

Inger Marie Hagen

Arbeidsgivers holdning til foreldrepermisjon

Inger Marie Hagen

Arbeidsgivers holdning til foreldrepermisjon

© Fafo 2017

ISBN 978-82-324-0415-5

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
Summary	8
1 Bakgrunn	11
2 Arbeidsgiver og sosialt ansvar	16
3 Metode	27
4 «Det går seg til» – funn fra intervjuene	33
5 Normative eller instrumentelle arbeidsgivere?	55
Litteratur.....	62
Vedlegg.....	64

Forord

Fordeling av foreldrepermisjon og særlig fedrekvote har vært et sentralt debatt tema de siste årene. Fordeling av permisjon har tre parter: mor, far og arbeidsgiver. Dette gir oss på sett og vis to debatter: en som handler om likestilling i familien og fordeling av omsorgsarbeidet, og en debatt som handler om arbeidsgivers holdninger til permisjonsbruk. Denne andre debatten har i stor grad vært preget av antagelser om hva arbeidsgivere egentlig mener. Påstander om skeptiske arbeidsgivere som ser med uvilje på permisjonsbruk, har dominert. Fedrekvoten oppfattes som nødvendig for å tvinge arbeidsgiver til å la far gå hjem.

Vi har imidlertid lite forskningsbasert kunnskap om hvilke holdninger som dominerer blant norske arbeidsgivere. Rapporten gir ikke noe grunnlag til å korrigere det rådende synet om skeptiske arbeidsgivere og avgjørende fedrekvote. Men vi har forsøkt å få frem et bilde av arbeidsgivers holdninger som kan danne grunnlag for videre forskning både av kvalitativ og kvantitativ art, og forhåpentligvis også for videre debatt.

Prosjektet har vært utfordrende fordi det har vært vanskelig å få tak i arbeidsgivere. Hvorvidt dette skyldes motstand mot å uttale seg om et politisk betent tema eller en travel lederhverdag, skal vi ikke spekulere i. Vi lyktes til slutt med å få fatt i 24 arbeidsgivere, og gjennom intervjuer har vi forsøkt å finne frem til om og hvorfor foreldrepermisjon kan by på utfordringer for arbeidsgiver, og hvordan man forholder seg til slike utfordringer.

Prosjektet er finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet. Vilde Marie Ørnung har gjort en kjempejobb for å få tak i respondenter. Anne Hege Strand har vært kvalitetssikrer, og Bente Bakken har på sitt sedvanlig vennlige vis sørget for overgangen mellom et rotete manus og en ferdig rapport.

Fafo, desember 2017

Inger Marie Hagen

Sammendrag

Denne rapporten undersøker arbeidsgivers holdninger til bruk av retten til foreldrepermisjon og spør:

- Hvilke holdninger har arbeidsgiver til ansattes bruk av foreldrepermisjon?
- Er eventuelle negative holdninger knyttet til
 - normative oppfatninger om kjønnsroller og omsorgsansvar
 - kostnader for virksomheten, arbeidsorganisering og fordeling av oppgaver og ansvar?
- Hvordan tilrettelegger arbeidsgivere for at ansatte skal benytte seg av sine rettigheter i henhold til lov- og avtaleverk?

Data er samlet inn gjennom telefonintervjuer med 24 arbeidsgivere fra fire hovedbransjer: i) hotell, ii) kafé og restaurant, iii) transport, logistikk og lagring og iv) en samlebansje (byggeteknisk rådgivning, designbyråer, telefonvaktjenester og bemanning). Alle arbeidsgiverne er hentet fra privat sektor og har i stor grad det til felles at det er høy grad av kundeorientering i virksomhetene. Dette kan ha betydning for funnene våre.

Arbeidsgivere er en gruppe som ofte er vanskelig å få i tale, og det gjelder også dette prosjektet. Bruk av foreldrepermisjon og særlig fedrekvoten er dessuten et sentralt politisk tema, og dette kan ha påvirket hvem som har valgt å svare på undersøkelsen. Rapporten er en kvalitativ studie og gir ikke grunnlag for generalisering. Våre funn viser hvordan arbeidsgiver *kan* opptre, ikke *hvor mange* som opptre på denne måten. Arbeidsgiverne har i hovedsak erfaring med at far tar fedrekvoten og mor tar resten av permisjonen. Fedrekvoten har derfor en sentral plass i rapporten.

Datamaterialet er analysert med utgangspunkt i et skille mellom en normativ og en instrumentell tilnærming til bruk av permisjon. Blant våre viktigste funn er dette:

De fleste arbeidsgiverne vi har intervjuet, er positive til bruk av foreldrepermisjon. De fleste antok at de selv var representative for lederes holdninger, men noen antok at enkelte kunne være negative, dette gjelder

- eldre menn i lederposisjon
- ledere i store internasjonale konsern med kobling til land med andre tradisjoner enn de norske når det gjelder familiepolitikk og likestilling

Arbeidsgiverne mener at det er uproblematisk å håndtere permisjoner. utfordringer som måtte oppstå ved at noen er borte, løses ved

- omfordeling av oppgaver;
- at oppgaver settes på vent;

- bruk av vikar, som er bestemt ut fra i) om perioden er lang nok, eller ii) om særlig kompetanse (sertifikater, godkjenninger etc.) er nødvendig. «Lang nok» varierer, men 4–6 måneder blir nevnt som grense for hvor lenge man kan klare seg uten vikar. Tid til opplæring og belastningen på andre ansatte er avgjørende for bruk av vikarer ved foreldrepermisjon.

Arbeidsgivernes erfaringer er at mannlige ansatte benytter fedrekvoten, men heller ikke mer. Dette oppfattes som normalen. Unntak forekommer

- i bedrifter som oppfatter seg som særlig familievennlige
- ved særlige forhold hos mor (studier, sykdom, ny jobb)

Arbeidsgiverne ser i stor grad på kostnader ved bruk av permisjon som de ser på andre kostnader i bedriften (for eksempel sykefravær). Arbeidsgiverne har ikke oversikt over ei heller et ønske om å skaffe seg oversikt over hvor høye kostnadene knyttet til uttak av foreldrepermisjon er for virksomhetene. Flere peker på at de tror kostnadene er betydelige, og knytter dette til

- kostnader til opplæring
- tap av inntjening

Arbeidsgiverne ønsker i stor grad å imøtekomme ansattes ønsker om lengde på og plassering av permisjonen. Det legges vekt på at arbeidstaker har siste ord, men i visse situasjoner er det legitimt å forsøke å overtale arbeidstaker til å endre eller justere plassering av permisjonen, dette gjelder ved

- særlige kompetansebehov kombinert med svingninger i arbeidsbelastningen

Arbeidsgiverne varierer når det gjelder holdninger til hvorvidt permisjonen bør tas i ett strekk eller ved å bruke ulike varianter av tidskonto. Skepsis mot tidskonto er særlig knyttet til

- administrativt merarbeid
- utfordringer med vaktlister og fordeling av arbeidet
- kostnader til utstyr som bare benyttes deler av tiden

Arbeidsgiverne mener gjennomgående at tilgjengelighet i permisjonstiden er opp til arbeidstakeren selv. Tilgjengelighet oppfattes både som en sosial aktivitet (kaffebesøk med barnet, julebord etc.) og som et tilbud til arbeidsgiver. Henvendelse til ansatte på permisjon kan skje ved

- særlig viktige ting som har betydning for kunder
- kunder som ringer den ansattes kombinerte telefonnummer (jobb og privat i ett)

Arbeidsgiverne fortalte i liten grad om etablerte planer og verdigrunnlag i bedriften som omtalte likestilling eller balanse mellom familieliv og arbeidsliv. Men ønsket om å tilrettelegge for en slik balanse står likevel sterkt.

Arbeidsgiverne ønsker å tilrettelegge for en fleksibel bedrift. Flexibiliteten er knyttet til fleksitid og hjemmekontor. Arbeidet skal uansett gjøres, og ingen ordninger for å redusere belastningen på småbarnsforeldre ble funnet.

Arbeidsgiverne ønsker å fremstå som rause og forståelsesfulle overfor de ansattes behov. Dette knyttes til

- ønsker om å beholde og tiltrekke seg produktiv arbeidskraft
- det å opptre rimelig overfor ansatte som ellers har en hektisk arbeidsdag
- normative holdninger om at foreldreskap og tid med barnet har en verdi i seg selv

Arbeidsgivernes holdninger i denne undersøkelsen kan dermed oppsummeres gjennom å peke på sterke ønsker om å tilrettelegge for de ansatte og høy villighet til å ta de kostnader som følger med permisjoner. Slike holdninger er nødvendig for å rekruttere og beholde god arbeidskraft og særlig dersom man vil ha en aldersspredning i virksomheten. Arbeidsgiverne er klare på at en raus holdning lønner seg på sikt; behandler du folk skikkelig, kan du også kreve mye tilbake. Dette innebærer også at arbeidstaker i gitte situasjoner må vise fleksibilitet og inngå i en samtale med arbeidsgiver hvor bedriftens beste er en del av grunnlaget for å bestemme hvordan permisjonen skal innrettes.

Arbeidsgiverne er sterke tilhengere av gode ordninger for både mor og far. Hvorvidt dette skyldes en normativ tilnærming med vekt på likestillingshensyn eller en instrumentell tilnærming med vekt på bedriftens beste, har kanskje ikke avgjørende betydning for den vordende mor eller far.

Summary

Employer's attitude towards parental leave?

The Norwegian system of parental leave is an important pillar in the social model and aims at facilitating women's and men's labour market participation and caring responsibilities. A number of studies have been conducted in order to evaluate the effect of these arrangements, particularly the daddy quota introduced in 1993. However, very few studies have examined how employers relate to the requirements.

Employers attitudes towards parental leave and employers' evaluation of the cost and benefits are the main object of this report. The key research questions are:

- What sort of attitudes do employers express towards parent leave?
- Are any potentially negative attitudes based on
 - A normative approach towards gender roles, parenthood and equal opportunities or
 - An instrumental approach grounded in negative consequences for the employer such as efficiency loss and extra costs?
- How do employers organise for parental leave, so that employees can use their statutory rights?

We conducted 24 interviews with employers from four different industries in four different private sector branches: i) hotels, ii) restaurants, iii) transport and logistics and iv) consultancy. It is often considered time-consuming and difficult to access employers for qualitative interviews, and this proved to be the case also in this project. Employers' attitudes to parental leave and the daddy quota has been part of the political debate in Norway for several years. We underline that this is a qualitative report and it is not possible to make any generalization to what Norwegian employers think about parental leave in general. We investigate how employers might act and think, and not how many employers may act this way.

Key findings in this report are:

- Most of the employers we interviewed had a positive attitude toward parental leave. Some of them pointed out that old male employers as well as management in large international corporations may have more negative attitudes towards parental leave.
- It is considered unproblematic to administer parental leave for the employer. It is not considered problematic for the employee that the employee is absent with

parental leave. Employers reorganize work task or postpone some of the work in order to arrange for the leave period. If this is not enough, a temporary employee is brought in. The need for a temporary employee is weighted against the cost and time involved in training a new person. Some employers pointed out that at 4-6 months was the maximum period to manage without a substitute.

- The employers considered the daddy quota as the normal period of leave for a male employee, and that it was normal for the mother to take the rest of the leave period. Exceptions from this 'rule' is found when the employer emphasizes that they are a particular family-friendly company or if the mother of the child is met with particular circumstances (education, illness or work)
- The costs related to parental leave are considered by the employees in the same way as other personnel expenses. The employees do not estimate the cost for the company related to parental leave and do not make any attempts to reduce such costs. When prompted training of temporary employees and reduced turnover is mentioned as costs for the company related to parental leave.
- The employers are eager to accommodate the employees' preferences concerning the period of absence (length as well as possible part-time leave). However, certain circumstances might legitimize efforts in order to convince the employees to adapt to company needs. Such need is mainly considered as the need of certain competences and needs related to periods with extra work load (holidays, new customers etc.).
- No common attitude to the question on part-time leave is found. However, some employers point to extra managerial work, rota trouble and part-time use of costly equipment.
- The employers do not expect employees to be accessible for questions and work (e-mail, phone and working from home) during their parental leave. Some point out that it is the employees themselves who want to be informed about what happens in the company when they are on leave, and that employees often therefore do not to completely 'logg off'.
- The employers had few company plans that expressed equal opportunities and work-life balance. However, all of the employers considered this important and measures were made in order to become a flexible company. Yet, flexibility was mainly an issue of flexible hours or working from home. No measures in order to reduce the strain of work on newly parents were found.
- All in all, the employers wished to be generous and sympathetic towards employers on parental leave, because:
 - Employers needed to attract and keep productive employees.

- Employers were dependant on a give-and take attitude based on fair treatment of their employees (demand much – render much).
- A normative commitment to parenthood is as a central value.

1 Bakgrunn

Rett til foreldrepermisjon er en av bærebjelkene i den norske velferdsstaten. Ordningen skal kombinere god omsorg for små barn og yrkesdeltakelse for både mor og far samt bidra til økt likestilling i hjemmet. Det finnes to viktige prinsipper knyttet til uttak av permisjonen. Det første regulerer forholdet mellom lønnskompensasjon og lengde på foreldrepermisjonen. Det andre prinsippet er knyttet til fordelingen av permisjonstiden foreldrene imellom. Det er særlig det andre prinsippet som de senere årene har fått mest oppmerksomhet, og debatten har først og fremst vært dreiet seg om fedrekvotens lengde.

Før 1977 var permisjon i forbindelse med fødsel utelukkende en sak for mor, og betalt permisjon (barselpenger) på 6 uker ble begrunnet med helsemessige hensyn. Den nye arbeidsmiljøloven innførte prinsippet om at også far kan være omsorgsperson. Den 18 uker lange betalte permisjonstiden ble delt i to: fortsatt 6 uker til mor, men de resterende 12 ukene kunne deles etter foreldrenes eget ønske. Far fikk også rett til 10 uker ubetalt pappapermisjon. Valgfrihet var et viktig prinsipp, foreldrene skulle kunne velge seg imellom, men vel så viktig – kvinner skulle kunne velge både jobb og familie.

I tiårene etterpå – mens foreldrepermisjonen er blitt stadig utvidet – har også vekten på valgfrihet stått sentralt. Friheten for familien til selv å bestemme fordeling holdt seg frem til 1993 da fedrekvoten på 4 uker ble innført. Et viktig argument for endringen var at svært få fedre tok ut noe permisjon i forbindelse med fødsel (Ellingsæter 2014). Innføring av en egen kvote til far ble sett på som et redskap for å få til en mer likestilt fordeling av lønnsarbeid og familieomsorg mellom fedre og mødre, men også som en ordning til beste for barnet som ville få en tettere relasjon med far (Brandth & Kvande 2013).

I perioden frem til 2013 ble fedrekvoten gradvis økt til 14 uker, før den i 2014 ble satt ned igjen til 10 uker. Familiens frihet til selv å bestemme lå bak stortingsflertallets holdning. I 2013 ble det også innført en mødrekvote med samme lengde, med andre ord et prinsipp om at «tvangen» var lik for begge kjønn. I etterkant av stortingsvalget i 2017 synes det å være flertall for å sette kvoten opp igjen til 14 uker, men denne saken er ikke avgjort ennå (november 2017).

Innføring av fedrekvote var ikke veldig omstridt da den ble innført i Norge på 1990-tallet (Leira 2014), men endringen i 2014 førte til mye debatt i offentligheten. Fra politikerhold, næringsliv og forskere ble det pekt på at en reduksjon ville føre til at fedre tar færre uker med foreldrepermisjon, mens forsvarerne av reduksjonen hevdet at ordningen er så institusjonalisert at fedre vil ta permisjon uavhengig av fedrekvotens lengde. Ferske undersøkelser viser at andelen menn som tar ut mer enn 10 ukers permisjon, altså mer enn den delen av permisjonstiden som ikke kan overføres til mor, har falt fra 32 til 10 prosent (kilde: NAV) siden den siste endringen.

I de 22 årene fedrekvoten har eksistert, har den vært gjenstand for til dels omfattende forskning (se for eksempel de tre antologiene Ellingsæter & Widerberg 2014, Brandt & Kvande 2003 og Ellingsæter & Leira 2006). Det har blitt gjennomført økonomiske effektstudier som har sett på kvinners lønnsutvikling og karriereutvikling (f.eks. Rege & Solli 2013; Halrynjo & Lyng 2010), og det har vært gjort policy-analyser som har sett på argumenter for og imot innføring og endringer av ordningen (f.eks. Ellingsæter 2011). Og det er gjennomført kvalitative studier som har sett på forhold mellom barn og far og likestilling i hjemmet (f.eks. Magnussen mfl. 2000; Brandth & Kvande 2003).

Foreldrepermisjon og arbeidsgiver

Felles for studiene av foreldrepermisjoner er at søkelyset rettes enten mot mors muligheter på arbeidsmarkedet, fars bruk av fedrekvoten eller forhold innad i familien. I stor grad gjelder dette også den politiske debatten knyttet til det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet, det er likestillingshensyn – på så vel arbeidsmarkedet som i familien – som har vært utgangspunktet.

Når det gjelder arbeidsgivers syn på foreldrepermisjon, finnes det langt mindre forskning. I NOU 2017: 6 (*Offentlig støtte til barnefamiliene*) vises det til to ulike posisjoner i debatten om hvorvidt den nordiske familiepolitikken har bidratt til et kjønnssegregert arbeidsmarked. Den ene posisjonen legger vekt på velfredsstatsparadokset: Til tross for politiske målsettinger, godt utbyggede velferdsordninger for familien og en stor offentlig sektor er andelen kvinner i toppstillinger lav i en internasjonal sammenheng. Velferdsordningene (som lang foreldrepermisjon og retten til redusert arbeidstid mens barna er små) bidrar til å øke kvinners yrkesdeltakelse. Men som det pekes på i NOU-en: «[...] denne politikken bidrar også til å konservere kvinners rolle som mødre, og den gir grunnlag for statistisk diskriminering: *Arbeidsgivere forventer at kvinner har lange permisjoner og er borte når barna er syke, og de vil derfor heller ansette menn.*» (NOU 2017: 6, side 25, vår utheving)

Den andre posisjonen i debatten avviser at det er velferdsstaten som skaper problemene, snarere tvert imot. «Den høye andelen yrkesaktive kvinner i de nordiske landene er ikke et velferdsstatsparadoks, men snarere et resultat av en velferdsstat som har løftet tidligere ulønnet omsorgsarbeid inn i velferdsstaten, og dermed gjort lønnsarbeid mulig også for lavt utdannede kvinner.» (NOU 2017: 6, side 25)

Antagelsen om at arbeidsgiver vil motsette seg bruk av foreldrepermisjon hvis dette er mulig, finner vi flere steder i NOU 2017: 6: «Innføringen av en fedrekvote i foreldrepengeordningen i 1993 var det første skrittet mot å gi fedre individuelle omsorgsrettigheter. En øremerket del for far har virket klart normgivende; det tas ofte for gitt at far benytter seg av sine tilmålte uker. *Regelen gjør det lettere for fedre som ønsker å ta ut permisjon, da de slipper å 'forhandle' med mor og arbeidsgiver.*» (NOU 2017: 6, side 251, vår utheving) Eller som det heter i utvalgets forslag til endringer: «Det er fortsatt ikke full likestilling verken i familielivet eller i arbeidslivet. Fars uttak av foreldrepenger er i stor grad begrenset til lengden på fedrekvoten. Utvalget mener at det er et selvstendig poeng at permisjonen deles mest mulig likt mellom foreldrene. *Dermed vil arbeidsgivere vurdere arbeidssøkere likt* [vår utheving] og kan forvente at kvinnelige og mannlige søkere vil kom-

me til å ha omtrent like langt fravær fra arbeidet som følge av eventuelle foreldrepermisjoner. På grunn av et kjønnsdelt arbeidsmarked fører dessuten et kjønnskjevt uttak av permisjon/fravær i forbindelse med fødsler til en uforholdsmessig stor byrde for kvinnedominerte arbeidsplasser.» (NOU 2017: 6, side 264)

Fedrekvotens lengde var som nevnt et sentralt tema i valgkampen i 2017. Arbeidsgivers holdninger ble etter hvert en viktig del av debatten, og antagelser om at arbeidsgivers skepsis til permisjoner gjorde fedrekvoten helt avgjørende for fars mulighet for å få permisjon, ble stadig gjentatt. I rammen nedenfor har vi samlet noen mediaklipp som omtaler arbeidsgivers rolle, som ble publisert i løpet av valgkampen.

