

ULØNNET OG LØNNET FORELDREPERMISJON – MØDRE OG FEDRES BRUK OG VURDERINGER

Av Frøydis M. Bakken

Sammendrag

I denne artikkelen studeres bruken av lønnet og ulønnet foreldrepermisjon. Ved å se på den totale tiden mødre og fedre er borte fra arbeid når de får barn, viser det seg at skjevdelingen mellom mødre og fedre er større enn det registrerte uttaket av foreldrepenger kan gi inntrykk av.

Resultatene fra Foreldrepengeundersøkelsen 2021 viser at foreldrene i stor grad følger de oppsatte kvotene i foreldrepengeperioden ved at fedre tar 1/3 (fedrekvoten), mens mødre tar 2/3, det vil si mødrekvoten pluss fellesdelen. I tillegg tar mødre oftest og lengst ulønnet permisjon. 48 prosent av mødrene og 11 prosent av fedrene svarte at de tok ulønnet permisjon i forlengelse av den betalte foreldrepengeperioden. Av disse tok mødrene i gjennomsnitt 16 uker ulønnet permisjon, mens fedrene tok 11 uker.

I en likestillingskontekst trekker bruken av ulønnet permisjon i motsatt retning av det fedrekvoten og tredelingen gjør. Foreldre som er i ulønnet permisjon, mister både noen arbeidstakerrettigheter, opptjening og ansiennitet i perioden de er i ulønnet permisjon. Ulønnet permisjon har derfor noen uheldige konsekvenser, spesielt siden det er stor kjønnsmessig skjevhet i hvem som tar ulønnet permisjon. Den høyeste andelen mødre med ulønnet permisjon arbeidet i typiske kvinneyrker og -næringer.

Som årsak til bruk av ulønnet permisjon oppga flest at de ønsket at barnet skulle være hjemme lengre og at mor tok ulønnet permisjon for å amme barnet.

Innledning

Denne artikkelen handler om bruken av ulønnet permisjon i forlengelse av den tredelte foreldrepengeperioden. Ved å også inkludere ulønnet permisjon, som en «fjerde del» av foreldrepermisjonen i tillegg til den tredelte foreldrepengeperioden, får vi det totale bildet av hvordan mødre og fedre fordeler tiden de er borte fra arbeid når de får barn. Innføringen av tredelingen i 2018/2019 gjør dette til en aktuell problemstilling, siden den medførte at mødre og fedre i mindre grad enn tidligere kan fordele ukene med foreldrepenger fritt seg imellom. I artikkelen presenteres mødres og fedres bruk av ulønnet permisjon og relevante kjennetegn ved dem, hvorfor de velger dette, og hvor lang ulønnet permisjon de tar. Mulige konsekvenser ved bruk av ulønnet permisjon diskuteres også.

Artikkelen er basert på surveydata fra Foreldrepengeundersøkelsen 2021. Den ble gjennomført sommeren 2021, det vil si tre år etter innføringen av tredelingen av foreldrepengeperioden for 100 prosent sats, og 2,5 år etter at tredelingen ble innført for de med 80 prosent sats.

I 2018 ble lengden på mødrekvoten, fedrekvoten og fellesperioden justert, slik at foreldrepengeperioden ble delt i tre omtrent like lange deler. Som følge av denne lovendringen ble en større del av perioden forbeholdt hver av foreldrene, mens perioden foreldrene selv kan fordele seg imellom ble kortere. Dette skjedde 25 år etter at Norge i 1993, som det første landet i verden, innførte en egen foreldrepengekvote forbeholdt fedre. I 1993 var fedrekvoten på fire uker, og den har gradvis blitt utvidet til dagens 15 uker (ved 100 % dekningsgrad) eller 19 uker (ved 80 % dekningsgrad).

Foreldrepengeordningen skal favne mange behov. Den politiske debatten rundt mødre- og fedrekvoter har handlet om likestilling mellom mødre og fedre i omsorgen for barn, men også om likestilling mellom kjønnene både i ulønnet arbeid i hjemmet og lønnet arbeid utenfor hjemmet. Politiske skillelinjer har vist seg i debatten om hvordan mødres særstilling, at de bærer frem og ammer barn, skal ivaretas i foreldrepengeordningen og fordelingen av uker mellom mødre og fedre.

Likestilling har vært et av hovedformålene med foreldrepengeordningens utforming helt siden 1990-tallet (St.meld. nr. 70 (1991–1992) pkt. 3.3.2). Det var tre hovedbegrunnelser for innføringen av fedrekvoten i 1993 og de omfattet både barn, fedre og mødre. Fedrekvoten var for det første utformet av hensyn til barnet og at barnet også trenger å knytte bånd til far. For det andre av hensyn til fedre og styrking av deres rettigheter som omsorgspersoner. For det tredje av hensyn til målet om mer likestilling mellom mødre og fedre både hjemme og i arbeidslivet. Familiepolicen generelt har hatt som mål å legge til rette for å kombinere det å få barn med lønnsarbeid, og da spesielt at ordningen ikke skal virke negativt på kvinners yrkesdeltakelse og tilbakevending til jobb etter fødsel. Å hindre at en lang foreldrepermisjon bidrar til å bremse kvinners yrkesdeltakelse og lønnsutvikling, og dermed svekke likestilling i arbeidslivet, er et viktig moment i både familie- og sysselsettingspolitikken.

Sysselsettingen i Norge er høy i en internasjonal kontekst både for menn og kvinner (OECD 2021). Kjønnforskjellene i det norske arbeidsmarkedet kommer til syne ved at kvinner har lavere sysselsetting, mer deltidsarbeid og noe lavere median månedslønn enn menn. I tillegg jobber kvinner i større grad i offentlig sektor (SSB 2021a).

Foreldrepenger er utformet med hensyn til omsorg for barna og at det skal være praktisk mulig og attraktivt for foreldrene å få barn. Foreldrepengeordningen er også utformet i tråd med arbeidslinja i norsk politikk, det vil si at skatter, trygder og overføringer er utformet slik at det for de aller fleste vil lønne seg å være i lønnet arbeid (Stortingsmelding nr. 351994–95). Arbeidslinjas mål er arbeid til alle. Foreldrepenger følger arbeidslinja, ved at det er opptjening av arbeidsinntekt før fødsel som gir rett til ordningen. Et stadig økende antall mødre opptjener rett til foreldrepenger gjennom yrkesdeltakelse, noe som vises i nedgangen i kvinner som mottar engangsstønad ved fødsel. Engangsstønad gis som en engangssum til foreldre som ikke har rett på foreldrepenger. I 2019 mottok 19 prosent av kvinnene engangsstønad ved fødsel. I første halvdel av 1990-tallet var andelen mottakere av engangsstønad stabil på rundt 27–28 prosent (Hasane 2020).

Flere samfunnsendringer har hatt betydning for økningen i kvinners yrkesdeltakelse de siste tiårene. Det er vanskelig å skille effektene av disse fra betydningen av innføringen og utvidelse av fedrekvoten, siden de har pågått parallelt. Tidligere forskning har pekt på barnehageutbyggingen som en de mest sentrale faktorene for økningen i småbarnsmødres sysselsetting (Cools, Fiva & Kirkebøen 2015; Andresen & Nix 2019). Barnehagereformen på begynnelsen av 2000-tallet gjorde det både rimeligere og lettere å ha barn i barnehage og la slik til rette for at småbarnsmødre kunne jobbe fulltid. Barnehagereformen omfattet blant annet makspris for barnehageplass (2005), full barnehagedekning (2006) og lovfestet rett til barnehageplass (2009). I 2020 var 85 prosent av 1–2 åringene og 97 prosent av 3–5 åringene i barnehage (SSB 2021b). Kontantstøtte er også en del av familiepolitikken som kan ha betydning for kvinners yrkesdeltakelse, men er en relativt kortvarig ytelse på maksimalt 11 måneder fra barnet fyller 13 måneder.

Fra barselpenger via fødselspenger til foreldrepenge- politiske ønsker om jevnere fordeling mellom mødre og fedre

Den politiske diskusjonen om betalt permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon har vært preget av lengden på perioden og siden 1993, fordelingen mellom mor og far. Holdningsskapende og politisk symbolikk har også vært brukt, som vises blant annet i navnet på ordningen. Opprinnelig het ordningen barselpenger. Fra 1978 endret ytelsen navn til fødsels-

penger samtidig som far ble gitt muligheten til å ta ut fødselspenger dersom mor arbeidet. Fra å være en ytelse forbeholdt mødre kunne nå en stor del av fødselspengeperioden deles mellom mødre og fedre. Det var likevel få fedre som benyttet seg av dette, og fra 1993 innførte regjeringen Brundtland III en egen fedrekvote. Det politiske pressmiddelet for å få flere fedre til å ta ut fødselspenger lå i at ukene med fedrekvote falt bort dersom far ikke benyttet dem. I 2007 endret ordningen navn til foreldrepenge for ytterligere å understreke at både fedre og mødre kan benytte den delen som ikke er bundet opp av mødre- eller fedrekvote (NOU 2017:6).

Likelønnskommissjonen foreslo i 2008 en tredeling av foreldrepengeperioden etter mal av den islandske ordningen med tre like deler fordelt på mødrekvote, fedrekvote og fellesdel. Regjeringen Solberg innførte den gang ikke tredeling etter islandsk modell med begrunnelsen i at dette ville være for stor inngripen i familiers valgfrihet (NOU 2008:6). Fra 2013 ble det innført 14 uker fedrekvote, 14 uker mødrekvote og 18 uker fellesdel. Tredelingen ved 100 prosent sats ble altså innført fullt ut i 2018, og for dem med 80 prosent sats i 2019.

