

Tid er viktig når barn blir født – om ulik bruk av lønnet fødselspermisjon

Majoriteten av norske kvinner har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon, men noen grupper skiller seg ut som større brukere enn andre. Generelt kan en si at dette gjelder første- og andregangsfødende, kvinner mellom 30-34 år, kvinner uten innvandrerbakgrunn, kvinner som ikke studerer og kvinner med høyere utdanning. Mye tyder på at tidsaspektet er viktigere enn det økonomiske aspektet for hvilken ordning som velges. Kvinner ser på fødselspermisjonen som et velferdsgode, og velger ordning ut fra hva som gir mest tid med barnet det første året.

*Kirsten Danielsen og
Trude Lappegård*

Gjennom en sjenerøs fødselspermisjonsordning bidrar den norske velferdsstaten til at kvinner både kan ha en yrkeskarriere og få barn. Hensikten med den norske fødselspermisjonsordningen har vært å bygge bro mellom barneomsorgen og yrkesdeltakelsen. Fødselspermisjonsordningen skal sikre at yrkesaktive kvinner kan vende tilbake til jobb etter endt permisjon, samt bidra til at menn i større grad tar del i omsorgen for barnet den første tiden etter fødselen (NOU 1996:13). Lønnet fødselspermisjon blir gitt alle som oppfyller kravet om å ha vært tilknyttet yrkeslivet en viss periode før fødselspermisjonstiden begynner. I Norge er andelen kvinner i arbeidsstyrken høy, noe som innebærer at svært mange norske kvinner har opparbeidet seg permisjonsrettigheter når de får barn. Den nordiske velferdsstaten blir gjerne trukket frem som et godt eksempel på hvordan familiepolitiske ordninger gjør det mulig for kvinner å kombinere barneomsorg og yrkesdeltakelse. Fruktbarheten generelt i Europa har vært synkende de siste tiårene, men norske kvinner ligger godt over gjennomsnittet. I tillegg til at fruktbarheten er relativt høy i Norge, er også kvinneandelen på det norske arbeidsmarkedet høyere enn i mange andre europeiske land. Kvinners mulighet til å kombinere barneomsorg med yrkeskarriere varierer innenfor ulike velferdsstater, og den norske fødselspermisjonsordningen blir gjerne trukket frem som en av verdens beste.

Kvinner som har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon, har i prinsippet tre ulike alternativer å velge mellom. De kan velge lang fødselspermisjon, som vil si permisjon i 52 uker med 80 prosent lønnskompensasjon, eller de kan velge kort fødselspermisjon, som vil si 42 uker permisjon med 100 prosent lønnskompensasjon. De kan også velge tidskonto, som vil si at de har mulighet til å forlenge fødselspermisjonsperioden utover ett år ved å jobbe deltid. I 2002 var det kun 2,2 prosent av alle som mottok fødselspenge som brukte tidskontoordningen, og vi vil derfor se bort fra denne ordningen her. Fødselspermisjonen (med unntak av en "mødrekvote" på ni uker og en "fedrekvote" på fire uker) kan i prinsippet deles likt mellom foreldrene. Det er imidlertid svært få fedre som benytter mer permisjon enn sine fire eksklusive uker (Rikstrykdeverket).

I denne artikkelen skal vi se nærmere på to forhold. Det ene er hvilke kvinner som har rett til lønnet fødselspermisjon og hvilke kvinner som har opparbeidet seg en slik rettighet. Det andre vi skal se nærmere på, er hvilke forskjeller det er mellom kvinner som velger de to ulike ordningene med

Kirsten Danielsen er prosjektmedarbeider i HELTEF, Stiftelse for helsetjenesteforskning (kdan@heltef.no).

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

kort eller lang fødselspermisjon. Artikkelen er basert på den empiriske delen i Kirsten Danielsens hovedoppgave "Likestilling når barn blir født? – en sammenligning av kvinner med og uten rett til lønnet fødselspermisjon, og kvinner som velger ulike fødselspermisjonsordninger" (Danielsen 2003).