– Vanligvis når du ansetter en mann mellom 25 og 35 år, tenker du at han kommer til å ha mye kortere permisjon enn jevnaldrende kvinner. Dersom fedre får betalt for en lengre periode, blir arbeidsgiver kanskje mer nøytral til kandidatens kjønn. (Småbarnsfar i NRK Rogaland 13.9.17)

– Samtidig er det nok også mange fordommer blant arbeidsgiverne om kvinner som får barn, som må bekjempes. (Solberg i *Bergens Tidende* 30.8.17)

– Han viser også til at dersom man skal ha lang pappaperm, er man prisgitt en samarbeidsvillig og fleksibel arbeidsgiver. (AP-politiker i *Bergensavisen* 28.8.17)

– Jeg syns ordningen er fin slik den er nå. Da er det opp til foreldrene å fordele. Selv er jeg veldig heldig som har en arbeidsgiver som gir meg mulighet til dette. Det er ikke alltid det er så lett, eller i hele tatt mulig, å få det til med så fin fordeling som vi fikk til. (Småbarnsfar i *Dagningen/Gudbrandsdølen* 28.8.17)

– Ingen arbeidsgiver skal kunne se på fedre med det spesielle blikket om at det bare skal være ti uker, sier Støre. (NRK 25.8.17)

– Rogaland og Sola har nå en høy arbeidsledighet. Da er det ikke lett å komme og si til arbeidsgiver at de vil ha pappaperm, bemerket Anniken Huitfeldt. – Det er spesielt viktig i denne regionen. Her er det stort press i arbeidslivet, og mange tør nok ikke ta ut fedrekvoten. Men disse ukene skal ikke være noe en kan forhandle seg til med bedriftsledelsen. Det burde være en rettighet alle fedre har, legger hun til. (*Solabladet* 25.8.17)

– Jeg ville beholde dagens ordning fordi den er nødvendig. Dessverre finnes det så mange bakstrevske arbeidsgivere der ute som mangler en forståelse og kultur for at fedre kan ta ut permisjon, sier Astrup. (*Dagens Næringsliv* 11.3.17)

– Fedre har lovfestet rett til å være hjemme med barna sine, men det er ikke så enkelt. Det er fortsatt mange arbeidsgivere i privat sektor som misliker permisjon og ikke tilrettelegger for uttak. Her ser vi at arbeidsgiver har en avgjørende rolle [...] I privat næringsliv er det en del ledere som unngår dette ved å påvirke arbeidstageren til å ikke ta permisjon. Metodene kan være små hint om hvor vanskelig det blir hvis han tar pappaperm. De kan etablere en kultur for at: Hos oss har ingen pappaperm! Vi kan ikke ha ansatte i pappaperm. Da svekkes vår konkurransevne. Eller mer personlige budskap som fremføres under fire øyne: Dersom du tar pappaperm ødelegger du karriereløpet ditt. Eller: Lederjobben blir ikke din om du tar pappaperm. Noen arbeidsgivere betaler også for at far ikke skal ta permisjon. (Høyrepolitiker i *Budstikka* 8.3.17)

– Det er en illusjon å tro at likestilling kommer av seg selv. Fedre har fortsatt utfordringer med å begrunne en lengre permisjon enn den de må ta – særlig overfor arbeidsgiverne. Vi ser også at kvinnene bindes mer til hjemmet, mens far igjen får et større jobbnærvær, sier Ragnhild Lied. (*Varingen* 11.8.17)

Spørsmål i rapporten

Forestillingen om at far gjerne vil, men at arbeidsgiver stikker kjepper i hjulene for fars ønske om å benytte seg av rettighetene, er i ferd med å få status som «en sannhet». Arbeidsgivers holdninger er tema for denne rapporten. Målet er å undersøke hvilke, om noen, argumenter arbeidsgiver kan bruke for å påvirke ansattes valg og ønsker om permisjon. Slike holdninger kan innta ulike former og uttrykkes mer eller mindre direkte til arbeidstakere – fra sterke reaksjoner på melding om permisjon til å etablere en kultur i virksomheten om at karriere og inntjening alltid skal stå øverst på de ansattes dagsorden.

Fremstillingen er konsentrert om tre hovedspørsmål:

- Hvilke holdninger har arbeidsgiver til ansattes bruk av foreldrepermisjon?
- Er eventuelle negative holdninger knyttet til
 - normative oppfatninger om kjønnsroller og omsorgsansvar eller
 - kostnader for virksomheten, arbeidsorganisering og fordeling av oppgaver og ansvar?
- Hvordan tilrettelegger arbeidsgivere for at ansatte skal benytte seg av sine rettigheter i henhold til lov- og avtaleverk?

Hensikten er å kartlegge ulike holdninger og begrunnelser snarere enn å komme frem til representative funn. Vi er også opptatt av hvilken risikovurdering arbeidsgiver foretar som bakgrunn for hans eller hennes reaksjon på den ansattes ønsker om permisjon, og hvordan dette formidles. Vi reduserer altså situasjonen til å dreie seg om barnefødsel og foreldrepermisjon. Arbeidsgivers risikovurdering ved ansettelse av kandidater som er ferdig utdannet, i fast forhold og rundt 30 år, er selvsagt svært relevant for spørsmålet om likestilling i arbeidslivet, men dette er ikke en del av vår analyse.

Rapportens innhold

Foruten dette innledende kapitlet inneholder denne rapporten fire kapitler. I kapittel 2 presenteres rammeverket som skal brukes for å forstå arbeidsgivers holdninger. Skillet mellom en instrumentell og en normativ tilnærming til permisjonsbruk står sentralt. Vi ønsker å undersøke hvorvidt en eventuell motstand skyldes hva vi kan kalle tradisjonelle holdninger til foreldreskap og barnepass, eller om kostnader ved ansattes permisjonsbruk er det sentrale punktet i vurderingen. Deretter er vi opptatt av hvordan vi kan forstå betydningen av signaler fra arbeidsgiver, sentralt her står forhandlingene vi kan anta finner sted mellom mor og far. Deretter følger, som kapittel 3, en oversikt over datainnsamlingen og metode. I kapittel 4 presenterer vi funnene fra datainnsamlingen før vi i kapittel 5 konkluderer undersøkelsen.

Foreldrepermisjon og foreldrepenger

Omsorgspermisjon til far ved fødsel

- 2 uker
- ulønnet, men inngår i en rekke tariffavtaler

Mødrekvote

- 10 uker, 6 uker må tas rett etter fødsel
- krever opparbeidet rett til foreldrepenger hos mor

Fedrekvote

- 10 uker
- krever opparbeidet rett til foreldrepenger hos både mor og far

Foreldrepengeperioden

- består av fedrekvoten, mødrekvoten og fellesperioden

Fellesperioden

- 36 uker ved 80 prosent dekning (3 uker før fødsel, 10 uker til mor (6 ved fødsel, 4 senere) og 10 uker til far)
- 26 uker ved 100 prosent dekning (3 uker før fødsel, 10 uker til mor (6 ved fødsel, 4 senere) og 10 uker til far)
- Hvis far benytter fellesperioden (hele eller deler), stilles aktivitetskrav til mor.

Delvis foreldrepermisjon – graderte foreldrepenger

- Kan benyttes av begge foreldre frem til barnet fyller 3 år
- Det er ingen nedre eller øvre grense for hvor mye eller lite man kan arbeide.
- Kan benyttes samtidig (mor og far) eller hver for seg.
- Aktivitetsplikt for mor dersom far ønsker å arbeide deltid (mor arbeider tilsvarende den prosentandelen som far ønsker å få i foreldrepenger).
- Ferie kan avvikles samtidig som man mottar foreldrepenger.

Samtidig uttak

- Maksimalt 150 prosent foreldrepenger kan tas samtidig ved å kombinere 100 prosent mødre- eller fedrekvote med inntil 50 prosent fellesperiode.
- Hvis far for eksempel tar ut 100 prosent fedrekvote og mor ønsker 50 prosent foreldrepenger av fellesperioden samtidig, må mor være minimum 50 prosent i jobb. Hvis hun er 20 prosent hjemme med foreldrepenger, må hun være 80 prosent i jobb.

Ulønnet utvidet foreldrepermisjon

- 12 måneder for hver av foreldrene

Kilde: NAV og Altinn

2 Arbeidsgiver og sosialt ansvar

Antagelsen om at arbeidsgiver misliker bruk av foreldrepermisjon og særlig fedrekvote, har vært viktig i den politiske debatten. Forskning på arbeidsgivers holdninger er langt vanskeligere å finne. Det finnes en betydelig forskningstradisjon knyttet til «det nye arbeidslivet» og hvilke krav dette setter til arbeidstakerne (se eksempelvis Alvin mfl. 2011). Man skal yte minst 100 prosent, slutte opp om bedriftens verdisyn, være klar for kontinuerlig endring og ikke minst ta ansvar for bedriftens resultater. I dette arbeidslivet er det ikke plass til permisjoner og henting i barnehagen. Resultatet blir, om vi skal tro forskningen, utbrente arbeidstakere og et brutalt arbeidsliv.

På den andre siden er oppmerksomheten rundt utenforskap og sykefravær blitt fulgt av en betydelig forskningsinnsats. Arbeidsgivers ansvar for å inkludere arbeidstakere med redusert kapasitet har vært et viktig tema, blant annet som resultat av avtalen om inkluderende arbeidsliv. Inngang og utgang av arbeidslivet står sentralt.

Permisjon handler verken om utgang eller inngang, men om i) hvordan arbeidsgiver forholder seg ansattes fravær i en avgrenset periode, og ii) hvorvidt arbeidsgiver ser på bruk av permisjonsordningen som et tegn på lavere oppmerksomhet knyttet til arbeidet i fremtiden.

I dette kapitlet skal vi først presentere det rammeverket som ligger bak vår analyse. I andre del av kapitlet er vi opptatt av forhandlingssituasjonen mellom mor og far. Foreldrepermisjon er en av flere velferdsgoder som er knyttet til arbeidslivet. Ordningen innebærer at man kompenseres for fravær fra arbeidsplassen. Godet står likevel i en særstilling fordi bruken av godet ikke bare kan knyttes til arbeidstakerens rettigheter overfor arbeidsgiver og staten, som eksempelvis sykepenger eller uføretrygd, godet skal fordeles mellom foreldrene, med andre ord gjennom en relasjon som arbeidsgiver ikke er en del av. Foreldre forholder seg i de aller fleste tilfeller til to ulike arbeidsgivere – far som arbeidstaker i en virksomhet og mor som arbeidstaker i en annen virksomhet. Dette gir oss to sett av forhandlinger: i) mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og ii) mellom mor og far.

Diskrimineringsbarrierene

Det er viktig å forsøke å dekonstruere arbeidsgivers (eventuelle) motstand mot at ansatte går ut i permisjon. Vekt på arbeidsgivers vurderinger gjør det relevant å bygge på studier om inkluderingsproblematikken og de fire barrierene man snakker om her.. De samme fire barrierer kan også gjøre det vanskelig for arbeidstaker å benytte seg av sine rettigheter til foreldrepermisjon.¹

¹ Denne inndelingen bygger på regjeringens jobbstrategi for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne, https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/jobbstrategi/id657116/#_Toc305407597

Diskrimineringsbarrierene: Dette er utgangspunktet og oppsummerer hva vi er opp-tatt av: Ansatte med ønsker om permisjon kan møte diskriminerende holdninger og handlinger/tiltak fra arbeidsgiver. Slike signaler kan knyttes både til «offisiell policy» i virksomheten og kanskje særlig til forhold som kultur og underforståtte regler og fø-ringer. Arbeidsgivers diskriminering kan bygge på en av de tre underliggende barrierene:

- **Kostnadsbarrieren:** Permisjoner medfører kostnader for virksomheten, ek-sempelvis behov for vikar med tilhørende opplæring, oppgaver som utsettes, eller planer som ikke blir gjennomført.
- **Produktivitetsbarrieren:** Permisjon er en indikasjon på fremtidig lavere pro-duktivitet, dette kan komme av fravær på grunn av barnet eller en antagelse om at den ansatte vil skifte oppmerksomhet fra jobb til familie.
- **Informasjons- og holdningsbarrieren:** Mangel på oppmerksomhet eller tilslut-ning til likestilling som verdi for virksomheten (i planer og praktisk arbeidsgi-verpolitikk) kan vanskeliggjøre bruk av rettighetene.

Arbeidsgivers motstand mot foreldrepermisjon kan altså skyldes frykt for kostnader, frykt for fremtidig nedsatt produktivitet og/eller negative holdninger til likestillingsar-beid og ønsker om en god balanse mellom arbeids- og familieliv.

Mer om kostnader og produktivitet

I utgangspunktet skiller det altså mellom kostnader ved permisjon og fremtidige pro-duktivitetsevirkninger av foreldreskap. Arbeidsgivers kostnader ved ansattes bruk av permisjonsordningen kan deles inn i direkte og indirekte kostnader.

Direkte kostnader

I utgangspunktet har den ansatte rett på lønn opp til 6 G i permisjonstiden, og dette kan enten utbetales direkte til arbeidstaker, eller arbeidsgiver kan få dette refundert fra NAV. Lønn utover 6 G er opp til arbeidsgiver å betale. Det samme gjelder fars rett til 2 uker fri i forbindelse med fødselen.

Tariffavtalene i offentlig sektor har alle bestemmelser som gjør at arbeidsgiver dekker full lønn og fulle feriepenger. I privat sektor er bildet et annet, og her finnes det ingen offisiell statistikk. Tall fra ABU 2012 (Arbeids- og bedriftsundersøkelsen)² tyder på at noe over halvparten av alle bedrifter i privat sektor med minst ti ansatte betaler full lønn under permisjonen, eller altså det beløpet som overskrider 6 G. Dette er imidlertid et anslag som bygger på en antagelse om at dersom arbeidsgiver betaler full lønn under sykdom, gjelder dette også foreldrepermisjonen. Når det gjelder lønn de 2 ukene i for-bindelse med fødsel, er disse i utgangspunktet ulønnet, og all lønn må eventuelt betales av arbeidsgiver. Her må vi bygge på det samme anslaget fra ABU 2012, med andre ord at om lag halvparten har lønnet permisjon.

² SSB gjennomførte i 2012 en større undersøkelse blant norske bedrifter. Fafo har tilgang til disse datae-ne, og anslaget bygger på egne kjøring. Se ellers <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/arbeids-og-bedriftsundersokelsen-2012>.

I offentlig sektor følger lønnskompensasjonen av tariffavtalen, mens vi i privat sektor finner ulike ordninger, eller som det eksempelvis står på Teknas hjemmeside (vår utheving):

«De fleste av Teknas medlemmer er omfattet av ordninger der de mottar full lønn under permisjon. Dette kan være fastsatt i tariffavtale, i personalhåndbok eller i den enkeltes arbeidskontrakt. For de av våre medlemmer som har en årsinntekt på over 6 G (Folkestrygdens grunnbeløp) bidrar en slik ordning til at inntektsnivået sikres i permisjonsperioden.»³

Gjennomsnittslønnen for norske menn var 554 400 kr i 2017 (kilde: SSB⁴), mens tilsvarende tall for kvinner var 466 800. 6 G utgjorde i 2017 ca. 562 000 kr. Når det gjelder lønnsfordelingen, har vi bare tall for 2014⁵ og finner at hver tredje mann i privat sektor har lønn over 6 G, mens det samme gjelder 17 prosent, eller hver sjettede, kvinne. Kjønnforskjellene er altså betydelige. Samtidig kan vi nok anta at lønnsnivå og alder henger sammen, slik at andelene med lønn over 6 G er lavere blant arbeidstakere i den alderen hvor det er vanlig å få barn. For å foregripe presentasjonen av våre funn i intervjuundersøkelsen trakk ingen av våre respondenter frem at lønnskompensasjon var en viktig kostnad ved foreldrepermisjon.

Indirekte kostnader

Her skiller vi mellom indirekte kostnader knyttet til arbeidstaker, kolleger og virksomhetens drift. Indirekte kostnader kan defineres som kostnader som *kan følge* av at arbeidstaker får barn, men som ikke nødvendigvis blir belastet arbeidsgiver. Når det gjelder kostnader knyttet til arbeidsgiver, vil eksempelvis eventuell sykdom under svangerskapet, nedsatt arbeidskapasitet opp mot fødselen eller ammefri primært berøre mors arbeidsgiver. Indirekte kostnader som kan berøre begge arbeidsgivere, er forhold som fravær ved barns sykdom, tilvenning til barnehage og andre fravær på grunn av barnet. Kostnader ved fravær vil igjen avhenge av hvorvidt arbeidsgiver kompenserer for dette.

Når det gjelder kostnader knyttet til kolleger, handler dette først og fremst om at kolleger får økt belastninger ved fravær. Slike kostnader kan «bli hos» kollegene gjennom økt innsats, eller det kan få konsekvenser for virksomheten. Indirekte kostnader knyttet til virksomhetens drift handler dermed først og fremst om kostnadene når arbeidstaker blir borte, og med de mulige følger det kan få for oppgaveutførelse og inntjening. Hvorvidt arbeidsgiver er avhengig av spisskompetanse det er vanskelig å få erstattet, er et kjernepunkt. Slik spisskompetanse kan dekke alt fra teknisk kunnskap og deltakelse i tema- eller arbeidsgrupper til kundeforhold og kontakter i bransjen.

³ <https://www.tekna.no/lonn-og-arbeidsvilkar/rettigheter/permisjon/>

⁴ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar/2017-02-01>

⁵ Interne analyser på Fafo.

Produktivitetsvirkninger

Dette handler i stor grad om forutbestemte antagelser om ansatte som tar ut permisjon (fravær ved barnepass, mindre vekt på arbeidet etc.). Det er vanskelig å beregne en eventuell lavere interesse i arbeidet fordi oppmerksomheten kan bli lavere, men dette kan likevel være en viktig faktor for arbeidsgiver. Slike holdninger kan slå sterkere ut for mannlige arbeidstakere fordi menn som tar permisjon, «bryter» med den tradisjonelle mannsrollen og antas dermed mer sannsynlig å ta på seg kostbart ansvar knyttet til omsorg for barn etter permisjonstiden (fra sykdom og planleggingsdager til å legge vekt på andre ting enn jobben). Vi er i utgangspunktet ikke opptatt av inngangen til arbeidslivet, men vil anta at negative holdninger til ansattes bruk av permisjonsordningen kan henge sammen med uvilje til å ansatte gravide og/eller jobbsøkere i en antatt «risikabel» livssituasjon.

Holdninger

Den siste barrieren – informasjons- og holdningsbarrieren – er å forstå som et normativt uttrykk for to ulike holdningssett. Før de første handler det om forholdet mellom familie- og arbeidsliv; er ansattes privatliv en del av arbeidstakerrollen, eller er private forpliktelser irrelevant? Har arbeidsgiver plikt til å ta sosialt ansvar?

Det andre holdningssettet handler om i hvilken grad arbeidsgiver agerer ut fra det vi kan kalle et tradisjonelt syn på kjønnsroller og omsorgsansvar. Er omsorg knyttet til kvinnerollen og dermed irrelevant for mannlige arbeidstakere? Som nevnt ovenfor er det lite forskning på arbeidsgivers holdninger, men i en undersøkelse blant medlemmene i NHO var nesten tre firedeler (72 prosent) helt (39 prosent) eller delvis enig i (33 prosent) at det er viktig at både menn og kvinner tar ut foreldrepermisjon.⁶ Undersøkelsen sier imidlertid ikke noe om hvor lang denne permisjonen bør være, eller hvordan den bør fordeles mellom far og mor.

Diskrimineringsbarrieren – kobling mellom kostnad og holdning

Vi kan oppsummere diskrimineringsbarrieren som todelt: Den første delen er en instrumentell del knyttet til arbeidsgivers kostnader ved at ansatte tar ut permisjon. Dette er både direkte kostnader som oppstår ved permisjon, eksempelvis lønn til (eventuell) vikar. Dernest kommer kostnader knyttet til (eventuelt) produktivitetstap fordi arbeidsgiver står uten spesiell kompetanse i den relevante perioden, eller av andre grunner som har sammenheng med den enkeltes innsats (bidrag til arbeidsmiljø, bryte opp produktive arbeidsgrupper, kundekontakter etc.).

Den andre delen av diskrimineringsbarrieren handler om arbeidsgivers normative holdninger. Både kostnader (direkte kostnader og produktivitet) og holdninger (ren diskriminering) kan variere med virksomhetens størrelse og organisering samt bransje.

⁶ NHOs arbeidsgiverbarometer 2016. Se <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Arbeidslivspolitik/arbeidsgiverbarometeret1/nyhetsarkiv/tre-av-fire-er-positive-til-at-bademenn-og-kvinner-tar-foreldrepermisjon/>.

Risikovurdering

Falkum (2012) tar utgangspunkt i antagelsen om at arbeidsgiver vil opptre rasjonelt; arbeidsgiver vil vurdere konsekvensene av sin adferd. En slik konsekvensvurdering vil bygge på tilgjengelig informasjon. Hva skjer om jeg signaliserer at foreldrepermisjon og/eller fedrekvote er uønsket i denne virksomheten? En rasjonell arbeidsgiver vil vurdere hvorvidt kostnadene ved slik adferd vil overstige gevinsten ved å unngå permisjoner. Slike kostnader kan eksempelvis være generell uvilje blant de ansatte eller at spisskompetanse forsvinner fra bedriften fordi den ansatte velger å slutte. Gevinsten er at man unngår (eventuelle) tap som kan knyttes til permisjonen.

Full informasjon er sjelden mulig, og avgjørelsen vil dermed nesten alltid også ha elementer av skjønn. Både tilgjengelig informasjon og arbeidsgivers normative oppfatninger er faktorer bak et slikt skjønn. Falkum (2012) skiller dermed mellom rasjonelle og normative begrunnelser hos arbeidsgiver og legger til at begge begrunnelser vil bygge på både individtrekk og systemtrekk. Individtrekk er trekk ved den aktuelle arbeidstaker, eksempelvis kjønn, utdanning, arbeidskapasitet etc. Systemtrekk handler om forhold ved virksomheten, eksempelvis arbeidsfordeling, kompetansebehov, arbeidstidsordninger eller lønnsomhet.

