

---

# Fornuft og følelser

## - En studie av mors og fars uttak av foreldrepenger

---

© NAV januar 2019

**EIER**

Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Postboks 5, St. Olavs plass  
0130 Oslo

Rapporten er tilgjengelig på [www.nav.no/analyser](http://www.nav.no/analyser)

ISBN 978-82-551-2480-1

---

# Fornuft og følelser

– En studie av mors og fars uttak av foreldrepenger

Av Line Schou



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	5
<b>1. Innledning</b> .....	8
<b>2. Data og metode</b> .....	10
<b>3. Fedrekvoten – uttak og holdninger</b> .....	15
<b>4. Regler, fornuft og følelser – hva påvirker foreldres deling av permisjonstiden?</b> .....	27
<b>5. Hvordan avgjør foreldre fordelingen av permisjonen?</b> .....	36
<b>6. Flexibelt uttak av foreldrepermisjon</b> .....	40
<b>7. Inntektsgrense, dekningsgrad og ulønnet permisjon</b> .....	44
<b>8. Tidligere og framtidige foreldrepermisjoner</b> .....	50
<b>9. Oppsummering og diskusjon</b> .....	51
<b>Referanser</b> .....	55

## SAMMENDRAG

I denne rapporten presenteres funn fra Foreldrepengeundersøkelsen 2017, en spørreundersøkelse om foreldrepermisjon utført av Kunnskapsavdelingen i Arbeids- og Velferdsdirektoratet. Undersøkelsen ble sendt ut til par som fikk barn i oktober 2015 eller mars 2016. Hensikten med undersøkelsen var å finne ut hvordan foreldre benytter foreldrepengeordningen, blant annet om de benytter mulighetene for fleksibilitet og hva de legger vekt på når de deler perioden mellom seg. Resultatene blir også sammenliknet med NAVs forrige foreldrepengeundersøkelse fra 2008.

### De fleste fedre benytter fedrekvoten

De fleste fedrene benytter sin rett til å ta ut fedrekvoten, og 74 prosent av fedrene i undersøkelsen tar ut nøyaktig 10 uker, som var lengden på fedrekvoten da undersøkelsen ble utført. 21 prosent tar ut mer enn fedrekvoten og 2,3 prosent tar ut mindre. Bare 3,3 prosent av fedrene oppgir at de ikke tar ut noe av fedrekvoten. Blant de som ikke tar ut hele kvoten, er den vanligste begrunnelsen at det var praktisk vanskelig å være borte fra jobb (27 prosent).

Dette ligner på resultatene fra undersøkelsen ni år tidligere. Også da tok rundt tre fjerdedeler av fedrene ut nøyaktig det som var lengden på fedrekvoten, og rundt en av fem tok mer. Kvoten var imidlertid på seks uker den gang, mens den var på 10 uker i 2016 og 2017, så dette betyr en økning i antallet uker fedrene i snitt tok ut.

Noen kjennetegn ved foreldre der far ikke tok ut (hele) kvoten: En eller begge foreldrene er født i et land utenfor Norden, de har lav inntekt og/eller utdanning og far er selvstendig næringsdrivende. Kjennetegn ved fedre som tok ut *mer* enn fedrekvoten: De arbeider oftere i større bedrifter med mer enn 100 ansatte og der det er betydelig flere kvinner enn menn, og sjeldnere i bedrifter der det er få eller ingen kvinner. De har oftere lang høyere utdanning og middels inntekt. Høy inntekt hos mor henger sammen med at far oftere tar mer enn kvoten.

### Halvparten av mødrene er opptatt på dagtid mens far tar kvoten

Halvparten av mødrene oppgir at de er opptatt på dagtid, i jobb eller utdanning, hele fedrekvoteperioden på 10 uker. Totalt er det 57 prosent som sier de er opptatt på dagtid i minst 6 uker. Til sammen 22 prosent oppgir at de har ferie eller permisjon i hele eller deler av tiden far tar ut fedrekvoten. Det er altså fortsatt en betydelig gruppe mødre som er hjemme samtidig med at far tar ut fedrekvoten.

### Stort flertall for fedrekvoten blant både mødre og fedre

89 prosent av fedrene og 83 prosent av mødrene som har deltatt i undersøkelsen er positive til at det finnes en fedrekvoten. De som stiller seg positive til at det skal finnes en fedrekvoten fikk også spørsmål om hvor mange uker de syntes fedrekvoten skulle være. Gjennomsnittet for disse fedrene var 15,3 uker. Blant mødrene som ønsket fedrekvoten var gjennomsnittlig ønsket lengde på fedrekvoten 13,2 uker.

### Foreldres vektlegging når de fordeler foreldrepermisjonen

Vi analyserte hva mødre og fedre legger vekt på når de fordeler foreldrepermisjonsperioden mellom seg. Foreldrene tok stilling til 22 ulike hensyn, og sa om de hadde hatt stor eller noe betydning for dem da permisjonsperioden ble fordelt. For både mødre og fedre var de to viktigste hensynene «å være sammen med barnet så lenge som mulig» og at «barnet etablerer et tett forhold til begge foreldrene». Rekkefølgen var forskjellig, det første var viktigst for mødrene og det andre var viktigst for fedrene. Minst 80 prosent av foreldrene mente likevel at begge disse to hensynene hadde stor eller noe betydning. Det tredje viktigste hensynet var at «det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene», i overkant av 75 prosent la vekt på dette. I tillegg la litt under halvparten av foreldrene vekt på at det var vanskelig for mor å kombinere jobb med amming, og rundt 40 prosent at de tapte økonomisk på at far var hjemme lenger.

Strukturelle kjennetegn ved foreldrene hadde også betydning. Dersom mor har lang høyere utdanning og jobber i offentlig sektor, henger det sammen med en likere fordeling av foreldrepermisjonsperioden. Om en av foreldrene har bakgrunn fra land utenfor Norden, særlig Øst-Europa, henger det sammen med en mindre lik fordeling. Det var betydelige forskjeller i fordelingen av permisjonstiden etter hvilken næring mor jobber i. Hvilke hensyn mor legger vekt på har betydning for fordelingen av foreldrepermisjonsperioden, selv etter at en rekke strukturelle kjennetegn ved foreldrene er kontrollert for.

### Sammenheng mellom når foreldrene bestemmer seg og fordelingen

De fleste foreldrepar tar den endelige beslutningen om fordeling av foreldrepermisjonen før barnet blir født, 79 prosent oppgir dette. 15 prosent tar beslutningen etter fødselen og 4 prosent endrer fordelingen flere ganger i løpet av perioden. Andelen som bestemte seg før fødselen er høyest blant de mange parene der far tok 10 uker, altså akkurat fedrekvoten. Blant de som tok mer eller mindre enn fedrekvoten er denne andelen lavere, selv om det å bestemme fordelingen før fødsel er det vanligste også blant disse foreldrene. Det var også flere som endret fordeling flere ganger i løpet av perioden blant de som ikke fulgte kvoten.

### De fleste foreldre bestemmer fordelingen sammen

De fleste foreldrepar oppgir at de tar beslutningen om fordeling av foreldrepengeperioden sammen, 82 prosent oppgir dette. 13 prosent sier at det i stor grad var mor som fikk avgjøre, men de vurderte alternativer. Omvendt oppgir 2,5 prosent at det i stor grad var far som fikk avgjøre, men de vurderte alternativer. Få oppgir at en av foreldrene tok beslutningen alene, uten diskusjon, i 3 prosent av parene gjorde mor det og bare i en halv prosent av parene gjorde far det. I tillegg oppga nesten 5 prosent at informasjon fra NAV ga føringer på hvordan de fordelte. Det er sjelden at ønsker fra fars arbeidsgiver (4 %), mors arbeidsgiver (1 %) eller slekt og venner (2,5 %) har stor betydning.

Det er en sammenheng mellom hvordan beslutningen er tatt og hvor mye far tar av foreldrepengeperioden. Andelen par som bestemmer sammen er litt høyere, over 90 prosent, der far tok 16 uker eller mer. Fars arbeidsgivers ønske veide tungt for bare 4 prosent av parene, men andelen er dobbelt så høy i de tilfellene der far ikke tar ut (hele) fedrekvoten.

### De fleste foreldrene er fornøyde med fordelingen

De fleste foreldrene, i overkant av 65 prosent blant både mødre og fedre, synes fordelingen de hadde av permisjonstiden var passe. Rundt 16 prosent av både mødrene og fedrene hadde foretrukket å være hjemme lenger, mens partneren tok mindre permisjon. I overkant av 7 prosent av mødrene og 6 prosent av fedrene ville helst ha vært hjemme kortere, mens partneren tok mer. Mødre og fedre svarer altså veldig likt når det gjelder hvor fornøyde de er med fordelingen. Gjennomgående er andelen fornøyde mødre og fedre høyere jo mer permisjon far tar, med unntak av de parene hvor far tar 23 uker eller mer av permisjonstiden.

### Flest tar foreldrepengeperioden sammenhengende, men bruken av fleksibelt uttak øker

Det vanligste er at begge foreldrene tar ut foreldrepengeperioden over en sammenhengende periode, 65 prosent oppga dette. I 23 prosent av parene tok mor sammenhengende permisjon, mens far delte opp. Det var mindre vanlig at bare mor (3 prosent) eller begge (6 prosent) delte opp. I vår undersøkelse svarte rundt 13 prosent av mødrene og 26 prosent av fedrene at de har benyttet seg av graderte foreldrepengeperioder (delvis foreldrepengeperioder i kombinasjon med deltids arbeid) eller planlegger å gjøre det. Flere enn dobbelt så mange foreldre benyttet seg av oppdeling eller gradering av permisjonstiden, sammenliknet med forrige undersøkelse ni år tidligere.

Fleksibelt uttak av foreldrepermisjon var ikke jevnt fordelt. Fedre som delte opp i bolker var oftere selvstendig næringsdrivende, høytlønte, men sjeldnere høyt utdannet, oftere født i Øst-Europa, jobbet oftere i privat sektor og i næringene olje, industri og kraft, varehandel og primærnæringene. Også bruken av gradert foreldrepermisjon og kjennskap til denne ordnin-

gen varierte noe. De som var født i land utenfor Norden var mye oftere uten kjennskap til ordningen med graderte foreldrepenger.

### **Betydningen av inntektstaket i foreldrepengeordningen**

Foreldrepengene dekker inntekt opp til en grense på 6 G (grunnbeløpet i folketrygden) i årsinntekt. Da undersøkelsen ble utført i 2017 utgjorde dette 540 400 kroner før skatt. Det var rundt 30 prosent av fedrene og 14 prosent av mødrene i undersøkelsen som hadde årsinntekt over 6 G. Av disse var det rundt 65 prosent av fedrene og 75 prosent av mødrene som fikk dekket restbeløpet av arbeidsgiver, slik at de likevel fikk full lønn. Blant fedrene over inntektstaket var det en klar sammenheng mellom permisjonslengde og om arbeidsgiver dekket mellomlegget, særlig var det flere som ikke fikk dekket blant de som tok mindre enn fedrekvoten. For mødre over inntektstaket var det ingen slik sammenheng.

### **Dekningsgrad og ulønnet permisjon**

Foreldrepengemottagere kan velge mellom 100 prosent lønn i 49 uker eller 80 prosent lønn i 59 uker. I utvalget var det 69 prosent som hadde valgt 100 prosent dekning og 31 prosent som hadde valgt 80 prosent dekning. På spørsmålet om hva som hadde vært viktigst for valget av dekningsgrad, svarte 48 prosent økonomi og 40 prosent at de ville være sammen med barnet lengst mulig. Blant de som hadde valgt 80 prosent dekningsgrad var det 73 prosent som ville være sammen med barnet lengst mulig. Blant de som valgte 100 prosent dekning var det 62 prosent som la mest

vekt på økonomi, men også 25 prosent som la vekt på at de ville være sammen med barnet lengst mulig. Det siste skyldes at en del tar ubetalt permisjon i tillegg, slik at de får like lang permisjon som ved 80 prosent dekning. Dette lønner seg økonomisk for de fleste. Mødre født i Øst-Europa og mødre i de midterste inntektskategoriene hadde oftere valgt 80 prosent dekning.

30 prosent av mødrene og 5 prosent av fedrene tok ulønnet permisjon utover den betalte foreldrepengeperioden. De mødrene som tar ulønnet permisjon av inntil 10 ukers varighet og de mødrene som tar en lengre ubetalt permisjon, ser ut til å være to litt ulike grupper.

De som tar ulønnet permisjon på mer enn 10 uker i tillegg til den betalte foreldrepengeperioden, har ofte en høyskoleutdanning, middels inntekt og bor i et tettsted utenfor byene. De med ulønnet permisjon som varer 10 uker eller mindre, har oftere lang høyere utdanning, relativt høy inntekt og bor i en storby.

### **Permisjon med tidligere og framtidige barn**

Blant de deltagerne i foreldrepengeundersøkelsen som hadde barn fra før, svarte 59 prosent av mødrene at de hadde fordelt permisjonstiden på samme måte da forrige barn ble født, 23 prosent hadde tatt mer permisjon nå, mens 18 prosent hadde tatt mindre. De vanligste grunnene til å ha gjort det annerledes med det siste barnet var at arbeidssituasjonen deres var endret (49 prosent), at det var viktigere å ha god tid med barnet nå (33 prosent) eller at foreldrepermisjonsordningen var endret (29 prosent).

De fleste mødrene og fedrene, rundt 60 prosent, så for seg at de ville ha samme fordeling om de fikk et barn til. Noen få ville hatt lengre permisjon (14 og 19 prosent) eller kortere (8 eller 2 prosent).



# 1. INNLEDNING

Foreldrepengeordningen skal sikre foreldre inntekt mens de er hjemme med et nytt barn. Uttak av foreldrepenger sammenfaller vanligvis med permisjon fra jobb, men alle som har hatt inntekt minst seks av de siste ti månedene før fødselen har rett til foreldrepenger. Både lengden på foreldrepengeperioden, lengden på fedrekvoten og regelverket for ordningen er blitt hyppig endret, og er ofte gjenstand for politisk debatt.

Helt siden 1970-tallet har foreldrepengeordningen også hatt en likestillingspolitisk begrunnelse. Før 1977 fantes bare en «svangerskapspermisjon» på tolv uker, og det store flertallet av mødre gikk ikke tilbake til jobb etterpå. I 1977 ble retten til permisjon fra jobb utvidet til ett år, men bare 18 uker var betalt. Med unntak av de første seks ukene, kunne denne permisjonen tas av både mor og far. Dette markerte starten på en helt ny tenkemåte når det gjaldt fedres rolle. Det var imidlertid sjelden fedre tok ut noe av permisjonen. Fra slutten av 1980-tallet av ble antall betalte uker gradvis økt, til det i 1989 ble mulig å strekke permisjonen til ett år ved å velge 80 prosent dekning (Vollset 2011).

I 1993 innførte Norge som første land i verden en egen fedrekvote på fire uker. Dette er en form for mild tvang ved at disse ukene som hovedregel forsvinner om far ikke tar dem. Målsetningen var å få far til å ta del i omsorgsarbeidet hjemme og bidra til en økt grad av likestilling mellom menn og kvinner (St. meld. 70, 91 – 92). Fedrekvoten har vært omdiskutert politisk i hele perioden. Kvoten ble utvidet i flere omganger fram til 14 uker i 2013, før den året etter ble redusert til 10 uker igjen av regjeringen Solberg. Senere snudde regjeringen, og fra og med 1. juli 2018 økte kvoten til 15 uker.

Foreldrepengeordningen innebærer mange muligheter for valg og fleksibilitet; den kan tas ut helt til barnet fyller tre år, fellesperioden kan deles mellom mor og far slik foreldrene vil, den kan tas ut i flere mindre

delers eller tas ut delvis i kombinasjon med delvis arbeid (gradering).

Våren 2017 gjennomførte vi en spørreundersøkelse rettet mot foreldre som hadde fått barn 11 til 16 måneder tidligere<sup>1</sup>. Hensikten var å få mer kunnskap om hvordan foreldre bruker foreldrepengeordningen, om ulike grupper av foreldre bruker ordningen på ulike måter, og hva foreldre selv legger vekt på når de fordeler perioden mellom seg. Vi ville også finne ut hva foreldre synes om fedrekvoten og hvilke forhold som bidrar til at fedre tar mer, eller mindre, enn kvoten. Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomførte en lignende undersøkelse i 2008. Dette gir oss mulighet til å sammenlikne ulike kull av småbarnsforeldre med ni års mellomrom. På det første tidspunktet var fedrekvoten 6 uker. I 2017 var kvoten på 10 uker, etter først å ha vært utvidet til 12, så 14 uker, også redusert igjen.

Undersøkelsen i 2008 ble gjennomført per post, men i 2017 ble hele undersøkelsen gjennomført elektronisk. Det var første gang Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomførte en større spørreundersøkelse på denne måten. Foreldrene i utvalget fikk invitasjon til å delta i undersøkelsen via e-post, og kunne derfra logge seg inn på spørreskjemaet på nett. Svarprosenten ble ikke dårligere enn den sannsynligvis hadde vært om undersøkelsen ble gjennomført per post, kanskje til og med bedre, i en tid der svarprosenten på postale undersøkelser stadig går nedover. Dette viser at det er mulig å gjennomføre undersøkelser av denne typen elektronisk, og dermed redusere kostnadene betydelig.

Denne rapporten inneholder to artikler som tidligere er publisert i Arbeid og velferd, de utgjør kapittel 3 og 4 i rapporten. Kapittel 2 er en felles del om utføringen av undersøkelsen, data og metode. Kapittel 5 – 7 utgjør nye analyser av materialet fra undersøkelsen, som ikke tidligere er publisert. Følgende problemstillinger blir gjennomgått:

.....  
<sup>1</sup> En prosjektgruppe bestående av forfatter Line Schou, Anne Cathrine Grambo, Elisabeth Fougner, Rigmor Bryghaug og Loyd Rudlende har planlagt undersøkelsen. Takk til Bryghaug og Rudlende for tilrettelegging av datafiler

### 1.1 Fedrekvoten – uttak og holdninger

- Hvor mange fedre tar ut fedrekvoten, og hvor mange tar ut mer eller mindre foreldrepermisjon enn kvoten?
- Følger fedres uttak av foreldrepenger den til enhver tid fastsatte fedrekvoten?
- Hva kjennetegner de fedrene som tar ut mer eller mindre foreldrepermisjon enn fedrekvoten?
- Hvordan begrunner de fedrene som ikke tar ut (hele) fedrekvoten sitt valg?
- Hva gjør mødre mens fedrene tar ut fedrekvoten? Har far dagstidsansvaret når han har permisjon, eller er mor også hjemme?
- Vil mødre og fedre at det skal være en fedrekvote, og hva kjennetegner foreldre som er positive eller negative til fedrekvoten?
- Hvor lang fedrekvote ønsker de som er for den?

### 1.2 Regler, fornuft og følelser – Hva påvirker foreldres deling?

- Hva sier foreldrene at de legger vekt på når de fordele permisjonstiden mellom seg, og er dette forskjellig for mødre og fedre?
- Hvilke hensyn vektlegges av mødre og fedre med en ganske lik fordeling av foreldrepermisjonen?
- Hvilke hensyn vektlegges av mødre og fedre med en ulik fordeling av foreldrepermisjonen?
- Hvilke kjennetegn; f. eks. utdanning, inntekt, næring, landbakgrunn, er forbundet med en ganske lik fordeling av foreldrepermisjonen?
- Hvilke kjennetegn er forbundet med en ulik fordeling av foreldrepermisjonen?
- Spiller foreldrenes vektlegging av hensyn en rolle for fordelingen, selv kontrollert for strukturelle kjennetegn som utdanning, inntekt, næring og landbakgrunn?

### 1.3 Hvordan blir foreldres beslutning om fordeling tatt, og er de fornøyde?

- Når blir foreldre enige om fordelingen av foreldrepermisjonen, og har det noen betydning for fordelingen?
- Tar foreldrene beslutningen om fordeling i fellesskap?

- Har det noen betydning for fordelingen hvordan beslutningen om fordeling av foreldrepermisjonen ble tatt?
- Er mødre og fedre fornøyde med den fordelingen de har hatt, eller ønsker de en annerledes fordeling med partneren?

### 1.4 Bruker foreldre muligheten til fleksibilitet i foreldrepengerperioden?

- Benytter mødre og fedre muligheten til å dele permisjonstiden opp i flere deler?
- Skiller de foreldrene som deler opp permisjonsperioden seg fra andre foreldre?
- Benytter mødre og fedre seg av gradert foreldrepermisjon, det vil si å kombinere foreldrepenger noen dager i uka med noen dager arbeid?
- Hva kjennetegner foreldre som bruker gradert foreldrepermisjon?
- Hvor gamle er barna når far begynner på sin del av permisjonsperioden?

### 1.5 Inntektsgrense, dekningsgrad og ulønnet permisjon

- Hvor mange mødre og fedre tjener over inntektsgrensen på 6 G, og får de dekket mellomlegget av arbeidsgiver slik at de har full lønn mens de har foreldrepermisjon?
- For foreldre som tjener over 6 G, er det en sammenheng mellom hvor mye foreldrepermisjon de tar ut og om de får dekket mellomlegget?
- Hvilke hensyn la foreldrene vekt på da de valgte 80 eller 100 prosent dekningsgrad?
- Hvilke hensyn var forbundet med å ta henholdsvis 80 og 100 prosent dekningsgrad?
- Hva kjennetegner foreldrepengene som valgte henholdsvis 80 og 100 prosent dekningsgrad?
- Hvor mange foreldre tar ulønnet permisjon i etterkant av foreldrepengerperioden?
- Hvordan påvirker ulønnet permisjon fordelingen av permisjon mellom foreldrene?
- Hvilke mødre og fedre tar oftest ulønnet permisjon i tillegg til den betalte perioden?
- Er det en sammenheng mellom å ta ulønnet permisjon og 100 prosent dekningsgrad?

## 1.6 Tidligere og framtidige foreldrepermisjoner

- Har foreldre med minst et barn fra før fordelt permisjonen på en annen måte med dette barnet?
- Hva er grunnen for de som har fordelt permisjonen ulikt?

- Tenker foreldre seg at de vil fordele på samme måte om de fikk et barn til?
- Hvilke grunner har de som ser for seg at fordelingen skal være annerledes?

# 2. DATA OG METODE

## 2.1 Datagrunnlag

Data presentert i denne rapporten er fra Foreldreundersøkelsen 2017, en spørreundersøkelse utført av Kunnskapsavdelingen i Arbeids- og velferdsdirektoratet, og registerdata fra NAVs registre. Registerdata ble brukt til å koble flere opplysninger til deltakerne i spørreundersøkelsen. I tillegg blir registerdata i ett tilfelle brukt for å vise foreldrepengeuttak generelt over en lengre tidsperiode.

### 2.1.1 Spørreskjemaet

Vi laget separate spørreskjema for mødrene og fedrene. De fleste spørsmålene var identiske, bare formulert etter hvem mottagergruppen var. Noen få av spørsmålene var bare relevant for enten mødre eller fedre, som for eksempel hvorfor far ikke tok ut (hele) fedrekvoten. Undersøkelsen inneholdt spørsmål om hvordan og når de hadde kommet fram til fordelingen av foreldrepengeperioden, om de hadde tatt ut perioden sammenhengende, oppdelt eller gradert, hva de hadde lagt vekt på da beslutningen om deling av foreldrepengeperioden ble tatt, om de hadde tatt ulønnet permisjon i tillegg og hva de syntes om fedrekvoten. Skjemaet inneholdt også andre spørsmål, blant annet bakgrunnsinformasjon om far og mor, samt kjennetegn ved familien. Skjemaet ligger som et vedlegg bakerst i rapporten.

### 2.1.2 Utvalget i spørreundersøkelsen

Alle foreldrepar i Norge med felles adresse, som fikk barn i oktober 2015 eller mars 2016, ble trukket ut til å delta. Barna var altså 11 – 12 måneder eller 15 – 16 måneder på undersøkelsestidspunktet. Alderen 11 – 12 måneder ble valgt fordi permisjonstiden da går mot slutten, og de fleste foreldre vil ha tatt en beslutning

om hvordan foreldrepermisjonen skal fordeles. Det var også ønskelig å velge omtrent samme alder som i den forrige foreldrepengeundersøkelsen utført av Arbeids- og velferdsdirektoratet (Grambo og Myklebø 2009), for å kunne gjøre sammenlikninger. Tiden på året kan ha betydning for lengde og deling av foreldrepermisjonen, på grunn av barnehageopptak, ferieavvikling eller sesongvariasjoner i enkelte yrker. Vi har derfor i denne undersøkelsen inkludert to ulike barnekull født på ulike tider av året.

Siden problemstillingen dreier seg om deling av foreldrepermisjonen mellom kvinner og menn, ble likekjønnede par og par som hadde gått fra hverandre ekskludert fra undersøkelsen. Vi tok også bort familier der en av foreldrene eller barnet var døde. Det er ikke grunn til å tro at foreldre som fikk barn disse to månedene skiller seg vesentlig fra foreldre som fikk barn resten av året, og utvalget vil derfor sannsynligvis være representativt for par som fikk barn i 2015 og 2016.

### 2.1.3 Datainnsamling

Foreldreundersøkelsen 2017 ble utført fra 06.02. til 22.03.17. Undersøkelsen ble gjennomført elektronisk ved hjelp av verktøyet Surveyxact. Vi fant utvalgets e-postadresser i Kontakt- og reservasjonsregisteret (KRR). Noen få respondenter falt bort fordi e-postadressene deres ikke var registrert i KRR. Vi sendte separate e-postmeldinger til 7174 mødre og 7157 fedre, og purret i tre omganger. Returnmeldinger om at e-postadressen ikke finnes eller ikke er i bruk, kom fra 52 av mødrene og 88 av fedrene. Vi vet ikke sikkert om alle de andre e-postene faktisk ble lest, men om vi antar dette, er antallet som hadde mulighet til å svare

på undersøkelsen 7122 mødre og 7069 fedre. For å øke oppslutningen om undersøkelsen la vi vekt på å informere om den både eksternt og internt i NAV. Invitasjonen til undersøkelsen inneholdt lenke til en sak på NAVs nettsider, der de inviterte kunne lese mer om hensikten med undersøkelsen og få bekreftet at e-post-invitasjonen virkelig kom fra NAV. NAVs kontaktsentre ble informert og var forberedt på å besvare henvendelser om undersøkelsen. Vi brukte sidene NAV Foreldrepenger og NAV Kunnskap på Facebook til å poste saker om undersøkelsen. Her forsøkte vi å motivere til deltakelse ved å fortelle hvorfor undersøkelsen var viktig og hvordan opplysningene skulle brukes. Vi la også ut en sak om undersøkelsen på NAVs interne nettsted, Navet, slik at alle ansatte i NAV fikk vite at undersøkelsen fant sted. Svarprosentene ble til slutt 36 prosent for mødrene og 27 Prosent for fedrene.

### **Betydningen av å gjennomføre undersøkelsen elektronisk**

Hele undersøkelsen ble altså gjennomført elektronisk. Ulempen ved dette er at e-postkontakt kan være litt mer usikker enn å ta kontakt ved ordinært brev. Vi vet ikke sikkert om folk sjekker e-post jevnlig, om de har byttet e-postadresse eller har en innstilling som gjør at alle masseforsendelser kommer i en mappe for «søppelpost» e.l. Mange får også mye e-post og kan overse e-posten med invitasjon til undersøkelsen. Vi regner likevel med at de fleste bruker sin primære e-postadresse til å sende søknad om foreldrepenger og annen kontakt med det offentlige, og at de fleste har en slik hovedadresse de benytter stabilt over tid. Det er også sannsynlig at de som mottar foreldrepenger eller nylig har gjort det, vil åpne en e-post med NAV som avsender. I noen få tilfeller var far og mor registrert i KRR-registeret med samme e-postadresse. Mors og fars invitasjon til undersøkelsen vil dermed også komme til samme e-postadresse. Det er ikke sikkert at den som leser e-post da vil si ifra til den andre forelderen.

Noen kan også ha lurt på om det virkelig er NAV som utfører undersøkelsen. Det har vært tilfeller av svindelforsøk der falske e-poster som gir inntrykk av å være fra banker e.l. er blitt brukt til å få personopplysninger. Vi la derfor vekt på at de inviterte skulle kunne

verifisere at undersøkelsen fant sted ved å se på NAVs nettsider eller kontakte kontaktsentrene. Av sikkerhetsgrunner kunne vi ikke inkludere personopplysninger i e-posten. E-post er ikke en sikker kommunikasjonsform. Vi brukte derfor formuleringen «Har du eller din partner mottatt foreldrepenger i 2016? Da håper vi du vil delta i vår spørreundersøkelse om foreldrepenger.» Deltakerne kunne så logge seg inn på en sikker nettside for å utføre undersøkelsen.