Ved innføring av fedrekvote i 1993 var foreldrepengeperioden på 42 uker ved 100 prosent sats. Fra 1993 til i dag har fedrekvoten økt med ni uker fra 4 uker til 15 uker. Den totale perioden har økt med syv uker til dagens 49 uker. Utvidelsen av fedrekvoten

Tabell 1. Utvikling i lengden på foreldrepengeperioden og mødre- og fedrekvoter.

| Antall uker | Fedrekvote | Mødrekvote | 100 % sats | 80 % sats |
|-------------|------------|------------|------------|-----------|
| 1993 | 4 | 3+6 | 42 | 52 |
| 2005 | 5 | 3+6 | 43 | 53 |
| 2006 | 6 | 3+6 | 44 | 54 |
| 2009 | 10 | 3+6 | 46 | 56 |
| 2011 | 12 | 3+6 | 47 | 57 |
| 2013 | 14 | 14+3 | 49 | 59 |
| 2014 | 10 | 10+3 | 49 | 59 |
| 2018* | 15 | 15+3 | 49 | 59 |
| 2019* | 19 | 19+3 | | 59 |

*Innføring av tredeling innført for 100 % sats 1.7.18, og 1.1.19 for 80 % sats

Kilde: NAV og NOU 2017:6

har skjedd både ved en utvidelse av ordningen med friske uker øremerket far og ved å overføre uker fra fellesperioden til fedrekvoten. I 2005 og 2006 økte fedrekvoten med tilføring av til sammen to friske uker begrunnet i likestilling. Det var en holdningsmessig støtte til foreldre som ønsket en jevnere fordeling av foreldrepengeperioden, og slik lettere kombinere arbeid og familieliv (NOU 2017:6). I 2009 ble foreldrepengeperioden utvidet med to uker, mens fedrekvoten økt med fire uker, det vil si to friske uker og to overført fra fellesperioden. I 2011 ble fedrekvoten utvidet med to uker, mens foreldrepengeordningen ble utvidet med en uke. I 2014 ble fedrekvoten redusert med fire uker, mens total periode ble holdt konstant på 49 uker. I 2018 ble dette reversert da fedrekvoten ble økt til 15 uker både for redusert (80 %) og full sats (100 %). Fra 2019 ble det gjort en justering slik at tredelingen ble reell også for foreldre med 80 prosent sats, ved at fedre og mødrekvoten økte til 19 uker.

Data

Analysene i denne artikkelen er basert på data fra NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021. På oppdrag fra Barne- og familiedepartementet gjennomførte Arbeids- og velferdsdirektoratet en spørreundersø-

kelse rettet mot foreldre fra juni til august 2021. Spørreundersøkelsen ble distribuert per e-post og inneholdt spørsmål om foreldrepenge og foreldrenes valg, hvorfor de hadde valgt slik samt deres meninger om utformingen av foreldrepengeordningen. I denne artikkelen inkluderes spørsmålene om tredeling av foreldrepengeperioden og ulønnet permisjon. Data fra NAVs registre ble koblet på spørreundersøkelsesdataene i ettertid.

NAV har gjennomført Foreldrepengeundersøkelsen også i 2008 og 2017. Resultatene på spørsmålene som er stilt i tidligere undersøkelser vil inkluderes i denne analysen. 2008- spørreundersøkelsen ble sendt per post til foreldre som fikk barn i september 2007. Svaropplutningen var 35 prosent. 2017 – spørreundersøkelsen ble sendt på e-post til foreldre som fikk barn i oktober og mars. Svaropplutningen var på 32 prosent.

Utvalget og svaropplutning

Alle foreldrepar med felles adresse som fikk barn i desember 2019 eller mars 2020 ble trukket ut til å delta i Foreldrepengeundersøkelsen 2021. Hensikten med spørreundersøkelsen var å få mer kunnskap om mødre og fedres valg, holdninger og vurdering av fordeling av foreldrepenge. Samkjønnede par, par som

Regler for fordeling av foreldrepengeperioden

De økonomiske ytelsene i forbindelse med fødsel og adopsjon er regulert i folketryktdloven kapittel 14.

§ 14-6: Rett til foreldrepenge opptjenes gjennom yrkesaktivitet. Både moren og faren kan opptjene rett til foreldrepenge ved å være yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før de starter uttak av foreldrepenge.

§ 14-7: Foreldrepenge til hver av foreldrene beregnes på grunnlag av egen inntekt. Rett til foreldrepenge krever at beregningsgrunnlaget utgjør en årslønn på minst 53200 kroner (½ G). Det ytes ikke foreldrepenge for den del av inntekten som overstiger seks ganger grunnbeløpet. Mange arbeidstakere er dekket av avtaler som gir dem full lønn under foreldrepengeuttaket. Dette gjelder alle i offentlig sektor og mange i privat sektor.

§ 14-9: Stønadsperioden er 245 dager (49 uker) med 100 prosent av beregningsgrunnlaget eller 295 dager (59 uker) med 80 prosent. Stønadmottaker velger sats ved stø-

nadsperiodens begynnelse, og valget gjelder for hele stønadsperioden og for begge foreldrene.

De siste 15 stønadsdagene (3 ukene) før og de første 30 stønadsdagene (6 ukene) etter fødselen er forbeholdt moren. Mødre og fedrekvoten kan kun overføres til den andre forelder ved skade eller sykdom som hindrer dem i å ta seg av barnet.

15 (19) uker er forbeholdt faren (fedrekvoten) og 15 (19) uker er forbeholdt moren (mødrekvoten). Disse ukene er unntatt fra deling. Det er ingen krav til mors aktivitet når far tar ut fedrekvoten.

§ 14-13: Faren kan ta ut foreldrepenge utover fedrekvoten bare dersom mor er i aktivitet som for eksempel arbeid, utdanning eller annen godkjent aktivitet.

Ved flerbarnsfødsler blir stønadsperioden utvidet.

Kilde: Lovdata (2022b)

ikke har felles bosted eller der en av foreldrene eller barnet var døde ble derfor ekskludert fra spørreundersøkelsen. E-postadresser til foreldrene ble hentet fra kontakt- og reservasjonsregisteret.

Vi vet ikke sikkert om e-postene med lenke til spørreskjemaet faktisk ble åpnet og lest. Om vi antar dette, er antallet som hadde mulighet til å svare på spørreundersøkelsen 11 675 personer. 4909 personer besvarte spørreundersøkelsen, noe som gir en svaropplutning på 42 prosent. Svaropplutningen var høyest blant mødre og 49,9 % av mødrene og 33,7 % av fedrene besvarte spørreskjemaet.

Representativitet og vektning

Data samlet inn gjennom spørreundersøkelser kan ha ulike feilkilder. Systematisk frafall, det vil si systematisk underrepresentasjon av enkelte grupper, er en feilkilde det er viktig å unngå for å sikre representativitet. Med frafall menes de som er trukket ut til å besvare undersøkelsen, men som ikke gjør det. Noen ønsker ikke å delta av ulike årsaker, mens andre ikke nås gjennom valgt kanal, som her er e-postadressen registret i kontakt- og reservasjonsregisteret. Det at de ikke nås kan skyldes at de ikke var tilgjengelig på e-post i den perioden undersøkelsen ble gjennomført, eller at de ikke lengre benytter den oppgitte e-postadressen. Vi kan ikke skille mellom de som ikke har åpnet e-posten og de som har åpnet, men ikke besvart.

Det ble gjort flere grep for å øke svaropplutningen og sikre best mulig representativitet i Foreldrepengeundersøkelsen 2021. For å forberede og informere personer i utvalget om undersøkelsen mottok alle et informasjonsbrev om at de var trukket ut til deltakelse og ville motta invitasjon og lenke til spørreundersøkelsen på e-post. Etter utsendelsen av spørreskjemaet ble det sendt ut tre påminnelser med oppfordring om å besvare spørreskjemaet. For å ytterligere motivere til deltakelse ble det trukket gavekort blant de som besvarte spørreskjemaet.

En frafallsanalyse sammenlikner de som har svart med alle som kunne ha svart på utvalgte variabler. I denne frafallsanalysen benyttes alder, inntekt og dekningsgrad. Frafallsanalysen viste at gjennomsnittsalderen for fedre var 32,4 år for respondentene og 32,2 år for

populasjonen. For mødre var gjennomsnittsalder for respondentene 35,5 og 35, 0 år for populasjonen. Det er ikke systematisk aldersmessig underrepresentasjon i surveydataene.

For populasjonen var fordelingen i dekningsgrad 76,2 prosent med 100 prosent sats og 23,8 prosent med 80 prosent. Blant respondentene var fordelingen 78 og 22. Det er ikke systematisk underrepresentasjon i dekningsgrad i surveydataene.

Både alder og dekningsgrad støtter dataenes representativitet. Tidligere forskning har vist at inntekt har betydning for uttak av foreldrepermisjon. Menn med årsinntekt under 400 000 kr og mer enn 900 000 er underrepresentert i surveydataene. Kvinner med årsinntekt under 400 000 kr er underrepresentert. Både mødre og fedres svar på spørsmål om meninger og holdninger til foreldrepenge viser ulikheter etter inntekt. Resultatene er derfor vektet etter inntekt og med en vekt for hvert kjønn.

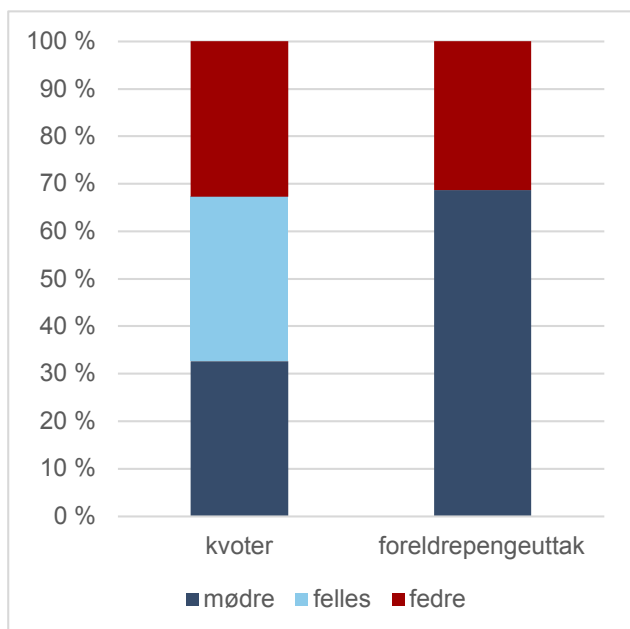
Det er 50 prosent flere kvinner enn menn som har besvart Foreldrepengeundersøkelsen 2021, noe som indikerer at kvinner kan ha en større interesse for temaet og derfor i større grad har besvart undersøkelsen. Dataene analyseres og presenteres for fedre og mødre hver for seg, resultatene er derfor ikke vektet på kjønn.

Tredeling av foreldrepengeperioden vil i praksis si 2/3 til mor og 1/3 til far

Hensikten med å innføre fedrekvoten i 1993 var å få flere fedre til å ta ut foreldrepenge, siden svært få benyttet seg av ordningen. Ved å også innføre en mødrekvote skulle det tydeliggjøre at permisjonen tilhører begge foreldrene og at fellesdelen kan deles mellom dem. Mødrekvoten skulle ha en prinsipiell betydning og signalisere at den resterende delen av perioden er til valgfri fordeling (Prop 64 L 2011–2012).

Når vi ser på faktisk brukte dager opp mot mødre- og fedrekvoten, så tar i gjennomsnitt mødre ut 2/3 av foreldrepengeperioden. Det vil da si at mødre i gjennomsnitt tok ut den totale lengden på mødrekvoten og fellesdelen til sammen. Ifølge registerdata som omfatter

Figur 1. Foreldrepengekvoter og faktisk foreldrepengeuttak i gjennomsnitt for alle foreldre som fikk barn desember 2019 og mars 2020 (populasjonen i Foreldrepengeundersøkelsen 2021).



