

CORE STATUS

FORELDREPERMISJON OG FEDREKVOTE

Norske foreldre har hatt rett til å dele foreldrepermisjonen siden slutten av 1970-tallet. I 1993 innførte Norge fedrekvoten som var på fire uker forbeholdt far. Målet var å fremme likestilling mellom mødre og fedre i familie- og arbeidslivet. CORE-status gir oversikt over hva vi vet om foreldrepermisjon og fedrekvote.

#1 KORT OM FORELDREPERMISJON

49 uker med full lønn

Foreldrepermisjon gir mødre og fedre rett til uttak av foreldrepenger som skal erstatte betalt arbeid. I dag er foreldrepermisjonen 49 uker med 100 % inntekt, eller 59 uker med 80 % inntekt. Foreldrepengerordningen dekker inntekt opp til 6G. I 2017 tilsvarer dette ca. 561 000 kr.

Over tre år

Foreldrepermisjonen gir rett til fleksibelt uttak. De siste fire ukene av mødrekvoten, hele fedrekvoten og hele fellesperioden kan tas ut i løpet av tre år.



Foreldrepermisjon i tre deler

Fellesdelen er på 26 uker og kan deles fritt mellom mor og far. Far har selvstendig rett til fellesperioden og er ikke avhengig av at mor har rett på foreldrepermisjon. Mor må være i jobb, være sykemeldt eller ta utdanning hvis far skal bruke fellesperioden.



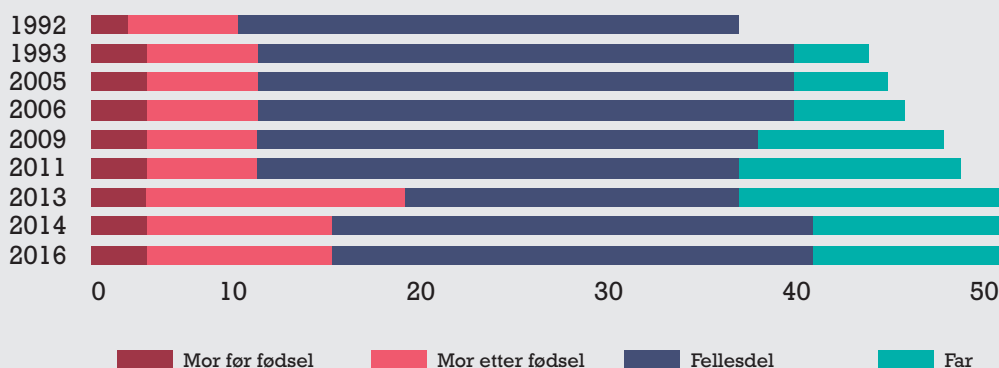
I 2017 er mødrekvoten på 13 uker, 3 uker før fødsel og 10 uker etter fødsel.



Fedrekvoten er i 2017 på 10 uker. Far har ikke selvstendig opptjeningsrett til fedrekvoten og er avhengig av at mor har rett til foreldrepermisjon.

#2 FEDREKVOTEN: FRA FIRE TIL TI UKER

Antall uker med foreldrepermisjon ved 100 % av inntekten.



Hvem er vi?

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning forsker på likestilling og likestillingsutfordringer i arbeidslivet. Forskning på foreldrepermisjon og fedrekvote har vært et viktig forskningsområde ved CORE 2016 og 2017.

#3 STOR OPPSLUTNING OM FEDREKVOTEN

95%



av småbarnsforeldre slutter opp om fedrekvoten.

80%



ønsker en fedrekvote på 10 uker eller mer.

Barnetilsynsundersøkelsen, 2010 i Bringedal, K.H. & Lappegård, T. (2012).
Likere deling av foreldrepermisjon. Samfunnsspeilet, 26 (1), 19-23.

