

Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv

av

Cathrine Egeland,
Heidi Enehaug,
Sigtona Halrynjo,
Selma T. Lyng,
Helge Svare

AFI-rapport 2/2008

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2008
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

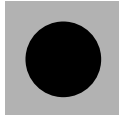
ISBN 978-82-7609-235-6
ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan lastes ned fra <http://www.afi.no>



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde
Medvirkning, inkludering og organisering

Rapport nr.:
2/2008

Tittel:
Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv

Dato:
september 2008

Forfatter(e):
Cathrine Egeland, Heidi Enehaug, Sigtona Halrynjo,
Selma Lyng, Helge Svare

Antall sider:
109 + vedlegg 99 s.

Resymé:

I rapporten beskrives en rekke sider ved arbeidstakeres opplevelse av graviditet, permisjon og retur fra permisjon. Videre studeres mønstre og konsekvenser – både for kvinner og menn på kort og lang sikt - knyttet til graviditet og bruk av foreldrepermisjon i ulike deler av det norske arbeidslivet.

Rapportens del 1 viser vi hvordan brudd på den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, ledernes holdninger og atferd, ulike problemstillinger rundt vikarbruk, omstillingsprosesser og lederbytter samt manglende opplevelse av støtte i arbeidsmiljøet delvis eller samlet kan medvirke til at graviditet og foreldrepermisjon får negative konsekvenser for arbeidstakere. Vi finner liten støtte for at arbeidsgiversiden kan sies å ha bevisste fordommer mot permisjonstakere og gravide ansatte. Dårlig behandling av gravide og permisjonstakere ser i større grad ut til å handle om liten systematikk i personalarbeidet og ad-hoc-baserte beslutninger fra ledelsens side enn om bevisst diskriminering. Videre beskrives ulike problemer som mannlige arbeidstakere støter på ui forbindelse med uttak av foreldrepermisjon.

Rapportens del 2 viser hvordan velintenderte rettigheter, tiltak og ordninger knyttet til graviditet og permisjon blant høyt utdannede kan ha utilsiktede konsekvenser på lang sikt. Dette dilemmaet blir særlig synlige når de typiske tiltak for å avlaste og skjerme gravide og småbarnsforeldre kolliderer med den etablerte karrierelogikken som forutsetter "uerstattelighet", kontinuerlig innsats og akkumulasjon av karrieremuligheter i individuell konkurranse med både interne og eksterne kolleger. I det en tar i bruk velferdsordninger eller tilbud om skjerming og avlastning (forlenget permisjon, ammefri eller avløsning fra et krevende prosjekt til et mindre prestisjefyllt med reduserte krav til tilstedeværelse og leveranser) som kan oppleves både som helt nødvendig tiltak og som en raus gave, risikerer man "å havne på mammasporet" og sakke akterut i forhold til kolleger.

Ut fra analysene i dette delprosjektet vil vi ikke kunne isolere permisjonens betydning fra betydningen av det kjønnede arbeid-familiemønsteret når det gjelder å forklare menns og kvinners karrieremønstre i høyutdanningsprofesjoner. Derimot peker både det kvantitative og kvalitative materialet i retning av gjensidig forsterkende mønstre, med permisjonstiden som en særlig betydningsfull periode for etablering og forsterking av en kjønnet arbeid-familietilpasning.

Emneord:

Graviditet, permisjon, foreldrepermisjon, likestilling, diskriminering, arbeid/familie, kjønn, høyutdanningsgrupper, menn, fedre, helse- og omsorgsektoren, tilrettelegging, hotell- og restaurantnæringen.

Forord

Det er mange som på forskjellig vis har hjulpet oss både i forkant av og underveis i forskningsprosessen, og i det etterfølgende arbeidet med rapporten. Vi ønsker først og fremst å takke alle informantene som har delt sine erfaringer med oss. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), Arbeidsmannsforbundet, NHO Service, Fellesforbundet, Fagforbundet Handel- og kontor og Idébanken – Inkluderende arbeidsliv har vært til stor hjelp i rekrutteringen av informanter. Lars-Ludvig Røed, journalist, gjorde det mulig for oss å rekruttere et utvalg av menn gjennom sitt oppslag om saken i Aftenposten. Takk til Norges Juristforbund, Tekna og Siviløkonomene for samarbeidet i forbindelse med gjennomføring av spørreundersøkelsen om kjønn, karriere og omsorgsansvar blant høyt utdannede. Videre vil vi takke medlemmene av referansegruppen som ble nedsatt i forbindelse med forskningsprosjektet. Disse er Janicke Lygren-Runde (LDO), Siri Røine (NHO) Nina Solli (NHO), Mari Teigen (Institutt for samfunnsforskning) og Ebba Wergeland (Arbeidstilsynet). Og takk til Cecilie Basberg Neumann og Sveinung Legard, begge forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet, som har lest og kommentert rapportutkastet.

