Jarle (10), fagbrev vgs., bygg og anlegg da barnet ble født, nå: utvikler, privat sektor (40 t)	2012, vinter	12/12	Nei. Tok kvoten i ett. I tillegg flere bolker med ulønnet permisjon	Uklart. Syk etter fødsel. Far mye hjemme	Ca. ett år	Bachelor, arbeidsledig da barnet ble født, nå: heltid, mer- kantilt (40 t)	2008, 6/uklart (trolig kvoten)

Deltakere	Fokus-barn født	Kvotens lengde / fars uttak (uker)	Fleksibelt uttak	Mors permisjon (kompen-sasjon)	Barnets alder ved barne-hagestart	Partner	Øvrige barn. Fødselsår, kvotens lengde / fars uttak (uker)
Knut (11), fagbrev, vgs., ungdoms-arbeider + eget krea-tivt firma, offentlig sektor / selvstendig (36 t)	2015, høst	10/10 (litt uklart). Jobbet 50 % etter perm i ca. 6 md.	Nei	Uklart, ca. 8 md. (80 %)	Ca. 19 md. (far + bestefor-eldre etter perm)	Bachelor, heltid, privat sektor (jobber veldig mye)	
Lasse (12), fagbrev, vgs., selvstendig (50 t+)	2012, vår	12/12 (litt uklart, mulig + ferie)	Nei	Uklart, ca. 11 md. (80 %)	Ca. 14 md.	Videre-gående, privat sektor (37,5 t)	

To av fokusbarna (altså det barnet som intervjuet primært skulle dreie seg om) var født i 2012, ett var født i 2013, seks var født i 2014, og tre var født i 2015. Fem av informantene falt inn under en ordning med 10 ukers fedrekvot (med fokusbarnet), to falt inn under en ordning med 12 ukers kvote, og fem falt inn under ordning med 14 ukers kvote. Alle fedrene bortsett fra to hadde eldre eller yngre barn i tillegg til fokusbarnet, og flere av dem falt da inn under en ordning med kortere eller lengre kvote enn de hadde med fokusbarnet. For enkelte fedre var det litt uklart hvor mange dager/uker med foreldrepenger de egentlig hadde tatt. Etter avklaring med intervjueren viste det seg at de fleste (10 stykker) hadde tatt permisjon omtrent tilsvarende den gjeldende kvoten, mens to hadde tatt klart mer. Flere av fedrene hadde imidlertid vært lenger borte fra jobben enn den gjeldende kvoten skulle tilsi, ettersom de hadde kombinert foreldrepenger med ferie, avspasering, offentlige helligdager eller ulønnet permisjon. Seks av fedrene hadde tatt kvoten på heltid og i én bolk, mens de øvrige hadde en eller annen variant av fleksibelt uttak ved at de hadde tatt kvoten i flere bolker og/eller på deltid kombinert med jobb noen dager per uke. Seks av barna hadde begynt i barnehage da de var 11–12 måneder gamle, fire hadde begynt da de var omtrent 14 måneder, ett da det var omtrent 15 måneder, og ett da det var omtrent 19 måneder. I en del tilfeller hadde far deltatt i tilvenningen i barnehagen under sin permisjonstid.

Det var ikke alltid helt enkelt å få klarhet i hvor mye permisjon mødrene hadde tatt, for også mange av dem kombinerte foreldrepenger med ferie og ulønnet permisjon. I de fleste tilfeller hadde mor tatt mødrekvoten pluss hele den delbare delen. Noen hadde altså ulønnet permisjon i tillegg. Én av mødrene hadde dessuten blitt arbeidsledig rett før barnet ble født, og kom senere ut i jobb enn planlagt ettersom det tok tid å finne ny jobb. En annen hadde mye helseplager etter fødselen og kom senere tilbake til jobb på grunn av det. Kun for to av mødrene framgikk det klart av intervjuene at de ikke hadde tatt hele den delbare delen, men også disse mødrene hadde tatt ut klart mer foreldrepenger enn barnets far. Åtte informanter oppga at de hadde valgt en løsning med hundre prosent kompensasjonsgrad, mens tre hadde valgt åtti prosent kompensasjonsgrad. Én av informantene husket ikke hvilken ordning de hadde hatt.

Samlet sett kan intervjuene i vår studie tyde på at det kan være vanskelig å få helt korrekte opplysninger om fars og mors bruk av foreldrepenger dersom man bruker strukturerte intervjuer, slik det er vanlig å gjøre i forskning på feltet (for eksempel Bringedal & Lappegård 2012b; Grambo & Myklebø 2009; Schou 2017). Dette kan dels bunne i at man spør om permisjon noen år tilbake i tid, dels i at foreldre som har flere barn, kan blande sammen permisjonsuttak for de ulike barna, og dels i at perioder med foreldrepenger ofte kombineres med ferie,

avspasering og ulønnet permisjon og/eller splittes i flere bolker. I flere tilfeller brukte intervjuerne i vår undersøkelse mye tid på å få klarhet i hvor mye foreldrepenger far (og partner) egentlig hadde tatt, når og hvordan uttaket skjedde. Dette gjaldt også for barn født så sent som i 2014 og 2015. Eksempelene illustrerer også at antall dager med foreldrepenger, slik det kan observeres i offentlige registre, i mange tilfeller ikke er et godt mål på hvor lenge far faktisk er hjemme og har hovedansvaret for barnet. På den ene siden har far ofte lengre sammenhengende perioder hjemme enn det foreldrepengeuttaket tilsier, fordi betalt permisjon kombineres med ferie, avspasering eller ulønnet permisjon. På den andre siden kombinerer også mor den betalte permisjonen sin med ferie, ulønnet permisjon og så videre, særlig hvis uttaket skjer om sommeren. Videre hadde vi eksempler på at far hadde hatt ansvaret for tilvenningen av barnet i barnehagen under sin permisjon, slik at tiden hjemme alene med barnet ble kortere enn det registrerte foreldrepengeuttaket. Dette var ikke nødvendigvis noe foreldrene hadde planlagt, men skjedde mer som en følge av når barnet var født, og når man fikk tilbud om barnehageplass.

6.3 Holdninger til fedrekvote

Flere spørreundersøkelser har vist at fedrekvoten har bred støtte blant fedre og mødre i Norge (Bringedal & Lappegård 2012a; Grambo & Myklebø 2009; Schou 2017). Oppslutningen varierer litt avhengig av spørsmålsformuleringen og hvem som inngår i utvalget, og det varierer også litt hvor lang man mener kvoten bør være, men uansett støtter det store flertallet av foreldre ideen om at noe av foreldrepermisjonen bør forbeholdes far. Det ser også ut til at oppslutningen har økt i løpet av de siste årene. I NAVs foreldrepengeundersøkelse i 2017 svarte 89 prosent av fedrene og 83 prosent av mødrene at de syntes det skulle være en kvote for far i foreldrepermisjonen. Dette var klart høyere andeler enn i en tilsvarende undersøkelse fra 2008 (Schou 2017).

Som vi kunne vente, uttrykker også fedrene i vår undersøkelse en overveldende støtte til prinsippet om at noe av foreldrepermisjonen skal reserveres for far. Dette er altså fedre som har benyttet minst hele kvoten, og som selv har meldt seg til å delta i et intervju om synspunkter på og erfaringer med foreldrepermisjon. Støtten til fedrekvoten var imidlertid overraskende sterk også i en studie som vi har gjort tidligere, av fedre som tok mindre permisjon enn fedrekvoten (Kitterød mfl. 2017). Også karrierefedrene som hadde begrenset sitt eget uttak, argumenterte der sterkt for lengre kvote og mer tvang for å sikre mer likestilling i arbeidslivet, mens fedrene i arbeiderklassejobber argumenterte for kvotens

verdi for likestilling hjemme ved at den bidrar både til at far skal kunne bli en like nær omsorgsperson som mor, og til en likere fordeling av ansvaret hjemme og ute. Fedrene i studien som vi presenterer her, benytter de samme begrunnelsene. Det handler om tidlig tilknytning til barnet, fordeling av belastning hjemme og fordeling av ulemper med å være borte fra jobb.

Fedrene ble bedt om å reflektere rundt hva som er positivt med å ha en kvote for far i permisjonen, og hva som eventuelt kan være negativt med det. I tillegg til personlige historier om positive erfaringer med det å ha permisjon kom det fram synspunkter om at det er fint for barnet å bli godt kjent med begge foreldrene, fint for mor å komme ut i jobb igjen mens far har hovedansvaret hjemme, og ikke minst at det er fint for far å bli kjent med og lære å tolke barnet. «Og bli kjent med den nye klumpen. Det er ikke så veldig mye verbal kommunikasjon, da, men bare det å lære seg hva de forskjellige typene skriking og gurgling betyr, er et eget språk, det òg» (Jarle, bygg og anlegg / utvikler).

Litt avhengig av konteksten omtalte fedrene det å ha foreldrepermisjon både som et gode og som en byrde. Fars permisjon ble derfor både begrunnet med at det er viktig at begge foreldrene får del i den gleden og den fantastiske opplevelsen det er å tilbringe mye tid med barnet det første leveåret, og med behovet for å dele på arbeidet ved å ha barn. «Altså, det er bonding, og det er jo å dele belastningen og litt sånn» (Iver, ingeniør med lederansvar).

Tabell 6.2. Begrunnelser for fordelingen av foreldrepermisjonen

Deltaker, fokusbarn, kvotens lengde	Bruk av foreldrepenger (ofte ulønnet permisjon, avspasering, hjelp fra slektninger)	Øvrige barn. Fødselsår, kvotens lengde / fars uttak	Begrunnelse for permisjon (fordeling, lengde, fleksibelt uttak osv.)
Arild Barn: 2015, vinter Kvote: 10 uker	Far: 16 uker i én bolk Mor: 8 md. (100 % kompensasjon)	2017, 10/10	Fokusbarn: Tok mer enn kvoten fordi mor ville tidlig tilbake i jobb. Far syntes dessuten det var fint å få tid med barnet. Neste barn (2017): Tok bare kvoten. Mor bestemte og ønsket maksimalt av «sin» perm.
Bjørn Barn: 2014, vinter Kvote: 14 uker	Far: Oppgir 22 uker, men jobbet én dag per uke. Uttak i to bolker. Tidskonto. Mor: Tok resterende perm. Tidskonto. Jobbet én dag per uke (100 % kompensasjon).	2006, 6 / mer enn kvoten 2008, 6 / mer enn kvoten 2010, 10 / mer enn kvoten	Har tatt mer enn kvoten med alle barna. Viktig å «være på» som far. Dessuten synes kona det er fint å komme tilbake til jobb, ikke miste kontakten med arbeidsplass og karriere. Tidskonto – jobbet én dag per uke, barnet ble passet av bestemor. Far ønsket å holde kontakten med jobben og slutføre et prosjekt. Dessuten fint å strekke ut permenn. Bestemor syntes det var hyggelig å passe barn. Far tok perm i to bolker. Passet godt med hans og mors arbeidssituasjon og for arbeidsgiveren.
Christian Barn: 2014, vår Kvote: 14 uker	Far: 14 uker. Uttak i bolker over 5 md. Mor: 8 md. (100 % kompensasjon)	2010, 10/10 2012, 12/12	Tok akkurat kvoten. Ikke lyst på eller behov for mer. Hadde heller ikke fått lov av kona. Greit at kona tok mest; hadde mest behov for det, dessuten praktisk med amming. Delte opp kvoten for å tilpasse til jobben – hadde arbeidsoppgaver i bolker. Ønsket dette selv (interessante oppgaver) + fint for arbeidsgiveren. Barnet ble passet av besteforeldre når far jobbet. Fint også å få drøyd permisjonen til barnehagestart.
Didrik Barn: 2015, sommer Kvote: 10 uker	Far: 10 uker? (Uklart.) Borte fra jobb ca. 4 md. inkl. ferie, avspasering, ulønnet perm, helligdager. Mor: 8–9 md. (100 % kompensasjon)	2013, 14 / uklart, trolig mer enn kvoten (oppdelt, kombinert med ferie, avspasering, helligdager)	Tok kvote + litt ulønnet perm. Mor «satte foten ned» for at far skulle ha mer betalt perm. Tok mer enn kvoten med første barn, men mor ville ha fellesdelen med fokusbarnet. Følte at hun «gikk glipp av noe». Strategisk planlegging for å strekke permisjonen lengst mulig. Avspasering/ferie i stedet for perm i uker med off. helligdager.

Deltaker, fokusbarn, kvotens lengde	Bruk av foreldrepenger (ofte kombinert med perioder med ferie, ulønnet permisjon, avspasering, hjelp fra slektninger)	Øvrige barn. Fødselsår, kvotens lengde / fars uttak	Begrunnelse for permisjon (fordeling, lengde, fleksibelt uttak osv.)
Eivind Barn: 2014, høst Kvote: 10 uker	Far: 10 uker i én bolk. Utsatte permisjonen litt. Mor: 9 md. (100 % kompensasjon)	2016, 10 / 9 md. (kvote + fellesdel)	Tok kvoten i én bolk for å unngå oppstykkning av hensyn til jobben. Utsatte perm noen uker for å få det til å klaffe med barnehagestart. Passet også med ferieavvikling på jobb. Barnet ble passert av en slektning mellom mors og fars perm. Tok fellesdelen med det første barnet fordi mor hadde vært student og begynte i jobb raskere enn planlagt. Dessuten aktivitetskrav til mor for at far kunne ta perm.
Fredrik Barn: 2014, vår Kvote: 14 uker	Far: 14 uker i én bolk. Utsatte permisjonen litt. Mor: 12–13 md. (mors del, fellesdel, ulønnet perm) (100 % kompensasjon)	2012 12 / uklart trolig kvoten)	Tok kvote, ikke fellesdel. Mor ville amme lengst mulig. Skulle gjerne hatt lengre perm, men ikke «på bekostning av mor sine uker». Føler barnet trenger mor mer enn far i begynnelsen (amming og trygghet). Utsatte permisjonen for å treffe barnehagestart. Dessuten fint å ha perm om sommeren og lettere for arbeidsgiver å finne hjelp om sommeren. Mor litt ulønnet perm etter betalt perm (før fars perm). Økonomisk lønnsomt at mor tok dette fordi far tjente best.
Gaute Barn: 2013, vår Kvote: 14 uker	Far: 14 uker. Uttak to dager per uke i ½ år, kombinert med barnehage Mor: 10 md. (80 % kompensasjon)	2017, 10/10 (fleksibel, spredt over ca. ½ år, kombinert med ulønnet perm for mor)	Tok kvote, men ikke fellesdel. Tok to dager per uke. Passet med jobben. Vanskelig å være borte fra jobb fire uker i strekk. Krevende fase på jobb. Var leder. Er dessuten ganske rastløs. Hadde ikke likt å være hjemme med barn i tre måneder. Kombinerte med barnehage. Fikk plass da barnet var 11 md. Mor hadde perm + ferie fram til da. Tar fleksibel/oppdelt perm også med barn nr. to.
Hallvard Barn: 2014, høst Kvote: 10 uker	Far: 10 uker. To bolker, ferie imellom Mor: 9 md. (100 % kompensasjon)	2006, 6/6 2009, 6/6	Tok kvote, ikke fellesdel. Ønsket perm da barnet var litt større og mor ferdig med amming. Fint å ha perm om sommeren. Også en fordel å kunne spe på med ferie for å drøye perm til barnehagestart. Tok alt i én bolk. Hadde perm på deltid kombinert med jobb med et eldre barn, men syntes det ble oppstykket, ikke nok oppmerksomhet på barnet.
Iver Barn: 2014, vinter Kvote: 14 uker	Far: 14 uker i to bolker (7 uker på høsten og 7 uker på sommeren) Mor: Ca. 8 md. (100 % kompensasjon)	2016, 10/10	Tok akkurat kvoten. Skulle gjerne levert barnet i barnehage ved 8 måneders alder grunnet krevende jobb, lån osv. Mor ønsket å ha fellesdelen. Dette var greit for far. Tok akkurat kvoten også med barn nr. to. Mor var tydelig på at hun ville ha alt.

Deltaker, fokusbarn, kvotens lengde	Bruk av foreldrepenger (ofte kombinert med perioder med ferie, ulønnet permisjon, avspasering, hjelp fra slektninger)	Øvrige barn. Fødselsår, kvotens lengde / fars uttak	Begrunnelse for permisjon (fordeling, lengde, fleksibelt uttak osv.)
<p>Jarle Barn: 2012, vinter Kvote: 12 uker</p>	<p>Far: 12 uker i én bolk (+ ulønnet perm) Mor: Uklart. Ikke i form, nye hjemme første året</p>	<p>2008, 6 / uklart (trolig kvoten)</p>	<p>Tok kvote, men ikke fellesdel. Passet uansett dårlig for jobben at han var borte. Tok derfor alt på en gang. Kona hadde større behov for perm enn han (var ikke helt i form). Støtte av besteforeldre. Kunne tenkt seg perm på deltid, men fant ikke ut hvordan man søkte om det.</p>
<p>Knut Barn: 2015, høst Kvote: 10 uker</p>	<p>Far: 10 uker (oppgir mer enn kvoten, men det overskytende var trolig ulønnet ferie / perm). Jobbet 50 % etter permisjonen og fram til barnehagestart da barnet var ca. 18 måneder. Mor: Ca. 8 md. (80 % kompensasjon)</p>		<p>Tok kvote. Diskuterte litt med kona om han skulle ha noe av fellesdelen, men kan ikke huske at de var uenige om dette. Valgte perm med 80 % kompensasjon for å få lengst mulig perm. Ønsket ikke at barnet skulle i barnehage før han var ca. 1 ½ år. Jobbet selv 50 % etter avsluttet perm og fram til barnehagestart. Barnet ble ellers passet av besteforeldre pluss at mor hadde litt fri mellom to jobber.</p>
<p>Lasse Barn: 2012, vår Kvote: 12 uker</p>	<p>Far: 12 uker i én bolk (oppgir at han tok 14 uker, som var akkurat kvoten, men kvoten var på 12 uker. Blander kanskje med ferie.) Mor: Ca. 11 måneder (80 % kompensasjon)</p>		<p>Tok kvote, men ikke fellesdel. Mor bestemte denne delingen, og far syntes det var greit. Svangerskap/fødsel tøffest for damene. De kan dessuten følge opp best når barna er små. Tok perm i én bolk «etter at mor var ferdig». Kombinerte med ferie sånn at det passet med barnehagestart.</p>

Det var også en klar forståelse blant fedrene at selv om menns permisjonsbruk nå er godt innarbeidet i de fleste miljøer og på de fleste arbeidsplasser, er det fremdeles viktig at det er en kvote reservert for far. Dette ble begrunnet på flere måter.

For det første innebærer kvoten at far slipper å argumentere overfor mor for å få lov til å ta foreldrepermisjon. Fedrene hadde enten selv erfart eller hørt om andre som hadde erfart, at mor gjerne ville ha mest mulig permisjon. Derfor var det viktig at fars rettigheter var lovfestet, og at fordelingen av disse ukene var løftet ut av diskusjonene i hvert enkelt par. Ett eksempel er Arild (ambulansesjåfør), som sier det slik:

Da slipper de i hvert fall å diskutere med mor hvor lite de får ta, for å se det på den siden. For det har jeg hørt flere mødre klage på, at det er mange som sier at de gjerne skulle hatt mer av far sin tid. Men som far, det er ikke mer enn det burde være med to og en halv måned, i min mening.

Også dette utsagnet fra Didrik (leder) illustrerer hvor styrende kvoten kan være for hvordan foreldre fordeler permisjonen seg imellom:

Hadde kvota vært åtte uker, så tror jeg færre hadde tatt ut mer. Hadde det vært seks uker, så tror jeg færre hadde tatt ut mer, og så videre. Jeg tror det fremdeles ligger litt i bunnen hos oss at den tradisjonen med at det er ..., at barn trenger mor, den sitter hardt i.

For det andre innebærer kvoten at far slipper å forhandle med arbeidsgiveren. Fedrekvoten er en ferdigforhandlet rettighet som både arbeidsgiver og kolleger respekterer og ser det som en selvfølge at far skal benytte. Det gjelder uansett hvor lang kvoten er. Dette var også et viktig funn i den tidlige forskningen om fedrekvoten i Norge, den gang kvoten var ganske ny og fremdeles bare på fire uker (Brandth & Kvande 2003), og det gjelder altså fremdeles etter at fedrekvoten har eksistert i godt over tjue år og er utvidet en rekke ganger. Hagen (2017), som har undersøkt arbeidsgiveres holdning til foreldrepermisjon i utvalgte bransjer i privat sektor, finner da også at arbeidsgivere ønsker å legge til rette for foreldres permisjoner.