Former for sosialt ansvar

Andreassen og Bergene (2011) utvikler ulike kategorier på basis av hvordan ulike arbeidsgivere forholder seg til virksomhetens sosiale ansvar. Studien er i utgangspunktet ment å bidra til økt kunnskap om arbeidsgivers holdninger til inkludering av arbeidstakere i et velferdsperspektiv. Men inndelingen er nyttig også som en illustrasjon på vår normative og instrumentelle tilnærming. Forfatterne deler sosialt ansvar inn i to dimensjoner: arbeidsgivers forståelse av hvorfor de skal ta ansvar for mennesker med, i vår sammenheng, behov for foreldrepermisjon, og ii) arbeidsgivers forståelse av hva dette ansvaret omfatter, altså i hvilken grad man også skal tilrettelegge for at arbeidstaker skal ønske å utnytte rettighetene til foreldrepermisjon. Gjennom sin analyse av intervjuer med arbeidsgivere kommer de så frem til fem ulike kategorier: i) *De forpliktende arbeidsgiverne* – eller arbeidsgivere som er sosialt ansvarlige fordi lovverket pålegger dem det, arbeidsgivere i Norge er forpliktet til å følge visse regler og avtaler. ii) *De selvtilstrekkelige* som «kjenner sine forpliktelser, men deres interesse for tilrettelegging er like mye strategisk – de trenger sine medarbeideres kompetanse» (Andreassen & Bergene 2011:326). iii) *De moralsk forpliktende arbeidsgiverne* – dette er de normdrevne arbeidsgiverne eller altså arbeidsgivere med et moralsk utgangspunkt, virksomheten bør ta et sosialt ansvar. iv) *De nytteorienterte arbeidsgiverne*. Andreassen og Bergene viser til at også disse ønsker å ivareta de ansatte og har en strategisk vurdering av rekrutteringshensyn, men de forventer at andre (i forskernes tilfelle støtte til IA-arbeid) skal ta kostnadene. v) *De avvisende arbeidsgiverne* – eller arbeidsgivere som ikke ønsker å engasjere seg i noe sosialt ansvar.

De fire første kategoriene tar, i motsetning til den siste (den avvisende), et sosialt ansvar, og det er disse kategoriene som dominerer utvalget i undersøkelsen til Andreassen og Bergene (2011). Også i vår undersøkelse om foreldrepermisjon ventet vi i liten grad å møte på arbeidsgivere som hevder at «foreldrepermisjon er noe tull». ISF (Kitterød

2017:92) skriver i sin rapport om vansker med å rekruttere menn som ikke har benyttet fedrekvoten, og legger til at «det nå er sterke forventninger til at far skal ta ut permisjon og at det muligens kan oppleves stigmatiserende å bryte med disse forventningene». Slike forventninger, koblet med høy politisk oppmerksomhet, kan ha påvirket vårt utvalg.

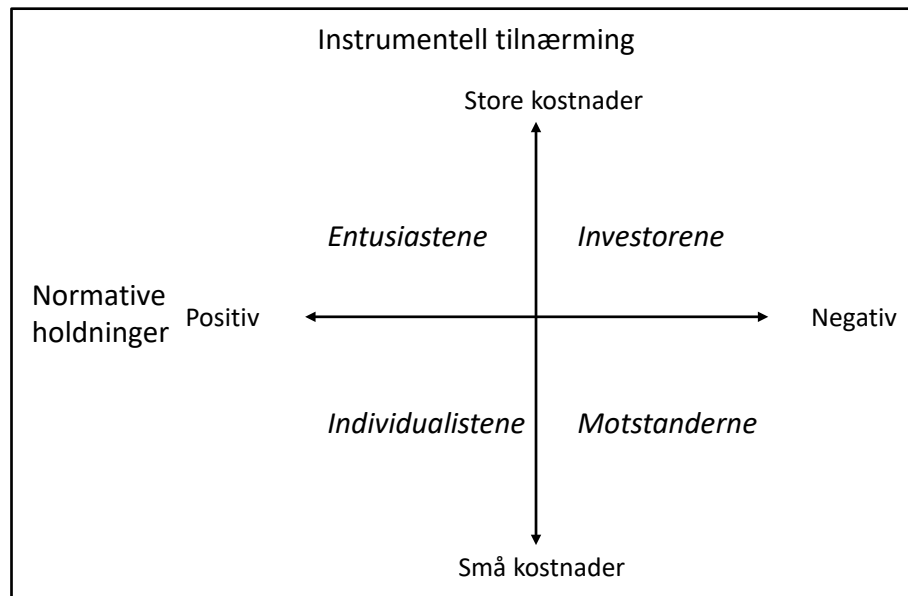
Andreassen og Bergene (2011) peker på at «Når det gjelder arbeidstakerhensyn, kan vi si at alle de fire kategoriene sosialt ansvarlige arbeidsgivere forholder seg til en avveining mellom inkluderingshensyn og produksjonshensyn, men likevel representerer de to ulike posisjoner som ikke kan forstås som fullstendige motsatte» (Andreassen & Bergene 2011:329). I vår sammenheng – hvor det er permisjonsbehov og ikke inkludering som står i sentrum – blir dette dermed et spørsmål om hvilke «briller» arbeidsgiver har på seg: De forpliktende og moralske arbeidsgiverne ser på permisjonsbehov som en heftelse ved arbeidstakere, og tilpasningen til arbeidstakers behov er en belastning for driften av virksomheten. De ser altså en arbeidstaker som skaper utfordringer. De selvtilstrekkelige og nytteorienterte arbeidsgiverne ser gjennom «produksjonsbriller» og forstår tilrettelegging som et middel for å få utnyttet arbeidskraften med behov for permisjon.

Skillet mellom hvilke hensyn som kommer i bakgrunnen eller forgrunnen, er nyttig fordi arbeidsgiver ikke har anledning til å nekte foreldrepermisjon, men arbeidstakers ønsker om å benytte rettighetene fullt ut kan påvirkes av at arbeidsgiver tilrettelegger for at permisjonstiden ikke skaper vanskeligheter for arbeidstaker. Slik tilrettelegging blir en form for sosialt ansvar.

Fafos tilnærming

Vi har valgt en litt annen inndeling og skiller i utgangspunktet mellom en normativ og en instrumentell tilnærming til arbeidsgivers holdninger. En normativ tilnærming viser til arbeidsgivers oppfatning av foreldrepermisjon, enkelt sagt om man er tilhenger av at ansatte – av begge kjønn – skal ha rett til permisjon når de får barn. En instrumentell tilnærming bygger på vurderingen av kostnader ved permisjonsbruk – hvor mye er arbeidsgiver villig til å ofre for å imøtekomme arbeidstakers ønsker?

Figur 2.1 Idealtypiske arbeidsgivere



I figur 2.1 har vi valgt å bruke piler for å understreke at det ikke er spørsmål om enten-eller, men om glidende styrke i holdningene. En arbeidsgiver kan eksempelvis være både en sterk tilhenger, en sterk motstander eller indifferent i sin normative holdning til permisjon. Her er det snakk om to ulike normative dimensjoner: i) Man kan være motstander av permisjonsordninger på bakgrunn av en holdning om at hensyn til privatliv eller familieliv ikke hører hjemme i arbeidslivet, og ii) man kan være motstander av fars permisjon fordi familieforpliktelser er mors ansvar. For enkelhets skyld kombinerer vi disse to formene for normativ motstand i figuren. I utgangspunktet bør vi skille mellom arbeidsgiver som individ og individet i rollen som arbeidsgiver. Ansatte har en lovbestemt rett til permisjon, og arbeidsgiver kan selvsagt velge om eventuell normativ motstand mot ordningen skal kommuniseres eller ikke.

Den vertikale akse – den instrumentelle tilnærmingen – viser arbeidsgivers tilnærming til de kostnadene som måtte oppstå: Hvor mye er man villig til å «ofre» for at arbeidstaker skal få innfridd sine ønsker? Eller sagt på en annen måte: Er det greit at folk tar permisjon, bare det ikke koster så mye? Kostnadene vil selvsagt kunne variere både med bransje, virksomhetens størrelse og egenskaper ved den ansatte (kompetanse, nøkkelposisjon osv.).

Slik kommer vi frem til fire typer arbeidsgivere eller idealtyper⁷: i) entusiastene, ii) investorene, iii) individualistene og iv) motstanderne. *Entusiastene* kjennetegnes ved at

⁷ Idealtyper er et analytisk hjelpemiddel eller redskap og må ikke forstås som noe ideelt:

«En idealtipe er en konstruksjon der typiske egenskaper ved et sosialt fenomen trekkes frem. Vi kan ikke vente å finne den i ren form i den sosiale virkelighet. [...] Selv om idealtypene ikke beskriver en konkret byråkratisk organisasjon eller et konkret menneske kan de være nyttige for analyser av komplekse sosiale størrelser. Grunnet til det er at idealtypene gir et oversiktlig sammenligningsgrunnlag med klare og karakteristiske trekk.» (Skirbekk 2014)

de normativt slutter opp om permisjonsordninger og er villig til å bruke midler på permisjon og tilrettelegging for permisjon. Entusiastene minner om Andreassen og Bergenes (2011) moralsk forpliktete arbeidsgivere. *Investorene* er i utgangspunktet ikke opptatt av en normativ forpliktelse, men de er villig til å ta kostnadene ved permisjoner av hensyn til mer langsiktige investeringer i de ansatte. Gode permisjonsordninger er et virkemiddel for å få tak i og å beholde gode arbeidstakere. Investorene ligner dermed Andreassen og Bergenes' selvtilstrekkelige arbeidsgivere. *Individualistene* er i utgangspunktet enig i at permisjoner er viktig, men betalingsviljen er lav. De ansatte må gjerne ta permisjon, men det bør ikke koste bedriften særlig mye. Individualistene minner om Andreassen og Bergenes' (2011) nytteorienterte arbeidsgivere som vil ha NAV-tilskudd for å bidra til IA-arbeidet. Permisjon uten at bedriften kompenserer over 6 G, blir relevant i vår sammenheng. *Motstanderne*, eller gruppen som verken synes at permisjon er viktig, eller er villig til å ta kostnader, kan sammenlignes med de avvisende arbeidsgiverne.

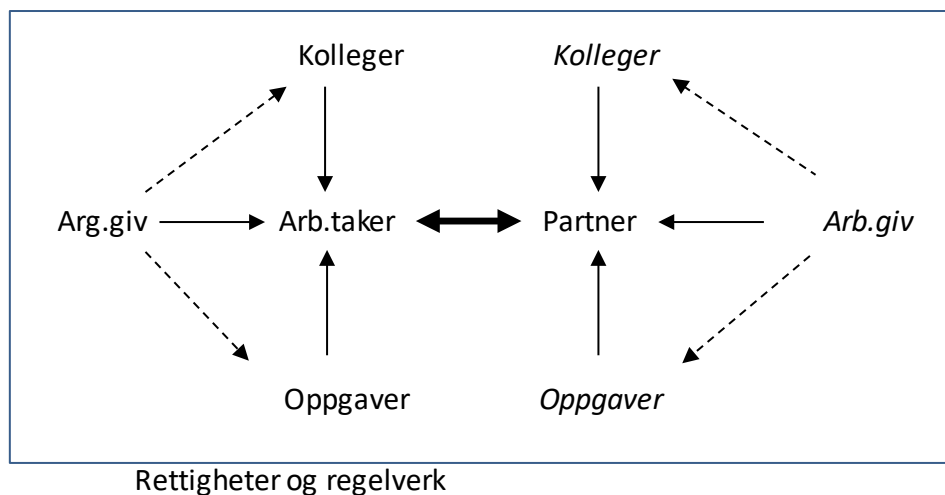
Den første kategorien i Andreassen og Bergenes' skjema (2011, se ovenfor) har ikke fått plass i vår figur. Denne kategorien – de som er sosialt ansvarlige fordi de følger lover og regler som er satt – overskrider vårt skjema. Verken normative eller instrumentelle tilnærminger har betydning – «det bare er sånn». Vår antagelse er imidlertid at denne kategorien ikke opptrer så ofte i virkeligheten. Det er vanskelig å tenke seg ledelsen som en nøytral saksbehandler av lover og regler uten at den ansatte oppfatter noen signaler som helst i den ene eller andre retning, eller at det ikke finnes strukturer og kultur i bedriften som påvirker de ansatte i spørsmålet om foreldrepermisjon eller foreldreskap.

Arbeidsgiver, arbeidstaker og partneren

Arbeidstaker har rett til permisjon, og dersom varslingsplikten til arbeidsgiver (se kapittel 4) er ivaretatt, har arbeidstaker også rett til å bestemme når permisjonen skal tas. Dette betyr at det er arbeidstakers oppfatning av arbeidsgivers ønsker som står sentralt. Dialogen, eller med et sterkere ord, forhandlingen, mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er likevel bare den ene situasjonen arbeidstaker inngår i. Fordeling og innretning av permisjonen er også et spørsmål for dialog – eller forhandlinger – i familien. Figur 2.2 illustrerer dette.

Ved konstruksjon av idealtyper er det viktig å søke en indre sammenheng eller konsistens mellom de trekkene man legger vekt på, som sosiologen bak begrepet selv sier: Idealtyper skal være «formed by a one-sided accentuation of one or more points of view» (Weber (1949) i Ritzer 1992:119). I praktisk forskning vil dette bety at vi overdriver noen trekk ved individene i analysen, og individene fremtrer dermed som langt mer ensidige og prinsipielle enn hva de er i virkeligheten.

Figur 2.2 Arbeidstakers forhandlingsposisjon



Den tykke pilen antyder den avgjørende forhandlings situasjonen – med utgangspunkt i de rettigheter hver av foreldrene har, skal fordeling av permisjon avgjøres her. Hver av foreldrene vil inngå i en forhandling med arbeidsgiver. Alle tre forhandlinger må forholde seg til formelle rettigheter og regelverk, opptjeningsrettigheter står selvsagt sentralt her. Det bør også legges til at forhandlingene foregår «i skyggen av» samfunnets normer og forventninger til foreldreskap og kjønnsroller.

Forhandlinger med arbeidsgiver

Hva skjer fra arbeidstaker forteller arbeidsgiver at han/hun skal bli far/mor, til en endelig plan for permisjon er lagt? En slik forhandling kan vi analysere med to utgangspunkter: arbeidstakers risiko og arbeidstakers forhandlingsmakt. Arbeidsgiver kan signalisere at en eventuell permisjon har kostnader i form av svakere karriereutvikling eller manglende muligheter til å holde seg faglig oppdatert. I *Dagens Næringsliv* i høst kunne vi eksempelvis lese om meglersjefen som hevdet at

«100 prosent permisjon er en luksus du ikke bør unne deg [som arbeidstaker, vår tilføyelse]. Å være helt borte fra jobben i en foreldrepermisjon kan koste deg mer enn du tror.»

Denne lederen understreker at foreldrepermisjon er svært viktig, og at dette gjelder både mor og far. Samtidig er det vanskelig å unngå å tolke sitatet som et signal om at bransjen legger kostnader ved permisjonen på arbeidstaker, og at permisjon innebærer risiko i form av tap av kundekontakt og inntjening. Hvorvidt arbeidsgiver tar ansvar for å redusere en slik risiko, er et sentralt spørsmål. Arbeidsoppgavene er altså i eksemplet over, til tross for eventuell permisjon, arbeidstakers ansvar. En tilsvarende vurdering kan vi lete etter når det gjelder hensynet til kolleger. Tar arbeidsgiver ansvaret for at kollegene ikke belastes med ekstra oppgaver i permisjonstiden? Karriereutvikling er et annet sentralt

spørsmål, i hvilken grad oppfatter arbeidsgiver det som sitt ansvar å passe på at foreldrepermisjon ikke går ut over arbeidstakers utvikling?

Arbeidstakers maktgrunnlag i møte med arbeidsgiver er svært viktig. Engelstad (1999) skiller mellom kollektive og individuelle maktbaser. Tariffavtale og tilstedeværende tillitsvalgte danner grunnlag for den kollektive makten. Den individuelle makten deles ofte inn i en formell del (arbeidstakerens rettigheter i den individuelle arbeidsretten) og en uformell del. Blant de uformelle maktbasene står faglig kompetanse (og særlig kompetanse det er knapphet på, eller som er knyttet til et særlig behov hos arbeidsgiver), personlighet og sosial kompetanse sentralt.

Forhandlinger med partner

Hvilke forhold som inngår i forhandlingen mellom far og mor, er i utgangspunktet ikke tema for dette prosjektet. Men det synes nærliggende å peke på at familiens totale økonomi samt mors og fars karriereambisjoner inngår. Direkte kostnader for familien fremkommer som et speilbilde av forrige avsnitt; dersom vedkommende tjener mer enn 6 G og arbeidsgiver ikke dekker mellomlegget, går den ansatte ned i lønn, i mange tilfeller mister man også feriepenger og/eller bonus. Og som vist ovenfor gjelder dette i størst grad for mannlige arbeidstakere. Ulikheter når det gjelder karriereambisjoner eller hvor opptatt mor og far er av jobben sin, ligger utenfor vårt område.

«Sluttforhandlinger»

I det vi kaller sluttforhandlinger, inngår både den enkeltes vurdering av sin arbeidsgiver og forhandlinger knyttet til familiesituasjonen. Foreldrene må vurdere ikke bare arbeidsgivers holdninger og konsekvenser for egen arbeidssituasjon, de må også vurdere i) hvilken av arbeidsgiverne som vil få størst kostnader, og ii) hvorvidt mor eller far står overfor de mest alvorlige reaksjonene. For å si det enkelt kan den av partene som risikerer mest i møtet med arbeidsgiver, velge å argumentere for at partneren skal benytte (mesteparten) av permisjonstiden. Eller motsatt har den av partene som oppmuntres av arbeidsgiver til å benytte permisjonen fullt ut, gode argumenter når fordelingen mellom mor og far skal fastsettes. Videre kan vi tenke oss at begge foreldre også ønsker å ta hensyn til egen arbeidsplass og dermed argumentere for at den av foreldrene som er ansatt i den virksomheten som har størst rom for å takle de kostnader som kan følge av permisjonen, også bør være den som faktisk tar den lengste permisjonen.

Oppmerksomheten i prosjektet skal rettes mot hvilke signaler fra arbeidsgiver som arbeidstakerne mottar, og som dermed kan antas å påvirke forhandlingen mellom mor og far. I utgangspunktet står foreldrene fritt til å ta hensyn til arbeidsgivers ønske, foreldrepermisjon er en rettighet arbeidsgiver ikke kan nekte den ansatte. Oppdragsgiver for denne rapporten skriver i sin utlysning: «Det er viktig at foreldre har god mulighet til å ta ut den foreldrepermisjon de har rett til.» I et likestillingsperspektiv er det viktig at mor og far stiller likt i forhandlingssituasjonen. I et familieperspektiv er det viktig at det er partenes ønsker om hvordan de vil organisere sitt liv, som gjelder, og ikke press fra (en av) arbeidsgiver(ne). I et produktivitetsperspektiv kan vi si at det er viktig at kostna-

den ved reproduksjon fordeles likt mellom virksomhetene, og at vi unngår opphopning i visse sektorer eller bransjer.

Oppsummert viser figur 2.2 at hver av partene vil bringe ulike forhold inn i situasjonen, her antydnet som hensynet til kolleger og oppgaveløsning. Oppgaveløsning dekker i) hensynet til kunder eller klienter og ii) hensynet til egeninteresser i oppgavene, altså hvor opptatt er man av jobben sin. Antatt karriereutvikling er også tatt inn her. De stiplede linjene antyder arbeidsgivers håndtering av henholdsvis hensynet til kolleger og hensynet til arbeidstakerens oppgaveløsning. I hvilken grad tar arbeidsgiver ansvar for disse relasjonene? Fordeles arbeidsoppgavene til andre uten at vår arbeidstaker taper på det? Det siste poenget vi vil få frem med figuren, er i hvilken grad arbeidsgiver tar hensyn til at også arbeidstakerens partner er i en tilsvarende situasjon, eller spissformulert: Hvordan reagerer arbeidsgiver dersom arbeidstakeren tar sin avgjørelse basert på at partnerens arbeid er viktigere enn arbeidstakerens? Er det legitimt for en arbeidstaker å trekke frem et slikt argument overfor arbeidsgiver?

3 Metode

Høy yrkesdeltakelse for begge kjønn er et av kjennetegnene ved det norske arbeidsmarkedet. Dette innebærer enkelt sagt at arbeidstakere får barn. Denne sannheten kan en arbeidsgiver oppfatte som en hindring for en effektiv produksjon, det må altså tilrettelegges slik at tapet blir minst mulig. Andre arbeidsgivere kan se på tilrettelegging som et virkemiddel for å få tak i og beholde den beste arbeidskraften. Uten plass til barn og familie ender man opp med utslitte og umotiverte arbeidstakere. Andreassen og Bergene (2011) legger vekt på at dette ikke er motsetninger, men et utgangspunkt for arbeidsgivers «briller» eller syn på arbeidstakerne.

Når er det legitimt for arbeidsgiver å sette bedriftens interesser foran den ansattes ønsker om foreldrepermisjon? Hvilke situasjoner genererer utilbørlig press på arbeidstaker? Tre spørsmål danner utgangspunktet for å utdype dette:

1. Hvilke holdninger har arbeidsgiver til ansattes bruk av foreldrepermisjon?
2. Er negative eller positive holdninger knyttet til
 - a. normative oppfatninger om kjønnsroller og omsorgsansvar eller
 - b. kostnader for virksomheten, arbeidsorganisering og fordeling av oppgaver og ansvar?
3. Hvordan tilrettelegger arbeidsgivere for at ansatte skal benytte seg av sine rettigheter i henhold til lov- og avtaleverk?

Det første spørsmålet er ment å kartlegge hvorvidt arbeidsgiver har et negativt eller positivt forhold til foreldrepermisjon. Er permisjon et resultat av en gledelig begivenhet hos den enkelte, et problem for virksomheten eller noe som naturlig inngår på en arbeidsplass? Det neste spørsmålet søker å kartlegge hvordan arbeidsgiver begrunner sin holdning, er det, med figur 2.1 i forrige kapittel, normative oppfatninger som ligger bak, eller betraktes permisjonen i lys av bedriftens behov? Det siste spørsmålet handler om oppmerksomhet knyttet til permisjon og videre ansvar for barn, er dette noe som står på dagsordenen i virksomhetene?