Cathrine Egeland, Heidi Enehaug, Sigtona Halrynjo, Selma Lyng og Helge Svare

AFI, september 2008

Innholdsfortegnelse

Sammendrag med hovedfunn	vi
1. Introduksjon	1
To delprosjekter – rapportens struktur	1
Regelverk	3
Graviditet og foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv – norsk og internasjonal forskning.....	5
Del I	
2. ”Hadde jeg ikke blitt gravid...” – om arbeidskonsekvenser av graviditet og permisjonsuttak	11
Data og metoder	12
Saker hos Likestillings- og diskrimineringsombudet	15
Arbeidstilsynets svartjeneste	22
Permisjonsuttak – et brudd med den psykologiske kontrakten?.....	26
Den mangelfulle tilretteleggingens konsekvenser.....	34
Vikarene – ”den nye vinen”?.....	37
Hotell- og restaurantbransjen	38
Utfordrende formaliteter? Om regelverk, lønn og stillingsvern	41
Avslutning	42
3. Menn og foreldrepermisjon – praksis og konsekvenser	44
Rekruttering av informanter	44
Problemene.....	45
Det grådige arbeidslivet.....	45
Ulike grader av motstand	46
Idealet om arbeidets prioritet.....	46
Forholdet til lovverket	48
Opplevelser ved fravær	49
Møter menn særlige problemer?.....	50
Er visse arbeidsplasser særlig utsatt	51
Tillitsvalgtes rolle.....	51
Selvbevisste pionerer.....	52
4. God praksis – muligheter og begrensninger	54
Helse- og omsorgssektoren	54
Sikkerhetsbransjen.....	57
Del II	
5. Kjønnnet permisjonspraksis, kjønnnet arbeid/familiemønster og kjønnete karrierestrukturer - om konsekvenser av graviditet og foreldrepermisjon i høyutdanningsyrker	61
Innledning.....	61
Data og metodiske betraktninger.....	62
Bruk av foreldrepermisjon: Kjønnnet permisjonspraksis – også i høyutdanningsgrupper.....	66
Permisjonsbruk og (u)likestilte arbeid/familie-mønstre	72
Permisjonsbruk og kjønnete karrieremønstre	84
Konklusjon: Mors karrierestagnasjon – fars karriereprogresjon	98
6. Avslutning og forslag til innsatspunkter i det fremtidige arbeidet mot diskriminering av gravide arbeidstakere og av arbeidstakere med omsorgsansvar	102
Litteraturliste	105

Sammendrag med hovedfunn

I denne rapporten beskriver vi en rekke sider ved arbeidstakeres opplevelse av graviditet, permisjon og retur fra permisjon. Vi studerer også mønstre og konsekvenser - på kort og lang sikt - knyttet til graviditet og bruk av foreldrepermisjon i ulike deler av det norske arbeidslivet. Det er mye som tyder på at diskriminering av og negative konsekvenser for gravide og permisjonstakere i større grad handler om en gradvis negativ prosess og om fraværet av tilrettelegging enn om nærværet av direkte, diskriminerende forhold, i juridisk forstand.