Fordelen med å utføre spørreundersøkelser elektronisk er først og fremst at kostnadene blir svært mye lavere. Postale undersøkelser innebærer store utgifter til porto, trykking og skanning av papirskjema. Elektronisk er det også mulig å øke utvalgets størrelse veldig, uten at kostnadene øker. Det er også andre ulemper med å sende ut spørreskjema med papirpost. Svarprosenten i denne typen undersøkelser har gått stabilt nedover de senere årene, og det er kanskje urealistisk å forvente at folk skal poste et skjema tilbake, i en tid da det er langt mellom postkassene og de fleste sjelden er innom postkontoret. Svarprosenten vi oppnådde i Foreldrepengeundersøkelsen 2017 var minst like bra som det en kunne forvente om undersøkelsen ble utført postalt.

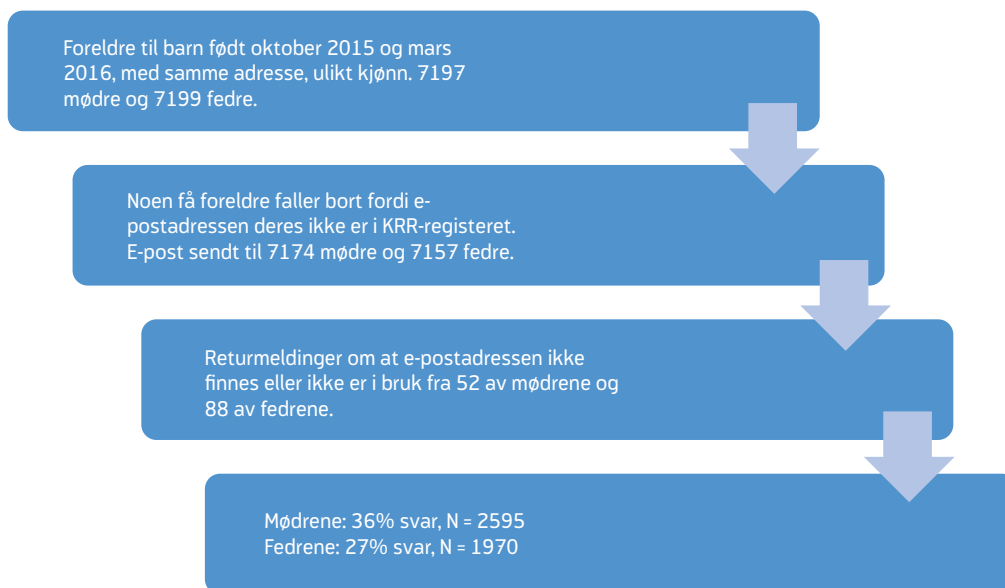
#### **2.1.4 Frafall og deltakelse**

Siden opplysninger fra NAVs registre ble koblet til hele utvalget, også de som ikke svarte på undersøkelsen, var det mulig å gjøre en frafallsanalyse. Hensikten var å finne ut om og hvordan de som ikke svarte skilte seg fra deltakerne i undersøkelsen. Hovedfunn var at de som besvarte undersøkelsen gjennomsnittlig var litt eldre og hadde litt høyere inntekt enn utvalget. Særlig var den yngste aldersgruppen underrepresentert blant deltakerne. De eldste foreldrene var noe overrepresentert, særlig blant fedrene. Dette ble korrigert med vektning.

#### **Deltakelse etter fylke**

Svarprosenten blant mødrene var 36,3 prosent, medregnet de som bare hadde svart på deler av undersøkelsen. Svarprosenten var skjev både på fylke og inntekt. Fylkene som hadde de laveste svarprosentene var Finnmark, Nord-Trøndelag, Hedmark og Telemark (svært få av foreldrene var bosatt på Svalbard, så svarprosenten her kan være tilfeldig). Det er ikke noe

Figur 1. Frafall under datainnsamling.



klart mønster mellom landsdeler. Det kan se ut som at mødre bosatt i byer og sentrale strøk har svart oftere, særlig den høye svarprosenten i Oslo trekker opp. Hordaland og Sør-Trøndelag har også svarprosent høyere enn gjennomsnittet, som kan tyde på høy svarprosent i Trondheim og Bergen. På den annen side har også Aust-Agder høy svarprosent.

Svarprosenten blant fedrene var 27,6 prosent, medregnet de som bare hadde svart på deler av undersøkelsen. Svarprosenten var også blant fedrene skjev både på fylke og inntekt. Fylkene som hadde de laveste svarprosentene var Oppland, Finnmark, Nordland, Nord-Trøndelag, Hedmark, Aust-Agder og Telemark. Oslo hadde høyest svarprosent, fulgt av Akershus og Sør-Trøndelag, som også lå over gjennomsnittet (svært få av foreldrene var bosatt på Svalbard, så svarprosenten her kan være tilfeldig). Fylkesforskjellene følger omtrent samme mønster som mødrenes svarprosent, med unntak av Aust-Agder, der mødrene hadde høy svarprosent.

### Deltakelse etter inntekt

Mødre med lave inntekter er underrepresentert blant dem som har svart på undersøkelsen. Dette er et vanlig problem i spørreundersøkelser. Kvinner med årslønn under 400 000 kroner, 3460 av mødrene i

utvalget, har svarprosent lavere enn gjennomsnittet. Svarprosenten blir lavere med synkende inntekt. Riktignok har mødre med inntekt over en million også lavere svarprosent, men bare 76 av mødrene i utvalget har så høy inntekt, det er derfor i all hovedsak de med lave inntekter som er underrepresentert. Deltidsarbeidende kvinner har kanskje en sterkere orientering mot familien enn arbeidslivet, og kan derfor ha et annet syn på foreldrepengeordningen og fedrekvoten enn de andre. Dette er en systematisk skjevhet som kan påvirke resultatene av undersøkelsen, den ble derfor korrigert ved vektning for å unngå dette.

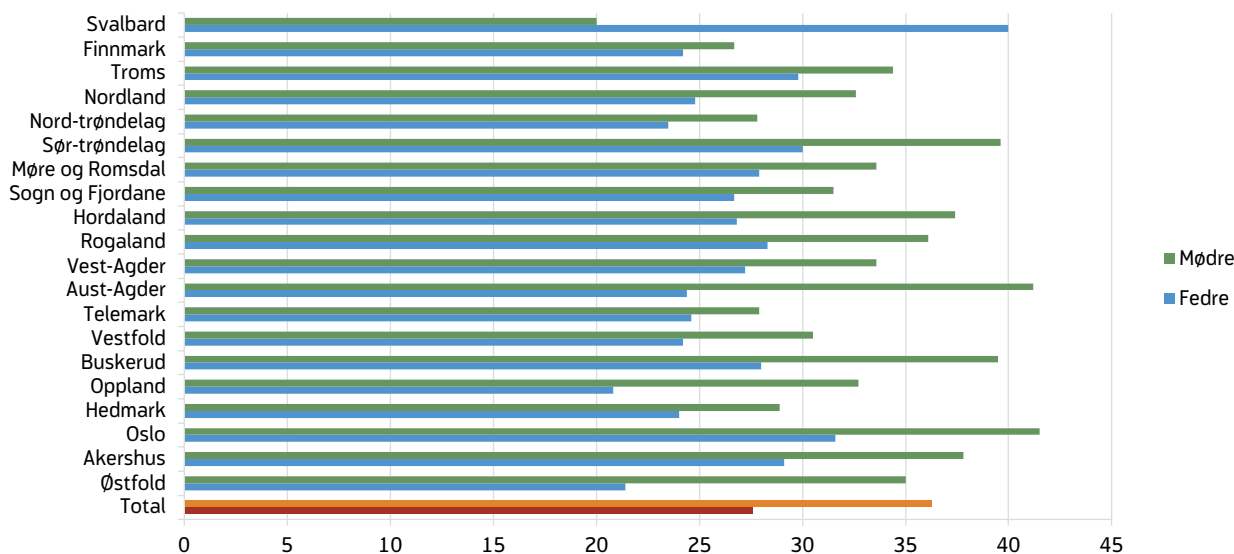
Svarprosent etter inntekt fulgte i stor grad det samme mønsteret for fedrene som for mødrene, men kjønnsforskjellene varierte noe mellom inntektskategoriene. Bare blant de med inntekt over 1 million var svarprosenten blant fedrene høyere enn blant mødrene. Også blant fedrene er det slik at de med lave inntekter, under 400.000, er underrepresentert i undersøkelsen, dette ble korrigert som beskrevet under.

### Vekting

Frafallsundersøkelsen viste at foreldre med lav inntekt og ung alder var underrepresentert blant deltakerne i undersøkelsen. Videre viste det seg at inntekt og alder kunne påvirke hvilket syn foreldre hadde på



Figur 2. Mødrene og fedrenes svarprosent i de ulike fylkene.



foreldrepengeordningen. For å unngå at denne skjevheten skulle påvirke resultatene i undersøkelsen, ble både mødrene og fedrene som deltok vektet etter inntekt og alder, slik at de tilsvarte fordelingen i det opprinnelige utvalget. Den litt varierende deltakelsen mellom fylkene ble imidlertid vurdert til ikke å gi systematiske skjevheter i stor nok grad til at vektning var hensiktsmessig.

### 2.1.5 Registerdata

#### Data koblet til utvalget i undersøkelsen

En del opplysninger fra NAVs registre ble koblet til utvalget i undersøkelsen. Dette gjaldt følgende opplysninger:

*Alder:* Registrert fødselsdag

*Inntekt:* Samlet brutto inntekt i 2015

*Selvstendig næringsdrivende:* Personer som i inntektsåret 2015 var registrert med næringsinntekt eller landbruksinntekt på minimum 200 000 brutto, og der dette var minimum 50 prosent av personens samlede inntekt

*Fylke:* Bostedsfylke på tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført

*Foreldrepengeuttak:* Antall dager med foreldrepenger mor og far har tatt ut

### Egne analyser med registerdata

*Registerdata over fedres uttak av foreldrepenger fra 2010 til 2015:* Alle fedres registrerte uttak av foreldrepenger i antall dager.

## 2.2 Metode

Analysene av datamaterialet og utarbeiding av rapport er utført av Kunnskapsavdelingen i Arbeids- og Velferdsdirektoratet. For å analysere datamaterialet er det benyttet frekvensanalyser, bivariate analyser, logistisk regresjon og OLS-regresjon. Det er gjort kji-kvadrat-tester av alle sammenhenger som presenteres i rapporten, og alle er statistisk signifikante med et signifikansnivå på minimum 5 prosent, dersom ikke noe annet er spesifisert.

### Logistisk regresjon

I logistisk regresjon har den avhengige variabelen (Y) to verdier, 1 og 0, og angir for eksempel om en hendelse inntreffer eller en egenskap er til stede. I logistisk regresjon beregnes det hvor mye den naturlige logaritmen til oddsene for  $Y=1$  endrer seg for hver enhets endring i de(n) uavhengige variabelen (X). I

presentasjonen av resultatene har vi regnet om denne endringen i odds til endring i sannsynlighet uttrykt i prosent, og viser hvordan de uavhengige variablene påvirker sannsynligheten for  $Y = 1$ .

### Lineær regresjon (OLS-regresjon)

Lineær regresjon er en analysemetode som beskriver effekten av en eller flere uavhengige variabler på en kontinuerlig avhengig variabel. Det tas utgangspunkt i et sett observasjoner, og beregnes en linje der summen av kvadratet av avstanden mellom observasjonene og den rette linjen er minst. I en multippel regresjonsanalyse, med flere variabler, vil variablene være kontrollert for hverandre. Regresjonskoeffisientene viser hvor mye den avhengige variabelen endrer seg når de ulike forklaringsvariablene øker med en enhet.

#### 2.2.1 Artikkelen om fedrekvoten, kapittel 3

Mødre og fedre ble analysert hver for seg. Data ble analysert bivariat for å avdekke hvilke individuelle kjennetegn og egenskaper ved arbeidsplassen som har sammenheng med sannsynligheten for å ta ut mindre enn fedrekvoten, eller for mødre, for at partneren skal ta ut mindre enn fedrekvoten. Deretter ble de ulike faktorene kontrollert for gjensidig påvirkning i en multippel logistisk regresjonsanalyse. I denne analysen er den avhengige variabelen ( $Y$ ) at far tar ut mindre enn fedrekvoten. Samme framgangsmåte ble fulgt for å se hvilke individuelle kjennetegn og kjennetegn ved arbeidsplassen som har sammenheng med hvilken mening foreldrene har om fedrekvoten som ordning. Avhengig variabel var da om en ønsker å ha en fedrekvote.

Til slutt beregnet vi hvor stor del av fedrekvoteperioden mødre var opptatt med jobb eller studier, eller om mor var hjemme da far tok ut fedrekvoten. Andelen mødre som var hjemmeværende i ulike deler av fedrekvoteperioden ble også beregnet.

#### 2.2.2. Artikkelen om deling av foreldrepermisjon kapittel 4

Mødrene og fedrene er analysert hver for seg. Først ble vektleggingen av ulike forhold i beslutningen om fordeling av foreldrepengeperioden analysert. Frekvenser viste prosenten blant henholdsvis mødre og fedre som oppga om hvert av de ulike forholdene hadde *stor* eller *noe* betydning i vurderingen. Deretter så vi på antall dager partner (far) har tatt ut i ulike grupper av mødre etter hvilke hensyn de la vekt på.

Videre tok vi utgangspunkt i mødrenes svar på undersøkelsen, påkoblet registeropplysninger om egen og partners (fars) inntekt og faktisk antall dager foreldrepenge mor og partner har tatt ut, for å gjøre en lineær regresjonsanalyse. Utfallsvariabelen er antall dager med foreldrepenge far har tatt ut, i prosent av antall dager mor har tatt ut. Dette blir da et mål på grad av likedeling i fordelingen av foreldrepengeperioden. Når denne variabelen er 100, har mor og far tatt ut nøyaktig like mange dager med foreldrepermisjon. Er den over 100, har far tatt en større del av permisjonen enn mor. I de fleste tilfeller er den under 100. Vi gjorde en lineær regresjonsanalyse i flere trinn, der variabler om individuelle egenskaper ved mødre, deres familiesituasjon og arbeidssituasjon ble lagt til. Siste modell inkluderer de to forholdene mødre selv hyppigst oppga at hadde betydning for fordelingen av foreldrepermisjonen; å ville være sammen med barnet lengst mulig og viktigheten av at begge foreldrene etablerer et tett forhold til barnet. Det er dermed mulig å se på betydningen av disse verdipreferansene kontrollert for strukturelle forutsetninger i familie- og arbeidssituasjon. Koeffisientene til hver variabel vil i denne regresjonsmodellen vise hvor mange prosentpoeng fordelingsindikatoren stiger eller synker. Positivt fortegn betyr (så lenge far ikke allerede tar mer enn mor) at den aktuelle variabelen henger sammen med en jevnere fordeling av foreldrepermisjonen, mens et negativt fortegn betyr en mer ulik fordeling.

## 3. FEDREKVOTEN – UTTAK OG HOLDNINGER

### Bakgrunn og tidligere forskning

Norge innførte fedrekvoten i 1993, som det første landet i verden. Hensikten var å sikre at fedre tok mer del i omsorgen for barna mens de var små, og slik styrke båndet mellom fedre og barn. Ordningen skulle også bidra til mer likestilling, ved å stimulere fedre til å ta mer aktivt del i omsorgsarbeidet hjemme, og gjøre det lettere for mødre å gå tilbake til jobb.

Far hadde hatt mulighet til å ta en del av foreldrepermisjonen helt siden 1978, men svært få foreldre benyttet denne muligheten. En egen kvote kun forbeholdt far var nytt i 1993. Fra 1. april ble en fedrekvote på fire uker innført, samtidig som den totale permisjonstiden ble utvidet til 42 eller 52 uker med henholdsvis 100 og 80 prosent lønnskompensasjon. Etter dette var fedrekvoten uendret fram til 2005, da den ble økt til 5 uker (Kitterød m. fl. 2017). Fedrekvoten ble så gradvis utvidet til den var på 14 uker i 2013. I 2014 ble den redusert til 10 uker, og er fortsatt på 10 uker i skrivende stund.

Fedrekvoten hadde fra starten en viktig symbolverdi for det norske, og nordiske, likestillingsidealet. Sverige innførte en måned fedrekvote i 1995, etter intens politisk debatt. I 2002 ble enda en måned forbeholdt far, og i 2016 ble den svenske fedrekvoten utvidet til tre måneder (Duvander 2017). Danmark innførte fedrekvote i 1998, men fjernet den igjen etter fire år. Island innførte fedrekvote i 2000 og Finland i 2013 (Halrynjo og Kitterød 2016a).

Da fedrekvoten ble innført var begrunnelsen at far skulle ha en lovfestet rett til foreldrepermisjon. Kvoten kan kun overføres til mor under helt spesielle omstendigheter, og ville slik også fungere som en form for mild tvang, der par har en tradisjonell arbeidsdeling eller der arbeidsgiver er negativ til at far tar foreldrepermisjon. Målsetningene om å styrke far som omsorgsperson og stimulere til en mer likestilt fordeling av omsorgsarbeid og yrkesdeltakelse har bred støtte i den norske befolkningen, selv om det

også finnes motstandere. Alle hovedorganisasjonene i Norge, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, er positive til fedrekvoten (Halrynjo og Kitterød 2016a).

Da fedrekvoten ble innført i 1993, var det etter forslag fra Arbeiderpartiet, med støtte fra Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet. Høyre og Fremskrittspartiet var motstandere. Høyre har vært enig i noen av utvidelsene i mellomtiden, men har fra 2011 av vært for å fjerne hele fedrekvoten, sammen med Fremskrittspartiet. For disse partiene står argumentet om valgfrihet sentralt, sammen med motstand mot at staten skal regulere hvordan foreldrene deler foreldrepermisjonen mellom seg. Hensynet til familien og barna ble presentert som en motsetning til den rødgrønne regjeringens likestillingsprosjekt. Dette var bakgrunnen for at den borgerlige regjeringen, som vant valget i 2013, valgte å redusere kvoten fra 14 til 10 uker 1. juli året etter. På grunn av et kompromiss med støttepartiene Venstre og Kristelig folkeparti fjernet de imidlertid ikke kvoten helt (Ellingsæter 2016).

Fedrekvoten ble på nytt et tema for politisk debatt i valgkampen 2017, da det viste seg at reduksjonen fra 14 til 10 uker fedrekvote hadde ført til at fedre tok mindre pappaperm. Høyre åpnet for å vurdere forlengelse av kvoten, og Arbeiderpartiet gikk til valg på å øke kvoten til 14 uker igjen.

Da fedrekvoten opprinnelig ble innført, var argumentet at barna hadde behov for omsorg fra begge foreldrene og at det var bra for fedrene å være sammen med barna sine. Likestillingsargumentet var også eksplisitt: «Alt i alt vil sterkere deltakelse av fedre i omsorgsarbeidet bidra til mer reell likestilling mellom kjønnene både i arbeidslivet og hjemme». (St.meld. nr. 70, 1991–92, side 31). Tidligere forskning har fokusert på hvorvidt fedrekvoten virker etter disse intensjonene: Tar fedre ut fedrekvoten? Hvordan varierer uttak og holdninger til fedrekvoten i ulike deler av befolkningen? Og er det far som har hovedansvaret



for barnet mens han tar fedrekvoten, eller er mor også hjemme?

### **Tar fedre ut fedrekvoten – og varierer uttak i ulike grupper fedre?**

I en spørreundersøkelse om foreldrepenger utført av NAV i 2008, oppga bare 4 prosent av fedrene som hadde rett til fedrekvote at de ikke tok den ut, eller tok ut mindre enn kvoten, som den gang var 6 uker. Rundt 20 prosent tok ut mer enn kvoten. Fedrekvotens lengde er funnet å være normdannende for hvor mye foreldrepermisjon fedre flest tar (Grambo og Myklebø 2009). For hver utvidelse av fedrekvoten har andelen fedre som ikke tar ut noe av kvoten gått noe ned (Fougner 2009).

Data fra NAVs foreldrepengerregister bekrefter at de fleste fedre benytter fedrekvoten. Blant fedre med barn født første halvår 2014, som akkurat har passert treårsfristen for å ta ut foreldrepermisjon, er det bare 7 prosent av fedrene har ikke tatt ut noe foreldrepermisjon. Dette tallet har ligget rundt 7 – 8 prosent de siste årene.

Tidligere forskning viser at fedrekvoteuttak varierer med både fars og mors utdanning, inntekt, fødeland, arbeidslivstilknytning, barneantall, og bransje. Kitterød m.fl. (2017) analyserte registerdata fra perioden 2009 – 2014 for å se hva som kjennetegnet fedre som ikke tok fedrekvoten, selv om de har rett til den. De fant at fedre med lav utdanning var overrepresentert blant de som ikke tok ut fedrekvoten og underrepresentert blant de som tok mer enn fedrekvoten. For inntekt fant Kitterød m.fl. (2017) en polariserende effekt, der fedre med de laveste og høyeste inntektene var overrepresentert blant dem som ikke tok ut hele fedrekvoten. Videre hadde fedre født i Afrika, Asia eller Latin-Amerika og fedre som fikk barn nummer tre eller høyere, lavere sannsynlighet for å ta ut hele kvoten. Fedre i hotell- og restaurantbransjen tok også sjeldnere ut kvoten enn fedre i andre bransjer, for øvrig var det ikke betydelige bransjeforskjeller.

I NAVs forrige foreldrepengeundersøkelse i 2008 ble det funnet at far tok lengre permisjon jo eldre han var. Fedre med lang høyere utdanning tok lengst permisjon og fedre bosatt i storbyer tok oftere ut mer enn

fedrekvoten, sammenliknet med fedre bosatt i småbyer og tettbygde strøk. Fedre på mannsdominerte arbeidsplasser, fedre med enkeltmannsforetak og fedre som jobbet i primærnæringene tok oftest ut kortere permisjon enn fedrekvoten. Selvstendig næringsdrivende og arbeidstakere i små virksomheter tok kortere permisjon enn fedre på større arbeidsplasser. Egenskaper ved mor spilte også en rolle. Dersom mor hadde lang høyere utdanning, hadde høy inntekt, jobbet i offentlig sektor eller på en mannsdominert arbeidsplass, tok far lengre permisjon (Grambo og Myklebø 2009).

### **Er mor også hjemme når far tar ut fedrekvoten?**

Hensikten med fedrekvoten er å få far til å ta en større del av omsorgsansvaret for barnet. Dette er et gode i seg selv, men fremmer også likestilling siden det da blir lettere for mor å gå tilbake til jobb. Regelverket for fedrekvoten stiller imidlertid ikke noe krav om at mor må være i jobb eller på annen måte opptatt på dagtid mens far tar fedrekvoten. Dersom far skal ta noe av fellesperioden er det aktivitetskrav til mor, men ikke mens far tar ut fedrekvoten. Mor kan være i foreldrepermisjon samtidig med at far tar ut fedrekvoten, hun kan ta ut ferie, være arbeidsledig eller bare hjemmeværende. Når mor også er til stede, etter først å ha hatt permisjon og hovedansvaret for barnet siden fødselen, er det ikke urimelig å anta at hun fortsetter å ha hovedansvaret også mens far tar ut fedrekvoten. Sannsynligheten for at far skal få innarbeidet selvstendige omsorgsrutiner, er langt større dersom han har aleneansvaret for barnet over en periode av en viss varighet. Dersom mor også er hjemme mens far tar ut kvoten, kan det virke mot deler av hensikten med ordningen.

Den forrige foreldrepengeundersøkelsen i 2008 fant at det var ganske vanlig at mange mødre hadde ferie under mesteparten av fedrekvoteperioden, som den gang var på seks uker. Rundt halvparten av mødrene oppga dette (Grambo og Myklebø 2009). Studier av registerdata har også vist det samme bildet. Det er vanlig å ta fedrekvoten på sommeren, uavhengig av når på året barnet er født. Da har mor ofte ferie. Det kan også spille inn at det da er stille på de fleste arbeidsplasser og mange andre som ferie, slik at det passer å være borte (Fougner 2012).

## Holdninger til fedrekvoten og variasjon i ulike grupper

Hvordan er holdningene til fedrekvoten blant foreldrepar, og er dette et tiltak folk ønsker å beholde? Tidligere forskning har vist at fedrekvoten har svært stor støtte i Norge, og i alle undersøkelser er det et stort flertall som ønsker å beholde en fedrekvote. Størrelsen på mindretallet som ikke ønsker en fedrekvote varierer en del mellom de ulike undersøkelsene, fra rundt 5 prosent til 37 prosent, blant annet avhengig av spørsmålsformuleringen. Det folk mener er ideell lengde på fedrekvoten har forandret seg over tid, og ser ut til å følge lengden på kvoten (Halrynjo og Kitterød, 2016 b).

Fedrekvoten er også populær i Sverige, der det er blitt en selvfølge for de fleste at far tar permisjon. Også i Danmark er det et stort flertall av fedrene som ønsker seg øremerket permisjon, selv om det for tiden ikke finnes noen fedrekvote i Danmark (ibid).

Holdningene til fedrekvoten varierer i ulike grupper. I den forrige foreldrepengeundersøkelsen i 2008 ble det for eksempel funnet at de høyest utdannede fedrene oftest var positive til å ha en fedrekvote. Mødrene ønsket oftere å avskaffe fedrekvoten dersom de bodde i spredtbygde strøk og jobbet i privat sektor (Grambo og Myklebø 2009). Tidligere forskning har også funnet at høyt utdannede foreldre og foreldre som jobber i offentlig sektor er mer positive til fedrekvoten. Foreldrepar er også mer positive jo mer mor jobber. Selvstendig næringsdrivende mødre er mer positive til fedrekvoten, mens selvstendig næringsdrivende fedre er mer negative (Halrynjo og Kitterød 2016b).

## Problemstillinger

Tidligere undersøkelser viser at både uttak av fedrekvote, måten den brukes på og holdninger til kvoten varierer blant foreldre i ulike deler av befolkningen. Det er også sannsynlig at dette har forandret seg over tid, både fordi fedrekvotens lengde har vært justert flere ganger de siste årene og fordi befolkningens holdninger til likestilling gradvis har endret seg. I Norsk Monitors verdi-undersøkelse fra 2015 er det 76 prosent som sier seg enig i at kvinner og menn skal ha en likestilt rollefordeling mellom arbeid og hjemme.

Andelen som mener dette har steget jevnt de siste årene, og til sammenligning ville bare 44 prosent ha likestilt rollefordeling i 1985 (Ipsos MMI – Norsk Monitor 2015).

Helt nye data fra NAVs foreldrepengeundersøkelse 2017 vil bli brukt til å undersøke:

- Fedres uttak av fedrekvote og kjennetegn ved mor og far som henger sammen med dette.
- Hva mor gjør mens far tar ut fedrekvote. Er mor opptatt med arbeid eller annen aktivitet utenfor hjemmet i hele eller deler av fedrekvoteperioden?
- Hvordan er holdningen til fedrekvoten blant foreldre, og hvordan varierer denne i ulike grupper av befolkningen?
- Resultatene vil bli sammenliknet med tidligere undersøkelser, blant annet NAVs forrige foreldrepengeundersøkelse fra 2008, som inneholdt mange av de samme spørsmålene.

## Resultater

### Uttak av fedrekvote i foreldrepengeundersøkelsen 2017

Fedre og mødre ble spurt separat og fylte ut hvert sitt spørreskjema. På grunn av høyere svarprosent blant mødrene er utvalget av mødre større enn utvalget av fedre, og svarene de oppgir er ikke helt like. Av mødrene oppga 96 prosent at partneren hadde rett til fedrekvote og 1,4 prosent oppga at fedrekvoten var overført til mor. Blant fedrene oppga i overkant av 95 prosent at de hadde rett til fedrekvote.

Ifølge mødrenes svar tar partnerne deres gjennomsnittlig ut 10,7 uker med foreldrepenge. Fedrene oppgir at de gjennomsnittlig tar ut 11,3 uker. Forskjellen skyldes trolig at mødreutvalget er større og mindre selektert enn fedreutvalget. Det kan være at fedre som har tatt mer enn fedrekvoten er spesielt interessert i temaet og dermed er overrepresentert blant de fedrene som valgte å delta i undersøkelsen.

De fleste fedrene som har rett til fedrekvoten, tar ut kvoten på 10 uker, verken mer eller mindre. 74 prosent av fedrene oppgir dette og 73 prosent av mødrene oppgir at partneren deres gjør dette. Veldig få tar ikke ut noe av fedrekvoten eller mindre enn kvoten. Det er

**Tabell 1. Andel fedre som tar ut foreldrepenger fordelt på antall uker de tar ut. Hva mødrene oppgir at far tar ut og hva fedrene selv oppgir at de tar ut. Prosent**

	Antall uker med foreldrepenger fedrene tar ut					
	0 uker	1 – 4 uker	5 – 9 uker	10 uker	11 – 15 uker	16 + uker
Hva mor oppgir	6	0,5	1,9	73	11	6
Hva far oppgir	3,3	0,6	1,7	74	13	8

vanligere blant fedrene å ta noen uker i tillegg til fedrekvoten på 10 uker. Blant mødrene er det en litt lavere andel som oppgir at partneren tar ti uker og en litt høyere andel som oppgir at partneren ikke tar ut noe av fedrekvoten. Siden flere mødre enn fedre deltok i undersøkelsen, kan dette tyde på at fedre som ikke tar ut fedrekvote er underrepresentert blant fedrene som deltok.