Kilde: NAV

alle mødre til barn født i desember 2019 og mars 2020 så tok mødrene altså ut 68 prosent av foreldrepengeperioden, mens fedrene tok ut 32 prosent (Figur 1).

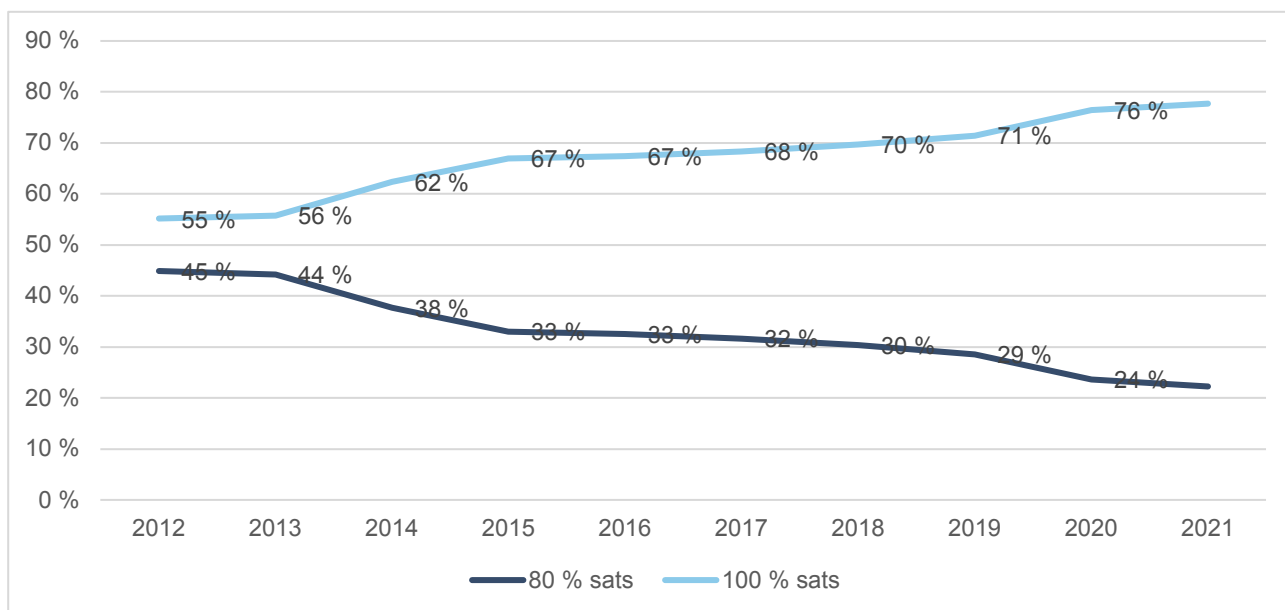
Dette tyder på at fedrene tar ut fedrekvoten på 15 uker, men at den tiltenkte symboleffekten i at mødre også fikk en egen kvote for å fremheve at fellesdelen også kan brukes av fedre, foreløpig ikke har hatt effekt på foreldrepengeuttaket. Dette støtter trenden som har vedvart siden fedrekvoten ble innført i 1993, nemlig at fedre i gjennomsnitt holder seg til de tilmålte ukene i fedrekvoten ved uttak av foreldrepenger.

3 av 4 velger full sats fordi det er økonomisk lønnsomt

Foreldrene kan velge mellom en dekningsgrad på 100 prosent i 49 uker eller redusert sats på 80 prosent i 59 uker. Dekningsgraden gjelder for paret og hele foreldrepengeperioden. Det siste tiåret har det vært en økende trend at stadig flere foreldre velger full sats når de søker om foreldrepenger. I 2012 valgte 55 prosent av foreldrene full sats, mens i 2021 var andelen som valgte full sats økt til 78 prosent (Figur 2).

Normalt vil 100 prosent sats gi mest i foreldrepenger. Dette opplyses det om i søknadsskjemaet om foreldrepenger. Dersom foreldreparet planlegger å ta 59 uker permisjon vil det da i de fleste tilfeller lønne seg økonomisk å ta 49 uker med foreldrepenger og deretter 10 uker uløn-

Figur 2. Kvinner med foreldrepenger i løpet av 1. halvår 2012–2021 fordelt etter dekningsgrad.



Kilde: NAV

net permisjon. Differansen mellom å velge 80 eller 100 prosent sats vil variere med både hvor mye mor og far tjener, hvor mye hver av dem bruker av foreldrepengeperioden og om arbeidsgiver betaler differansen mellom lønn og foreldrepenger for dem som tjener over 6 ganger grunnbeløpet i Folketrygden (638 394 kroner). I Foreldrepengeundersøkelsen 2021 oppga 69 prosent av mødrene og 59 prosent av fedrene at de mottok full lønn.

Foreldrene ble spurt om hva som hadde størst betydning for deres valg av dekningsgrad, det vil si enten 80 eller 100 prosent sats. Resultatene fra Foreldrepengeundersøkelsen 2021 viser at majoriteten av foreldre som valgte full sats oppga økonomi som den viktigste årsaken. Av de som hadde valgt full sats oppga 88 prosent av mødrene og 79 prosent av fedrene at de valgte det som ga høyest utbetaling, det vil si 100 prosent. I Foreldrepengeundersøkelsene i 2008 (Grambo og Myklebø) og 2017 (Schou) var det også slik at de som valgte full sats vektla økonomi i størst grad. Noen flere av fedrene (5 %) enn mødrene (1 %) oppga at de valgte full sats, fordi de ønsket å være kortest mulig borte fra jobb.

Av de som hadde valgt 80 prosent sats oppga 97 prosent av mødrene og 87 prosent av fedrene at de ønsket lengst mulig permisjon. De foreldrene som valgte redusert sats, vektla lengst mulig tid med barnet også i Foreldrepengeundersøkelsene i 2008 (Grambo og Myklebø) og 2017 (Schou).

I annet-kategorien skiller mødre og fedres svar seg derimot fra hverandre ved at 11 prosent av fedrene med redusert sats svarte annet, og 2 prosent av mødrene. 6 prosent av fedre med full sats svarte annet mot 3 prosent av mødrene. Om dette skyldes at det er mor som

har tatt avgjørelsen om satsen og at fedrene derfor ikke vet og derfor har svart annet, eller om det mangler et svaralternativ for å dekke deres årsak, er ukjent.

Redusert sats er også en form for ulønnet permisjon

Foreldre som velger redusert sats, får altså som oftest utbetalt lavere stønad fra NAV totalt sett i foreldrepengeperioden. Det å velge redusert sats innebærer også at de velger en form for ulønnet permisjon. Det vil si at de tar ut 20 prosent ulønnet permisjon gjennom hele stønadsperioden.

Selv om det økonomisk sett kan lønne seg å velge full sats i 49 uker og deretter ulønnet i 10 uker, fremfor redusert sats i 59 uker, kan det være inntekstrisiko knyttet til dette. Sykepengerrettigheten i folketrygden opphører etter 14 dager med ulønnet permisjon. Full rett til sykepenge opparbeides etter 4 uker i jobb (Lovdata 2022c). Det vil si at fra uke 3 står den forelderen som tar ut ulønnet permisjon uten sykepengerrettigheter inntil de igjen har arbeidet minimum fire uker og igjen har fulle sykepengerrettigheter. Dersom mor eller far blir syk i perioden uten sykepengerrettighet vil vedkommende få et inntektstap dersom hen blir sykmeldt utover den tiden de hadde planlagt å være i ulønnet permisjon.

Det er imidlertid et unntak til dette ved at arbeidsmiljøloven gir foreldre som tar ulønnet permisjon direkte etter uttak av foreldrepenger rett til sykepenge. I slike tilfeller vil sykepenge fra NAV først utbetales fra den 15. dagen, og ikke som dag én for de som er i arbeid, og med redusert sats. Det vil si 65 % av sykepengegrunnlaget og ikke 100 prosent som for de som er i arbeid (Lovdata 2022a).

Tabell 2.

| | 80 % sats | | 100 % sats | |
|--|-----------|-------|------------|-------|
| | mødre | fedre | mødre | fedre |
| Vi ønsket lengst mulig tid med permisjon | 97 % | 87 % | 7 % | 10 % |
| Vi ønsket å være kortest mulig borte fra jobb | 0 % | 1 % | 1 % | 5 % |
| Vi valgte det som ga høyest utbetaling totalt, dvs 100 % | 0 % | 1 % | 88 % | 79 % |
| Annet | 2 % | 11 % | 3 % | 6 % |
| Totalt | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

Både foreldrepar med full og redusert sats tar ulønnet permisjon

På spørsmålet «Tar dere ut ulønnet permisjon i forlengelsen av foreldrepengeperioden? Ferie skal ikke regnes med» svarer mødrene og fedrene på vegnet av paret og ikke kun seg selv. Resultatene presenteres derfor kun for mødrene siden de har høyest svaroppslutning i Foreldrepengeundersøkelsen 2021.

Mer enn halvparten av parene tok ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepengeperioden uavhengig av hvilken dekningsgrad de hadde valgt. Andelen av parene som tok ulønnet permisjon var 10 prosentpoeng høyere for par med full sats (64 %) sammenliknet med par som hadde valgt redusert sats (54 %) (figur 3).

Kraftig økning i ulønnet permisjon: Fra 1 av 5 mødre i 2008 til 1 av 2 i 2021

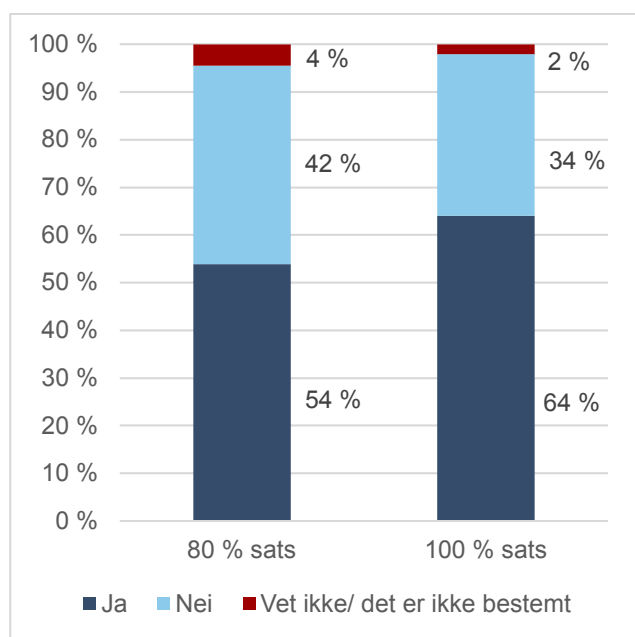
Det har vært en kraftig økning i bruken av ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepengeperioden fra 2008 til 2021. Sterkest har økningen vært for mødre. I 2008 oppga 1 av 5 (18 %) av mødrene at de tok ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepengeperioden

(Grambo og Myklebø 2008). I 2017 gjaldt dette omtrent 30 % dvs om lag 1 av 3 (Schou 2017) og i 2021 var andelen mødre med ulønnet permisjon steget til omtrent annenhver mor (48 %). Andelen fedre som tok ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepengeperioden var stabil fra 2008 (6 %) til 2017 (5 %), men andelen fordoblet seg til 11 prosent i 2021 (figur 4).

