

# Pappa til (hjemme)tjeneste — hvilke fedre tar fødselspermisjon?

*En egen fedrekvote av fødselspermisjonen ble innført i 1993 med hensikt å få flere fedre til å ta del i barneomsorgen den første leveåret. Mange fedre benytter muligheten til å bruke sin eksklusive del av permisjonen, men få deler permisjonstiden som er felles for begge foreldrene. I en analyse av hva som påvirker fars bruk av fødselspermisjonen, finner vi at hvor foreldrene jobber, er viktig for hvorvidt far tar permisjon: Jobber mor innenfor næringen helse og sosiale tjenester og undervisning, har det en negativ effekt på fars bruk av permisjon, mens det har en positiv effekt om far jobber i de samme næringene.*

Norsk familiepolitikk har arbeidet for likestilling mellom foreldre, både i forhold til barneomsorg og i forhold til økonomisk forsørging. Fødselspermisjonsordninger har blitt introdusert som et resultat av økt kvinnelig arbeidsdeltakelse, og med det formål å gi mødre mulighet til å komme tilbake til arbeid etter en fødsel. Siden 1993 har norske fedre hatt en egen del av fødselspermisjonen som ikke kan overføres til mødrene. En av intensjonene ved å styrke fedrenes rettigheter, var å påvirke forhandlingene i hjemmet om hvordan hele fødselspermisjonen skal deles mellom foreldrene (NOU 1995:27).

Til tross for at fødselspermisjonen gir mor og far like muligheter til å dele permisjonstiden likt mellom seg, blir majoriteten av fødselspermisjonstiden brukt av mor (Rikstrygdeverket 2003). Et sentralt spørsmål er hvorfor ikke flere fedre tar lengre permisjon. For å finne svar på dette, er det nødvendig å ha kunnskap om hvilke forhold som påvirker fedres bruk av fødselspermisjon. Tidligere analyser fra Norge og Sverige har vist at foreldrenes avgjørelse av hvordan delingen av permisjonen skal være, kan ses som et resultat av to forhandlingsprosesser: En mellom mor og far om hvor lang mors permisjon skal være — og en mellom far og hans arbeid (Sundström og Duvander 2002, Brandth og Kvande 1999, Brandth og Kvande 2001).

## Fedrekvoten

I 1993 ble fødselspermisjonstiden forlenget til 42 eller 52 uker med henholdsvis 100 prosent og 80 prosent lønnskompensasjon. Samtidig med denne utvidelsen ble fire uker av stønadsperioden forbeholdt fedrene. Dersom faren ikke benytter disse ukene, vil de normalt falle bort. Både moren og faren må ha opptjent rett til fødselspenger, og moren må ha arbeidet minst halv stilling, for at faren skal kunne ta ut fedrekvoten. Under fedrekvoten blir fars fødselspenger beregnet i forhold til mors stillingsdel før fødselen. Siden 2000 har fødselspenger for permisjon som far tar ut over fedrekvoten, vært basert på egen opptjening uavhengig av om moren har opptjent rett. Det avgjørende er imidlertid hva moren gjør etter fødselen. Faren får fødselspenger basert på egen opptjening og stillingsdel dersom moren etter fødselen går ut i arbeid, tar offentlig godkjent utdanning på heltid, eller kombinerer arbeid og godkjent utdanning som i sum gir heltid.

Kilde: Barne- og Familiedepartementet.

---

Trude Lappegård

---

Trude Lappegård er forsker i Statistisk sentralbyrå,  
Seksjon for demografi og levekårsforskning  
(trude.lappegard@ssb.no).

**Forløpsdatabasen-trygd (FD-trygd)**

Analysene i denne artikkelen er basert på registerdata, FD-trygd, fra perioden 1993-1998. FD-trygd er en forløpsdatabase tilrettelagt i Statistisk sentralbyrå. Databasen har opplysninger tilbake til 1992 og blir oppdatert årlig. Til denne analysen har vi kun opplysninger til og med 1998. Fra databasen har vi opplysninger om en rekke områder, som demografi, utdanning, arbeidsdeltakelse og inntekt. For nærmere beskrivelse av hvilke opplysninger som er med i FD-trygd, se Akselsen mfl. 2000.