### Registrert uttak av foreldrepenger

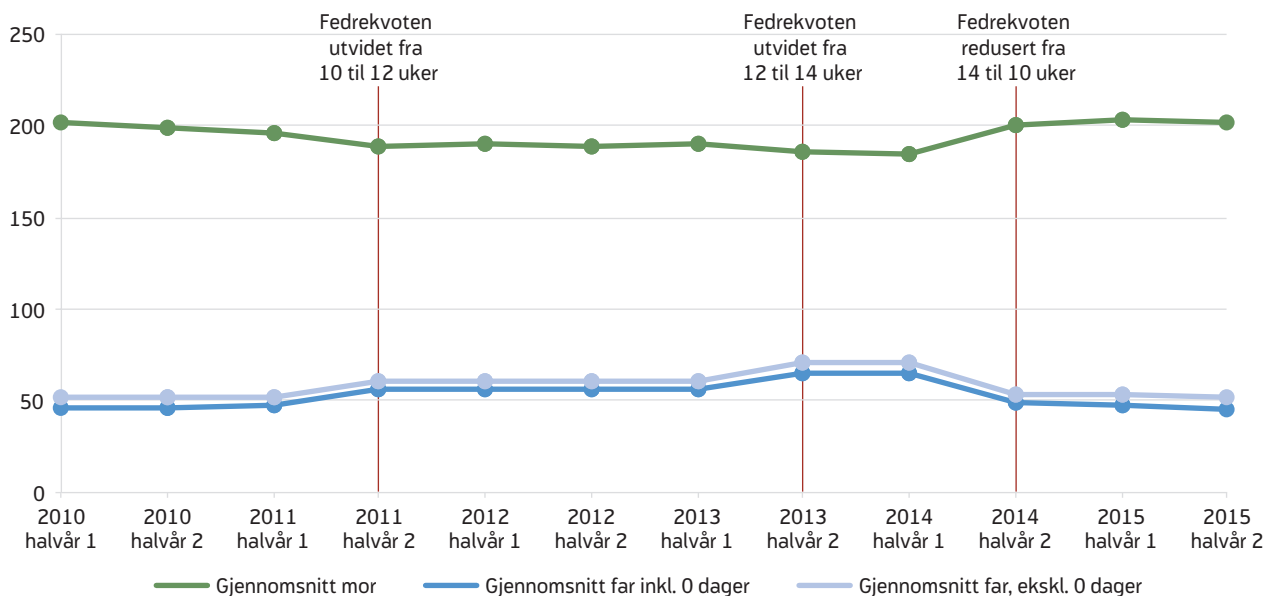
At fedrenes uttak i stor grad følger fedrekvotens lengde, blir bekreftet av nye registrertall fra NAV. De viser en nedgang i antall fedre som tar ut mer enn 10 uker permisjon, etter at kvoten ble redusert fra 14 til 10 uker. Gjennomsnittlig antall dager far og mor tar ut, forandrer seg i takt med regelverksendringene knyttet til fedrekvoten. Blant fedre for barn født i første halvår 2011, da reglen var 10 uker fedrekvote, tok nær 67 prosent ut 10 uker. For fedre for barn født i

*andre* halvår 2011, da kvoten ble økt til 12 uker, var det bare 0,8 prosent som tok 10 uker. Tyngdepunktet flyttet seg i tråd med regelendringen, og 69 prosent tok ut 12 uker. Det samme skjedde da kvoten ble utvidet til 14 uker, som gjaldt fedre til barn født i *andre* halvår 2013. Tyngdepunktet flyttet seg til 14 uker, og i overkant av 65 prosent tok 14 uker.

Da kvoten ble redusert fulgte endringene samme mønster. For fedre med barn født i første halvår 2014, da kvoten var 14 uker, var det 65 prosent som tok ut 14 uker. For fedre med barn født i *andre* halvår 2014, da fedrekvoten ble redusert til 10 uker, var det bare 1,6 prosent som tok 14 uker, og 62,2 prosent som tok 10 uker.

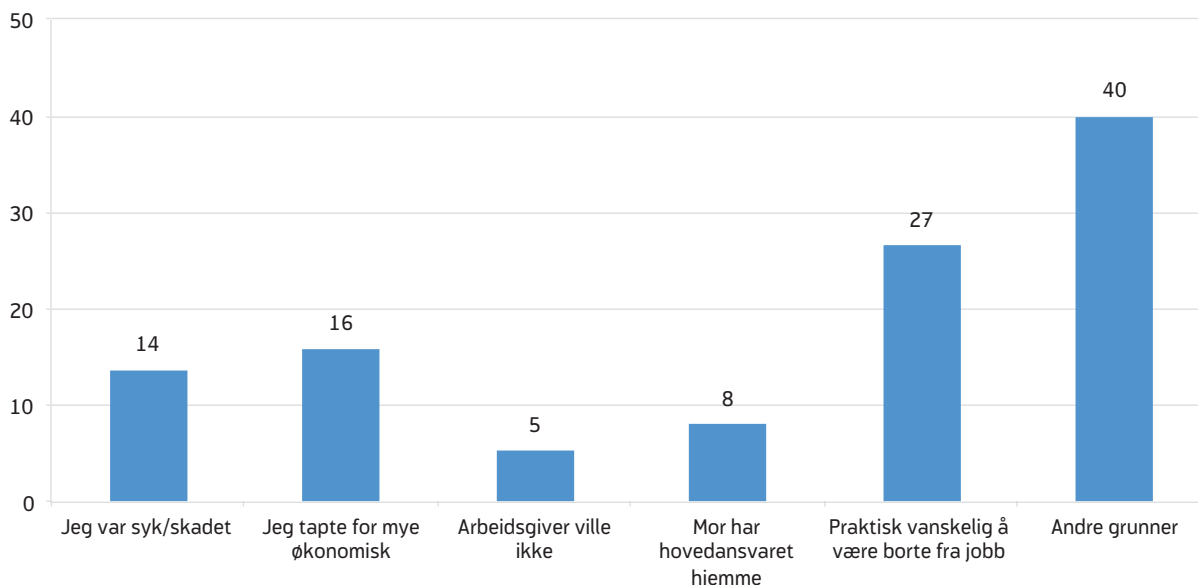
Målt i antall dager med foreldrepenger mor og far gjennomsnittlig tok ut, er virkningene av endring i fedrekvotens lengde tydelig. Fedrenes uttak følger i

**Figur 3. Antall dager med foreldrepenger mor og far tok ut, etter hvilket halvår barnet ble født.**



Kilde: NAV

**Figur 4.** Årsaker til ikke å ta ut alle ti ukene med fedrekvotepenging av fedrene. Prosent.



Kilde: NAV foreldrepengeundersøkelse 2017

stor grad kvoten, og mor tar fellesperioden, slik at mors uttak går opp når dager overføres fra fedrekvoten til fellesperioden. I familier der far ikke tar ut kvoten, går den totale permisjonstiden opp. I figur 3 vises gjennomsnittlig antall dager med foreldrepenger for mor og far etter hvilket halvår barnet er født. Gjennomsnittet for far vises både med og uten de som ikke tok noe fedrekvotepenging (0 dager).

### Oppsummering uttak av fedrekvoten

Resultatene fra foreldrepengeundersøkelsen stemmer godt med NAVs registrerte tall over foreldrepengeuttak, selv om fedre som tar mindre enn fedrekvoten ser ut til å være underrepresentert blant deltakerne. Det generelle bildet er at de fleste tar fedrekvoten, noen tar litt mer og bare noen få tar mindre enn kvoten. Registrerte tall viser en litt høyere andel som ikke tar noe av fedrekvoten (7 – 8 prosent) enn det fedrene selv oppgir i spørreundersøkelsen (3,3 prosent) eller det mødrene oppgir i samme undersøkelse (6 prosent). Fedre som ikke tar ut fedrekvotepenging er underrepresentert blant dem som deltar i undersøkelsen og forklarer antakelig store deler av forskjellen. Par der far ikke tar ut fedrekvotepenging var også underrepresentert i den forrige NAV-undersøkelsen om foreldrepenger i 2008 (Grambo og Myklebø 2009). Det kan heller ikke utelukkes at andelen som ikke tar ut hele fedre-

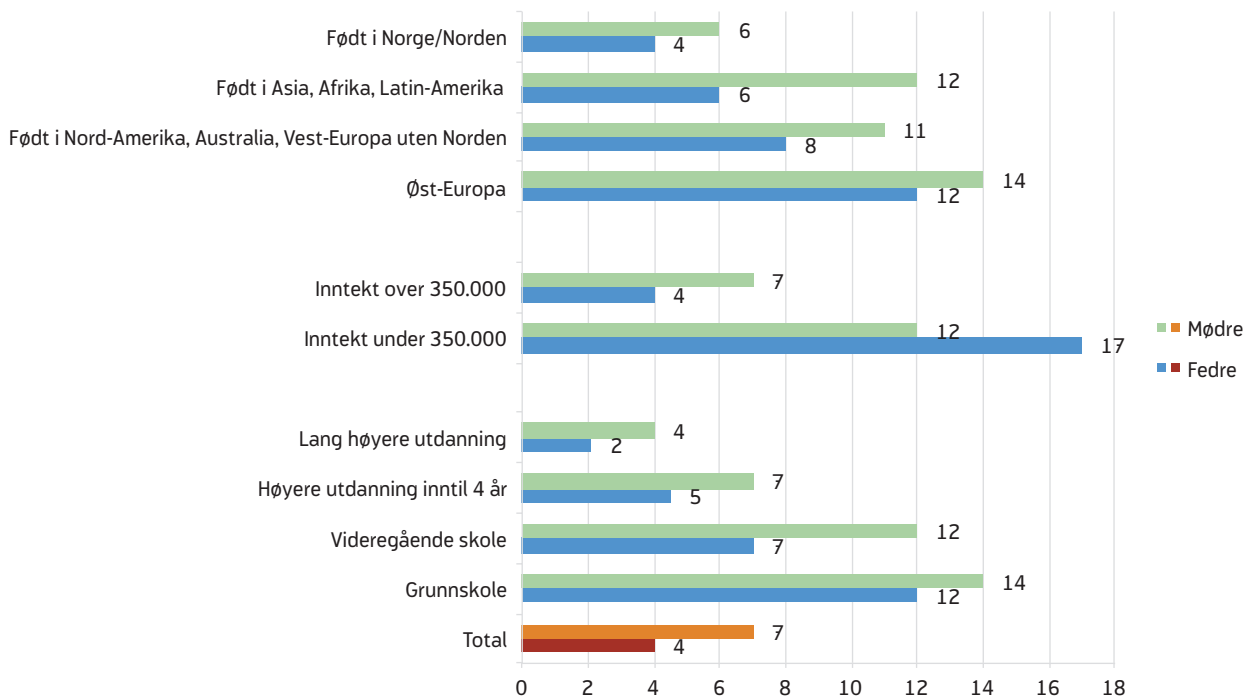
kvoten reelt er blitt redusert, siden de registrerte tallene er for foreldre som fikk barn to til to og halvt år tidligere enn deltagerne i spørreundersøkelsen. Tall for registrert uttak referert over er for foreldre som fikk barn første halvår 2014, mens spørreundersøkelsesforeldrene fikk barn oktober 2015 eller mars 2016. Det kan også tenkes at noe av forskjellen kan skyldes at deltakerne i undersøkelsen delvis oppgir hva de *planlegger* å ta ut, siden mange ikke har tatt ut hele fedrekvoten ennå, og at det ikke alltid blir som planlagt.

I den forrige undersøkelsen foretatt i 2008, da kvoten var på 6 uker, fulgte uttaket av fedrekvotepenging den lengden. Gjennomsnittet var på 7,2 uker, og 20 prosent tok mer enn 6 uker, mens bare fire prosent tok mindre enn 6 uker (Grambo og Myklebø 2009). Andelen som tok mer eller mindre enn kvoten er altså omtrent like store i den nye spørreundersøkelsen, med en kvote på 10 uker, som de var i den forrige, da kvoten var på 6 uker.

### Hvem tar ut mer eller mindre enn fedrekvoten og hvorfor?

Fedrene som hadde rett til fedrekvotepenging, men tok ut mindre enn 10 uker, ble spurt om hvorfor de ikke tok ut hele fedrekvoten. De kunne krysse av på ulike

**Figur 5. Foreldre som ikke tok ut hele fedrekvoten. Utvalgte grupper med lave uttak. Prosent.**



Kilde: NAV foreldrepengeundersøkelse 2017

grunner og flere svar var mulig. Flest fedre (40 %) krysset av på «andre grunner» (se figur 4).

### Egenskaper ved far som påvirker om han tar ut mindre enn fedrekvoten

Fedrene som tar mindre enn fedrekvoten skiller seg fra de andre på flere måter. Utdanning ser ut til å ha betydning. Blant fedre med bare grunnskole var andelen som ikke tok ut hele fedrekvoten størst, og den sank med økende utdanningsnivå. Blant de med lang høyere utdanning var det bare 2,1 prosent som ikke hadde tatt ut hele fedrekvoten. I regresjonsanalysen, der de ulike faktorenes betydning er kontrollert for hverandre, mister imidlertid utdanningsnivå sin betydning. Det hadde ikke lenger noen sammenheng kontrollert for fødeland og alder. Det betyr at de lavt utdannedes større sannsynlighet for ikke å ta ut fedrekvoten henger sammen med at de oftere har innvanderbakgrunn og ofte er yngre, ikke utdanning alene. Her kan det for eksempel være en del unge som ikke har helt stabil arbeidslivstilknytning, eller jobber deltid ved siden av studier. I dette utvalget var det relativt få respondenter med lav utdanning, som også kan være en grunn til at det ikke var en sammenheng med

utdanning i seg selv i regresjonsanalysen. Dette virker også sannsynlig siden tidligere studier har funnet at utdanningsnivå har stor betydning for fars fedrekvoteuttak. Kitterød m. fl. (2017) fant at 67 prosent av fedrene med grunnskole tok fedrekvoten eller mer, mens 83 prosent av fedre med lang høyere utdanning tok fedrekvoten eller mer. Forskjellen var størst for de som tar mer enn fedrekvoten.

Fedrene med inntekter under 350.000 kroner var overrepresentert blant dem som ikke tok ut hele fedrekvoten (se figur 5), men inntekt hadde ikke betydning kontrollert for de andre faktorene i regresjonsanalysen. I denne undersøkelsen var ikke fedre med høye inntekter overrepresentert blant dem som ikke tok fedrekvoten, slik de var i den forrige NAV-undersøkelsen om foreldrepenger (Grambo og Myklebø 2009), og i Kitterød m.fl. (2017) sin studie basert på registerdata 2009–2014. Dette kan tyde på en holdningsendring, kanskje både blant fedre og blant arbeidsgivere. Det kan ha blitt vanligere og mer forventet at far tar fedrekvoten, også i høyinntektsgruppen. Økende alder økte sannsynligheten for å ta ut hele fedrekvoten.



Fødeland hadde også en signifikant sammenheng med fedrekvoteuttak. Blant fedre født i Norge eller nordiske land var det i underkant av 4 prosent som ikke tok ut hele fedrekvoten. Andelen var nesten tre ganger høyere blant fedre som var født i Europa utenom Norden, Nord-Amerika eller Australia. Tallet for fedre født i Afrika, Asia eller Latin-Amerika var 6 prosent, men dette er usikkert på grunn av relativt få deltagere med denne bakgrunnen. Disse er også en selektert gruppe fordi mange født i Asia og Afrika ikke har rett til fedrekvote fordi begge foreldrene må ha jobbet for å få den (se figur 5). Betydningen av fødeland var like sterk kontrollert for de andre faktorene i regresjonsanalysen.

Kitterød m.fl. (2017) fant også at fars fødeland var viktig, i den studien var det bare 8 prosent av fedre født i Norge som unnlot å ta ut fedrekvoten, mens 22 prosent av fedrene født i Asia, Afrika eller Latin-Amerika, som hadde rett til den, ikke tok ut fedrekvoten.

I vårt utvalg av fedre var nær 5 prosent selvstendig næringsdrivende og litt over 89 prosent arbeidstakere. Andelen som har rett til fedrekvote er omtrent den samme i de to gruppene. Blant arbeidstakerne tok 97 prosent ut hele fedrekvoten, mens 89 prosent av de selvstendig næringsdrivende gjorde det. Størrelsen på arbeidsplassen har også betydning. Blant fedre på arbeidsplasser med 1 – 5 ansatte var det 90 prosent som tok ut hele fedrekvoten. Blant fedre på arbeidsplasser med mer enn 100 ansatte var det 98 prosent som gjorde det samme. Andelen steg gradvis med arbeidsplassens størrelse. Hvilken næring far jobber i og kjønns sammensetningen på fars arbeidsplass ser ikke ut til å ha særlig betydning for om far tar ut fedrekvote. Det var ingen forskjell mellom fedrene som jobber i offentlig og privat sektor i de bivariate prosentfordelingene, men kontrollert for de andre faktorene i regresjonsanalysen, hadde fedre i offentlig sektor litt større sannsynlighet for å ta ut hele fedrekvoten.

### **Egenskaper ved mor som påvirker om far tar mindre enn fedrekvoten**

Mødre som har partnere som tar mindre enn fedrekvoten skiller seg fra de andre mødrene på en del områder. Mødres utdanningsnivå har betydning for fars uttak, og andelen par som hadde tatt hele fedrekvoten

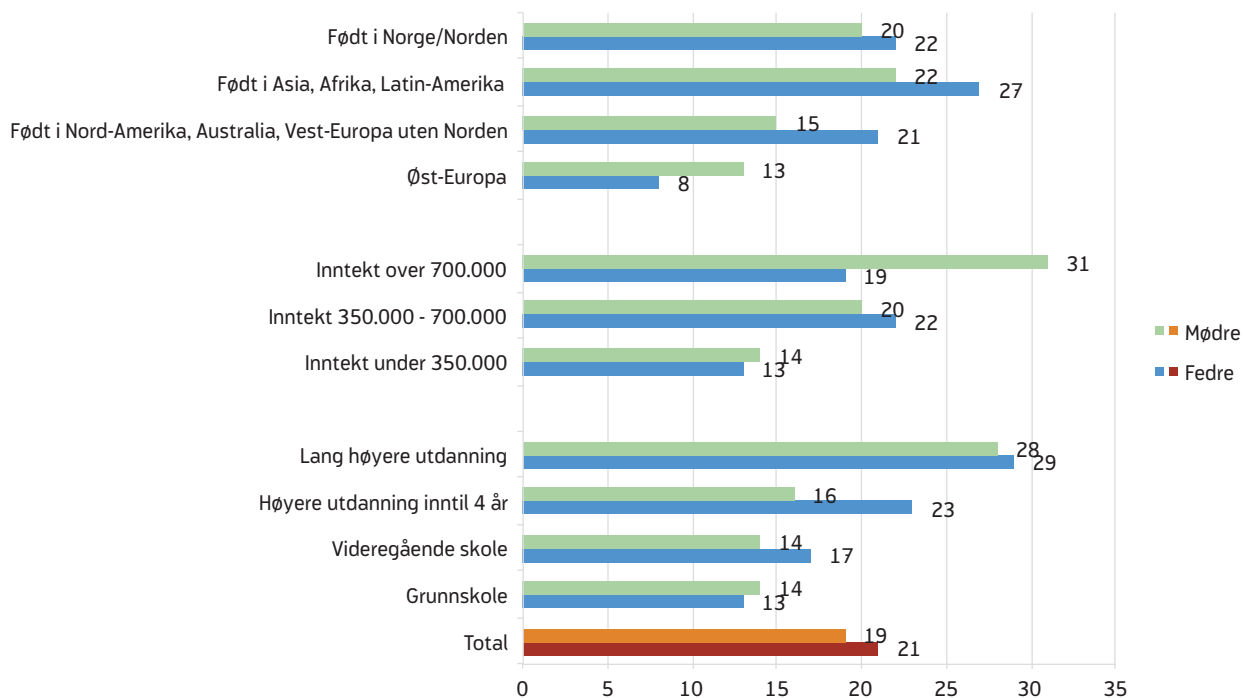
blant mødre med bare grunnskoleutdanning var 86 prosent, mens 96 prosent av mødrene med lang høyere utdanning sa det samme. Andelen som sa partneren hadde tatt ut hele fedrekvoten ble større jo høyere utdanning mødrene hadde.inntekt hadde også betydning. Mødrenes landbakgrunn hadde også en liten, men signifikant sammenheng med om far hadde tatt hele fedrekvoten. Mødre født i Norge og andre nordiske land hadde de høyeste andelen partnere med fullt fedrekvoteuttak, mens mødre født i Øst-Europa og i Asia, Afrika og Latin-Amerika hadde de laveste andelen (se figur 5).

Foreldre født i Asia og Afrika med rett til foreldrepenge, og dermed fedrekvote, er imidlertid en selektert gruppe. I mange av disse innvandrersfamiliene har ikke mor jobbet og har bare rett til engangsstønad. Far vil da ikke ha rett til fedrekvote. I 2014 var det 8 prosent av mødrene født i Norge som fikk engangsstønad mens det gjaldt 45 prosent av mødre født i Asia og 64 prosent av mødre født i Afrika (Grambo og Nicolaisen 2015).

Også størrelsen på mødrenes arbeidsplass viser seg å ha betydning. Blant de som jobber på arbeidsplasser med 5 eller færre ansatte, var det 80 prosent som sa far hadde tatt hele fedrekvoten, mens det samme gjaldt 95 prosent blant de som jobbet på arbeidsplasser med minst 100 ansatte. For alle størrelsene i mellom lå andelen på 93 – 94 prosent. Dette er litt overraskende, for hvis det er slik at det er vanskeligere å være borte fra en arbeidsplass med få ansatte, burde en forvente en motsatt sammenheng. Det har vært vanlig å forklare at menn på arbeidsplasser med få ansatte tar mindre foreldrepermisjon fordi det er vanskelig å erstatte arbeidskraft i en liten bedrift. Om det skulle være forklaringen, burde jo partnere til kvinner i små bedrifter ta mer permisjon, ikke mindre. Det kan være at det er vanligere å bruke vikar for mødre, som er borte såpass lenge, mens det kan være mindre hensiktsmessig å lære opp en ny person for de 10 ukene far har fedrekvote.

Kjønns sammensetningen på mødrenes arbeidsplass hadde en liten, men statistisk signifikant sammenheng med fedrenes fedrekvoteuttak. Mødre som jobbet i bedrifter med svært skjev kjønns sammensetning med få/ingen menn eller få/ingen kvinner, hadde den

**Figur 6. Foreldrepar som tok ut mer enn fedrekvoten. Utvalgte grupper med høye uttak. Prosent.**



laveste andelen partnere som hadde tatt hele fedrekvoten, henholdsvis 89 og 88 prosent. Sistnevnte gruppe var liten, så det kan være tilfeldig at denne gruppen ligger på omtrent samme nivå. Gruppen av mødre som jobber på svært kvinnedominerte arbeidsplasser, består i stor grad av ansatte i pleie og omsorg. Mødre som jobbet på arbeidsplasser med omtrent like mange kvinner som menn, oppga oftest at partneren hadde tatt hele fedrekvoten, 95 prosent. Det var for få av mødrene i utvalget som var selvstendig næringsdrivende til å undersøke om det har noen sammenheng med deres partners uttak av fedrekvote.

### Egenskaper ved foreldre som tar ut mer enn fedrekvoten

Fedre som tok ut mer enn fedrekvoten skilte seg fra de andre på noen områder. De arbeidet oftere i større bedrifter med mer enn 100 ansatte, 52 prosent oppga dette, mot 41 prosent av fedre som tar kvoten eller mindre. De arbeidet litt oftere i bedrifter der det var betydelig flere kvinner enn menn, og sjeldnere i bedrifter der det var få eller ingen kvinner.

De som tar ut mer enn fedrekvoten har oftere lang høyere utdanning. 29 prosent av fedrene med lang høyere utdanning tok mer enn fedrekvoten, mens det gjennom-

snittlig er 21 prosent som tar mer enn kvoten. De er underrepresentert i alle de andre utdanningskategoriene. Kanskje kan være slik at fedre med lang høyere utdanning kan være mer likestillingsorienterte eller at de er i par der også mor har høyere utdanning, er mer karriereorienterte og har en sterk tilknytning til arbeidslivet.

Fedrene som tar ut mer enn fedrekvoten befinner seg oftere i det midlere inntektssjiktet, de som tjener mellom 350 000 og 700 000 per år.

22 prosent av fedre født i Norge eller Norden tar mer enn kvoten. Fedre født i Nord-Amerika, Australia og Vest-Europa utenom Norden er svakt underrepresentert, mens blant fedre født i Øst-Europa er det bare 8 prosent som tar mer enn kvoten. Fedre født i Asia, Afrika eller Latin-Amerika er tvert imot overrepresentert, det er altså 27 prosent av fedrene født i disse delene av verden som tar mer enn kvoten. Det er såpass få i denne gruppen som har rett til fedrekvote og som har svart på vårt spørreskjema, så dette kan være en tilfeldig variasjon i våre data.

Mødre i par der far tar ut mer enn fedrekvoten skilte seg også en del fra de andre mødrene. Disse mødrene har oftere høy inntekt (over 700 000), noe som kan

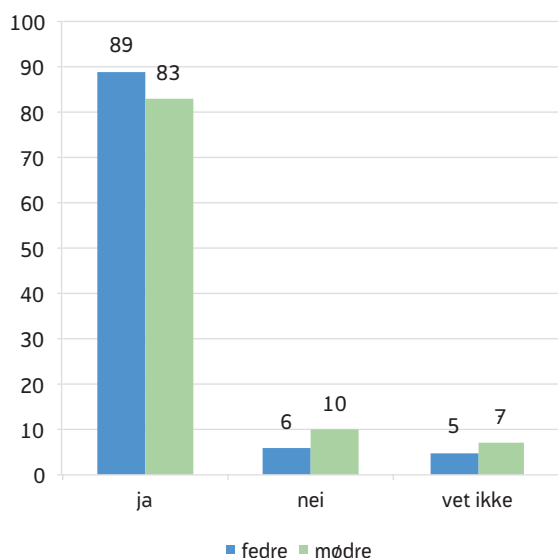
tyde på at permisjonen deles likere der dette er økonomisk gunstigere for familien. Disse mødrene jobber oftere på arbeidsplasser med en jevn kjønnsfordeling eller på arbeidsplasser der det er en overvekt av menn. De har oftere høyere utdanning av lang varighet og de er litt oftere født i Norge eller Norden.

### De fleste synes det skal være en fedrekvote

Spørreundersøkelsen inneholdt også et spørsmål om respondentene syntes det skulle være en egen fedrekvote. Fedrekvoten er populær blant fedrene, og 89 prosent av de som svarte på spørsmålet sa de syntes det skulle være en fedrekvote. Bare noen få sa nei eller svarte «vet ikke». Fedrekvoten er litt mindre populær blant mødrene enn blant fedrene, og her var det 83 prosent av de som svarte på spørsmålet synes det skal være en fedrekvote. Resultatene bekrefter likevel at fedrekvoten har stor støtte blant nybakte foreldre som tar ut foreldrepenger, selv om de parene som ikke tar ut fedrekvoten sannsynligvis er noe underrepresentert i denne studien.

I den forrige foreldrepengeundersøkelsen (Grambo og Myklebø 2009) var også fedrene litt oftere positive enn mødrene. Den mest slående forskjellen er likevel at fedrekvoten er mer populær nå enn den gang, i den forrige undersøkelsen var det 37 prosent av mødrene og 35 prosent av fedrene som ikke ville ha noen fedrekvote.

**Figur 7. Andel foreldre som ønsker eller ikke ønsker at det skal være en fedrekvote. Prosent.**



Kilde: NAVs foreldrepengeundersøkelse 2017

### Ønsket lengde på fedrekvoten

Fedrene som mente at det burde finnes en fedrekvote, fikk spørsmål om hvor mange uker de syntes fedrekvoten skulle være. Gjennomsnittet var 15,3 uker. Blant mødrene var gjennomsnittlig ønsket lengde på fedrekvoten 13,2 uker. Både mødrene og fedrene ønsket altså en lengde på fedrekvoten som er lenger enn dagens kvote på 10 uker. Det kan se ut som den tidligere lengden på 14 uker har påvirket respondentenes syn på hvor lang kvoten bør være. Fedrene ønsket seg gjennomsnittlig en kvote som var en uke lenger enn dette, mens mødrene ønsket seg gjennomsnittlig litt under en uke mindre. Begge deler er langt over dagens kvote på 10 uker.

### Synet på fedrekvoten varierer mellom ulike grupper mødre

Det er en sammenheng mellom eget eller partners fedrekvoteuttak og synet på fedrekvoten. Blant mødre hvis partner ikke hadde tatt ut noe fedrekvote, var det 46 prosent som var for å ha en fedrekvote og 22 prosent som var imot. Blant mødre med en partner som hadde tatt ut 10 uker kvote, var det 74 prosent som var for og 9 prosent som var imot. Blant mødre med partnere som hadde tatt *mer* enn 10 uker, var det 82 som var for og 5 prosent imot.