Det er brukt to datakilder i artikkelen. Data som viser utviklingen over tid er hentet fra Rikstrygdeverkets løpende statistikk, mens data som viser variasjoner mellom grupper av kvinner, er hentet fra FD-trygd (se boks om Forløpsdatabasen-trygd), og er basert på data fra 1997. Dette er noen år gamle tall, men det er liten grunn til å tro at det har skjedd vesentlige endringer som har påvirket variasjonen mellom grupper av kvinner. I dette året ble det født rundt 59 000 barn. For å gjøre tallene mest mulig sammenlignbare, ble flerfødsler, utvandrede og personer med mange inkonsistente opplysninger sensurert bort. Dette gjorde at 49 635 kvinner inngikk i analysen.

Tre av fire med rett til lønnet fødselspermisjon

Det har siden utvidelsen av fødselspermisjonsordningen i 1993 vært en stabil andel kvinner som har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon. I dag har tre av fire rett til slik permisjon. Den stabile andelen kvinner som tar lønnet fødselspermisjon, har sammenheng med at andelen kvinner i arbeidsstyrken har vært stabil.

Selv om majoriteten av norske kvinner har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon, er det forskjeller mellom grupper av kvinner i hvor stor denne andelen er. Det kan være ulike grunner til at noen ikke har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon gjennom deltakelse i yrkeslivet. Noen kan være under utdanning og av den grunn ikke hatt mulighet til å opparbeide seg rettigheter. Kvinner vil også ha ulike preferanser når det gjelder familieliv og yrkeskarriere.

Figur 1 viser at andelen som har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon, var nesten like stor blant førstegangsfødende og kvinner som fikk sitt andre barn, mens andelen var en del lavere blant kvinner som fikk sitt tredje barn. Det var altså en lavere andel kvinner som oppfylte kravene til fødselspermisjonsrettigheter blant dem som fikk sitt tredje barn enn blant dem som fikk sitt første og andre barn. Dette kan ha sammenheng med at flere har valgt å gå ut av yrkeslivet når de har fått flere barn, eller de kan ha jobbet så lite at de ikke har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon.

Andelen som har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon, varierer også etter kvinnens alder. Den er størst blant kvinner i aldersgruppen

Forløpsdatabasen-trygd (FD-trygd)

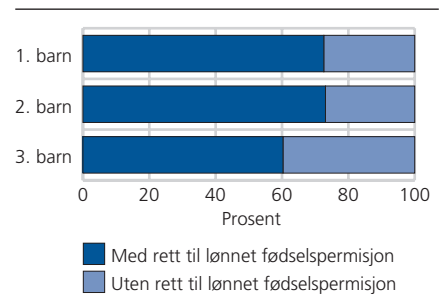
Analysene i denne artikkelen er basert på registerdata, FD-trygd, fra perioden 1993-1998. FD-trygd er en forløpsdatabase tilrettelagt i Statistisk sentralbyrå. Databasen har opplysninger tilbake til 1992 og blir oppdatert årlig. Til denne analysen har vi kun opplysninger til og med 1998. Fra databasen 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.

Fødselspenger

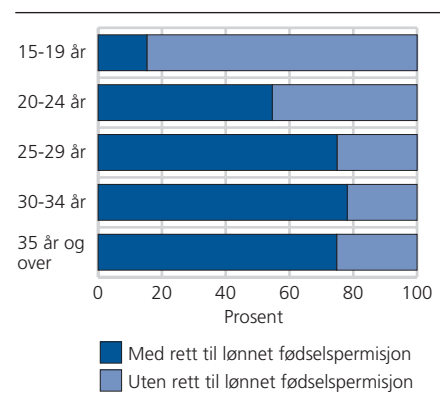
Fødselspengeperioden er enten 52 uker med 80 prosent lønnskompensasjon eller 42 uker med 100 prosent lønnskompensasjon, om en ikke velger tidskontoordningen. Hoveddelen av fødselspermisjonen kan deles likt mellom foreldrene, men mor har en egen mødrekvote og far en egen fedrekvote – tre uker før fødselen og seks uker etter fødselen er forbeholdt mor og fire uker er forebeholdt far. Grunnlaget for å motta fødselspenger er knyttet til yrkesdeltakelse, og for å ha rett til fødselspenger må moren ha vært yrkesaktiv i minst seks av de ti siste månedene før stønadperioden begynner, samt ha en inntekt som på årsbasis ikke er mindre enn halve grunnbeløpet. For at faren skal ha rett til fødselspenger, må han ha vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i seks av de siste ti månedene før hans del av stønadperioden. Dette gjelder imidlertid ikke for fedrekvoten som fortsatt er knyttet til mors opptjeningsrettigheter.