Selv om enkelte fedre i undersøkelsen vår hadde opplevd at arbeidsgiveren hadde ønsket om *når* de skulle ta ut kvoten, og *hvordan* den skulle tas ut (samlet, i flere perioder osv.), var det nesten ingen som fortalte om negative reaksjoner fra arbeidsgiveren på at de skulle ha fedrekvote. Arild (ambulansesjåfør) mente det kunne ha vært vanskelig for ham å ta permisjon hvis det ikke hadde vært for kvoten, ettersom de i perioder var knapt bemannet («lite folk»)

på arbeidsplassen hans og det ikke alltid var like lett med vikarer. Takket være fedrekvoten møtte han stor velvilje hos arbeidsgiveren da han søkte om permisjon («... det er så innbarka»). Men dersom det ikke hadde vært en kvote, trodde han det ville vært større press for at man skulle ta minst mulig.

Lignende synspunkter kom fram i flere intervjuer. Jarle (bygg og anlegg / utvikler) karakteriserte miljøet på sin tidligere arbeidsplass som ganske røft og mannsdominert, men han fikk likevel gjennomslag for å ta fedrekvoten, takket være at den var lovfestet. («For med den arbeidsgiveren i alle fall så trengte jeg at det var obligatorisk for å få det gjennom, rett og slett. Det å være sammen med familien er veldig viktig.»)

Imidlertid var det ikke like opplagt at arbeidsgiver ville stille seg positiv til at far skulle ta noe av den delbare permisjonen. Derfor kunne det være vanskelig å be om permisjon utover kvoten, noe som illustreres i følgende utsagn:

... overfor arbeidsgiver så er det ikke så vanskelig å si at du skal ha fedrekvote på seksten uker hvis det er det som er kvoten, men å si at du skal ha seksten uker hvis det er ti uker som er kvoten, den sitter litt lenger inne (Fredrik, butikkmedarbeider).

For det tredje legger kvoten et sterkt press på far om å ta permisjon, selv om han kanskje ikke synes det passer så godt med tanke på jobben og kan være redd for å miste arbeidsoppgaver eller komme bakpå sammenlignet med kolleger. Til tross for at fedrene i undersøkelsen vår forteller om mange positive erfaringer med å være hjemme med barn i foreldrepermisjon og mener at både far og barn (og mor) tjener på at far tar permisjon, kom det altså fram argumenter om at det fremdeles er viktig med en fedrekvote for å sikre at far faktisk tar permisjon. Her er det altså ikke mor eller arbeidsgiver som kan være en hindring, men snarere det at far selv velger bort permisjonen. «Ja, jeg tror det er viktig med kvote, for ellers tror jeg det er mange menn som velger det vekk, og det er verken bra for mann eller barn eller relasjonen imellom» (Hallvard, prosjektleder). I tillegg til at noen kan være redde for å gå glipp av ting som skjer på jobben, ble det nevnt at far ofte er hovedforsørger, og at det derfor kan passe bedre at mor tar permisjon. Noen trakk også fram at en del fedre kan tenkes å foretrekke mer tid med barna når de er større, framfor i det første leveåret. Far trenger altså ikke bare hjelp til å sette grenser overfor mor og arbeidsgiver, men også til å ta de «riktige» valgene selv. Dersom far ikke tar permisjon, kan dette ha negative konsekvenser for både mor, far og barn, noe som kommer fram i dette utsagnet:

Jeg synes det er bra at de sier at menn skal være hjemme i så og så mange uker. Jeg tror at hvis du ikke sier det, så vil noen ikke være hjemme i det hele tatt. Jeg sier ikke at de skal bestemme selv at du ikke skal være hjemme i det hele tatt. Men jeg synes at noen uker må du være hjemme uansett. For noen vil komme da og si at de ikke skal være hjemme i det hele tatt. Også kanskje mor føler at hun må være hjemme, og da, ja, da blir det skjevt igjen. Men jeg tror at noen uker, så skal det være pålagt for fedre å være hjemme. Så de får den tilknytningen til barna. Jeg tror det er bra for barna òg (Christian, spesialsykepleier).

I den tidlige forskningen om fedrekvoten ble kvoten noen ganger omtalt som en «kjærlig tvang» (Brandth & Øverli 1998) for å få fram at den både var en rettighet og en plikt, og at en slik ordning så ut til å være nødvendig for å øke fedres permisjonsbruk. Vår undersøkelse kan tyde på at fedrekvoten fremdeles er viktig for at det å ta foreldrepermisjon skal være et selvfølgelig valg for far, og at den dermed fremdeles kan betraktes som en «kjærlig tvang». Det at fedre tok kortere permisjon etter at fedrekvoten ble redusert fra 14 til 10 uker i 2014 (Rudlende & Bryghaug 2017), peker i samme retning.

Selv om det i vår undersøkelse kom fram en overveldende støtte til at en del av foreldrepermisjonen skal reserveres for far, var det også en klar oppfatning at en fastsatt kvote ikke passer like godt for alle og i alle situasjoner: «... det er mye forskjellige jobbsituasjoner vi er i, livssituasjoner» (Eivind, driftskoordinator). Særlig ble det nevnt at å ta permisjon kunne være problematisk dersom man var selvstendig næringsdrivende eller nettopp hadde begynt i ny jobb. Det ble også pekt på at uttak av kvote kunne være mer utfordrende i privat enn i offentlig sektor:

... og jeg kjenner mange som jobber i det private næringslivet, og jeg tror kanskje det er litt andre innfallsvinkler til det der. Litt mer, hvis jeg skal gjette, så er det kanskje litt mer trykk på å levere og prestere, på en annen måte enn jeg har da. Men det er ren gjetting, jeg har ikke egentlig noe grunnlag for å si det (Didrik, leder frivillig sektor).

Men det ble også påpekt at det nettopp derfor var ekstra viktig å ha en kvote som puffet far til å ta permisjon: «Jeg har jo skjønt at det kan være vanskelig hvis noen er selvstendig næringsdrivende, at en ser det umulig å gjennomføre det, men jeg tenker at ingen har en så viktig jobb at de ikke kan ta ut fedrekvoten ...» (Hallvard, prosjektleder). I tråd med dette ble det framholdt at det kan være greit for far å erfare at han ikke er uunnværlig på jobben – å se at «toget ruller framover uansett» (Christian, spesialsykepleier) når man er borte en periode.

Vi fant altså stor oppslutning om fedrekvoten i materialet vårt, men det kom likevel fram synspunkter om at ordningen var for lite fleksibel. Dette dreide seg dels om lengden på kvoten, dels om muligheten for å sjonglere med dager og bolker underveis. Christian (spesialsykepleier) syntes for eksempel at ordningen var litt for «låst», og kunne ønske at mor og far stod friere til å fordele uker seg imellom ut fra hvor mange uker hver av dem ønsket og syntes de trengte. Han argumenterte sterkt for betydningen av at far tar permisjon, både basert på egne erfaringer og på mer generelt grunnlag, men mente samtidig at det burde være mulig å overføre i hvert fall noen uker til mor. Dette begrunnet han blant annet med at i deres tilfelle hadde nok mor større behov for permisjon enn far. Også Gaute (ungdomsarbeider/sjåfør) argumenterte for betydningen av en kvote for å få far til å ta permisjon, samtidig som han mente at «... en skal kunne bestemme litt selv hvor mye mor og far skal ha fordelt ...». Det ble også etterlyst ordninger som kunne gjøre selve permisjonsuttaket mer fleksibelt. Flere opplevde det som veldig stivbeint at man måtte bestemme i forkant akkurat hvilke dager far skulle ha permisjon. Dette gjaldt særlig dersom han skulle kombinere permisjon på deltid med jobb eller barnehage. Hadde man for eksempel i utgangspunktet bestemt at far skulle ha fri to dager per uke, opplevdes det som urimelig at man ikke kunne velge å ta ut tre dager én uke og én dag uka etter, eller å bytte dager innenfor samme uke, uten å måtte rapportere dette til NAV.

Fedrene i materialet vårt hadde litt ulike oppfatninger når det gjaldt hvor mye permisjon som ideelt sett bør reserveres for far. Men uansett var det nærmest unison enighet om at mye kontakt mellom far og barn i løpet av barnets første leveår er viktig, og at dette er noe som samfunnet må legge til rette for og oppmuntre til.

6.4 Hvorfor fordelte foreldrene permisjonen som de gjorde?

Når foreldre skal søke om foreldrepenger fra NAV, står de overfor en rekke valgmuligheter. De må bestemme seg for om de skal ta et bestemt antall uker med 100 prosent lønnskompensasjon (dvs. dekningsgrad av foreldregrunnlaget) eller litt flere uker med 80 prosent lønnskompensasjon. Videre må de bestemme hvordan de skal fordele fellesdelen av permisjonen mellom seg, de må bestemme om de skal ta permisjonen i én eller flere bolker, de må bestemme om de skal ta permisjon på fulltid eller på deltid kombinert med jobb eller andre aktiviteter, og de må bestemme når de skal ta permisjon, for eksempel om far skal ta permisjon rett i etterkant av mors foreldrepengerperiode, eller om de skal forskyve fars del. Det er mange faktorer som spiller inn for hvilke valg som er

nærliggende, mulige og ønskelige, noe som også kommer fram i kvantitative studier (Grambo & Myklebø 2009; Schou 2018).

Når det gjelder fordelingen mellom mor og far, som i praksis dreier seg om hvorvidt far skal ta noe av fellesdelen av foreldrepermisjonen eller ikke, spiller begge foreldres ønsker om å være hjemme med barnet inn, veid opp mot ønsker om nærvær/fravær på jobben (eller i studier). Kanskje har også arbeidsgivers og kollegers holdninger til foreldrepermisjon betydning. Det siste gjelder gjerne særlig fars arbeidsplass, der det kan være stor støtte for at far tar fedrekvoten, men mindre forståelse for at han tar permisjon utover kvoten. Arbeidsgiver kan dessuten ha synspunkter på *når* far bør ta permisjon, og hvorvidt permisjonen bør tas i én eller flere bolker og på hel- eller deltid (Hagen 2017). Barnets fødselstidspunkt kan også ha betydning for hvordan permisjonen utformes. Foreldre anser det gjerne som mest realistisk å få en barnehageplass tidlig på høsten. Er barnet født på vinteren eller våren, må man altså ta høyde for at barnet ikke kan starte i barnehage rett etter permisjonens utløp, og må dermed skjøte på med ferie, ulønnet permisjon eller hjelp fra slektninger eller venner. Det kan også være mer nærliggende å velge en ordning med åtti prosent framfor hundre prosent lønnskompensasjon for å få så lang permisjon som mulig. I avveininger av hvem som eventuelt skal ta ulønnet permisjon, vil mors og fars relative inntekt kunne spille en rolle, og det vil også spille inn hvem som har sterkest ønske om å være hjemme, eventuelt synes det er minst problematisk å være borte fra jobb utover den betalte permisjonen. Om man har slektninger eller andre som kan bidra med barnepass, vil også være viktig. Skal man ta permisjon på deltid, er man avhengig av barnepass de dagene man selv er på jobb, enten ved at barnet går i barnehage, eller ved at det passes hjemme av den andre forelderen eller andre.

I vår undersøkelse spurte vi fedrene hvorfor de hadde fordelt og utformet permisjonen som de gjorde, og særlig hvorfor far tok nøyaktig kvoten / mer enn kvoten. En oversikt over fedrenes begrunnelser er gitt i tabell 6.2.

For samtlige informanter i studien vår var det en selvfølge at de skulle benytte hele fedrekvoten. Dette hadde ikke vært et tema for diskusjon verken med partneren eller med arbeidsgiveren, noe som må ses i lys av at vår studie omfatter fedre som har tatt minst hele fedrekvoten. Når det gjaldt hvorfor de hadde tatt nøyaktig kvoten / mer enn kvoten, kunne vi få litt ulike svar underveis i intervjuene. Det kom an på konteksten, og ofte ble flere momenter trukket fram. Et overordnet hensyn var gjerne å finne best mulige løsninger for å få «kabalens til å gå opp» når det gjaldt økonomi og det å ha gode ordninger for barnet fram til barnehagestart. Dette kunne være særlig utfordrende for foreldre

som hadde fått barn om vinteren eller våren. Her var det eksempler på puslespill med mange brikker i tillegg til den betalte permisjonen, som avspasering, ferie, ulønnet permisjon og hjelp fra slektninger. Perioder med foreldrepenger kunne da plasseres i forkant av, innimellom eller i etterkant av andre ordninger, blant annet avhengig av når man hadde ferie, og når slektninger hadde mulighet for å stille opp.

Det var ingen fortellinger om store konflikter eller omfattende diskusjoner mellom foreldrene om fordeling av foreldrepengedager i materialet vårt. Dette gjaldt uansett om far hadde tatt mer enn kvoten eller nøyaktig kvoten: «Så det er jo sømløst, det er en del ting man slipper å diskutere så mye», Arild (ambulansesjåfør). Likevel viste fedrenes fortellinger at mors ønsker hadde hatt stor betydning for fordelingen av permisjonen. Når far hadde tatt mer enn kvoten, ble dette blant annet begrunnet med mors ønske om å komme tidligere tilbake til jobb, enten for å unngå å komme bakpå i karrieren eller fordi hun savnet de sosiale sidene ved jobben. Dette gikk gjerne sammen med fars ønske om mye tid med barnet, og løsningen ble dermed oppfattet som god for både mor, far og barn. Disse fedrene hadde også arbeidsgivere som var positive til at far tok mer enn kvoten. Arild (ambulansesjåfør), som altså tok 16 uker permisjon med barnet, som var født i 2015, da kvoten var på 10 uker, forklarte valget som følger:

Vi valgte det i lag. Hun ville jo, hun ville tidligere tilbake i jobb, og jeg syntes det var fint å få tid hjemme med ungen. Så begge var med på det. Men jeg lar jo på en måte mor få lov til å styre litt det behovet hun har for å være, i forhold til lengde hun føler på, det er jo ganske lenge å være hjemme i ni og en halv måned og ikke treffe voksne mennesker. Også da tenker jeg at det er litt naturlig å søke seg tilbake til voksenlivet igjen etter en viss tid. Så jeg legger ikke noen føringer på det, hun får lov til å bestemme store deler av akkurat den der.

Bjørn, høyskolelektor, som hadde fire barn og hadde hatt lang permisjon med flere av dem, forklarte valget på denne måten:

Jeg synes det er viktig å være *på* som far. Eh, så har det litt med å gjøre også at kona mi har ikke lyst til å være, eller, det er flere forhold som spiller inn da. Det har å gjøre med at jeg vil *være på* som far, så har det òg å gjøre med at hun synes det er helt OK å være på jobb og ikke miste helt kontakten med arbeidsgiver og karrieren sin osv., så det blir det, tror jeg.

De fleste fedrene i materialet vårt hadde altså tatt nøyaktig fedrekvoten, men flere av dem hadde hatt lengre perioder borte fra jobb fordi de kombinerte

kvoten med ferie eller ulønnet permisjon, men altså uten at de tok foreldrepenger utover kvoten. Dette ble gjerne framstilt som ganske selvsagt, og enkelte forstod først ikke hva intervjueren mente da hun/han spurte om de hadde vurdert å ta mer permisjon – de hadde jo tatt alt de kunne ta. Fellesdelen ble typisk forstått som mors permisjon. Den ble blant annet omtalt som «... mor sin del» (Christian, spesialsykepleier), «... mor sine uker» (Fredrik, butikkmedarbeider) og «... kona sin permisjon» (Hallvard, prosjektleder).

Hvis det hadde vært diskusjon om fordelingen av fellesdelen, var dette i tilfellet mest på fleip. Det var eksempler på fedre som kunne ha tenkt seg å ta litt av fellesdelen, men dette var ikke noe de hadde lagt vekt på å få igjennom. «Det (å ta mer permisjon) hadde jeg ikke fått lov til av kona», sa Christian (spesialsykepleier), og Didrik (leder i frivillig sektor) uttrykte at «... der var det mor som satte foten ned» når det gjaldt om han skulle ha mer permisjon enn kvoten.

Informantene ga flere ulike begrunnelser for at mor burde få styre fordelingen av permisjonen, og også for at det var riktig at mor hadde lengst permisjon. Den mest framtrædende begrunnelsen dreide seg om biologi, enten ved at mor trengte lang permisjon for å komme seg etter fødselen, eller at mor generelt var en bedre omsorgsperson enn far når barna var helt små, og at hun ville amme lengst mulig. Fedrene kunne gi slike begrunnelser på egne vegne, eller de kunne vise til mors argumentasjon. Lasse (eget firma) uttrykte for eksempel at han «... syntes det var helt OK at hun (mor) valgte dette, ettersom det går hardest utover jentene, eller damene, og så klarer hun å følge opp ungen bedre», og Fredrik (butikkmedarbeider) argumenterte slik: «For jeg føler kanskje at barnet trenger mor mer enn far i begynnelsen, både med amming og for å få den tryggheten det behøver.» En av fedrene (Didrik, leder i frivillig sektor) hadde tatt en del av den delbare permisjonen med det første barnet, men nå, med barn nummer to, insisterte mor på at hun ville ta hele fellesdelen ettersom hun følte at hun «gikk glipp av noe» med det første barnet. Far respekterte mors valg, for, som han sa: «... jeg valgte å høre på den, for jeg ser jo poenget der òg. Jeg kjenner henne, da, jeg vet jo at hun har et veldig behov for å ha den nærheten og setter pris på den perioden.» Men Didrik hadde altså likevel mye tid sammen med barn nummer to, ved at han kombinerte fedrekvoten med avspasering, ferie og så videre.

Når det ikke ble store diskusjoner om fordelingen av permisjonen, hang dette til dels sammen med at fedrene ikke hadde veldig sterke ønsker om å ta mer enn kvoten. Didrik uttrykte for eksempel at «... jeg ser ikke helt behov for å ta noe mer heller, jeg, rett og slett. Jeg ville ikke tatt noe mer.» Fredrik (butikkmedarbeider) kunne egentlig godt tenkt seg litt lengre permisjon: «... om jeg hadde

hatt et par uker til, så hadde ikke det gjort noe», men ville ikke insistere på dette, siden det ville gå på bekostning av ukene til mor. Men kanskje viktigere var hensynet til jobben. Fredrik tok hele fedrekvoten, men følte på at jobben begrenset at han kunne ta mer:

Det har med å gjøre at vi har hatt vanskelige tider økonomisk på jobb, og da ville det vært veldig vanskelig for arbeidsgiver hvis jeg hadde tatt mer. Hvis jeg hadde tatt mer, så hadde de måtte ha inn en ekstra person og lært opp, og det ville krevd mye ressurser. Og det hadde gått litt på min samvittighet også, da, å påføre arbeidsgiver også store utlegg.

Uansett hvor lang permisjon mor og far ønsker, går det tydelig fram av data-materialet vårt at lengden på fedrekvoten er sterkt styrende for hvordan foreldrepengedagene fordeles. Flere av fedrene hadde erfaring med å få barn innenfor ulike regler for fedrekvote, og de tilpasset seg stort sett den til enhver tid gjeldende lengden, uavhengig av om de hadde hatt kortere eller lengre permisjon tidligere. Hallvard (prosjektleder) hadde for eksempel tatt kvoten på seks uker da han fikk barn i 2006 og 2009, men tok 10 uker med fokusbarnet, som ble født høsten 2014. Gaute (ungdomsarbeider/sjåfør), som hadde tatt 14 ukers fedrekvote med fokusbarnet, som var født i 2014, tok 10 uker permisjon med barn nummer to, som var født i 2017. I tråd med dette uttrykte Arild (ambulansesjåfør), som altså tok mer enn fedrekvoten med fokusbarnet (født 2015), men bare tok kvoten på ti uker med barn nummer to (født 2017) at «... hadde jeg tatt en enda mindre kvote, så hadde hun sikkert tatt enda mer og jeg enda mindre ...».

Fedrekvoten er altså klart normerende for hva som blir oppfattet som passe lang permisjon for både mor og far. Enkelte av fedrene hadde nesten ikke tenkt over at de kunne ta mer permisjon enn kvoten, og dette gjaldt uansett kvotens lengde. Omkostninger knyttet til fars jobb var også et sentralt tema. Dette kommer vi tilbake til senere i rapporten.

6.5 Hva skal til for at far tar mer enn fedrekvoten?

Fedrene i undersøkelsen vår ble bedt om å reflektere litt rundt hva som skulle til for at de selv skulle ta mer permisjon enn fedrekvoten, og hva som skulle til for at fedre generelt skulle gjøre dette. Dette var ikke et tema som informantene nødvendigvis hadde tenkt så grundig gjennom, og i en del tilfeller måtte intervjueren stille noen oppfølgingsspørsmål og kanskje også komme med forslag om hva som eventuelt kunne ha betydning.