Med den kraftige økningen i andelen mødre som tar ulønnet permisjon til 48 prosent i 2021, tar mer enn fire ganger så høy andel mødre (48 %) ulønnet permisjon som fedre (11 %).

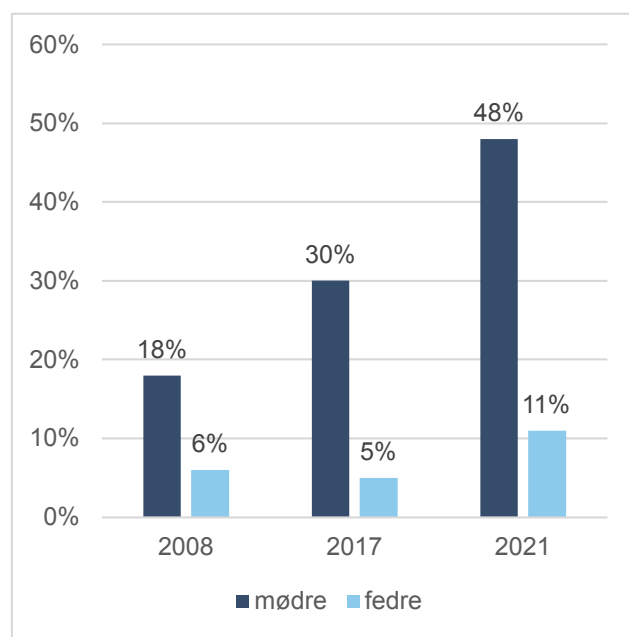
I 2008 var det vanligst å velge 80 prosent dekning. 71 prosent av foreldreparene i Foreldrepengeundersøkelsen 2008 hadde valgt det, mens 29 prosent hadde full sats. I Foreldrepengeundersøkelsen 2017 var dette snudd på hodet ved at 69 prosent av respondentene hadde full sats, og 31 prosent hadde redusert sats. I 2021 hadde andelen som valgte full sats økt ytterligere og 78 prosent av respondentene hadde valgt dette mot 22 prosent med redusert sats. Det har altså vært en økning i andelen av respondentene som valgte den korteste foreldrepengeperioden (100 %) på 9 prosent-

Figur 3. Mødres svar på spørsmålet: «Tar dere ut ulønnet permisjon i forlengelsen av foreldrepengeperioden? Ferie skal ikke regnes med.» N=2804



Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

Figur 4. Utviklingen i andel mødre og fedre som oppgir at de tar ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepengeordningen



Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2008, 2017 og 2021

poeng fra 2017 til 2021. Økningen i ulønnet permisjon i samme periode har vært på 18 prosentpoeng for kvinner og 6 prosentpoeng for menn, det vil si om lag dobbelt så stor for begge kjønn.

Registerdata for populasjonen til Foreldrepengeundersøkelsen viste at mødre tar ut 2/3 av den lønnete foreldrepermisjonen i gjennomsnitt (figur 1). Denne fordelingen stemmer med hva de som besvarte Foreldrepengeundersøkelsen oppga. Mødrene oppga at de i gjennomsnitt tok ut 35 uker og fedrene tok i gjennomsnitt ut 16 uker lønnet permisjon (figur 5). Ved å legge sammen gjennomsnittlig antall uker mødre og fedre tar ut av både lønnet og ulønnet permisjon får vi et mer komplett bilde av både fordelingen mellom mødre og fedre, og også det totale bildet av mødre og fedres fravær fra yrkesaktivitet når de får ett nytt barn.

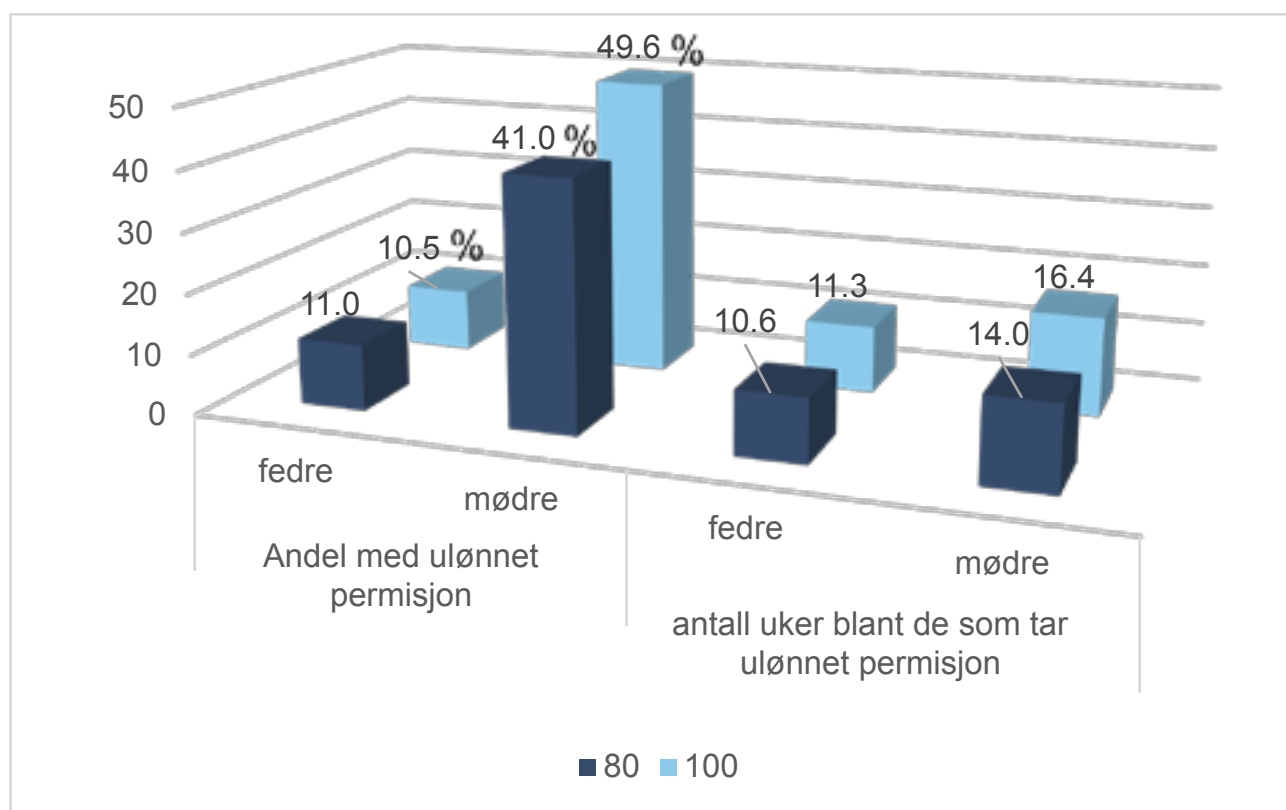
Både de foreldrene som valgte 80 og 100 prosent dekning oppgir at de tar ulønnet permisjon i forlengelse

av foreldrepengeperiode. 49,6 prosent av mødrene med 100 prosent og 41 prosent av mødrene med 100 prosent tok ulønnet permisjon. Det er altså noe vanligere med ulønnet permisjon for mødrene med full sats og 49 ukers foreldrepengeperiode. For fedre er det ganske lik andel som oppgir å ta ulønnet permisjon uavhengig av dekningsgrad, dvs 11 og 10,5 prosent for henholdsvis 80 og 100 prosent dekning.

Av de foreldrene som oppga at de tok ulønnet permisjon er det mødrene som tar ut flest ulønnede uker, og dette gjelder både for de som valgte 80 og 100 prosent dekning. Mødre med den korteste foreldrepengeperioden (100 %) tar i gjennomsnitt ut 16,4 uker ulønnet permisjon, det vil si 2,4 uker lengre enn de som tar den lengste foreldrepengeperioden på 59 uker. De tar i gjennomsnitt ut 14 uker.

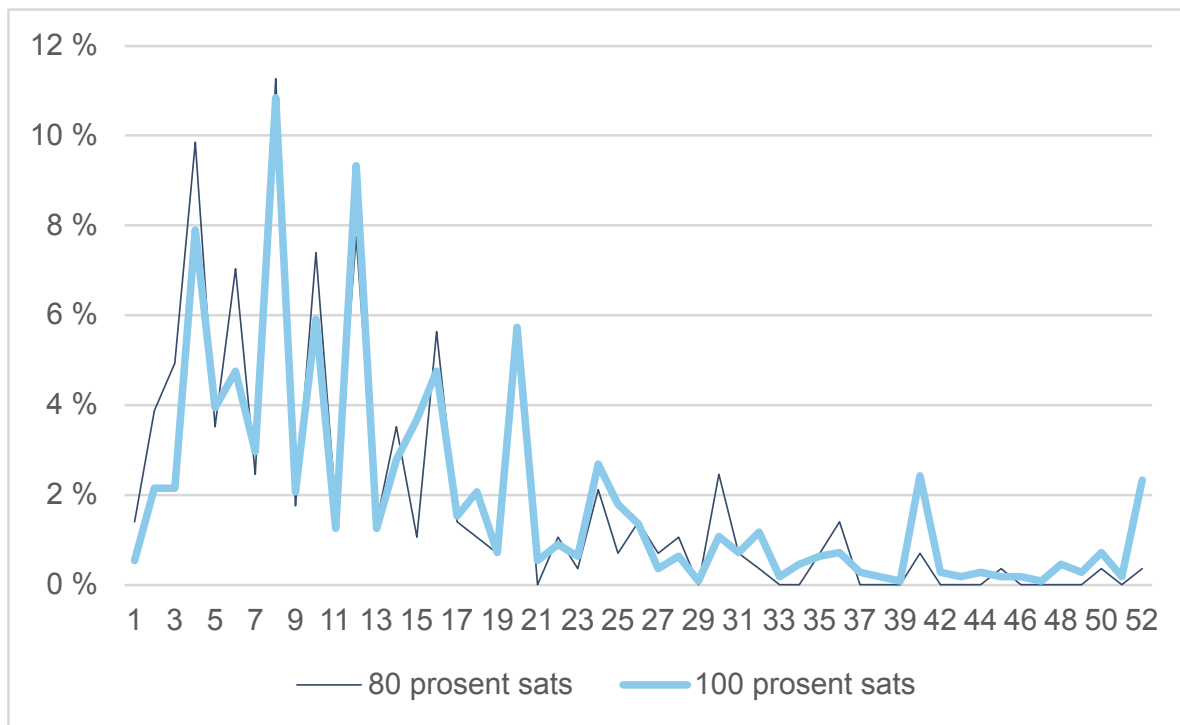
Forskjellene er mindre mellom fedre som tar redusert eller full dekningsgrad med henholdsvis 11,3 og 10,6 uker i gjennomsnitt. Av foreldrene med 80 prosent dek-

Figur 5. Andel mødre og fedre som har svart at de har tatt ulønnet permisjon og gjennomsnittlig antall uker med ulønnet permisjon for mødre og fedre.