**Tabell 1. Prosent fedre med minst en permisjonsdag av alle fedre med rett til fødselspermisjon og gjennomsnittlig antall dager brukt av fedre som tok permisjon. 1993-2000**

	Prosent fedre med fødselspermisjon	Gjennomsnittlig antall dager brukt av fedre
1993 .....	4	39
1994 .....	33	23
1995 .....	57	24
1996 .....	61	24
1997 .....	75	24
1998 .....	85	24
1999 .....	85	24
2000 .....	85	23

Kilde: Rikstrygdeverket.

I denne artikkelen ser vi på andelen av fødselspermisjonsdager brukt av far (i prosent). For å se nærmere på hvilke fedre som tar lengre permisjon, har vi kontrollert for ulike faktorer (se boks Om analysen). Ikke alle kvinner har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon (jf. Danielsens og Lappegårds artikkel i dette nummeret av SSP), og er dermed ikke med i denne analysen. I analysen er til sammen 181 987 barn og deres foreldre med.

**Deling av fødselspermisjon**

Siden fedrekvoten ble innført i 1993, er det stadig flere fedre som benytter denne rettigheten. Tabell 1 viser at i 2000 var det hele 85 prosent av alle fedre som hadde rett til fødselspermisjon som tok permisjon. Av dem som benytter seg av muligheten til å ta permisjon, er det imidlertid små endringer i hvor mye permisjon som benyttes.

I resultatene fra analysen som er vist i tabell 2 (se bak i artikkelen) finner vi at fødselsår har en positiv effekt på om fedre tar fødselspermisjon, noe som ikke er et resultat av at fedre tar mer permisjon, men i hovedsak et resultat av at flere fedre tar permisjon overhode.

Generelt er par mer likestilte før de får barn, og kjønnsrollene blir mer definerte når de blir foreldre. I tidsbruksundersøkelsen finner en at kvinner i større grad enn menn reduserer arbeidstiden når de får barn. Småbarnsmødre bruker halvparten så mye tid på lønnet arbeid som det småbarnsfedre gjør, noe som er betydelig lavere enn kvinner i andre deler av livsløpet. Tiden småbarnsfedre bruker på husarbeid, representerer rundt 62 prosent av tiden småbarnsmødre bruker, noe som også er betydelig lavere enn blant menn i andre deler av livsløpet (Kitterød 2002a). I utgangspunktet kunne en dermed tenke at barnets rekkefølge i søskenflokk (paritet) har en negativ effekt på at fedre tar permisjon, siden balansen mellom kjønnene blir mer ulik i husarbeid når par får barn. Analysen viser at førstegangs-fedre bruker en større del av permisjonen enn det andregangsfedre gjør, som igjen bruker en større del enn tredjegangsfedre. Forskjellen mellom andre- og tredjegangsfedre er imidlertid ikke statistisk holdbar. Dette betyr at den største forskjellen finner en mellom førstefødte og senere barn, noe som stemmer godt med bildet fra tidsbruksundersøkelsen som viser at kjønnsrollene blir mer spesialisert etter at en blir foreldre (Kitterød 2002a).

Fars alder er viktigere enn mors alder for fars bruk av fødselspermisjon. Sammenligner vi mors alder, er den ikke statistisk holdbar, mens fars alder har en statistisk holdbar positiv effekt. Dette resultatet kan være en indikasjon på at far har individuelle preferanser i forhold til bruk av fødselspermisjon som har sammenheng med hans alder.

Hvis foreldrene er gift, er det også en større sannsynlighet for at far tar mer permisjon enn om de var samboende<sup>1</sup>. Ekteskap og samboerskap er blitt mer likestilt i løpet av 1990-tallet, så det er derfor noe overraskende at det er forskjeller. Tidligere undersøkelser har vist at barn med samboende foreldre har større risiko for å oppleve at foreldrene skiller seg enn barn med gifte foreldre (Texmon 1999). Det kan dermed argumenteres for at gifte fedre investerer mer i sine barn og dermed tar mer fødselspermisjon.