Når det gjaldt det første spørsmålet, hva som skulle til for at de selv skulle ta mer enn kvoten, var det altså enkelte som ikke var klar over at dette var en mulighet. Andre ga mer uttrykk for at det ikke hadde vært et diskusjonstema, ettersom både de selv og mor var fornøyd med at far tok nøyaktig kvoten og mor tok fellesdelen. Arild (ambulansesjåfør), som tok kvoten på ti uker med barn nummer to, sa: «Har ikke noen sånne dype tanker på det, kjenner jeg. Det er bare sånn det ble.» Christian (spesialsykepleier), som hadde tatt nøyaktig fedrekvoten med alle de tre barna sine, uttrykte seg slik: «Mer? Jeg tok jo alt jeg kunne.» Han hadde verken behov for eller lyst til å ta permisjon utover kvoten og mente at han heller ikke ville fått lov av mor: «Hvis ingen sier at jeg skal ta mer, så trenger jeg ikke mer.» Da intervjueren spurte om han ville ha tatt mer permisjon dersom det ikke hadde «gått på bekostning av mor», svarte han imidlertid bekreftende. Også andre fedre ga uttrykk for at det skulle mye til for at de hadde valgt mer permisjon enn de gjorde, men tilla mors ønsker og behov stor betydning. Dersom mor hadde ønsket at far skulle ta lengre permisjon, for eksempel fordi hun ønsket å komme tidligere tilbake til jobb, var det flere som mente at dette ikke hadde vært noe problem. Og hadde fedrekvoten vært lengre, ville de selvfølgelig ha rettet seg etter det.

Utover dette var det særlig forhold knyttet til økonomi, arbeidsplass og aktiviteter i permisjonstiden som ble trukket fram. Når det gjelder økonomi, pekte informantene på at dersom NAV hadde bidratt med mer penger, kunne far vurdert å ta lengre permisjon. Her tenkte man seg nok at permisjonen totalt sett skulle vært lengre, og ikke at far skulle ta noe av fellesdelen. Gaute (ungdomsarbeider/sjåfør), som delvis jobbet i privat sektor og hadde en inntekt som varierte over tid avhengig av kundegrunnet, trakk fram at NAV burde være mer fleksible når de beregnet kompensasjon. Han hadde hatt lavere inntekt enn vanlig i opptjeningsperioden og mente at han kom dårlig ut økonomisk i perioden med foreldrepenger.

Når det gjaldt forhold på arbeidsplassen, ble det påpekt at man måtte være trygg på at man fikk en vikar som utførte jobben tilfredsstillende (Hallvard, prosjektleder), eller at man måtte ha en jobb som man kunne utføre hjemmefra (i kombinasjon med gradert permisjon), slik at man bare behøvde å stikke innom arbeidsplassen av og til (Jarle, bygg og anlegg / utvikler). Det ble også nevnt at flere sosiale ting å delta på under permisjonen muligens kunne ha betydning, for eksempel babykino og treningssentre rettet mot far og barn. Flere ga uttrykk for at slike aktiviteter ofte var mer lagt opp for mødre enn for fedre.

Når det gjelder hva som kan bidra til at fedre generelt tar permisjon utover fedrekvoten, var det en klar oppfatning at dette var noe mor måtte ønske, og

som mor og far måtte komme fram til i fellesskap. Mors ønsker og behov ble tillagt større vekt enn fars ønsker, og fordelingen av foreldrepengedagene ble ikke ansett som så viktig at den var verdt å krangle om dersom foreldrene skulle være uenige. Bjørn (høyskolelektor), som selv hadde tatt mer enn kvoten med flere av barna, sa for eksempel:

Jeg tror at mødre må la det skje, og fedre må ... Jeg synes liksom ikke vi skal begynne å krige så mye om det heller. Jeg synes det er dumt hvis det blir en kilde til konflikt i familiene rundt omkring, for det trenger jo ikke å være det ...

Flere av informantene våre anså det imidlertid som lite sannsynlig at mor skulle ønske at far skulle ta noe av fellesdelen av permisjonen, ettersom en vanlig erfaring var at mor gjerne ønsket så lang permisjon som mulig. Hallvard (prosjektleder) sa for eksempel følgende, etter at intervjueren hadde spurt om mors ønsker kunne ha betydning: «Ja, ja, absolutt. Hvis mor ønsker at far skal ta mer av den permisjonen så. Men jeg har ikke vært borti at det har vært et tema blant våre omgangsvenner og familie.» Enkelte fortalte imidlertid om naboer eller venner der far hadde tatt mer permisjon enn kvoten. Dette var typisk par der mor hadde lang utdanning, god inntekt og en jobb der man lett kan miste mye ved å være lenge borte. Andre fedre, for eksempel Fredrik (butikkmedarbeider), mente det ville være vanskelig å få fedre til å ta permisjon utover kvoten. Dersom fedre flest skulle ta lengre permisjon, måtte man øke kvoten:

– *Hva tror du skal til for at flere og flere skal ta mer permisjon enn fedrekvoten, da?*

– Jeg tror ikke du får fedre til å ta mer enn fedrekvoten, men du får fedre til å være mer sammen med barna ved å øke fedrekvoten, men jeg tror det er vanskelig å få fedre til å ta mer enn kvoten.

– *Du tenker at fedre forholder seg til det som er, på en måte?*

– Ja, derfor tenker jeg også at kvoten er en bra ting fordi da tvinger du nærmest fedre til å være sammen med barna.

Fredrik uttrykte altså at det er fint at far tilbringer tid med barna, men at fedre fremdeles må «tvinges» til å ta foreldrepermisjon ved at en del av permisjonen forbeholdes far. Hallvard (prosjektleder) kom med lignende synspunkter ved å peke på at det er «lovverket» som regulerer at det skal være så og så mye permisjon til far. Også han mente at den beste måten å få fedre til å ta mer permisjon på var å øke kvoten. Andre, som Christian (spesialsykepleier), mente derimot at det ikke var noen god løsning å tvinge folk, men innså samtidig at dersom fordelingen ble overlatt til foreldrene selv, «... er det fort gjort at veldig mange gir alt til mor, da». Vektleggingen av mors ønsker står i kontrast til funn i en tid-

ligere studie av fedre som tok mindre permisjon enn fedrekvoten. Der kom det fram historier om fedre som hadde blitt sterkt oppfordret av mor til å ta mer permisjon, men som likevel hadde latt være av hensyn til egen karriere (Kitterød mfl. 2017).

Utover det å øke fedrekvoten var det særlig forhold knyttet til økonomi og fars arbeidsplass som ble antatt å ha betydning for at fedre generelt tar mer permisjon enn kvoten. I tillegg trakk informantene våre fram informasjon til og bevisstgjøring av foreldre som viktig. Når det gjaldt fars arbeidsplass, ble det påpekt at det er viktig at arbeidsgiveren legger til rette for og aksepterer at far kan ta permisjon utover fedrekvoten (Bjørn, høyskolelektor), og at private bedrifter kan ha noe å lære av det offentlige når det gjelder å legge til rette og følge lover og regler (Knut, ungdomsarbeider / eget kreativt firma, og Lasse, eget firma). Videre ble det påpekt at selvstendig næringsdrivende kunne få mer hjelp og støtte, sånn at fars permisjon ikke fikk negative konsekvenser for firmaet (Knut, ungdomsarbeider / eget kreativt firma). Det kunne også vært en idé å innføre ordningen med «ammekvote», som innebærer at mor kan ha litt kortere arbeidsdag, på alle arbeidsplasser, også i privat sektor, og kanskje kunne den i tillegg utvides fra to til tre timer per dag, sånn at far fikk litt kortere dager hjemme med barnet (Arild, ambulansesjåfør). Videre ble det framholdt at det burde lønne seg økonomisk for paret at far tok mer permisjon; i det minste burde man være sikker på at man ikke tapte noe økonomisk på dette (Eivind, driftskoordinator). Det ble også nevnt at fedre kan være redde for å ta permisjon utover fedrekvoten fordi de frykter å «falle etter, gå glipp av muligheter» på jobben, selv om det ikke «nødvendigvis er arbeidsgiveren som setter begrensningene» (Christian, spesialsykepleier), og at det derfor kan være greit å ta en prat med arbeidsgiveren om dette i forkant.

Det ble også trukket fram at det kanskje kunne ha betydning at fedre som selv har hatt permisjon, forteller om positive erfaringer fra permisjonstiden og framstiller dette som en mulighet og ikke som et hinder for andre ting man kunne ønske å bruke tiden på. Ved å framstå som et forbilde for andre kan man kanskje bidra til å endre negative holdninger til foreldrepermisjon.

– Hva tror du skal til for at flere fedre skal ta mer permisjon enn det som er kvoten?

– ... for å være litt banal og enkel, så er det jo sånne som meg som faktisk må snakke pent om hvor gøy det var å være hjemme i pappaperm, og at det faktisk ikke hindrer deg i å gjøre noe, det er bare noe som må planlegges. Det er ikke bare sånne som meg, jeg har jo mange rundt meg som har fått unge før meg som har unger på både sju og ti år som jeg kjenner, liksom fra tidligere av, og som jeg har sett selv, bare på

Facebook, at har dratt på ferie eller har tilbrakt uka på hytta i stedet for hjemme og sånt, ikke sant, at muligheten er der [...] For jeg føler at det er mange mannfolk rundt meg sånn på generell basis, som er litt sånn huff og huff, dette å skulle være hjemme og skifte bleie på unge, de sier det, men når du ser dem med ungen, så er de jo helt annerledes. Så det går litt på at du skal være tøff kar. Men jeg tror det går mye, som sagt for min del, på at du ser ikke forbildene da, du ser ikke de andre rundt deg som du kan bruke som erfaringsgrunnlag, som forteller deg at dette her er ålreit og dette er ingen hindring for hverdagen din og det er en fantastisk mulighet. Det er ikke så mange som snakker høyt om det når du samler gutta i et rom (Christian, spesialsykepleier).

Det ble også pekt på at en del foreldre kanskje ikke er klar over at far kan ta noe av den delbare permisjonen, og hvis de er klar over det, er det det ikke nødvendigvis så lett å vite hvordan man går fram for å få det til. Derfor bør det være mer informasjon både om rettigheter/muligheter og søknadsprosedyrer. Eivind (driftskoordinator), som hadde tatt hele fellesdelen med barn nummer to, fortalte for eksempel at mange hadde blitt overrasket over at han skulle ha så lang permisjon, og han og barnets mor hadde også måttet bruke litt tid for å finne ut hvordan de kunne gjøre det: «... men du visste at du kunne ta litt av perioden, men ikke hvordan man gjør det, det var det man måtte lese seg opp på.»

6.6 Erfaringer med NAV

Foreldre som ønsker foreldrepenger, må søke NAV om dette i god tid i forveien. Det skal gjøres via løsninger på nettstedet til NAV, men det viser seg at en del foreldre kan ha behov for veiledning utover den de får på nettet. Dette gjelder særlig hvis de ønsker å utsette fars permisjonsuttak, hvis far skal ta noe av fellesdelen av permisjonen, eller hvis de velger en løsning med fleksibelt uttak, enten ved å ta foreldrepenger i flere bolker eller ved å ta permisjonen på deltid. I en studie av fedre som ikke har tatt ut fedrekvote eller ikke brukt hele kvoten, er det tidligere kommet fram at manglende informasjon fra NAV eller kompliserte søknadsprosedyrer kan være et problem og en hindring for å ta (full) fedrekvote (Kitterød mfl. 2017). I vår studie har informantene altså benyttet minst hele fedrekvoten, men vi ønsket likevel å høre litt om deres erfaringer med NAV. Temaet stod som et eget punkt i intervjuguiden, men en del fedre kom uoppfordret inn på det under andre deler av intervjuet. Etersom informantene i studien vår hadde fått barn noen år tilbake i tid, må erfaringene deres ses i lys av hvordan NAVs løsninger var utformet da det var aktuelt for dem å søke om foreldrepenger.

Selv om alle fedrene i materialet vårt hadde fått innvilget foreldrepenger fra NAV, kom det fram historier om at søknadsprosessen ikke hadde vært helt enkel. De omtalte for eksempel søknadsprosedyren og NAVs nettløsning som «... et utrolig tungvint system» (Arild, ambulansesjåfør), «... en egen liten papirmølle» (Christian, spesialsykepleier), «... firkantet» (Gaute, ungdomsarbeider/sjåfør), «... tungrodd, forferdelig firkanta» (Knut, ungdomsarbeider / eget kreativt firma) og «... en papirmølle fra en annen planet». Knut uttrykte også at «... det virker som du har en rettighet som noen egentlig ikke vil at du skal få innfridd».

Selv om NAV har utviklet selvbetjeningsløsninger på nett, kunne foreldrene ha behov for veiledning og forklaring av hvordan regelverket skal tolkes. Dette gjaldt særlig hvis de ikke fulgte et standardløp med at far tok permisjon i én bolk rett etter at mor avsluttet sin permisjon. Det kunne være vanskelig å få tak i en saksbehandler fordi det var lang svartid på telefonen: «... og det blir også en irritasjon fordi du ikke får tak i den du skal ha tak i uten å bruke en halv dag på å komme igjennom» (Gaute), eller man kunne oppleve at saksbehandleren ikke kunne gi gode svar og henviste videre eller lofte å ringe tilbake uten at dette ble fulgt opp. «Det var vanskelig å prate med dem på telefonen, og det var stort sett umulig å stille opp i NAV også, og få bekreftelse. Det var stort sett noen andre som visste det og skulle ringe tilbake. Og det skjedde av og til, men jeg ble ikke noe smartere av det» (Jarle, bygg og anlegg / utvikler). Man kunne også oppleve å få forskjellige svar fra ulike saksbehandlere, for eksempel fra én som jobbet på det lokale NAV-kontoret, og én som jobbet sentralt. Hvis man fikk et skriftlig svar fra NAV, kunne man også oppleve at innholdet var vanskelig å tolke. Bjørn (høyskolelektor), som hadde hatt ulike typer fleksible løsninger med flere barn, sa for eksempel: «Det at det var veldig vanskelig å få tak i en saksbehandler når vi hadde litt utenom det vanlige løp, så ble det fryktelig vanskelig. Og vi skulle gjerne hatt noen å snakke med om hvordan regelverket kan tolkes, eller disse brevene vi fikk, var veldig standard formulert og egentlig ganske vanskelige å forstå.» Han og kona var imidlertid svært fornøyde med den hjelpen de hadde fått i forbindelse med det siste barnet (fokusbarnet, født i 2015). Da hadde de møtt en saksbehandler som var veldig serviceinnstilt og tydelig og hadde god kjennskap til regelverket. Flere andre formidlet lignende erfaringer som Bjørns, og felles for dem var at de etter hvert hadde fått den hjelpen de trengte, selv om det var litt forviklinger underveis, og at far dermed fikk tatt ut foreldrepenger på den måten han ønsket.

Det var imidlertid også eksempler på fedre som – på grunn av mangel på hjelp og informasjon fra NAV – ikke fikk tatt ut permisjonen på den måten de ideelt sett hadde ønsket. Én av dem var Jarle (bygg og anlegg / utvikler), som kunne

ha tenkt seg både å splitte opp fedrekvoten og å ta noe av fellesdelen av permisjonen, men opplevde at det var vanskelig å få gode svar på hvordan regelverket skulle tolkes, og hvordan han skulle gå fram for å søke: «Det var vanskelig å få et klart svar. Jeg syntes det var vanskelig å søke om det, og det var vanskelig å prate med dem. Det er fullt mulig at lovverket støttet det, men ikke som jeg klarte å finne ut av.» Jarle endte derfor opp med å ta fedrekvoten i én bolk og ikke benytte noe av fellesdelen. Ettersom mor ikke var i form etter fødselen og flere måneder framover, mente han at det ville vært til stor hjelp for dem om han hadde kunnet ta ut foreldrepenger i flere bolker og dessuten tatt litt av fellesperioden. Da ville det vært lettere å sy sammen en ordning med hjelp av slektninger til barnepass, der han kunne sluppet å ta ubetalt permisjon og dessuten kunne hatt jevnlig kontakt med jobben. Også Iver (ingeniør med lederansvar) hadde vurdert å dele opp permisjonstiden mer, men endte opp med å ta den i to bolker avbrutt av ferie, fordi han syntes det var veldig mye styr og «ganske mye å finne ut av» dersom han skulle splitte den opp videre. Han opplevde NAVs regler og løsninger som for rigide og mente det var mye å forlange at man skulle planlegge i detalj så lenge i forkant, ettersom det var så mye usikkerhet knyttet til barnehageopptak, lønn, helsesituasjon og så videre.

Også fedre som i utgangspunktet var rimelig fornøyde med løsningene til NAV, mente at ting kunne vært enklere og mer selvforklarende, og ville gjerne hatt en bekreftelse fra NAV på at de faktisk hadde gjort alt riktig. Det var fort gjort å glemme å krysse av i en gitt rubrikk eller regne feil på datoer for uttak, særlig hvis permisjonen skulle utsettes eller splittes opp, og det var viktig at inntektsopplysningene fra arbeidsgiveren var korrekte og kom inn i tide. Hallvard (prosjektleder) uttrykte seg slik:

Selv om du har lang universitetsutdannelse, og så må du innom NAV likevel for å være sikker på at du har gjort rett. Det er for så vidt greit, men alt er jo lagt opp til at du skal fylle ut ting på egen hånd, men stort sett må du ha en kvalitetssikring i bunn likevel, og du er redd for å gjøre feil og skrive feil i skjema og sånne ting. Det er ingen problem å få gjort det, men jeg synes det er litt sånn tullete at man må gå den runden likevel når det er lagt opp til at man skal klare det selv ...

Enkelte hadde dårlig erfaring med søknadsprosessen med tidligere barn, eller de hadde hørt om andre som ikke hadde fylt ut alt korrekt og derfor fikk problemer med utbetalingene fra NAV. Det var også eksempler på at arbeidsgiver ikke hadde sendt inn inntektsopplysninger til NAV i tide, og far opplevde det da som tungvint og urimelig at han ble ansvarlig for å få arbeidsgiveren til å sende inn slike opplysninger. Særlig kronglete var dette for Knut (ungdomsarbeider / eget

kreativt firma), som hadde hatt to arbeidsgivere i forkant av permisjonen, men det kunne også være vanskelig for fedre med full jobb i offentlig sektor.

Det var også historier om uenighet med NAV om grunnlaget for beregning av foreldrepenger, enten for far eller mor. Dette kunne gjelde perioder der mor hadde vært permittert før barnets fødsel, på grunn av innstramminger i bedriften hun jobbet i, eller det kunne dreie seg om at far hadde hatt varierende inntekt i beregningsperioden. Enkelte hadde også opplevd at situasjonen ikke var avklart da permisjonsuttaket begynte, og at de dermed var i en situasjon med økonomisk usikkerhet fram til klagesaken var behandlet eller arbeidsgiveren hadde sendt inn korrekte inntektsopplysninger.

Flere av informantene våre så det også som urimelig stivbeint og lite fleksibelt at de måtte søke NAV dersom de ønsket å gjøre endringer i foreldrepengeuttaket underveis ved for eksempel å bytte om på dager eller uker. Dersom det oppstod endringer i fars eller mors arbeidssituasjon eller i tilbudet om barnepass, kunne man ønske å flytte på noen av foreldrepengedagene, men dette ble opplevd som svært omstendelig. Christian (spesialsykepleier), som tok 14 uker permisjon spredt over fem måneder, sa for eksempel: «Og hvis jeg da på en måte skulle forandre på datoene når jeg var inne eller hadde perm, og skulle for eksempel; jeg trenger en dag til, da måtte jeg sende et eget brev inn til NAV hvor jeg skriver at jeg skal da, jeg trenger en dag ekstra, så må den innvilges før det kan godkjennes. Det er et eget apparat.» Gaute (ungdomsarbeider/sjåfør), som tok foreldrepenger to dager per uke over cirka et halvt år, var irritert på NAV av flere grunner, også fordi det var så tungvint å få endret på dagene: «... og hvis du skulle skifte dag, så måtte du søke om det. Jeg mener det viktige må jo være at du har riktig antall dager, om du har tre dager én uke og én dag den andre uken ...» Christian og Gaute ga uttrykk for at dette med skifte av dager burde være en sak mellom far og arbeidsgiver, og at det som hadde betydning for NAV, vel måtte være at arbeidsgiveren fikk kompensert korrekt antall foreldrepengedager.