Datainnsamling og analyse

Flere (se eksempelvis Kavli og Nadim 2009; Djuve m. fl 2009) peker på at det er krevende å undersøke holdninger, ikke minst på områder som er politisert, og der de fleste vil være klar over hva som er politisk korrekt å si. Og som vi har vært opptatt av, kan det være krevende å etablere en kausal sammenheng mellom holdninger og adferd, i dette tilfellet de signaler som blir sent til arbeidstakere om konsekvenser av å ta foreldrepermisjon. Vi kan selvsagt heller ikke være sikre på at informantene uttrykker de samme holdninger til oss som de gjør overfor sine ansatte. Arbeidstakerens endelige

avgjørelse vil dessuten påvirkes både av det arbeidsgiver sier, eller kommuniserer på annen måte (eksempelvis fordeling av ansvar), og de erfaringer vedkommende har hatt ved egen eller kollegers tidligere permisjoner.

Samtidig vet vi at ledere er vanskelige å få tak i uavhengig av tema, arbeidspresset er høyt og møtene hyppige. Alt i alt gjør dette en kvantitativ tilnærming utfordrende og ikke minst kostnadskrevene. Målet med vår analyse har vært å finne frem til *eksempler* på hvordan arbeidsgivere forholder seg til ansattes ønsker om foreldrepermisjon. Det har ikke vært prosjektets hensikt å komme frem til resultater som er representative for norske arbeidsgivere. Vi har vært på jakt etter holdninger som kan påvirke ansattes muligheter til å benytte sine rettigheter i både negativ og positiv retning, og har vært opptatt av å få frem så mange synspunkter som mulig. Prosjektet har altså en kvalitativ tilnærming, og data er samlet inn gjennom 24 telefonintervjuer (se nedenfor for en gjennomgang).

Hvert av intervjuene tok 20–30 minutter og ble siden skrevet ut i sin (tilnærmede) helhet. I analysen av datamaterialet har vi hatt to tilnærminger: i) I hvilken grad kan vi finne de teoretiske idealtypene vi konstruerte i forrige avsnitt, og ii) i hvilken grad kan vi finne holdninger og tiltak som ikke lar seg plassere i et slikt skjema? Eller enklere: Hvilke nye holdninger, eller for forskeren overraskelser, har vi kunnet finne?

Valg av virksomheter

Både kvinner og menn kan oppleve at arbeidsgiver reagerer negativt på ønsket om permisjon, men slik vi var inne på innledningsvis, har mye av diskusjonen de senere år dreid seg om fedrekvoten.

Valg av virksomheter er basert på ISFs studie fra 2017 (Kitterød, Halrynjo & Østbakken 2017). Rapporten inneholder en registerbasert analyse av kjennetegn ved fedre som ikke tar ut foreldrepenger tilsvarende hele fedrekvoten. Forskerne finner at «permisjonsbruken varierer mellom grupper, og der er særlig forhold knyttet til fars og mors jobb som har betydning for om far tar permisjon eller ikke, og hvor mye permisjon han tar» (Kitterød mfl. 2017:141). Videre finner de at sannsynligheten for at far ikke tar full fedrekvote, øker dersom

- far er selvstendig næringsdrivende
- far har et karriereyrke
- far har lav inntekt
- far har høy inntekt
- far har høyere inntekt enn mor
- mor har lav utdanning
- far jobber i privat sektor
- mor jobber i offentlig sektor i et kvinnedominert yrke

Disse funnene bekreftes gjennom den kvalitative delen av ISFs analyse: Det er forhold ved jobb og inntekt som trekkes frem som de viktigste årsakene til at far ikke tar full permisjon.

ISF finner en liten forskjell mellom menn ansatt i privat og i offentlig sektor, men understreker at de bransjevis forskjellene er mer markante. Industrien er brukt som referansegruppe, og de finner at fedre som jobber innen overnatting og servering, har klart større sannsynlighet for ikke å ta fedrekvote. Det samme gjelder fedre som jobber innen helse- og sosialtjenester, innen transport og lagring og innen teknisk og forretningsmessig tjenesteyting (Kitterød m fl. 2017:143).

Vi tok utgangspunkt i de samme bransjene. I tabell 3.1 fremgår det hvilke underbransjer vi har konsentrert oss om:

Tabell 3.1 Valg av virksomheter. Bransje (nacenummer).

Hovedbransje	Delbransje
49-53 Transport og lagring	49.311 Rutebiltransport i by og forstadsområder
	49.410 Godstransport på vei
	52.100 Lagring
55-56 Overnatting og servering	55.101 Drift av hotell, pensjonat og motell med restaurant
	56.210 Catering
68-75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	71.212 Byggeteknisk konsulentvirksomhet
	72.190 Rekruttering og formidling av arbeidskraft
82 Annen forretningsmessig tjenesteyting	82.201 Telefonvaktjenester

Bransjene varierer på en lang rekke faktorer som kan ha betydning for arbeidsgivers holdninger, eksempelvis inntekt, utdanning, kjønnsfordeling i virksomheten, andel ansatte med utenlandsk bakgrunn, tarifforhold, arbeidstid og lønnsomhet.

Valg av ulike virksomheter langs disse variablene må imidlertid ikke forstås som et forsøk på å kontrollere for ulike kjennetegn, men bare som et ønske om å intervjuer ulike arbeidsgivere. I analysen har vi vært opptatt av om respondentene selv henviser til eksempelvis egen bransje eller egen størrelse («i bransjen vår er det ofte sånn at [...]»). Dette er heller ikke et forsøk på å være representative, men primært for å gi respondenten mulighet til å flagge egne holdninger gjennom å henvise til andre.

Lister over virksomheter ble hentet fra Proff Forvalt, som er et kommersielt bedriftsregister som henter informasjon fra Brønnøysundregistrene. Listene gir blant annet telefonnummer, bransje, antall ansatte, adresse og navn på daglig leder. Virksomheten ble oppringt, og vi spurte om å få snakke med daglig leder, eventuelt HR-ansvarlig, dersom dette var mer aktuelt. Dette gjaldt primært de større virksomhetene. Vedkommende ble så spurt om noen av de ansatte hadde fått barn de tre siste årene; slik ønsker vi å skaffe oss erfaringer som ikke ligger altfor langt tilbake i tid. Deretter, om vedkommende var villig, ble det avtalt et tidspunkt for intervjuet.

I utgangspunktet utarbeidet vi lister over bedrifter som varierte med hensyn til geografi og størrelse, og i tillegg la vi inn et ønske om å snakke med både kvinnelige og mannlige ledere. Virksomhetens størrelse ble delt inn i tre: små med 5–19 ansatte, mellomstore med 20–99 ansatte og store med 100 eller flere ansatte. Videre la vi inn en geografisk fordeling og utarbeidet lister for ulike deler av landet.

Utover i prosessen ble det klart at dette ikke lot seg gjennomføre, og «alle vi får tak i» ble førende for rekrutteringen. Dette innebærer at også noen «feilplasseringer» inngår. I vedlegg 1 redegjør vi for utvalget. Totalt endte rekrutteringen i

- 269 oppringinger uten å få tak i rette vedkommende. Ca. én firedel av disse ble oppringt flere ganger.
- 68 hvor telefonnummer viste seg å være feil
- 30 telefoner til ledere utenfor målgruppen (ingen barn siste 3 år)
- 42 ledere som sa de ikke hadde tid
- 39 telefoner til ledere som svarte at de ikke var interessert i å delta
- 35 avtaler om intervju
 - hvorav 24 tok telefonen på intervjutidspunktet

Totalt ble det altså tatt 550 telefoner inkludert dem som ble oppringt flere ganger. Den største vanskeligheten viste seg å være trinn 1, altså selve tilgangen på ledere. Når vi først fikk lederne i tale, var andelen som svarte nei, mindre enn vi hadde ventet – av 116 samtaler førte 35, eller 30 prosent, til avtale om intervju. Men bare 24 fulgte opp og gjennomførte intervjuet, slik at total svarprosent ble 20. Alle ble ringt opp tre ganger (med fem minutters mellomrom), men ingen av disse valgte å ringe tilbake.

Hvorfor man velger å ikke delta eller ikke gjennomføre avtalen, kan vi bare spekulere i. 42 svarer i utgangspunktet at det er tidsnød som er årsaken, 39 at de ikke er interessert. Bare i noen ganske få tilfeller ble det uttrykt negative holdninger overfor prosjektet.

Totalt ble det gjennomført 24 intervjuer. Tabell 3.2 gir en oversikt.

Tabell 3.2 Endelig respondentliste

Kjønn	Bransje	Størrelse	Stilling		Kjønn	Bransje	Størrelse	Stilling
Mann	Transport	Liten	Daglig leder		Kvinne	Hotell	Middels	Daglig leder
Mann	Transport	Liten	Daglig leder		Mann	Transport	Liten	Daglig leder
Kvinne	Kafé	Liten	Daglig leder		Mann	Konsulent	Liten	Daglig leder
Kvinne	Konsulent	Stor	HR-ansvarlig		Mann	Transport	Middels	Daglig leder
Kvinne	Kafé	Middels	Daglig leder		Kvinne	Transport	Stor	HR-ansvarlig
Mann	Kafé	Liten	Daglig leder		Kvinne	Transport	Middels	HR-ansvarlig
Mann	Konsulent	Middels	Daglig leder		Mann	Konsulent	Liten	Daglig leder
Mann	Konsulent	Middels	Daglig leder		Kvinne	Konsulent	Liten	Daglig leder
Kvinne	Konsulent	Stor	HR-ansvarlig		Mann	Konsulent	Liten	Daglig leder
Mann	Kafé	Liten	Daglig leder		Kvinne	Konsulent	Liten	Daglig leder
Kvinne	Konsulent	Middels	HR-ansvarlig		Kvinne	Konsulent	Middels	Daglig leder
Mann	Transport	Middels	Daglig leder		Mann	Hotell	Middels	Daglig leder

Av våre totalt 24 respondenter er altså 13 menn og elleve kvinner. Alle mennene er daglig leder, mens dette gjelder bare seks av kvinnene, resten er HR-sjef eller personalansvarlig.

Mer om intervjuet

Arbeidet med å rekruttere arbeidsgivere bekrefter tidligere erfaringer om at det er vanskelig å få aktører i tale på dette området. Og som analysen i neste kapittel viser, har vi ikke, og i den grad disse faktisk finnes, klart å rekruttere arbeidsgivere som er negative til bruk av foreldrepermisjon, og som mer eller mindre aktivt forsøker å kommunisere at bruk av denne rettigheten vil være negativt for den ansatte. I jakten på slike holdninger har vi derfor – i motsetning til tradisjonelle metodekrav – benyttet oss av ledende spørsmål. Dette stiller svært strenge krav til analysen og er noe vi har tatt høyde for. Ved sitatereferater er dette gjort enten ved at vi også siterer spørsmålet inne i sitatet, legger på en parentes som forklarer, eller sitatet starter med at vedkommende «repeterer» vårt spørsmål. Men selv ikke denne fremgangsmåten resulterte i særlig grad i negative utsagn om kjønnsroller og foreldreskap eller om kostnader knyttet til bruk av rettighetene.

Ønsket om å få frem et mangfold av holdninger gjorde det formålstjenlig å benytte semistrukturerte intervjuer – ikke alle respondentene fikk samme spørsmål: Vi valgte altså å forfølge (og bruke tiden på) særlig spennende tema som kom opp i enkeltintervjuer. Alle intervjuene følger imidlertid samme mønster: Første del dreide seg om spørsmål knyttet til intervjupersonen (stilling og antall år i virksomheten) og spørsmål om selskapet (antall ansatte, kjønns- og aldersprofil, arbeidstidsordninger (skift og turmus), antall midlertidige, vurdering av lønnsomhet i bransjen, gjennomsnittslønn, tariff-forhold og eventuell kompensasjon over 6 G) samt spørsmål om tilgjengelig kompetanse og spesialkompetanse og spørsmål om ansatte med utenlandsk opprinnelse). Andre del startet med spørsmål om gjennomføring av *siste* permisjon i virksomheten. Her valgte vi å spørre om hvordan de løste *utfordringene* ved at en ansatt ble borte. En mer nøytral formulering ville vært å utelukkende spørre om hvordan permisjonen foregikk.

Spørsmålet ble så fulgt opp gjennom å komme med utdypingsspørsmål om arbeidstakerens kjønn, lengde på permisjonen og hvilke forhold man antok var bestemmende for arbeidstakers beslutning (eksempelvis hensynet til kolleger, virksomhetens økonomi eller egne karriereambisjoner). I tredje del av intervjuet var vi opptatt av arbeidsgivers holdning til kostnader knyttet til permisjonen og dermed ønsker om permisjonens innretning. Hvorvidt det kan oppstå situasjoner hvor det er legitimt for arbeidsgiver å forsøke å påvirke arbeidstakeren i den ene eller andre retningen, var et sentralt spørsmål her. Siste del av intervjuet omhandlet virksomhetens (eventuelle) tiltak for å tilrettelegge for permisjonsbruk og en god balanse mellom familie- og arbeidsliv.

I tillegg til å stille ledende spørsmål (eksempelvis «er det ikke vanskelig» versus «beskriv hvordan dere gjør det») har vi noen ganger spurt etter vedkommendes erfaring i egen bransje, dette gjelder særlig spørsmålet om bonus blir benyttet for å overtale far til ikke å ta permisjon. Et spørsmål som gjelder holdninger, som har vist seg spesielt nyttig, har vært spørsmålet om vedkommende anser seg som representativ for andre ledere i bransjen. Her har vi altså forsøkt å dra nytte av respondentens bransjekunnskap samtidig som spørsmålet fungerer som en åpning for at vedkommende kan gi uttrykk for

«hva som er normalt», og dermed hva som eventuelt kan legitimere press mot den ansatte, uten at den vi intervjuer, nødvendigvis må slutte seg til et slikt syn.

Det fremgår raskt av neste kapittel at våre respondenter er positive til foreldrepermisjon. I jakten på forhold som kan påvirke den ansattes oppfattelse av lederens holdninger, har vi analysert intervjuene med utgangspunkt i å være «djevlelsens advokat». Eksempelvis vil utsagn som «det går i grunnen helt fint, eneste er at det kan være litt utfordrende i perioder med ekstra mye oppdrag» tolkes som at det kan være problematisk for den ansatte å få sitt ønske igjennom. Vi legger altså vekten på den andre delen av utsagnet til arbeidsgiver («utfordrende [...]») og ikke den første («det går i grunnen fint [...])»).

«Leseveiledning»

Hvert av intervjuene er merket med i) kjønn, ii) bedriftens størrelse og bransje. Vi har valgt en nokså grovmasket bransjeinndeling slik det fremkommer av oversikten ovenfor.

- Transportselskap – dette dekker både vare- og persontransport, samt ulike logistikk-selskap
- Konsulentselskap – dekker bransjene som benyttet timefakturering som utgangspunkt, men også bransjer med høy grad av bonusordninger, som telefonsalg/callsentre
- Kafé – dette dekker både catering og kafé/restaurant
- Hotell – som altså er hoteller

I noen tilfeller har vi snakket med toppleder, andre steder personalansvarlig i morselskapet, noen steder leder for en avdeling i et større selskap og noen steder administrerende i et datterselskap. Vi har ikke sett på hvorvidt eierforhold og selskapsorganisering har noen betydning for hvilken personalpolitikk som er valgt, og har derfor ikke merket noen av intervjuene etter organisasjonsform og eierskap. I teksten bruker vi utelukkende begrepene bedrift, selskap og virksomheten for variasjonens skyld.

4 «Det går seg til» – funn fra intervjuene

I dette kapitlet blir funnene fra intervjuundersøkelsen presentert. I første avsnitt er vi opptatt av hvordan bedriftene har håndtert permisjonen. Deretter er vi på jakt etter hvilke holdninger til permisjoner arbeidsgiverne gir uttrykk for.

De arbeidsgiverne vi har intervjuet, betrakter ikke, slik det fremgår nedenfor, foreldrepermisjon som noe problem. Intervjumaterialet er derfor blitt analysert gjennom å se på i) hvordan de vurderer kostnadene ved permisjon, ii) hvor mye tilgjengelighet som kreves av den ansatte under permisjonstiden, og iii) hva som potensielt kan skape problemer, inkludert hvordan disse problemene kan overvinnes.

Vi har også spurt om det er legitimt for arbeidsgiver å gå i dialog med arbeidstakeren om *når* permisjonen skal avvikles, og i hvilke situasjoner (eksempelvis stor ny kunde, høysesong eller spesiell kompetanse) som kunne legitimert økt press fra arbeidsgiver. I tråd med Andreassen og Bergene (2011) leter vi dermed etter hva som kan gjøre at arbeidsgiver skifter fra å se på permisjonen ut fra arbeidstakers behov, til å sette bedriftens behov først. Spørsmålet er selvsagt i hovedsak knyttet til fars permisjon fordi praksis viser at mors permisjon i mindre grad flyttes rundt.

I det neste og avsluttende kapitlet trekker vi konklusjoner ut fra funnene gjennom å spørre om arbeidsgiver gir uttrykk for normative eller instrumentelle tilnærminger til ansattes bruk av permisjonsrettighetene. Vi returnerer til idealtypene fra kapittel 2, og vi utdyper problemstillinger som gjelder forhandlings situasjonen mellom mor og far.

Håndtering av permisjonen

Hvordan håndteres permisjonene, hva skjer i praksis med arbeidsoppgaver og planer når ansatte er ute i permisjon? Settes det inn vikar, øker bruken av midlertidig ansatte, fordeles oppgavene på kolleger, eller havner oppgavene på vent til vedkommende er tilbake igjen? Dette er noen av spørsmålene vi har vært opptatt av.

Et funn synes helt klart å være at «normalpermisjonen» i vårt materiale er at mannlige arbeidstakere tar fedrekvoten, mens kvinnelige tar resten. Nedenfor har vi derfor lagt inn et eget avsnitt om fedrekvoten. Nå presenterer vi noen utsagn som viser variasjonen blant respondentene som ble bedt om å tenke tilbake til forrige gang noen av de ansatte hadde permisjon.

Har hatt en i pappapermisjon i år. Litt utvidet permisjon, kona er student. Vi håndterer det greit, har stor fleksibilitet, alle våre folk jobber i team, to og to, tre og tre eller fire og fire. Hvis det ikke er mulig å løse arbeidsoppgavene i teamet med én mindre – så må vi sette inn vikar. Da må jo folk læres opp. Hvis det er snakk om en hjelpe-mann, er det jo forholdsvis enkelt, hvis det er en med spesielle sertifikater – da blir

det vanskeligere, da må vi om nødvendig erstatte med en vikar. (mannlig leder, mellomstort transportselskap)

Tenker at det er veldig forskjell om det er mor eller far. Sist en kvinne var ute hos oss, endte vi opp med en midlertidig ansatt – som senere ble fast ansatt. Hun var borte i 1,5 år. Vi har også for ikke så lenge siden hatt to menn, her var den ene borte i 12 uker. Den andre mannen ønsket å dele opp og gikk da ned i timekrav. I begge tilfellene løste vi det internt ved å fordele oppgavene. (kvinnelig leder, lite konsulent-selskap)

Det løste vi med litt omplassering, litt økning på noen og ekstrahjelp. Blir det en utfordring, griper vi fatt i det. (kvinnelig leder, mellomstor kafé)

Vi har flere pågående permisjoner. Det er i grunnen uproblematisk når folk er borte på heltid. Da tar vi inn via vikarbyrå eller midlertidig, det går seg til. Det som er problematisk, er hvis folk er delvis borte, trekker det ut. Vi bruker mye forskjellig utstyr som helst skal brukes hele tiden, da blir det vanskelig med folk på deltid. Men vi har jo fått det til, folk som vil være borte 1 dag i uka, har vært ønske fra den ansatte, og vi har tilpasset oss det. (mannlig leder, stort transportselskap)

Sitatene oppsummerer mye av det vi har fått høre. Først ser man om det er mulig å dekke permisjonstiden med omplasseringer. Dersom oppgavens art ikke tillater dette, ser man seg om etter en vikar. Hvorvidt en vikar «lønner seg», kommer an på opplæringsbehov. Både i hva vi kan kalle høy- og lavkompetansevirksomheter, er man opptatt av at det tar tid å lære opp en ny ansatt, og dersom permisjonen er «kort nok», gir dette ingen mening.

Tid nødvendig for opplæring er også viktig som begrunnelse for svaret på vårt spørsmål om arbeidsgiver foretrekker at permisjonen tas som kort heltidspermisjon eller om man strekker permisjonen ut i tid. Hvorvidt man ønsker lang eller kort permisjon, kommer vi tilbake til lenger nede.

Ingen av våre respondenter har kommet med utsagn som «det var vanskelig» eller «da sleit vi». Man får det til, noen ganger med og noen ganger uten vikar. Om noen bransjereferanser ble gitt, var dette i hovedsak knyttet til kompetanse. Vi har også vært opptatt av hvorvidt selskapets størrelse er en avgjørende faktor. Her er funnene langt fra entydige. I en stor virksomhet ble det vist til en egen «vikaravdeling» hvor man hentet arbeidskraft ved behov. Andre snakket om at «vi er så små at vi har oversikt over hverandre», og de brukte dette som et argument for at man tar hensyn og ting går seg til. I den grad vi fant noen felles holdning, måtte det være at størrelse også ble nevnt, men mer som et faktum («vi er så små at vi må gjøre det sånn og sånn») og ikke som noe som nødvendigvis skaper problemer. Dette ble gjerne fulgt opp med en variant av «de som er større/mindre enn oss, gjør det kanskje annerledes».