Hvorvidt far har innvandrerbakgrunn er viktigere enn hvorvidt mor har innvandrerbakgrunn for fars bruk av fødselspermisjon. Hvis far har innvandrerbakgrunn, har det en negativ effekt på hans bruk av permisjon. Tidligere

analyser har vist at familiedanningsmønstre og fruktbarhetsmønstre blant innvandrere kan være svært forskjellige fra de hos ikke-innvandrere (Lappegård 2000). At det kun er fars innvandrerbakgrunn som har betydning, er også en indikasjon på at fars avgjørelse rundt bruk av fødselspermisjon, er avhengig av hans preferanser.

### Forhandle med mor

Fars bruk av fødselspermisjon avhenger av mor, både hennes opptjeningsrettigheter (inntil 2000) og hennes villighet til å dele permisjonen. Resultatene fra analysen viser at fars bruk av fødselspermisjon øker:

- når den korteste permisjonen (42 uker med 100 prosent lønnskompensasjon) benyttes
- når mors utdanning øker
- når mors inntekt øker
- jo mer likestilt mor og far er i inntekt
- når mor ikke jobber deltid
- når mor ikke jobber innefor næringen helse og sosial service.

Som vi ser i artikkelen til Danielsen og Lappegård (2003), har det skjedd en endring i andelen som velger ordningen som gir mulighet for lengst mulig permisjon. Siden det er mødrene som tar hoveddelen av permisjonen, vil en kunne anta at når foreldrene velger ordningen som gir full lønnskompensasjon i 42 uker, er det en indikasjon på at mødrene ønsker å komme tilbake til arbeid så raskt som mulig. Noe som også kan bety at de i større grad oppfordrer far til å ta permisjon.

Inntil 2000 var fars permisjonsrettigheter fullstendig avhengig av mors permisjonsrettigheter. Etter dette er far fortsatt avhengig av mors permisjonsrettigheter når det gjelder fedrekvoten, mens de har fått selvstendige opptjeningsrettigheter for det som går utover fedrekvoten. I praksis betyr det at fedrene i stor grad er avhengig av mor for å kunne ta permisjon. Analysen gjelder imidlertid før regelendringen, og det er derfor ikke overraskende at mødre som jobber deltid, har en negativ effekt på fars bruk av permisjonen. Når mor jobber deltid, vil verken mor eller far få fulle permisjonsrettigheter. De økonomiske konsekvensene for far kan bli for store når mor jobber deltid, slik at familien ikke har råd til at far tar permisjon selv om den skulle ønsket det. Hvorvidt dette slår annerledes ut nå som far har delvis egen opptjeningsrett, eller hvordan det blir hvis far får fullstendig egen opptjeningsrett, er usikkert. En mulig antakelse er at kvinner som jobber deltid, er mer familieorienterte enn kvinner som jobber heltid, og at de ønsker å ha mest mulig av permisjonen selv, uavhengig av hvilken mulighet far har til å ta permisjon. Dette er imidlertid et interessant tema for fremtidige analyser.

At mors inntekt har en positiv effekt på fars bruk av fødselspermisjon, kan ses i sammenheng med at menn generelt tjener mer enn kvinner, så hvis mors inntekt er høy, vil fars permisjon ha mindre betydning for den totale familieinntekten. Det kan også argumenteres for at kvinner med høy inntekt har en sterkere tilknytning til arbeidsmarkedet, og av den grunn ønsker å returnere til jobb raskere etter en fødsel enn kvinner med lavere inntekt. Resultatene i analysen viser også at likestilling i inntekt mellom mor og far har en positiv effekt på fars bruk av permisjon, selv om effekten blir negativ når mors inntekt overstiger fars.