Flere av fedrene i materialet vårt hadde altså opplevd søknadsprosedyrene til NAV som unødig stivbeinte og kompliserte, og enkelte – også blant dem som ikke hadde støtt på så store utfordringer – uttrykte bekymring for at regelverket og nettløsningene kunne være vanskelige å forstå for foreldre med mindre ressurser enn dem selv. En av fedrene hadde selv jobbet i NAV tidligere, og noen hadde partnere som var vant til å jobbe med skjemaer og fortolkning av regelverk. Også disse kunne mene at søknadsprosessen ikke var helt enkel, og hadde stor forståelse for at den kunne virke komplisert for mange, særlig hvis du var «ny i landet» (Arild, ambulansesjåfør) eller opplevde sykdom i familien,

var blitt alene med barnet eller ikke var vant til å tolke regler og fylle ut skjemaer på nett. Christian (spesialsykepleier) uttrykte for eksempel: «Nei, det var ikke noe lettvint. Og jeg er ganske oppegående på data, og generelt på å finne, jeg er ikke noe dum på å finne ting. Så når jeg synes det kan være vrient, da kan du tenke deg alle som sliter med å bruke data og fylle inn skjemaer.»

Generelt ble det etterlyst mer informasjon og enklere løsninger fra NAV, større fleksibilitet med hensyn til å bytte ordning underveis og enklere tilgang til saksbehandlere med god kompetanse.

6.7 Bruk av permisjonstiden

I den tidligere studien vår av fedre som hadde begrenset fedrekvoten, fant vi at registrert fedrekvoteuttak ikke nødvendigvis sammenfalt med hovedomsorg for barnet og fravær fra jobb (Kitterød mfl. 2017). Fedrene i karrierejobber holdt fortsatt fast i jobbansvaret mens de var i permisjon, mens flere av fedrene uten høyere utdanning viste seg å ha alenetid med barnet uten at det var registrert som foreldrepengeuttak.

6.7.1 Hovedomsorg for barnet, tur, rutiner og husarbeid

I denne studien forteller imidlertid alle fedrene om permisjonen som en periode med hovedomsorg for babyen. Alle forteller om daglige rutiner med barnet, som gjerne også omfatter husarbeid og omsorg for eldre barn. Det handler om bleieskift, frokost, påkledning, levering av søsken i barnehage, planlegging av dagen etter soverunder, trilleturer, støvsuging og middagslaging til de andre skal komme hjem. Husarbeid og integrering av daglige omsorgsrutiner ser ut til å være en selvfølge for disse fedrene. Denne selvfølgeligheten står i motsetning til funnene i de tidlige studiene av fedrekvoten, der det kom fram at fedrene gjerne tok fedrekvote for å være sammen med babyen, men at de distanserte seg fra husarbeid (Brandth & Kvande 2003). I vår nye studie framstiller ikke fedrene det som noe spesielt heltemodig å gjøre husarbeid. Det handler om å «egentlig bare få unna husarbeidet og sørge for at alt glir» (Fredrik, butikkmedarbeider). Eivind (driftskoordinator), den eneste av fedrene med virkelig lang permisjon, sier det slik:

... [Jeg] ble jo litt husmor da (haha). Det gikk jo liksom i det samme hver dag, det var opp og fikk måltidet han ville ha. Så var det ut og trille en tur, og så sov han jo til samme tid hver eneste dag da, så det blir jo litt dødtid òg da, for du kan jo ikke gjøre så mye som bråker. Litt sånn huslige ting, det var det jo, lage middag og ha det klart til samboeren kom hjem da.

Intervjuer kommenterer: «*Det var en luksus for henne, da?*» Men Eivind svarer tørt: «Ja, det er jo likestilling, da.»

Selv om det varierer hvor mye foreldrepermisjon fedrene i undersøkelsen vår har benyttet, og når og hvordan de har tatt ut permisjonen, har de fleste hatt omfattende ansvar for barnet over en lengre periode mens mor har vært på jobb. Jarle (bygg og anlegg / utvikler) fortalte imidlertid at partneren hadde langvarige helseplager etter fødselen og derfor var hjemme både mens han selv mottok foreldrepenger, og mens han hadde ulønnet permisjon. Selv om mor var hjemme, hadde Jarle mye ansvar for barnet. Gaute (ungdomsarbeider/sjåfør) hadde tatt ut hele fedrekvoten, men hadde ingen lang, sammenhengende periode hjemme. Han hadde permisjon to dager per uke over en lengre periode kombinert med barnehage i tre dager per uke. De dagene han hadde permisjon, hadde han fullt ansvar for barnet. Bare to av fedrene (Arild og Iver) fortalte at mor hadde «ammefri» og dermed litt kortere dager mens de selv hadde permisjon.

6.7.2 «Bonding»

Den aller viktigste aktiviteten i permisjonen ser imidlertid ut til å være «bonding» med barnet. Mens tidligere studier har vist til at arbeiderklassefedre ikke har vært så opptatt av selvstendig tilknytning til barnet i første leveår (Stefansen & Farstad 2010), viser vår studie at fedre på tvers av utdanningsnivåer og yrker løfter fram verdien av og erfaring med «bonding». Fedrene forteller om positive erfaringer med å ha permisjon og verdien av at far er hjemme med barnet i en periode det første leveåret for å bli ordentlig kjent med barnet, finne gode rutiner i hverdagen og lære å ta ansvaret for barnet uten at mor er til stede. Uttrykk som «bonde» og «bonding» dukket stadig opp i intervjuene, og det var helt klart en utbredt oppfatning på tvers av utdanningsnivåer og yrker at en lengre sammenhengende periode med eneansvar hjemme er viktig for å knytte tette og sterke bånd mellom far og barn, bli kjent med barnet og mestre farsrollen. Følgende sitater kan illustrere dette:

– Ja, det var positivt å være hjemme sammenhengende i fire måneder. Det var positivt ja, som sagt, å ha hele dagen hjemme sammen med ungen, det var positivt, absolutt. Vi ble jo, vi fikk jo bonda mye da, det gjorde vi. Det var bare hyggelig (Arild, ambulansesjåfør).

– *Hva tenker du er positivt med dette at fedre har en kvote?*

– Eh, det er å få sjans til å bli kjent med barnet på en helt annen måte, og egentlig, det er rart å si, men bli mer glad i barnet på en helt annen måte enn før. De la seg jo før jeg kom hjem og, ja ... Det var ikke mye jeg så

til dem da de var små og jeg jobbet. ... Den tiden knyttet veldig sterke bånd mellom meg og barnet.

– Et godt argument for å ta den (kvoten) er at det er en tid du aldri får tilbake igjen, du klarer jo aldri å knytte de båndene og være sammen med dem på ettermiddagen. Det er så liten tid på ettermiddagen at det er et uopprettelig bånd du klarer å knytte i løpet av de ukene du har (Fredrik, butikkmedarbeider).

Flere trekker fram verdien av alenetid med barnet, uten mor. Eivind (drifts-koordinator) sier det slik:

... du får jo knyttet bånd til ungen, da, på en helt annen måte enn hvis du ikke har permisjon. Er mor i nærheten, så er det jo fort gjort, da kryper jo den til moren. Vant til at mora er der, så. Litt godt, både for unge og pappa, det.

Permisjonstiden beskrives også som en arena som gir mestring i farsrollen, selv om permisjonen også innebar erfaring med reduserte ambisjoner om å få gjort andre ting i tillegg:

– ... det er kanskje en mestringsgreie, at du ser at du får til å være i den rollen. Eh, at du klarer å møte de behovene barnet har, det er kanskje ikke så himla komplisert, da, de trenger jo litt mat, å bli skiftet på, og så trenger de masse kos og oppmerksomhet, men allikevel. At du kan klare å bli kjent med og klare å lese barnet, da, nå trenger hun det, og nå trenger hun det, og liksom bli flink på, ja ...

– *Jeg skjønner. Har du noen negative erfaringer fra å ha pappapermisjon?*

– Nei. Ikke annet enn da det gikk opp for meg at det ikke gikk an å gjøre andre ting enn bare å være i perm (latter). Det er jo egentlig en positiv erfaring, det også, tenker jeg, klare å forstå det (Bjørn, høyskolelektor).

Flere fedre forteller at de måtte justere ambisjonene sine, men at det å bli kjent med barnet og være en selvstendig omsorgsperson i grunnen var nok. Didrik (leder i frivillig sektor) skrev en liten pappapermblogg for seg selv om det:

Jeg har sett det nå i ettertid at jeg hadde store ambisjoner, men jeg gjorde jo veldig lite. Jeg brukte tiden veldig mye på å bli kjent med ungen for å være helt alvorlig. Jeg tenkte jeg skulle rekke å liksom få malt litt og pussa opp litt og litt sånn smådill, men jeg brukte veldig mye av dagen, av våkentiden, på å bli kjent med ungen. Det var så godt den første runden å ha erfart det kort tid etterpå at det var ett fett om det var mor eller far som var der, hvis du skjønner. At jeg også ble en omsorgsperson, som er god nok. Det erfarte jeg fort på første, og da tenkte jeg at jeg gjør

akkurat det samme på andre. Men vi var mye hjemme, og mye bare rundt omkring.

Arild forteller at han begynte å bygge garasje etter at førstemann kom til verden, og gjorde den ferdig i permisjonstiden. «... Og det er jo kanskje noe av det dummeste jeg har gjort, det skal jeg aldri gjøre, for det var slitsomt! Men da fikk vi hjelp av besteforeldre, som passa mens jeg jobba med det.»

Selv om Didrik forteller om reduserte oppussingsambisjoner, føles det bedre å gjøre praktiske ting enn å gå på kafé eller åpen barnehage og «vise fram barna sine»:

... åpen barnehage var jo stort sett bare damer med barn og meg. Så det, jeg syntes det ble litt sånn, jeg vet ikke hva jeg skal si, jeg, men det å være hjemme i pappaperm føltes, det er jo litt som å være i mammaperm hvis du skjønner. Men det føltes ikke sånn når du møtte mødrene ...

Da var det bedre å gjøre noe praktisk:

Jeg kunne ta med ungen, hadde med hun eldste, hun satt jo i vippestolen og var med på rommet mens jeg malte, ikke sant. For meg så er det underholdning, det, for begge to. Mens der var det på død og liv det å leke hele tiden, eller å skulle gå på kafé og ha med og vise fram. Jeg syntes det var litt merkelig setting, for min del da.

6.7.3 Få fortellinger om organiserte aktiviteter

Fedrene forteller stort sett om tid alene med barnet. Vi finner få fortellinger om barseltreff og organiserte aktiviteter, og stort sett framstår alenetiden som selvvalgt. Christian (sykepleier) forklarer det slik:

Det blir veldig sånn, du blir litt alene på det der. Det er ikke sånn at jeg gikk på noe barseltreff, det gjorde jeg ikke. [...] jeg hadde ikke lyst rett og slett, det passer ikke meg. Men det er sikkert bra for dem som har lyst til å gjøre det, men jeg føler ikke noe på det. Jeg skulle kanskje gjort det, men jeg har ikke lyst, rett og slett. [...] Nei, så vi var jo på sånn helsestasjon og kontroller og sånt, de standard, vanlige tingene. Men ikke på noen sånn utenomaktivitet, det var vi ikke på.

Fredrik (butikkmedarbeider) mener at det å gå på organiserte aktiviteter når barna er så små, blir nesten som å kjøpe seg fri:

For min del så var det at jeg ville nyte den korte tiden vi hadde, jeg følte at det å gå på noen organiserte ting ble nærmest å kjøpe seg fri fra det jeg egentlig skulle gjøre. Jeg følte hele poenget med den permisjonen var å bli kjent med eget barn.

Flere trekker fram at organiserte sosiale aktiviteter ikke helt var deres greie, selv om de så at mor hadde glede av det. Flere snakker om seg selv som mindre sosiale enn kona/samboeren. Arild (ambulansesjåfør, har permisjon nå) forteller imidlertid at han har to kompiser som har pappapermisjon samtidig som han. De har spist lunsj hos hverandre og trilla litt tur og vært på kafé, og nå har de planer om å dra på babykino.

I vårt utvalg er det også enkelte fortellinger om fedre som både har deltatt i og hatt glede av organiserte opplegg. Gaute (ungdomsarbeider/sjåfør), som tok permisjon på deltid, forteller at de var tre fedre i nabolaget som hadde permisjon akkurat de samme dagene, så de møttes én gang i uka og hadde en times diskusjon om bygda og politikk med barna krypende rundt. Han forteller også positivt om babysvømming og babygym på treningssenter: «... det ga jo meg, både meg og barnet glede, på en måte, å treffe andre, enten det var mødre eller fedre og småunger. Det knyttet bånd til folk du kanskje ikke møtte ellers.» Også Hallvard (prosjektleder) har positive erfaringer fra organiserte aktiviteter: «sånn barneklubb eller et eller annet sånn med andre, 1–2 dager i uken ... med sang og lek og diverse sånne lunsjopplegg [...] Også var vi på sykkelturner, trilletur, kafébesøk sammen med noen andre venner [naboer] som hadde permisjon samtidig [...] Det er sosialt fellesskap og felles-, ja det å være sammen med andre er fint for barnet, men ikke minst for min egen del.»

Vi finner også eksempler på fedre som etterlyser mer sosialt fellesskap i permisjonen og skulle ønske at venner hadde hatt permisjon samtidig. Iver (ingeniør med lederansvar) etterlyser et tilbud til fedre, men er samtidig litt usikker på om han faktisk ville brukt det:

– ... jeg hadde jo hørt om det der kafélivet og det som hun [mor] gikk i, for hun har det jo kjempefint, for hun blir satt i barselgrupper og får liksom ferdig opplegg og sånt, og så går de på kafé og koser seg. Mens jeg er jo mutters alene, jeg må jo ringe rundt selv; er det noen som har fått barn?! Alle er på jobb, ja, kjempekult. Jeg sitter her og er helt alene, jeg, med en klump som bare ruller rundt, liksom. Det er ikke alltid det er like gøy, og i hvert fall når den klumpen sover så ... Vaske husket, kjempegøy, ikke sant? ... men det er rutiner, da. Jeg skaffa meg rutiner, så det ble jo sånn at vi spiste frokost sammen, og så lekte vi litt, «lekte» og «lekte», altså, det var mye morsommere på slutten av permisjonen. Da leste vi på en måte bok. I starten av permisjonen så, ... Det var ikke noe kontakt på samme måte ... Nei, det er liksom «æææ!», eller så er det (lager snorkelyd), ikke sant. Så jeg kunne tenkt, altså fedre også burde hatt en sånn, via NAV, burde hatt en sånn foreldregruppe. Men det, nei.

... Jeg var på noe sånn åpen barnehage eller åpen kirke eller gud vet hva det heter for noe, jeg var på det et par ganger, men der var det jo damer. Så, ja.

– *Men er du typen som gjerne skulle hatt en sånn med andre fedre?*

– Jeg vet egentlig ikke om jeg hadde benytta meg av det, men mine venner er jo heldige og har liksom hatt perm sammen, da. To av kompisene mine gikk sammen, ikke sant. Var ute og jogga med vogn og sykla opp til xx [navn på turisthytte] og spiste bolle og sånt, så det har jeg hørt om da. Mens jeg sitter inne på en svett spinningssykkel i mørket mens hun sover alene, ikke sant. Så litt vemodig er det.

... jeg gadd liksom ikke å legge det ut på Facebook, heller. Det gjorde jeg ikke.

... det burde vært et eller annet sånn; hallo, se her! Så ser du hvilke folk på xx [nærområdet] som har pappaperm i den perioden, for eksempel da. Ett eller annet sånt.

6.7.4 Permisjon fra jobben eller jobb i permisjonen?

Fedrene beskriver i hovedsak permisjonstiden som en tid borte fra jobb og jobbansvar uten at det skaper de store problemene. Fredrik (butikkmedarbeider) forteller at han satte klare grenser for jobben, og at det ble respektert:

Det var jeg konsekvent på, jeg sa at «nå blir jeg borte, og jeg er ikke på jobb, så nå får dere spørre hverandre hvis dere lurer på noe» [...] Det var et par dager i begynnelsen med overlapp hvor de lurte på et par ting, men utover det så respekterte de det.

Fredrik satte dermed grenser for jobben, men samtidig opplevde han det slik at jobben satte grenser for når han kunne ta permisjon, og hvor mye permisjon han kunne ta. Ved at han tok permisjon om sommeren, kunne de ansette en sommervikar, men om han skulle hatt permisjon utover det, opplevde han det som illojalt overfor arbeidsgiveren. Da måtte de ansette en ekstra person som skulle ha opplæring, og det ville vært krevende for arbeidsgiveren på grunn av økonomisk vanskelige tider for firmaet.

Arild (ambulansesjåfør) og Eivind (driftskoordinator) forteller at de var innom jobben for det sosiale og for å bli litt oppdatert, men uten ansvar og press:

Når det [permisjonen] var ni måneder, da føler du at du, ja, det har skjedd ting i løpet av ni måneder. Mye nytt da, så skal du begynne å jobbe igjen, og så skal du styre litt drift også. Ja, så det var greit å ha litt kontroll på hva som skjedde.

Eivind skiller seg ut ved at han tok hele ni måneders permisjon, ettersom kona akkurat var ferdig med studier og fikk tilbud om jobb da barnet var rundt tre måneder.

Vi finner imidlertid også fortellinger om fedre som jobbet i permisjonen. Iver, som er ingeniør med lederansvar, forklarer at han er unntatt fra arbeidsmiljøloven:

Så jeg har jo med meg jobben hjem, jeg da. Fordi jeg har 19 mann for eksempel, og fordi om jeg er borte, så ..., det er veldig mye jobb som ligger der når jeg kommer tilbake. Det er jo ikke sånn at jeg får de tusen mailene jeg får når jeg er borte, de må fortsatt leses gjennom når jeg kommer tilbake. Så jobben forsvinner jo ikke, men mye av arbeidsoppgavene mine forsvinner jo. For mye kan jo ikke vente. Men og så har jeg jo et visst ansvar som leder da, så må jeg jo være delvis tilgjengelig og sånt [...] Så jeg jobba i pappapermen. Det gjorde jeg. Men det blir jo fryktelig mye mindre enn 45 timer, det blir jo nesten mer å være å jour, men likevel, altså, ja.

Om det hadde vært mulig, skulle Iver gjerne levert barnet i barnehage fra åtte måneders alder i stedet for å være hjemme i permisjon, av hensyn til jobben.

Jarle, som jobber som utvikler, forteller at permisjonen passet veldig dårlig for firmaet han jobbet i. Permisjonen ble derfor ikke helt jobbfri. Han opplevde at han måtte være tilgjengelig for jobben på telefon, ettersom han ikke hadde råd til at de fant noen andre, slik at han mistet stillingen. Jarle trekker imidlertid fram at denne risikoen også kan gjelde for mor, og dermed er det bra med fedrekvote:

For hun har sikkert også en jobb hun trenger å pleie. Og det er generelt kjipt å komme tilbake til en arbeidsplass etter ett år og måtte bli kjent med alle sammen på nytt, og så er det veldig lett å bli erstattet på en eller annen måte. Det finnes alltid måter å erstatte folk på.

Det handler altså om omkostninger ved å bli «erstattbar» slik tidligere studier også har vist (Halrynjo & Lyng 2013; Halrynjo & Lyng 2017; Kitterød mfl. 2017). Risiko og omkostninger ved fravær blir særlig tydelig hos selvstendig næringsdrivende. Lasse, som driver eget firma, endte med å måtte gi bort et stort prosjekt, noe som fikk negative konsekvenser for videreutviklingen av firmaet:

Da hadde jeg akkurat fått en grei kontrakt med et større firma. Jeg tok på meg det jeg kunne, jeg kunne jobbe så mye jeg ville om jeg visste det firmaet fikk utført mine oppgaver kjappest mulig. Men på grunn av at jeg måtte ut i permisjon og styr og stell, så mista jeg en del av den kontrakta.

Så jeg prøvde å ta det igjen på kveldstid, men det gikk ikke. Så jeg gikk på en smell, for å si det sånn.

Lasse er klart den mest negative til fedrekvoten, også fordi han fikk lite utbetalt under permisjonen. Men han aksepterer den likevel: «Men vi hadde ikke barnefri og hadde ikke barnehageplass. Og kjerringa måtte tilbake på jobb. Ferdig med det.»

6.7.5 Betydningen av mors jobb

Selv om de fleste ser ut til å ta mors lange permisjon for gitt, er det flere av fedrene som forteller om at deling av permisjon var viktig for mors yrkestilknytning og karriere. Arild, som hadde tatt permisjon utover fedrekvoten med det første barnet, begrunnet det med at mor ville tidlig tilbake i jobb og «... jobbe med det prosjektet hun hadde der uten å være så lenge borte». Mors ønske om å starte tidlig i jobb ble også forklart med at hun syntes det kunne bli lenge å gå hjemme over ni måneder «... og ikke treffe voksne mennesker». Her var det altså den sosiale dimensjonen ved jobben som ble framhevet. Mors karriereorientering var imidlertid svakere med barn nummer to, da hun insisterte på å ta hele fellesdelen: «Nå bryr hun seg mindre om jobb og mer om å være hjemme.»