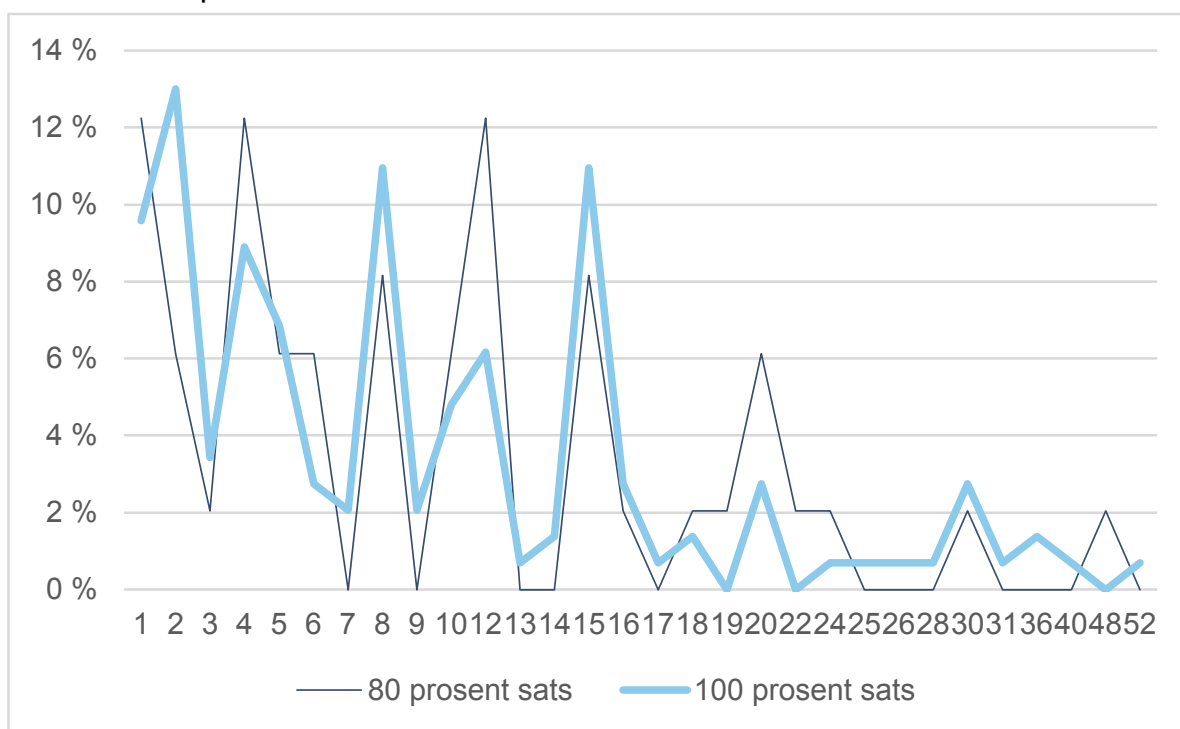
Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

Figur 6. Antall uker ulønnnet permisjon blant mødre som har oppgitt av de tar ulønnnet permisjon. Summert til 100 prosent innenfor hver av satsene. N=1399



Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

Figur 7. Antall uker ulønnnet permisjon blant fedre som oppga at de tar ulønnnet permisjon. Summert til 100 prosent innenfor hver av satsene. N=198



Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

Tabell 3. Andel mødre som har mottatt kontantstøtte fordelt etter lønnet og ulønnet permisjon. Vektet. Mødre. N= 2948

| Mottatt kontantstøtte | ikke-ulønnet permisjon | ulønnet permisjon | Total |
|-----------------------|------------------------|-------------------|-------|
| ikke kontantstøtte | 60 % | 42 % | 51 % |
| Kontantstøtte | 40 % | 58 % | 49 % |
| Totalt | 100 % | 100 % | 100 % |

Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

ning tar i gjennomsnitt mødre ut 16 uker ulønnet permisjon, mens fedre tar i gjennomsnitt ut 11 uker (figur 5).

Blant dem som tar ut ulønnet permisjon er det altså kun mindre forskjeller mellom de som har full eller redusert dekningsgrad dvs om de har 49 eller 59 uker med foreldrepenger, og da mest for mødre (figur 5).

Når vi ser fordelingen på antall uker med ulønnet permisjon for de med full og redusert sats bekrefter den gjennomsnittstallene (figur 5), det vil si at det ikke er så store forskjeller mellom redusert og full sats. For kvinner ligger hovedtyngden av uttak av ulønnet permisjon opptil 21 uker (figur 6), mens for menn ligger hovedtyngden opptil 15 uker (figur 7).

Mødre og fedre som oppga at de tok mer enn ett års ulønnet permisjon er ikke inkludert i figuren. 2 prosent av mødrene med 80 prosent sats og 4 prosent av mødrene med 100 prosent sats oppga at de tok mellom 53 og 150 uker ulønnet permisjon. 2 prosent av fedrene med 80 prosent sats og 1 prosent av fedrene med 100 prosent sats oppga at de tok mellom 53 og 156 uker ulønnet permisjon.

Nesten 60 prosent av mødrene mottok kontantstøtte i den ulønnede permisjonen

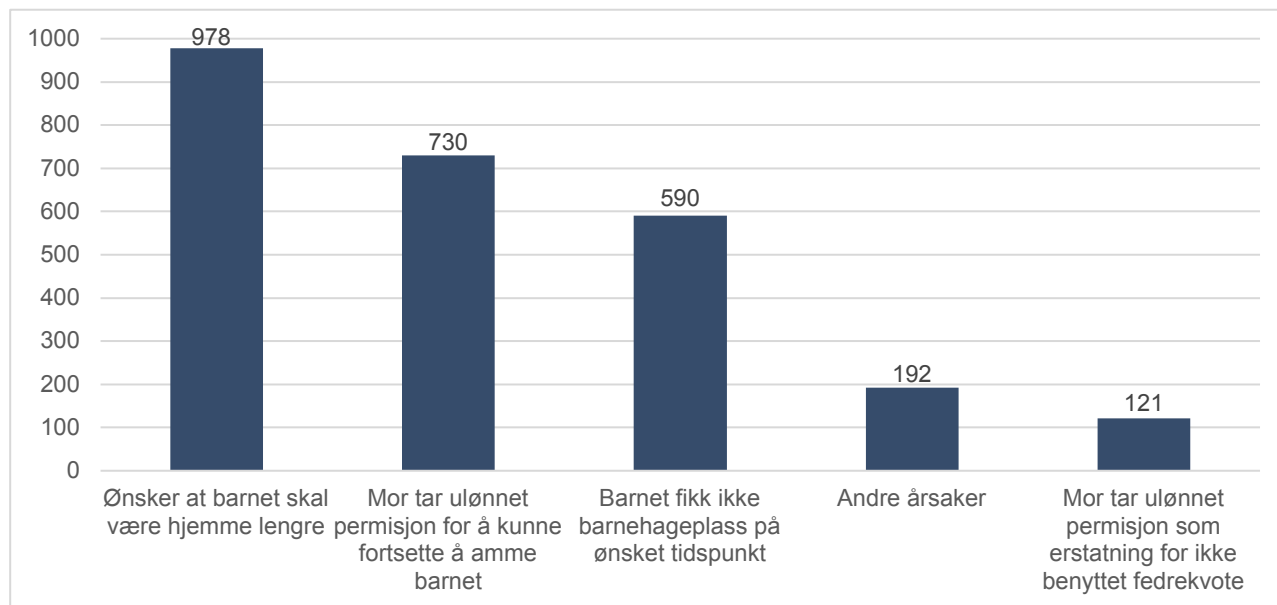
Blant respondentene i Foreldrepengeundersøkelsen 2021 var det høyest andel som mottok kontantstøtte blant de som tok ulønnet permisjon. 58 prosent av mødrene som tok ulønnet permisjon mottok kontantstøtte, mens 40 prosent av mødrene som ikke tok ulønnet permisjon mottok kontantstøtte. For å ha rett til kontantstøtte må barnet være fylt ett år og ikke gå i fulltids barnehage med offentlig tilskudd. Hvis barnet har deltids-plass, kan foreldrene få redusert sats med kontantstøtte. Foreldrene kan altså motta kontantstøtte fra barnets 53.

uke eller 13. måned. Dette vil si at mødre som tar ulønnet permisjon direkte etter sin egen kvote og fellesdelen (31 uker) ikke vil ha krav på kontantstøtte fordi barnet ikke er gammelt nok, dvs barnet er yngre enn ett år. Der-som for eksempel mor tar sin ulønnede permisjon etter at far har tatt ut sin del av foreldrepengene, vil barnet oftere være gammelt nok til å utløse kontantstøtte. I denne spørreundersøkelsen har vi ikke spurt om mødre tar ulønnet permisjon i direkte forlengelse av egen lønnete foreldrepengeperiode. Dette kan imidlertid være en av flere forklaringer på at selv om mange mødre og fedre nå tar ulønnet permisjon er det også et historisk lavt antall som mottar kontantstøtte. Nedgangen i mottak av kontantstøtte har også andre forklaringer som lavere fødselstall, lavere eksport av kontantstøtte som følge av færre arbeidsinnvandrere under koronapandemien og økt barnehageutbygging og mulighet for barnehageplass også utenom hovedopptakene (NAV 2022)

Mest ulønnet permisjon så barnet kan være lengre hjemme

På spørsmålet «Hvorfor tar dere ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepengeperioden?» kunne respondentene velge flere svaralternativ. «Ønsker at barnet skal være hjemme lengre» er krysset av flest ganger (978 mødre). Amming er krysset av blant nest flest mødre (730) som begrunnelse for den ulønnede permisjonen. Barnehagedekningen har økt de senere årene, og mange steder i landet er det nå mulig å få barnehageplass store deler av året, også utenom hovedopptaket. 590 mødre har oppgitt at de ikke fikk barnehageplass på ønsket tidspunkt som årsak til ulønnet permisjon for familien. Færrest har krysset av for at mor tar ulønnet permisjon som erstatning for ikke benyttet fedrekvote (121). 192 har oppgitt andre årsaker som grunn for ulønnet permisjon.