### Om analysen

Den avhengige variabelen ble laget ved at antall dager av fødselspermisjonen brukt av mor og far for hvert barn, ble summert opp. Dødfødte, flerfødsler, barn hvor foreldre var døde eller emigrerte ble ekskludert fra analysen. Det ble gjort en multivariat analyse med utgangspunkt i en Tobit-modell. Siden en del fedre ikke tar noe fødselspermisjon vil den avhengige variabelen vår ha en stor andel med verdien null (venstre-sensurerte data). Tobit-modellen er en avansert form for lineær regresjon som tar hensyn til dette. Resultatene fra analysen gir oss både effekten av sannsynligheten for at far tar permisjon overhode og effekten av hvor mye permisjon han tar, betinget av at han tar permisjon. Tobit-estimatene viser i hvilken grad de ulike faktorene har større eller mindre effekt for fars bruk av permisjon i forhold til referansegruppen.

Fra den økonomiske litteraturen finner en argumenter for at kvinner som har investert mer i utdanning enn andre kvinner, vil vie mer av tiden sin til lønnet arbeid, siden både inntekts- og karrieremulighetene øker, og at de dermed har høyere preferanser for kortere avbrudd i jobbkarrieren sin. Fra et forhandlingsperspektiv vil en kunne argumentere for at kvinner med høyere utdanning øker sin forhandlingsstyrke gjennom å øke sine relative ressurser (som høyere karrieremuligheter, høyere inntekt), og dermed kan forhandle seg til mer lik fordeling av husarbeid (Aldous mfl. 1998). Tidlige undersøkelser har vist at utdanningsnivå har en positiv effekt på likestilling mellom foreldre, både i forhold til holdninger (Bernhardt 2000) og deling av hjemmearbeid (Kitterød 2002b).

Analysen viser noen interessante sammenhenger mellom hvilken næring mor jobber innenfor og fars bruk av fødselspermisjon. Hvis mor jobber innenfor næringen helse og sosiale tjenester, har det mest negativ effekt på fars bruk av permisjon. Sannsynligheten for at far tar permisjon, er høyest blant fedre hvor mor jobber innenfor næringene primærnæring, offentlig forvaltning, forskning og interesseorganisasjoner, samt produksjon. Næringer som helse og sosiale tjenester og undervisning blir gjerne trukket frem i beskrivelser av kvinnevennlige jobber. Det er dermed et paradoks at denne typen jobber er et hinder for likestilling mellom foreldre i deling av fødselspermisjonen.

### **Forhandle med jobben**

I tillegg til at fars bruk av fødselspermisjon avhenger av mors situasjon og ønsker, vil hans del av permisjonen også avhenge av hans arbeidsforhold. Ofte må far forhandle med arbeidsgiver når han ønsker å ta mer enn fedrekvoten. Holdninger til at fødselspermisjonen ikke er en felles permisjon som kan deles mellom foreldrene, men mer mors rettighet, finner en også blant arbeidsgivere. Fra tidligere undersøkelser er det blitt vist at fedre som tar mest permisjon, mener at dette er det viktig å gjøre, uavhengig av deres arbeidsgiver, mens andre fedre opplever forholdet til jobben som et hinder for å ta mer permisjon (Brandth og Kvande 1999).

Resultatene fra analysene viser at fedrenes del av fødselspermisjonen øker når deres utdanningsnivå øker, deres inntekt øker og når de jobber innenfor næringene helse og sosiale tjenester og undervisning. På samme måte som mors utdanning har en positiv effekt på fars bruk av permisjon, har også fars utdanning en positiv effekt. Også fars inntekt har en positiv effekt, men mors inntekt har en større positiv effekt enn fars. Dette må ses i sammenheng med at fars permisjonsrettigheter har vært helt avhengig av mors opp-tjente permisjonsrettigheter.

Fedre som jobber innenfor næringene helse og sosiale tjenester og undervisning, har høyere sannsynlighet for å ta permisjon enn fedre som jobber innenfor andre næringer. Dette kan ses i sammenheng med at dette er næringer som kan knyttes til kvinnevennlige jobber hvor det kan være enklere å kombinere barneomsorg og arbeid. Menn som ønsker å ta permisjon, kan få mer støtte av arbeidskollegaer og arbeidsgivere til dette innenfor disse næringene, enn menn som jobber innenfor andre næringer, siden dette er næringer som generelt knyttes til jobber som gir gode muligheter for å kombinere barneomsorg med arbeid.