Bjørn, som hadde tatt lang permisjon med alle barna, vektlegger at det å dele permisjonen og muligheten for å ta permisjon på deltid har vært viktig kanskje særlig for kona:

... det har nok vært viktig for hennes karriere rett og slett, altså det handler jo om arbeidsgiver, men det har jo vært hensyn til henne, da, at hun har ikke gått glipp av viktige prosjekter og sånne ting, hun har ikke klart å kanskje i større grad, eller utvilsomt egentlig i større grad, enn hvis hun hadde gått hjemme i lengre periode med null kontakt med jobben, så hadde hun nok merket det mye mer på karrieren sin. Hun har jo ikke akkurat noen rakettkarriere i akademia, men hun er ingen sinke heller, hun har høyere stillingskategori enn meg for eksempel, så hun har hatt god progresjon i karrieren sin selv om hun har fått fire barn. Og det synes jeg er flott, da, at det liksom går an å kombinere.

Dette var typisk et par hvor begge parter hadde lang utdanning og jobbet i høy-skolesektoren, der man lett kan komme bakpå hvis man er lenge borte fra jobb. Eivind hadde tatt bare fedrekvoten med fokusbarnet (født i 2014), men både kvoten og hele fellesdelen med barn nummer to (født i 2016), ettersom mor hadde vært student og de ikke hadde fått den samme økonomiske kompensasjonen hvis hun skulle tatt fellesdelen. Mor fikk jobb rett etter at hun hadde

avsluttet utdanningen sin, og dermed var det økonomisk lønnsomt for familien at far tok permisjon mens hun begynte å jobbe. Dette valget ble først og fremst begrunnet ut fra hva som var økonomisk lønnsomt for familien:

Ja, hvis hun som hadde vært student, hadde vært hjemme, da hadde vi jo ikke kunnet få samme støtten som når hun går ut i jobb. Så sånn sett så var jo det en kjempefordel økonomisk, og da hun fikk jobbmulighet, så sa jo det seg selv.

Selv om denne løsningen trolig også var viktig for mors yrkestilknytning og karriere, var det altså hensynet til familiens økonomi som ble trukket fram av far. Lasse, som driver eget firma og tapte stort på å ta ut kvoten, trekker fram at det var ikke noe annet valg: Ikke hadde de barnehageplass, og kona måtte tilbake på jobb.

Jarle (bygg og anlegg / utvikler) peker på at én fordel med at far tar mer enn fedrekvoten, er at mor kan jobbe, ettersom hun sikkert har en jobb hun trenger å pleie. Dersom mor kommer tidligere tilbake i jobb, kan hun kanskje lettere unngå å bli erstattet: «Det finnes alltid måter å erstatte folk på.» Selv om det ikke er lov, har han forståelse for at det kan være en vanskelig situasjon for arbeidsgiveren også, som har

... et hode de trenger som blir borte ett år. Og det å få inn en like bra skikket vikar som da må læres opp, er en kostnad, og som da alle vet at skal ut om et år, det er ikke lett altså. Så kan man ikke gi noen lovnader om at da kan man fortsette, men da er man to hoder, så det er veldig vanskelig for arbeidsplassen også. Så jeg skjønner at de, når de må, prøver å sno seg. Og det er ikke vanskelig å omgå de reglene i mange situasjoner. Så det skjer.

6.7.6 Fleksibel permisjon

Fleksibiliteten i foreldrepermisjonsordningen innebærer at foreldre kan ta permisjon i én eller flere bolker og på deltid i kombinasjon med jobb, studier, eller annet. Bjørn (høyskolelektor), Christian, (spesialsykepleier), Gaute, (barne- og ungdomsarbeider med lederansvar) og Iver (ingeniør), alle med høyere utdanning, tok ut fleksibel permisjon enten ved å jobbe én eller flere dager i uka eller ved å veksle mellom perioder med permisjon og perioder med jobb. Fleksibel permisjon var i hovedsak begrunnet ut fra hensynet til jobben. Det klareste eksempelet er Christian (spesialsykepleier), som spredte fedrekvoten på 14 uker over fem måneder fordi han hadde interessante arbeidsoppgaver som falt i bolker i denne perioden. Det passet fint for arbeidsgiveren at han organiserte permisjonen på denne måten, men det var han selv som foreslo

det fordi han gjerne ville følge opp et prosjekt som var igangsatt, og dessuten visste at arbeidsgiveren ville sette pris på dette. Det ville imidlertid ikke vært noe problem for arbeidsgiveren om han hadde tatt kvoten i én bolk. Da ville de ha «tilpasset seg» og funnet en annen løsning. Selv om hensynet til jobben var viktig, spilte også ønsket om å drøye permisjonen fram til barnehagestart inn: «Mye av grunnen var for at det skulle passe med jobben i [navnet på arbeidsgiveren] og de oppdragene som var der. Og så var det for å drøye permisjonen, for vi hadde jo ikke noen barnehageplass da, det første halve året.» Ved at barnets besteforeldre kunne passe barnet i de ukene Christian jobbet, ble det mulig å få til en ordning som passet både med jobb og med barnehagestart. Iver (ingeniør med lederansvar) delte permisjonen i to slik at han slapp å være så lenge borte fra jobb. Siste del av permisjonen la han til sommeren, noen måneder etter barnehagestart og mens mor også hadde ferie. Også Bjørn (høyskolelektor) begrunnet oppsplitting av permisjonen ut fra hensynet til jobb, men her spilte både partnerens og hans egen arbeidssituasjon inn. For begge foreldre og for arbeidsgiver passet det fint at far delte permisjonen i to. Dermed kunne både mor og far følge opp forpliktelser på jobben og unngå lange sammenhengende fravær fra yrkeslivet.

Også det å ta permisjon på deltid ble i hovedsak begrunnet ut fra jobb. Gaute (barne- og ungdomsarbeider med lederansvar) tok fedrekvote to dager per uke kombinert med jobb tre dager per uke. Han begrunnet dette både med at det passet fint med jobben fordi det var vanskelig å være borte flere måneder i strekk, og med at han var for rastløs til å være hjemme med barnet flere uker i sammenheng. Ordningen med permisjon på deltid var mulig fordi de fikk barnehageplass på deltid. Bjørn (høyskolelektor), som benyttet tidskonto og jobbet én dag per uke mens barnet ble passet av bestemor, begrunnet dette med at han ønsket å holde kontakt med arbeidslivet, at det var fint å kunne drøye permisjonen til barnehagestart, og at bestemor syntes det var hyggelig å passe barnet. Både Bjørn og Gaute var fornøyde med denne formen for fleksibelt uttak, men Gaute kunne ha ønsket større rom for å tilpasse permisjonen underveis. En av fedrene, Hallvard (prosjektleder), hadde hatt permisjon på deltid kombinert med jobb i forrige permisjon, men syntes ikke dette fungerte så bra. Derfor hadde han valgt å ta kvoten i én bolk med fokusbarnet, noe han var svært fornøyd med: «Jeg synes det er fint å ha 100 prosent fokus på barnet og ikke måtte følge opp jobb i tillegg.»

Mens Christian, Gaute, Iver og Bjørn splittet opp permisjonen fordi det passet godt med jobben, var det andre som valgte å ta fedrekvoten i én bolk fordi dette passet best på deres arbeidsplass. Dette gjaldt for eksempel Eivind, Fredrik og Jarle.

Enkelte var både kreative og strategiske for å få lengst mulig tid hjemme eller for å få kabalen til å gå opp fram til barnet kunne begynne i barnehage. Det klareste eksempelet var Didrik (leder, frivillig sektor), som forklarte hvordan han og kona hadde planlagt i detalj hvordan det lønte seg å ordne uttaket av foreldrepenger for å strekke permisjonen så mye som mulig. Didrik hadde først utsatt permisjonsuttaket litt, noe som var mulig fordi en slektning kunne passe barnet noen uker etter at mor avsluttet sin permisjon. Deretter tok han ut foreldrepenger, avbrutt av perioder med ferie og avspasering, slik at de fikk maksimal uttelling for foreldrepengedagene. Dette forutsatte imidlertid veldig god kjennskap til regelverket, noe han, og særlig kona, hadde. For eksempel visste de at det lønte seg å benytte avspasering eller ferie i påskeuka, der det likevel er to offentlige helligdager. Hadde han tatt foreldrepenger, ville han ha brukt fem dager. Nå kunne han greie seg med tre dager ferie eller avspasering. På denne måten greide han å få en sammenhengende periode på omtrent fire måneder hjemme med barnet, trolig uten å benytte foreldrepenger utover fedrekvoten. Slik fikk de også drøyd permisjonen fram til barnet, som var født på våren, fikk plass i barnehage. Dette var mulig fordi de hadde en slektning som kunne stille opp noen uker, fordi de hadde satt seg godt inn i regelverket for foreldrepenger, og fordi far hadde opparbeidet mye avspasering og ferie i forkant av permisjonen.

6.8 Tilpasning til arbeid og familie etter permisjonstiden

Alle fedrene beskriver en småbarnstilværelse der de er aktivt til stede i hverdagen også etter permisjonen. Dette beskrives ikke som noe spesielt likestillingsprosjekt, mer som en selvfølgelig del av hverdagslogistikken der det handler om å få det hele til å gå opp. Likevel er det noen forskjeller i fortellingene om tilpasningen til familieliv og arbeidsliv etter permisjonen som danner grunnlag for å dele familiene inn i tre grupper som vi kaller (1) «likedeling», det vil si par som deler relativt likt på oppgaver og ansvar hjemme og jobber omtrent like mye, (2) «likedeling light», der begge bidrar både hjemme og ute, men far har lengre arbeidstid enn mor og mor gjør mest hjemme, og (3) «utradisjonell tilpasning», der far tar hovedansvaret hjemme og mor jobber mest. Kitterød og Lappegård (2012) kom fram til en lignende inndeling basert på en representativ spørreundersøkelse blant foreldre i 2007.

I vårt materiale finner vi ingen spor av en klassesdelt tilnærming til likedeling og likestilling, slik tidligere kvalitative studier har vist. Der har arbeiderklassefedre hatt en mer tradisjonell tilpasning til arbeid og familie enn middelklasseforeldre

(Stefansen & Farstad 2010). Vi finner fedre både med og uten høyere utdanning i alle de tre gruppene (likedeling, likedeling light og utradisjonell tilpasning). Det er imidlertid viktig å huske på at vi kun har fars beskrivelser av familielivet og av både sin egen og mors jobbsituasjon. Generelt vet vi at far ofte rapporterer litt større likedeling av arbeidet hjemme enn hva mor gjør (Kamo 2000; Kitterød 2004).¹⁵

Tabell 6.3 Grad av arbeidsdeling i familien etter permisjonen (på intervju tidspunktet)

Utradisjonell tilpasning	Likedeling	Likedeling light
Knut (vgs.), offentlig sektor / eget kreativt firma (36 t + kreativ jobbing) Mor (bachelor), karrierejobb, privat sektor (70 t, «altfor mye»)	Arild (vgs.), offentlig sektor (jobber vakter) Mor, offentlig sektor (37,5 t+)	Fredrik (vgs.), privat sektor (40–42 t + reisevei) Mor (35 t)
Eivind (høyskole), offentlig sektor (43 t) Mor, privat sektor (40 t+, mye overtid i perioder)	Jarle (vgs.), privat sektor, (40 t+) Mor (bachelor), privat sektor (40 t)	Gaute (høyskole), privat sektor + eget firma (70–80 t) Mor (bachelor), offentlig sektor (40–50 t), nå 50 % ulønnet permisjon
	Lasse (vgs.), eget firma (50 t+, men jobber mye hjemmefra og er fleksibel og tilgjengelig) Mor (vgs.), privat sektor (37,5 t)	Didrik (master), lederansvar frivillig sektor (45 t + reiser) Mor (høyskole), offentlig sektor (37,5 t)
	Bjørn (master), offentlig sektor (55 t) Mor (master), offentlig sektor (55 t)	Iver (bachelor), lederansvar, offentlig sektor (45 t) Mor (bachelor), offentlig sektor (37,5 t)
	Christian (bachelor), offentlig sektor (37,5 t) Mor (bachelor), offentlig sektor (37,5 t)	
	Hallvard (bachelor), offentlig sektor (37,5 t + reiser i perioder) Mor (bachelor), jobber selvstendig hjemmefra, er fleksibel (40 t)	

¹⁵ Ideelt sett hadde vi ønsket å intervjuve også mødrene om deres egen og partnerens permisjonspraksis og -erfaringer. Dette ville ha utfyllt fedrenes fortellinger og gitt et viktig sammenligningsgrunnlag. Den økonomiske rammen for dette prosjektet har dessverre ikke gitt rom for å intervjuve mødrene.

6.8.1 Likedeling

Flertallet – på tvers av utdanningsnivåer og yrker – beskriver en familiesituasjon på intervjudatpunktet med relativt stor grad av likedeling av familie- og yrkesarbeid (se tabell 6.3 for en oversikt). Alle fedrene i materialet vårt jobber fulltid, og noen jobber klart mer. Likedeling kan både bety at man fordeler alle oppgaver likt, og at man har hver sine oppgaver, men omtrent lik samlet arbeidsbyrde. Arild (offentlig sektor, to barn, tok 16 uker sammenhengende permisjon, seks uker mer enn kvoten) gir et eksempel på likedeling av alle oppgaver. Han forteller at han og kona veksler på når det gjelder både levering og henting i barnehagen, middagslaging og rengjøring, og at fordelingen er veldig lite anstrengt. Begge har endret litt på arbeidssituasjonen, slik at de har mindre ansvar på jobb nå enn før de fikk barn, for å få alt til å fungere og også få tid til fritidssysler. De deler på å være hjemme med syke barn, men ettersom far må ha vikar på jobb, blir det i perioder oftere mor som er hjemme når barna er syke.

Andre forteller om likedeling, men med klart spesialiserte oppgaver. Bjørn og Jarle kan illustrere denne formen for likedeling: Bjørn (offentlig sektor, fire barn, tok mer enn kvoten med alle) forteller om en tydelig ansvars- og oppgavefordeling: «Det er sånn at jeg lager all maten, kona mi tar seg av alle klærne, lekser er femti/femti, ja. Så jeg føler vel selv at vi har ganske sånn lik fordeling på, cirka lik arbeidsbyrde ...» Han beskriver tiden mellom klokken tre og åtte–ni om kvelden som en periode da det ikke er greit å jobbe. Da er det familielivet som teller: «Men det er jo mye, det er jo veldig mye for barna da, det er jo lekser og fritidsaktiviteter, så vi har litt fordeling hjemme, vi har tydelig ansvar eller oppgaver.» Jarle (privat sektor, to barn, tok tolv uker kvote pluss ulønnet permisjon i flere runder) forteller også om en mer spesifisert fordeling: Mor leverer, og far henter i barnehagen. De deler husarbeid likt, far gjør oppussing, mor fikser puter og sånt. Mor leser og tuller med ungene, far sykler, skater, står på skøyer og trener med dem. De deler på å være hjemme med syke barn. Det er ikke så stort problem ettersom begge kan jobbe på kvelden og en del hjemmefra på dagtid om nødvendig.

Det typiske for likedelingsparene er både at de jobber omtrent like mye, og at de deler omtrent likt på oppgaver og ansvar hjemme. Men i tillegg til faktisk arbeidstid kan også reisevei og graden av fleksibilitet på jobben spille inn. Lasse (eget firma, ett barn, tolv uker kvote) har en situasjon som skiller seg fra de andres. Han oppgir å jobbe minst femti timer i uka for å prøve å få firmaet sitt opp å stå igjen etter smellen i permisjonen. Han jobber dermed klart mer enn kona, som har en vanlig jobb. Men ettersom hans jobbsituasjon er mer fleksibel

og han kan gjøre mye hjemmefra, blir det ofte til at han leverer og henter i barnehagen. Kona tar morgenstellet med barnet.

... jeg kjører i barnehagen fordi jeg har muligheten til det, begge er på jobb. Jeg henter som regel fordi det blir for sent for mor å hente. Ja. Så drar vi som regel og fikser middag. Fordeler en god del, men jeg har mulighet veldig ofte til å fikse middag, så da fikser jeg middag.

Ellers beskriver han husarbeidet som «veldig delt». Han forteller at både han og kona har forsøkt å gjøre tilpasninger på jobben etter at de fikk barn, for å få hverdagen til å gå opp. Kona har byttet stilling og arbeidssted innenfor firmaet for å få kortere reisevei. Hun har gått litt ned i lønn, men sparer én time hver dag. Selv forsøker han å kutte noen hjørner og bli mindre perfeksjonistisk for å få tiden til å gå opp. Selv om Lasse jobber mye, beskriver han en situasjon der firmaet til en viss grad tilpasses familien og konas jobb. Det gjelder også når de har sykt barn. Selv om han ikke har rett på syke-barn-dager som selvstendig næringsdrivende, kommer det fram at det stort sett er han som er hjemme med barnet.

– Da prøver vi å dele på det så godt vi kan. Men som regel er det jeg som, som regel da, ja, nei, vi deler på det så godt vi kan, jeg vil si det. [...] Nei, jeg pleier å ofre litt mer der, for jeg føler at jeg ikke har den muligheten som hun har på grunn av hennes stilling. Da ser jeg på det som OK, da ofrer jeg meg der.

– *Er det sånn at du jobber hjemmefra da, eller har du sånn sykt-barn-dag?*

– Nei, da tar vi det som det kommer den dagen. Det er ikke noe spesielt. Har jeg muligheten til å pusle litt med et eller annet innimellom slaga, det spørs litt hvor syk hun er, da. Nei, da prøver vi å gjøre det beste ut av det da.

– *Men har du mulighet for å ta en sånn sykt-barn-dag og få kompensasjon ...?*

– Nei. Aldri hørt om, sikkert ikke.

6.8.2 Likedeling light

«Likedeling light-fedrene» beskriver en situasjon der de deltar mye hjemme, men partneren tar hovedansvaret. Ingen av fedrene begrunner tilpasningen med kjønnsstradisjonelle holdninger; det er jobbets krav til innsats, arbeidstid, jobb-reiser og reisevei som avgjør. Disse fedrene har enten lederansvar eller jobber i privat sektor.

Gaute (to barn, fedrekvote to dager i uka) har i likhet med Lasse eget firma. I tillegg har han en etterspørselsbasert jobb, men han tilpasser i liten grad jobben til familien. Han oppgir å jobbe 70–80 timer per uke og sier at han har en mer krevende jobb enn kona, ettersom han har så lange arbeidsdager. «Det er vanskelig å gjøre omprioriteringer i mitt yrke da, men jeg prøver jo så godt jeg kan å være mest mulig hjemme da. Nå har jeg nettopp fått beskjed om at jeg må være mer hjemme igjen, så nå må jeg prøve å ...» Han bidrar med matinnkjøp og noe matlaging, men innrømmer at kona tar hovedansvaret. Kona har derimot tilpasset seg ved å ta femti prosent ulønnet permisjon i en periode og tar seg dermed av det meste hjemme, inkludert syke barn.

Fredrik (butikkmedarbeider, to barn, tok fedrekvote på sommeren pluss barnehageinnkjøring) plasserer seg et sted mellom likedeling og likedeling light. Han forteller at de deler på mye av hus- og omsorgsarbeidet, men i sum ser det ut til at mor gjør mest. Far leverer i barnehage hver dag og henter to dager i uka. Det er de to dagene han rekker hjem til middag. Far jobber mest og har også lang reisetid, selv om han har byttet avdeling for å få kortere reisevei. Mor har redusert sin arbeidstid for å rekke å hente i barnehagen.

Iver (ingeniør med lederansvar, to barn, kvote i to runder) tok siste permisjonsrunde på sommeren mens mor hadde ferie. Mor jobber «8–4» i kommunen. Iver forteller at de deler på oppgavene hjemme. Mor tar morgenstell, handling og levering i barnehagen, og far henter i barnehagen, lager middag og tar kveldstell. Men han forteller også at han har en jobb der han er unntatt fra arbeidsmiljøloven, og ofte har med seg jobben hjem. Han understreker imidlertid at når han først er hjemme, er han opptatt av å være til stede. «Og så prøver jeg å være til stede når barna ..., for jeg jobber mye mer enn min samboer og er mye mer borte, for jeg trener mye mer også ... Hun er nok hakket mer hjemme enn meg. Men det er kanskje 70–30, kanskje 65–35.»