Mødre ble mer positive til fedrekvoten med stigende inntekt og stigende utdanningsnivå. Blant mødre med grunnskole vil 67 prosent ha en fedrekvote, 79 prosent blant de med videregående skole, og 81 og 88 prosent blant de med kort og lang høyere utdanning. I en multippel regresjonsanalyse, der betydningen av de ulike faktorene er veid mot hverandre, hadde fortsatt mødre med lang høyere utdanning signifikant høyere sannsynlighet for å være for fedrekvoten enn mødre med bare grunnskole. Mødre med kort høyere utdanning eller videregående skole har også høyere sannsynlighet, men den er ikke lenger statistisk signifikant. Alder og inntekt har heller ikke lenger signifikant betydning når man kontrollerer for andre faktorer.

Mødrenes landbakgrunn har også betydning for synet på fedrekvoten. Blant mødre født i Norge som mottar foreldrepenger var 85 prosent for fedrekvoten, mens 77 prosent av mødrene fra Nord-Amerika, Australia og Vest-Europa utenom Norden var for. Blant mødre



født i Øst-Europa var 70 prosent for og blant mødre som mottar foreldrepenger født i Afrika, Asia eller Latin-Amerika var det 77 prosent som var for fedrekvoten. I en multippel regresjonsanalyse, der de ulike faktorene er kontrollert for hverandre, har fortsatt mødre født i Øst-Europa eller Nord-Amerika, Australia og Vest-Europa utenfor Norden signifikant mindre sannsynlighet for å være for fedrekvoten enn mødre født i Norge. Mødre født i Afrika, Asia og Latin-Amerika er ikke lenger signifikant forskjellige fra mødre født i Norge.

### Synet på fedrekvoten varierer mellom ulike grupper fedre

Blant fedrene er sammenhengen mellom eget fedrekvoteuttak og holdningen til å ha en fedrekvote tydelig. Blant de som ikke hadde tatt ut noe fedrekvote, var det likevel 41 prosent som var for fedrekvoten. Dette kan tyde på at de egentlig ønsket å ta ut fedrekvoten, men av ulike årsaker ikke fikk det til. Blant fedre som hadde tatt ut ti uker, var det 79 prosent som var for fedrekvoten, og blant de som hadde tatt kvoten pluss fem uker i tillegg var det 81 prosent som var for kvoten, mens 86,2 prosent av fedrene som hadde tatt kvoten pluss seks uker eller mer var for fedrekvoten. At ikke alle som har tatt mer enn kvoten ønsker å ha en særegen kvote, kan tyde på at de har hatt gode muligheter til å ta ut så mye de ønsker og ikke ser behovet for øremerking.

Fedres fødeland hadde betydning for synet på fedrekvoten. Fedre født i Norge og Norden var oftest positive, med 91 prosent for fedrekvoten. Blant fedre født i Nord-Amerika, Australia og Europa (inkludert Øst-Europa) var 78 prosent for fedrekvoten, mens 73 prosent av fedrene født i Asia, Afrika og Latin-Amerika i dette utvalget var for fedrekvote. Også utdanning så ut til å ha betydning for fedrenes syn på fedrekvoten, og de med kun grunnskole skilte seg ut med 65 prosent positive til fedrekvoten, mens andelen som var positive til kvoten steg med økende utdanningsnivå, 87 prosent med videregående utdanning, 89 prosent med høyere utdanning inntil fire år og 91 prosent med lang høyere utdanning. Utdanning hadde imidlertid ikke betydning lenger når vi kontrollerte for de andre faktorene i regresjonsanalysen. Fødeland er fortsatt viktig for synet på fedrekvoten, og grunnen

til at de med de laveste utdanningene oftest er negative handler antakelig om at mange med de laveste utdanningene har innvandrerbakgrunn fra land med mer tradisjonelle kjønnsrollemønstre.

For fedrene hadde type arbeidsplass betydning for holdningen til fedrekvoten. De som arbeidet på arbeidsplasser med få eller ingen kvinner var litt sjeldnere positive til fedrekvoten enn de som jobbet på kjønnsblandede arbeidsplasser (85 mot 89 prosent), men dette var ikke lenger signifikant kontrollert for andre faktorer i regresjonsanalysen. Når det gjelder arbeidsplassens størrelse, skilte de som jobbet på små arbeidsplasser med 1 til 5 ansatte seg ut ved sjeldnere å være for en fedrekvote. Disse arbeidsplassene er vanligvis mer sårbare for fravær, og fedrekvoten er ikke lang nok til at det alltid er hensiktsmessig å sette inn vikar. 81 prosent av fedrene var her positive til fedrekvoten, mot rundt 90 prosent i alle de andre størrelseskategoriene. Kontrollert for andre faktorer i regresjonsanalysen hadde de som arbeider i bedrifter med mer enn 100 ansatte fortsatt signifikant høyere sannsynlighet for å være positive til fedrekvoten enn de som jobbet på små arbeidsplasser. Selvstendig næringsdrivende var sjeldnere positive enn arbeidstakere, 77 mot 89 prosent.

### Har far dagtidsansvaret for barnet når han tar fedrekvoten?

Mødrene i spørreundersøkelsen blir også spurt om hva de gjør mens far tar ut fedrekvote. De kunne fylle ut antall uker de var i arbeid, tok permisjon, tok ferie eller studerte.

**Tabell 2. Mødre som oppgir at de er i arbeid i hele eller deler av fedrekvoteperioden. Prosent**

I arbeid	
1 – 5 uker i arbeid	4,0 %
6 – 9 uker i arbeid	8,7 %
10 (eller flere) uker i arbeid	45,7 %
<b>Total</b>	<b>58,4 %</b>

Kilde: NAVs foreldrepengeundersøkelse 2017

Å være i arbeid er det vanligste svaret. De som har oppgitt mer enn 10 uker i arbeid har sannsynligvis menn som tar ut mer enn fedrekvoten og har inkludert den tiden også. Det er også noen få som er i utdanning

mens far tar ut fedrekvoten. Ganske mange har ikke svart på dette spørsmålet, det ser ut til at de fleste ikke har satt inn 0 uker, men latt være å besvare det alternativet som ikke gjelder dem selv.

**Tabell 3. Mødre som oppgir at de er under utdanning i hele eller deler av fedrekvoteperioden. Prosent**

Under utdanning	
1 - 5 uker under utdanning	0,4 %
6 - 9 uker under utdanning	0,6 %
10 uker (eller flere) under utdanning	1,9 %
<b>Total</b>	<b>2,9 %</b>

Kilde: NAVs foreldrepengeundersøkelse 2017

**Tabell 4. Mødre som oppgir at de tok ferie i hele eller deler av fedrekvoteperioden. Prosent**

Ferie	
1 - 3 uker ferie	6,9 %
4 - 5 uker ferie	5,0 %
6 - 9 uker ferie	3,4 %
10 uker ferie	1,0
<b>Total</b>	<b>16,3</b>

Kilde: NAVs foreldrepengeundersøkelse 2017

Et knapt mindretall på 48 prosent av mødrene er altså opptatt på dagtid, i jobb eller utdanning, under hele fedrekvoteperioden på 10 uker (se tabell 2 og 3). I tillegg kommer 9 prosent som er i jobb eller utdanning i 6 til 9 av de 10 ukene. Bare 2,3 prosent av mødrene oppga at de hadde permisjon alle de ti ukene med fedrekvote og 1 prosent sa de hadde ferie hele perioden (se tabell 4). Til sammen var det 16,3 prosent som oppga at de hadde ferie hele eller deler av fedrekvoteperioden. Tilsvarende var det 5,2 prosent som sa de hadde permisjon hele eller deler av perioden.

**Tabell 5. Mødre som oppgir at de tok permisjon i hele eller delere av fedrekvoteperioden**

Permisjon	
1 - 4 uker permisjon	1,7 %
5 - 9 uker permisjon	1,2 %
10 uker permisjon	2,3 %
<b>Total</b>	<b>5,2</b>

Kilde: NAVs foreldrepengeundersøkelse 2017

Ganske mange har ikke svart på hva de gjør alle de 10 ukene. Sammenliknet med forrige undersøkelse i 2008, er det likevel klart at litt flere menn nå har omsorgsansvaret alene for barnet på dagtid, og ikke minst at de har dette ansvaret en lengre tidsperiode. Den gang var fedrekvoten på 6 uker, og 46 prosent av mødrene var opptatt på dagtid hele perioden (Grambo og Myklestad 2009). At denne andelen nå er litt høyere, på tross av at kvoten er fire uker lenger, viser at det har skjedd en utvikling. Dersom vi tar med de som er opptatt på dagtid i 6 til 9 uker, er nå til sammen 57 prosent av mødrene opptatt på dagtid i 6 uker eller mer, mens far tar fedrekvote. Ganske mange svarer ikke på hva de gjør mens far tar fedrekvoten. Det er relativt få som oppgir at de tar permisjon eller ferie, disse tallene er dermed å anse som minimumsanslag.

## Oppsummering og konklusjon

Denne artikkelen er basert på en spørreundersøkelse utført av Kunnskapsavdelingen i Arbeids- og Velferdsdirektoratet. Utvalget var alle foreldre som fikk barn i mars 2016 eller oktober 2015, som har fått foreldrepenger. Foreldrene fikk hver sin invitasjon til å delta per e-post, med lenke til separate spørreskjema for mødre og fedre. Barna var 11 – 12 eller 15 – 16 måneder gamle på undersøkelsestidspunktet. Hensikten med undersøkelsen var å finne ut mer om foreldrenes bruk av foreldrepengeordningen, herunder fedrekvoten.

De aller fleste som har rett til fedrekvote, tar den ut. De fleste fedrene i undersøkelsen, 74 prosent, oppgir at de tar ut nøyaktig 10 uker, 21 prosent tar ut mer enn kvoten og 3,3 prosent tar mindre. Registerdata viser at de som ikke tar ut noe av fedrekvoten trolig er underrepresentert i undersøkelsen, siden andelen her har ligget på 7 – 8 prosent de siste årene. De andre tallene stemmer godt overens.

Holdningen til fedrekvoten er positiv blant de fleste nybakte foreldre som har rett til foreldrepenger. Et flertall i alle grupper er både positive til kvoten og tar den ut, men det finnes et mindretall av foreldrepar som ikke ønsker en fedrekvote, og et veldig lite mindretall som ikke tar den ut. Kjennetegn ved far og mor som øker sannsynligheten for ikke å ta ut hele

fedrekvoten var at de jobbet på en liten arbeidsplass med fem ansatte eller færre, å være født i et land utenfor Norge og Norden, å være ung, å ha lav inntekt og å ha grunnskole eller videregående skole som høyeste utdanningsnivå. Blant fedrene hadde i tillegg selvstendig næringsdrivende lavere sannsynlighet for å ta ut fedrekvoten, men også blant mødre som jobbet på svært kvinnedominerte arbeidsplasser hadde partnerne lavere sannsynlighet for å ta ut hele fedrekvoten. Kjennetegn som øker sannsynligheten for at far tar *mer* enn fedrekvoten, er blant annet høy utdanning hos far og mor, samt høy inntekt hos mor. Fedre med høy inntekt var derimot svakt underrepresentert. Økonomiske avveininger ser dermed ut til å spille en rolle ved uttak av foreldrepermisjon.

Målsetningen om at far skal ta en større del av omsorgen for barnet ser ut til å bli oppfylt i noe større grad

enn tidligere. Mor er oftere opptatt på dagtid mens far tar ut fedrekvote, noe som tyder på far sannsynligvis har hovedansvaret. I nesten halvparten av foreldreparene var far alene om omsorgen på dagtid i minimum ti uker. I 57 prosent av foreldreparene var far alene om omsorgen på dagtid i minimum seks uker.

Flertallet av både mødre og fedrene i undersøkelsen er positive til å ha en fedrekvote, 89 prosent av fedrene og 83 prosent av mødrene ønsker at det er kvote forbeholdt far. Foreldre som mente at det burde finnes en fedrekvote, fikk spørsmål om hvor mange uker de syntes fedrekvoten skulle vare. Gjennomsnittet for fedrene var 15,3 uker. Blant mødrene var gjennomsnittlig ønsket lengde på fedrekvoten 13,2 uker. Både mødrene og fedrene ønsket altså en lengde på fedrekvoten som er lenger enn dagens kvote på 10 uker.

## 4. REGLER, FORNUFT OG FØLELSER – HVA PÅVIRKER FORELDRES DELING AV PERMISJONSTIDEN?

### Bakgrunn og tidligere forskning

Det har lenge vært en politisk målsetning i Norge at kvinner fortsetter i arbeidslivet når de får barn, og at fedre tar del i omsorgsarbeidet i hjemmet (St.meld.70, 91 – 92). Den familiepolitiske modellen i de nordiske velferdsstatene har vært kalt et dualistisk forsørger – omsorgsregime, der begge foreldre forventes å ta del i både barneomsorg og arbeid utenfor hjemmet. Denne modellen flytter omsorgsoppgaver fra mor til far, men også fra familien til det offentlige. Samtidig har det også vært hevdet at den norske modellen har hybride trekk, der elementer fra forsørger – omsorgsmodellen har vært kombinert med trekk fra den tradisjonelle mannlige forsørgermodellen (Ellingsæter 2016).

Foreldrepermisjonsordningen passer inn i dette bildet. Det meste av foreldrepengeperioden kan deles fritt mellom foreldrene. Likevel tar de fleste fedre bare fedrekvoten, mens mor tar resten av foreldrepengeperioden. Bare rundt 20 prosent av fedrene tar mer enn fedrekvoten, mens rundt 7 prosent tar mindre. Fars andel av foreldrepermisjonen har i stor grad fulgt fedrekvotens varierende lengde, fra den ble innført i 1993 (Schou 2017).

Samtidig har det skjedd en utvikling når det gjelder kvinners og menns tilknytning til arbeidslivet; forskjellen i sysselsetting mellom kvinner og menn er blitt mindre. De fleste foreldre til barn under 18 år tilhører aldersgruppen 25 – 54 år, «kjernetroppen» i arbeidslivet, og her var 81 prosent av kvinnene og 85 prosent av mennene sysselsatt i 2016. Ti år tidligere var det 7 prosentpoeng forskjell i stedet for 4 (Sandvik 2017). Likevel er forskjellen reelt større, siden det fortsatt er flere kvinner som jobber deltid. Andelen kvinner som jobbet deltid i 2016 var 35,9 prosent, mot 14,7 prosent blant menn (SSB 2017). Holdningene til likestilling i befolkningen har også endret seg. Et flertall på 79 prosent er nå enig i at menn og kvinner bør

ha en likestilt rollefordeling mellom jobb og hjemme (MMI Norsk Monitor, 2015).

### Betydningen av økonomi og praktiske forhold

I tillegg til regelverket for foreldrepengeordningen, for eksempel fedrekvotens lengde (se faktaboks), har både mors og fars tilknytning til arbeidslivet og deres respektive lønns- og arbeidsforhold vist seg å ha betydning for fordeling av foreldrepermisjonsperioden. Fedrekvoten har hatt en normgivende effekt siden den ble innført. Sju av ti fedre tar permisjon som er nøyaktig like lang som fedrekvoten, og endringer i kvotens lengde fører til umiddelbar endring i uttak (NAV 2017). Kitterød m. fl. (2017) fant at fedre med lav inntekt tar mindre foreldrepermisjon, og oftere ikke tar noe i det hele tatt, selv om de har rett til fedrekvote. Fedre med høy inntekt (definert som over én million i den studien), tar også foreldrepermisjon litt sjeldnere, og i snitt en litt kortere periode, enn gjennomsnittet. Blant fedre med marginal arbeidstilknytning er det mange som ikke tar foreldrepermisjon. Fedre tar oftere lang permisjon om mor er selvstendig næringsdrivende.

I en tidligere undersøkelse utført av NAV ble det funnet at både fars og mors arbeidssituasjon påvirket fordelingen av foreldrepermisjonen. Særlig dersom mor har sterk tilknytning til arbeidslivet, øker fars andel av permisjonen. Høyere utdanning hos begge, men særlig hos mor, og økende alder, henger sammen med at far tar en større andel av permisjonstiden. Far tar ut lengre permisjon hvis han jobber i en større virksomhet og/eller i offentlig sektor. Omvendt er permisjonen i snitt kortere for fedre som jobber i en virksomhet med få ansatte, er selvstendig næringsdrivende eller jobber i mannsdominerte virksomheter (Grambo og Myklebø 2008).

Forskning fra Tyskland har også vist at mødres beslutninger om foreldrepermisjon er påvirket av hva som

### Regler for fordeling av foreldrepengeperioden

- Både mor og far har rett til foreldrepenger dersom de har hatt pensjonsgivende inntekt minst seks av de ti siste månedene før fødselen
- Foreldrepengeperioden er på 49 uker med 100 prosent lønnskompensasjon eller 59 uker med 80 prosent lønnskompensasjon
- 6 G er maksimal utbetaling (per januar 2018 utgjør én G 93 634 kroner)
- 13 uker (hvorav tre før termin) er forbeholdt mor
- 10 uker er forbeholdt far (fedrekvote)
- Resten av foreldrepengeperioden kan fordeles fritt mellom foreldrene

### Foreldrepenger tidligere

- 1.4.1993 Fedrekvote på 4 uker innført første gang
- 1.7.2005 Fedrekvoten utvidet til 5 uker. Den totale lengden på permisjonen er 42 uker med full lønnskompensasjon og 52 uker med 80 prosent
- 1.7.2006 Fedrekvoten utvidet til 6 uker og 9 uker forbeholdes mor. Den totale perioden er på 44/54 uker
- 1.7.2009 Fedrekvoten utvides til 10 uker, to uker er utvidelse og to uker tas fra fellesperioden. Den totale foreldrepengeperioden blir da 46/56 uker
- 1.7.2011 Fedrekvoten utvides til 12 uker, og den totale foreldrepengeperioden blir da 48/58 uker
- 1.7.2013 Fedrekvoten utvides til 14 uker, en uke utvidelse og en uke fra fellesperioden. Den totale foreldrepengeperioden blir da 49/59 uker
- 1.7.2014 Fedrekvoten reduseres til 10 uker, men lengden på foreldrepermisjonen beholdes på 49/59 uker

er vanlig blant kollegene deres. Dette skyldes både en preferanse for konformitet og informasjonsutveksling om fordeler og ulemper ved ulike beslutninger, er konklusjonen (Welteke og Wrohlich 2016). At kolleger og arbeidsmiljø kan påvirke preferanser når det gjelder yrkesdeltakelse er også funnet i en norsk studie (Abrahamsen 2009), men da var fokuset deltidsarbeid. Studien sammenliknet holdninger til å jobbe deltid hos kvinnelige sykepleiere og leger, og hvordan de utviklet seg over tid. Hos sykepleierne var preferansen for deltid sterkere etter tre år i yrket, mens legene ikke hadde en slik utvikling.

### Betydningen av holdninger og verdier

I tillegg til de økonomiske og praktiske rammebetingelsene, kommer foreldrepærens holdninger og idealer. Noen par kan ha et likestilt samliv som ideal, andre kan være orientert mot en mer tradisjonell rollefordeling. Disse holdningene henger igjen gjerne sammen

med verdioppfatninger i de sosiale nettverkene paret er en del av. Holdninger kan være vanskelige å måle, og ikke minst kan det være diskrepans mellom uttrykte holdninger og faktisk praksis. Kavli (2012) fant for eksempel at det ofte var dissonans mellom uttrykte holdninger til kjønnsroller; likestilte eller tradisjonelle, og den faktiske arbeidsdelingen i familien. Det var også interessante forskjeller etter landbakgrunn; mens innvandrerfamilier med bakgrunn fra Vietnam og Pakistan oftere uttrykte tradisjonelle holdninger, men noen av dem likevel hadde en ganske likestilt praksis, var det motsatt hos en del norske familier. De uttrykte en preferanse for likestilling, men noen hadde likevel en ganske tradisjonell arbeidsdeling i praksis.

Bjørnholt og Stefansen (2018) finner at innvandrerfamilier fra Polen bosatt i Norge bruker familieordningene på en annen måte enn norskfødte foreldre. Både polske og norske familier uttrykker hovedsakelig støtte til modellen med to forsørgere og to omsorgsgivere, men de polske familiene har en mer varierende og fleksibel praksis, og ser ingen moralsk forpliktelse til at foreldrepermisjonen skal deles likt eller at begge skal jobbe fulltid. Blant de polske familiene er det vanlig både med likedeling, tradisjonell mannlig forsørger-modell og noen ganger en reversert modell med kvinnelig hovedforsørger. Dette forandrer seg også ofte over tid, og er ikke fastlåst. Blant de norske familiene finner Bjørnholt og Stefansen en tydelig klasseforskjell. Middelklassefamiliene identifiserer seg som likestilte og slutter opp den dualistiske forsørger – omsorgsmodellen. Disse foreldrene uttrykker dårlig samvittighet over at far ikke tar mer foreldrepermisjon enn fedrekvoten eller at mor jobber mindre enn 100 prosent. I arbeiderklassefamiliene er problemstillingen ofte at mor synes foreldrepermisjonsperioden er for kort, og gjerne skulle hatt ulønnet permisjon eller jobbet redusert i etterkant, men ikke alltid har råd. I arbeiderklassen er ikke forsørger – omsorgsmodellen moralsk begrunnet på samme måte, og praktiseres ofte i en litt modifisert versjon (Bjørnholt og Stefansen 2018).

I den forrige NAV-undersøkelsen om bruk av foreldrepenger fra 2008 ble respondentene spurt om hvilke forhold de la vekt på da de fordelte permisjonstiden mellom seg. En del av disse forholdene er indikasjo-



ner på verdier og holdninger hos foreldrene. Både mødrene og fedrene rangerte de samme tre forholdene øverst; «jeg ville være sammen med barnet lengst mulig», «det er viktig at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet» og «det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene», men rekkefølgen var forskjellig. Blant mødrene var det flest som la vekt på at de ville være sammen med barnet lengst mulig, 68 prosent sa dette hadde stor betydning og 24 prosent noe betydning. Fedrene la mest vekt på at begge burde etablere et tett forhold til barnet, 70 prosent sa dette hadde stor betydning og 22 prosent noe betydning. Også 62 prosent av mødrene syntes dette hadde stor betydning og 30 prosent at det hadde noe betydning. En del sa seg enig i at «barnet hovedsakelig er mors ansvar», 31 prosent av mødrene og 26 prosent av fedrene. Dette utsagnet kan tolkes som et tradisjonelt syn på kjønnsroller, der mor er den naturlige omsorgspersonen for små barn. Dette er altså en holdning som fortsatt var relativt vanlig da forrige undersøkelse ble gjort i 2008. På den annen side vektlegger altså en større andel av foreldrene at det er «viktig at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet» (Grambo og Myklebø 2008).

## Problemstilling

I denne artikkelen vil nye data fra Foreldrepengeundersøkelsen 2017 bli brukt til å analysere hvilke faktorer som påvirker foreldrepars deling av foreldrepermisjonen seg imellom. I undersøkelsen er foreldrene spurt om betydningen av 22 ulike forhold da foreldrepermisjonen ble delt. En del av disse omhandler arbeidssituasjonen til mor og far og kjennetegn ved familien, mens andre uttrykker verdier og holdninger knyttet til barneomsorg og deling på denne. Noen utsagn uttrykker verdier knyttet til tradisjonelle kjønnsroller, der mor blir ansett som den naturlige omsorgspersonen for små barn, mens andre er forbundet med mer likestilt foreldreskap. Informasjon om en rekke kjennetegn ved foreldrene og familien foreligger også, fra undersøkelsen og koblinger til registerdata. Sentrale spørsmål i denne artikkelen er:

- a) Hvilke hensyn legger mødre og fedre mest vekt på når de fordeler permisjonstiden mellom seg? Vektlegger mødre og fedre forskjellige ting?

- b) Hvilke kjennetegn ved foreldrene og deres arbeidssituasjon er forbundet med henholdsvis en skjev og en jevnere fordeling av permisjonstiden?
- c) Hvilken betydning har foreldrenes egne verdipreferanser og vektlegging av ulike hensyn, *kontrollert* for strukturelle kjennetegn ved foreldrene og deres arbeidssituasjon?
- d) Resultatene vil bli sammenliknet med tidligere undersøkelser, blant annet NAVs forrige foreldrepengeundersøkelse fra 2008. Den inneholdt også spørsmål om hvilke forhold foreldrene selv la vekt på, og mange av de samme spørsmålene på andre områder. Dette gir mulighet til å undersøke endringer over tid.

## Resultater

### Hva la foreldrene mest vekt på i fordelingen av foreldrepermisjonen?

Deltagerne i undersøkelsen ble spurt om hva de la vekt på da de fordelte permisjonstiden seg imellom. De to spørsmålene ble formulert slik: «Hvilke jobbmessige forhold hadde betydning for **deg** da dere fordelte foreldrepengeperioden mellom dere?» og «Hvilke andre forhold hadde betydning for **deg** da dere fordelte foreldrepengeperioden mellom dere?» Til sammen 22 forhold ble nevnt, og deltagerne skulle for hvert krysse av om det hadde stor, noe eller ingen betydning. De kunne også krysse av på «ikke relevant».

Respondentene la mest vekt på forhold som ikke hadde direkte tilknytning til jobben. Svært mange av mødrene la vekt på at de ville være sammen med barnet så lenge som mulig; til sammen svarte omtrent 90 prosent at dette hadde stor (65) eller noe (26) betydning da permisjonen ble fordelt. Dette er også en klar normativ forventning til mødre, så det skal kanskje noe til for at en mor ikke krysser av på at dette har betydning.

Også mange av fedrene ville være sammen med barnet så lenge som mulig, til sammen rundt 80 prosent sa at dette hadde stor (40) eller noe betydning (40). Det var nesten like mange som sa at det var viktig for dem at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet, blant mødrene sa 87 prosent sa at dette hadde stor

(61) eller noe (26) betydning (se figur 2). Blant fedrene var det til sammen rundt 90 prosent som la vekt på at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet, 69 prosent som sa dette hadde stor betydning, og 23 prosent som mente det hadde noe betydning. For mødrene var det en stor grad av overlapp mellom disse to forholdene, 40 prosent av mødrene svarte at både å være sammen med barnet lengst mulig og at begge foreldrene skulle etablere et tett forhold til barnet, hadde stor betydning. Det er likevel rimelig å anta at disse to forholdene for mødrene vil trekke i hver sin retning når foreldrepermisjonstiden skal fordeles. Begge disse hensynene er imidlertid forbundet med klare normer og forventninger til foreldre, som kan være noe av forklaringen på at nesten alle sa dette hadde betydning. Kavli (2012) viste at norske familier kan gi uttrykk for en verdipreferanse for likestilling, men likevel ha en mer tradisjonell arbeidsdeling i praksis. Å si seg enig i at begge foreldrene skal etablere et tett forhold til barnet, betyr dermed ikke nødvendigvis at far tar mer enn fedrekvoten eller at permisjonstiden er likedelt. At foreldre har lagt vekt på dette hensynet vil likevel kunne trekke i denne retningen i noen tilfeller.

Det var også mange som var opptatt av å benytte de lovfestede rettighetene, til sammen 77 prosent av mødrene sa at dette hadde stor (47) eller noe (30) betydning. Blant fedrene la til sammen 76 prosent vekt på dette, 43 prosent mente det hadde stor betydning og 33 prosent noe betydning. Dette kan være en viktig grunn til at de fleste tar ut hele foreldrepengeperioden, inkludert fedrekvoten. Den faller jo som hovedregel bort om far ikke tar den.

Disse tre forholdene var de som deltakerne i undersøkelsen oftest la vekt på, både blant mødre og fedre. Det samme ble funnet i den forrige foreldrepengeundersøkelsen i 2008 (Grambo og Myklebø 2008). Andelen av mødrene som la vekt på å være sammen med barnet så lenge som mulig var omtrent den samme som den gang, rundt 90 prosent. Andelen fedre som legger vekt på å være sammen med barnet lengst mulig er også omtrent den samme, rundt 80 prosent. Andelen mødre som la vekt på at begge foreldre skulle etablere et tett forhold til barnet var bare 3 – 4 prosentpoeng lavere, mens den hadde gått opp blant fedrene, fra rundt 80 til rundt 90 prosent. Når det

gjaldt å benytte de lovfestede rettighetene var resultatet omtrent det samme som i forrige undersøkelse, rundt 75 prosent blant både mødre og fedre.

Å være sammen med barnet lengst mulig, at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet og at det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene, er altså de forholdene et stort flertall av foreldrene legger vekt på. I sammenlikning med den forrige foreldrepengeundersøkelsen ser vi også at dette er stabilt over tid, mellom «foreldre kull» med ni års mellomrom. Andelen fedre som legger vekt på at begge foreldrene etablerer et tett forhold til barnet, har gått opp, ellers er tallene svært like i den nye og den gamle undersøkelsen.