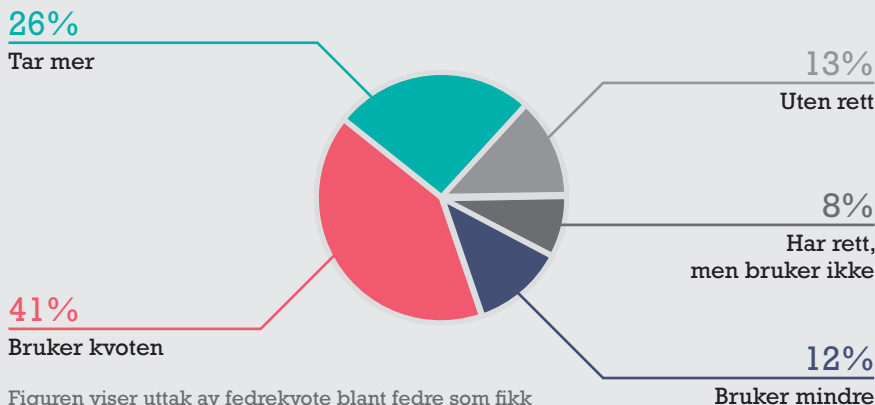
Arbeidslivets parter positive

Både arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden slutter opp om fedrekvoten og støtter en likere fordeling av foreldrepermisjonen for å fremme økt likestilling i arbeidslivet.

Intervjuer med lederne for arbeidslivets hovedorganisasjoner, Halrynjo & Teigen (2016).

#4 FEDRE TAR KVOTEN...

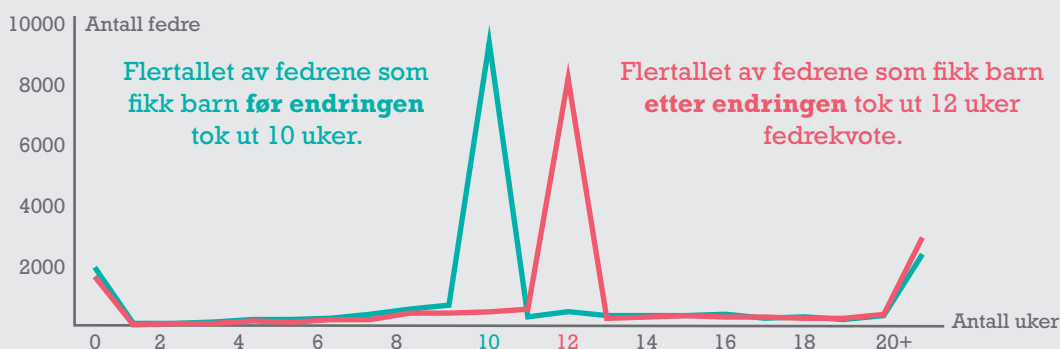
79% av fedre som fikk barn i 2011 bruker hele eller deler av fedrekvoten.



Figuren viser uttak av fedrekvote blant fedre som fikk barn i 2011. Registerbasert studie, ISF-rapport 2017:02

#5 ...MEN SJELDEN MER ENN KVOTEN

Fedrekvoten ble utvidet i 2011. I første halvdel var fedrekvoten 10 uker. I siste halvdel var fedrekvoten på 12 uker. Figuren viser at fedre tilpasser seg gjeldende lengde på fedrekvoten.



Figuren viser uttak av fedrekvote blant fedre som fikk barn i 2011. Registerbasert studie, ISF-rapport 2017:02

#6 HVORDAN BRUKES FEDREKVOTEN?

Vår intervjustudie av fedre som ikke tar hele fedrekvoten viser at fedres fravær fra jobb og hovedansvar for barn varierer:

Fravær fra jobb – med selvstendig omsorgsansvar

Far er alene med barnet og tar hovedansvaret for omsorg av barn.

Fravær fra jobb – men begrenset omsorgsansvar

Fedrekvoten tas mens barnet går i barnehage, eller mens mor har ferie / ulønnet permisjon. Far har ikke aleneomsorg for barn.



Ikke fravær fra jobb – men selvstendig omsorgsansvar

Fedre som jobber skift eller er selvstendig næringsdrivende kan ha perioder med aleneomsorg for barn i kombinasjon med jobb.