Didrik (leder i frivillig sektor, to barn, tok kvote pluss avspasering, ferie og noe ulønnet perm) forteller at han og kona i stor grad deler på ansvaret på hjemmebane, bortsett fra når han er på reise. Han gir uttrykk for en klar likestillingsorientering. Samtidig beskriver han en situasjon der hun har «gjort et offer i småbarnsperioden», mens det nå er hans tur til å roe det litt ned. Likevel jobber han klart mer enn hun gjør, reiser mer og mener han har mer ansvar på jobben. Slik han beskriver situasjonen, faller de inn under likedeling light, men med ambisjoner om likedeling. Kona har også skiftet til en mer krevende jobb, men ikke på samme nivå som hans:

– Nei, kona har jo skifta jobb, nå rett før nyttår. November, desember, hun bytta jobb da. Så hun har jo en mer krevende jobb [nå], noe som gjør at jeg har gjort noen omprioriteringer i forhold til reiseaktivitet og sånt i min jobb. Så litt har vi gjort, men ingen store offer tror jeg. Det er mer, da hun ble gravid første gang, så var vi enige om at den perioden med småbarn, da måtte hun gjøre et offer, for hun kom ikke til å skli videre i jobbsammenheng. Og da har vi bytta litt etterpå. Så nå er det hennes tur til å få bygd seg ordentlig opp i jobben og komme seg opp igjen der, og så er det jeg som stopper litt nå og tar det med ro. Det var diskutert på forhånd altså, det var liksom en sønn, ja.

– *Men du jobber likevel litt flere timer?*

– Ja, det gjør jeg, men jeg reiser ikke like mye, jeg er ikke like mye borte. Jeg prøver å droppe de kveldene og helgene som det hadde blitt en del av ellers. Jeg hadde jo fint kunnet jobba ekstremt mye mer hvis jeg hadde vært uten unger og kone, hadde det gått fint det.

6.8.3 Utradisjonell tilpasning

To av fedrene forteller om en mer utradisjonell tilpasning, der mor jobber (mye) i privat sektor og far tar hovedansvaret hjemme. Eivind (driftskoordinator, to barn, lang permisjon) forteller om en hverdag der mor leverer i barnehagen, mens han henter og dessuten har ansvar for matlaging og klesvask. I perioder jobber mor mye overtid, og da er det han som trår til mest hjemme og «har hatt den tøffeste jobben med unger». Men ifølge Eivind er det «greit», det er slike krav jobben hennes stiller, og han opplever at overtidsbetalingen går til fellesskapet:

Ja, altså vet jo at det går jo over, ikke sant. Og det er jo sønn det er med jobber da, og det er jo greit det, for det går jo til felles, at hun må jobbe.

Knut (ungdomsarbeider / eget kreativt firma, ett barn, kvote + ulønnet permisjon) starter med å si at hverdagen er «vel egentlig ganske sønn A4», men så stopper han seg selv og beskriver en arbeid–familiesituasjon der han har «absolutt mest ansvar for henting, levering, legging, barnestell», mens kona har en svært arbeidskrevende jobb i privat sektor. Det skaper en økonomisk ulikhet, men gir samtidig Knut mulighet til å dyrke en kreativ karriere på kvelds-/nattestid.

– Det er jo fordi at akkurat nå så har kona mi en veldig ..., hun er litt sønn karrierекvinne da. Trives veldig godt med det og er i et miljø som hauser henne opp. Jobber i det private, noe som selvfølgelig er en fordel hvis du er litt konkurranseinnstilt og sånt noe. Så da gir man jo henne litt mer spillerom til å få en trygg plass i det nye arbeidsmiljøet hennes der.

– *Synes du det er greit?*

– Altså, vi diskuterer jo ikke helt økonomi her da. Så, vi er, jeg vet ikke engang helt om vi har felleseie eller særeie i husholdningen. Vi har hele tiden jobbet for felleseie, så i den situasjonen så synes jeg at det er helt fair. Men hvis det plutselig kommer en diskusjon om at «jeg har spytta inn mer penger», «ja, men jeg har hatt ...», altså hvis jeg skal bli den nye kvinnen da, ved å gjøre dette her, så vil jeg jo si at da kommer jeg til å ta på meg på den nye feministrollen for mannens rettigheter, altså dette er jo ikke en pendel som bare fordi kvinner ønsker å tjene mer penger, så må mannen ta mammarollen, jeg synes jo ikke det er en fair løsning på det, det er det jo ikke. Så jeg synes jo egentlig at det må på en måte være en kompensasjon for den som tar barneansvaret.

I tillegg har Knut satset mye på å utvikle en egen kreativ karriere på si: «[Jeg] har på en måte trengt denne tiden nå på å etablere meg i bransjen. Så jeg har hatt behov for mye tid. Men også fordi jeg da bruker min kompetanse fra denne bransjen i det profesjonelle livet, så føler jeg det virkelig er viktig for meg å gjøre det. Så jeg har jo trengt den friheten selv, ja.»

6.9 Hva betyr permisjonen for senere likedeling?

Studier som har undersøket den kausale effekten av innføring og utvidelse av fedrekvoten i Norge, har hittil funnet forholdsvis små og til dels motstridende effekter på fars og mors familie- og yrkesarbeid. Kvalitative studier og studier som ser på statistiske korrelasjoner, viser derimot en klar sammenheng mellom fars permisjonsbruk og mors og fars tilpasning til arbeid og familie på sikt. For en utdypende diskusjon av funn og metoder i de ulike studiene viser vi til Kitterød og Halrynjo (2017). Flere kvantitative studier fra nordiske land har vist at fedre som tar lang permisjon, også jobber mindre og tjener mindre senere enn fedre som tar kortere permisjon, også når det kontrolleres for relevante faktorer som holdninger, utdanning osv. (Arnalds mfl. 2013; Cools & Strøm 2014; Duvander & Jans 2009; Evertsson 2014; Halrynjo & Lyng 2017; Kellokumpu 2015). Lang foreldrepermisjon har vist seg å kunne ha negative konsekvenser for mødres karriere (Evertsson & Duvander 2011), og selv kort permisjon kan utgjøre en karriererisiko for fedre (Halrynjo & Lyng 2013; Smith mfl. 2013). Kvalitative studier viser at karriereorienterte fedre finner måter å begrense permisjonen på, slik at det å ha barn og familie får minimale konsekvenser for investeringen i jobb. Denne muligheten er praktisk og moralsk tilgjengelig for fedre i karriereryrker, men ikke for mødre, uavhengig av karriereorientering (Halrynjo & Lyng 2013; Kitterød mfl. 2017).

Flere studier viser også klare sammenhenger mellom fars permisjonsbruk og likedeling hjemme (Almqvist & Duvander 2014; Arnalds mfl. 2013; Evertsson mfl. 2018; Halrynjo & Lyng 2013), ved at far tar mer ansvar hjemme etter permisjonstiden og foreldrene får en bedre felles forståelse av hva som må gjøres i huset, og av barnas behov. Ifølge det såkalte transformasjons- eller forvandlingsperspektivet vil det å ha hovedansvaret for barnet i permisjonstiden gi far økt omsorgskompetanse og nye verdier, noe som kan bidra til at han omprioriterer tid og innsats fra arbeidsmarkedet til familien også etter permisjonstiden (Bünning 2015; Haas & Hwang 2008).

Kvalitative studier viser at likestilt foreldreskap er viktig også for fedre, men at moderskapsidealer (Evertsson mfl. 2018) og opplevelse av jobb- og karriererelatert risiko (Halrynjo & Lyng 2017; Kitterød mfl. 2017) kan komme i veien. *Hvordan* fedre tar permisjon, kan ha betydning for senere likedeling. Fedre som har opplevd å være selvstendige omsorgspersoner under permisjonen, tilegner seg kompetanse og mestringserfaringer som kan få betydning også senere (Brandth & Kvande 2016b; Bungum 2013; Smeby 2013). Barnet har også opplevd far som primær omsorgsperson og vil derfor like ofte søke seg til far som til mor for trøst og omsorg, noe som igjen kan forsterke likedelingen (Evertsson mfl. 2018).

I vår studie ble fedrene spurt om og på hvilke måter erfaringene fra permisjonstiden har hatt betydning for hvordan de ordner hverdagen nå. Det er altså fedrenes subjektive opplevelse vi presenterer her. Det er selvfølgelig umulig for far å si sikkert om han og partneren ville ha fordelt oppgavene hjemme annerledes dersom han hadde tatt kortere eller lengre permisjon enn han gjorde, eller ikke hadde tatt permisjon i det hele tatt, og om far og/eller mor ville prioritert annerledes når det gjaldt jobben. Vi mener likevel at refleksjonene deres kan være et viktig inntak til å forstå fedrekvotens potensial (eventuelt manglende potensial) til å bidra til større likestilling mellom foreldre, i en tid der kvoten er forholdsvis lang og godt innarbeidet på de aller fleste arbeidsplasser, der fedre generelt bidrar atskillig mer hjemme enn tidligere, men der far i de fleste par fremdeles tar mindre permisjon enn mor.

I fedrenes fortellinger kan vi skille mellom tre ulike forståelser av sammenhengen mellom permisjonserfaringer og senere tilpasninger. De fleste fedrene forteller om en klart positiv betydning av permisjonen, men på ulike måter. To fedre insisterer på at permisjonen ikke har hatt noe å si, mens én far er ambivalent og usikker på hvordan han skal vurdere permisjonens betydning. Alle forteller imidlertid om aktiv deltakelse hjemme både i permisjonstiden og etterpå.

Tabell 6.4 Opplevd betydning av fars permisjon for senere arbeidsdeling

Utradisjonell tilpasning	Likedeling	Likedeling light
<p>Knut (vgs.), offentlig sektor (36 t + kreativ jobb) Mor (bachelor), karrierejobb, privat sektor (70 t, «allfor mye») Far: 10 uker kvote, hjemme 50 % etterpå fram til barnehagestart, 6 måneder Mor: ca. 8 måneder <i>(Positiv betydning – trygghet i rollen)</i></p>	<p>Arild (vgs.), offentlig sektor (jobber vakter) Mor, offentlig sektor (37,5 t+) Far: 16 uker permisjon sammenhengende (10 uker kvote) Mor: 8 måneder <i>(Positiv betydning – fordeling av ansvar)</i></p>	<p>Fredrik (vgs.), privat sektor (40–42 t + reisevei) Mor, privat sektor (35 t) Far: 14 uker kvote på sommeren, mor hadde til dels ferie Mor: 12–13 måneder <i>(Ingen betydning – godt organisert fra før)</i></p>
<p>Eivind (høyskole), offentlig sektor (43 t) Mor, privat sektor (40 t+, mye overtid i perioder) Far: 10 uker kvote med fokusbarnet Mor: 9 måneder med fokusbarnet Far: 9 måneder med barn nr. 2 <i>(Positiv betydning – vant til å ta ansvaret for ungene)</i></p>	<p>Jarle (vgs.), privat firma, (40 t+) Mor (bachelor), privat sektor (40 t) Far: 12 uker kvote + ulønnet permisjon Mor: uklart, ikke i form, mye hjemme, men far ansvarlig i permisjonen <i>(Positiv betydning – mye lettere å ta seg av barna og dele på oppgaver)</i></p>	<p>Gaute (høyskole), privat sektor + eget firma (70–80 t) Mor (bachelor), offentlig sektor (40–50 t), nå 50 % ulønnet permisjon Far: 14 uker kvote to dager per uke i 1/2 år, kombinert med barnehage Mor: 10 måneder <i>(Positiv betydning – positivt for ungene og familielivet)</i></p>
	<p>Lasse (vgs.), eget firma (50 t+, men mye hjemmefra, er fleksibel og tilgjengelig) Mor (vgs.), privat sektor (37,5 t) Far: 12 uker kvote + 2 uker ferie i én bolk Mor: ca. 11 måneder <i>(Ingen betydning – «det blir som det blir»)</i></p>	<p>Didrik (master), leder, frivillig sektor (45 t + reiser) Mor (høyskole), offentlig sektor (37,5 t) Far: 10 uker kvote, borte fra jobb ca. 4 måneder inkl. ferie, avspasering, ulønnet perm og helligdager Mor: 8–9 måneder <i>(Ikke spurt om betydning)</i></p>
	<p>Bjørn (master), offentlig sektor (55 t) Mor (master), offentlig sektor (55 t) Far: 22 uker permisjon 4 dager i uka (14 uker kvote) Mor: 26 uker 4 dager i uka (bestemor 1 dag i uka) <i>(Ambivalent: ikke viktig for relasjonen, men for fordelingen av ansvar og mors karriere)</i></p>	<p>Iver (bachelor), lederansvar, offentlig sektor (45 t) Mor (bachelor), offentlig sektor (37,5 t) Far: 14 uker kvote (7 uker x 2) Mor: ca. 8 måneder <i>(Positiv betydning – effektive rutiner og aktiv tilstedeværelse med barna)</i></p>
	<p>Christian (bachelor), offentlig sektor (37,5 t) Mor (bachelor), offentlig sektor (37,5 t) Far: 14 uker kvote i bolker over 5 måneder Mor: 8 måneder <i>(Positiv betydning – får eieforhold til hva som skal gjøres hjemme)</i></p>	

Utradisjonell tilpasning	Likedeling	Likedeling light
	Hallvard (bachelor), offentlig sektor (37,5 t + reiser i perioder) Mor (bachelor), jobber selvstendig hjemmefra, er fleksibel (40 t) Far: 10 uker kvote + ferie Mor: 9 måneder (Ikke spurt om betydning)	

6.9.1 Ingen betydning

Lasse (driver eget firma, ett barn, tok kvoten, deler likt) insisterer på at erfaringen fra permisjonen ikke har hatt noe å si:

– *Vil du si at de erfaringene du gjorde deg i permisjonstiden din, har hatt betydning for hvordan dere ordner hverdagen nå?*

– Nei. Nei.

– *Hvorfor tror du ikke det?*

– Nei. Jeg har ikke peiling på hvorfor jeg ikke tror det, men det er sånne ting som jeg legger i ... tenker ikke mer over, da. Det blir som det blir. Enkelt og greit.

Også Fredrik (butikkmedarbeider, to barn, tok kvote, likedeling light) mener at de var godt organisert på forhånd, og at permisjonen ikke har hatt så mye å si:

– Ikke akkurat nå, nei, altså det er klart at en prøver selvfølgelig å bidra med det en kan, men ikke noe sånn. Jeg tror vi var ganske godt organisert før, før permisjonstiden også. Prøver jo å fordele så godt vi kan.

– *Men det at du var hjemme med barnet, kan det ha hatt noe å si for fordelingen av ansvar for barn eller fordeling av husarbeid og sånt?*

– Nei, altså jeg ønsker jo selv å ha ansvar for barn, så det er ikke noen plikt.

6.9.2 Ambivalent / usikker på kvotens betydning

Bjørn (høyskolelektor, lang permisjon, fire barn, deler likt) er ambivalent til betydningen av permisjonen. Han påpeker at han har fått tettere kontakt med barnet og bygd opp selvtilitt i farsrollen, men er litt usikker på hvor mye det har å si når barna er større. «Ikke noe sånn forskjell på oss som omsorgspersoner om vi er far eller mor, det er veldig sånn likt. Men om det er noen konsekvens av at jeg har tatt to pappapermer seriøst, det er jeg usikker på.» Men så

ombestemmer han seg og trekker fram betydningen for fordelingen hjemme og for mors karriere:

Ja, det har noe å si på sånne ting når jeg tenker meg om, altså det blir like naturlig at far er hjemme når barna er syke, og at far er med dem til legen, og at far er med dem til helsestasjonen, som at hun gjør det, i hvert fall er det sånn for oss. Jeg vet ikke om det handler om at vi har fordelt permen sånn vi har, men det er i hvert fall sånn hjemme hos oss, det har fortsatt videre når barna har blitt eldre at vi deler veldig på det.

Som vi har vært inne på tidligere, trekker han også fram deling og veksling av permisjon som viktig for konas karriere, slik at hun ikke har gått glipp av viktige prosjekter:

... hvis hun hadde gått hjemme i lengre periode med null kontakt med jobben, så hadde hun nok merket det mye mer på karrieren sin. Hun har jo ikke akkurat noen rakettkarriere i akademia, men hun er ingen sinke heller, hun har høyere stillingskategori enn meg for eksempel, så hun har hatt god progresjon i karrieren sin selv om hun har fått fire barn. Og det synes jeg er flott, da, at det liksom går an å kombinere.

6.9.3 Positiv betydning – likere arbeidsdeling / bedre relasjoner senere

De fleste fedrene i materialet vårt mener at fedrekvoten har hatt betydning for deling av praktiske arbeidsoppgaver senere, for rutiner, levering og henting i barnehage og omsorg for og oppfølging av barna. Tre av «likedelingsfedrene», Arild, Jarle og Christian, er helt klare på permisjonens positive betydning. Arild trekker fram fordeling av ansvar, hvem som tar hvilke oppgaver hjemme, hvem som legger hvilken unge, hvem som har hvilken unge på natta, og hvem som står for henting og bringing i barnehage. Han understreker også at permisjons-erfaringen viser «veldig kjapt hvor dumt det er å skille seg». Det vil være veldig mye jobb å ha ansvar for barn uten å ha en partner å dele med. «Det har jeg ikke lyst til ...blir fort mint på at dette her har vi ikke lyst til å gjøre alene.»

Christian (spesialsykepleier, to barn, tok 14 uker kvote) gir klart uttrykk for at permisjonen har betydning for ansvarsfordelingen hjemme:

Ja ja, helt klart. Du får et helt annet ansvarsforhold da, eller eierforhold til det når du er hjemme ... Ja ... hva som skal gjøres hjemme og sånt også. For når du er hjemme i permisjon, så må du jo gjøre mer enn, eller du må jo ikke, men du skjønner hva jeg mener. Du gjør mer når du er hjemme, enn når du går på jobb ... Det er bare sånn det er. Det vanlige kjønnsrollemønsteret som faller på plass. Men når man da har vært

hjemme i permisjon, så får man jo innblikk i ... Ja, du får et, du ser kanskje hva som må gjøres, da. Eller blir fortalt hva som må gjøres (haha).

Også Jarle er helt tydelig på at erfaringene fra permisjonstiden har hatt betydning for hvordan de ordner familielivet nå:

Definitivt, absolutt! ... Mye lettere å dele på arbeidsoppgaver og ja, ta seg av barna rett og slett, nå enn hvis jeg bare skulle jobba og hun bare skulle vært hjemme i de periodene, så hadde det vært mye vanskeligere å få til den kommunikasjonen og egentlig skjønne hva den andre prater om. Det skal mye til å forstå hvordan det er å ha to unger med diaré samtidig og lage middag og snakke med håndverkere, og ... Jeg tror vi har blitt flinkere til å både være villige til å gjøre alle oppgaver, men også å se hvem som er flinkest i hva.

Likedeling light-fedrene Gaute og Iver, som nå jobber klart mer enn partneren og tar mindre ansvar hjemme, mener også at fedrekvoten har hatt stor betydning på sikt. De framhever imidlertid ikke fordeling av ansvar og arbeidsoppgaver, men at erfaringene fra permisjonstiden har bidratt til mer effektive rutiner og gjort dem mer bevisste på å prioritere barna:

... du lærer på en måte hva man setter litt sånn pris på, rutinene, så det er det å ta med de rutinene inn i jobb da. Og så prøver jeg å være til stede for barna, de er alle forskjellige, men jeg er til stede, for jeg jobber mye mer enn min samboer og er mye mer borte, for jeg trener mye mer også, men min samboer sitter på telefonen og så bare «ja, ja, ja» (Iver).

Ja, altså det er klart at det er viktig ... altså det betyr noe for ungene at far er hjemme også, mener jeg ..., så det betyr jo litt for familielivet også at far er hjemme (Gaute).

Også de «utradisjonelle fedrene», Knut og Eivind, mener at erfaringene fra permisjonstiden har vært viktige. Knut (ungdomsarbeider / eget kreativt firma, ett barn, ti uker fedrekvote pluss hjemme femti prosent i ett halvt år) sier:

– Ja. Det har det jo absolutt.

– *Ja, på hvilken måte da?*

– Nei fordi, det var jo der jeg la grunnlagt for måten jeg driver på en måte barnepass i dag. Rutiner, ja. Ting falt jo på en måte på plass i denne permisjonen da, så har man bare vedlikeholdt det, gjort det på samme måte. Så jeg føler meg jo veldig, jeg føler meg veldig trygg, eh, i den rollen min nå. Og det kan godt være jeg hadde vært mer sånn usikker på det hvis ikke vi hadde hatt pappaperm.

Eivind, som var hjemme i ni måneder med første barn, og som nå har en utradisjonell tilpasning der han tar hovedansvaret hjemme mens kona jobber mye overtid, mener det er positivt at han har blitt så vant til å ta ansvar for ungene ettersom deres tilpasning ikke er helt A4:

- Ja, det kan jo være det da, at jeg er vant til å ta ansvar med ungene ... Jeg tror kanskje, det er ikke noe sånn A4 sånn som vi har det, jeg tror ikke det er sånn i de fleste hjem, far og mor. Jeg ser for meg at det er mer mor andre plasser som har mer den omsorgsbiten, gjør mye mer med ungene enn karene.
- *Tror du det kommer fra det med permisjonstiden da, at du var hjemme?*
- Ja, det kan være det da, og i og med at hennes jobbsituasjon har blitt sånn. Og det er jo ikke noe minus å ha den lange foreldrepermisjonen som jeg hadde.