Kilde: Barne- og familiedepartementet.

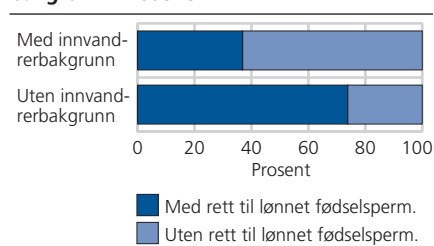
Figur 1. Andel kvinner med og uten rett til lønnet fødselspermisjon, etter første, andre og tredje fødsel. Prosent



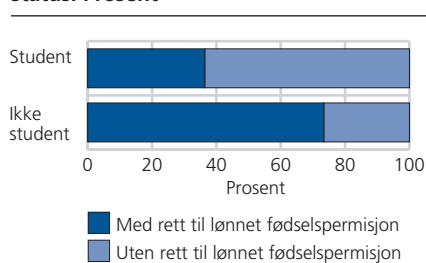
Figur 2. Andel kvinner med og uten rett til lønnet fødselspermisjon, etter alder. Prosent



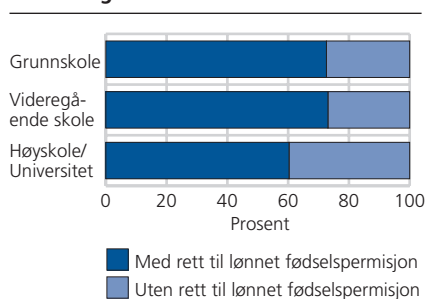
Figur 3. Andel kvinner med og uten rett til lønnet fødselspermisjon, etter innvandrerbakgrunn. Prosent



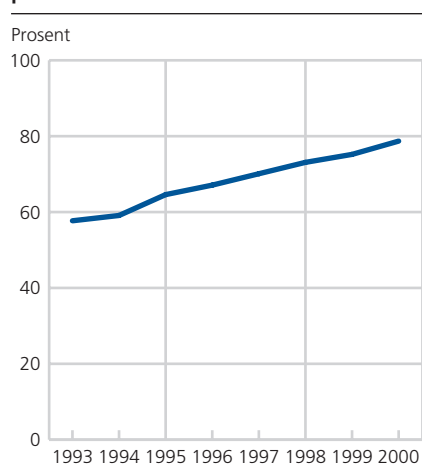
Figur 4. Andel kvinner med og uten rett til lønnet fødselspermisjon, etter studentstatus. Prosent



Figur 5. Andel kvinner med og uten rett til lønnet fødselspermisjon, etter utdanning. Prosent



Figur 6. Andel kvinner som velger ordningen med 52 uker permisjon med 80 prosent lønn



Kilde: Rikstrygdeverket.

30-34 år, mens den er lik for kvinner i aldersgruppene 25-29 år og de over 35 år (figur 2). At andelen er lavest blant de yngste, må ses i sammenheng med at mange av de unge vil være under utdanning når de får barn.