#### **Andre forhold: Amming og økonomi**

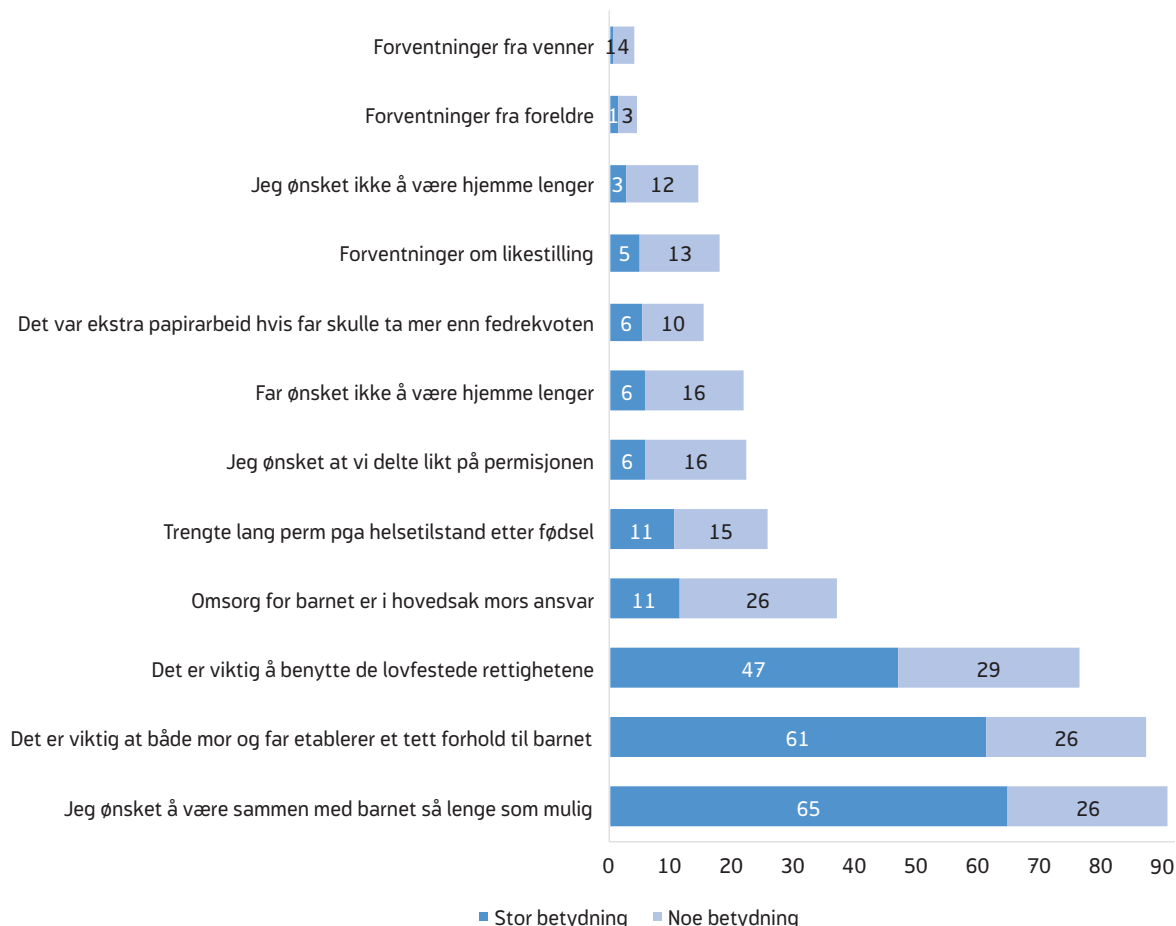
De tre forholdene nevnt over var altså de som flest foreldre la vekt på. Det er også andre hensyn som en betydelig del av foreldrene la vekt på, men det gjaldt under halvparten av deltakerne. Størst av disse var for mødrene «Amming av barnet gjorde det vanskelig å være i jobb». Til sammen 44 prosent av deltakerne oppga at amming hadde stor (25) eller noe (19) betydning. Også blant fedrene sa 37 prosent at mors amming gjorde det vanskelig for henne å være i jobb, dette hadde stor (14) eller noe (23) betydning. Blant fedrene var «det var ikke økonomisk lønnsomt for oss at jeg var hjemme lenger» det forholdet flest la vekt på etter de tre største. Til sammen 44 prosent la vekt på dette, det hadde stor (21) eller noe (23) betydning. Her var mødrene samstemte; «Vi tapte økonomisk på at far var hjemme lenger», mente til sammen 42 prosent hadde stor (22) eller noe (20) betydning. Både hensynet til amming og til at det koster mer om far er hjemme, vil trekke i retning av en mer ulik fordeling av foreldrepengeperioden. Begge momenter trekkes også ofte fram i debatten om fordeling av foreldrepermisjonen. Amming har vært brukt som argument mot kvotebasert likedeling av foreldrepermisjonen (Nylander 2013). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, at far oftest tjener mer enn mor og at hans permisjon dermed koster familien mer, er en annen vanlig forklaring på skjev fordeling av foreldrepermisjonen. Det gis bare foreldrepenge opp til 6 G (grunnbeløpet i folketrygen), og de som tjener over denne grensen taper det overskytende dersom det ikke

dekkes av arbeidsgiver. I offentlig sektor dekkes hele beløpet, mens det i privat sektor er ulik praksis mellom ulike arbeidsplasser.

Argumentet om økonomisk tap hvis far er lenger hjemme, gjelder imidlertid ikke alle par. Til sammen 28 prosent av fedrene oppga at det ikke lønte seg at mor var hjemme lenger, for 10 prosent hadde dette stor betydning og for 18 prosent noe. Rundt 16 prosent av mødrene sa det samme, at det ikke lønte seg at de var hjemme lenger (se figur 9). Dette er sannsynligvis par der mor tjener mer enn far, eller eventuelt der mors arbeidsgiver ikke dekker beløp over 6 G, mens fars gjør det. Det kan være at noen av respondentene her ikke bare har tenkt på deling av foreldrepermisjonen, men også eventuell ulønnet permisjon mor tar i forlengelsen av permisjonen.

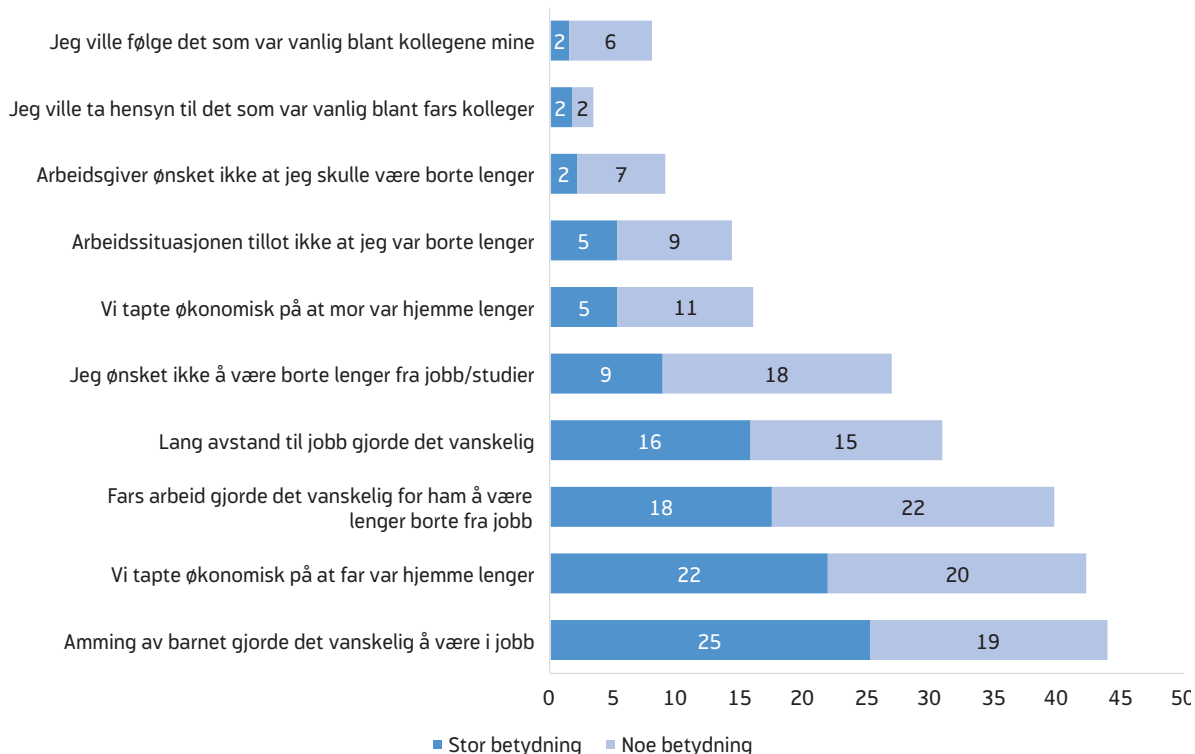
Andre forhold som fedrene nevner med en viss hyppighet er «jeg ønsket ikke å være borte fra jobb lenger», for 15 prosent hadde dette stor betydning, for 30 prosent noe. «Arbeidssituasjonen tillot ikke at jeg var lenger borte» hadde stor betydning for 14 prosent og noe betydning for 23 prosent av fedrene. For NAV er det spesielt interessant at til sammen 22 prosent av fedrene oppgir at «Det var ekstra papirarbeid/dokumentasjon hvis jeg skulle ta mer enn fedrekvoten». 7 prosent gir dette stor betydning og 15 prosent noe betydning. Dette viser at regelverket for foreldrepengeordningen kan påvirke uttaket, spesielt kravet om dokumentert aktivitet for mor dersom far skal ta mer enn fedrekvoten. En forenkling på dette området vil kanskje påvirke uttaket i retning av en likere fordeling.

**Figur 8.** Hva hadde betydning for mor da foreldrepermisjonen ble fordelt? Prosent av mødre som krysset av på at forhold hadde stor eller noe betydning.





**Figur 9.** Hva hadde betydning for mor av jobbrelaterte forhold da permisjonen ble fordelt? Prosent av mødrene som krysset av på at ulike forhold hadde stor eller noe betydning.



### Hvordan påvirker mors vektlegging fars permisjonslengde?

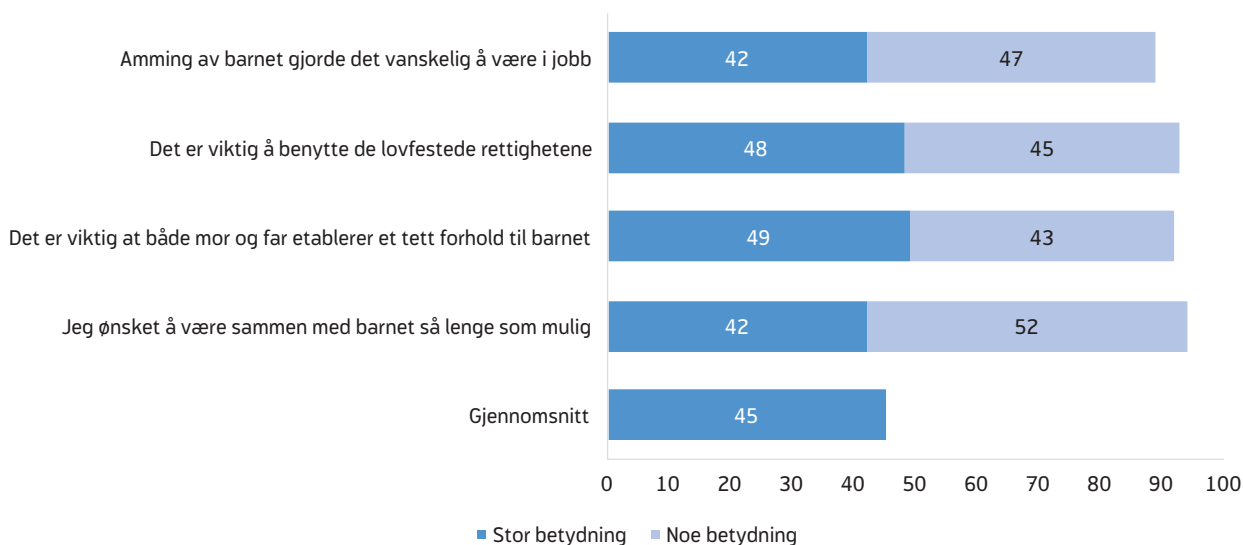
Hvilke forhold mor la mest vekt på da foreldrepengeperioden ble fordelt, har en sammenheng med hvor mange dager far faktisk tar ut. Gjennomsnittlig tok fedrene i undersøkelsen ut 45 dager. Dette er noe lavere enn det faktiske uttaket (50 dager) og skyldes at barna ikke har rukket å bli tre år enda da undersøkelsen ble gjennomført. Foreldrepermisjon kan tas ut til barnet fyller tre år. Noen av parene hadde derfor noen restdager igjen. De fleste permisjonsdage blir imidlertid tatt ut i løpet av de første ett og et halvt årene etter at barnet er født. Selv om noen fedre vil være registrert med flere dager ved utløp av treårsperioden, er uttak i løpet av barnets to første leveår sannsynligvis en viktigere indikator på en likere ansvarsdeling. Blant par der mor sier det betyr mye at hun ville være sammen med barnet så lenge som mulig eller at amming gjorde det vanskelig å være i jobb, så har fedrene gjennomsnittlig tatt ut 42 dager. I par der mor mener det hadde stor betydning at både mor og far etablerer et tett forhold til barnet, har derimot fedrene gjennomsnittlig tatt ut 49 dager (se figur 10).

Der mødrene mente det hadde *noe* betydning at de ville være sammen med barnet lengst mulig, hadde fedrene tatt ut mest, 52 dager. Forklaringen på dette er nok at andelen mødre som sa det hadde betydning at de ville være sammen med barnet lengst mulig, er så høy, 90 prosent til sammen (se figur 8). De som har krysset av på «noe» legger mindre vekt på dette hensynet enn flertallet (65 %), som har mente det hadde stor betydning.

### Betydningen av foreldrenes familiesituasjon og arbeidsforhold

Vi gjorde en regresjonsanalyse for å undersøke hvordan ulike forhold påvirket fordelingen av foreldrepermisjonen. I regresjonsanalysen kontrollerer vi for forhold vi tenker kan ha betydning for uttaket. Som mål på fordeling av permisjonstiden valgte vi å bruke fars permisjonsdager i prosent av mors. Jo høyere tall, jo likere har foreldrene fordelt permisjonstiden. Gjennomsnittet lå på rundt 21. Er permisjonen delt nøyaktig likt er dette målet på 100. Er den over 100, har far tatt lengre permisjon enn mor. Dette målet (heretter kalt fordelingsmålet) ble brukt som utfall i regresjons-

**Figur 10.** Gjennomsnittlig antall dager far tar ut etter forhold som mødrene ga betydning.



analysen. Ulike faktorer ble lagt til trinnvis. Koeffisienter med positivt fortegn viser sammenheng med en likere fordeling, mens koeffisienter med negativt fortegn trekker i retning en mer ulik fordeling. Siden foreldrepengeperioden har ulik lengde avhengig av dekningsgrad, og fedrekvoten er 10 uker uansett dekningsgrad, kan dette påvirke fordelingen mellom mor og far. Mange fedre tar fedrekvoten på 10 uker, verken mer eller mindre. Dette vil gi en mer ulik fordeling i de parene som har valgt 80 prosent dekningsgrad og 59 ukers lengde, enn for de som har valgt 100 prosent dekningsgrad og 49 uker totalt. En kontrollvariabel for dekningsgrad er derfor med i analysen.

Mors fødeland viste seg å ha betydning (se tabell 6, modell I). Sammenliknet med par der mor var født i Norge, lå par der mor var født i Øst-Europa gjennomsnittlig 5 prosentpoeng lavere på permfordelingsmålet. Mødre født i Vest-Europa utenfor Norden, Nord-Amerika og Oceania, lå 4,5 prosentpoeng lavere. Både mors og fars inntekt hadde signifikant betydning før utdanning ble tatt med i modellen (ikke vist her), men etter at mors utdanning ble inkludert, hadde ikke lenger mors inntekt signifikant betydning. Om mor har lang høyere utdanning, scorer paret 3,8 prosentpoeng høyere på permisjonsfordelingsmålet. Kort høyere utdanning var ikke signifikant forskjellig fra grunn- og videregående utdanning (se tabell 6, modell I). Med alle variablene i modellen satt til 0 (konstantleddet), er utgangspunktet

20,13, det vil si at fars foreldrepermisjonsdager utgjør ca 20 prosent av mors. En reduksjon på 4,5 – 5 prosentpoeng på grunn av landbakgrunn eller en økning på 3,8 prosentpoeng på grunn av utdanning, utgjør dermed en betydelig forskjell.

Disse funnene passer godt med Bjørnholt og Stefansens (2018) studie av polske og norske foreldrepar. De fant at særlig den norske middelklassen, de med høyere utdanning, sluttet opp om den likestilte forsørger – omsorgsmodellen som en moralsk forpliktelse, og opplevde det som et problem når de ikke helt levde opp til den i praksis. Arbeiderklasseforeldre hadde oftere en litt mindre likestilt modell, og mødrene ønsket seg gjerne lenger permisjon. Polske foreldre brukte ordningene mer varierende og fleksibelt, og den polske middelklassen delte ikke oppfatningen om den likestilte forsørger – omsorgsmodellen som et moralsk imperativ. De tilpasset pragmatisk etter parets arbeidssituasjoner.

#### **Betydningen av arbeidsplass, næring og sektor**

Kjønnsfordeling på mors arbeidsplass har også betydning for hvor likt foreldrene fordeler permisjonstiden mellom seg. Ved arbeidsplasser der det jobber nesten bare kvinner, eller nesten bare menn, er det en mindre lik fordeling av permisjonstiden. Når kjønnsfordeling på arbeidsplassen tas med i analysemodellen vår, blir betydningen av landbakgrunn faktisk større, og mødre født i Asia, Afrika eller Sør-Amerika ligger nå signifi-

kant lavere på fordelingsmålet. Dette kan tolkes som at mødrene født i Asia, Afrika eller Sør-Amerika oftere jobber på svært kvinnedominerte (eller mannsdominerte) arbeidsplasser, og at kontroll for kjønns-sammensetning dermed gjør betydningen av landbakgrunn enda tydeligere, (tabell 6, modell II).

I neste steg av analysen la vi til næring og hvorvidt mødrene jobbet i offentlig eller privat sektor. At mor jobber i offentlig sektor gir rundt 3 prosentpoeng økning i målet på fordeling, og er dermed forbundet med en likere fordeling av foreldrepermisjonen mellom mor og far.

Hvilken næring mor jobber i påvirker også hvor likt foreldrepermisjonstiden ble fordelt. Når mor jobber innen finans, offentlig forvaltning, jordbruk/fiske, transport/kommunikasjon og undervisning har mor og far en likere fordeling av foreldrepermisjonen enn om mor jobber innenfor helse og sosial<sup>2</sup>. Jordbruk/fiske skiller seg ut med å ha en sterk sammenheng med likere fordeling, og gir en økning på 20 prosentpoeng.

.....  
<sup>2</sup> Vi valgte helse- og sosialsektoren som referansekategori siden den er forbundet med en stor grad av ulikhet i fordeling av foreldrepermisjonstiden, og er en vanlig bransje for respondentene.

**Tabell 6. Regresjon. Utfall: Fars permisjonsdager i prosent av mors**

	I	II	III	IV
<b>Dekningsgrad 80</b>	-4,723**	-4,532**	-4,847**	-3,605**
<b>Mor født</b> <sup>ref Norge</sup>				
Øst-Europa	-5,008**	-5,599**	-5,321**	-4,552*
Norden	4,148 <sup>ns</sup>	4,005 <sup>ns</sup>	4,382 <sup>ns</sup>	3,190 <sup>ns</sup>
Asia, Afrika, Sør-Am	-3,324 <sup>ns</sup>	-3,698*	-3,300 <sup>ns</sup>	-3,618*
Vest-Europa ellers Nord-Am, Australia	-4,456*	-4,634*	-3,851 <sup>ns</sup>	-3,775 <sup>ns</sup>
<b>Mor inntekt 10 kat</b>	0,370 <sup>ns</sup>	0,177 <sup>ns</sup>	0,145 <sup>ns</sup>	-,034 <sup>ns</sup>
<b>Far inntekt 10 kat</b>	0,337*	0,334*	0,336*	0,340*
<b>Utdanning</b> <sup>ref grunn- eller videregående skole</sup>				
Lang høyere utd	3,792**	3,686**	2,446 <sup>ns</sup>	1,951 <sup>ns</sup>
Kort høyere utd	0,579 <sup>ns</sup>	0,778 <sup>ns</sup>	0,224 <sup>ns</sup>	0,199 <sup>ns</sup>
<b>Kjønnsfordeling arb.plass</b> <sup>ref jevn fordeling</sup>				
Flest kvinner		-2,053 <sup>ns</sup>	-1,725 <sup>ns</sup>	-1,464 <sup>ns</sup>
Flest menn		2,735 <sup>ns</sup>	2,618 <sup>ns</sup>	2,626 <sup>ns</sup>
Nesten bare kvinner		-2,343*	-3,223 <sup>ns</sup>	-3,987 <sup>ns</sup>
Nesten bare menn		-2,924*	-2,229 <sup>ns</sup>	-1,231 <sup>ns</sup>
<b>Offentlig sektor</b>			3,118**	2,789*
<b>Næring</b> <sup>ref Helse og sosial</sup>				
Andre pers. tjenester			1,072 <sup>ns</sup>	0,208 <sup>ns</sup>
Bygg og anlegg			5,456 <sup>ns</sup>	4,541 <sup>ns</sup>
Usikker på næring			-0,551 <sup>ns</sup>	-1,605 <sup>ns</sup>
Finans, eiendom			4,422*	3,883**
Hotell og restaurant			0,727 <sup>ns</sup>	-0,035 <sup>ns</sup>
Industri, olje, kraft			3,175 <sup>ns</sup>	3,029 <sup>ns</sup>
Jord, skog, fisk			20,113**	18,482**
Offentlig forvaltning			4,508**	3,626*
Transport kommunikasjon			1,835*	1,797 <sup>ns</sup>
Undervisning			2,688*	2,282 <sup>ns</sup>
Varehandel			0,914 <sup>ns</sup>	0,099 <sup>ns</sup>
<b>Jeg ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig</b>				-7,325**
<b>Viktig at begge etablerer tett bånd til barnet</b>				5,264**
Merk: følgende variabler er ikke med i modellen fordi de ikke ga noen signifikant sammenheng: alder, størrelse på arbeidsplassen, bosted urban-rural				

Det er relativt få kvinner som jobber i jordbruk/fiske, så dette er nok en selektert gruppe. At mødre i disse yrkene har en likere fordeling kan handle om at det er vanskelig å finne vikar og vanskelig å være borte. Med næring inne i analysemodellen er ikke kjønnsfordeling på arbeidsplassen lenger statistisk signifikant.

I siste trinn la vi til de to verdivurderingene flest av respondentene sa hadde stor betydning, «Jeg ønsket å være sammen med barnet så lenge som mulig» og «Det er viktig at begge foreldre etablerer et tett forhold til barnet». Disse hadde en sterk sammenheng med henholdsvis en mer ulik fordeling og en likere fordeling av foreldrepermisjonen. Selv kontrollert for en rekke egenskaper ved mødrene og deres jobb, er altså disse personlige verdivurderingene viktige. Det er altså ikke slik at forskjellene bare skyldes at mødre med ulike verdivurderinger søker seg til ulike bransjer.

Betydningen av næring passer godt med Abrahamsen (2009) sine funn om at sykepleiere blir mer innstilt på å jobbe deltid over tid i yrket. Dette kan tyde på en forskjell i verdier i ulike yrkesgrupper. Dette passer med at «helse og sosial» er av næringene der mødre deler foreldrepermisjonen mest ulikt. På den annen side fant ikke Abrahamsens studie noen tilsvarende effekt for leger, som jo også er en del av denne næringen, men sykepleiere og omsorgsarbeidere utgjør trolig flertallet av denne kategorien.

## Oppsummering og konklusjon

Denne artikkelen er basert på en spørreundersøkelse utført av Kunnskapsavdelingen i Arbeids- og Velferdsdirektoratet. Utvalget var alle foreldre som fikk barn i oktober 2015 eller mars 2016. Foreldrene fikk hver sin invitasjon til å delta per e-post, med lenke til separate spørreskjema for mødre og fedre. Barna var 11 – 12 eller 15 – 16 måneder gamle på undersøkelsestidspunktet. Hensikten med undersøkelsen var å finne ut mer om foreldrenes bruk av foreldrepengeordningen, inkludert hva som påvirker foreldrenes fordeling av foreldrepermisjonen seg imellom.

De tre forholdene både mødre og fedre hyppigst oppga som betydningsfulle for dem da permisjonen ble fordelt, var: Å være sammen med barnet lengst mulig, at

både mor og far etablerer et tett forhold til barnet og at det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene. 70 – 90 prosent av foreldrene sa at disse tre forholdene hadde stor eller noe betydning for dem da permisjonstiden ble fordelt. Dette var også tilfellet i den forrige foreldrepengeundersøkelsen fra 2009, de samme tre forholdene var det foreldrene hyppigst la vekt på. Litt flere fedre enn forrige gang sier imidlertid at de vil være sammen med barnet lengst mulig. Andre forhold som nevnes ofte av respondentene er at det ikke lønte seg økonomisk for far å være hjemme lenger, eller at arbeidssituasjonen til far gjorde dette vanskelig. Amming nevnes også som en grunn til at mor måtte være hjemme lenger. Det er en sammenheng mellom hva mødrene har lagt vekt på, og hvor mange dager foreldrepermisjon fedrene tar ut.

Regresjonsanalyse viste at om mor har landbakgrunn utenfor Norge eller Norden, var det forbundet med en mer ulik fordeling av foreldrepermisjonen, spesielt for mødre fra Øst-Europa. Kjennetegn forbundet med en jevnere fordeling av foreldrepermisjonen var blant annet høy utdanning hos mor, samt høy inntekt hos begge. Økonomiske avveininger ser dermed ut til å spille en rolle ved uttak av foreldrepermisjon. Å jobbe i offentlig sektor og på en arbeidsplass med en ganske lik kjønnsfordeling, var forbundet med likere fordeling. Kjønnsfordeling på arbeidsplassen var imidlertid ikke signifikant da type næring ble lagt inn i modellen. At mor jobbet i finans og eiendom, undervisning, offentlig forvaltning, transport og kommunikasjon eller primær-næringene – medførte en likere fordeling av foreldrepermisjonen enn helse og sosial (eller hotell og restaurant eller varehandel). Mors ønske om å være sammen med barnet lengst mulig var forbundet med en mer ulik fordeling, selv kontrollert for de andre forholdene som nevnt. Ønsket om at både mor og far begge skulle etablere et tett forhold til barnet, var derimot forbundet med en likere fordeling av foreldrepermisjonen. Kjennetegn ved foreldrene og deres jobber har betydning for hvordan foreldrepermisjonen blir fordelt, men foreldrepårenes personlige ønsker og verdivurderinger har altså betydning uavhengig av dette.

## 5. HVORDAN AVGJØR FORELDRE FORDELINGEN AV PERMISJONEN?

En rekke ulike forhold har betydning for hvordan foreldre deler foreldrepengeperioden mellom seg. I kapittel 4 ble det vist hva foreldrene selv sa de la vekt på da de fordelte, og betydningen av ulike kjennetegn ved foreldrene og deres arbeid. Tidligere forskning har vist at også tidspunktet foreldre tar beslutningen har betydning for fordelingen, om det skjer *før* eller *etter* fødsel, og om beslutningen er tatt i fellesskap eller ikke. I en finsk studie ble det funnet at fedre som hadde diskutert fordeling av foreldrepermisjonen med mor, oftere tok mer enn fedrekvoten. Det var også vanligere at far tok mer enn kvoten hvis beslutningen var tatt etter fødselen (Lammi-Taskula 2003). Det kan være at i par der far bare tar kvoten, tas dette mer for gitt og beslutningen tas tidligere.

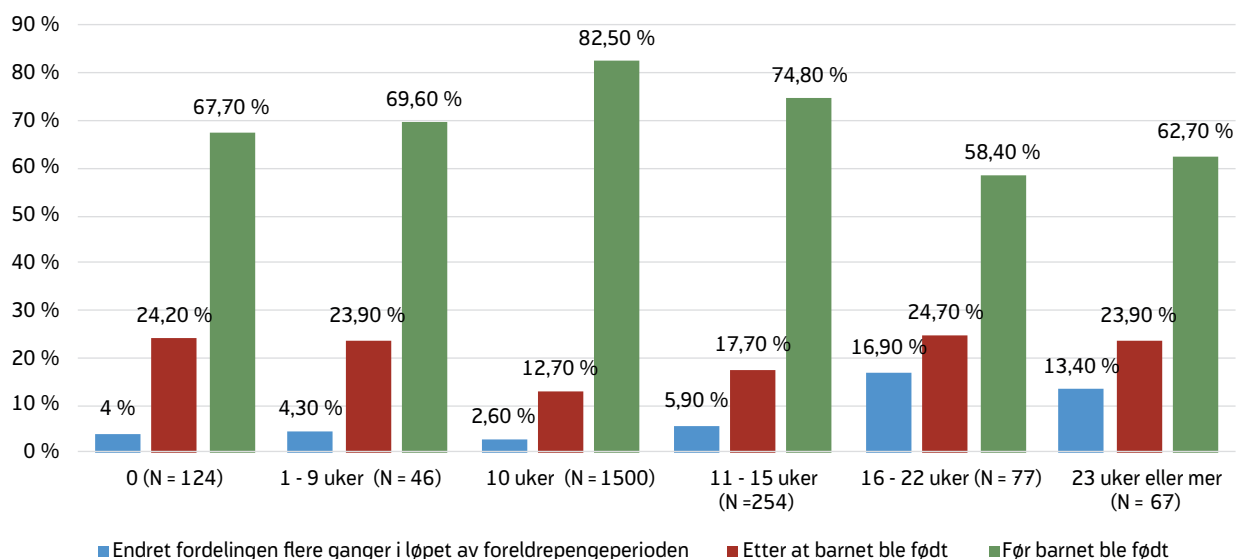
### 5.1 Når blir foreldre enige om fordelingen av permisjonen?