Figur 8. Mødres svar på spørsmålet: «Hvorfor tar dere ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepengeperioden? Du kan velge flere svaralternativ». Antall. Ikke gjensidig utelukkende kategorier.

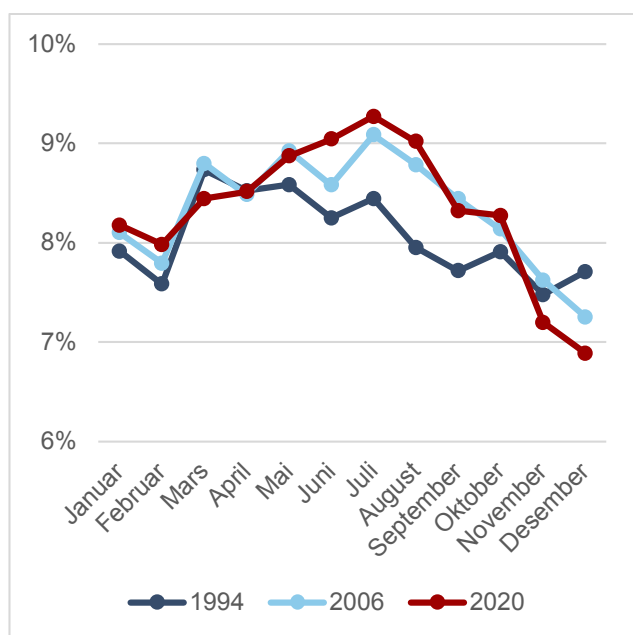


Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

I spørreskjemaet har foreldrene valgt mellom årsaker som er en blanding av verdivalg og personlige preferanser og ytre omstendigheter. Ønsker at barnet skal være hjemme lengre og begrunnelse i amming er typiske per-

sonlige valg, mens at barnet ikke fikk barnehageplass og at den ulønnede permisjonen er erstatning for ikke benyttet fedrekvotest er mer ytre årsaker. Det er flere endringer i samfunnet de siste årene som også kan påvirke valget om ulønnet permisjon direkte og indirekte. For eksempel var dagmamma vanligere før, mens denne formen for barnepass har i stor grad forsvunnet med den økte barnehagedekningen. Det vil si at tidligere kunne dagmamma i kortere eller lengre perioder dekke skjøten mellom foreldrepenge og barnehagestart.

Figur 9. Andel barn født i ulike måneder. N: 1994=62 086, 2006=58 545, 2020= 52 976



Kilde: SSB 2021

Fra 1994, det året fedrekvoten ble innført, og frem til 2020 har hvilke måneder det er mest populært å få barn endret seg. I 1994 var mars den måneden flest av årets barn ble født. I både 2006 og 2020 ble flest barn født i juli (figur 9). Tall fra SSB viser at barnefødslene i Norge er sentrert rundt sommermånedene i større grad enn tidligere. Dette mønsteret kan leses som at foreldre tenker på barnehageopptak når de planlegger å få barn. Samtidig strekker sommerperioden med høy sesong for barnefødsler i 2020 seg fra april til oktober, slik at mange vil ha behov for å skjøte på foreldrepengeperioden med ulønnet permisjon eller annet barnepass. I 2020 var det historisk lav andel som ble født i november og desember, som er de månedene som ikke omfattes av barnehageopptaket det året barnet

fyller ett år. Samtidig har bedre barnehagedekning ført til at det har blitt lettere å få barnehageplass også utenfor hovedopptaket for barnehage.

Kvinner i typiske kvinneyrker og -næringer tar ulønnet foreldrepermisjon i størst grad

Næringene der det er vanligst å ta ut ulønnet permisjon, er undervisning samt helse- og sosialtjenester. Her tar henholdsvis 54 og 53 prosent av mødrene ut ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepermisjonen. Dette er næringer med høy kvinneandel. Ser man på yrker er barnehagelærer (64%), fysioterapeut (61%), grunnskolelærer (58%) og sykepleier (57%) yrkene der flest mødre tar ut ulønnet permisjon. Disse fire yrkene inngår i næringene undervisning og helse- og sosialtjenester (tabell 4).

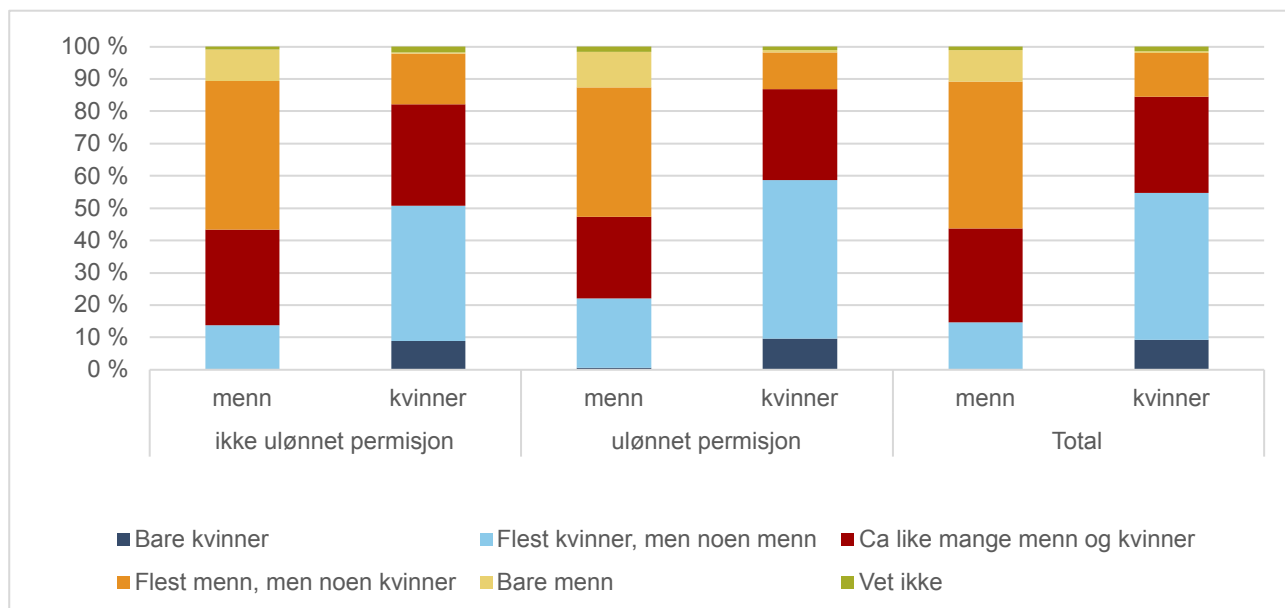
I spørreskjemaet til Foreldrepengeundersøkelsen 2021 ble foreldrene spurt om hvordan kjønnsfordelingen var på arbeidsplassen deres. Totalt sett har halvparten av de mannlige respondentene svart at de jobber ved arbeidsplasser med «mest menn, men noen kvinner» (45 %). Halvparten av de kvinnelige respondentene har svart at de jobber ved arbeidsplasser med «flest kvinner, men noen menn» (45 %). Dette understreker det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge innen yrker, næringer og sektorer.

Tabell 4. De 20 yrkene hvor det er mest vanlig å ta ut ulønnet permisjon blant mødre

| | Antall | Andel |
|----------------------------|--------|-------|
| Barnehagelærer | 105 | 64 % |
| Fysioterapeut o.l. | 46 | 61 % |
| Grunnskolelærer | 185 | 58 % |
| Sykepleier | 233 | 57 % |
| Saksbehandler | 62 | 56 % |
| Politi/vakt o.l. | 31 | 55 % |
| Operatør industri | 11 | 55 % |
| Revisor/finansrådgiver | 65 | 54 % |
| Kontomedarbeider | 126 | 53 % |
| Lege/ psykolog o.l. | 115 | 53 % |
| Leder, utdanning/helse | 17 | 53 % |
| Operatør næringsmidler | 19 | 53 % |
| Selger | 40 | 53 % |
| Vernepleier/sosialarbeider | 105 | 52 % |
| Frisør/kosmetolog | 23 | 52 % |
| Barnehage-/skoleassistent | 156 | 49 % |
| Salgsagent/megler | 49 | 49 % |
| Kommunikasjonsyrker | 35 | 49 % |
| Lektor/pedagog | 95 | 48 % |
| Andre helserelaterte yrker | 38 | 47 % |

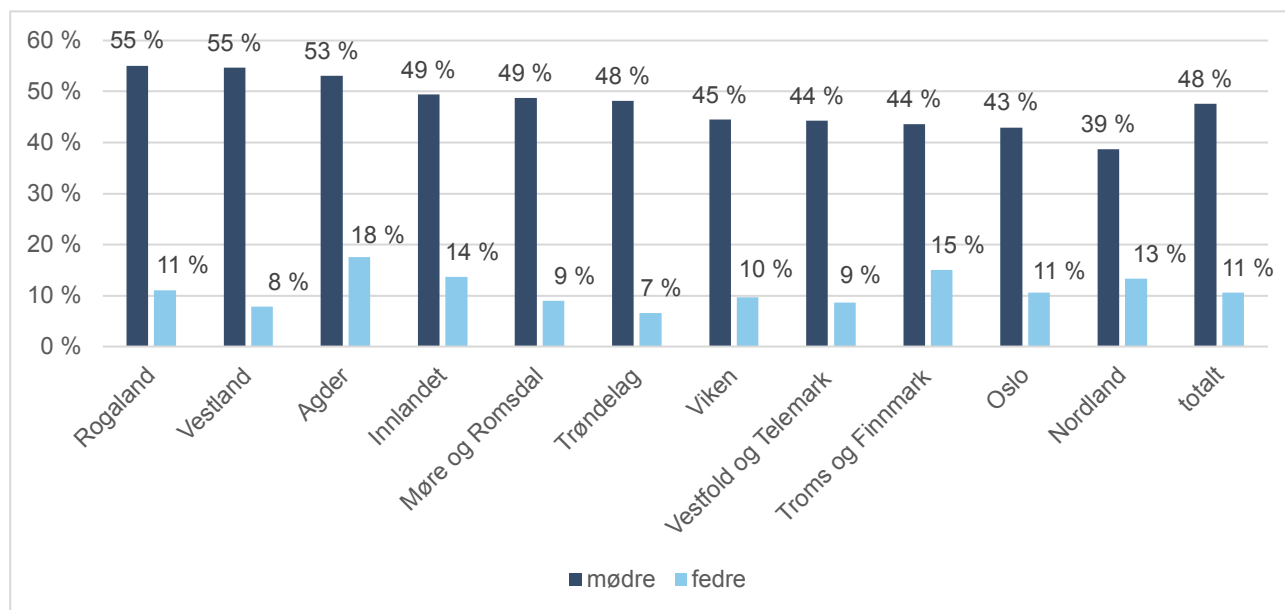
Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

Figur 10. Ulønnet permisjon og kjønnsfordeling på arbeidsplassen. Vektet. Kvinner. N= 2747 Mann. N= 1807



Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

Figur 11. Andel mødre og fedre som tar ulønnet permisjon fordelt etter fylke. Fedre N = 1866. mødre N = 2947



Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

Resultatene fra Foreldrepengeundersøkelsen 2021 viser at både menn og kvinner som arbeider på kvinnedominerte arbeidsplasser i større grad tar ut ulønnet permisjon enn andre. Det var 11 prosent av fedrene totalt sett som oppga at de hadde tatt ulønnet permisjon. Av menn som arbeidet ved arbeidsplasser med bare kvinner tok 25 prosent av fedrene ulønnet permisjon. Av menn som arbeidet ved arbeidsplasser med mest kvinner, men noen menn, tok 16 prosent av fedrene ulønnet permisjon.