Delprosjekt 1 "Hadde jeg ikke blitt gravid...." - Av Cathrine Egeland, Heidi Enehaug og Helge Svare

I rapportens del 1 viser vi hvordan brudd på den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, ledernes holdninger og atferd, ulike problemstillinger rundt vikarbruk, omstillingsprosesser og lederbytter samt manglende opplevelse av støtte i arbeidsmiljøet delvis eller samlet kan medvirke til at graviditet og foreldrepermisjon får negative konsekvenser for arbeidstakere. Vi finner liten støtte for at arbeidsgiversiden kan sies å ha bevisste fordommer mot permisjonstakere og gravide ansatte. Dårlig behandling av gravide og permisjonstakere ser i større grad ut til å handle om liten systematikk i personalarbeidet og ad-hoc-baserte beslutninger fra ledelsens side enn om bevisst diskriminering. Det har i arbeidet med prosjektet vært forbausende å se hvor overraskende graviditet og foreldrepermisjonsuttak kan komme på arbeidsgivere – til tross for at de fleste arbeidsplasser i Norge i dag sysselsetter både kvinner og menn i fruktbar alder. Relativt små tilretteleggingsbehov blir definert som et problem.

Data

Materialet til delprosjekt 1 er hentet fra ulike kilder. Vi fikk tillatelse til å lete etter og studere konkrete henvendelser og klagesaker fra gravide arbeidstakere og arbeidstakere i foreldrepermisjon i perioden fra 2000 til 2007 i Likestillings- og diskrimineringsombudets (LDO) arkiv. Vi har intervjuet et antall klagere og saksbehandlere i LDO for å få innblikk i hva denne type saker typisk kan dreie seg om. Det er imidlertid ikke alle som henvender seg til LDO selv om de opplever forskjellsbehandling i arbeidslivet som kan skyldes graviditet eller foreldrepermisjon. Vi har derfor også intervjuet i Arbeidstilsynets svartjeneste. Svartjenesten får ofte henvendelser fra usikre arbeidstakere som av ulike årsaker nøler med å kontakte andre instanser. Videre har vi foretatt intervjuer med informanter rekruttert gjennom henvendelser til NHO Service, Handel og Kontor, Norsk Arbeidsmandforbund, Hotell- og restaurantarbeiderforbundet (nå Fellesforbundet) og Idébanken – inkluderende arbeidsliv. Et oppslag i fagbladet for Handel og kontor, HK-nytt, hvor vi etterlyste informanter til forskningsprosjektet, resulterte også i en rekke henvendelser og intervjuer.

Gjennom våre intervjuer med rådgivere i Arbeidstilsynets svartjeneste ble vi oppmerksomme på at det økende antallet menn som tar foreldrepermisjon blant annet fører til at stadig flere menn støter på problemer som tidligere var forbeholdt kvinnelige arbeidstakere med omsorgsansvar. Vi besluttet derfor å intervjuer et eget utvalg av menn. Disse ble i hovedsak rekruttert ved at de selv henvendte seg til oss etter et oppslag i Aftenposten om saken.

I alt baserer datamaterialet i delprosjekt 1 seg på tilgjengelig statistikk, dokumentasjon, forskningsrapporter samt 54 intervjuer med saksbehandlere og kvinnelige og mannlige arbeidstakere som har høstet ulike erfaringer med graviditet og permisjonsuttak i norsk arbeidsliv.

Hovedfunn delprosjekt 1:

- **Negative konsekvenser av graviditet og permisjonsuttak skyldes ikke nødvendigvis bevisst negativ forskjellsbehandling av gravide og permisjonstakere fra arbeidsgivers side.**

Materialet i dette delprosjektet peker i retning av at diskriminering av og negative erfaringer med graviditet på arbeidsplassen og permisjonsuttak i større grad handler om en gradvis negativ prosess og om fravær av for eksempel tilrettelegging, enn om nærværet av direkte, i juridisk forstand, diskriminerende forhold.

- **”Den psykologiske kontrakten” mellom arbeidstaker og arbeidsgiver har stor betydning for hvordan graviditet og permisjonsuttak håndteres på arbeidsplassen.**

Det kvalitative materialet i dette delprosjektet gir beskrivelser av erfaringer knyttet til brutte løfter og forventninger i forbindelse med permisjonsuttak eller ved retur fra permisjon. Vi ser av materialet at det å være en arbeidstaker som arbeidsplassen ”satser på” før man blir gravid ikke gir noen garantier for hvordan man blir behandlet under graviditeten eller ved tilbakevending fra permisjon. Årsakene til at arbeidsgiver endrer sine planer for en permisjonstaker er sammensatte, det kan for eksempel handle om omstillingsprosesser, vikarbruk, lederskifter osv. Dette får konsekvenser for arbeidstakeren som hun eller han ikke har vært forberedt på. Også fra et lederperspektiv kan permisjonsuttak oppleves som et brudd på den psykologiske kontrakten. Materialet i dette delprosjektet peker i retning av at arbeidstakeres fravær kan representere et brudd med arbeidsgivers forventninger til det som oppfattes som en god og pålitelig arbeidstaker.