Hvorvidt kvinnene er gift eller ikke, har liten betydning for andelen som har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon. Det er derimot store forskjeller mellom kvinner med og uten innvandrerbakgrunn (figur 3). Til kvinner med innvandrerbakgrunn regnes kvinner som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre, og personer født i Norge av to utenlandske foreldre. Blant kvinner med innvandrerbakgrunn er det kun litt over en tredjedel av kvinnene som har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon. Det er imidlertid viktig å understreke at kvinner med innvandrerbakgrunn er en lite homogen gruppe sammensatt av mennesker fra nærmere 200 forskjellige nasjonaliteter. Kvinner fra vestlige land vil i større grad være mer lik kvinner uten innvandrerbakgrunn enn kvinner fra ikke-vestlige land. Mange kvinner fra ikke-vestlige land velger et mer tradisjonelt familiemønster og deltar dermed ikke i yrkeslivet på samme måte som kvinner uten innvandrerbakgrunn (Lappegård 2001).

Som figur 4 viser, er det naturlig nok en høyere andel som ikke har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon blant dem som er registrerte som studenter enn dem som ikke er det. Det er en del forskjeller i utdanningsnivå mellom dem som har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon og dem som ikke har det (figur 5). Blant dem uten utdanning utover grunnskolen er det noe under halvparten som har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon, mens det blant dem med utdanning på høgskole- og universitetsnivå var nærmere 90 prosent.

Så langt har vi sett at selv om majoriteten av norske kvinner opparbeider seg rett til lønnet fødselspermisjon, er det forskjeller mellom grupper av kvinner, og noen grupper skiller seg ut som større brukere enn andre. Generelt kan en si at dette gjelder første- og andregangsfødende, kvinner mellom 30-34 år, kvinner uten innvandrerbakgrunn, kvinner uten studenttilknytning og kvinner med høyere utdanning. Lønnet fødselspermisjon er direkte knyttet til yrkesdeltakelse, og det vil være forskjeller mellom kvinner i ulike livsfaser i hvor sterk denne tilknytningen er (jf. studenter), og det vil være forskjeller mellom grupper av kvinner i hvor sterk yrkestilknytning de ønsker å ha.

Flere velger lang fødselspermisjon

Gjennom hele 1990-tallet har andelen kvinner som har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon vært stabil, men i samme tidsperiode har det skjedd endringer i hvilken ordning som velges. I 1993 var det 57,7 prosent som valgte ordningen som ga mulighet til å være hjemme et helt år med redusert lønn. Frem til 2000 økte denne andelen med hele 21 prosentpoeng til 78,7 prosent (figur 6). At stadig flere velger ordningen som gir mulighet for lengst mulig permisjon, kan ha sammenheng med flere forhold. Det kan ha sammenheng med at det har blitt mer akseptert å ta et lenger avbrekk fra yrkeslivet i forbindelse med en barnefødsel, og at mange oppfatter at det å være lengst mulig hjemme, er det beste for barnet. Det kan også ha sammenheng med at flere har råd til å være borte fra jobben et helt år med redusert lønn, og at det er begrenset tilbud om barnepass for barn under ett år i Norge.

Hvilken ordning som velges, kan variere mellom ulike grupper kvinner, både i forhold til hva som er økonomisk hensiktsmessig og hva som er tidsmessig gunstig. Figur 7 viser at hvorvidt kvinnene velger ordningen med kort eller lang fødselspermisjon, varierer med hvilken plass i rekkefølgen barnet som blir født, har. Førstegangsfødende velger i større grad lang permisjon enn andre- og tredjegangsfødende. Når kvinner får sitt første barn, er dette en helt ny situasjon som mange ønsker tid til å tilpasse seg. At andelen, som velger ordningen som gir mulighet for lengst mulig permisjon, går ned med andre og tredje fødsel, kan ha sammenheng med flere forhold. Noen ønsker kanskje ikke å ha like langt avbrudd fra jobben når de allerede har en eller to fødselspermisjoner bak seg. Det kan også ha sammenheng med at flere reduserer arbeidstiden sin etter at de har fått barn, og at det av den grunn ikke er like hensiktsmessig å ha lengst mulig permisjon. For tredjegangsfødende skal en ikke se bort ifra at andelen som har opparbeidet seg rett til lønnet permisjon, er lavere i denne gruppen, og at de dermed kan være en mer selektert gruppe enn første- og andregangsfødende.