Også mødre som tok ulønnet permisjon jobbet i stor grad ved kvinnedominerte arbeidsplasser. 51 prosent av mødrene som arbeidet med bare kvinner tok ulønnet permisjon og 53 prosent av mødrene som jobbet med flest kvinner, men noen menn (ikke vist i figur).

Foreldre i urbane strøk tar minst ulønnet permisjon

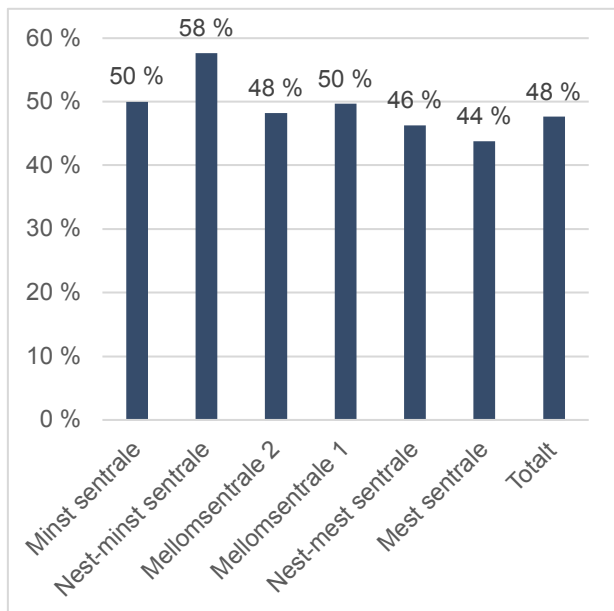
I denne artikkelen har jeg inkludert to geografiske variable, det vil si bostedsfylke og sentralitet. Sentralitet er en variabel som deler inn alle landets kommuner i seks nivåer ut fra en rekke kriterier. Den mest sentrale kommunen i Norge er Oslo. Det er både det fylket (figur 11) og det sentralitetsnivået med lavest andel mødre og fedre som tar ulønnet permisjon i for-

lengelse av foreldrepermisjonen. De fylkene med høyest andel mødre som tar ulønnet foreldrepermisjon er Rogaland, Vestland (begge 55 %) og Agder (53 %). Agder er også det fylket med høyest andel fedre som tar ulønnet foreldrepermisjon (18 %). Trøndelag (7 %) og Vestland (8 %) er de fylkene med lavest andel fedre som tar ulønnet permisjon.

Sentralitetsgrupperingen viser at det er en tendens til at andel mødre som tar ulønnet foreldrepermisjon faller med økende sentralitet (figur 12). Nivå 1, altså de mest sentrale kommunene, har lavest andel mødre med ulønnet permisjon med 44 prosent. Det femte nivået, kalt nest-minst sentrale kommunene, har 58 prosent av mødrene tatt ulønnet foreldrepermisjon. Sentralitetsnivåene plasser seg i en økende andel fra de mest sentrale til de nest minst sentrale. Det kan være kulturelle forskjeller mellom sentrale og mindre sentrale kommuner eller mellom ulike landsdeler og fylker.

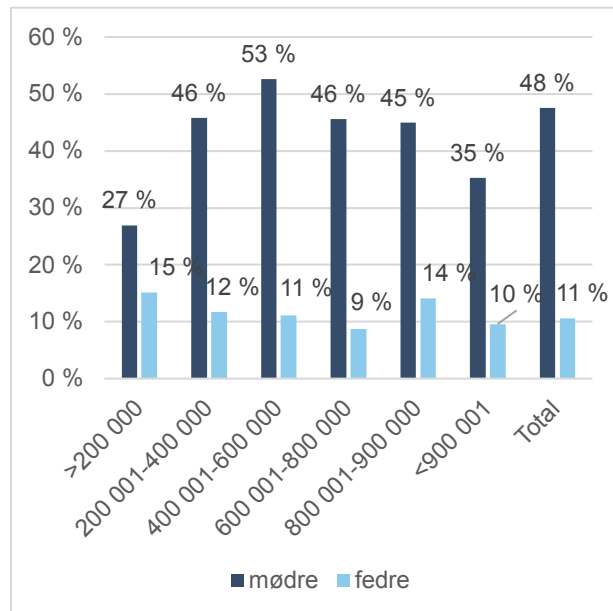
Men lønnsnivå og sentralitet samvarierer i stor grad, det vil si at de mest sentrale områdene har også en befolkning med i gjennomsnitt de høyeste inntektene. De sentrale områdene har også i gjennomsnitt de høyest bokostnadene ved høye boligpriser. Inntekt og spesielt parinntekten vil kunne ha stor betydning for

Figur 12. Andel mødre som tar ulønnet permisjon etter sentralitetsnivå. Vektet. N= 2886



Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

Figur 13. Andel ulønnet permisjon i ulike inntektsintervall. Vektet. Menn. N= 1807

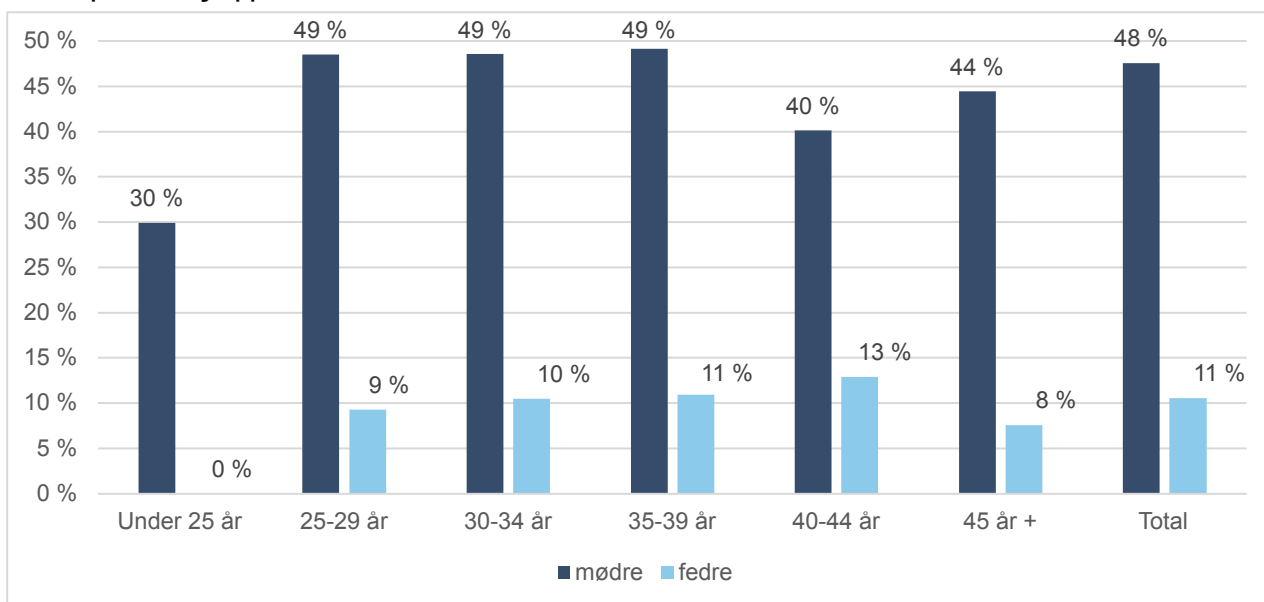


Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

muligheten til å ta ut ulønnet permisjon og også hvem i paret som tar den ulønnede permisjonen. I denne analysen ser vi kun på egen inntekt og uttak av ulønnet permisjon (figur 13). Høyest andel mødre med ulønnet

permisjon finner vi i inntektskategorien fra 4–600 000 (53 %). De høyeste andelen fedre (15 %) finner blant de lavest lønnede, det vil si de som tjente under 200 000 og de med inntekt fra 800–900 000 (14 %).

Figur 14. Andel mødre og fedre som oppgir at de tok ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepermisjonen fordelt på aldersgrupper. Mødre N=2949 Fedre N=1866



Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

Det er små aldersforskjeller blant mødre som tar ulønnet permisjon (figur 14). I de tre aldersgruppene som dekker den perioden kvinner får flest barn, dvs 25–29, 30–34 og 35–39 år har alle en andel på 49 prosent i ulønnet permisjon. Blant mødre under 25 år har færrest ulønnet permisjon (30 %). Blant de over 40 år tar også færre ut ulønnet permisjon enn gjennomsnittet for mødre på 48 prosent. Mødre i alderen 40–44 år har en andel på 40 prosent mens mødre over 45 år har en andel på 44 prosent. Det samme mønsteret finnes hos fedre som tar ulønnet permisjon, bortsett fra at her har fedre i alderen 40–44 år den høyeste andelen med 13 prosent som er to prosentpoeng høyere enn gjennomsnittet for alle fedre på 11 prosent.

Ønsker foreldrene en tredeling av foreldrepengeperioden?