Holdninger til foreldrepermisjon

Holdningsundersøkelser er i seg selv krevende fordi aktørene kan, som vi har vært inne på tidligere, ha et ønske om å fremstille seg selv i et best mulig lys. Særlig gjelder dette områder eller tema med stor offentlig oppmerksomhet og klare normer om hva som er den politisk korrekte holdningen. Dette var også våre respondenter inne på:

Om jeg er representativ? Vanskelig spørsmål, men i hvert fall blant dem jeg har kontakt med av ledere i bransjen. Jeg tror de fleste ønsker å vise fleksibilitet, tilrettelegge for permisjon. Men det er jo vanskelig å vite, de fleste ønsker jo å fremstå best mulig, men dette er jo lukkede prosesser. (mannlig leder, mellomstort transportselskap)

Å etablere en kobling mellom adferd og handling – eller i vårt tilfelle mellom holdning til permisjoner og uttalte signaler til den ansatte – krever en annen fremgangsmåte enn den vi har benyttet. Intervjuer med både ansatte og ledere i samme bedrift kunne vært en måte å gjøre dette på, selv om å få «fri tale» fra arbeidstaker i et eksisterende arbeidsforhold også byr på utfordringer.

På den andre siden er det viktig – dersom forskningsfunn strider mot allmenne oppfatninger – å være oppmerksom på at det *kan være* slik at det er den allmenne oppfatningen som er feilaktig. For å sette det på spissen kan vi ikke påstå at holdningene til «våre» arbeidsgivere kan bortforklares med et skjevt utvalg utelukkede på basis av en antagelse om at arbeidsgivere med negative holdninger ikke deltar i slike undersøkelser.

En slik konklusjon krever imidlertid andre fremgangsmåter enn den vi har benyttet, og hvorvidt våre arbeidsgivere er representative for norske arbeidsgivere, er ikke tema for prosjektet. Vi har i svært liten grad snakket med aktører som ser på permisjonsrettigheter som en ulempe eller som en stor kostnad for bedriften. Sitatene nedenfor viser eksempler på holdninger vi har funnet:

Barnet, det er jo tid du aldri får igjen, så jeg synes vel at det er greit at arbeidstaker har sterke rettigheter her. (mannlig leder, mellomstort transportselskap)

Da jeg selv fikk barn – da var det 4 uker. Jeg synes det er positivt at fedre har den rollen, at vi får tilnærmet likestilling på så mange områder som mulig. Ser man egoistisk på det – som arbeidsgiver – er det kostbart, men det betyr jo ikke at vi ikke skal ha det. (mannlig leder, lite transportselskap)

Det er noen, særlig i ledergruppa, som jobber veldig mye. Jeg synes ikke det er noe positivt, man skal passe på familien sin også, ellers er de ikke der lenger. (mannlig leder, mellomstort hotell)

Ingen av våre respondenter har trukket frem sin egen bransje, størrelse eller geografi når permisjon i seg selv har vært tema i intervjuet. Det har heller ikke vært noen henvisninger til bedriften som manns- eller kvinnedominert. Får man barn, tar man permisjon.

Spørsmål: Hvordan ville du reagert hvis du visste at en mann skulle ha barn, og han ikke spurte om permisjon? Da ville jeg spurt avdelingsleder om å spørre han – når skal du ha per-

misjon? Jeg ville ikke tenkt at han ikke skulle ha det, men tenkt at han hadde glemt, eller ikke tenkt på, at arbeidsgiver må ha beskjed og har behov for info. (kvinnelig leder, mellomstort hotell)

En annen leder svarer slik på spørsmålet om hva hun synes om at alle mennene i selskapet hadde holdt seg til fedrekvoten:

Det er jo tveegget, som arbeidsgiver ville jeg jo si at det er nok. Men vi legger ikke noe press på folka her, barn og familie er viktig, man skulle kanskje hatt et kvotesystem som ville gjort at mor og far hadde valgt litt likere. Om de ansatte hadde reagert om permisjonen var lengre? Nei, de ville ikke reagert, barn er stor stas her hos oss. (kvinnelig leder, stort konsulentselskap)

Det er interessant at respondentene trekker frem en motsetning mellom arbeidsgiverholdninger og det at verdien av å være hjemme med barnet gjelder for begge kjønn. Og som sitatene viser, er det «arbeidsgiveren» som trekker det korteste strået.

Kjønnsesifikke holdninger?

16,2 prosent av alle aksjeselskap har en kvinnelig daglig leder.⁸ I vårt materiale er andelen 46 prosent. Dette kan skyldes at kvinnelige ledere har vært mer villig til å delta i vår undersøkelse, men det kan også skyldes at kvinner i større grad jobber med personalsaker og HR når de først blir ledere (Teigen (red.) 2015). Hvorvidt kjønn har betydning for de holdninger som kommer frem i intervjuene, skal vi ikke spekulere i, heller ikke betydningen av at det er en kvinne som intervjuer. Som sitatene under viser, viste både kvinner og menn til sin egen situasjon på spørsmål om de oppfattet seg som representative for bransjen:

Tja, jeg har nok en litt annen bakgrunn enn mange andre i min bransje, litt høyere utdanning. Jeg er vel kanskje representativ for kvinner med høyere utdanning, oppatt av at mannen skal ta sin del. (kvinnelig leder, stort konsulentselskap)

En mannlig leder svarer slik på spørsmålet om kvoter er nødvendige som virkemiddel overfor arbeidsgiver:

Kvoten er helt essensiell. Det er fortsatt andre krav til menn og til kvinner når det kommer til familieforpliktelser. Jeg er ganske ung til å være sjef i denne bransjen, vi unge mener noe annet enn de eldre – og det er fortsatt de eldre som dominere i ledersjiktet. De var aldri hjemme selv. De yngre vil være hjemme, men de må unnskylde seg. Uten kvoten tror jeg at folk ville tatt ut mindre permisjon. Det er en forventning om at man skal ta kvoten, men ikke mer.. (mannlig leder, stort transportselskap)

⁸ <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/styre/aar/2017-03-08>

En kvinnelig leder svarer slik på samme spørsmål:

Jeg er ikke helt sikker på hva man mener med det. For noen kanskje, men en slik debatt gir jo inntrykk av at hele næringslivet er fylt med umoderne menn, jeg vet ikke helt om jeg er enig i det. Men det kan jo også hende at dette er preget av at jeg er 50+ og ferdig med barn for lenge siden, mulig at en mann i 50-årene ville mene noe annet. Jeg tror det er kjønnsforskjeller her. (kvinnelig leder, mellomstort hotell)

En mannlig leder trekker frem at kvinneandelen i bransjen er viktig. På spørsmål om han har hørt om folk som har mistet interessante oppgaver på grunn av permisjon, er svaret:

Nei, ikke som jeg har hørt om. I denne bransjen er det jo mest kvinner, kanskje det har noe med det å gjøre. Men – i alle kreative bransjer – man må jo stå på for å få oppgaver. (mannlig leder, lite konsulentselskap)

Kjønn, utdanning og alder trekkes altså frem. Vi har som nevnt valgt å gjennomgående merke sitatene med kvinnelig/mannlig leder og overlater dermed vurderingen til leseren.

Kostnader

Permisjon når man får barn, er altså en selvfølgelighet hos våre aktører. Det interessante spørsmålet blir dermed kanskje om foreldrepermisjon inngår som noe spesielt, eller om det er en av de mange oppgaver arbeidsgivere med personalansvar står overfor. Dette skal vi forsøke å utdype gjennom å se på hvilke kostnader arbeidsgiverne er opptatt av. Spørsmålet lød: Har du noen gang regnet på hvor mye det koster at folk går ut i permisjon?

Nei, det har jeg ikke regna på, det er jo en del av helheten. Det er pluss og minus ved alle aldre, vi har stor aldersspredning. Jeg synes at det gir best arbeidsmiljø å ha en god miks av både alder og kjønn. De unge bidrar med spørsmål og pågangsmot. Og så er de unge, og unge får barn, det er en del av greia med unge. (mannlig leder, mellomstort transportselskap)

Nei, det har vi ikke regnet på. – *Hva med opplæringskostnader?* Nei, det er ikke sånn vi tenker. Nå har vi nettopp ansatt en ny – hun var gravid da vi ansatte henne, og går derfor ut igjen etter noen få måneder. Det er sånn arbeidslivet er, hvis du vil ansatte unge, må du regne med det. Men å regne på det, nei, det er ikke aktuelt. (kvinnelig leder, lite konsulentselskap)

Nei, det har jeg ikke regnet på, men det koster jo mye. Det varierer jo mye, da, fra person til person, men tap av omsetning kan bli ganske betydelig. Det er dyrt å ha flinke folk borte. (kvinnelig leder, stort konsulentselskap)

Det er i grunnen ikke så mye å løse. Vi skifter jo hele tiden. Hender vi setter inn noe folk på prosjektet, og det hender at oppdragsgiver prøver å gjøre det. Om vi mister inntjening? Ja, men her er det jo rett og plikt. (mannlig leder, lite konsulentselskap)

Det er ingen vits i å regne ut hvor mye permisjonene koster virksomheten, fordi slike kostnader uansett er en del av helheten. Denne holdningen oppsummerer i stor grad respondentenes utsagn, og det gjelder både dem som bagatelliserer kostnadene, og dem som gir uttrykk for at de er betydelige, slik som sitatet under viser:

Ikke finregna, men vi vet jo at det er mange kostnader knyttet til det. Pensjon og forsikring løper jo, det samme gjør faste kostnader og kostnader til utstyr. (mannlig leder, lite konsulentselskap)

Vi finner ingen forskjell mellom arbeidsgivere med og uten kompensasjon for inntekt over 6 G, det er liten oppmerksomhet om denne ekstra kostnaden. Det er heller ikke noe mønster i materialet knyttet til lønnsomhet, verken arbeidsgivere i bransjer med lav margin eller arbeidsgivere som svarer «joda, vi tjener penger», har vært opptatt av å beregne kostnadene. Flere peker imidlertid på at selv om man hadde regnet på kostnadene ved å være en fleksibel arbeidsgiver i forbindelse med permisjonsbruk, så lønner det seg i det lange løp. Sitatet nedenfor illustrerer dette:

Ikke kroner og øre, nei. Men jeg tror uansett om vi hadde gjort det, så hadde totalsummen blitt positiv. Vi vil være et sted hvor man kan tilpasse livet sitt, og tror det lønner seg [å behandle folk slik]. (kvinnelig leder, lite konsulentselskap)

Vi har også snakket med eiere av små virksomheter som peker på at det er dyrt når gründeren selv skal ta permisjon.

Det var jeg som hadde permisjon. Vi skaffet en vikar som var passende. Det gikk fint, men jeg tapte jo mye penger fordi jeg selv ikke var der. Det fikk jo konsekvenser for bedriften at eier ikke var til stede. (kvinnelig leder og eier, liten kafé)

På vårt spørsmål om hvilke typer kostnader det er snakk om, pekes det nokså utelukkende mot opplæring:

Nei, jeg har aldri regna på det. – *Men hvis du skulle?* Det er avhengig av stilling, men det er jo opplæring. Et anslag kunne kanskje være 100 000. (mannlig leder, mellomstort hotell)

Permisjonen har kostnader, men vi har få eksempler på at man aktivt søker å redusere disse. Flere setter opplæringskostnadene i sammenheng med et mer generelt ønske om fleksibilitet. Jo flere som kan utføre flere oppgaver, jo mindre sårbare er man for både permisjoner, sykdom og sesongsvingninger generelt.

Nei, vi har ingen spesiell opplæring med tanke på at folk skal kunne hoppe inn under andres permisjoner, bare generell opplæring. (mannlig leder, lite konsultentselskap)

Andre peker på at opplæringstiden uansett vil være så lang at det ikke er noe poeng å forsøke å få inn en vikar, dette tar vi opp igjen lenger nede.

Bonus

Påstander om at arbeidsgiver tilbyr bonus for at fedre ikke skal benytte seg av sin rett til fedrekvote, har vært referert i media en rekke ganger de siste årene. Spørsmålet knyttes til den kanskje aller mest politiserte delen av debatten, noe som også gjenspeiler seg i våre svar – mange brukte uttrykk som «helt uaktuelt for oss». Vi valgte å spørre om man var kjent med at noen i vedkommende bransje hadde benyttet seg av et slikt virkemiddel. Blant våre respondenter fant vi ulike tilnærminger til dette, illustrert ved sitatene nedenfor.

Hørt om? Ja, der jeg jobbet tidligere, var det sånn. Et tilbud jeg synes det er både kleint å gi og kleint å ta imot. (mannlig leder, lite konsultentselskap)

Nei, i vår bransje har vi uansett ikke penger til å betale mer enn lønn. Aldri hørt om, men heller ikke tenkt så mye på det. (mannlig leder, stort transportselskap)

For de aller fleste er betaling for å ikke benytte seg av permisjon en fjern tanke. Flere viste til bransje i sine svar. Andre trakk frem størrelse.

Om jeg er representativ? Ja, det tror jeg nok for vår type selskap, de små/mellomstore. For de store med internasjonale eiere kan det kanskje være annerledes. Er man i lederposisjon, tror jeg det kanskje fremdeles er sånn at det er uhørt å prioritere på den måten, da blir det en mer naturlig løsning at man kjøper seg ut. (mannlig leder, lite konsultentselskap)

Det er også interessant at respondenten viser til at eierforhold kan være viktig. I 2015 var drøyt 330 000 arbeidstakere ansatt i de 7250 utenlandskontrollerte selskapene i Norge. Dette utgjør nesten 14 prosent av alle ansatte i privat sektor (kilde: SSB)⁹. Her er det kanskje, som respondenten vår antyder, holdninger til foreldrepermisjon og kanskje særlig til pappapermisjon som avviker fra de norske.

Kostnader for arbeidstaker

Permisjon har kostnader for arbeidsgiver, men dette er kostnader man må regne med og ikke på. I hvilken grad har så arbeidsgiverne henvist til at permisjon også kan ha kostnader for arbeidstakerne? Vi er her opptatt av direkte kostnader eller økonomisk tap for arbeidstaker, med andre ord tap av lønn og redusert lønn eller bonus. Det klareste ek-

⁹ <https://www.ssb.no/utfono>

semplet på at permisjon kan ha direkte kostnader for arbeidstaker, fikk vi fra en liten cateringbedrift:

Når jeg skal ha tak i folk, sender jeg ut en SMS, og så er det den første som svarer, som får jobben. (kvinnelig leder, liten kafé)

Denne typen arbeidstakere faller i utgangspunktet utenfor vår undersøkelse fordi disse sannsynligvis i liten grad har opparbeidet seg rettigheter til foreldrepermisjon. Samtidig sier mange av våre respondenter at de bruker midlertidige og vikarer når det er nødvendig, uavhengig av permisjoner, men forholdene for disse er langt utenfor grensene for dette prosjektet.

Ovenfor refererte vi til tall når det gjelder andelen arbeidsgivere som kompenserer lønn over 6 G. I mange av de virksomhetene våre arbeidsgivere har ansvar for, er lønnsnivået så lavt at problemstillingen ikke er aktuell for andre enn ledernivået, men vi har også eksempler på at virksomheten kompenserer de ansatte.

Når det gjelder bonusordninger, finner vi eksempler på at denne ikke omfatter ansatte på permisjon, og det er til tross for at det er snakk om en kollektiv bonusordning.

Intervjuene har ikke bydd på eksempler på arbeidsgivere som har pekt på økonomiske motiver i forbindelse med tilpasning av permisjonen, men det synes rimelig at henvisning til at det er privatliv og familie som bestemmer permisjonen, inkluderer slike vurderinger.

Permisjonens lengde og innretning

Hvor lang skal permisjonen være, og når skal man ta den? Mens det første spørsmålet gjelder både mannlige og kvinnelige arbeidstakere, er det andre primært et spørsmål som gjelder far. I en undersøkelse fra 2015 finner Schou (2017:95) at far var alene om omsorgen på dagtid i hele pappapermperioden (eller altså i minimum 10 uker) i nesten halvparten av de foreldreparene som ble undersøkt. Senkes kravet til 6 uker, var far alene i 57 prosent av parene. Dette er viktige funn ganske enkelt fordi tilpasning av permisjonens lengde og plassering krever at barnet enten er sammen med den andre forelderen, eller at andre løsninger blir valgt. Tilgang til barnehage for barn under 1 år er svært begrenset. Vi bruker altså mors aktivitet under fedrekvoten som en indikator på om det er mulig å flytte på permisjonen. Om mor skal ut i 100 prosent arbeid etter at hennes permisjon er over, blir spørsmålet om *når* fedrekvoten skal benyttes, mindre relevant. Men som Schou viser, kan vi tenke oss at i over halvparten av tilfellene kunne far plassert permisjonen på et annet tidspunkt.

Hva svarer så arbeidsgiver på våre to beslektede spørsmål? Foretrekker man i) at permisjonen tas i ett strekk eller deles opp? Og ii) hvor lang bør permisjonen være?

I ett strekk eller tidskonto?

Holdningen til permisjonens innretning varierer med bransje, mange legger inn en type «her hos oss» når svaret kommer på hva de foretrekker av permisjon i ett strekk eller varianter av tidskontoordning:

Både ja og nei. På mange måter er det bra med oppdeling, det er jo ikke så lett å få med seg ting – endringer – når man er 100 prosent borte. Han på 60 prosent, han gikk jo rett tilbake til 100 prosent. Hvis man er helt borte, tar det jo lengre tid, minst en dag å komme inn i det igjen. Fordelen med 100 prosent er jo at man er borte i kortere tid. Fortere tilbake i full jobb. (kvinnelig leder, stort konsulentselskap)

Det er vel like greit å bli ferdig med det. Men det føler jeg vel at er opp til hver enkelt å bestemme, uansett om det er kort eller langt, vi må jo løse problemet. Synes vel egentlig at tidskonto er ganske fint. (kvinnelig leder, liten kafé)

Hos oss ville tidskonto fungert minst like bra. I andre typer jobber – konsulenter for eksempel – tror jeg det er bedre med at folk er borte i ett strekk. (mannlig leder, lite transportselskap)

I ett strekk eller spredning? Tja, fordeler og ulemper ved begge løsningene. I ett strekk gir kortere permisjon, man blir ferdig med det, men det blir ikke forsvarlig å sette inn en midlertidig, til det er opplæringsbehovet for stort. Deler man det opp, tar det jo lengre tid og lengre tid hvor vi eventuelt må skyve og fordele kritiske oppgaver. (kvinnelig leder, lite konsulentselskap)

Fordeler og ulemper med begge deler synes å være konklusjonen, samtidig som det pekes på at familiens ønsker til syvende og sist er avgjørende. En leder peker på at det blir mer administrasjon med fleksible løsninger.

Best for oss at det tas i ett strekk. Verken opphold [periodevis permisjon] eller ned-satt arbeidstid i en lengre periode. Det blir alltid så mye administrasjon med sånt. Ta alt i ett, og så være 100 prosent til stede, det blir for mye frem og tilbake. (kvinnelig leder, lite konsulentselskap)

En annen oppsummerte sin holdning slik:

Jeg tror nok virkeligheten er mindre fleksibel enn lovverket. (mann, middels transportselskap)

En annen utdypet dette:

Det jeg synes er utfordrende, er at regelverket gir foreldrene så stor grad av valg. Vi hadde en annen – han delte permisjonen opp i åtte bolker, la disse til høytider og ferier, og hele perioden tok trekvart år. Da blir det ekstremt vanskelig å lappe sammen vaktlisten, og det blir ikke mulig med erstattinger. Arbeidsgiver er ganske låst, det er helt opp til arbeidstaker. (kvinnelig leder, mellomstort hotell)

Tidskontoordninger kan være kompliserte, og mange sier altså at det er best å «bli ferdig med det». Dette er et interessant funn, fordi det tilsynelatende motsier den løsningen som mange velger, nemlig å utsette og/eller fordele vedkommendes oppgaver på de

andre ansatte. I utgangspunktet synes det rimelig å tro at eksempelvis 1–2 dager i uken i permisjon ville gjøre fordelingen lettere fordi vedkommende jo faktisk er på arbeid store deler av tiden. Sitatet ovenfor som viser til «være 100 prosent til stede», er viktig i denne sammenhengen. Dette forholdet forfølger vi i det avsluttende kapitlet.

Lengde

Borer vi nærmere inn i lengden på permisjonen, kommer det frem interessante forhold:

Jeg hadde ikke reagert på om en mann ville ha lengre [enn fedrekvoten]. Men 2 måneder er helt greit, det løser vi fint med overlapp, 3 måneder klarer vi akkurat, men 6 måneder er bare vanskelig. Det er for langt med overlapp og for kort for vikar, det er ingen vits. (kvinnelig leder, lite transportselskap)

Vi har ofte mye å gjøre, men klarer oss stort sett likevel i 3 måneder uten erstatning, 4 måneder er min grense, da går det ikke lenger, da blir belastningen for stor på de andre, det tærer litt. (kvinnelig leder, lite konsulentfirma)

Respondentene peker her på at det som kan oppfattes som den mest likestilte løsningen – halvparten av permisjonen til hver av foreldrene – er den mest problematiske løsningen for arbeidsgiver. Flere av våre respondenter peker på en tydelig mismatch mellom arbeidsgivers ønske om enkelhet (forstått som 100 prosent permisjon i ett strekk) og den fleksibilitet som lovverket legger opp til. Jo mer fleksible løsninger som er mulig, jo vanskeligere eller mer komplisert kan dialogen med arbeidsgiver bli.

Men andre peker imidlertid på at lengde ikke er noe problem:

Lengden er ikke veldig viktig, vi ville tilpasset oss ønsket til den enkelte. Både vi og oppdragsgivere respekter det. Vi er pragmatiske – sånn eller sånn – det tilpasser vi oss. (mannlig leder, lite konsultantselskap)

En av våre respondenter peker også på at deltidspermisjon kan være en fordel for virksomheten, fordi vedkommende ikke blir helt borte.