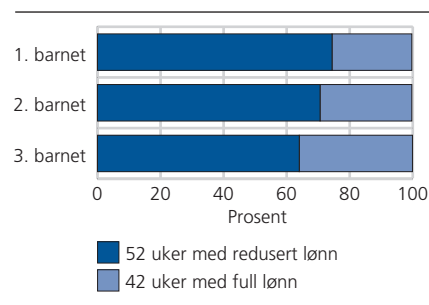
I figur 8 ser vi hvordan valg av fødselspermisjonsordning varierer i forhold til utdanningsnivå, næringsgruppe og arbeidstid. Det er noen forskjeller mellom kvinner med ulikt utdanningsnivå i hvor mange som velger ordningen med lang fødselspermisjon. Den største forskjellen finner en mellom kvinner med utdanning på grunnskolenivå og kvinner som har utdanning fra videregående skole og på høyskole- og universitetsnivå. Det er små forskjeller mellom kvinner som har utdanning fra videregående skole og kvinner som har utdanning på høyskole- og universitetsnivå. Kvinner som har utdanning på grunnskolenivå skiller seg ut fra de andre gruppene og har lavere andel som velger ordningen med lang fødselspermisjon.

Det er større variasjoner i hvilken fødselspermisjonsordning som velges etter hvilken næringsgruppe kvinnene jobber innenfor enn etter utdanningsnivå. De høyeste andelenene som velger ordningen med lang fødselspermisjon, finner en blant kvinner som jobber innenfor finansiell og foretningmessig tjenesteyting, offentlig forvaltning, forskning, interesseorganisasjoner og internasjonale organisasjoner, samt produksjon, mens de laveste andelenene finner en blant kvinner som jobber innenfor næringsgruppene kulturell tjenesteyting og primærnærings.

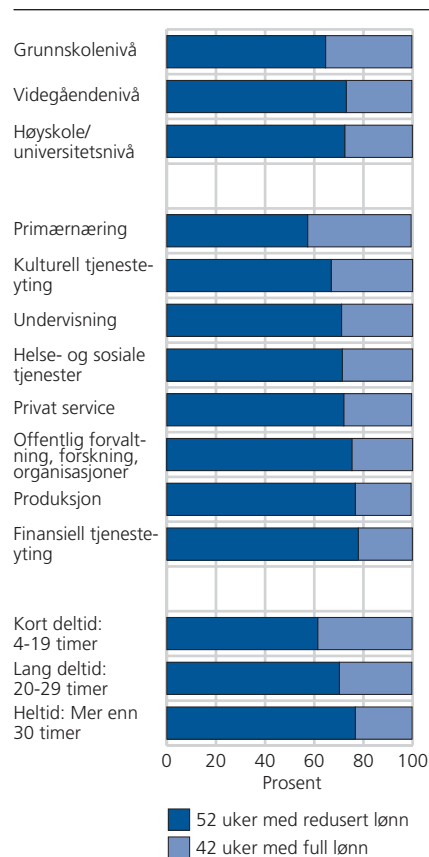
Arbeidstid viser seg å være viktig for hvilken fødselspermisjonsordning som velges. Andelen som velger ordningen med lang fødselspermisjon, er høyest blant dem som jobber heltid og lavest blant dem som jobber deltid. Analyser av inntekt og arbeidstid viser at det økonomiske aspektet ser ut til å ha en viss betydning for kvinnens valg av fødselspermisjonsordning (Danielsen 2003). Det er imidlertid ikke inntekten i seg selv som har størst betydning, men inntektsgrunnlaget de har i kraft av hvor mye de jobber.