## Da pappa kom hjem

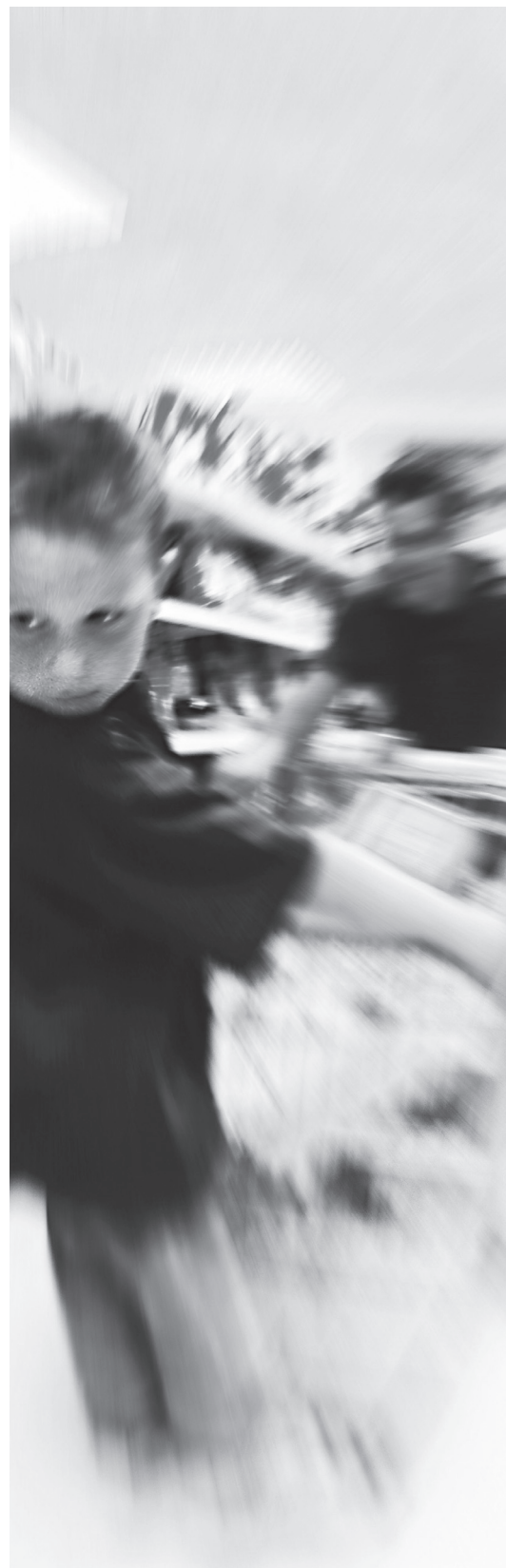
Siden innføringen av fedrekvoten i 1993, tar flere fedre fødselspermisjon, men de som tar permisjon tar ikke lengre permisjon enn før. Fortsatt er det mødrene som tar hoveddelen av permisjonstiden. Fars andel av permisjonstiden øker når barnet er førstefødt, fars alder øker, far er gift og han ikke har innvandrerbakgrunn. Fars bruk av permisjon avhenger av hans preferanser. Forhandlingsprosessen mellom mor og far om hvor mye av permisjonstiden mor skal ha, er i stor grad et spørsmål om når hun ønsker å gå tilbake til jobb. Fedre som ønsker å ta fødselspermisjon, er avhengig av mor, både når det gjelder hennes opptjente permisjonsrettigheter og hennes villighet til å dele permisjonen. Fedre har større sannsynlighet for å ta mer permisjon når den korteste permisjonsordningen velges, mor har høyere utdanning, mors inntekt øker, det er likestilling i inntekt mellom mor og far, mor jobber fulltid og hun ikke jobber innenfor næringen helse og sosiale tjenester.

Forhandlingsprosessen mellom foreldrene om hvor lang mors permisjonstid skal være, er både et resultat av økonomiske ressurser hos foreldrene og deres holdninger knyttet til likestilling. Det er økonomiske forhold som det må tas hensyn til når en skal bestemme hvordan fødselspermisjonstiden skal deles. Så lenge fars permisjonsrettigheter er helt eller delvis avhengig av mors opptjente rettigheter, vil mødre som jobber deltid være et hinder for fedres bruk av permisjon.