- **Arbeidsorganisasjoners korte hukommelse**

Det ser ut til at arbeidstakere som er fraværende på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon lett kan ”glemmes” av arbeidsgiver og/eller kolleger når det skjer endringer på en arbeidsplass. Fravær fra jobben innebærer at arbeidstakeren ikke informeres om eller konsulteres i forbindelse med omstillingsprosesser – organisasjonen ”glemmer dem” mens de er borte. Fra et virksomhetsperspektiv kan det se ut som om organisasjoner kan miste oversikten over

fraværende ansattes historikk og kompetanse. Dette ”hukommelsestapet” kan føre til at den ansatte opplever å bli tilsidesatt eller parkert i en situasjon uten reelle handlingsmuligheter.

- **Lederes adferd og kommunikasjon betyr mye**

Datamaterialet i dette delprosjektet indikerer at flere sider ved ledelsens adferd og holdninger er av vesentlig betydning for den enkeltes opplevelse av seg selv som arbeidstaker under graviditet og permisjon. Ledelsens holdninger til og uttalelser om sine medarbeideres ”tilstand” får innvirkning på den enkelte arbeidstakers selvforståelse og innstilling allerede fra det øyeblikket den enkelte skal gi beskjed om at hun er gravid.

- **Menn og foreldrepermisjon, praksis og konsekvenser - Av Helge Svare**

Også *menn* som tar foreldrepermisjon (utover pappakvoten) forteller om tilsvarende erfaringer. Menn kan, på samme måte som kvinner, oppleve at de etter et lengre fravær i forbindelse med fødselspermisjon har mistet arbeidsoppgaver på en måte som oppleves som en reell degradering. Menn møter også motstand hos sin arbeidsgiver når det gjelder lengden på permisjonen. Motstanden kan også gjelde tidspunktet for permisjonen eller måten den organiseres på. Arbeidsgiver presser på for at den skal legges slik at den blir til minst mulig ulempe for bedriften, og ikke slik det er best for arbeidstaker. I materialet finnes mange eksempler på at arbeidsgivers krav kan være i strid med loven, men det er uklart om dette skyldes manglende kunnskap om lovens bestemmelser, eller om det skyldes mer bevisste kalkuleringer der man aktivt velger å la andre hensyn gå foran loven. Flere av mennene ser presset de utsettes for i sammenheng med at det er en reell mangel på arbeidskraft innen deres bransje, noe som innebærer at ethvert fravær skaper problemer for bedriften. Presset de utsettes for kan være direkte i form av eksplisitte krav, mer indirekte i form av ”gode råd” om at korte permisjoner er bedre for karrieren, eller trusler om hva som kan skje hvis kravene ikke etterleves. En særlig form for press eller sanksjoner som rammer mannlige permisjonstakere, er erting og nedsettende kommentarer som reiser tvil ved deres mannlighet. En annen form for spesifikt press mot menn, er kommentarer fra omgivelsene om at de ved forlengelse av permisjonen utover seks uker, ”tar permisjonstid fra mor”. Begge de to siste punktene peker mot underliggende forestillinger om at det er mor som ”eier” permisjonen, og at det ”naturlige” er at hun tar omsorgen for barnet, mens fars ”naturlige” rolle er å forsørge familien.

Delprosjekt 2: Konsekvenser av graviditet og foreldrepermisjon i høytutdanningsyrker – Av Sigtona Halrynjo og Selma T. Lyng

Her viser vi hvordan velintenderte rettigheter, tiltak og ordninger knyttet til graviditet og permisjon blant høyt utdannede kan ha utilsiktede konsekvenser på lang sikt. Dette dilemmaet blir særlig synlig når de typiske tiltak for å avlaste og skjerme gravide og småbarnsforeldre kolliderer med den etablerte karrierelogikken som forutsetter ”uerstattelighet”, kontinuerlig innsats og akkumulasjon av karrieremuligheter i individuell konkurranse med både interne og eksterne kolleger. Idet en tar i bruk velferdsordninger eller tilbud om skjerming og avlastning