Vi har jo hatt begge deler, alle kombinasjoner. På den ene siden – fint å få det unnagjort i ett strekk, så er vedkommende vår etterpå. Men på den andre siden, hvis vedkommen- de er borte en dag i uken, kan vi jo spørre eller hva det måtte være i arbeidstiden hans. Det kommer jo an på behovet til familien, vi kan ikke velge for dem, det er bare noe vi må gjennom, egentlig. (kvinnelig leder, lite transportselskap)

Dette bringer oss over til neste spørsmål, nemlig hvor tilgjengelig arbeidsgiver forventer at arbeidstakeren er under permisjonen, dette er temaet nedenfor. Først skal vi utdype funnene knyttet til foreldrekvoten.

Et sideblikk til fedrekvoten

I utgangspunktet er dette en rapport om holdninger til foreldrepermisjon og ikke fedrekvote. Men det viste seg umulig å holde en kjønnsnøytral tone gjennom intervjuene. I hovedsak fant vi bare tre ulike situasjoner: i) Fedrekvoten er avgjørende for hvor lenge både mor og far er borte, uavhengig av hvem av dem som er ansatt hos «vår arbeidsgiver», ii) en holdning knyttet til at «her er vi spesielle, det er flere fedre som tar lengre permisjon», eller iii) en henvisning til sykdom hos mor eller andre grunner som gjorde at hun ikke kunne ha hele sin del av permisjonen. Spørsmål knyttet til holdninger til fedrekvoten ble derfor en viktig del av intervjuene.

På basis av NAVs foreldrepengeundersøkelse fra 2017 finner Schou (2017) at de aller fleste fedre benytter sin rett å ta ut fedrekvoten: «74 prosent av fedrene tar ut nøyaktig 10 uker, som per i dag er lengden på fedrekvoten. 21 prosent tar ut mer enn fedrekvoten og 2,3 prosent tar ut noe, men mindre enn 10 uker. Bare 3,3 prosent av fedrene oppgir at de ikke tar ut noe av fedrekvoten. Blant dem som ikke tar ut fedrekvote eller tar ut mindre enn kvoten, er den vanligste begrunnelsen at det var praktisk vanskelig å være borte fra jobb (27 prosent)». (Schou 2017:81)

Videre finner hun at 2,3 prosent av fedrene tar ut mindre enn kvoten på 10 uker, og 3,3 prosent tar ingenting. I undersøkelsen ble disse spurt om hvorfor de ikke tok ut hele kvoten. Her finner Schou (2017:88) at

- 14 prosent sier de var sykemeldt
- 16 prosent at de tapte for mye økonomisk
- 5 prosent at arbeidsgiver ikke ville
- 4 prosent at mor har hovedansvar hjemme
- 27 prosent at det var praktisk vanskelig å være borte fra jobb
- 40 prosent svarer «andre grunner»

Det er altså bare 5 prosent som viser til arbeidsgiver. Tallene bekrefter funn fra Kitterød mfl. (2017:138) som skriver at «Forestillinger om direkte trussel om oppsigelse og mobbing/machokultur som årsak til at man lar vær å ta kvote, forekommer, men omfanget av fedrekvoteuttak tyder ikke på at dette er særlig utbredt». Totalt svarer ni av ti fedre i foreldrepengeundersøkelsen at de er for en fedrekvote (Schou 2017:92). Dette kan tolkes som at normativ motstand mot far som omsorgsperson er stigmatiserende, og at fedre med slike holdninger velger å svare «annet».

Vi kan kanskje anta at alternativet «arbeidsgiver ville ikke» handler om arbeidsgivere som er skeptiske til menn som omsorgspersoner. Hvor mange av de 40 prosentene med «andre grunner» som hører hjemme i arbeidssfæren, skal vi ikke spekulere i, men det synes nok rimelig at noen av disse fedrene har hatt forhold på jobben i bakhodet når de svarer. 27 prosent viser til at det var praktisk vanskelig å være borte fra jobb, og det er klart at dette er interessant i vår sammenheng. «Praktisk vanskelig» skjuler nok både fedres karriereambisjoner og arbeidsgiveres manglende interesse for å tilrettelegge for at man overvinnes slike praktiske vanskeligheter. Dette er også forhold som avdekkes i studien til Kitterød mfl. (2017). Her forteller fedrene som ble intervjuet, om den «indirekte og uttalte risikoen for å miste oppgaver, ansvar, kunder, goodwill fra arbeidsgiver,

vakter, inntekt, lønnsøkning og lederstillinger» (Kitterød mfl. 2017:139). Fedrene legger mindre vekt på kjønnsstradisjonelle holdninger til permisjon, men opplever at risikoen ved å måtte gi fra seg ansvar og oppgaver på grunn av fravær fra jobb er reell. Denne risikoen søker de å redusere gjennom å legge permisjonen i forbindelse med ferier eller ved å jobbe deltid for å beholde oppgaver og ansvar.

Ut fra våre data er det ingen tvil om at fedrekvoten er helt avgjørende for hvor lenge nybakte foreldre tar permisjon. På spørsmål om hvor lenge folk i bedriften har vært borte, brukes ord som «normalt», «som vanlig», «etter reglene», og det har i alle tilfellene vært en referanse til gjeldende fedrekvote. Spørsmålet om hvorvidt dette bør knyttes til forhandlingssituasjonen i familiene eller til arbeidsgivers holdninger, sto sentralt:

Jeg opplever at gutta kommer og har en klar beskjed med hjemmefra om når permisjonen skal være, mentalt er de der, og det er det som bestemmer. Med det utgangspunktet blir jo dialogen litt låst, og vi vil jo ikke være vanskelige. (mannlig leder, lite transportselskap)

Jeg tror kvoten er veldig viktig. Kanskje viktigst på hjemmebane, men også hos arbeidsgiver. Den gjør at det er ingenting å diskutere. (mannlig leder, lite konsulentselskap)

Vanlig at menn tar fedrekvoten. Det er primært den ansatte og familien som bestemmer, det er ikke noe press internt her. (kvinnelig leder, stort konsulentselskap)

Henvisning til at det er familiesituasjonen som bestemmer, kan blant annet ha sammenheng med tradisjonelle kjønnsrolleholdninger der det er mor som er best egnet til å ta seg av barnet, eller til at det er mors arbeidssituasjon som har vært avgjørende. I flere intervjuer har dette siste vært et tema:

Kvoten avgjør? Nei, ikke nødvendigvis, her om dagen hadde vi for eksempel en gladsak hvor kona til en nybakt far har fått ny jobb og derfor skal han ha 6 måneders permisjon. (kvinnelig leder, lite konsulentselskap)

Andre har ganske enkelt henvist til at «det kan jo hende det er noe med mors jobb også». I flere av intervjuene ble kjønnsforskjeller fremhevet:

Fedrekvoten er helt avgjørende, det er jo det de tror, mennene. Og jeg tror at menn, mer enn kvinner, tror at de er mer uunnværlige, og at arbeidsgiver opplever det som mer vanskelig at de er borte, enn det det faktisk er og arbeidsgiver mener. De tror arbeidsgiver er strengere enn det de er. Jeg hadde ikke reagert på om en mann ville ha lengre [enn fedrekvoten]. (kvinnelig leder, mellomstort konsulentselskap)

Respondenten peker på flere interessante forhold ved bruk av fedrekvote. For det første ser vi igjen at kvoten blir oppfattet som normalen. For det andre påpeker respondenten at menn er mer tilbøyelig til å tro på sin betydning, og for det tredje oppfattes arbeidsgiver som mer vanskelig enn han (eller hun) egentlig er.

Sitatet illustrerer dermed kompleksiteten i forhandlings situasjonen. I møtet med arbeidsgiver kan far referere til en mor som har bestemt hvordan permisjonen skal fordeles, i møte med mor kan far vise til sin egen uerstattelighet eller en vrang arbeidsgiver. Verken mor eller arbeidsgiver har mulighet til å stille spørsmål ved slike vurderinger.

Fedrekvoten er normalen

At fedrekvoten er normalen, er en klar konklusjon fra vårt materiale. Fedrekvoten er også normalen for de av våre respondenter som ikke husker hvor lang kvoten er. Dette er en viktig konklusjon. Fedrekvoten kan være et argument både for mor, for far og for arbeidsgiver. Mor kan støtte seg på kvoten i forhandlingene med far, far kan vise til arbeidsgiver i forhandlingene med mor. Arbeidsgiver har erfaring med at fedrekvoten er standard for tidligere permisjoner i virksomheten.

Verken bransje eller størrelse ble brukt som begrunnelser for respondentens holdninger til fedrekvoten. Dette funnet styrker også inntrykket av at å benytte fedrekvoten, uavhengig av hvor lang den er, er det som er normal adferd.

Tilgjengelighet i permisjonstiden

Omfordeling av oppgaver er et sentralt virkemiddel for å kompensere at ansatte er ute i permisjon. Her er det rimelig å tenke seg at jo mer tilgjengelig arbeidstaker er under permisjonen, jo lettere er det å få løst oppgavene. Tilgjengelighet har også vært et viktig tema i debatten og da særlig når det gjelder forskjell mellom mødre og fedre. Smeby (2017) har gjennom en kvalitativ studie funnet at fedre deler opp permisjonen sin for å tilpasse seg jobben. Fars permisjon ble en belastning for mor hvis hun likevel måtte stille opp hjemme i arbeidstiden, sier Smeby¹⁰. Mor fikk nemlig ansvaret for å stille opp når far var borte, eller «tette hullene i fars permisjon». Smeby er også opptatt av at formaliteter i arbeidslivet er viktig, og peker på at mor ofte erstattes med vikar mens hun er borte, mens dette ikke gjelder far. Dette gjør det vanskelig for far å være «helt» borte.

Blant våre respondenter ble tilgjengelighet tolket på to måter: et gode for arbeidsgiver, men også et gode for arbeidstakeren. I dette siste ble det satt opp et skille mellom faglige og sosiale interesser:

Nei, fra et arbeidsgiversynspunkt synes jeg ikke at de trenger å være tilgjengelige, det er ikke viktig. Men fra et kollegialt synspunkt, at vi bryr oss – da synes jeg jo det er viktig å inkludere dem. (kvinnelig leder, mellomstort transportselskap)

Jeg kommer nok selv til å være litt pålogget, det jeg har startet opp og har ansvaret for, det vil jeg jobbe litt videre med. Men de andre ansatte, saksbehandlerne med dag til dag-oppgaver? Det er så hektisk her til vanlig, så jeg synes at når folk har permisjon, er det ikke noe behov for å logge seg på. Kommer an på stilling, altså. (mannlig leder på vei ut i permisjon, lite transportselskap)

¹⁰ <http://kjonnsforskning.no/nb/2017/10/modre-tar-mer-ansvar-barna-selv-i-likestilte-par>

«Normalen» blant våre respondenter er at tilgjengelighet er et spørsmål arbeidstakeren selv må ta stilling til. Det skal mye til før man tar kontakt, flere sammenligner med sykdom og ferie, er man borte, så er man borte.

Skal [være pålogget]? Tja, jeg synes ikke at man skal. Det måtte i tilfelle være hvis det var noen helt konkrete prosjekter, da må vi jo sørge for at det går seg til. Generelt har jeg jo inntrykk av at folk er interessert, at de vil følge med, men det går helt greit å logge seg av. (mannlig leder, lite konsulentselskap)

Blant våre respondenter er det altså lite støtte til Smebys (2017) konklusjoner om at far jobber mye under permisjonen. Ingen av våre respondenter har henvist til mor eller far på dette punktet selv om barnets alder kan være et tema. Ingen av våre respondenter, heller ikke de fra konsulentfirma med høyt utdannende ansatte og utelukkende oppdragsfinansiering, viste til at den ansatte risikerer mye ved å logge seg av. Men enkelte la stor vekt på den ansattes egeninteresse:

Selv om folk er på permisjon, så betyr jo ikke at det at du lukker ned. Det er jo vanlig at kunder ringer mobilnummeret ellers også. Å skulle distansere seg, isolere seg helt, det er ikke vanlig. Og så er det jo nye måter å holde kontakten med jobb og kolleger nå – sosiale medier og hjemmekontorløsninger. Jobb og fritid sklir jo litt inn i hverandre, og det skjer under permisjonen også. *Spørsmål: Press fra arbeidsgiver eller folks eget ønske?* Tror vel kanskje det mest er folks egeninteresse, folk i bransjen er opptatt av jobben sin. Det skjer mange endringer, og folk vil følge med. Men de vet nok kanskje om andre som har vært i samme [permisjons-]situasjon og kobla helt ut, og når de kommer tilbake, er plassen besatt, de får en helt annen funksjon. Jeg ville nok hatt forståelse om folk logga helt ut, men det ville samtidig vært litt uvanlig. (mannlig leder, lite konsulentselskap)

Foruten å peke på de ansattes egne ambisjoner minner denne respondenten oss om noe viktig, nemlig at kontakten med kunder og arbeidssted skjer på nye måter og kan like gjerne skje hjemmefra som fra kontoret. Noe så praktisk som at man bare har ett telefonnummer som både brukes privat og i jobbsammenheng, kan ha stor betydning. Videre kan vi tenke oss at sosiale medier øker presset på den enkelte, å følge selskapet (og kanskje noen av konkurrentene) og kolleger på Facebook fra sofakroken er vanskelig å plassere på et skille mellom jobb og privatliv.

Planlegging

«Vi fikser det meste bare vi får litt tid på oss». Varianter av dette utsagnet gikk igjen i mange av intervjuene. I arbeidsmiljølovens § 12-7 er arbeidstakers varslingsplikt beskrevet:

«Permisjon etter §§ 12-2 til 12-6 skal varsles arbeidsgiver snarest mulig og senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover tolv uker og senest tolv uker i forveien ved fravær utover ett år.»

Disse tidsfristene gjelder enten man tar permisjon på heltid eller deltid. Bestemmelsen innebærer altså at det bare er en ukes frist for å varsle at man vil benytte seg av dagens fedrekvote på 10 uker.

En ukes frist oppleves som for kort for våre respondenter, oppfatningen varierer fra – som sitatet viser – 6 uker og opp til så tidlig som mulig etter at graviditeten er «offentlig».

Hvor lenge man må si fra? 1,5–2 måneder holder som frist. (kvinnelig leder, lite konsulentselskap)

Tid for beskjed? Så tidlig som mulig. En her hos oss skal ut i mars/april – snakket om det med en gang så vi kunne begynne å planlegge. Det er jo flere faktorer på hjemmebane også [å ta hensyn til]. (kvinnelig leder, lite konsulentselskap)

Ideelt sett beskjed 6 måneder før, men i hvert fall 3–4 måneder. (mannlig leder, lite konsulentselskap)

Jo tidligere man melder fra, jo lengre tid har man til å planlegge, det er det gjennomgående argumentet. Det bringer oss videre til det kanskje viktigste temaet i denne rapporten – hva foregår i tiden mellom den ansatte melder fra, og til spørsmålet om permisjonen er avklart. Legitimt press er temaet for neste avsnitt.

Legitimt press?

Her er fremstillingen sentrert rundt to forhold: Det første er om det i det hele tatt er legitimt å forsøke å påvirke den ansattes valg av lengde og innretning på foreldrepermisjonen. Det andre er om arbeidsgiver tror de ansatte tar hensyn til henholdsvis kollegers arbeidsbelastning og bedriftens økonomi når de bestemmer seg.

I hvilke situasjoner er det legitimt å snakke med den ansatte om forhold knyttet til permisjonen? Alle vi har snakket med, mener at det er forsvarlig å gå i dialog med den ansatte om *når* permisjonene skal plasseres, men understreker at det er arbeidstaker som har siste ord.

Man må jo prøve med en åpen dialog, men til syvende og sist har du jo ikke noe du skal ha sagt som arbeidsgiver, du føler jo at du har lite påvirkningskraft. (kvinnelig leder, mellomstort hotell)

Som nevnt ovenfor finner Schou (2017) at 45,7 prosent av mødrene var i arbeid 10 (eller flere) uker i løpet av fedrekvoteperioden. Dette kan tyde på at det er et betydelig rom for at fedrekvoten ikke med nødvendighet starter den dagen mors periode er overstått, men at det er rom for tilpasning av *når* fars kvote skal tas, og hvorvidt den skal tas på én gang eller strekkes utover, eksempelvis med en dag i uken. Stor arbeidsbelastning i perioder er et område hvor det synes legitimt at arbeidsgiver gir uttrykk for sin mening.

Jo, det er situasjoner hvor jeg ville ønske å gå i dialog med den ansatte, ikke om permisjonens lengde, men jeg synes det går an å stille spørsmål om når permisjonen skal tas, for eksempel hvis vi får en ny kunde. Dialog om hvordan vi skal planlegge. Det er lov å spørre, men også ha respekt for at folk sier nei. (mannlig leder, lite transportselskap)

Spesielt på kundeservice er det jo topper hvor vi har mange oppdrag. Her ville jeg spurt om det gikk an å legge permisjonen på et spesielt tidspunkt, forklart hvorfor, men de må jo få lov til å spørre selv, det er opp til den enkelte – og det er jo ikke alltid det går an å forskyve i forhold til mor[s jobb]. – *Litt mer press?* Det måtte være hvis vi fikk et nytt stort oppdrag som var særlig kunnskapskrevende. Hvis noen kom og ville ha permisjon i desember, da – jeg ville nok bedt litt hardere enn ellers. Men på andre områder styrer vi jo mer selv. (kvinnelig leder, stort konsulentselskap)

De ansatte og bedriften forholder seg jo til de signaler som blir gitt. Vi ønsker å vise størst mulig fleksibilitet som arbeidsgiver. Vi ønsker å ivareta de ansatte, men også balansere med bedriftens behov. Nå er vi en liten bedrift og er heldige i den forstand at vi har ikke hatt mange permisjoner «oppå hverandre», da ville det blitt mye vanskeligere. Vi vurderer og ser om det er nødvendig å sette inn ekstra tiltak, om vi må bruke penger på det. Det kommer også an på, vi har mye sesongsvingninger. Blir det kollisjon, må det jo bli en diskusjon. (kvinnelig leder, mellomstort hotell)

Særlig synes dette å gjelde i bransjer hvor det er kjente sesongsvingninger, eller hvor arbeidsgiver vet at den ansatte er klar over når det vil være størst belastning for virksomheten om vedkommende går ut i permisjon. Andre er i utgangspunktet avvisende til tanken om press, men responderer på ledende spørsmål:

Situasjoner? Nei, det har jeg ikke tenkt på, vil helst unngå det. – *Men vil det kunne være legitimt å diskutere med arbeidstaker?* Man må kunne diskutere både lengden på permisjonen og når den legges, for eksempel at man unngår permisjon i juli når andre skal ha ferie. Må kunne diskutere helhetsbildet – om mulig å jobbe en dag innimellom. (mannlig leder, lite transportselskap)

Andre legger som nevnt tidligere vekt på å bygge opp en organisasjon som kan klare svingninger:

Bør arbeidsgiver påvirke? I teorien nei, i praksis synes jeg det skal være opp til den enkelte, men det er jo en utfordring [med permisjon]. og det har kostnader, det er dyrt. Kostnadene knyttes til det som ikke blir gjort [vedlikeholdet] og opplæring, ofte man leier inn og flytter på folk. Jeg prøver å etablere en organisasjon som er tverrfaglig, slik at vi ikke blir så sårbare. Vi klarer å løse dette, men det er tidkrevende å lære opp, kostbart. (mannlig leder, lite transportselskap)

Arbeidsgiverne gir altså uttrykk for en forventning om at arbeidstakerne skal ha forståelse for at det kan være forhold man må ta i betraktning. Argumentasjonen knyttes imid-

lertid ikke til hensynet til virksomhetens økonomi, her er arbeidsgiverne så å si samstemte om at dette hensynet er lite viktig for de ansatte. Hensynet til arbeidsplassene og kollegene spiller derimot inn:

Ja, jeg tror vel det er viktig. Vi er i en konkurranseutsatt bransje, folk har jobba her lenge, de vet at det svinger, og setter pris på å ha en jobb. De tror til når det trengs, vil ikke skape problemer verken for kolleger eller bedriften. Bidrar for å komme a jour. Men det er jo klart, det varierer jo, det ser vi jo med sykefravær og slikt. (mannlig leder, stort transportselskap)

Mer om hensynet til kolleger

Når det gjelder om lederne tror de ansatte tar hensyn til kolleger når de bestemmer seg for innretning og lengde på permisjonen, varierer synspunktene mye:

Nei, det tror jeg ikke de tenker på. Tenker nok heller at når man får barn, så har man muligheter og rettigheter. Andre har hatt permisjon, og nå er det min tur. Det er jo også to parter som får barn, og det skal jo gå opp. Men nei, jeg har aldri hatt en kollega som kom og fortalte at han/hun skulle ha permisjon og så sier at «jeg håper det går greit, ikke skaper vanskeligheter, for dere». (kvinnelig leder, mellomstort hotell)

Det blir mer arbeid på de som blir igjen, en litt tyngre hverdag. Har snakket mye med verneombud om dette, det blir snakket om at arbeidsbelastningen øker. Men jeg tror ikke den som er i permisjon, tenker så mye på det, han tenker nok at det er en rettighet han har, det er kollegene som får mer arbeid. Der og da blir det litt urettferdig. Men så – om situasjon er omvendt, så tenker man nok på seg selv. (mannlig leder, mellomstort transportselskap)

Permisjon er et gode som går på omgang, flere legger vekt på det at «nå er det min tur», er styrende for de ansattes holdning. Samtidig er det liten tvil om at våre respondenter mener at permisjon fører til større arbeidsbelastning på dem som er igjen, enten arbeidet fordeles mellom dem, eller om vikarer med opplæringsbehov settes inn.