Forhandlingsprosessen er også et resultat av holdninger knyttet til likestilling. Det kan synes som om det har etablert seg holdninger om at fødselspermisjonen ikke er en felles rettighet for både mor og far, men mer mors rettighet. Forhandlingsprosessen er ikke bare påvirket av mors holdninger, men også av mer generelle holdninger i forhold til likestilling hos begge foreldrene. Det kan argumenteres for at holdninger og verdier knyttet til likestilling påvirker holdninger knyttet til deling av husarbeid og barneomsorg. Egalitære holdninger vil dermed kunne gi større del av permisjonen til far.

En sjenerøs familiepolitikk har gjort det mulig for kvinner å både forfølge en yrkeskarriere og å få barn, og dermed mer likestilling i økonomisk forsørging. Gjennom å introdusere fedrekvoten har de norske myndigheter ønsket å påvirke forhandlingsprosessen om hvordan hele fødselspermisjonen skal deles. En kan si at ordningen har vært en suksess i forhold til at flere fedre deltar i barneomsorgen i barnets første leveår, men den har vært mislykket i forhold til å få flere fedre til å være lenger hjemme og dermed få mer likestilling mellom foreldrene i barneomsorgen.

Det er et komplekst bilde hvor flere ulike mekanismer påvirker forhandlingsprosessen mellom mor og far i hvordan fødselspermisjonen skal deles. Økonomiske ressurser, både økonomiske og jobbrelaterte forhold, ser ut til å påvirke foreldrenes avgjørelse om hvordan dele permisjonen. Å gi fedre fullstendig uavhengig opptjeningsrettigheter, ikke bare delte, er et viktig og riktig steg for å få fedre til å bruke mer av permisjonstiden. Suksessen med fedrekvoten, i betydning at flere fedre bruker sin eksklusive rett, viser at insentiver fra myndighetene påvirker holdninger i forhold til at far tar permisjon overhode. Hvis målsettingen er å få flere fedre til å ta mer permisjon, synes det fornuftig å reservere mer av den totale permisjonen til fedre-



I Vi har ikke eksakte opplysninger om foreldrene er samboende. I denne analysen er kun barn hvor begge foreldrene er registrert inkludert, og i barnets første leveår vil foreldrene i stor sannsynlighet bo sammen.

kvoten, noe svært mange fedre også ønsker (jf. Pettersens artikkel i dette nummeret av SSP). I tillegg må flere arbeidsgivere anerkjenne at også fedre ønsker å ta fødselspermisjon, også utover fedrekvoten, samtidig som mødrene må være villig til å "gi fra seg" mer av permisjonstiden til fedrene.

## Referanser

- Akselsen, A., G. Dahl, J. Lajord og Ø. Sivertstøl (2000): *FD-trygd. Variabelliste*, Notater 2000/70, Statistisk sentralbyrå.
- Aldous, J., G. M. Mulligan, og T. Bjarnason, (1998): "Fathering over Time: What makes the Difference?" *Journal of Marriage and the Family*, **60**:809-820.
- Bernhardt, E. (2000): "Familj och karriär". *VälfärdsBulletinen*, **4**: 4-5, Statistiska centralbyrå.
- Brandth, B. og E. Kvande (1999): "Refleksive fedre", i A-M. Jensen, E. Backe-Hansen, H. Bache-Wiig og K. Heggen (red.): *Oppvekst i barnets århundre*, Ad Notam Gyldendal: Oslo.
- Brandth, B. og E. Kvande (2001): "Flexible Work and Flexible Fathers", *Work, Employment & Society*, **15**:251-267.
- Danielsen, K. og T. Lappegård (2003): "Tid er viktig når barn blir født - om ulik bruk av lønnet fødselspermisjon", *Samfunnspeilet* 5, 2003, Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, R. H. (2002a): "Store endringer i småbarnsforeldres dagligliv". *Samfunnspeilet*, 4-5, 2002:14-31, Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, R. H. (2002b): "Utdanning og ulikhet? En diskusjon av utdanningsnivåets betydning for deling av husarbeid blant småbarnsforeldre". *Sosiologisk Tidsskrift*, **3**:179-208.
- Lappegård, T. (2000): "New fertility trends in Norway". *Demographic Research* Vol. 2/3 ([www.demographic-research.org/Volumes/Vol2/3](http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol2/3)).
- NOU 1995:27: "Pappa kom hjem". Oslo, Statens forvaltningstjeneste.
- Pettersen, S. V. (2003): "Halvparten av fedrene vil ha lengre kvote" *Samfunnspeilet* 5, 2003, Statistisk sentralbyrå.
- Rikstrygdeverket (2003): Folketrygden. *Nøkkel tall 2002*, 01/2003.
- Sundstöm, M. og A-Z. E. Duvander (2002): "Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden", *European Sociological Review*, **18**:433-447.
- Texmon, I. (1999): "Samliv i Norge mot slutten av 1900-tallet. En beskrivelse av endring og mangfold", vedlegg i NOU 1999:25 "Samboere og samfunnet". Oslo: Statens forvaltningstjeneste.