(forlenget permisjon, ammefri eller avløsning fra et krevende prosjekt til et mindre prestisjefyllt med reduserte krav til tilstedeværelse og leveranser), som kan oppleves både som helt nødvendige tiltak og som en raus gave, risikerer man ”å havne på mammasporet” og sakke akterut i forhold til kolleger. Ut fra våre analyser vil vi ikke kunne isolere permisjonens betydning fra betydningen av det kjønnete arbeid/familiemønsteret når det gjelder å forklare menns og kvinners karrieremønstre i høyutdanningsprofesjoner. Derimot peker både det kvantitative og kvalitative materialet i retning av gjensidig forsterkende mønstre, med permisjonstiden som en særlig betydningsfull periode for etablering og forsterking av en kjønnet arbeid/familietilpasning.

Data

Det kvantitative materialet er hentet fra en spørreskjemaundersøkelse om kjønn, karriere og omsorgsansvar med svar fra til sammen 3924 jurister, sivilingeniører og siviløkonomer. Dette er utdanningsgrupper som typisk rekrutteres til lederstillinger både i privat og offentlig sektor. Undersøkelsen ble gjennomført i regi av Arbeidsforskningsinstituttet våren 2007 i samarbeid med Norges Juristforbund, TEKNA og Siviløkonomene. Den nettbaserte undersøkelsen ble sendt via Questback til et tilfeldig trukket utvalg av yrkesaktive medlemmer i alderen 30-50 år i de tre organisasjonene. Det kvalitative materialet består av til sammen 44 semi-strukturerte dybdeintervjuer med kvinnelige og mannlige konsulenter og advokater på ulike stillingsnivåer - inkludert ledere - i private firmaer med høye krav til jobbededikasjon og arbeidstid. Disse bedriftene representerer en type arbeidsorganisasjoner som tradisjonelt har vært svært mannsdominerte, men hvor kvinner nå utgjør opptil halvparten eller mer av ansettelse i rekrutteringsstillinger. For å kunne studere karrieremessige konsekvenser av permisjonspraksis, har vi valgt et strategisk utvalg der forventningene om karriereutvikling og spillereglene for å lykkes er på sitt mest uttalte og aksentuerte.

Hovedfunn delprosjekt 2

- **Bruk av permisjon i høystatusprofesjoner: Mor tar lang og far tar kort permisjon – også i høyutdanningsgruppene**

Arbeidstakere i høystatusprofesjoner benytter permisjonsrettighetene sine. Mødre benytter permisjonsrettighetene sine i større grad enn fedre, 93 prosent av mødre og 73 prosent av fedrene i utvalget har tatt foreldrepermisjon. Imidlertid har andelen fedre som har tatt permisjon økt kraftig parallelt med innføring og utvidelse av ”pappakvoten”. Den store forskjellen når det gjelder permisjonsbruk i høystatusprofesjoner, handler likevel om at mor tar lang og far tar kort permisjon: 74 prosent av mødre i denne studien har tatt lang permisjon (10-12 måneder), og mødre har tatt lang permisjon uavhengig av stillingsnivå og hvor de jobbet på det tidspunktet barnet ble født. De aller fleste fedre har tatt kort permisjon (1 måned eller mindre) uavhengig av hvor de jobber.

- **Permisjonsbruk og fordeling av senere omsorgsansvar i familien: lang permisjon samvarierer med å ta det meste av omsorgsvaret senere**

Vi finner at de som har tatt lang permisjon også tar det meste av omsorgsansvaret selv, mens de som har tatt kort permisjon typisk overlater større deler av omsorgsansvaret til partner. Dette mønsteret er sterkt koblet til kjønn; mødre tar både lang foreldrepermisjon og mest omsorgsansvar senere når barna blir større – også i høyutdanningsprofesjoner. Dette til tross for at vi finner stor oppslutning om likestilte *holdninger* i undersøkelsen. Også når vi studerer mødre og fedre hver for seg, finner vi sammenhenger mellom permisjonsbruk og senere fordeling av omsorgsansvaret: Blant fedre som ikke har tatt foreldrepermisjon, er det dobbelt så stor andel som overlater hovedomsorgen for barna til partner (40 prosent, mot 21 prosent blant fedre som har tatt permisjon), og færre som deler. Også *lengden* på foreldrepermisjonen samvarierer med fordeling av omsorgsansvaret. Blant fedre som har tatt ”lang” permisjon (som for menn i praksis vil si 2-4 måneder) ved første barn, er det flest som deler omsorgsansvaret likt med partner (87 prosent), mens fedre som har tatt mindre enn en måned permisjon i størst grad overlater omsorgen til partner (35 prosent).