Som oppsummering kan vi si at kvinner som jobber heltid og som jobber innenfor næringsgrupper som kan relateres til mange karriereorienterte jobber, i større grad enn andre grupper velger ordningen med lang fødselspermisjon. Det er imidlertid ikke forskjeller mellom de som har høyere utdanning og de som har utdanning fra videregående skole, noe som kan tyde på at det er kvinner i karriereorienterte jobber med ulikt utdanningsnivå. De gruppene som i hovedsak velger ordningen med kort fødselspermisjon, er på sin side kvinner uten høyere utdanning og de som jobber kort deltid. En finner også flere som velger denne ordningen blant de som jobber innenfor næringsgruppene helse og sosiale

Figur 7. Valg av fødselspermisjonsordning, etter første, andre og tredje barn. Prosent



Figur 8. Valg av fødselspermisjonsordning, etter utdanningsnivå, næringsgruppe og forventet arbeidstid. Prosent





tenester og undervisning enn blant kvinner som jobber innenfor finans og forretningsmessig tjenesteyting.

Tid er viktig når barn blir født

Mye tyder på at TID er et hovedmoment når en skal velge permisjonsordning. Velferdsordningene den norske stat gir, har gjort det unødvendig å velge bort ett ønske til fordel for et annet. Kvinner som kombinerer yrkesliv og familieliv tilpasser seg yrkeslivet på ulike måter. Fordi kvinner jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet og det er forskjeller i hvor mye de jobber, vil det være forskjeller i hvordan de skaffer seg mest mulig tid med barnet etter fødselen. Kvinner som jobber deltid har i utgangspunktet mer tid enn kvinner som jobber heltid, og vil ha mindre behov for å ha fri fra yrkeslivet. Kvinner som jobber i "kvinnevennlige" jobber, som gir gode muligheter for fleksible ordninger for å kombinere yrkesliv og barneomsorg, vil også ha mindre behov for å ha lengst mulig avbrudd fra yrkeslivet. Kvinner som derimot har en jobb som gir små muligheter for fleksible ordninger, kan ha større behov for et lengre avbrudd fra yrkeslivet for å få mest mulig tid med barnet.

Ordningen med lønnet fødselspermisjon fungerer fint for å kombinere yrkesdeltakelse og barneomsorg,

men den tradisjonelle bruken av fødselspermisjonsordningen gjør at ordningen i liten grad bidrar til likestilling mellom kvinner og menn i barneomsorgen. For at ordningen med lønnet fødselspermisjon skal bidra til mer likestilling, som er en av målsetningene med ordningen, er det nødvendig at mennene kommer mer på banen. I Lappegård's artikkel Pappa til (hjemme)tjeneste – hvilke fedre tar fødselspermisjon? i dette nummeret av Samfunnsspeilet kan det leses mer om hva som påvirker fars bruk av fødselspermisjon. Når fedre blir spurt, er det en stor andel fedre som mener at fødselspermisjon forbeholdt fedrene, bør utvides. I Pettersens artikkel "Halvparten av fedrene vil ha lengre kvote" kan det leses mer om dette.

Referanser

Akselsen, A., G. Dahl, J. Lajord og Ø. Sivertstøl (2000): FD-trygd. Variabelliste, Notater 2000/70, Statistisk sentralbyrå.

Danielsen, K. (2003): *Likestilling når barn blir født? - en sammenligning av kvinner med og uten rett til lønnet fødselspermisjon, og kvinner som velger ulike fødselspermisjonsordninger*. Hovedoppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo.

Lappegård, T. (2001): "Fruktbarhet blant innvandrerkvinner: Myter og fakta", *Samfunnsspeilet*, 1, 2001, Statistisk sentralbyrå.

Lappegård, T. (2003): Pappa til (hjemme)tjeneste – Hvilke fedre tar fødselspermisjon? *Samfunnsspeilet*, 5, 2003.

NOU (1996:13): *Offentlige overføringer til barnefamilier*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.

Pettersen, S. V. (2003): "Halvparten av fedrene vil ha lengre kvote" *Samfunnsspeilet*, 5, 2003.

Rikstrygdeverket (2003): Folketrygden. *Nøkkeltall 2002*, 01/2003.