Tabell 2. Fars bruk av fødselspermisjonen. Tobit-estimater			
		Tobit-estimater <sup>1</sup>	
Fødselsår	1993	-13,69	
	1994	-5,71	
	1995	-1,71	
	1996	-0,53	
	1997 (ref.)		
Barnets paritet	1. barnet	0,53	
	2. barnet (ref.)		
	3. barnet +	<b>0,13</b>	
Mors alder ved fødsel		<b>0,10</b>	
Mors alder ved fødsel kvadrert		<b>-0,003</b>	
Fars alder ved fødsel		1,04	
Fars alder ved fødsel kvadrert		-0,02	
Sivil status	Gift	0,91	
	Samboer (ref.)		
Fars opprinnelsesland	Innvandrerbakgrunn	-3,52	
	Ikke innvandrerbakgrunn (ref.)		
Mors opprinnelsesland	Innvandrerbakgrunn	<b>-0,21</b>	
	Ikke innvandrerbakgrunn (ref.)		
Permisjonslengde	42 uker (ref.)		
	52 uker	2,55	
Mors inntekt i fødselsår NOK 10 000		0,52	
Mors inntekt kvadrert		-0,002	
Fars inntekt i fødselsår NOK 10 000		0,02	
Fars inntekt kvadrert		-0,00	
Mors andel av fars inntekt	- 25 prosent (ref.)		
	26-50 prosent	2,68	
	51-75 prosent	4,82	
	76-100 prosent	5,73	
	over 100 prosent	-3,69	
Mors utdanningsnivå	Grunnskole (ref.)		
	Videregående skole	1,14	
	Universitet/høgskole - lavere grad	1,73	
	Universitet/høgskole - høyere grad	4,06	
Fars utdanningsnivå	Grunnskole (ref.)		
	Videregående skole	2,15	
	Universitet/høgskole - lavere grad	2,19	
	Universitet/høgskole - høyere grad	2,58	
Næring mor jobber innenfor	Primær	5,89	
	Produksjon	1,96	
	Privat service	2,10	
	Finansiell tjenesteyting	1,67	
	Undervisning	1,22	
	Helse og sosial service (ref.)		
	Offentlig adm., forskning, interesseorg.	2,22	
	Kulturell tjenesteyting	<b>1,11</b>	
	Primær	<b>-0,26</b>	
	Produksjon	<b>0,42</b>	
Næring far jobber innenfor	Privat service	-0,90	
	Finansiell tjenesteyting	-1,21	
	Undervisning	1,35	
	Helse og sosial service (ref.)		
	Offentlig adm., forskning, interesseorg.	<b>0,19</b>	
	Kulturell tjenesteyting	<b>-0,80</b>	
	Deltid	-1,17	
	Fulltid (ref.)		
	Konstant		-31,61
	Antall observasjoner		181 987

<sup>1</sup> Tall uthevet i kursiv = ikke signifikante.