Mødrene og fedrene som har deltatt i Foreldrepengeundersøkelsen 2021 har fordelt foreldrepengeperioden mellom seg i tråd med kvotene, det vil si at i gjennomsnitt bruker fedre tett opptil fedrekvoten på 15 uker, mens mødre i gjennomsnitt tar 31 uker, som tilsvarer mødrekvote og felleskvote til sammen. Foreldrene ble spurt om hvor lang de synes mødre- og fedrekvoten skulle ha vært (tabell 5). Fedre virker tilfreds med den nåværende fedrekvoten i og med at fedrene i gjennomsnitt oppgir en ønsket lengde på 15 uker. Mødrene ønsker i gjennomsnitt en fedrekvote på 11 uker, noe som tilsvarer en fedrekvote som er fire uker kortere enn dagens ordning. Når det gjelder mødrekvoten oppgir fedrene i gjennomsnitt at de ønsker at denne skal være på 29 uker, det vil si tett opp

til det som utgjør samlet mødrekvote og fellesdel i dag på 31 uker (34 om de tre ukene før fødsel inkluderes). Mødrene oppgir i gjennomsnitt at de ønsker en mødrekvote på 33 uker. Tendensen i Foreldrepengeundersøkelsen 2021 er altså at både mødre og fedre ønsker at mødrekvoten skal være betydelig lengre enn i dag. Dette kan tolkes som at de vil at dagens fellesdel skal gå til mor. Det er avvik i svarene fra mødre og fedre om lengden på fedrekvoten. Fedrene ønsker en lengde på 15 uker slik det er i dag, mens mødre i gjennomsnitt ønsker en noe kortere fedrekvote.

13 prosent av mødre oppga at de synes fedrekvoten skal være null uker, og 3 prosent synes mødrekvoten skulle være null. 8 prosent av fedrene synes fedrekvoten skulle være null uker, mens 3 prosent av fedrene synes fedrekvoten skulle være null. At noen mener det ikke skal være fedre- eller mødrekvoter kan tolkes på ulike måter. Det at 13 prosent av mødre ikke vil ha fedrekvote, kan tolkes som at de ønsker valgfriheten til å bestemme fordelingen selv, slik ordningen fungerte før fedrekvoten ble innført. Det kan også være et uttrykk for at de som har svart null mer generelt er imot at staten skal bestemme hvordan familiene skal organisere sitt familieliv og at de ønsker full valgfrihet.

Diskusjon og avslutning

Resultatene fra Foreldrepengeundersøkelsen 2021 bekrefter at foreldrene følger de lovfestede kvotene i sitt uttak av foreldrepenger etter at tredelingen av foreldrepengeperioden ble innført. I praksis vil tredeling av foreldrepermisjonen si at mødre tar 2/3 av foreldre-

Tabell 5. Hvor mange uker synes mødre og fedre at mødre- og fedrekvoten bør være?

| | Fedre | | Mødre | |
|-------------------------|--|--|---|--|
| | Hvor mange uker synes DU fedrekvoten skal være? N=1786 | Hvor mange uker synes DU mødrekvoten skal være? N=1779 | Hvor mange uker synes DU fedrekvoten skal være? N= 2863 | Hvor mange uker synes DU mødrekvoten skal være? N=2859 |
| Gjennomsnitt | 15 | 29 | 11 | 33 |
| Median | 15 | 26 | 10 | 37 |
| Standardavvik | 10 | 13 | 9 | 14 |
| Andel som oppgir 0 uker | 8 | 4 | 13 | 3 |

Kilde: NAV Foreldrepengeundersøkelsen 2021

pengeperioden og fedre tar 1/3. I tillegg tar mødre mest ulønnet permisjon.

Foreldrepengeundersøkelsen 2021 viser at foreldrene er økonomisk bevisst og at den kraftige økningen i andelen som velger full sats i 49 uker skyldes at foreldrene velger den satsen som gir mest utbetalt, det vil si 80 prosent sats i 59 uker. Både foreldre som velger full og redusert sats tar imidlertid ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepengeperioden.

Svarene i Foreldrepengeundersøkelsen 2021 indikerer at det har vært en kraftig økning i bruk av ulønnet permisjon sammenlignet med undersøkelsene 2008 og til 2017. I 2008 oppga 1 av 5 mødre at de tok ulønnet permisjon, mens i 2021 gjaldt dette halvparten av mødrene. Majoriteten av foreldrene valgte redusert sats i 2008-undersøkelsen, mens majoriteten av foreldrene valgte full sats i 2021. Dette vil si at ulønnet permisjon i form av å velge redusert sats har blitt stadig mindre vanlig. Denne dreiningen vil gi større behov for ulønnet permisjon for dem som ikke får barnehageplass i direkte forlengelse av foreldrepengeperioden, siden majoriteten nå velger en permisjonslengde som er 10 uker kortere enn det majoriteten gjorde i 2008. Økningen i ulønnet permisjon er imidlertid større enn at det kun kan tilskrives økningen i bruk av full sats. Og det er flere forklaringer på økt bruk av ulønnet permisjon. Fedrekvoten har økt fra 6 uker til 15 uker i perioden, men likevel var svaralternativet «mor tar ulønnet permisjon som erstatning for ikke benyttet fedrekvote» det som færrest valgte i 2021-undersøkelsen. Flest valgte at de ønsket at barnet skulle være hjemme lengre og at mor tok ulønnet permisjon for å amme barnet. Det er vanskelig å vurdere hvor stor betydning innføringen av tredelingen har hatt å si for den kraftige økningen i ulønnet permisjon blant mødre. Fedre har også hatt en økning i ulønnet permisjon fra undersøkelsene i 2008 og 2017.

Foreldre som er i ulønnet permisjon mister i perioden noen arbeidstakerrettigheter, blant annet sykepenge-rettigheter dersom den ulønnede permisjonen ikke oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven om at den ulønnede permisjonen blant annet må tas i direkte forlengelse av foreldrepengeperioden. Dersom den av foreldrene som er i ulønnet permisjon får en skade eller sykdom som

fører til langvarig sykefravær utover den planlagte perioden med ulønnet permisjon, kan dette bety økonomisk tap. I tillegg vil lengre avbrudd fra yrkesaktivitet kunne hemme lønnsvekst, kompetanseutvikling og pensjonsopptjening. Trenden med å velge 100 prosent dekning for å kombinere med ulønnet permisjon eller ta en lengre periode med ulønnet permisjon uavhengig av dekningsgrad kan derfor ha en viss risiko knyttet til seg.

Det er stor kjønnsmessig skjevhet i hvem som tar ulønnet permisjon. Nesten halvparten av mødrene som deltok i Foreldrepengeundersøkelsen tok ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepengeperioden. 11 prosent av fedrene tok ulønnet permisjon. Det er altså hovedsakelig mødre som tar ulønnet permisjon. Det var også høyest andel mødre som tok ulønnet permisjon i typiske kvinneyrker og -næringer.

Ved å se på den totale tiden mødre og fedre er borte fra arbeid når de får barn, det vil si og også inkludere den ulønnede permisjonen, kommer det frem at mødre og fedre deler permisjonen med barnet mer skjevt enn fordelingen av den betalte permisjonen kan gi inntrykk av. I en likestillingskontekst trekker bruken av ulønnet permisjon i motsatt retning av det den økte fedrekvoten og tredelingen gjør. Dersom kvinner i større grad tar ulønnet permisjon og dermed vier seg i større grad til ulønnet omsorgsarbeid enn menn vil dette bryte med målsettingen i familie- og likestillingspolitikken.

Når nesten halvparten av alle mødre tar ut ulønnet permisjon i forlengelse av foreldreperioden, kan dette også bety at det er andre faktorer enn selve foreldrepengeordningen som fører til dette. For det første kan det være et verdivalg å være hjemme lengre enn det staten betaler for. Som årsak til at de tok ut ulønnet permisjon var det flest mødre som svarte at de ønsket at barnet skulle være lengre hjemme, og kun én prosent av mødrene svarte at de valgte full sats for å være kortest tid borte fra jobb. Økningen i ulønnet permisjon kan for det andre være et velstandsvalg, det vil si at foreldrene har råd til at en av dem tar ulønnet permisjon og at de da velger det som passer dem og barnet best.

Arbeidsgivers forventninger til hvor lenge en far kontra en mor skal være borte fra jobb i forbindelse med at de får barn, kan også ha betydning for uttaket av ulønnet

permisjon. Foreldrepengeundersøkelsen 2021 viser at uttaket av ulønnet permisjon blant både mødre og fedre er høyest på typiske kvinnearbeidsplasser. At også menn på kvinnedominerte arbeidsplasser tar mer ulønnet permisjon tyder på at arbeidsplassen spiller en rolle. Det kan være at uttak av både lønnet og ulønnet er mer normalisert og legitimt på typiske kvinnearbeidsplasser og dette bidrar til å påvirke permisjonsatferden også til fedrene som jobber der. Samtidig så kan det være trekk ved menn som jobber ved kvinnedominerte arbeidsplasser som gjør at de i større grad velger å ta ulønnet permisjon når de får barn.

Referanser

Andresen, Martin Eckhoff og Nix, Emily (2019): What causes the child penalty? Evidence from same sex couples and policy reforms, Discussion Papers, No. 902, Statistics Norway, Research Department, Oslo

Cools, Sara, Jon H. Fiva og Lars J. Kirkebøen (2015) «Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents.» *Scandinavian Journal of Economics* 117 (3): 801–828.

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

Hasane, Sana (2020). «Færre i jobb med økt engangsstønad?». *Arbeid og velferd*, 3/2020, s. 27–44. Oslo: Arbeids- og Velferdsdirektoratet

Lovdata (2022a) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Kapittel 12. Rett til permisjon. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_13#%C2%A712-5

Lovdata (2022b) Lov om folketrygd (folketrygdloven). Del V. Ytelser knyttet til livsløp og familiesituasjon. Kapittel 14. Ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19/kap14#kap14>

Lovdata (2022c) Lov om folketrygd (folketrygdloven) Del IV. Ytelser ved sykdom m.m. Kapittel 8.

Sykepenger https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19/KAPITTEL_5-4#%C2%A78-1

NAV (2022) Rekordlavt antall kontantstøttemottakere <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/familie-statistikk/nyheter/rekordlavt-antall-kontantstottemottakere>

NOU 2008: 6. Kjønn og lønn— Fakta, analyser og virkemidler for likelønn. Oslo: Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2008-6/id501088/?ch=1>

NOU 2017: 6. Offentlig støtte til barnefamiliene. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-6/id2540981/>

OECD (2021): OECD Employment Outlook 2021. Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery. <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en> https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook_19991266.

Prop. 64 L (2011–2012). Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak). Endringer i folketrygdloven (tredeling av foreldrepengeperioden). Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet <https://www.regjeringen.no/contentassets/7de8b5fdf7504e08a1f992f5094a8e19/no/pdfs/prp201120120064000dddpdfs.pdf>

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

Statistisk sentralbyrå (2021a) Arbeidskraftundersøkelsen 2021. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>

Statistisk sentralbyrå (2021b). Barnehager. <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager>

Stortingsmelding nr. 35 (1994–95) Velferdsmeldingen. Oslo: Sosial- og helsedepartementet

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