Den vanligste tilpasningen, også blant disse høyt utdannede fedrene med likestilte holdninger, er likevel *en* måneds permisjon eller mindre – og bare 1 prosent oppgir at de tar det meste av hovedansvaret hjemme. Et interessant funn er at alternativene som mødre og fedre ”velger” mellom, i praksis ikke er de samme: Mens alternativene for fedre er å dele eller overlate ansvaret til mor, er alternativene for mødre å dele eller å ta ansvaret selv.

- **Permisjonsbruk og kjønnete arbeid/familiemønstre: Fedre som har tatt kortest permisjon er overrepresentert blant de som tjener mer og opplever at de har en viktigere og mer ansvarsfull jobb enn sin partner**

Permisjonsbruk samvarierer også med senere opplevelse av fordeling mellom mor og far når det gjelder jobbrelatert status og ansvar. Fedre som ikke har tatt permisjon, eller som har tatt mindre enn en måned permisjon, er overrepresentert blant de som i ettertid opplever å ha en *mer* ansvars- og statusfull jobb enn sin partner. Blant den lille gruppen av fedre som i ettertid opplever å ha en jobb med mindre ansvar og karrieremessig status enn det partneren har, finner vi at 50 prosent har tatt ”lang” permisjon, det vil si 2-4 måneder. Også inntektsfordelingen i familien varierer med permisjonsbruk: 83 prosent av mennene tjener mest selv, mot bare 28 prosent av kvinnene. Og de fedrene som har tatt kortest permisjon er overrepresentert blant disse. Videre finner vi at par der far har tatt kort pappapermisjon (mindre enn en måned) i større grad har en arbeid/familietilpasning senere, der mor jobber deltid, mens par der far har tatt lengre pappapermisjon, senere har en likere arbeid/familietilpasning der begge foreldre jobber fulltid.

- **Permisjonsbruk og kjønnete karrieremønstre: Lang permisjon samvarierer med svakere karriereutvikling**

Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder preferanse for lønn og karriere. Vi finner heller ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn *uten barn* når det gjelder faktisk plassering på stillingsnivå. Derimot er forskjellene tydelige blant *mødre og fedre*; menn med barn dominerer på toppleder- og mellomledernivå, mens kvinner med barn er overrepresentert på laveste stillingsnivå. Foreldre som har tatt lang permisjon er

overrepresentert på lavt stillingsnivå, mens de som har tatt kortere permisjon er overrepresentert på toppnivå. Dette henger naturligvis sammen med den kjønnede bruken av foreldrepermisjon, men også når vi studerer mødre og fedre hver for seg ser vi sammenhenger mellom permisjonsbruk og karriere:

Fedre som ikke har tatt permisjon er overrepresentert blant de som senere opplever høyest karriererealisering, som har de lengste arbeidsukene og som befinner seg på toppledernivå. Også blant de unge fedrene er det slik at de som *ikke* har tatt permisjon er overrepresentert blant de som opplever å ha hatt den beste karriereutviklingen, som opplever å ha de beste mulighetene for å bli leder og som også har det høyeste nåværende stillingsnivå. De aller fleste fedrene i denne studien har tatt pappapermisjon i 1 måned eller kortere - i likhet med fedre flest. Dermed er det vanskelig å få et klart bilde av sammenhengen mellom permisjonslengde og karriere. Vi ser imidlertid antydninger til at unge fedre som har tatt ”lang” permisjon (2-4 måneder) ved første barn i større grad befinner seg på de laveste stillingsnivåene (nåværende stillingsnivå) i forhold til fedre i samme aldersgruppe som har tatt kort permisjon. Disse fedrene opplever også å ha dårligere sjanser for å få lederstillinger sammenlignet med dem som har tatt kortere permisjon.