De fleste foreldrepar tar den endelige beslutningen om fordeling av foreldrepermisjonen før barnet blir født, 79 prosent oppgir dette. 15 prosent tar beslutningen etter fødselen og 4 prosent endrer fordelingen flere ganger i løpet av perioden. Det er en sammenheng

mellom når foreldreparene bestemte fordelingen og hvor mange uker far tar ut (se figur 11). Andelen som bestemte seg før fødselen er høyest blant de mange parene der far tok 10 uker, altså akkurat fedrekvoten. Blant de som tok mer eller mindre enn fedrekvoten er denne andelen lavere, selv om det å bestemme fordelingen før fødsel er det vanligste også blant disse foreldrene.

Blant de som tok mer eller mindre enn fedrekvoten, er det en høyere andel som bestemte seg etter fødselen, og som endret fordeling flere ganger i løpet av perioden. Dette stemmer bra med den finske studien nevnt over, der det ble funnet at far oftere tar mer enn kvoten hvis beslutningen er tatt etter fødselen. I vår undersøkelse gjaldt dette *både* fedre som tok mer og fedre som tok mindre enn kvoten. Dette kan tyde på at de som følger kvoten i større grad tar fordelingen for gitt, mens de som bryter denne normen bruker lenger tid på å bestemme seg. Andelen som endret fordelingen flere ganger var høyest blant parene der far tok ut mest.

Figur 11. Andel foreldre som ble enige om fordelingen før og etter fødsel, fordelt på antall uker far tar ut.



## 5.2 De fleste foreldre bestemmer fordelingen sammen

De fleste foreldrepar tar beslutningen om fordeling av foreldrepengeperioden sammen, 82 prosent oppgir dette. 13 prosent sier at det i stor grad var mor som fikk avgjøre, men de vurderte alternativer. Omvendt oppgir 2,5 prosent at det i stor grad var far som fikk avgjøre, men de vurderte alternativer. Få oppgir at en av foreldrene tok beslutningen alene, uten diskusjon, i 3 prosent av parene gjorde mor det og bare i en halv prosent av parene gjorde far det. I tillegg oppga nesten 5 prosent at informasjon fra NAV ga føringer på hvordan de fordelte.

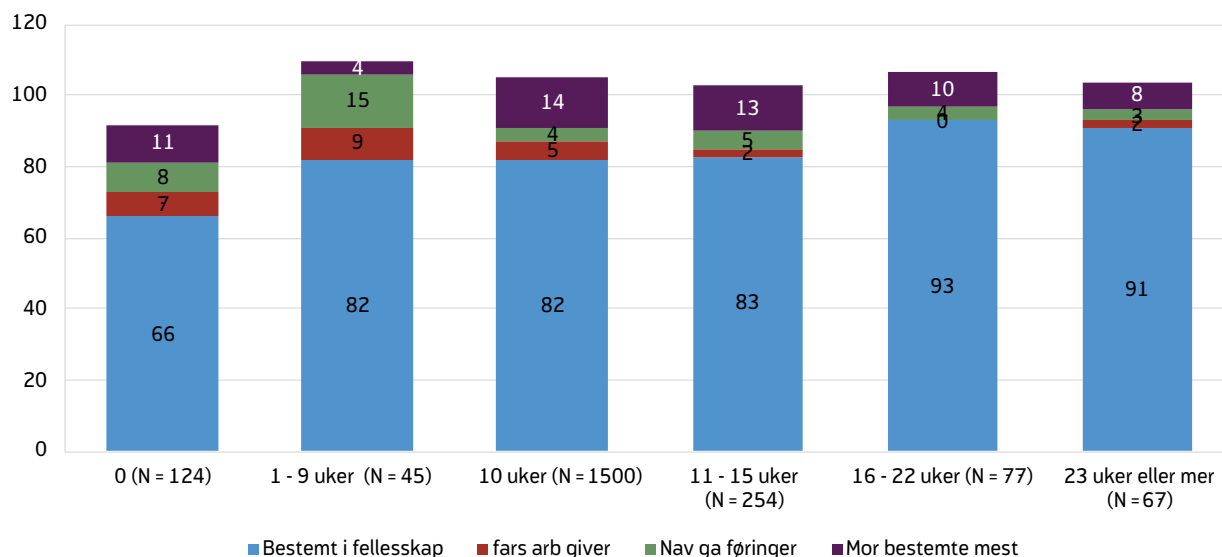
At så mye som 5 prosent oppga at føringer fra NAV var viktig da de kom fram til beslutningen, er verdt å merke seg. Det kan være at de har oppfattet informasjon fra NAV som normgivende, for eksempel at fedrekvoten er det NAV mener fedre skal ta. Det er også en mulighet at noen har tolket dette som at regelverket i seg selv legger føringer.

Ønske fra fars arbeidsgiver har avgjort i 4 prosent av tilfellene, mens mors arbeidsgiver har gjort det i bare én prosent av tilfellene. Generelt er det altså sjelden arbeidsgiveres ønske har avgjørende betydning for fordelingen, men når det skjer, er det oftest fars arbeidsgiver. Slekt og venner har sjelden betydning (2,5 %). 8 prosent oppgir «annet» på dette spørsmålet.

Det er sammenheng mellom hvordan beslutningen om fordeling er tatt, og hvor mye av perioden far tar. Mens det totalt var 82 prosent av parene som sa at de tok beslutningen i fellesskap, var andelen høyere, over 90 prosent, der far tok 16 uker eller mer. Fars arbeidsgivers ønske veide tungt for fire prosent av parene. Denne andelen er dobbelt så høy i de tilfellene der far ikke tar ut eller tar mindre enn fedrekvoten. Dette passer bra med tidligere forskning som har funnet at fedre som ikke tar (hele) fedrekvoten ofte opplever press fra arbeidsgiver: Alt fra direkte trussel om oppsigelse til mer uuttalte trusler om tap av arbeidsoppgaver, ansvar eller lønnsforhøyelse (Kitterød, Halrynjo og Østbakken 2017).

Blant de som tar mer enn fedrekvoten er det svært få som sier fars arbeidsgiver har hatt påvirkning. Det er flest som oppgir at NAV ga føringer blant dem som tok mindre enn fedrekvoten. Det kan være at fedre som har søkt for sent til å få tatt ut hele fedrekvoten, har tolket dette som føringer fra NAV. At mor bestemte mest ser ikke ut til å ha noen sammenheng med fordelingen, denne andelen varierte ikke så mye, bortsett fra at den var lavere blant de som tok ut mindre enn fedrekvoten enn 10 uker (se figur). I tillegg var det at far bestemte mest dobbelt så vanlig blant par der far ikke tok ut noe fedrekvoten (5 mot 2,5 prosent). Denne kategorien er ikke med i figuren, det er heller ikke «annet», slik at en kategori summerer seg til

Figur 12. De fire vanligste måtene å bestemme fordelingen på etter hvor mye far tar ut, i prosent.





under 100 prosent. De andre er på over 100 prosent på grunn av overlapp, det var mulig å krysse av på mer enn et alternativ.

Det var ingen signifikant forskjell mellom fylker i hvordan foreldre bestemte fordelingen.

### 5.3 Er foreldrene fornøyde med fordelingen?

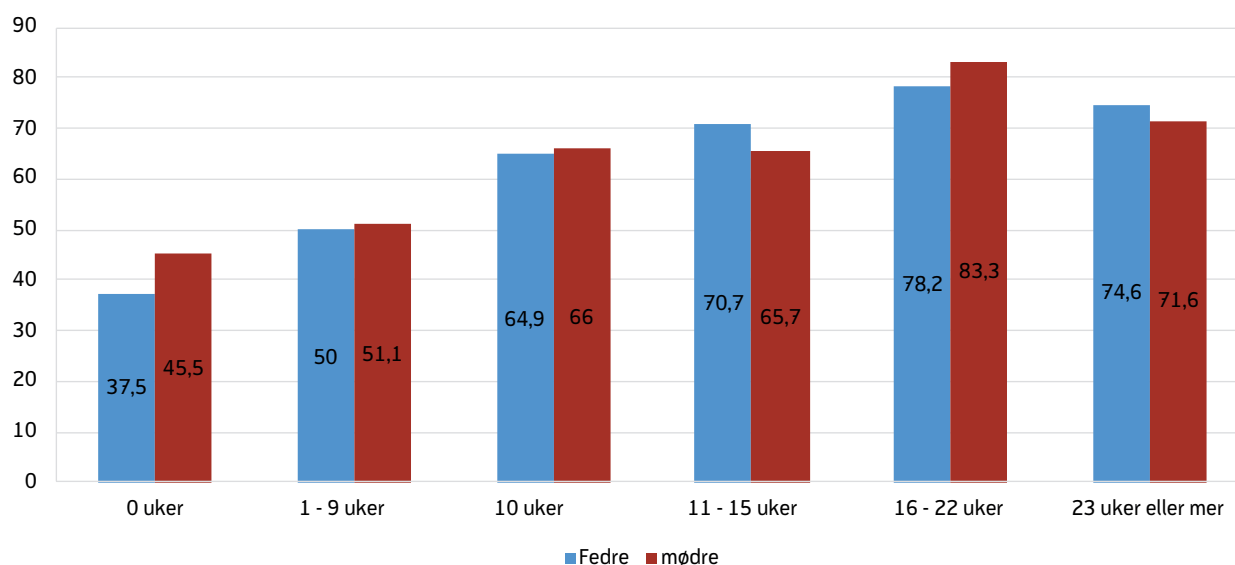
De fleste foreldrene synes fordelingen de hadde av permisjonstiden var passe, i overkant av 65 prosent både blant mødrene og fedrene oppgir dette. Rundt 16 prosent av både mødrene og fedrene hadde foretrukket å være hjemme lenger, mens partneren tok mindre permisjon. I overkant av 7 prosent av mødrene og 6 prosent av fedrene ville helst ha vært hjemme kortere, mens partneren tok mer. Mødre og fedre svarer altså veldig likt når det gjelder hvor fornøyde de er med fordelingen.

Sett i forhold til hvilken fordeling parene faktisk hadde, er det et tydelig mønster. Gjennomgående er andelen fornøyde mødre og fedre høyere jo mer permisjon far tar, unntatt en liten nedgang blant de som tar 23 eller flere uker (se figur 13). Dette passer godt med forskning som viser at fedre som har hatt lang permisjon tar mer del i omsorgsarbeidet og til dels også husarbeid, som gir en bedre balanse mellom

arbeid og hjem for begge foreldre. Kvalitative studier viser en større omsorgskompetanse hos fedre som har tatt lang permisjon og en tettere kontakt mellom fedre og barn. I disse familiene er det også bedre kommunikasjon og samarbeid mellom foreldrene. Det er imidlertid usikkert i hvor stor grad dette er en årsakssammenheng og ikke seleksjonseffekt, altså at fedre som er omsorgsfulle og familieorienterte i utgangspunktet oftere tar lang permisjon (Halrynjo og Kitterød 2016).

Andelen mødre som helst skulle vært hjemme lenger, mens far tok mindre, er høyest i de to kategoriene der far tok 0 eller færre enn 10 uker, 23 – 27 prosent (ikke vist i figuren). Det kan virke som et paradoks at noen mødre sier dette selv om far ikke tok permisjon, men det kan være de har fortolket spørsmålet til å handle om lengden på foreldrepengeperioden, og ikke bare fordelingen av den. Der far tok under 10 uker kan det hende mor mener hun skulle hatt hele permisjonen og er motstander av fedrekvote. Andelen fedre som helst skulle vært hjemme lenger er ganske jevnt fordelt, unntatt at de er underrepresentert blant de som ikke tok noe foreldrepermisjon i det hele tatt, 4 prosent mot et gjennomsnitt på 16 prosent. Det kan være et uttrykk for at de relativt få fedrene som ikke tar ut noe, har tatt et bevisst valg.

Figur 13. Prosentandel foreldre som syntes fordelingen var passe, etter hvor mye far tar ut.



## 5.4 Hvordan avgjorde foreldre fordelingen av permisjonen for ni år siden?

I 2008 gjennomførte også NAV en stor spørreundersøkelse blant foreldre som nettopp hadde brukt foreldrepengeordningen (Grambo og Myklebø 2009). Både den gang og i 2017 kom de fleste fram til fordelingen før fødselen. I 2008 sa 70 prosent av foreldreparene at de kom fram til fordelingen før fødselen og 23 prosent etter. I 2017 var det 79 prosent før og 15 prosent etter, altså en liten økning i andelen som kom fram til fordelingen før fødselen. Både i 2008 og 2017 var det en sammenheng mellom *når* foreldrene bestemte seg og *hvordan* de delte. I de parene der far bare tar fedrekvoten og mor tar resten, er det flere som har bestemt seg *før* fødselen. Dette funnet er dermed konsistent over tid. Det kan tyde på at de som velger tradisjonelt tar fordelingen for gitt, mens de andre parene bruker mer tid på å vurdere og diskutere. I 2017 gjelder dette både par der far tar mindre enn kvoten og par der far tar mer enn kvoten, som kan tyde på at kvoten er blitt normen de fleste par følger. Å bryte normen kan i større grad være en gjennomtenkt handling, som foreldrene har brukt tid på å diskutere.

Undersøkelsen i 2008 hadde også omtrent samme resultat når det gjaldt hvordan foreldrene tok avgjørelsen om fordeling. Den gang tok 77 prosent beslutnin-

gen i felleskap mot 82 prosent i 2017. Det var 11 prosent som sa at mor hovedsakelig avgjorde, mot 13 prosent i 2017. Andelen der far hovedsakelig avgjorde, var under én prosent i 2008, og 2,5 prosent i 2017.

Det har imidlertid skjedd en stor endring når det gjelder hvor fornøyd foreldrene er med fordelingen av permisjonen. I 2017 var det et flertall på 65 prosent både blant mødrene og fedrene som var fornøyde med lengden på permisjonen de hadde hatt. I 2008 var det bare 25 prosent av mødrene og 38 prosent av fedrene som var fornøyd. Den gang ønsket 72 prosent av mødrene og 53 prosent av fedrene seg lengre permisjon. Det tilsvarende tallet var i 2017 rundt 16 prosent for både mødrene og fedrene. Denne endringen gjelder trolig ikke bare fordelingen av permisjonen, men også lengden på den. Fedrekvoten er blitt lenger, fra 6 uker den gang til 10 uker nå. Det kan forklare hvorfor flere fedre er fornøyde og færre ønsker seg lengre permisjon nå. Den store endringen blant mødrene er kanskje vanskeligere å forklare, selv om den totale permisjonslengden har økt fra 44 til 49 uker, og mor får én uke lenger dersom hun tar hele fellesperioden. Det kan være at det har skjedd en holdningsendring, at barnehagestart i ett-årsalderen er blitt mer akseptert. Holdningene til fedrekvoten er også blitt mer positive (se side 5), slik at flere mødre kanskje opplever det som naturlig å overlate ansvaret til far og gå litt tidligere tilbake til jobb.



## 6. FLEKSIBELT UTTAK AV FORELDRE-PERMISSJON

Foreldrepengeordningen inneholder en del muligheter for fleksibelt uttak, det går an å dele opp stønadsprioden og utsette deler av den, eller det går an å gradere – kombinere arbeid og permisjon (se faktaboks).

### 6.1 Hvor mange deler opp permisjonstiden?

Det vanligste er at begge foreldrene tar foreldrepenger sammenhengende, 65 prosent oppga dette. 23 prosent av parene tok mor sammenhengende permisjon, mens far delte opp. Det omvendte, at mor deler opp, men ikke far, var det bare 3 prosent som gjorde. At begge deler opp, var heller ikke vanlig, rundt 6 prosent oppga dette.

På spørsmålet om hvor mange bolker foreldrene til sammen delte opp i, kan det ha vært en del ulike tolkninger. Det vanligste var her å svare to eller tre bolker, og én bolke hver tilsier jo vanlig deling. Sannsynligvis har mange tolket spørsmålet som antall bolker den som deler opp har tatt. Dette er en rimelig tolkning siden det var få foreldrepar der begge delte opp. Blant dem som delte i bolker, var det rundt 36 prosent som

delte i to bolker, rundt 25 prosent i tre og 12 prosent i fire bolker. Rundt 11 prosent delte i 5 eller flere bolker. Når foreldre, vanligvis fedre, deler permisjonen i bolker, er det for de fleste i relativt få bolker.

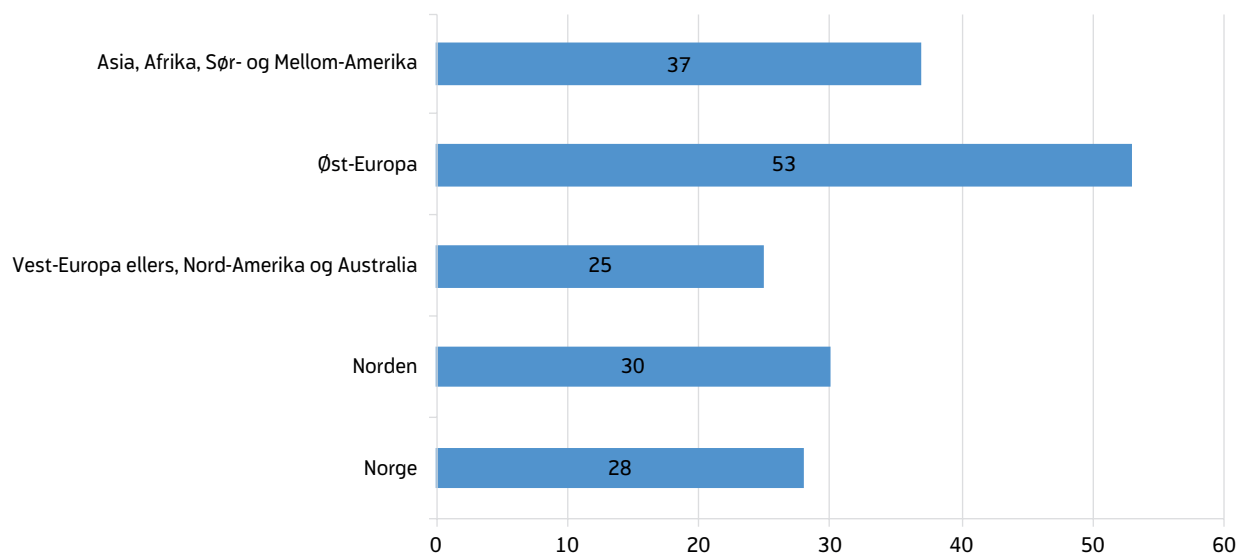
#### Utsettelse av foreldrepengeperioden

- Hele foreldrepengeperioden kan utsettes, bortsett fra de tre ukene før fødselen, og seks uker etter fødselen (forbeholdt mor).
- Foreldrepermisjonen må tas ut før barnet fyller tre år
- Utsettelse forutsetter heltidsarbeid, lovbestemt ferie, at barnet eller den av foreldrene som tar seg av barnet er innlagt på helseinstitusjon, eller at en forelder på grunn av sykdom er helt avhengig av hjelp til å ta seg av barnet

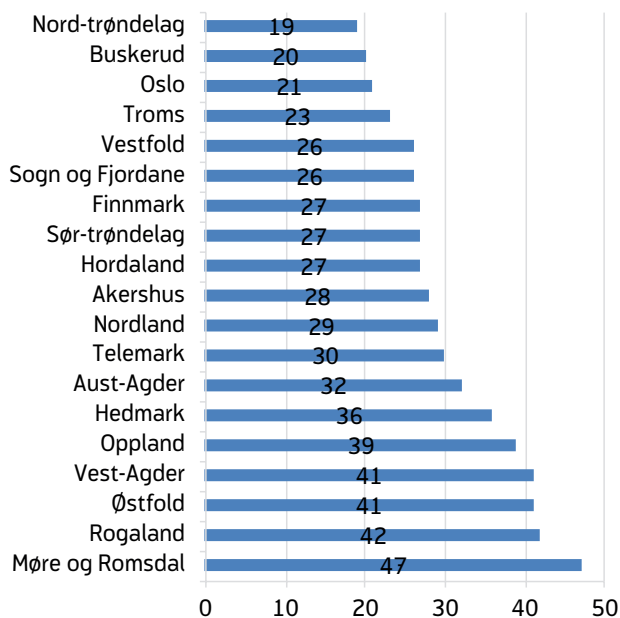
#### Graderte foreldrepenger

- Uttak av foreldrepenger noen dager i uka kombinert med deltidsarbeid kalles graderte foreldrepenger
- Graderte foreldrepenger utgjør differansen mellom deltidsarbeid og en 100 prosent stilling. Det er ingen øvre eller nedre grense for hvor mye du kan arbeide
- Foreldrepengene kan slik fordeles utover et lengre tidsrom, og det samlede beløpet som blir utbetalt, er det samme som ved fullt uttak av foreldrepenger

Figur 14. Prosentandel fedre som delte permisjonstiden opp i bolker, etter fars fødeland.



**Figur 15.** Prosentandel fedre som delte permisjonstiden opp i bolker, etter fylke.



Gruppen fedre som tok ut permisjonen i bolker, skiller seg litt fra fedrene som ikke gjør det. De var overrepresentert blant fedrene som tok mindre enn fedrekvoten på 10 uker, her var det 47 prosent som hadde delt opp, mot gjennomsnittlig rundt 30 prosent. Det kan tyde på at det har vært vanskelig for dem å ta ut hele fedrekvoten. Disse fedrene jobber oftere i privat sektor, her hadde 33 prosent delt opp, mot 23 prosent av fedrene som jobber i offentlig sektor. Det var også forskjeller etter næring. Mens det gjennomsnittlig var rundt 30 prosent av fedrene som delte opp, var det høyere andeler i varehandel (37 prosent), primærnæringene (39 prosent) og industri, olje og kraft (38 prosent). Andelen som delte opp var derimot lavere enn gjennomsnittet i undervisning (16 prosent). Fedre som var selvstendig næringsdrivende delte også oftere opp permisjonen (39 prosent). Fedre med inntekt over 700.000 delte også opp permisjonen oftere enn de med lavere inntekter (38 prosent). Når det gjaldt utdanning var det derimot fedrene med bare grunnskole som oftest delte opp (44 prosent), mens andelen var rett under gjennomsnittet for de med videregående eller høy utdanning.

Fedrenes fødeland hadde stor betydning for om de delte opp permisjonstiden eller ikke. Mens fedre født

i Norge eller Nord-Amerika, Australia og Vest-Europa utenfor Norden, hadde andeler under gjennomsnittet, hadde over halvparten av fedrene født i Øst-Europa delt opp. Dette passer bra med tidligere forskning, Bjørnholt og Stefansen (2018) finner at innvandrerfamilier fra Polen bosatt i Norge har en mer varierende og fleksibel praksis, og ser det ikke som et mål at foreldrepermisjonen skal deles likt eller at begge skal jobbe fulltid. Dette betyr ikke alltid en tradisjonell modell med mannlig hovedforsørger, det kan variere over tid hvem som er hovedforsørger. Fedre født i Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika lå litt over gjennomsnittet i hvor ofte de delte opp permisjonen. Fedre født i andre nordiske land hadde en andel lik gjennomsnittet (se figur 14).

Andelen fedre som delte opp foreldrepengerperioden i bolker, varierte også med bostedsfylke. Møre- og Romsdal og Rogaland var de fylkene der flest fedre delte opp. Det kan være at pendling og arbeid i for eksempel oljeindustrien gjør det mest praktisk å dele opp for en del fedre i disse yrkene.

Det var relativt få mødre som delte opp i bolker, rundt 9 prosent. Det lave antallet gjør at det er vanskelig å si sikkert om disse mødrene skiller seg fra de andre. Den eneste statistisk signifikante forskjellen var at mødre med bare grunnskole var overrepresentert blant de som delte opp permisjonen.

Fedre som deler opp permisjonstiden i bolker har kanskje vanskeligere for å få tatt ut permisjon, siden de oftere tar ut mindre enn fedrekvoten og har en del av de samme kjennetegnene som fedre som ikke tar ut permisjon i det hele tatt. Lav utdanning, lav inntekt (men også veldig høy inntekt), bakgrunn fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika, jobb i privat sektor og det å være selvstendig næringsdrivende har i tidligere forskning vist seg å ha en sammenheng med ikke å ta ut fedrekvoten (Kitterød, Halrynjo og Østbakken 2017). I samme studie var imidlertid hele EU gruppert i samme landgruppe, slik at det ikke var mulig å se om Øst-Europa skiller seg ut. EU-fedrene hadde bare svakt forhøyet sannsynlighet for ikke å ta ut foreldrepermisjon i denne studien. Tidligere forskning har vist at foreldre fra en del asiatiske land oftere uttrykker støtte til en tradisjonell arbeidsdeling der mor har

hovedansvar for barnet. En del har likevel en litt mer likestilt praksis (Kavli 2018). Resultater fra vår undersøkelse omtalt på side 20 viser også at disse faktorene var forbundet med å ikke ta ut fedrekvoten. Dette kan tyde på at oppdeling av fedrekvoten i bolker er viktig for at en del fedre skal få tatt den ut.

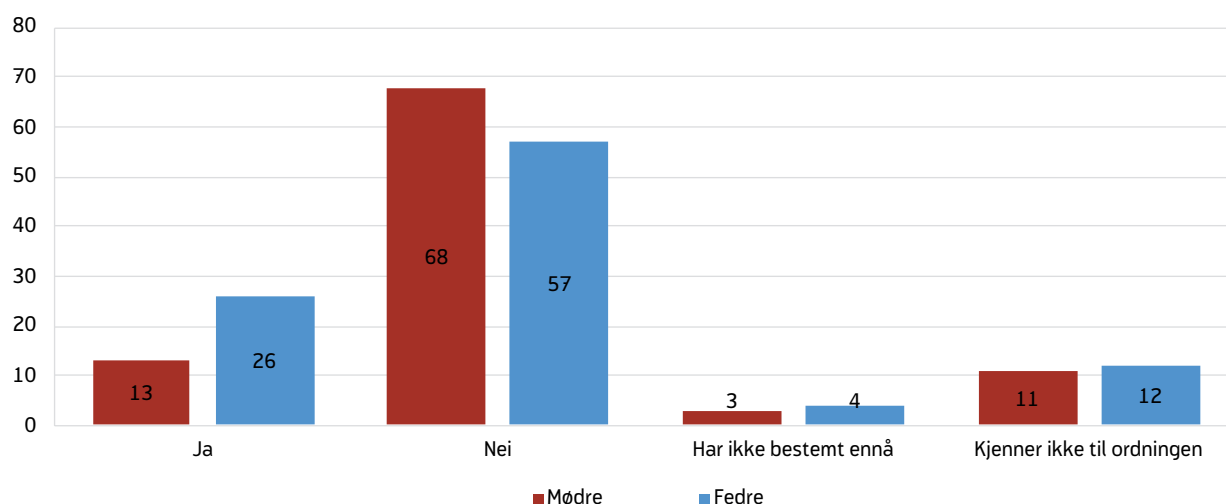
## 6.2 Bruken av gradert foreldrepermisjon

Gradert foreldrepermisjon vil si å kombinere delvis foreldrepermisjon med delvis arbeid, for eksempel å jobbe 50 prosent og få 50 prosent foreldrepenger. Perioden forlenges tilsvarende. I vår undersøkelse svarte rundt 13 prosent av mødrene og 26 prosent av fedrene at de har benyttet seg av graderte foreldrepenger eller planlegger å gjøre det. I tillegg er det 3 - 4 prosent som ikke har bestemt seg. Blant de som angir hvor mange uker de hadde graderte foreldrepenger, er gjennomsnittet 18 uker for mødrene og 19 uker for fedrene. Det er imidlertid såpass mange fedre som ikke svarer på antall uker, at dette tallet er noe usikkert. Det vanligste blant mødrene var å svare 20 uker (13 prosent) og 10 uker (12 prosent). Ellers var fordelingen ganske jevn mellom 2 og 40 uker, bortsett fra små toppe på 4, 8, 12 og 30 uker (alle med rundt 5 - 6 prosent). Antall dager med foreldrepenger per uke i graderingsperioden ser oftest ut å være to eller tre dager, men det er også en del som har en og 4 dager. Ganske mange unnlot å svare på antall dager per uke, graderingsgrad er derfor litt usikkert.