Press kan være legitimt

Det er legitimt å gå i dialog med den ansatte om når permisjonen skal tas, men som flere legger vekt på, er det lov å spørre, og det er lov å si nei. Arbeidstaker har siste ord. Dette er en viktig konklusjon, men den er også svært viktig å problematisere. Det som er ment som spørsmål og dialog fra arbeidsgiver, kan oppfattes som press og tvang av arbeidstaker. I neste kapittel går vi nærmere inn på dette.

Tilrettelegging

Våre arbeidsgivere er positive til bruk av foreldrepermisjon og hevder i svært liten grad at permisjoner er problematiske for arbeidsgiver. I dette avsnittet skal vi snu problemstillingen, og vi spør i hvilken grad arbeidsgiverne tilrettelegger for at de ansatte – både

kvinner og menn – skal benytte seg av rettighetene til foreldrepermisjon. Dette spørsmålet har vi dekket gjennom flere tilnærminger. For det første: Har bedriften et verdigrunnlag som inkluderer målsettinger knyttet til tema? Og for det andre: Har spørsmål knyttet til permisjon vært på dagsordenen i arbeidsmiljøutvalg eller i dialog med de tillitsvalgte? Og til slutt, og kanskje det viktigste: Hvordan forholdet respondentene seg til utfordringer med balansen mellom familie- og arbeidsliv?

Verdigrunnlag

Spørsmål om hvorvidt bedriften hadde noe nedskrevet verdigrunnlag, viste seg å være lite fruktbart. Her fant vi tre ulike varianter. Enten hadde man ikke et slikt grunnlag, man husket ikke hva som sto der, eller det var konsernet, altså bedriftens eier, som var ansvarlig for dette:

Nei, ikke noe nedskrevet, men det har jo alltid vært slik, at man tar hensyn til at folk har barn, og så går det greit å komme sent hvis det er noe, og så jobber man mer hvis man kan, og tar det igjen. (kvinnelig leder, lite transportselskap)

Verdigrunnlag? Ja, men ikke spør meg om hva som står der. (kvinnelig leder, stort transportselskap)

Ja, vi har en verdihåndbok og en personalhåndbok fra konsernet [...] – *Noe om likestilling der?* Ja, men jeg husker ikke hva som står der. (kvinnelig leder, lite konsultantselskap)

Ingen av våre respondenter kunne altså referere til mer formaliserte retningslinjer som gjaldt bedriftens verdigrunnlag og foreldrepermisjon. Vi vil nok likevel være forsiktige med å gi dette noen betydning når det gjelder vårt tema, vi antar at koblingen mellom verdigrunnlag og adferd i mange bedrifter preges av at utvikling av et verdigrunnlag kan oppleves som en motebasert øvelse.

Arenaer for diskusjon

Heller ikke spørsmål om det fantes arenaer i virksomheten hvor disse sakene kunne diskuteres, ga særlig resultat. Enten var ikke partsamarbeid og/eller arbeidsmiljøutvalg etablert i virksomheten, eller så hadde temaet ikke vært på dagsordenen.

Nei, permisjon har aldri vært tema med de tillitsvalgte, det har rulla og gått såpass greit at det har vi ikke hatt behov for. (mannlig leder, mellomstort transportselskap)

Det er generelt lite informasjon om hvordan arbeidsgivere jobber med familie- og likestillingstiltak. Det er aktivitets- og redegjørelsesplikt for arbeidsgivere både etter likestillingsloven (for kjønn), diskrimineringsloven for etnisitet, diskrimineringsloven for seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og tilgjengelighetsloven. Dette innebærer blant annet en plikt til å redegjøre i årsberetninger for tiltak som er planlagt og gjennomført i virksomheten for å oppfylle aktivitetspliktene. Hvorvidt dette gjøres, har vi lite informasjon om. En undersøkelse fra Fafo fra 2010 viser at

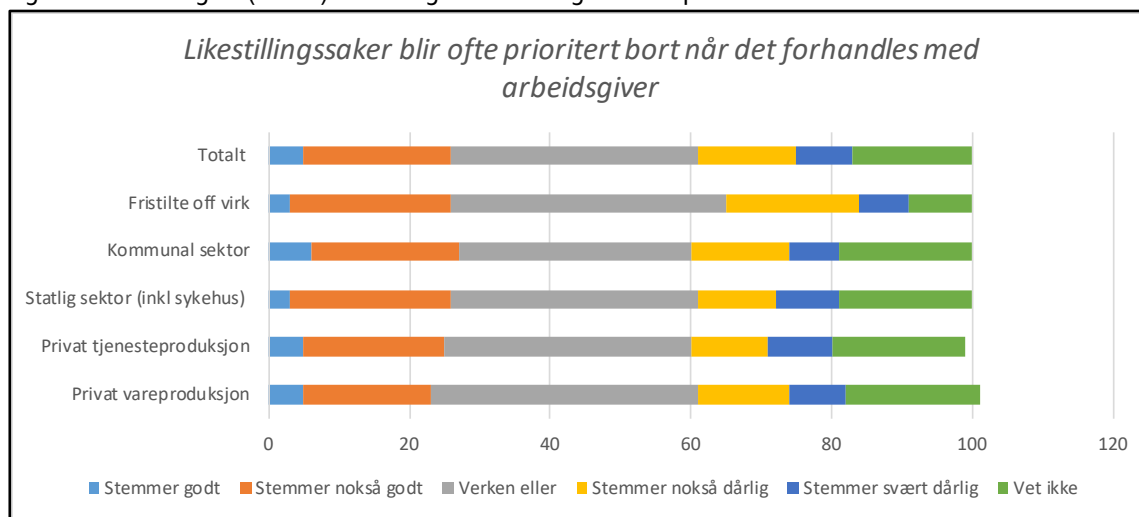
56 prosent av virksomhetene hadde fastlagt konkrete mål for likestilling (Tronstad 2010). Et nøyere blikk på virksomhetene med slike målsettinger med tilhørende handlingsplaner viste at arbeid for kjønnslikestilling er mest utbredt, 60 prosent av arbeidsgiverne i offentlig sektor hadde slike planer, og 47 prosent av arbeidsgiverne i privat sektor hadde et planverk som omfattet kjønnslikestilling. I en Fafo-rapport fra 2014 oppsummeres flere funn: «Undersøkelsen illustrerer at en god del bedrifter har likestillingsplaner, men at dette langt fra er allment, at det er store variasjoner avhengig av sektor og bransje [...] Dessuten at det er stor variasjon i hva slags praktiske tiltak som faktisk inngår i slike planer.» (Bråten, Jensen & Strand 2014:26–27).

Blant våre arbeidsgivere synes det klart at det at planene finnes, på ingen måte gjør at de er kjent og styrende for arbeidet i virksomheten.

Når det gjelder andre arenaer som kan ha foreldrepermisjon på dagsordenen, fant vi som nevnt at verken AMU eller partssamarbeid bygget på hovedavtalen synes å være relevant. Blant bedrifter med tariffavtale og tillitsvalgte var svaret utelukkende varianter av «vi har godt samarbeid med de ansatte, men det har vi ikke snakket om».

En annen tilnærming kan være å se hvorvidt de tillitsvalgte i virksomhetene er opp-tatt av likestilling, og om de ønsker at saken skal være en del av samarbeidet med arbeidsgiver. I 2013 presenterte Fafo et utvalg tillitsvalgte i LO for følgende påstand: «Likestillingssaker blir ofte prioritert bort når det forhandles med arbeidsgiver». I figur 4.1 viser vi hva de tillitsvalgte svarte:

Figur 4.1 Tillitsvalgtes (fra LO) vurdering av likestillingsarbeid i partssamarbeidet



N = 2016. Kilde: Hagen (2013:24)

Det er de to laveste søylene som er mest aktuelle for oss (privat tjeneste- og privat vareproduksjon). Nesten én firedel av de tillitsvalgte bekreftet at likestillingssaker ofte blir prioritert bort, en drøy tredel svarte verken eller. Legg også merke til at mange svarte «vet ikke». Dette kan selvfølgelig skyldes at de ikke hadde deltatt i forhandlinger, men det kan også hende at likestillingssaker ikke kommer til forhandlingsbordet i det hele tatt. Hovedpoenget er nok likevel at disse dataene, i likhet med våre kvalitative interv-

juer, indikerer at likestilling ikke er et sentralt tema i virksomhetene, og at verdigrunnlag og tiltak ofte blir værende i skuffen.

Balansen mellom familieliv og arbeidsliv

I tråd med funnene ovenfor ble spørsmål om virksomhetens policy når det gjelder balansen mellom familie- og arbeidsliv, i stor grad besvart med utsagn som «ikke noe spesielt, men vi legger stor vekt på å være en fleksibel arbeidsgiver / ha en fleksibel arbeidsplass». Hva dette innebærer, ble derfor et viktig tema i intervjuene. Innebærer denne fleksibiliteten at bedriftene er opptatt av å tilrettelegge for at de andre kan ivareta sitt foreldreansvar og familieliv på bekostning av virksomheten? Er omsorgsansvar et hovedpunkt i bildet av en fleksibel virksomhet, eller er fleksibilitet et generelt virkemiddel for å skape en effektiv arbeidsplass?

Datamaterialet vårt byr på ulike begrunnelser. Noen forteller at det var et bevisst valg da selskapet ble etablert:

Du forteller om stor oppmerksomhet knyttet til balansen mellom arbeid og livet ellers. Er det for å beholde folk, eller er det mer en grunnholdning? Jeg tror det er begge deler, dels er det opprinnelsen for selskapet, etablert av folk som ville ha plass til mer enn arbeid. Men jeg er heller ikke i tvil om at det lønner seg, at flere velger å jobbe her. Permisjoner er et av elementene, vi er åpne på at det skal være litt avslappet, ikke arbeidspress hele tiden. Vi har fokus på at vi skal være verdens beste selskap for kreative mennesker. (mannlig leder, lite konsultentselskap)

Respondenten forteller altså om et normativt utgangspunkt, men understreker at det lønner seg. Fleksibilitet som en investering gikk igjen hos flere av respondentene:

Kjerneverdien vår er «expect more» – det gjelder alle, kunder, ansatte. Vi skal være en foretrukken arbeidsgiver, da må vi også gi folk gode arbeidsbetingelser, og så kan vi også forvente mer av dem. (mannlig leder, lite transportselskap)

Skal du tiltrekke deg gode folk, må du behandle dem skikkelig. Hos noen av respondentene fremgår det også at dette handler om rettferdighet, en gi og ta-holdning:

Min holdning er at det er menneskene som skaper ressursene, og et godt arbeidsmiljø og god behandling av de ansatte gir resultater. Gir arbeidsgiver litt etter, får du mye tilbake. Så ja, jeg håper og tror at jeg er representativ. (mannlig leder, mellomstort transportselskap)

Det lønner seg å være fleksibel, og hvis du krever mye, er det rimelig å gi noe tilbake. Andre viste til at avhengigheten av de ansatte setter grenser for arbeidsgivers krav:

Som arbeidsgiver kan man vel mange ganger ønske at det var mulig å sette foten ned. Men – i en liten bedrift som denne er vi jo avhengig av at folk er fornøyde, du strekker deg kanskje litt lenger enn om det er en større bedrift. Er du en 20 stykker, må –

kan – man vel være litt mer bestemt. Så sånn sett er jeg kanskje ikke helt representativ. (mannlig leder, liten kafé)

Flere av sitatene må tolkes i lys av både normative og instrumentelle holdninger (kapittel 2), og dette minner oss om at prinsipielle skiller ofte i liten grad lar seg trekke i det praktiske liv. Dette tar vi opp igjen i neste og avsluttende kapittel.

Noen av respondentene knytter imidlertid også ønsket om å være fleksible til sin egen situasjon:

Jeg er jo ung selv – jeg tenker at vi foretrekker at arbeidsliv og familieliv må henge sammen. [...] Tidvis krever vi veldig mye av de ansatte, da må også arbeidsgiver tilrettelegge for at det blir en god balanse mellom arbeid og familie. Om det også gjelder nøkkelpersonale? Jeg ville vært like positiv til permisjon [for dem], men jeg ville bare fått et større problem å handtere. Vi måtte brukt litt mer tid på det. (mannlig leder, mellomstort transportselskap)

Første del av sitatet – jeg er jo ung selv – ble gjentatt på flere punkter, og skal vi tro våre respondenter, er det først når det er snakk om *eldre* menn, at kjønnsespesifikke holdninger blir trukket frem.

I flere av de minste virksomhetene ble det pekt på at man kjenner hverandre og dermed har kunnskap om noen av de ansatte har spesielle behov på hjemmebane:

I utgangspunktet etterstreber vi at folk jobber normal arbeidstid. Men det er jo klart, i såpass små selskap har vi jo innsyn i hverandres familieliv. Vi er veldig fleksible, hjemmekontor. Men det er klart – og kanskje mer indirekte – vi forventer jo at folk er interessert i jobben sin. (mannlig leder, lite konsulentselskap)

Det er riktig å gjøre, det er rimelig, og det gir resultater. Dette kan oppsummere våre funn knyttet til hvorfor arbeidsgivere ønsker å skape en fleksibel arbeidsplass.

Det er jo bare å ta det igjen ...

Arbeidsgiverne våre er svært opptatt av å være fleksible. Men det er liten tvil om at fleksibilitet også har en annen side: Man forventer at jobben skal gjøres.

Vi har en firmapolicy om å være fleksible. Kommer du for eksempel 30 minutter for sent fordi du har levert på skolen, jobber du bare 30 minutter ekstra om kvelden, fleksibelt, ikke noe jagg. – *Hva med toleranse for henting og syke barn, fleksible her?* Jo, vi er jo en type virksomhet hvor det er mye frister, og den enkelte er selv ansvarlig for at jobben blir gjort. Men man kan jobbe hjemme eller ta igjen tiden om noe oppstår på hjemmebane. (mannlig leder, lite konsulentselskap)

Det er først og fremst fleksibilitet i form av fleksitid våre respondenter er opptatt av. Vi har ingen eksempler på arbeidsgivere som forteller om fleksibilitet i arbeidsmengde eller belastning for ansatte med omsorgsforpliktelser. Gå tidlig og jobbe om kvelden synes å

være det mest aktuelle fleksibilitetstiltaket. Tiltak utover fleksitid og hjemmekontor opptrer ikke i vårt materiale.

Hovedpunkter kapittel 4

I kapittel 2 refererte vi til det vi kalte diskrimineringsbarrieren. Arbeidsgivers potensielle negative eller diskriminerende holdning til foreldrepermisjon ble presentert gjennom tre deler: kostnader, produktivitet og mangel på oppmerksomhet om likestilling som verdi. Om vi nå tegner med bred pensel, er dette viktige funn fra vårt datamateriale.

Kostnadsbarrieren kan oppsummeres slik:

Foreldrepermisjon koster,

- men det er uansett positivt at folk får barn
- men det er det ingenting man kan gjøre noe med
- og det vil lønne seg på sikt

Produktivitetsbarrieren kan oppsummeres slik:

Folk får barn,

- og det må arbeidsgiver regne med dersom man ønsker aldersspredning i virksomheten
- og med fleksible løsninger jobber folk inn igjen tid til barnehagehenting og planleggingsdager
- og alle arbeidstakere har et ansvar for å bidra til god drift i virksomheten og for at arbeidet blir gjort, også om kolleger har permisjon

Informasjons- og holdningsbarrieren kan oppsummeres slik:

- Mangfold er et gode som lønner seg.
- Likestilling er en selvfølge vi ikke trenger å ha nedskrevet noe sted.
- Fleksibilitet er viktig for å balansere arbeids- og familieliv.

På basis av vårt materiale er det lite som tyder på at arbeidsgivere diskriminerer ansatte som vil benytte seg av retten til foreldrepermisjon. Men at arbeidsgivere som er villig til å la seg intervju om foreldrepermisjon, ikke uttrykker negative holdninger, er langt fra det viktigste funnet i denne undersøkelsen. I neste kapittel skal vi derfor prøve å spisse funnene.

5 Normative eller instrumentelle arbeidsgivere?

I dette avsluttende kapitlet skal vi tilbake til vår tilnærming i kapittel 2. I første del av kapitlet ser vi på spørsmålet om i hvilken grad vi kan plassere inn arbeidsgiverne i de idealtypene vi satte opp innledningsvis. Finner vi entusiasten, investoren, individualisten og motstanderen av uttak av foreldrepermisjon? I andre del av kapitlet er vi opptatt av forhandlings situasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Denne delen er konsentrert rundt spørsmålet om når det er legitimt for arbeidsgiver å forsøke å påvirke arbeidstakerens ønsker om innretning på permisjonen.

Instrumentell eller normativ tilnærming – den «normale» arbeidsgiver

Det fremgår gjennom hele denne rapporten at de arbeidsgiverne vi har snakket med, er positive til at ansatte benytter seg av sine rettigheter til foreldrepermisjon, de legger i liten grad vekt på kostnader ved ordningen og oppfatter ikke permisjonsbruk som et problematisk innslag på norske arbeidsplasser. Våre intervjuer tegner altså et sympatisk bilde av arbeidsgiver: Hvis bare arbeidstaker sier fra i god tid, skal dette ordne seg! Etter beste evne løser man oppgavene som skal gjøres, gjennom å fordele arbeidet på de gjenværende, og går ikke dette, tyr man til vikarer og bruker gjerne et bemanningsbyrå for å skaffe arbeidskraft. Arbeidsgiver legger stor vekt på fleksible arbeidsforhold og ønsker å tilrettelegge for at de ansatte skal håndtere familiehverdagen. Man er opptatt av at den ansatte ikke skal isoleres i permisjonstiden, men det er også lov å logge seg helt av.

Denne hovedkonklusjonen innebærer likevel ikke at alle våre arbeidsgivere gir uttrykk for de samme holdninger og vurderinger. I kapittel 2 satte vi opp fire (teoretiske) idealtyper som ble konstruert med utgangspunkt i

- i. en glidende overgang fra arbeidsgivere som er normativt positive til permisjoner, til arbeidsgivere som er normativt negative, og
- ii. en glidende overgang fra arbeidsgivere som er villig til å ta store kostnader i forbindelse med permisjoner, til arbeidsgivere som ikke ønsker å bruke penger på dette

Rammeverket genererer fire idealtyper: i) entusiasten – en arbeidsgiver som kombinerer en positiv holdning til permisjoner med vilje til å betale for de kostnadene som er nødvendige, ii) investoren som er lite interessert i permisjoner fra et normativt utgangspunkt, men som ser det som nødvendig å bruke penger på ordningene for å kunne rekruttere og beholde produktive og gode ansatte, iii) individualistene som er positivt innstilt til permisjonsbruk, men som helst ikke vil bruke penger på det, og endelig iv) motstanderne som mener at familiehensyn hører hjemme i familiesfæren og ikke i arbeidslivet.

For å ta den siste typen først: Ingen av våre arbeidsgivere lar seg plassere i denne kategorien, selv ikke etter ledende oppfølgingsspørsmål var vi i stand til å lokke frem *motstandere*. Det nærmeste vi kommer, er respondenter som antar at eldre menn kan være påvirket av holdninger som sier at barnepass er mors ansvar, og at permisjoner ikke har noe i arbeidslivet å gjøre. Det er imidlertid interessant å legge merke til at man også antar at utenlandsk eierskap kan ha konsekvenser på dette området. Store internasjonale konsulentbyråer trekkes frem som et eksempel.

Heller ikke det vi har kalt *individualister*, er det lett å få øye på. Denne idealtypen, som i utgangspunktet er opptatt av likestilling og familieliv, kunne vist seg frem i materialet på to måter: enten ved i) å fortelle hvordan de søkte å redusere kostnadene ved permisjoner, eller ii) ved å være opptatt av at partnerens arbeidsplass (uavhengig av kjønn) kunne ta belastningen. Men ingen av våre respondenter hadde beregnet kostnadene ved permisjoner, noe vi nok må kunne anta vil være første trinn ved strategier om mulige kostnadsreduksjoner. Vi fant heller ingen som henviste til den andre forelderen som en mulig løsning, det var altså ingen som forsøkte å skyve kostnadene fra seg. Henvvisning til partnerens arbeidsplass var utelukkende en faktor man tok hensyn til, her fant vi at både mors helse, studiesituasjon og forhold knyttet til arbeidet ble brukt som forklaring på hvorfor den aktuelle arbeidstakeren endte opp med akkurat den løsningen. Flere peker på at det er dyrt med permisjoner, men trekker altså ikke konklusjonen om at det burde koste mindre, eller forteller om strategier for å unngå kostnader for virksomheten ved foreldrepermisjon.

Entusiaster og investorer

Vårt materiale domineres av entusiaster og investorer. Skillet mellom disse to idealtypene fremkommer ved å konsentrere oss om den normative dimensjonen, i begge tilfellene er man villig til å betale de kostnader som fremkommer ved permisjonsbruk. Mens entusiastene legger vekt på at man som arbeidsgiver bør ta et moralsk ansvar for at de ansatte oppfatter permisjonen som et gode, er investorene opptatt av hvilken nytte arbeidsgiver kan få ut av god tilrettelegging for permisjonsbruk. «Tid med barnet får man aldri igjen», som en av våre respondenter sa, kan stå som eksempel på entusiastene, mens investoren hevder at «det lønner seg» og har lønnsomheten i bakhodet.