Intervjuene med fedre som har tatt fedrekvoten eller mer, gir oss inntak til fedrenes erfaringer med permisjonstiden og deres fortellinger om hvordan de kombinerer arbeidsliv og familieliv etterpå. De fleste fedrene er også spurt om hva slags betydning fedrekvoten eller permisjonstiden har hatt for tiden etterpå. Vi finner imidlertid ingen automatikk i at fedre som snakker om en positiv betydning, deler likere, eller at antallet uker med kvote (eller delbar permisjon) kan relateres direkte til senere likedeling.

Vi finner imidlertid et mønster der likedelingsfedrene snakker klart mest om betydningen av permisjonstiden som en arena for å få erfaringer med å dele på ansvar og oppgaver. Verken likedeling light-fedrene eller de utradisjonelle fedrene framhever permisjonens betydning for likedeling. De utradisjonelle fedrene vektlegger verdien av å være vant til å ta ansvar for ungene og trygghet i rollen, mens likedeling light-fedrene framhever at permisjonen har bidratt til mer effektive rutiner og vært viktig for relasjonen til barna og aktiv tilstedeværelse når de først er hjemme. Permisjonserfaringene framstår som positive og verdifulle for alle, særlig når det gjelder tidlig «bonding» med barnet, men opplevd betydning kan ikke tolkes som avgjørende for tilpasningen til jobb og familieliv etterpå.

Alle fedrene i denne studien har tatt full fedrekvote eller mer permisjon, og alle snakker ut fra likedeling som ideal. I fedrenes fortellinger om tilpasning til arbeid og familie etter permisjonen er det imidlertid ikke likestillingsidealer eller permisjonserfaringer som er i forgrunnen. Det som derimot går igjen, er jobbens rolle som premissleverandør. Likedeling light-fedrene framhever krav og forventninger fra sin jobb, mens de utradisjonelle fedrene framhever krav og forventninger fra mors jobb. Også likedelingsfedrene framhever jobbens

betydning, men det typiske her er at foreldrene jobber omtrent like mye, eller at kravene fra jobben blir omtrent like når reisevei og graden av fleksibilitet regnes med.

6.10 Oppsummering og konklusjon

I denne kvalitative studien har vi utforsket hvordan fedre bruker og begrunner fedrekvoten og delbar permisjon, og hvilke erfaringer de har gjort i løpet av permisjonstiden og tiden etterpå når det gjelder fordelingen av ansvar hjemme og på jobb. I likhet med tidligere studier kommer det også i denne studien fram en overveldende støtte til fedrekvoten, på tvers av utdanningsnivåer og yrker. Fedrene benytter i hovedsak tre begrunnelser for verdien av fedrekvoten. Først og fremst handler det om muligheten for «bonding», det vil si tidlig tilknytning til barnet, som far ellers ikke ville fått, men også om en mer rettferdig fordeling av belastningen ved å være hjemme og av ulempene ved å være borte fra jobb. Kvoten innebærer at fars permisjon blir en selvfølge og ikke avhengig av forhandlinger med mor, arbeidsgiver eller egen bekymring for å tape jobb- og karrieremessig, noe informantene framhever som positivt og nødvendig. Flere fedre trekker imidlertid også fram utfordringer med fedrekvoten for selvstendig næringsdrivende og folk som jobber i privat sektor, og mener at det i enkelte tilfeller burde vært mulig å overføre tid til mor.

De fleste fedrene hadde tatt foreldrepenger tilsvarende det som utgjorde fedrekvoten på det aktuelle tidspunktet – nettopp fordi det var det som var kvoten. Spørsmålet om hvorfor de og partneren hadde delt foreldrepermisjonen som de gjorde, ble nesten overflødig, ettersom de så på det som en selvfølge å ta kvoten og som nesten like selvfølgelig at mor tok resten. Bare to av fedrene hadde tatt mer enn kvoten med fokusbarnet (altså det barnet som intervjuet primært dreide seg om), mens én far hadde tatt noe av den delbare permisjonen med et tidligere barn. I alle tre tilfellene var mors utdanning/jobsituasjon en viktig begrunnelse for dette.

Deling av delbar permisjon var sjelden noe diskusjonstema mellom far og mor, ettersom de i utgangspunktet regnet den delbare permisjonen som mors permisjon. Dersom far skulle ta mer enn kvoten, måtte det være fordi mor ønsket å komme tidligere tilbake i jobb. Far var da opptatt av at han ikke ville tape økonomisk og jobbmessig på å ta permisjon utover fedrekvoten. Det var ellers liten tiltro til at fedre generelt ville komme til å ta mer enn kvoten. Dersom fedre skulle ta lengre permisjon, måtte heller kvoten øktes.

Alle fedrene i studien vår hadde fått innvilget foreldrepenger fra NAV, men flere hadde opplevd søknadsprosessen som komplisert, rigid, tungrodd og firkantet; den krevde detaljplanlegging lang tid i forveien. De etterlyste mer informasjon, enklere og mer fleksible løsninger samt mulighet til å tilpasse permisjonen underveis.

I motsetning til karrierefedrene i den tidligere studien vår (Kitterød mfl. 2017) forteller alle fedrene i denne studien om permisjonen som en periode preget av hovedomsorg for babyen og daglige rutiner. Integrering av husarbeid og daglige omsorgsrutiner ser ut til å være en selvfølge for disse fedrene, på tvers av utdanningsnivåer og yrker. De beskriver permisjonen som en tid alene med barnet der de får mulighet til å mestre omsorgen og knytte bånd og bli kjent med barnet sitt på en helt annen måte enn på ettermiddagen når også mor er hjemme. Vi finner få fortellinger om barseltreff eller andre organiserte aktiviteter. Fedrene snakker stort sett om at de ikke har behov for dette, og at de ikke er like sosiale som mødrene. Noen har prøvd å delta i barselgruppe eller åpen barnehage, men følte det «merkelig» å være eneste far sammen med en gjeng med mødre. Én far skulle gjerne hatt en app fra NAV der man kunne logge inn og se hvilke andre fedre i nærområdet som var hjemme i permisjon på samme tid.

Fedrene beskriver i all hovedsak permisjonstiden som en tid borte fra jobb og jobbansvar uten at det skapte de store problemene. Kontakten med jobben var stort sett av sosial karakter, og det var de selv som tok initiativet, for å hilse på kolleger og for å bli litt oppdatert på hva som skjedde mens de var borte. Likevel forteller halvparten av fedrene om ulike måter å holde i jobbansvaret på mens de var i permisjon. Det handler om jobbansvar og om opplevd risiko for å bli erstattet. Tre av fedrene følte på ulike måter at de måtte være tilgjengelige for jobben i permisjonen, enten for å følge opp lederansvar eller for å unngå å bli erstattet. Vi finner også fedre som har tatt permisjon på deltid eller i bolker slik at de kunne holde kontakten med jobben. Selv i vårt utvalg av fedre, som har tatt «full fedrekvote eller mer», kommer altså tilpasningen til jobben klarere fram i det de forteller om sin egen jobb, enn i det de forteller om mors jobb. Mens fedrene har tatt mellom 10 og 14 uker foreldrepermisjon, avhengig av hvor lang kvoten var på det aktuelle tidspunktet (noen med ferie, avspasering og/eller ulønnet permisjon i tillegg), har mødrene tatt mellom 32 og 44 uker med foreldrepenger. Også en del av mødrene har hatt ferie og/eller ulønnet permisjon i tillegg. Noen av fedrene forteller at også mors jobb har hatt betydning for hvordan de fordelte foreldrepermisjonen, men intervjuene gir lite systematisk informasjon om i hvilken grad mor hadde kontakt med jobben under sin permisjon.

De fleste fedrene ser ut til å ta mors lange permisjon for gitt, uten å problematisere potensiell risiko ved fravær for henne, slik flere gjør når det gjelder sin egen jobb. I de få tilfellene der far har tatt mer permisjon enn kvoten, tillegges imidlertid mors jobb stor betydning. For flertallet av fedrene framstod ikke mors jobb som noe sentralt tema når det gjaldt hvorfor de hadde fordelt permisjonen som de gjorde. På spørsmål om hva som kan være bra med fedrekvoten, trekker de fram at én fordel kan være at dersom mor kommer tidligere tilbake i jobb, kan hun kanskje lettere unngå å bli erstattet, bli hengende etter eller gå glipp av viktige ting som skjer på jobben.

Alle fedrene i studien vår fortalte om en tilværelse som småbarnsforeldre der de var aktivt til stede i hverdagen etter permisjonen – ikke som et likestillingsprosjekt, men som en selvfølgelig del av hverdagen. Selv om alle framstod som involverte, synliggjorde fedrenes fortellinger en variasjon i graden av likedeling og ansvar etter permisjonen: Likedelingsforeldrene er de som deler relativt likt på oppgaver og ansvar hjemme og jobber omtrent like mye. I likedeling light-gruppen bidrar begge foreldrene hjemme, men far jobber mest, og mor gjør mest hjemme. I familier som har en utradisjonell tilpasning, tar far hovedansvaret hjemme, mens mor jobber mest.

I alle likedelingsparene jobber begge foreldre fulltid og noen klart mer. Flertallet av likedelingsfedrene jobber i offentlig sektor. De to som ikke gjør det, har en partner som jobber i privat sektor. Det typiske for likedelingsparene er at partene har omtrent like lang ukentlig arbeidstid og deler omtrent likt på oppgaver og ansvar hjemme. Reisetid og grad av fleksibilitet i jobben utgjør også en sentral del av «likedelingsligningen». Likedeling kan både innebære at mor og far fordeler alle oppgaver likt (generalisert likedeling), og at de har ansvar for hver sine oppgaver (spesialisert likedeling).

Likedeling light-fedrene deltar også mye hjemme, men kona eller samboeren tar hovedansvaret. Ingen av fedrene begrunner fordelingen med kjønnstradisjonelle holdninger. Det handler om jobbens krav til innsats, arbeidstid, reisevei og jobb-reiser. Fedrene har enten lederansvar eller en jobb i privat sektor som stiller krav til tid og innsats. Denne tilpasningen beskrives ikke som ideell. Men gitt de jobbene foreldrene har, er det far som har mest ansvar i jobben, og som jobber mest.

Fedrene med en utradisjonell tilpasning forteller om en situasjon der mor jobber mye i privat sektor, mens far har en jobb med omtrent vanlig ukentlig arbeidstid i offentlig sektor. Det er ikke holdninger og verdivalg, men mors jobb som legger premisser for arbeidsdelingen. Når mor jobber mye overtid, er det far

som tar hovedansvaret for henting, legging og barnestell. Ingen av fedrene nevner at denne tilpasningen er problematisk med tanke på barna eller egen mannsrolle/identitet. Derimot er de opptatt av inntektssiden. Arbeidsdelingen er grei så lenge mors overtidsoverføring og karrieresatsning går til felleskassa, men ikke hvis far skulle tape økonomisk på å ta hovedansvaret for barna.

Bortsett fra to fedre som mener at permisjonen ikke har hatt noen betydning, enten fordi de og partneren var godt organisert fra før, eller fordi «det blir som det blir, ferdig med det», mente alle fedrene at erfaringene fra permisjonstiden på en eller annen måte hadde hatt betydning for hvordan de og partneren organiserte og fordelte arbeidet også etter permisjonstiden. Særlig likedelingsfedrene framhever at fars permisjon har vært viktig for fordelingen av ansvaret hjemme og for hvem som gjør hva. De framhever at det har blitt lettere å dele på arbeidsoppgaver og å ta seg av barna, og at far har fått et mer aktivt forhold til alt som må gjøres hjemme, noe som innebærer at man unngår å falle inn i et tradisjonelt kjønnsrollemønster. Dessuten blir det like naturlig at far er hjemme med sykt barn og følger til lege og lignende som at mor gjør det. Likedeling light-fedrene understreker også verdien av permisjonen, men ikke spesifikt for ansvarsfordeling. De snakker mer om at fars foreldrepermisjon har en verdi for barna, og om aktiv tilstedeværelse når de først er hjemme. Permisjonserfaringene framstår som positive og verdifulle for alle fedrene i studien, særlig når det gjelder tidlig «bonding» med barnet, men hvordan de snakker om opplevd betydning, kan ikke tolkes som avgjørende for tilpasningen til jobb og familieliv etterpå.

Erfaringene med fedrekvotene beskrives i hovedsak som positive og betydningsfulle for forståelsen og fordelingen av ansvaret på hjemmebane. Men positive erfaringer med fedrekvotene betyr ikke dermed automatisk likedeling av arbeidet ute og hjemme etter permisjonstiden. Dette handler ikke om kjønnsstradisjonelle holdninger, men om betingelser knyttet til det å kombinere jobb og familie og om at mor i de aller fleste tilfeller tar tre til fire ganger så lang permisjon som far. Det er heller ikke noen automatikk i at mor går raskere tilbake til jobb når far har 14, enn når far har 10 uker kvote. Selv om likedeling hjemme ser ut til å være et ideal, har jobben stor betydning, både for når og hvordan fedre tar permisjon, og for tilpasningen etterpå. Fedrene er opptatt av å ta permisjon på en måte som gjør at de ikke risikerer å bli erstattet eller hengende etter, og som ikke skaper problemer for arbeidsgiveren. Dette diskuteres i mindre grad for mødrene, men en viktig begrensning ved studien vår er at vi bare har intervjuet fedrene. Selv om enkelte fedre tematiserer at risikoen også kan gjelde for mor, er det bare unntaksvis at mors jobb har hatt betydning for fordelingen av permisjonen. Både fars og mors jobb er også viktige for hvordan fordelingen av

arbeidet hjemme blir etter permisjonstiden. En jobb med høye krav til tid, innsats, reisetid og jobbreiser og små muligheter for fleksibilitet gjør det vanskeligere å praktisere likedeling etter permisjonen. I hovedsak er det far som har en slik jobbsituasjon, men vi finner også eksempler på at mors jobb får forrang, og at far tar mer ansvar hjemme både i permisjon og etterpå.

Selv om jobben (og da særlig fars jobb) framstår som en viktig premissleverandør som kan begrense likedeling i praksis, er det interessant å merke seg noen utviklingstrekk som peker i retning av høy grad av likestilling blant foreldrene i studien vår. Det framstår som en selvfølge at barnet skal gå i barnehage, og tidlig start i barnehage omtales i liten grad som et problem. Det framstår også som en selvfølge at både mor og far skal være yrkesaktive, stort sett på fulltid, og det er en selvfølge at begge har ansvar for omsorgen for barna, husarbeidet og hverdagslogistikken – innenfor de betingelsene som fars og mors jobb setter. Både far og mor kan dessuten ha gjort mindre justeringer i jobbsituasjonen etter permisjonstiden, som å redusere overtidsarbeid, reise mindre i jobben og ha litt mindre ansvar, eller de kan ha skiftet arbeidssted for å få kortere reisevei. Dette gjelder stort sett uavhengig av hvordan foreldrene har fordelt permisjonen, og om far falt inn under en ordning med 10, 12 eller 14 ukers fedrekvote.

7 Konklusjon

Fedrekvoten omtales gjerne som en suksesshistorie ettersom innføringen og senere utvidelser av den har gitt en markant økning i fedres permisjonsbruk (Brandth & Kvande 2013c). Kvoten har nærmest per definisjon bidratt til likere deling av omsorgen i barnets første leveår mellom mødre og fedre, selv om uttaket varierer mellom ulike grupper av fedre og de færreste deler permisjonen helt likt mellom seg (kapittel 4 og 5 i denne rapporten; Kitterød, Halrynjo & Østbakken 2017; Lappegård 2008; Naz 2010; Schou 2017). Målet med å innføre fedrekvoten var å styrke relasjonen mellom far og barn. I tillegg ønsket man at kvoten skulle bedre likestillingen mellom mor og far både i familien og i arbeidslivet (Brandth & Kvande 2013b). Fedrekvoten har bidratt til en gradvis endring i synet på hvordan foreldre skal fordele oppgaver ute og hjemme, og fedre møter nå sterke forventninger om å benytte fedrekvoten og å være aktivt involvert i barna sine, også når de er helt små (Brandth & Kvande 2005).

I denne rapporten har vi undersøkt hvilke effekter utvidelsen av fedrekvoten fra seks til ti uker, der far også fikk to uker av den tidligere delbare delen av foreldrepermisjonen, har for likestillingen i arbeidslivet, hvilke faktorer som kan forklare deling av foreldrepermisjonen, og hvordan fedrekvoten og foreldrepermisjonen oppleves i praksis: Hvilke forhold har betydning for den faktiske delingen av permisjonen, hvordan brukes permisjonen, og hvilke erfaringer har fedre med likedeling av omsorgsansvar og jobbansvar etter permisjonstiden? Studien består av analyser basert på registerdata og på tolv dybdeintervjuer med fedre som har tatt hele fedrekvoten eller noe av den delbare delen i tillegg.

Vårt hovedfunn er at fedrekvoten virker etter hensikten. Etter utvidelsen 1. juli 2009 økte fedres permisjonsuttak med 21 dager i snitt. Dette tilsvarer økningen i kvoten. I tillegg ble den delbare delen redusert med ti dager. Analysene våre viser at mødre i snitt reduserte sitt permisjonsuttak med tilsvarende antall dager. Reformen slår med andre ord fullt ut på hvordan foreldrene deler permisjonen mellom seg. De kvalitative intervjuene bekrefter at lengden på kvoten er normgivende på tvers av grupper. Det framstår nærmest som en selvfølge blant de tolv fedrene i undersøkelsen vår at far tar hele kvoten, og dette gjelder uansett kvotens lengde. Den delbare delen ses gjerne som mors permisjon, men det fantes også fedre i materialet vårt som hadde tatt noe av den delbare delen med

ett eller flere av barna sine. Det var imidlertid lite tiltro til at fedre generelt skulle ta mer enn kvoten. Dersom fedre skal ta mer permisjon, må kvoten økes.

Det er en klar forventning om at mer permisjon til far skal gi større likestilling mellom foreldre hjemme og i yrkeslivet på sikt, altså etter permisjonstiden, og fedrekvoten anses som et viktig instrument for å fremme kjønnslikestilling på arbeidsmarkedet. Vi finner imidlertid få eller ingen effekter på likestillingen i arbeidslivet målt ved de utfallene vi ser på i den kvantitative studien. Vi følger foreldrene til barna er fem år, og ser på utfall som sysselsetting, arbeidstid, inntekt og karriere for både mor og far. Dersom utvidelsen av fedrekvoten har gitt større likestilling i arbeidslivet, skulle vi vente at mødre som fikk barn rett etter reformen, har lengre arbeidstid, høyere inntekt og bedre karriereutvikling enn mødre som fikk barn rett før reformen, og/eller at fedre som var omfattet av reformen, har kortere arbeidstid, lavere inntekt og dårligere karriereutvikling enn fedre som ikke var omfattet av reformen. Våre analyser gir få funn i tråd med disse forventningene. Vi finner en svak negativ effekt på kvinners lønnsutvikling, men en svak positiv effekt på kvinners sannsynlighet for å være ledere. Det er også en positiv effekt av reformen på sannsynligheten for at fedre er ledere. Dermed nærmer ikke mødre seg fedrene på dette området etter at permisjonen ble likere delt mellom foreldrene. Også studier som undersøkte effekten av innføringen av fedrekvoten på fire uker i 1993, fant få kausale effekter på mødres arbeidsmarkedsutfall (se avsnitt 3.2). Flere studier identifiserte imidlertid en negativ effekt av kvoteinnføringen på fedres inntekt, noe som ble tolket som at fedre engasjerte seg mer hjemme og brukte litt mindre tid i yrkeslivet som følge av reformen.