Bruken av gradert foreldrepermisjon er ikke jevnt fordelt i befolkningen. Det var en tendens til at mødre med tre eller flere barn benyttet ordningen litt oftere. Blant både mødre og fedre med lang høyere utdanning var det flere som kjente til ordningen og hadde bestemt seg for om de skulle bruke den. Blant mødre med lang høyere utdanning var det litt flere som brukte gradert permisjon enn i andre utdanningsgrupper, mens det blant fedre var litt vanligere hos de med videregående skole som høyeste utdanningsnivå. For mødre var det ingen signifikante forskjeller etter næring, bortsett fra at de som jobbet i offentlig forvaltning mye oftere hadde kjennskap til ordningen enn andre, mens de som jobbet i hotell- og restaurantnæringen sjeldnere hadde kjennskap til ordningen enn andre. For fedre varierte bruken av graderte foreldrepenger en del etter næring, litt flere brukte ordningen i bygge- og anleggsnæringen, primærnæringene (begge 29 prosent), og i undervisning (32 prosent). Det kan være egenskaper ved disse yrkene som gjør at det passer bedre å ta noen dager i uka enn sammenhengende permisjon, for eksempel trenger kanskje ikke en lærer å ha undervisning hver dag, eller det kan være vanskelig å ha sammenhengende permisjon fra et gårdsbruk.

Foreldrenes landbakgrunn hadde også betydning for om de hadde brukt graderte foreldrepenger. Både mødre og fedre født i Øst-Europa oppga oftere at de ikke hadde kjennskap til ordningen eller at de ikke

Figur 16. Prosentandel mødre og fedre som har brukt eller planlegger å bruke graderte foreldrepenger.



hadde bestemt seg. Mødrene hadde noe større sannsynlighet for å bruke graderte foreldrepenger enn norsk-fødte mødre, mens det var omvendt for fedrene, de lå nesten ti prosentpoeng under norsk-fødte fedre. Mødre med bakgrunn fra et annet nordisk land kjente mye sjeldnere til ordningen enn norskfødte mødre, en fjerdedel oppga dette. Fedre kjente derimot til ordningen oftere enn de norsk-fødte fedre. Litt flere av mødrene født i andre nordiske land (13 prosent) skulle, eller hadde, benyttet seg av graderte foreldrepenger. Fedrene benyttet seg av dette litt sjeldnere.

For foreldre født i Nord-Amerika, Vest-Europa utenom Norden eller Australia var det en femtedel av mødrene og en sjettedel av fedrene som ikke kjente til ordningen med graderte foreldrepenger, og litt flere mødre (16 prosent) og flere fedre (29 prosent) hadde brukt eller planla å bruke det. Blant mødre født i Asia, Afrika, Sør- eller Mellom-Amerika var det litt flere (15 prosent) som skulle bruke graderte foreldrepenger og nesten en femtedel (18 prosent) kjente ikke til ordningen. Blant fedrene var andelen som skulle bruke graderte foreldrepenger omtrent halvparten av norskfødte fedre og rundt en sjettedel kjente ikke til ordningen.

### 6.3 Hvor gamle er barna når far tar permisjon?

Det ser ut til at de fleste fedre begynner på sin permisjon omtrent når mor er ferdig med sin. Nesten 70 prosent av fedrene begynner på permisjonen når barna er i alderen 8 – 13 måneder. Rundt 20 prosent begynner mens barnet er 0 – 7 måneder. De er ganske jevnt fordelt, og det er ingen opphopning ved 5 – 6 måneder, slik en kunne forvente hvis foreldre delte permisjonstiden på midten.

Ni av ti fedre begynner på permisjonen senest når barnet er 13 måneder. Veldig få fedre, ca én prosent, begynner på permisjon etter at barnet er fylt to år. Det er mulig å utsette permisjonen lenger, bare den tas før barnet fyller 3 år. Det er altså veldig få fedre som utsetter såpass lenge.

### 6.4 Fleksibelt uttak av foreldrepermisjon for ni år siden

Sammenliknet med NAVs forrige foreldrepengerundersøkelse, utført i 2008 (Grambo og Myklebø 2009), er det en større andel foreldre som kjenner til ordningen med graderte foreldrepenger nå – og som bruker den. Den gang var det 71 prosent av mødrene og 60 prosent av fedrene som kjente til ordningen med graderte foreldrepenger, mens de samme tallene nå er 84 og 87 prosent. Andelen fedre som sier de har brukt eller planlegger å bruke graderte foreldrepenger, har gått opp fra 11 til 26 prosent. For mødrene har andelen gått opp fra 6 til 13 prosent. Økningen i bruken av ordningen handler sannsynligvis i stor grad om at den er blitt bedre kjent. Fedrekvoten er også blitt lenger, fra 6 uker da forrige undersøkelse ble gjort, til 10 uker da denne undersøkelsen ble gjennomført i 2017. I mellomtiden har den også vært på 14 uker. Det kan ha økt noen fedres behov for å bruke gradering.

Sammenliknet med i 2008 er det litt flere fedre som tar ut foreldrepermisjonen i perioder med opphold i mellom, fra en av fire til i underkant av en av tre i 2017. De fleste deler opp i to eller tre bolker, dette har ikke endret seg. Det er fortsatt få mødre som deler opp permisjonen i bolker.

## 7. INNTEKTSGRENSE, DEKNINGSGRAD OG ULØNNET PERMISJON

### 7.1 Betydningen av inntektstaket i foreldrepengeordningen

Foreldrepengene dekker inntekt opp til en grense på 6 G (grunnbeløpet i folketrygden) i årsinntekt. Da foreldrepengeundersøkelsen ble utført i 2017 utgjorde dette 540.400 kroner før skatt. Av fedrene som svarte på spørsmålet var det 49 prosent som oppga at de hadde årsinntekt over 6 G.

Blant fedrene som tjente over inntektsgrensen på 6 G, var det 65 prosent som oppga at de likevel fikk full lønn, det vil si at arbeidsgiveren deres betalte mellomlegget. Det var 25 prosent som oppga at de bare fikk maksimale foreldrepenger. Figur 17 viser fordelingen blant de fedrene som svarte på spørsmålet om årsinntekt og hvor mye av lønnen de fikk dekket mens de mottok foreldrepenger. De som unnlot å svare på spørsmålet er ikke med her. De få som fikk dekket noe over grensen, men ikke full lønn, er her plassert i kategorien «tjente over 6 G og vet ikke» (Se figur 17).

Blant mødrene som svarte på spørsmålet var det 22 prosent som oppga at de tjente over inntektstaket på 6 G. Halvparten sa at de tjente under grensen, mens resten unnlot å svare på spørsmålet eller visste ikke.

Blant mødrene som tjente over inntektsgrensen på 6 G, var det 75 prosent som likevel fikk full lønn. 18 prosent som oppga at de bare fikk maksimale foreldrepenger. At færre mødre enn fedre tjener over inntektsgrensen gjenspeiler kjente kjønnsforskjeller i lønn (SSB 2017), og trolig at fedre i gjennomsnitt er litt eldre. Av foreldrene som tjener over 6 G, får derimot en litt større andel av mødrene dekket mellomlegget av arbeidsgiver. Dette handler nok om at de oftere jobber i offentlig sektor. Figur 18 viser fordelingen blant de mødrene som svarte på spørsmålet om årsinntekt og hvor mye av lønnen de fikk dekket mens de mottok foreldrepenger. De som unnlot å svare på spørsmålet er ikke med her. De få som fikk dekket noe over grensen, men ikke full lønn, er plassert i kategorien «tjente over 6 G og vet ikke» (se figur 18).

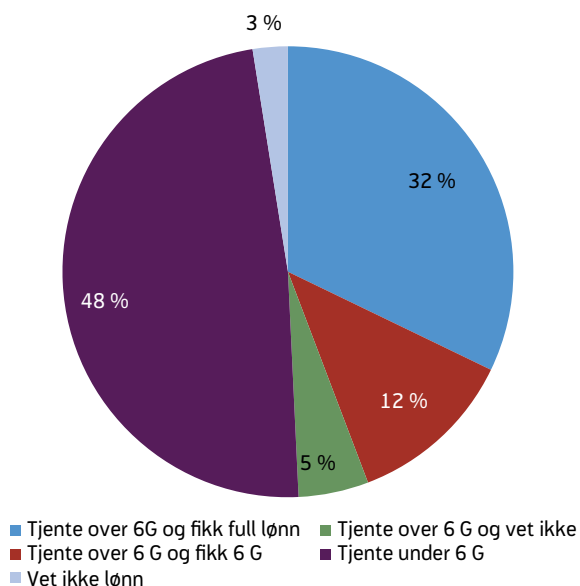
Blant fedre som tjener over inntektstaket, ser det ut til at de som likevel får full lønn tar mer permisjon enn de som ikke får det. Blant de som tok mer enn fedrekvoten på 10 uker, var det 73 prosent som fikk full lønn og 17 prosent som bare fikk maksimale foreldrepenger. Det var 4 prosent som fikk noe over grensen, men ikke full lønn. Blant de som ikke tok ut fedreperm eller tok mindre enn kvoten på 10 uker, er tendensen motsatt. Her var det under halvparten, 44 prosent, som fikk full lønn og 31 prosent som bare fikk maksimale foreldrepenger. I tillegg var det flere i denne gruppen som ikke visste om de ville få utbetalt full lønn, 25 prosent mot 7 prosent gjennomsnittlig. Det kan være at de ikke har satt seg inn i dette fordi de uansett ikke har tenkt å ta ut permisjon. For fedrene som tjener over inntektstaket ser det altså ut til at det spiller en rolle om arbeidsgiver kompenserer mellomlegget. Dette passer med funn i tidligere forskning om at ikke bare fedre med lave inntekter, men også i noen grad de med høye inntekter, har større sannsynlighet for ikke å ta ut kvoten (Kitterød, Halrynjo og Østbakken 2017). Andre forhold kan også bidra til denne sammenhengen, som at det i større bedrifter med ordnede lønns- og arbeidsforhold både er lettere å ta ut permisjon og mer sannsynlig at bedriften dekker mellomlegget. Sammenhengen er vist i figur 19. Her er de som fikk noe over grensen, men ikke full lønn, plassert sammen med de som ikke visste hvor mye de fikk dekket.

Det så ikke ut til å spille noen rolle for fordelingen av foreldrepengeperioden om kvinner som tjente over inntektsgrensen fikk full lønn eller ikke. Denne gruppen er imidlertid såpass liten i dette utvalget at det er vanskelig å si noe sikkert om dette.

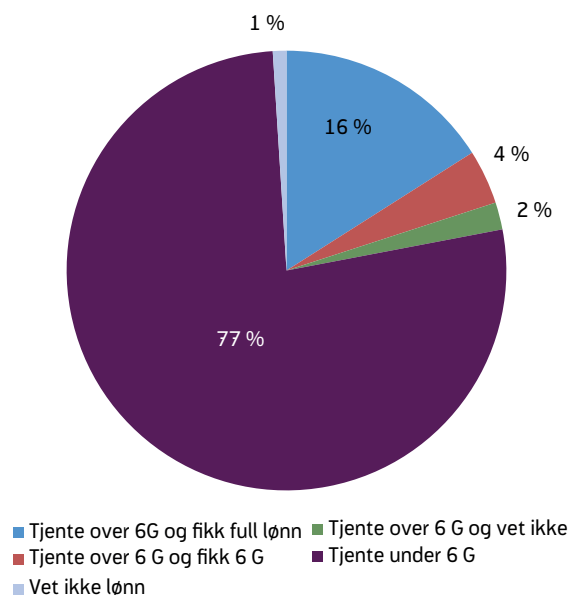
### 7.2 Dekningsgrad: 80 eller 100 prosent lønn

Foreldrepengemottagere kan velge mellom 100 prosent lønn i 49 uker eller 80 prosent lønn i 59 uker. Valget av dekningsgrad blir gjeldende for hele perio-

**Figur 17.** Andel fedre som tjente over inntektstaket på 6 G, med og uten dekning av mellomlegget fra arbeidsgiver.



**Figur 18.** Andel mødre som tjener over inntektstaket på 6 G, med og uten dekning av mellomlegget fra arbeidsgiver.



den, og for både mors og fars uttak. I utvalget var det 69 prosent som hadde valgt 100 prosent dekning og 31 prosent som hadde valgt 80 prosent dekning.

På spørsmålet om hva som hadde vært viktigst for valget av dekningsgrad, svarte 48 prosent økonomi. Bare 5 prosent svarte at de ikke ville være lenge borte fra jobb. 40 prosent ville være sammen med barnet lengst mulig. Av de som oppga andre grunner, 5 prosent, oppga omtrent en tredjedel barnehagestart som en viktig grunn. At de ønsket å tilpasse permisjonstiden til hovedopptaket i barnehagen i august, enten fordi de ikke fikk plass tidligere eller ikke ønsket at barnet skulle begynne i barnehage tidligere. Andre grunner hadde med tilknytning til arbeidslivet å gjøre, at en av foreldrene var arbeidsledig og ville strekke pengene lengst mulig, eller måtte begynne i ny jobb på en bestemt dato. Andre tilpasset permisjonslengden oppstart av studier eller tidsbestemte behov på jobben.

Som ventet var det en tydelig sammenheng med hva foreldrene la vekt på og dekningsgraden de valgte. Blant de som hadde valgt 80 prosent dekningsgrad var det 73 prosent som ville være sammen med barnet lengst mulig. Blant de som valgte 100 prosent dekning var det 62 prosent som la mest vekt på økonomi,

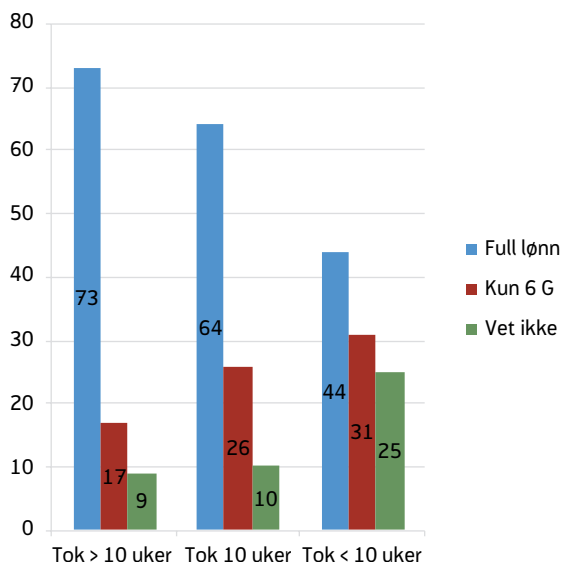
men også 25 prosent som la vekt på at de ville være sammen med barnet lengst mulig. Det siste kan virke paradoksalt, men kan skyldes at en del tar ubetalt permisjon i tillegg, slik at de får minst like mange uker med barnet som ved 80 prosent dekning. Vi skriver mer om dette nedenfor.

Mødre født i Øst-Europa skilte seg ut med å velge 80 prosent dekningsgrad oftere enn andre, 48 prosent valgte dette, mot gjennomsnittet på 31 prosent. Det var ellers ikke betydelige forskjeller etter landbakgrunn. Det var derimot forskjeller etter mors inntekt. Når mødrene var delt i ti like store grupper etter inntekt, var andelen med 80 prosent dekning litt lavere i de høyeste inntektskategoriene og i den laveste inntektskategorien (se figur 20). Det kan være at de med lavest inntekt ikke har råd til å ta ut 80 prosent. For mødrene med de høyere inntektene kan en mulig forklaring være at de hyppigere tar ulønnet permisjon i etterkant, fordi de vet at dette lønner seg. Det kan også være at disse mødrene er mer karriereorienterte og derfor ikke ønsker lang permisjon.

Det var ikke forskjeller etter utdanning, sivilstand offentlig/privat sektor, næring eller om man bor i by, tettsted eller bygd. Det var ikke signifikante fylkesfor-



**Figur 19.** Fedre som tjente over inntektsgrensen på 6 G; andel som fikk full lønn, bare maksimale foreldrepenger eller ikke visste hvor mye de får dekket, etter lengde på permisjonen.



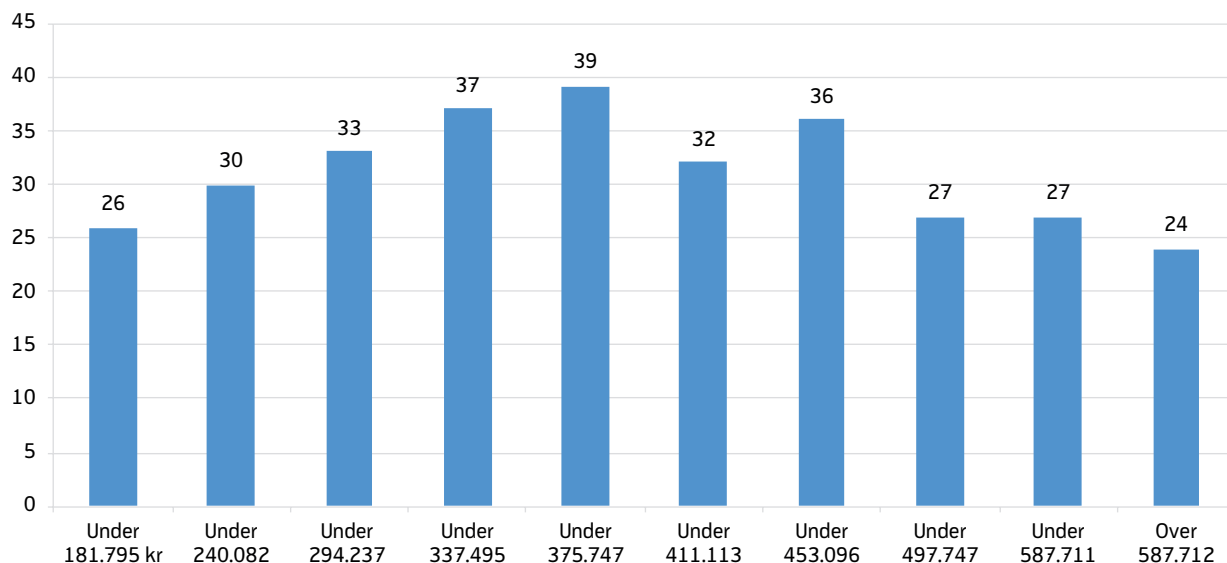
skjeller, men det kan handle om at antall respondenter var lavt i en del fylker. Noen fylker skilte seg ut, som Finnmark, Troms og Østfold der over 40 prosent hadde valgt 80 prosent dekning, men dette funnet er altså usikkert.

### 7.3 Ulønnet permisjon

30 prosent av mødrene og 5 prosent av fedrene tok ulønnet permisjon i forlengelsen av den betalte foreldrepengeperioden. Det er en sammenheng mellom å velge 100 prosent dekningsgrad og ta ulønnet permisjon i etterkant. De fleste vil få utbetalt et større beløp totalt ved å gjøre det på denne måten, enn ved å ta 80 prosent dekning hele den samme tidsperioden. Av mødrene som tok 100 prosent dekning var det 32 prosent som tok ubetalt permisjon i etterkant, mens 23 prosent av mødrene som tok 80 prosent dekning gjorde det samme. Blant fedrene var det 6 prosent av dem med 100 prosent dekning som tok ulønnet permisjon, mens 3 prosent av dem med 80 prosent dekning gjorde det samme.

Dersom ulønnet permisjon tas med i beregningen, ser fordelingen av permisjon mellom mødre og fedre litt annerledes ut. Mens mødre gjennomsnittlig tar 41,0 uker betalt foreldrepermisjon, er de oppe i et gjennomsnitt på 45,1 uker om den ulønnede permisjonen legges til. Tilsvarende tall for fedre er 9,0 uker og 9,4 uker. Forskjellen på mødre og fedre totalt blir altså bare litt større når ulønnet permisjon legges til, fars permisjonslengde i prosent av mors går ned fra 22 til 21 prosent (se tabell 7)

**Figur 20.** Mødrene delt i ti like store grupper etter inntekt, prosent med 80 % dekning i hver gruppe.



**Tabell 7: Lengden på fars foreldrepermisjon i prosent av mors, totalt og bare i foreldreparene der far eller mor tar ulønnet permisjon**

	Betalt permisjon	Perm inkl ulønnet
<b>Hele utvalget (N = 2605)</b>	22 %	21 %
<b>Par der mor tar ulønnet perm (N = 749)</b>	23 %	19 %
<b>Par der far tar ulønnet perm (N = 124)</b>	28 %	44 %

Det er bare rundt en tredjedel av parene der en eller begge tar ulønnet permisjon. For disse parene har det større betydning. Mødre som tar ulønnet permisjon tar gjennomsnittlig 53,4 uker totalt, og gjennomsnittlig 40,4 uker betalt permisjon. Fedre i disse parene tar gjennomsnittlig 10,3 uker totalt, og 9,3 uker betalt permisjon. Par der mor tar ulønnet permisjon deler den betalte delen av permisjonen litt likere enn gjennomsnittet, men er de som deler mest ulikt når den ulønnede permisjonen tas med i beregningen (se tabell 7). Dette skyldes at flere i denne gruppen tar 100 prosent dekningsgrad, som gir en kortere foreldrepengeperiode totalt. Fedrekvoten er på 10 uker uansett dekningsgrad, slik at de som velger 100 prosent dekning får en likere fordeling av den betalte delen dersom far tar fedrekvoten. Mange tar 100 prosent dekning etterfulgt av ulønnet permisjon fordi det lønner seg økonomisk. De fleste tar ulønnet permisjon 20 uker eller kortere (Se figur 21).

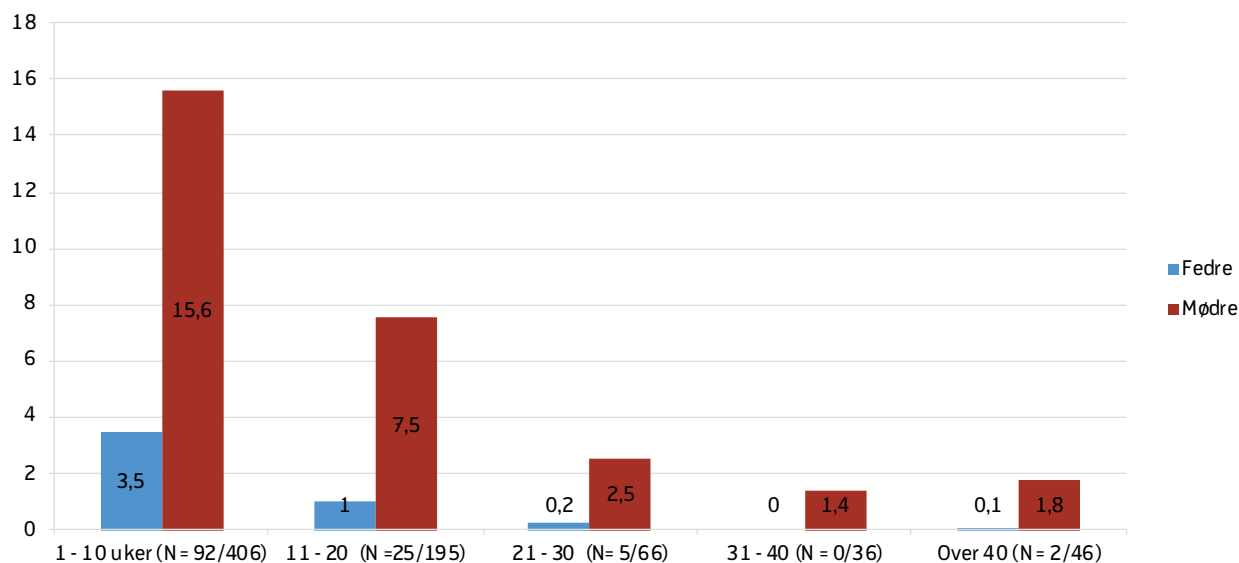
Fedre som tar ulønnet permisjon tar gjennomsnittlig 18,9 uker totalt og 11 uker betalt permisjon. Bare 5 prosent av fedre tar ulønnet permisjon, dette får derfor ikke så stort utslag på totalen. Det ser ut til at den lille gruppen par der far tar ulønnet permisjon deler likere på foreldrepengeperioden enn andre par. Blant disse parene tar mor gjennomsnittlig 38,8 uker betalt foreldrepermisjon og 43,3 uker totalt.

Det er flest mødre som tar ulønnet permisjon (figur 21). De taper pensjonsopptjening og sykepengerettigheter på dette og tar dermed en større risiko. Dette kan henge sammen med at familien taper minst økonomisk på at det er mors lønn som blir borte, på grunn av gjennomsnittlige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

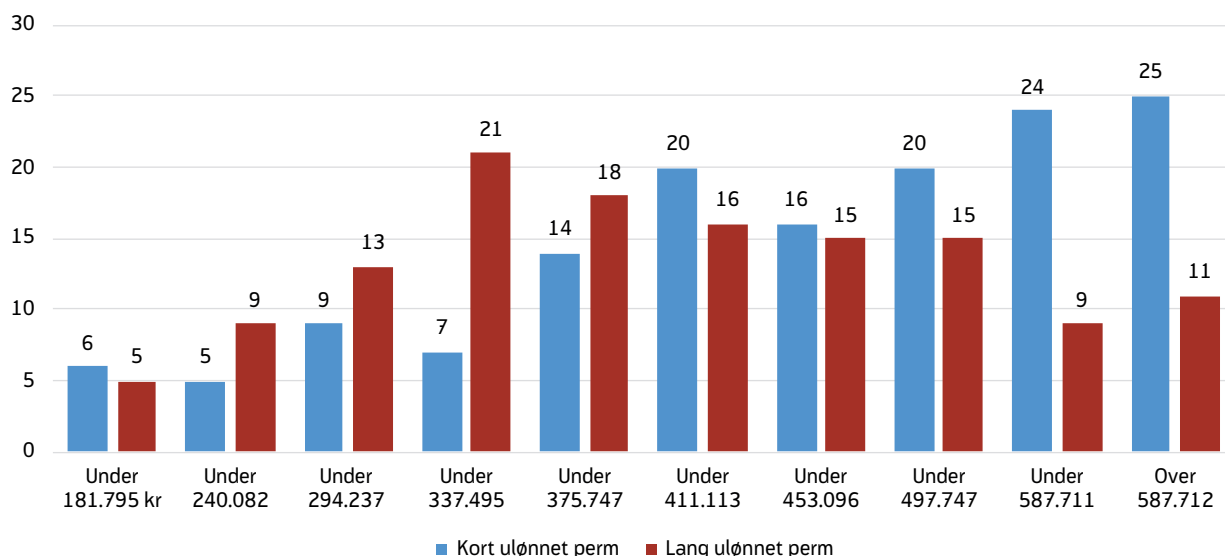
### 7.3.2 Hvem tar ulønnet permisjon?

Noen grupper benytter seg litt oftere av ulønnet permisjon enn andre. Det er også forskjeller etter lengden på den ulønnede permisjonen. Mødrene som tar 10 uker eller mindre skiller seg ut fra de som tar lengre ulønnede permisjoner. Blant de som tar ulønnet permisjon av kortere varighet er for eksempel de som tar ulønnet permisjon i kombinasjon med 100 prosent dekning, fordi det lønner seg økonomisk framfor 80 prosent dekning den samme tidsperioden. Her er også de som trenger noen få ekstra uker for at det skal passe med barnehagestart. De som tar lengre ulønnede per-

**Figur 21. Prosent av mødrene og fedrene i utvalget som tok ulønnet permisjon av ulik varighet, etter antall uker.**



**Figur 22.** Utvalget delt i ti like store grupper etter inntekt. Prosent mødre i hver inntektskategori som tar ulønnet permisjon av kort (1 – 10 uker) og lang (over 10 uker) varighet.



misjoner har kanskje oftere tatt et bevisst valg om å ha en lengre hjemmeperiode. Vi har derfor delt opp i to og sett på ulønnet permisjon til og med ti uker (kalt kort permisjon) og permisjoner lengre enn 10 uker.

Mødre med høy inntekt tar oftere ulønnet permisjon av 1 til 10 ukers varighet. De med inntekt i de tre øverste tidelene ligger klart over gjennomsnittet. De tar derimot ulønnet permisjon av lengre varighet litt sjeldnere enn gjennomsnittet. De som har inntekt i de tre midterste tidelene tar litt oftere ulønnet permisjon på mer enn 10 uker. Mødrene med de laveste inntektene tar sjeldnere ulønnet permisjon (se figur 22).

Blant mødre med høy inntekt er det nok mange som tar ulønnet permisjon av kortere varighet i kombinasjon med 100 prosent dekningsgrad fordi dette lønner seg økonomisk. De er dermed ikke ute av jobb lenger enn de som tar 80 prosent dekning og ingen ulønnet permisjon. Mødre med lang høyere utdanning tar oftere ulønnet permisjon, særlig av kort varighet, 25 prosent gjorde dette, mens 16 prosent tok lengre ulønnet permisjon. Mødre med kort høyere utdanning (opptil 4 år) tok oftere ulønnet permisjon av både kortere (23 prosent) og lengre (18 prosent) varighet enn de uten høyere utdanning.