Samtidig er det et viktig funn at det er vanskelig å skille mellom entusiastene og investorene. Noen få antyder at det er mulig å se saken fra et arbeidsgiversynspunkt, men legger raskt til at det er jo alltid hyggelig at folk får barn. Samtidig er det ingen tvil om at ønsket om fleksibilitet inneholder *både* et ønske om at ansatte skal kunne klare å kombinere familieliv og jobbforpliktelser, *og* at lønnsomhetsbetraktninger ligger i bunn. Hvorvidt arbeidstaker oppfatter arbeidsgivers holdninger som normative overbevisninger eller et instrumentelt ønske om å utnytte arbeidskraften best mulig, har antagelig liten interesse for arbeidstakeren så lenge han eller hun opplever at arbeidsgiver er positiv til bruk av rettigheter og videre ønsker å legge til rette for et familieliv etter at permisjonen er over.

Men, og dette er på mange måter et funn som trekker oss i retning av den instrumentelle arbeidsgiver, den fleksibiliteten arbeidsgiverne snakker om, handler blant våre re-

spondenter utelukkende om å legge til rette for at arbeidstakerne kan jobbe på et *annet tidspunkt*. Ingen har fortalt om en holdning eller stemning i selskapet som sier at småbarnsforeldre må få jobbe litt mindre eller ikke fullt så hardt som før. Respondenten som fortalte at hun foretrakk at folk tok permisjonen i et strekk og så «kommer de 100 prosent tilbake», er illustrerende i så måte: De 100 prosentene viste til innsatsvilje og ikke stillingsprosent. Også ønsket om at permisjonen skal være på full tid og i ett strekk, kan studeres i dette bildet, man forventer og ønsker seg en arbeidstaker som kan yte fullt ut.

En kritisk tolkning av materialet kunne derfor være at arbeidsgiverne synes det er flott at folk får barn, det er selvsagt i orden at de tar permisjon, man er villig til å ta de kostnader permisjonen innebærer, og det er lov å logge seg helt av, men etterpå er det full innsats igjen.

Denne konklusjonen krever dermed at vi, som respondentene i stor grad gjør, betrakter permisjon som en naturlig del av arbeidslivet og leter etter faktorer som i mer generell forstand belyser krav og rettigheter i arbeidslivet. Dette faller utenfor vårt oppdrag, men det er verd å legge merke til det samsvaret vi finner mellom holdningene til «våre» arbeidsgivere og det som ofte blir beskrevet som verdibasert ledelse. Stikkord her er en ledelse som legger vekt på å overbevise de ansatte om hvilke verdier som er styrende for virksomheten, og legge til rette for at de ansatte skal bidra til økt produktivitet og overskudd. Fleksibilitet blir dermed både en verdi og et redskap for å nå målet.

Forhandlinger og makt

Foreldrepermisjon – lengde, plassering og innretning – er som vi var opptatt av, resultatet av flere forhandlinger: i) dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og ii) dialogen mellom mor og far. Våre arbeidsgivere gir uttrykk for at det er arbeidstaker som har siste ord i diskusjonen, men de tegner også et bilde av den foretrukne arbeidstaker som en som sier fra i god tid, og som er villig til å tilpasse seg bedriftens behov så langt det er mulig ut fra vedkommendes hjemmesituasjon.

Arbeidstaker har rett til permisjon og, såfremt varslingsplikten er oppfylt, også rett til selv å bestemme når permisjonen skal avvikles. Det er dermed forhandlingene mellom far og mor som avgjør. Vi har vært opptatt av hvilke argumenter den enkelte mor eller far bringer inn i forhandlingssituasjonen på basis av arbeidsgivers adferd. Disse argumentene vil være basert på den enkeltes tolkning av arbeidsgivers utsagn. En slik tolkning vil inneholde flere faktorer: hva arbeidsgiver faktisk sa, og stemningen i dialogen, men også den ansattes tidligere erfaringer med egen eller kollegers bruk av ordningen. Kort sagt betyr det lite om arbeidsgiver uttrykker begeistring for permisjonsbruk, dersom kolleger tidligere har mistet interessante arbeidsoppgaver eller karrierefremdrift og arbeidstakeren mener å kunne knytte dette til vedkommendes permisjonsbruk. Tolkningen vil kunne skje med bakgrunn i frykt for å miste goder, men også frykt for at noe ikke kommer til å skje. Av særlig betydning her er nok hvilket ansvar arbeidsgiver legger på den enkelte ansatte for vedkommendes faglige utvikling og karriere.

På hvilket området har vi så funnet at arbeidsgivers holdninger kan være avgjørende argumenter i forhandlingen mellom far og mor?

Et legitimt press

Hvorvidt man skal ta permisjon, er ikke en problemstilling hos de vi har intervjuet. Med dette som utgangspunkt har vi i våre data funnet fire forhold hvor arbeidsgivers holdninger direkte kan påvirke den enkelte og/eller konflikter kan oppstå:

- *Når* skal permisjonen legges – eller mer konkret: Når skal pappapermisjonen tas ut?
- *Hvordan* skal permisjonen avholdes – skal alt tas ut på en gang, eller skal permisjonen strekkes utover?
- Hvor *tilgjengelig* skal man være under permisjonstiden?
- *Hva skjer med arbeidsoppgavene* – fordeles de blant kolleger, settes de på vent, eller overlates de til en vikar / midlertidig ansatt?

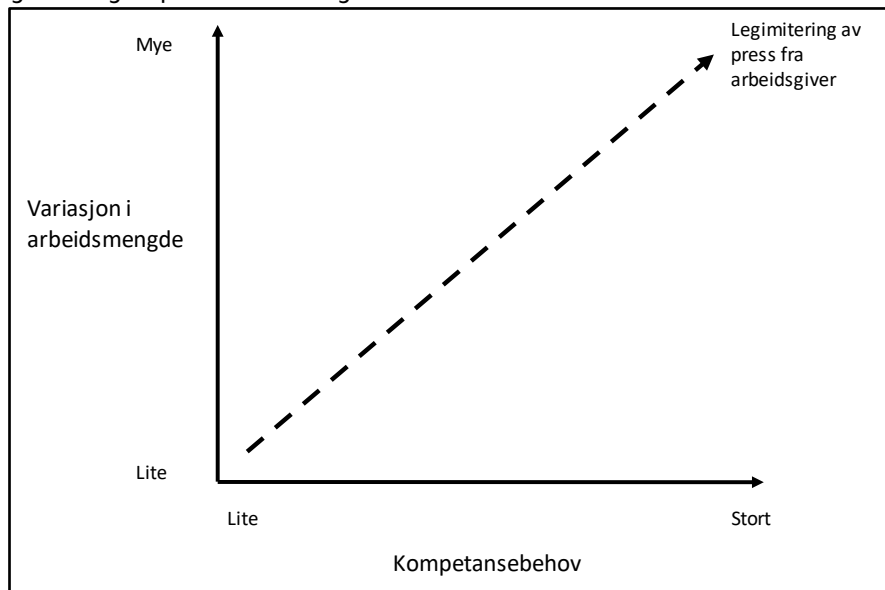
De to første punktene gjelder primært menn. Som vist ovenfor tyder ferske tall på at mange menn er i en situasjon hvor tilpasning er mulig fordi mor ikke er i arbeid under fars permisjonstid. Vi har noen få eksempler i utvalget hvor menn har tatt permisjon utover fedrekvoten, men det synes klart at våre respondenter oppfatter normalen som fedrekvote til far og resten til mor.

Også tilgjengelighet har en kjønnsdimensjon fordi vi kan anta at et eventuelt krav om tilgjengelighet varierer med barnets alder. Det er lettere å ta en jobbtelefon til en far som passer et 10-måneders barn, enn en mor som fødte for 3 uker siden. Det siste punktet er heller ikke kjønnsnøytralt, men her er virkningen mer indirekte gjennom kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet, eksempelvis har flere av våre respondenter fortalt om kvinner i administrasjonen og menn i produksjonen. Her kan vi altså anta to mulig motstridende effekter – fordi mor er lenger borte, blir det mer vanlig å ansette en vikar (Schou 2014:90), men fordi mor jobber i administrasjonen, er det lettere å fordele hennes oppgaver på kollegene, og en vikar blir ikke nødvendig. En far i skiftarbeid må i større grad erstattes dersom produksjonen skal opprettholdes.

I utgangspunktet har arbeidstaker siste ord når det gjelder når, hvordan og tilgjengelighet, mens organisering av arbeidet er arbeidsgivers rett og plikt. Utfordringen er å kunne skille ut når avgjørelsen til arbeidstaker tas etter at arbeidsgiver har utøvd et illegitimt press på arbeidstaker. Eller sagt på en annen måte: I hvilken situasjon er det legitimt for arbeidsgiver å utøve press på arbeidstaker? Ingen av vår respondenter har avvist at slike situasjoner kan oppstå. Arbeidsgiver kan gå i dialog og argumentere, men det avvises at alvorlig press kan benyttes. Oppfatninger av «alvorlig» press kan selvsagt variere, men, og igjen med henvisning til antagelser om skjevt utvalg, det er interessant å se på «hvor de snilleste er på sitt slemmeste».

To forhold brukes for å legitimere at man kan gå i dialog med arbeidstaker: variasjon av arbeidsmengde gjennom året og bedriftens kompetansebehov. Men verken variasjon eller kompetansebehov i seg selv legitimerer press, det er sammenhengen mellom disse som skaper legitimitet, dette har vi illustrert i figur 5.1.

Figur 5.1 Legitimering av press fra arbeidsgiver



Variasjon i arbeidsmengde henger tett sammen med bedriftens kunde-/klientorientering. Kundeorientering finner vi i de fleste bransjer, men sårbarheten kan variere. Også sykdom og ferie trekkes inn som bidrag til variasjon. Det er i seg selv interessant når respondentene plasser foreldrepermisjon i samme kategori som sykdom og ferie, det er en av mange «normale» ting en arbeidsgiver må forholde seg til og planlegge ut fra. Det er også interessant at kompetansebehov trekkes frem fra alle bransjer, men det er ikke slik at kompetansebehovet følger utdanningsnivå i vårt materiale, kompetanse ble trukket frem både blant rådgivere og ledere i det som vanligvis ansees som bransjer med lave kompetansekrav. Personlig egnethet er også viktig.

Jo sterkere variasjon i arbeidsmengden, og jo høyere kompetansebehov, jo mer villig er arbeidsgiver til å gå i dialog med arbeidstaker for å få sine ønsker om plassering og innretning av permisjonen ivaretatt. Dette fører oss videre til to sentrale områder:

1. Virksomhetens art – eller grad av kompetansebehov og grad av variasjon. Dette henger i stor grad sammen med bransje og organisering. Hvor kundeorientert eller kundeavhengig er virksomheten? Selger virksomheten tjenester og produkter som sådan, eller er timefakturering det organiserende prinsipp? Her er det virksomheten som settes i sentrum.
2. Dialogen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver – eller skillet mellom en «ekte» dialog for å finne beste løsning og utilbørlig press. Her er det altså maktforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som settes i sentrum.

En ekte dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker?

Dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om permisjon kan, i likhet med rett til og krav om fleksibilitet, ikke sees på som en isolert ting eller noe som bare handler om foreldrepermisjon. Arbeidstakers maktgrunnlag i dialogen er viktig.

I tabell 5.1 har vi illustrert fire ulike situasjoner som kan oppstå når en arbeidstaker informerer om at foreldrepermisjon er på trappene.

Tabell 5.1 Idealtypiske forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

		Arbeidsgivers intensjon	
		Dialog	Press
Arbeidstakers opplevelse	Dialog	<p>Konsensus</p> <p>Hvilke verdier styrer virksomheten (konkurranse versus samarbeid)? Hvilke rammebetingelser står man overfor?</p>	<p>Overbevisning</p> <p>Hvilke strategier benyttes? <i>Overtalelsesmakt</i></p>
	Press	<p>Misforståelse</p> <p>Antatte holdninger? <i>Agendamakt</i></p>	<p>Konflikt</p> <p>Rettigheter – lovverk og tariffavtale Ansattes støtte blant kolleger/tillitsvalgte <i>Direkte makt – ressurser</i></p>

Tabell 5.1 viser fire idealtypiske samtaler bygget henholdsvis på arbeidsgivers intensjoner (ønske om en åpen dialog versus strategi for å få sine interesser igjennom) og hvordan arbeidstaker oppfatter arbeidsgivers holdning (som et ønske om dialog eller press). I den første situasjonen (*konsensus*) møtes begge parter med en åpen holdning og er konsensusorienterte. I dette tilfellet må vi spørre om partene deler de samme holdninger og prioriteringer.

I den neste situasjonen (*misforståelsen*) blir arbeidsgivers ønske om dialog oppfattet som press av arbeidstakeren. Her vil antagelser om arbeidsgivers holdninger være viktige. Jo mer oppmerksomhet om vrang arbeidsgivere, jo mer mistenksom kan vi anta at arbeidstaker er i utgangspunktet, og jo vanskeligere blir dialogen. Her bruker vi stikkordet *agendamakt*. *Agendamakt* viser til hvem som har makt til å bestemme hva som er relevant i en gitt situasjon. Dersom arbeidstaker tror lønnsomhet står på dagsordenen, vil arbeidsgivers ønsker om dialog oppfattes som press.

I den tredje situasjonen (*overbevisning*) oppfatter arbeidstakeren ikke at arbeidsgiver forsøker å presse frem en gitt løsning, her må vi altså lete etter skjult eller indirekte maktbruk fra arbeidsgivers side, stikkordsmessig altså *overtalelsesmakt*.

I den fjerde og siste situasjonen oppfatter arbeidstakeren arbeidsgivers ønske som press, og resultatet blir *konflikt*. Her er det dermed snakk om hvilke ressurser arbeidstaker og arbeidsgiver kan bringe inn i situasjonen.

Skjemaet er ment å illustrere at forhandlingssituasjonen kan være komplisert, og at arbeidsgivers holdninger og dermed også forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker må settes inn i et maktperspektiv.

Foreldrepermisjon og arbeidsmarked

Begge våre tilnæringer ender dermed ved å vise til mer generelle trekk ved arbeidsmarkedet. Jakten etter den idealtypiske arbeidsgiver ender med en arbeidsgiver som er opptatt av foreldreskap og likestilling, men som også legger vekt på at arbeidet må gjøres. Arbeidet gjøres bedre og mer effektivt om arbeidsgiver viser raushet når permisjoner skal avholdes. Effektiv organisering av arbeidet og økt vekt på fleksible løsninger er tidens mantra. Jo mer sårbar bedriften er for svingninger, jo mer legitimt er det å legge press på arbeidstakerne. Kombineres dette med kompetansebehov, øker denne legitimiteten. Arbeidsgiverne legger vekt på at kundene er viktige både med hensyn til når permisjonen skal avvikles, og om arbeidstaker bør være tilgjengelig under permisjonen. Økt vekt på kundeorientering er et kjennetegn ved dagens arbeidsliv. Flere legger vekt på at selv om det er arbeidstakers privilegium å logge seg av under permisjonen, tror de at arbeidstakeren selv har interesse av å følge med på hva som skjer. Arbeidstakerens ansvar for egen karriereutvikling er et sentralt trekk ved det moderne arbeidsliv (Alvin mfl. 2011).

Alle våre arbeidsgivere er opptatt av å være en fleksibel arbeidsgiver, men det gjelder en fleksibilitet som på mange måter er på arbeidsgivers premisser, det er ikke *om* arbeidet skal gjøres, men *når*. Utvidelsene av normalarbeidsdagen som nylig er gjennomført, er interessante i så måte.

På mange måter er altså arbeidsgivers argumenter et speilbilde av utviklingen i arbeidslivet: økt fleksibilitet, økt kompetansebehov, økt kunde- eller brukerorientering og økt vekt på den enkeltes utvikling.

Vår andre tilnærming – vektlegging av samtalen eller forhandlingene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker – ender med et på mange måter tidløst spørsmål: Hvordan ser maktforholdet mellom partene ut? Permisjon og familieforpliktelser har størst kostnad for de arbeidstakere som befinner seg i den svakeste posisjonen på arbeidsmarkedet – blant våre respondenter finner vi dem hos den arbeidsgiveren som sender ut en SMS når det er behov for arbeidskraft. Dette er en arbeidssituasjon som gir dårlig opptjeningsgrunnlag, og som vanskelig lar seg kombinere med omsorg for barnet. I den andre enden finner vi ansatte med god lønn og nøkkelkompetanse. I hvor stor grad arbeidstaker kan motstå et press eller ønsker fra arbeidsgiver, har vi altså satt inn i et skjema som bygger på generelle vurderinger av arbeidstakers makt i møte med arbeidsgiver. Maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er en viktig faktor også når det gjelder bruk av permisjoner, og med det også de endringer i denne balansen som er aktuelle i dagens arbeidsliv.

Våre arbeidsgivere ser i stor grad foreldrepermisjon som ett av flere forhold god planlegging tar høyde for. Arbeidstakere får barn, og det er en del av hverdagen. Dermed må også hverdagen til arbeidstakerne under lupen.

Litteratur

- Allvin, M. Aronsson, G., Hagstrom, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2011). *Work Without Boundaries: Psychological Perspectives on the New Working Life*. Wiley.
- Andreassen, T. A. & Bergene, A. C. (2011). Forpliktelse, omsorg eller nytte – arbeidsgivers inkluderingsansvar og forventninger til NAV. *Søkelys på arbeidslivet*, 4/2011, 317–334.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2013). *Fedrekvoten. Og den farvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bråten, B., Jensen, R. S. & Strand, A. H. (2014). *Likestilling- og mangfoldstandard for virksomheter. Et forprosjekt på Agder*. Fafo-rapport 2014:38. Oslo: Fafo.
- Djuve, Anne Britt, Elisabeth Gulløy, Hanne C. Kavli og Frode Berglund (2009). *Datafangst når minoritetsbefolkningen er målgruppe*. Fafo-rapport 2009:24. Oslo: Fafo.
- Ellingsæter, A. L. (2011). Symmetrisk foreldreskap – politiske forhindringer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 52(1), 3–32.
- Ellingsæter, A. L. (2014). Familiepolitikk i klassesamfunnet. I A. L. Ellingsæter & K. Widerberg (red.), *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal akademiske.
- Ellingsæter, A. L. & Leira, A. (red.) (2006). *Politicising Parenthood in Scandinavia*. Bristol Policy Press.
- Ellingsæter, A. L. & Widerberg, K. (2014). *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal akademiske.
- Engelstad, F. (1999). Demokrati og makt – samfunn og bedrift. I Ø. Østerud m. fl., *Mot en ny maktutredning*. Ad Notam Gyldendal.
- Falkum, E. (2012). *Risiko og inkludering. Betingelser for funksjonsbemmede og eldres deltakelse i arbeidslivet*. AFI-rapport 11/2012. Oslo: AFI.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2010). Fars forkjøringsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 2, 249–280.
- Kavli, Hanne C. & Marjan Nadim (2009). *Familiepraksis og likestilling i innvandrede familier*. Fafo-rapport 2009:39. Oslo: Fafo.

- Kitterød, R. H. & Halrynjo, S. & Østbakken, K. M. (2017). *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?* Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Magnussen, May-Linda (2000), *Hvem skal passe barna? Kontantstøtte, barnetilsyn og foreldres lønnsarbeid*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Rege, M. & Solli, I. T. (2013). *The impact of Paternity Leave on Fathers Future Earnings*. Demography
- Ritzer, G. (1992). *Sociological Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Schou, L. (2017). Fedrekvoten – uttak og holdninger. I *Arbeid og Velferd*, 3, 2017. Oslo: NAVs Kunnskapsavdeling.
- Skirbekk, S. (2014). <https://snl.no/idealtipe>
- Teigen, M. (red). (2015). *Virkninger av kjønnskvoltering i norsk næringsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Vedlegg

Bransje	Sted	Feil tlf.nr	Ikke fått tak i	Ikke barn siste 3 år	Ikke interessert	Ikke tid	Ja	Totalt
Telefonvakttjenester	Alle	2	3	1		2	2	10
Rekruttering og formidling av arbeidskraft	Oslo	4	10		1			15
	Vestlandet		10		3		3	16
Byggeteknisk konsulentvirksomhet	Alle	1	30		1	1	5	38
Rutebiltransport i by og forstadsområder	Alle	3	4				1	8
Drift av hotell, pensjonat og motell med restaurant	Hordaland	3	6	4	3		2	18
	Sørlandet	2	12	2			2	18
	Midt-Norge, Østlandet og Nord-Norge	9	28	1		5	2	45
Lagring	Østlandet	2	11		1	5	4	23
Godstransport på vei	Oslo	2	9	3	3	4	3	24
	Nord-Norge	4	11	2	6	2	2	27
	Østlandet	13	7			1		21
	Vestlandet		3					3
	Vest- og Sørlandet	7	27	7	8	9		58
Catering	Oslo		8			1	2	11
	Trøndelag	1	1	2	1		1	6
Design	Alle	13	29	3	6	2	4	57
Veterinærtjenester	Alle	1	14					15
Regnskapstjenester	Østlandet	1	46	5	6	10	2	70
TOTALT		68	269	30	39	42	35	483

Arbeidsgivers holdning til foreldrepermisjon

Arbeidsgivers holdning til bruk av foreldrepermisjon er tema for denne rapporten, som bygger på en intervjuundersøkelse med 24 arbeidsgivere. I hvilken grad gir arbeidsgiver uttrykk for negative eller positive holdninger til ansattes rettigheter på dette området? Er holdningene til foreldrepermisjon farget av oppfatninger om kjønnsroller og omsorgsansvar? Eller tenker arbeidsgiver på hvilke kostnader virksomheten påføres ved å ha ansatte i permisjon og utfordringer med å fordele oppgaver og ansvar? Vi finner at arbeidsgiverne i hovedsak er positive til ansattes rett til permisjon. De legger stor vekt på at raus og rimelig behandling av de ansatte er viktig for å rekruttere og beholde engasjerte ansatte. Prosjektet er finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2017:40
ISBN 978-82-324-0415-5
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20648