Vi finner altså ingen negativ effekt av kvoteutvidelsen i 2009 på fedres inntekt i våre analyser. Når vi finner få effekter i tråd med antakelsen om at utvidelsen av fedrekvoten i 2009 ville gi større likestilling i yrkeslivet, betyr ikke dette nødvendigvis at fedrekvoten i seg selv ikke fremmer likestilling i arbeidslivet, men at den generelle effekten av en slik politikk ikke nødvendigvis vil kunne identifiseres på de første som er omfattet av reformen. Hvis fedrekvoten skal påvirke likestillingen i arbeidslivet, må den, i tillegg til å påvirke permisjonstilpasningen, bidra til at parene tar andre valg i arbeidslivet enn de ellers ville gjort. Vi vet at yrkesvalg og karriereløp for mange bestemmes allerede når de velger utdanning, og/eller tidlig i yrkeslivet. Siden rett til foreldrepenger primært opptjenes gjennom yrkesdeltakelse, er mange av yrkes- og karrierevalgene tatt allerede før barnet fødes, for dem som har rett til foreldrepenger. Dermed er det lite trolig at en utvidelse av fedrekvoten påvirker karriere- eller inntektsutviklingne til dem som er omfattet av reformen på kort eller mellomlang sikt. Det er mer sannsynlig at parene tilpasser seg systemet, slik at de får benyttet seg av den

permisjonen de har rett til å ta ut, og slik at kabalen fram til barnehagestart går opp, mens de umiddelbare karriereeffektene ikke er førende for valget deres. Samtidig viser registerdataundersøkelsene våre i kapittel 4 og 5 at foreldrepengeuttaket varierer mellom grupper, særlig mellom norskfødte og innvandrede menn. Vi har vist at rundt 15 prosent av fedrene som fikk barn i 2011, ikke hadde rett til fedrekvote – i stor grad fordi mor eller begge foreldrene ikke hadde opparbeidet seg rettigheter til foreldrepenger. 10 prosent av fedrene som var norskfødte, hadde ikke rett, mens nesten 50 prosent av fedrene som var innvandret fra det globale sør, ikke hadde rett til å ta fedrekvoten. Det er også en statistisk målbar sammenheng mellom forhold ved fars jobb (det være seg bransjen eller yrket) og sannsynligheten for å ta hele fedrekvoten eller mer. Dette er også noe som bidrar til den forskjellen vi ser mellom norskfødte og innvandrede fedre i permisjonsuttaket: Menn med innvandrerbakgrunn jobber i bransjer og yrker der det er mindre vanlig å ta ut hele kvoten eller mer. Det er antakelig i disse gruppene at potensialet er størst for økt involvering i hjemme- og omsorgsarbeidet for far og økt yrkesdeltakelse for mor, noe som altså ville gi større likestilling både hjemme og ute blant grupper av foreldre som i dag har en tydelig spesialisering av familie- og yrkesarbeidet.

Mens de registerbaserte analysene i første del av denne rapporten blant annet undersøker den kausale effekten av utvidelsen fra seks til ti ukers fedrekvote i 2009, utforsker den kvalitative studien fedrenes erfaringer med permisjon og tilpasningen etterpå og deres opplevelse av permisjonens betydning. Fra dybdeintervjuene i denne studien kommer det fram en klar støtte til fedrekvoten på tvers av utdanningsnivåer og yrker. Det kommer videre fram at fedrene er positive til en reservert kvote til far, siden dette reduserer behovet for å forhandle seg fram til en bestemt lengde på permisjonen. Forhandlingene gjelder både overfor mor og overfor fars arbeidsgiver, noe som er i tråd med funn i den tidlige forskningen om fedrekvoten i Norge (Brandth & Kvande 2003). Det kommer også fram synspunkter om at en kvote er viktig fordi den legger press på fedre til å ta permisjon, selv om de kanskje ikke synes det passer så godt med tanke på jobben og kan være redde for å miste arbeidsoppgaver eller komme bakpå sammenlignet med kolleger. Også dette er i tråd med funn fra den tidlige forskningen om fedrekvote i Norge, der man omtalte permisjon som en «kjærlig tvang» (Brandth & Øverli 1998).

I den kvalitative studien vår framstår det som en selvfølge at far skal ta fedrekvoten. Det som diskuteres, er når og hvordan han skal ta kvoten. Det at mor skal ta fellesdelen, er også noe de fleste fedrene i undersøkelsen vår tar for gitt. Dermed har mor i de fleste tilfeller svært mye lengre permisjon enn far. Det er imidlertid eksempler på at både far og mor har vært lenger borte fra jobb enn hva

den betalte permisjonen skulle tilsi, ettersom de har kombinert permisjonen med ferie, ulønnet permisjon og avspasering. Et viktig hensyn når det gjelder utformingen av både mors og fars permisjon, er å få «kabalen» til å gå opp fram til barnet får plass i barnehage. Flere av fedrene i den kvalitative studien har utnyttet fleksibiliteten som ligger i permisjonsordningen, for å strekke permisjonstiden fram til barnehagestart eller for å tilpasse permisjonen til forhold på jobben.

Selv om likedeling hjemme ser ut til å være et ideal for mange, har jobben stor betydning, både for når og hvordan fedre tar permisjon, og for tilpasningen etterpå. Perspektiver rundt kjønnslikestilling i arbeidslivet framstår ikke som førende for de tilpasningene foreldrene i vår undersøkelse har kommet fram til. For eksempel er fedrene opptatt av å ta permisjon på en måte som gjør at de ikke risikerer å bli erstattet, og som ikke skaper problemer for arbeidsgiveren. Dette diskuteres i mindre grad for mødrene, men en viktig begrensning ved studien vår er at vi bare har intervjuet fedrene. Det kommer imidlertid klart fram av fedrenes fortellinger at mor i de aller fleste parene har tatt atskillig lengre permisjon enn far. Dette gjelder også i de tilfellene der far har benyttet noe av den delbare permisjonen. Og selv om en del fedre har tatt ferie, ulønnet permisjon eller avspasering i tillegg til den betalte permisjonen og dermed kan ha hatt ganske lange fravær fra jobb, har mor i de fleste par klart lengre fravær fra jobb enn far. Både fars og mors jobb framstår altså som en viktig premissleverandør som kan begrense likedeling i praksis. Dette kommer også fram i registeranalysene våre av hva som påvirker likedeling (kapittel 5).

For fedrene handler foreldrepermisjonen først og fremst om en opplevelse av å knytte tidlige og selvstendige bånd til barnet. Husarbeid og integrering av daglige omsorgsrutiner ser ut til å være en selvfølge. Dette står i motsetning til de tidlige studiene av fedrekvoten, som fant at fedrene så det som sin primære oppgave å ta seg av barna mens de hadde permisjon, og distanserte seg fra husarbeidet. Dette kunne gi opphav til konflikter med barnets mor (Brandth & Kvande 2003), men er i tråd med studier som viser at fedres tid til husarbeid har økt betydelig på 1990- og 2000-tallet. Husarbeid inngår nå som en del av de fleste fedres dagligliv, selv om de fremdeles gjør mindre enn mødrene (Kitterød 2016).

I det kvalitative materialet vårt framstår det som en selvfølge at far tar fedrekvoten, og at «bonding», tidlig og selvstendig tilknytning til barnet i løpet av det første leveåret, er viktig også for far – på tvers av utdanningsnivåer og yrker. Erfaringene med fedrekvote beskrives i hovedsak som positive og betydningsfulle for forståelsen og fordelingen av ansvaret på hjemmebane, men opplevd

betydning kan ikke tolkes som avgjørende for tilpasningen til jobb og familieliv etterpå. Fedrene forteller om en tilværelse der de er aktivt til stede i hverdagen etter permisjonen. Dette er imidlertid ikke en del av et større likestillingsprosjekt, men en naturlig del av hverdagen og de daglige rutinene.

Fedrekvoten kan dermed ha bidratt til en endret diskurs om farsrollen, noe som kan forsterke likestilte holdninger og også fremme et mer likestilt foreldreskap blant dem som hadde rett til både 10, 12 og 14 uker fedrekvote. Det er rimelig å anta at innføringen og utvidelsene av fedrekvoten har bidratt til å forsterke en allerede pågående dreining mot en mer aktiv og involvert farsrolle og større likedeling i par, uavhengig av hvilket regelverk man faller innenfor.

Dersom fedrekvoten skal få ytterligere betydning for likestilling i lønn, karriere og lederposisjoner, må muligens ikke bare fars permisjonsbruk og jobb, men også mors lange permisjon og mors jobb og jobbutvikling utforskes nærmere, særlig med tanke på risikoen for å bli erstattet og stoppe opp i karriereutviklingen. Både mors og fars jobb ser ut til å fungere som en viktig premissleverandør både for permisjonsbruk og for graden av likedeling/ulikedeling etter permisjonstiden, uavhengig av foreldrenes relativt sterke likedelingsidealer og den høye oppslutningen om fedrekvoten.

Referanser

- Almqvist, A.-L. & Duvander, A.-Z. (2014). Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework¹. *Journal of Family Studies*, 20(1), 19–27. doi:10.5172/jfs.2014.20.1.19
- 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.
- Avdic, D. & Karimi, A. (2018). Modern Family? Paternity Leave and Marital Stability. *American Economic Journal: Applied Economics*. 10(4): 283–307. doi: 10.1257/app.20160426
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2005). Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46(1), 35–46.
- Brandth, B. & Kvance, E. (2013a). Fedrelvotens valgfrihet og fleksibilitet. I B. Brandth og E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 134–149). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2013b). Innledning – Velferdsstatens fedrepolitikk. I B. Brandth og E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 13–18). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (red.) (2013c). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2015). Fathers and flexible parental leave. *Work, employment and society*, 1–16. doi:10.1177/0950017015590749
- Brandth, B. & Kvande, E. (2016a). Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment & Society*, 30(2), 275–290. doi:10.1177/0950017015590749
- Brandth, B. & Kvande, E. (2016b). Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave. *Men and Masculinities*. doi:10.1177/1097184x16652659
- Brandth, B. & Øverli, B. (1998). *Omsorgspermisjon med «kjærlig tvang»*. En kartlegging av fedrekvoten. Trondheim: Allforsk.
- Brighouse, H. & Wright, E.O. (2008). Strong Gender Egalitarianism. *Politics & Society*, 36(3), 360–372. doi:10.1177/0032329208320566
- 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.
- Bünning, M. (2015). What Happens after the ‘Daddy Months’? Fathers’ Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. *European Sociological Review*. doi:10.1093/esr/jcv072
- Cools, S., Fiva, J.H. & Kirkebøen, L.J. (2015) Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117:801–828. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12113>
- Cools, S. & Strøm, M. (2014). Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*, 1–26. doi:10.1007/s11150-014-9244-y
- Dahl, G.B., Løken, K.V. & Mogstad, M. (2014). Peer Effects in Program Participation. *American Economic Review*, 104(7), 2049–2074. doi:10.1257/aer.104.7.2049
- Dustmann, C. & Schönberg, U. (2012). Expansion in Maternity Leave Coverage and Children’s Long-Term Outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(3): 190–224. doi: 10.1257/app.4.3.190
- Duvander, A.-Z. (2017). Svensk föräldraförsäkrings utveckling och konsekvenser. *Søkelys på arbetslivet*, 34(01–02), 126–143. doi: 10.18261/issn.1504-7989-2017-01-02-08
- Duvander, A.-Z., Ferrarini, T. & Johansson, M. (2015). *Familjepolitik för alla? En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet*. Stockholm: Regeringskansliet, Finansdepartementet.
- Duvander, A.-Z. & Jans, A.-C. (2009). Consequences of fathers’ parental leave use: Evidence from Sweden. *Finnish yearbook og pupulation research 2009*, 49–64.
- 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. doi: 10.1016/j.jpubeco.2012.09.001
- Evertsson, M. (2014). Föräldraledighet och karriär. Kvinnors och mäns lön efter en föräldraledighet. I K. Boye & M. Nermo (red.), *Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser* (bind 28, s. 187–225). Stockholm: SOU.
- Evertsson, M., Boye, K. & Erman, J. (2018). Fathers on call? A study on the sharing of care work between parents in Sweden. *Demographic Research*, 39(2), 33–60. doi: 10.4054/DemRes.2018.39.2
- 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. doi:10.1093/esr/jcq018

- 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.
- Grambo, A.-C. & Myklebø, S. (2009). *Moderne familier – tradisjonelle valg*. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Haas, L. & Hwang, P. (2008). The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*, 11(1), 85–104. doi:10.1080/13668800701785346
- Haas, L. & Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177–195. doi:10.1080/13668803.2011.571398
- Hagen, I.M. (2017). *Arbeidsgivers holdning til foreldrepermisjon. Fafo-rapport 2017:40*. Oslo: Fafo.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2013). Fedrepermisjon i karriereyrker. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 222–237). Oslo: Universitetsforlaget.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2017). Fathers' parental leave and work – family division in Norwegian Elite Professions. I B. Liebig & M. Oechsle (red.), *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics* (s. 61–82). Leverkusen: Barbara Budrich Publishers.
- Halrynjo, S. & Teigen, M. (red.). (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hart, R.K., Andersen, S.N. & Drange, N. (Upublisert). *The Father's Quota: An Earnings Equalizer?* Working paper.
- 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. & Duvander, A.-Z. (2013). *Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen*. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen. Rapport 3013:7.
- Kamo, Y. (2000). "He Said, She Said": Assessing Discrepancies in Husbands' and Wives' Reports on the Division of Household Labor. *Social Science Research*, 29(4), 459–476. doi:https://doi.org/10.1006/ssre.2000.0674
- Kellokumpu, J. (2015). Baby and Pay: The Family Gap in Finland. I J. Kellokumpu (red.), *Essays on work and fertility. Academic Dissertation* (s. 136–157). Helsinki: Government institute for economic research.
- Kitterød, R.H. (2004). Hvem gjør mest hjemme? Hva sier mor og hva sier far? *Samfunnspeilet*, 18(6), 39–48.

- Kitterød, R.H. (2013). Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre. I B. Brandth & E. Kvande (red.), *Den farsvennlige velferdsstaten* (s. 42–59). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kitterød, R.H. (2016). Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge. I I. Frønes & L. Kjølsvold (red.), *Det norske samfunn, 7. utgave. Bind 2* (s. 232–259). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kitterød, R.H. & Halrynjo, S. (2017). Mindre spesialisering med fedrekvote? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(03), 311–333. doi:10.18261/issn.1504-291X-2017-03-03
- Kitterød, R.H., Halrynjo, S. & Østbakken, K.M. (2017). *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – Hvor mange, hvem og hvorfor? Rapport 2017:2* Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Kitterød, R.H. & Lappegård, T. (2012). A Typology of Work-Family Arrangements Among Dual-Earner Couples in Norway. *Family Relations*, 61(4), 671–685. doi:10.1111/j.1741-3729.2012.00725.x
- Kitterød, R.H. & Rønsen, M. (2013). Hvem er de nye involverte fedrene? *Økonomiske analyser*(5), 21–28.
- Kotsadam, A. & Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611–1622. doi: 10.1016/j.ssresearch.2011.06.011
- Kotsadam, A. & Finseraas, H. (2013). Causal Effects of Parental Leave on Adolescents' Household Work. *Social Forces*, 92(1), 329–351. doi:10.1093/sf/sot044
- Kotsadam, A., Ugreninov, E. & Finseraas, H. (2011). The long-term effect of parental leave on mothers' earnings. I A. Kotsadam (red.), *Gender, Work, and Attitudes*. Gøteborg: University of Gothenburgh.
- Kvande, E. & Brandth, B. (2017). Fathers on Leave Alone in Norway: Changes and Continuities. I M. O'Brien & K. Wall (red.), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality: Fathers on Leave Alone* (s. 29–44). Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-42970-0_3
- Lappegård, T. (2008). Changing the gender balance in caring: fatherhood and the division of parental leave in Norway. *Population Research and Policy Review*, 27(2), 139–159. doi:10.1007/s11113-007-9057-2
- Lappegård, T. (2012). Couples' Parental Leave Practices: The Role of the Workplace Situation. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(3), 298–305. doi:10.1007/s10834-012-9291-6
- Naz, G. (2010). Usage of parental leave by fathers in Norway. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 30(5/6), 313–325. doi:10.1108/01443331011054262
- NOU (2008:6). *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Oslo.

- Patnaik, A. (2016). *Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Qoutas*. Working Paper. Cornell University, USA. Hentet fra http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2475970
- Rege, M. & Solli, I. (2013). The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography*, 50(6), 2255–2277. doi:10.1007/s13524-013-0233-1
- Rehel, E.M. (2014). When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting. *Gender & Society*, 28(1), 110–132. doi:10.1177/0891243213503900
- Reisel, L. (2014). Kjønnsdelte utdanningsvalg, I Reisel, L. & Teigen, M. (2014) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rieck, K.M.E. (2012). *Does child care affect parents' sickness absence? Evidence from a Norwegian paternity leave reform*. Working paper No. 14/12, Department of Econommics, Universitetet i Bergen.
- Rudlende, L. & Bryghaug, R. (2017). *Familiens bruk av foreldrepenger etter fødsel. Notat fra Arbeids- og velferdsdirektoratet/statistikkseksjonen, 27.11.2017*. <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Foreldrepenger%2C+engangsstonad+og+svangerskapspenge>
- Sandvik, O. (2017). Foreldres arbeidstid: Hvordan deler småbarnsforeldre på arbeidet – hjemme og ute? *Samfunnsspeilet* (oktober), 1–16. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-deler-smabarnsforeldre-pa-arbeidet-hjemme-og-ute>
- Schou, L. (2017). Fedrekvoten – uttak og holdninger. *Arbeid og velferd*(3), 81–95.
- Schou, L. (2018). Regler, fornuft og følelser. Hva påvirker foreldres deling av permisjonstiden? *Arbeid og velferd*(1), 21–33.
- 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.
- Smith, N., Smith, V. & Verner, M. (2013). Why are So Few Females Promoted into CEO and Vice President Positions? Danish Empirical Evidence, 1997–2007 *Industrial and Labor Relations Review*, 66(2). doi:10.1177/0003122414564008
- Standard for næringsgruppering (2007). https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_d383/nos_d383.pdf
- Stefansen, K. & Farstad, G.R. (2010). Classed parental practices in a modern welfare state: Caring for the under threes in Norway. *Critical Social Policy* 30(1), 120–141. doi:10.1177/0261018309350811
- Standard for yrkesklassifisering (1998). https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_c521/nos_c521.pdf

- Tanaka, S. & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. Evidence from the millennium cohort study. *Community, Work & Family*, 10(4), 409–426. doi:10.1080/13668800701575069
- Ugreninov, E. (2013). Can Family Policy Reduce Mothers' Sick Leave Absence? A Causal Analysis of the Norwegian Paternity Leave Reform. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(4), 435–446. doi:10.1007/s10834-012-9344-x
- Wall, K. (2014). Fathers on Leave Alone: Does It Make a Difference to Their Lives? *Fathering*, 12(2), 196–201. doi:10-3149/ft.1202.196
- Østbakken, K., Reisel, L., Schøne, P., Barth, E. & Hardoy, I. (2017). *Mobilitet og kjønns-segregering i det norske arbeidsmarkedet*. ISF-rapport 2017:9, Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Foreldrepermisjon og likestilling

Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme

I denne rapporten undersøker vi hvilke effekter utvidelsen av fedrekvoten fra seks til ti uker har hatt for likestillingen i arbeidslivet, hvilke faktorer som kan forklare delingen av foreldrepermisjonen, og hvordan fedrekvoten og foreldrepermisjonen oppleves i praksis: Hvilke forhold har betydning for den faktiske delingen av permisjonen? Hvordan bruker fedre permisjonen, og hvilke erfaringer har de med likedeling av omsorgsansvar og jobbansvar etter permisjonen? Studien består av analyser basert på administrative registerdata og på tolv dybdeintervjuer med fedre som har tatt ut hele fedrekvoten eller noe av den delbare delen i tillegg.

Et sentralt funn i de kvantitative analysene er at fedrekvoten virker etter hensikten. Etter utvidelsen 1. juli 2009 økte fedres gjennomsnittlige permisjonsuttak med tjue dager, som tilsvarer økningen i fedrekvoten. I tillegg reduserte mødre sitt permisjonsuttak i snitt med ti dager, som tilsvarer reduksjonen i den delbare delen. Vi finner imidlertid få eller ingen effekter av den utvidede fedrekvoten på likestillingen i arbeidslivet målt ved de utfallene vi ser på i vår studie.

Hvordan mor og far deler permisjonen mellom seg, henger sammen med utdanningen, arbeidsmarkedsstatusen, inntekten og landbakgrunnen deres. Det er også slik at innvandrede fedre tar mindre permisjon enn norskfødte, noe som delvis kan forklares med botid og etnisk segregering i arbeidsmarkedet.

I den kvalitative undersøkelsen vår framstår det som en selvfølge at far tar fedrekvoten, og at tidlig og selvstendig tilknytning til barnet i løpet av det første leveåret er viktig også for far – på tvers av utdanningsnivåer og yrker. Erfaringene med fedrekvote beskrives i hovedsak som positive og betydningsfulle for forståelsen og fordelingen av ansvaret på hjemmebane, men en positiv erfaring med å være hjemme kan ikke tolkes som avgjørende for tilpasningen til jobb og familieliv etterpå. For selv om likedeling hjemme er et ideal, har jobben stor betydning, både for når og hvordan fedre tar permisjon, og for tilpasningen etterpå. Fedrene forteller om en tilværelse der de er aktivt til stede i hverdagen etter permisjonen – ikke som et likestillingsprosjekt, men som en naturlig del av hverdagen og de daglige rutinene.

Institutt for
samfunnsforskning

Institute for
Social Research

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
Tlf.: 23 08 61 00
samfunnsforskning.no

ISBN (trykk): 978-82-7763-611-5
ISBN (digital): 978-82-7763-612-2
ISSN (trykk): 0333-3671
ISSN (digital): 1891-4314