Ikke fravær fra jobb – begrenset omsorgsansvar

Fedrekvoten tas mens barnet går i barnehage, eller mens mor har ferie/ulønnet permisjon. Far har ikke aleneomsorg for barn.

#7 HVEM HAR RETT, MEN BRUKER IKKE FEDREKVOTEN?

23,2% av fedre som fikk barn i 2011 og hadde rett til kvote, tok **IKKE** hele fedrekvoten.

Fedre har mindre sannsynlighet for å ta ut hele **fedrekvoten** hvis:



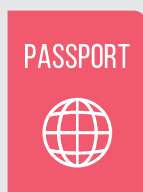
...far er født utenfor Norge



...far har lav utdanning



...far jobber i privat sektor



...mor er født utenfor Norge



...mor har lav utdanning

#8 HVORFOR BRUKES IKKE FEDREKVOTEN?

Vår intervjustudie viser to grunner:

1. Opplevd risiko i tilknytning til jobb

Bekymring for å miste goodwill, særlig dersom man er ny i jobben. Risiko for å miste ansvar, oppgaver og framtidige karrieremuligheter.

2. Problemer knyttet til NAV

Opplevelse av manglende informasjon, misforståelse, kompliserte søknadsskjemaer.

Overraskende funn: Fedre som selv har tatt lite permisjon, argumenterer sterkt for mer *tvang, mindre fleksibilitet* og *lengre kvote* for å sikre mer likestilling i arbeidsliv og familieliv.

#9 BIDRAR FEDREKVOTE TIL MER LIKESTILLING?

JÅ

Par der far tar permisjon er mer likestilte

Korrelasjonsstudier og kvalitative studier viser klare sammenhener mellom fars permisjonsbruk og foreldres tilpasning i familie- og arbeidsliv.

TJA/NEI

Vi vet ikke om innføring av fedrekvote har ført til mer likestilling

Effektstudier finner små og til dels motstridende effekter av innføring av fedrekvoten på foreldres tilpasning i familie- og arbeidsliv.

Et uttalt mål med innføringen av fedrekvoten i 1993 var ønsket om mer likestilling mellom mødre og fedre i familie- og arbeidslivet. Flere studier undersøker fedrekvotens betydning, men forskningen viser sprikende resultater:

Hvordan skal vi forstå sprikende resultater? Ulike studier med ulike metoder:

Sannsynligheten er stor for at senere arbeidsdeling er mer likestilt når far har omsorgsansvar for barnet over tid mens mor er i jobb. Det viser korrelasjonsstudier. Disse studiene kan imidlertid ikke svare på om det er fedrekvoten som fører til mer likestilling, eller om mer likestilte foreldre tar mer likedelt permisjon – eller begge deler.

Forskning som undersøker om det er selve innføringen av rett til fedrekvote som har ført til mer likestilling gir ikke entydige svar. Disse effektstudiene fanger ikke opp holdningsendringer over tid og heller ikke om – eller hvordan – fedre og mødre bruker permisjonen.

Hvor mye mor og far må dele foreldrepermisjonen for at dette skal bidra til mer likestilling senere, vet vi ikke. For å kunne svare på dette trenger vi mer kunnskap om uttak av foreldrepenger over tid og hvordan permisjonen og fedrekvoten faktisk brukes av mødre og fedre.

CORE-status: Foreldrepermisjon og fedrekvote er basert på:

Halrynjo, S. & Teigen, Mari (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kitterød, R. H.; Halrynjo, S. & Østbakken, K. M. (2017). *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?* Rapport nr: 2017:02. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

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

Halrynjo, S. & Kitterød, R. H. (2016). *Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeid- familietilpasning og velferd i Norge og Norden*. Rapport nr: 2016:07. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Kitterød, R. H. & Halrynjo, S. (2017). *Mindre spesialisering med fedrekvote? Foreldrepermisjonens potensial for å endre arbeidsdelingen blant foreldre*. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 58(3), s 311-333

For mer informasjon, kontakt:

Prosjektrådgiver Christina Stoltenberg
(christina.stoltenberg@samfunnsforskning.no)



INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING

Besøk våre nettsider:

www.samfunnsforskning.no/core