De aller fleste *mødre* i denne studien har tatt lang permisjon. Men også for mødre finner vi en viss sammenheng mellom permisjonslengde ved første barn og senere karriere: Den tredjedelen mødre som har tatt kortest permisjon (mindre enn 10 måneder) er overrepresentert blant de som opplever å ha størst sjanse for å få en lederstilling, som tjener mest, har lengst nåværende arbeidstid og som befinner seg på de høyest stillingsnivåene. Dette mønsteret er særlig tydelig blant mødre i 30-årene.

Disse funnene gir ikke grunnlag for å si at permisjonsbruken isolert sett avgjør fremtidige karrieremuligheter på individnivå. Derimot kan vi dokumentere at en sterkt kjønnsulik permisjonspraksis inngår i og sannsynligvis forsterker en mer omfattende kjønnsulik arbeid/familietilpasning, som kan få karrierekonsekvenser på lengre sikt. Både de mannlige og kvinnelige respondentene i utvalget er privilegerte i kraft av at de har tilegnet seg en utdanning som kvalifiserer for prestisjeposisjoner og godt betalte jobber. Til tross for dette felles utgangspunktet, finner vi klare kjønnede mønstre der mennene tjener mer enn sin partner og opplever å ha en jobb med mer ansvar og status, mens kvinner med samme utdanning tjener mindre og opplever å ha en mindre ansvarsfull jobb. Det kvalitative materialet belyser hvordan disse kjønnede mønstrene etableres, forsterkes og naturlig gjøres under og etter permisjonstiden. På tross av likestilte holdninger og karrierepreferanser etableres kjønnede arbeid/familiemønstre: ”Det bare blir sånn”.

- **Permisjonsbruk og skjerming under graviditet som opptakt til negativ karriere-spiral**

Det kvalitative materialet viser hvordan permisjonsbruk og skjerming under graviditet og senere i småbarnsfasen kan fungere som opptakt og innfallsport til en negativ spiral av demotivasjon og avtagende opplevelse av mestring og verdsetting som leder til karriere-stagnasjon. I intervjuene med både ledere og ansatte av begge kjønn beskrives et hovedbilde der det å få barn og gå ut i permisjon blir ”begynnelsen på slutten” på kvinners karriere i bransjer preget av krav til høy grad av jobbededikasjon, kontinuerlig innsats og prestasjoner, samt individuell konkurranse mellom kolleger. Hovedelementer i denne negative spiralen er:

- **Graviditet og permisjon som symbol på redusert jobbededikasjon**

Graviditet blir et symbol på redusert jobbededikasjon og lang tids utilgjengelighet og uforutsigbar kapasitet i form av mulig sykmelding og/eller ustabil form, permisjonsfravær samt manglende fleksibilitet og mulighet til å satse og jobbe videre i småbarnsfasen etter endt permisjon. Svangerskapet kan dermed oppleves som en periode der man prøver å overbevise om at man fremdeles er dedikert - til tross for graviditeten. Opplevelsen av å risikere at ens dedikasjon betviles følger også mange gjennom permisjonstiden, både kvinner og menn. Samtidig kan det å jobbe i større eller mindre grad under permisjonen oppleves nødvendig for ikke å miste klienter, prosjekter og oppdrag.

- **Eksklusjon fra spennende og meritterende prosjekter og posisjoner**

Graviditet og permisjon innebærer eksklusjon fra spennende og meritterende prosjekter og posisjoner. I tillegg beskrives erfaringer med forbigåelse og degradering ved opprykk, lønnsoppgjør og bonusberegning i forbindelse med både graviditet og permisjon. Slike direkte erfaringer med kortsiktige konsekvenser av graviditet og permisjon utgjør imidlertid også starten på et forløp av avledete og indirekte kostnader som akkumuleres og får langsiktige konsekvenser for karriereløpet. Når opprykk, lønn og bonusoppgjør er så sentrale og fungerer som eksplisitte former for tilbakemelding, anerkjennelse og verdsetting, får disse stor betydning for selvoppfatning, identitet og motivasjon. Å ”sakke akterut” i virksomheter preget av individuell konkurranse - ved at vurdering av individuelle prestasjoner, innsats og dedikasjon er avgjørende for muligheter for avansement og karriereutvikling - innebærer imidlertid også i seg selv en risiko med tanke på framtidig karrierepotensiale.