Mødre som bodde i storbyer tok kort ulønnet permisjon oftere enn andre (23 prosent). De som bodde i

tettbygd strøk utenfor byene tok oftere lang ulønnet permisjon (24 prosent). Mødre i småbyer og bygder er nær gjennomsnittet når det gjelder både kort og lang permisjon. De som tar lang og kort ulønnet permisjon ser dermed ut til å være to litt ulike grupper. De som tar lang ulønnet permisjon har ofte en høyskoleutdanning, middels inntekt og bor i et tettsted utenfor byene. De med kort ulønnet permisjon har oftere lang høyere utdanning, relativt høy inntekt og bor i en storby.

#### 7.4 Inntektsgrense, dekningsgrad og ulønnet permisjon for ni år siden

I den forrige foreldrepengeundersøkelsen i 2008 (Grambo og Myklebø 2009) var det vanligste å velge 80 prosent dekning, 71 prosent av foreldrepene valgte det den gangen. Som vist ovenfor, er situasjonen nå snudd på hodet, bare 31 prosent valgte 80 prosent i 2017-undersøkelsen og 69 prosent 100 prosent dekning. Her har det altså skjedd en stor endring.

Også i forrige undersøkelse var det slik at de som valgte 80 prosent la vekt på at de ville ha lengst mulig tid med barnet, og de som valgte 100 prosent la mest vekt på økonomi, men sammenhengen var mye tettere sist. I forrige undersøkelse la 95 prosent av de som valgte 80 prosent dekning vekt på lengst mulig tid med barnet, mot 73 prosent nå. Blant de som valgte 100 prosent dekning la 76 prosent mest vekt på øko-

nomi forrige gang og 62 prosent nå. Sammenhengen er nok blitt svekket av at det er blitt vanligere å kombinere 100 prosent dekning og ulønnet permisjon.

I den forrige undersøkelsen var det 18 prosent av mødrene og 6 prosent av fedrene som tok ulønnet permisjon. Andelen fedre som gjør dette er altså omtrent den samme nå som i 2008, mens andelen mødre har økt til 30 prosent. Økningen i andelen som tar 100 prosent dekning og økningen i andelen som tar ulønnet permisjon henger i noen grad sammen. De fleste får mer utbetalt og like mye tid hjemme med 100 prosent dekning og 10 uker ulønnet permisjon, som ved å ta 80 prosent dekning. Det er imidlertid også en del av dem med 80 prosent dekning som tar ulønnet permisjon. At det er blitt vanligere å gjøre dette kan være

uttrykk for at mange ønsker seg en lengre permisjonsperiode. Foreldre som er i ulønnet permisjon mister i perioden en del arbeidstakerrettigheter, blant annet rett til sykepenger. Dersom den av foreldrene som er i ulønnet permisjon får en skade eller sykdom som fører til langvarig sykefravær, kan dette bety en stor økonomisk belastning. At praksisen med å kombinere 100 prosent dekning med ulønnet permisjon er blitt så vanlig, er derfor ikke uproblematisk. Det er hovedsakelig kvinner som tar ulønnet permisjon, og denne fordeles mer ulikt enn den betalte permisjonen. En del foreldre i Norge deler dermed permisjonen med barnet mer ulikt enn det en får inntrykk av ved bare å se på betalt permisjon. Økningen i bruken av ulønnet permisjon trekker dermed utviklingen i motsatt retning av det den økte fedrekvoten gjør.

## 8. TIDLIGERE OG FRAMTIDIGE FORELDREPERMISJONER

### 8.1 Permisjon med tidligere barn

De av deltagerne i foreldrepengeundersøkelsen som hadde barn fra før, ble spurt om de hadde gjort det på samme måte da forrige barn ble født, eller om de tok mer eller mindre permisjon nå. Blant mødrene sa 23 prosent og blant fedrene 19 prosent at de hadde tatt mer permisjon nå, mens henholdsvis 18 og 27 prosent hadde tatt mindre. Flertallet, 59 og 53 prosent, hadde omtrent samme fordeling nå som med forrige barn.

Blant mødrene var den vanligste grunnen til å ha gjort det annerledes enn med forrige barn, at arbeidssituasjonen deres var endret, 49 prosent oppgir dette. Dette var grunnen til 35 prosent av fedrene. Dette kan handle om tilknytning til arbeidslivet så vel som arbeidstidsbestemmelser og type stilling og arbeidssted. Blant fedrene var den viktigste grunnen at foreldrepengeordningen er endret, 52 prosent oppgir dette, det gjør også 29 prosent av mødrene. Dette handler sannsynligvis om at fedrekvotens lengde har vært endret flere ganger de siste årene, og at fedrenes uttak følger kvotens lengde tett (se side 18). 33 prosent av mødrene og 20 prosent av fedrene mente det var viktigere å ha lang tid med barnet nå. I 11 prosent av tilfellene var det fordi partner syntes var viktigere med lang tid med barnet nå. Det å ha ny partner hadde bare betydning for 7 prosent av mødrene og 9 prosent av fedrene, mens 5 prosent oppga at partner hadde endret mening. Få oppgir at de er blitt mer eller mindre opptatt av likestilt foreldreskap nå, henholdsvis 5 og 2 prosent

oppgir at dette er grunnen til at de fordelte permisjonstiden annerledes nå enn med forrige barn.

### 8.2 Tanker om permisjon med framtidige barn

Foreldrene i undersøkelsen ble også spurt om de ville fordelt annerledes om de får et barn til i framtiden. Dette kan være en indikasjon på hvordan de vurderer erfaringen med fordelingen av permisjon med barnet de nylig har fått.

Flertallet ville hatt samme fordeling om igjen, men noen ville gjort det annerledes (se tabell 8). De som svarte at de ville tatt mer eller mindre permisjon om de fikk et barn til, fikk spørsmål om hvorfor. De kunne krysse av på mer enn et alternativ, og rundt tre fjerdedeler sa at de hadde vært misfornøyd med lengden på permisjonen denne gangen, at de ønsket seg mer eller mindre tid hjemme neste gang. Mødre og fedre var ganske samstemte, bortsett fra at litt flere fedre enn mødre ville hatt lengre permisjon, og at flere mødre ville hatt kortere permisjon. Flere mødre sier at de ville fordelt annerledes på grunn av at partner var misfornøyd. Det kan tyde på at de har lyttet til partnerens ønske om lengre permisjon.

Andre grunner hadde imidlertid liten betydning. 10 prosent av mødrene og 15 prosent av fedrene var blitt mer opptatt av likestilt foreldreskap, mens henholds-

**Tabell 8 Prosent av mødrene og fedre som ville fordelt annerledes om de fikk et barn til (til venstre). Blant de som ville hatt lengre eller kortere permisjon, oppgitte grunner (til høyre)**

Hvis du fikk et barn til?	Mødre	Fedre	Blant de som ville fordelt annerledes	Mødre	Fedre
Samme fordeling om igjen	61	60	Misfornøyd med lengden	75	70
Ville hatt lengre permisjon	14	19	Partner misfornøyd med lengden	23	16
Ville hatt kortere permisjon	8	2	Mer opptatt av likestilt foreldreskap	10	15
Vet ikke	17	19	Mindre opptatt av likestilt foreldreskap	2	1
			Negative reaksjoner jobb	1,5	3
			Negative reaksjoner familie og venner	0,5	1

vis 2 og 1 prosent hadde blitt mindre opptatt av dette. Negative reaksjoner på lengden på permisjonen fra kolleger og arbeidsgiver eller fra familie og venner var sjeldent (se tabell 8). I tillegg var det 19 prosent som oppga andre grunner. Dette handlet mye om

arbeidssituasjon og studier de håpet ville være annerledes neste gang, og at fødselstidspunktet i forhold til barnehageopptak ville være annerledes, og i noen tilfeller nevnes mor eller fars helsetilstand som en faktor de håper vil være annerledes neste gang.

## 9. OPPSUMMERING OG DISKUSJON

### 9.1 Hva fant vi?

#### 9.1.1 Fars uttak følger fedrekvoten

De fleste som har rett til fedrekvote, tar den ut. Rundt tre fjerdedeler av fedrene tar ut nøyaktig fedrekvoten, og fedrenes uttak har fulgt fedrekvotens lengde gjennom flere forlengelser og en forkortelse. Det er dermed en rimelig tolkning at fedrekvoten er blitt normdannende for hvor lenge fedre skal ta permisjon. På den ene siden betyr dette at fedrekvoten virker etter hensikten; den får fedre til å ta permisjon. På den annen side kan den som norm også virke begrensende, det så vi da fedre reduserte uttaket umiddelbart da kvoten ble forkortet. Rundt én av fem tar ut mer permisjon enn fedrekvoten, det er den samme andelen som i forrige undersøkelse for ni år siden. Siden den gang er fedrekvoten forlenget med fire uker, så fedrene tar nå lengre permisjon enn de gjorde for ni år siden.

Et stort flertall, både blant mødre og fedre, ønsker at det skal være en fedrekvote. Langt flere er positive til kvoten nå enn for ni år siden.

#### 9.1.2 Langt igjen til likedelt permisjon

Det er fortsatt mødrene som tar mesteparten av permisjonen, fire og halv ganger mer enn far (henholdsvis 41,0 og 9,0 uker). Det er en jevnere fordeling enn i undersøkelsen for ni år siden, da mor tok seks ganger så mye. Den viktigste grunnen til jevnere fordeling er at far tar mer, altså lengre fedrekvote, men også at mødrene nå tar gjennomsnittlig 2,3 uker mindre. Det har altså skjedd en betydelig endring de siste årene, men det er fortsatt langt igjen til permisjonen er delt likt.

#### 9.1.3 Forhold mor og far legger vekt på når de fordeler permisjonen

For både mødre og fedre var de to viktigste hensynene å være sammen med barnet så lenge som mulig og at barnet etablerer et tett forhold til begge foreldrene. Det første var viktigst for mødrene og det andre var viktigst for fedrene. Over 80 prosent av både mødre og fedre mente likevel at begge disse to hensynene hadde stor eller noe betydning. Det tredje viktigste hensynet var at det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene, i overkant av 75 prosent la vekt på dette. I tillegg la litt under halvparten av foreldrene vekt på at det var vanskelig for mor å kombinere jobb med amming, og rundt 40 prosent svarte at de tapte økonomisk på at far var hjemme lenger.

#### 9.1.4 Hva virker positivt inn på fars permisjonslengde?

I par hvor mor la stor vekt på at «det er viktig at begge foreldre etablerer et tett forhold til barnet», hadde far gjennomsnittlig fire dager mer permisjon, mens stor vekt på «Det er viktig å benytte de lovfestede rettighetene» var forbundet med at far tok tre dager lenger permisjon. Lang høyere utdanning hos både mor og far, og høy inntekt hos mor, hang sammen med at far tok lengre permisjon. Om foreldrene jobbet i offentlig sektor eller mor jobbet i offentlig forvaltning, undervisning, jordbruk/fiske eller finans hadde det også en positiv sammenheng med fars permisjonslengde.

#### 9.1.5 Hva virker negativt inn på fars permisjonslengde?

I par hvor mor la stor vekt på «å være sammen med barnet så lenge som mulig», eller at «amming gjorde det vanskelig å være i jobb», tok far gjennomsnittlig tre dager mindre permisjon enn gjennomsnittet. At



mor la stor vekt på disse hensynene hadde betydning selv om strukturelle forhold var kontrollert for. Mors fødeland hadde også betydning, om mor var født i Øst-Europa, Vest-Europa utenfor Norden eller Nord-Amerika/Australia tok far betydelig mindre permisjon sammenliknet med norsk-fødte. Om mor jobber på en kvinnedominert arbeidsplass og/eller i helse og omsorg eller varehandel hadde det også negativ sammenheng med fars permisjonslengde.

### 9.1.6 Strukturelle forhold som begrenser fars permisjonslengde

Inntektstaket i foreldrepengeordningen kan slå skjevt ut mellom fedre og mødre, både fordi menn gjennomsnittlig tjener mer enn kvinner (SSB 2018) og fordi kvinner oftere jobber i offentlig sektor, der arbeidsgiver dekker mellomlegget. I private bedrifter varierer dette. Foreldrepengene dekker inntekt opp til en grense på 6 G (grunnbeløpet i folketrygden) i årsinntekt. Da foreldrepengeundersøkelsen ble utført i 2017 utgjorde dette 540 400 kroner før skatt. Rundt halvparten av fedrene og 22 prosent av mødrene i undersøkelsen svarte at de hadde årsinntekt over 6 G. Flertallet av disse får dekket mellomlegget av arbeidsgiver, men andelen mødre som får full lønn er høyere (75 mot 65 prosent). Det betyr at det er flere par som taper økonomisk på at far tar ut permisjon.

At dette har betydning bekreftes i undersøkelsen. For fedrene som tjente over 6 G, var det en klar sammenheng med permisjonslengde og om de fikk dekket mellomlegget eller ikke. Særlig var de som ikke fikk dekket overrepresentert blant de som ikke tok ut hele fedrekvoten.

### 9.1.7 Forventninger og press fra omgivelsene

Direkte ønske fra arbeidsgiver, familie og venner har generelt sjelden avgjørende betydning på hvordan par fordeler permisjonstiden mellom seg. Slekt og venner har bare betydning i 2,5 prosent av tilfellene. Ønske fra fars arbeidsgiver har avgjort i 4 prosent av tilfellene, mens mors arbeidsgiver har gjort det i bare én prosent av tilfellene. Generelt er det altså sjelden arbeidsgiveres ønske har avgjørende betydning for fordelingen, men når det skjer, er det oftest fars arbeidsgiver. Blant de fedrene som ikke tok (hele) fedrekvoten er imidlertid andelen som har tatt hensyn

til fars arbeidsgiver omtrent dobbelt så høy, 7 prosent blant de som ikke tok ut fedrekvoten i det hele tatt og 9 prosent blant de som tok mindre enn 10 uker. Det tyder på at det fortsatt er noen arbeidsgivere som sier de ikke ønsker at fedre skal ta permisjon.

Det er også 37 prosent av fedrene som sier det hadde stor eller noe betydning at deres arbeid gjorde det vanskelig å være lenge borte. Dette kan være en indikasjon på mer indirekte påvirkning fra fars arbeidssted, for eksempel ved at det ikke forventes eller planlegges ut fra at fedre kan ta lengre permisjon.

### 9.1.8 Tradisjonelle kjønnsrollemønstre

Holdninger og normer spiller ofte en ubevisst rolle når valg tas, selv om mange nok vil mene at de har tatt et valg ut fra hva som passer best for akkurat deres situasjon. Selv om strukturelle forhold som menns og kvinners ulike lønnsnivå også spiller inn, er det sannsynlig at sosiale normer og kulturelle forventninger til mødre og fedre har stor betydning. I undersøkelsen var det spørsmål om hva foreldrene la vekt på da de fordelte permisjonstiden mellom seg. De kunne krysse av på om 22 ulike hensyn hadde stor eller noe betydning for dem. Utsagnet «Omsorg for barnet er i hovedsak mors ansvar» kan sies å uttrykke en tradisjonell holdning. Blant mødrene var det 11 prosent og blant fedrene 5 prosent som ga dette stor betydning. Det hadde noe betydning for 26 prosent av mødrene og 15 prosent av fedrene. Over en tredjedel av mødrene og en femtedel av fedrene uttrykker dermed at denne tankegangen har påvirket fordelingen av foreldrepermisjon.

### 9.1.9 Biologiske faktorer

I debatten om fordeling av foreldrepermisjon er det en del som legger vekt på betydningen av fødsel og amming. Mor trenger å komme seg etter fødselen, og senere er det viktig å ha god tid i avslutningsfasen av ammingen (Nylander 2013). Til sammen 44 prosent av mødrene i undersøkelsen oppga at amming hadde stor (25) eller noe (19) betydning. Også blant fedrene sa 37 prosent at mors amming gjorde det vanskelig for henne å være i jobb, og at dette hadde stor (14) eller noe (23) betydning. Offisielle norske anbefalinger er fullamming i fire til seks måneder, og amming i kom-

binasjon med mat hele det første leveåret og gjerne lenger (Helsedirektoratet).

Det hadde også betydning for en del mødre at de «trengte lang permisjon på grunn av helsetilstanden etter fødsel», 11 prosent sa dette hadde stor betydning og 15 prosent noe betydning.

## 9.2 Muligheter og begrensninger for en mer likestilt barneomsorg

### 9.2.1 Kan fedrekvoten utvides ytterligere?

Fedrekvoten var på 10 uker da foreldrepengeundersøkelsen ble gjennomført i 2017, og ble utvidet til 15 uker fra 1. juli i år. Mors kvote er også på 15 uker (i tillegg til tre uker før fødselen) og fellesperioden er på 16 uker, noe som innebærer omtrent en tredeling av perioden ved 100 prosent dekningsgrad. Fedrekvoten har vist seg å være et godt virkemiddel for å få far til å ta foreldrepermisjon. Kan den utvides ytterligere? Flere har i debatten tatt til orde for en todeling av foreldrepermisjonen, blant annet likestillingsombudet (Aftenposten, september 2017), og dette temaet er stadig oppe til politisk debatt.

I undersøkelsen var det et flertall av foreldrene som ønsket en fedrekvote, og ønsket lengde blant disse var gjennomsnittlig 15 uker blant fedre og 13 uker blant mødre. I tillegg er det et mindretall av foreldre som ikke ønsker noen kvote. En utvidelse av fedrekvoten utover 15 uker vil dermed ikke ha støtte fra et flertall av nybakte foreldre. Videre fant vi i undersøkelsen at bare rundt halvparten av mødrene er opptatt med jobb eller studier gjennom hele perioden far tar ut fedrekvoten. Om mor er hjemme samtidig med far er det ikke sikkert det er han som har hovedansvaret for barnets omsorg, og det er jo noe av hensikten. Videre viste det seg at bruken av ulønnet permisjon har gått opp sammenliknet med forrige undersøkelse for ni år siden. Det er nå nesten en tredjedel av mødrene som tar ulønnet permisjon. Noe av denne økningen skyldes at det for mange lønner seg økonomisk å ta 100 prosent dekning i kombinasjon med ulønnet permisjon, framfor å ta 80 prosent dekning den samme tidsperioden. Det er imidlertid også 23 prosent av mødrene med 80 prosent dekning som tar ulønnet permisjon.

Dette kan tyde på at de synes foreldrepengeperioden er for kort.

En ytterligere utvidelse av fedrekvoten ved å flytte uker fra fellesperioden, kan føre til at bruken av ulønnet permisjon blant mødre øker, og kanskje at fedrekvoten som ordning blir mindre populær. Det er også sannsynlig med større sosiale forskjeller i bruken av ordningen. En likere fordeling kan være lettere å få til om den totale lengden på foreldrepermisjonen økes.

### 9.2.2 Bedre tilrettelegging hos arbeidsgiver

Noen utfordringer ved foreldrepermisjonsuttak kan løses hos arbeidsgiver. Mens alle arbeidstagere i offentlig sektor får full lønn under permisjon, fordi det er avtalefestet at arbeidsgiver dekker mellomlegget over de 6 G NAV dekker, varierer dette i private bedrifter. Mange av de store bedriftene i privat sektor har tilsvarende avtaler, men dette er ikke på plass hos alle. I denne undersøkelsen viste det seg at dette slår skjevt ut og påvirker fars permisjonslengde negativt. Det kunne derfor hjulpet å få slike avtaler på plass hos alle.

For mødre som følger rådet om å amme i minst et år, er det avgjørende at de kan gå tilbake til jobb mens de fortsatt ammer. Mødre har etter arbeidsmiljøloven rett til én time betalt ammeferie per dag i barnets første leveår. Dette er kanskje ikke tilstrekkelig for mødre som har lang reisevei til jobb eller ønsker å amme lenger enn et år? Mødre i offentlig sektor (og i enkelte private bedrifter) har avtalefestet rett til betalt ammeferie i to timer per dag, så lenge de ammer, uten noen begrensning i barnets alder.

### 9.2.3 Begrensninger og muligheter i regelverket

I dag er det slik at far bare kan ta permisjon fra fellesperioden dersom mor er i aktivitet, det vil si jobb eller studier, eller er for syk til å ta seg av barnet. Dette må dokumenteres med bekreftelse fra mors arbeidsgiver eller studiested, eventuelt lege. Dette innebærer ekstra papirarbeid. Omvendt er det ingen krav til dokumentasjon dersom mor tar fellesperioden. Dette kan gjøre det mer tungvint for par der far skal ta deler av fellesperioden, og bidra til den tradisjonelle oppfatningen om at fellesperioden i utgangspunktet er mors.

Fedre har i dag selvstendig opptjening i de fleste tilfeller, men det finnes noen unntak. Dersom bare far har opptjent rett til foreldrepenger og ikke mor, har han ikke rett til fedrekvoten, den krever at begge har rett til foreldrepenger. Far kan likevel ta foreldrepermisjon på selvstendig grunnlag, men da gjelder det aktivitetsplikt for mor, det vil si at hun må jobbe eller studere minst 75 prosent, eller være for syk til å ta seg av barnet.

#### **9.2.4 Endringer i holdninger, normer og kjønnsrollemønstre**

Endringer i holdninger og kjønnsrollemønstre går langsomt, det er likevel mulig å se en betydelig utvikling. Et flertall på 81 prosent er nå enig i at menn og kvinner bør ha like krevende jobber og dele husarbeid og barnepass likt (Ipsos 2018). Det var under 50 prosent av befolkningen enige i som sent som i 1985. Likevel ser vi i foreldrepengeundersøkelsen at forestillingen om mor som hovedomsorgsperson for små barn har spilt en rolle for en del foreldre når de har delt permisjonen mellom seg. Kvinner har denne holdningen litt oftere enn menn.

#### **9.2.5 Lønnsforskjeller mellom menn og kvinner**

Kvinner har jevnt over lavere inntekt enn menn (SSB 2018), og dette påvirker sannsynligvis foreldrenes valg når det gjelder foreldrepermisjon og barneomsorg generelt. Dersom fars inntekt er familiens hovedinntekt, vil det koste familien mer om han tar ut permisjon. Lønnsforskjellene henger sammen med lønnsforskjeller mellom typisk kvinnedominerte og

typisk mannsdominerte yrker og sektorer, og har vært vanskelig å endre. Forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinner og menn har beveget seg lite de siste årene, men andelen kvinner som jobber deltid har gått ned. Fra 2006 til 2016 ble deltidsandelen redusert fra 37,4 til 28,7 prosent blant kvinner (Sandvik 2017). Det er blitt vanligere at også mødre til små barn jobber heltid.

### **9.3 Er vi på vei mot likestilling i foreldrepermisjon?**

Foreldrepermisjonen deles mer likt nå enn for ni år siden, mor tar nå fire og halv ganger så mye permisjon som far, mot seks ganger så mye for ni år siden. Dette er en betydelig endring. Samtidig ser vi at foreldrenes uttak er svært avhengig av den til enhver tid gjeldende fedrekvoten. Det har også vært en økning i bruken av ulønnet permisjon blant mødre, som trekker i retning av en mindre lik fordeling, så bildet er sammensatt.

De vedvarende lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er en viktig hindring for likestilling i foreldrepermisjon. Normer og kjønnsroller er i langsom endring, men er fortsatt en viktig faktor både for hvordan par med små barn selv tenker, og for forventningene til dem fra omgivelsene. En del oppgir amming som en grunn til at de deler foreldrepermisjonen ulikt. Selv om utviklingen har gått mot at fedre tar en litt større del enn før, er det fortsatt sjelden par deler likt på permisjonstiden.

## REFERANSER

- Abrahamsen, Bente (2009) «Forskjeller i kvinners arbeidstid – et spørsmål om preferanser?» *Sosiologisk tidsskrift*, 17 (4), 311–332
- Bjørnholt, Margunn og Stefansen, Kari (2018) «Same but different: Polish and Norwegian parents' work-family adaptations in Norway» Publisert online 21. mars, *Journal of European Social Policy*
- Duvander, Ann-Zofie (2017): «Svensk föräldraförsäkrings utveckling och konsekvenser». *Søke-lys på arbeidslivet*. 1–2/2017
- Ellingsæter, Anne Lise (2016) «Kampen om familiepolitikken: Farvel til hybridregimet?» *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 57 (3), 227–256
- Fougner, Elisabeth (2009) «Fedres uttak av foreldrepenger etter fødsel». *Arbeid og Velferd* 1/2009. Oslo: Arbeids- og Velferdsdirektoratet
- Grambo, Anne-Cathrine og Myklebø, Sigrid (2009) *Moderne familier – tradisjonelle valg, en studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjon*. NAV-rapport nr. 2/2009. Oslo: Arbeids- og Velferdsdirektoratet
- Grambo, Anne-Cathrine og Myklebø, Sigrid (2008) *Forhold som har betydning når mor og far deler foreldrepermisjonen*. NAV-rapport nr. 4/2008. Oslo: Arbeids- og Velferdsdirektoratet
- Grambo, Anne-Cathrine og Nicolaisen, Heidi (2015) «Engangsstønad ved fødsel». *Arbeid og Velferd* 3/2015. Oslo: Arbeids- og Velferdsdirektoratet
- Halrynjo, Sigtona og Kitterød, Ragni Hege (2016a) *Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden, en litteraturstudie*. Rapport 6/2016 Oslo: Institutt for Samfunnsforskning (ISF)
- Halrynjo, Sigtona og Kitterød, Ragni Hege (2016b) *Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeid- og familietilpasning, en litteraturstudie*. Rapport 7/2016 Oslo: Institutt for Samfunnsforskning (ISF)
- Helsedirektoratets retningslinjer for spedbarnsernæring, lastet ned 2.11.18: <https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/spedbarnsernæring/seksjon?Tittel=anbefalinger-for-morsmelk-morsmelkerstatning-1054#barn-bør-om-mulig-få-morsmelk-i-hele-første-leveår-og-gjerne-lenger-dersom-barn-og-mor-trives-med-det>
- Ipsos MMI (2015) *Norsk Monitor 2015 – 2016 Hovedrapport*
- Ipsos (2018) *Norsk Monitor 2017 – 2018 Hovedrapport*
- Kavli, Hanne C (2012) «Verdier på vandring – arbeidsdeling i innvandrede familier». I Ellingsæter, Anne Lise og Widerberg, Karin (red) 2012: *Velferdstatens familier, nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 265–288
- Kitterød, Ragni Hege, Halrynjo, Sigtona og Østbakken, Kjersti Misje (2017) *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?* Rapport 2/2017 Oslo: Institutt for Samfunnsforskning (ISF)
- Lammi-Taskula, Johanna (2003): *Negotiating parental leave*. Paper fra Gender and Power in the new Europe, The 5<sup>th</sup> European Feminist Research Conference, Lund, Sverige
- Likestillingsombudet vil todele foreldrepermisjonen. Aftenposten 29.9.17, lastet ned 2.11.18. <https://www.aftenposten.no/norge/i/Rvnm8/Likestillingsombudet-vil-todele-foreldrepermisjonen>

NAV (2017) *Statistikk notat*. Tilgjengelig fra <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Nyheter/7-av-10-fedre-tar-ut-n%C3%B8yaktig-fedrekvoten> Hentet 30.11.17

Nylander, Gro (2013, 6. feb.). - Kvinner bør ha minst åtte måneder permisjon. *Aftenposten*. Tilgjengelig fra <https://www.aftenposten.no/norge/i/1kAzQ/--Kvinner-bor-ha-minst-atte-maneders-permisjon> Hentet 07.02.18

Stortingsmelding nr. 70 (1991 – 92) *Likestillingspolitikk for 1990-åra*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet

Sandvik, Ole (2017) Hvordan deler småbarnsforeldre på arbeidet – hjemme og ute? SSB 2017, lastet ned 5.11.18 <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-deler-smabarnsforeldre-pa-arbeidet-hjemme-og-ute--325-443>

Schou, Line (2017) «Fedrekvoten – Uttak og holdninger» *Arbeid og Velferd*, 3, 81–95. Oslo: Arbeids- og Velferdsdirektoratet

Statistisk Sentralbyrå (2017). *Faktaside om likestilling*. Tilgjengelig fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling> Hentet 29.1.18

Statistisk Sentralbyrå (2017) Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn vedvarer. 5.12.2017, lastet ned 4.7.2018 <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjellene-mellom-kvinner-og-menn-vedvarer>

Statistisk Sentralbyrå (2018) Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn fortsetter. 8.3.2018, lastet ned 5.11.18. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjellene-mellom-kvinner-og-menn-fortsetter>

Vollset, Gerd (2011) *Familiepolitikken historie – 1970 til 2000* Rapport 1/2011 Norsk Institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA)

Welteke, Clara og Wrohlich, Katharina (2016) Peer effects in Parental Leave Decisions. Discussion Paper nr. 10 173, Institute for the Study of Labor (IZA)

---

UTGIVER  
Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Postboks 5  
St. Olavs plass  
0130 Oslo

TRYKK: 07 Media AS - 07.no  
ISBN 978-82-551-2480-1