- **Karrierestagnasjon og problemer med å ”kople seg på” igjen**

Med opptil to års permisjonsfravær – og foregående graviditeter – samt hovedansvaret for familiearbeidet i en husstand der partneren har en jobb med minst like høyt press som ens egen jobb, har mødrene i dette materialet et svakt utgangspunkt for å ”kople seg på” en positiv spiral igjen og bli en medarbeider som kan ”regnes med”. Dette henger sammen med at vurderingen av siste prestasjon og innsats avgjør muligheten til å jobbe med prosjekter og oppgaver der en kan få ”vist seg fram” og merittere seg videre. Å få til dette kan oppleves som så vanskelig at det blir nødvendig å skifte arbeidsgiver for å bli sett på som en attraktiv og lovende medarbeider med karrierepotensiale.

Når det gjelder høyutdanningsgruppene, ser vi altså at tradisjonelle former for tilrettelegging, avlastning og skjerming virksomhetsnivå som kan lette situasjonen for gravide, permisjonstakere og småbarnsforeldre på kort sikt, kan ha kontraproduktive virkninger på lang sikt i

form av tapte karrieremuligheter. Så lenge disse tilsynelatende kjønnsnøytrale rettigheter og ordninger i all hovedsak benyttes av mødre, bidrar de også til å reprodusere og forsterke det kjønnskjevne arbeid/familie-mønsteret som igjen reproduserer og forsterker det kjønnskjevne karrieremønsteret på samfunnsnivå.

Avslutning

Denne rapporten viser hvordan både kulturelle forestillinger og faktisk praksis knyttet til uttak av foreldrepermisjon og arbeid/familietilpasninger fremdeles er svært kjønnet, på tvers av ulike bransjer. Dermed opprettholdes både det kjønnete karrieremønsteret og det kjønnete arbeid/familiemønsteret: Kvinner med barn søker seg til jobber som lettere lar seg kombinere med omsorgsansvar, men som samtidig innebærer lavere lønn, kompetanse- og karriere-realiserings. Kombinert med ekstra motstand for menn som vil ta permisjon utover pappa-permisjonen utgjør disse mekanismer som motvirker intensjoner og ambisjoner om økt grad av kjønnslikestilling i både arbeids- og hjemmeliv.

På bakgrunn av funnene i denne rapporten understrekes behovet for å arbeide videre med ulike tiltak. Ikke minst synes det viktig at arbeidsgivere i større grad systematiserer sin personalpolitikk overfor gravide samt permisjonstakere av begge kjønn. Samtidig ser vi grunner til å advare om at tradisjonelle former for tilrettelegging basert på skjerming, avlastning og fravær fra jobb vil kunne ha kontraproduktive virkninger på lang sikt og snarere bidra til å forsterke enn motvirke kjønnsulikestilling og ekskludering av arbeidstakere med omsorgsansvar.

Det er vanskelig for politikere og myndigheter å vedta tiltak som kan endre de logikker og rasjonaliteter som preger arbeidskulturer i et arbeidsliv som i økende grad kjennetegnes av krav til jobbededikasjon og individuell konkurranse mellom arbeidstakere. Det samme gjelder tiltak som direkte kan påvirke arbeidsdelingen i familien. Likevel er det ett tiltak på policy-nivå som peker seg ut med reelt endringspotensiale: En likere deling av permisjonen mellom mor og far vil kunne bidra til en allmenngjøring og normalisering av permisjonsfravær blant arbeidstakere, på tvers av kjønn, ved at begge foreldre deler både godene og byrdene ved permisjonen. I tillegg vil en likere deling av foreldrepermisjonen muligens kunne bidra til å demme opp for at permisjonen fortsetter å fungere som en innfallsport til kjønnskjev fordeling av omsorgsansvaret og tilpasning til arbeid og familie.

Vi understreker også betydningen av videre forskning på de *langsiktige* konsekvensene av mødres og fedres permisjonspraksis i årene fremover. Det er behov for mer kunnskap om forholdet mellom foreldrepermisjon, samfunnets forventninger til henholdsvis mødre- og fedreskap og arbeidslivets krav til yrkesaktive kvinner og menn med omsorgsansvar.

1. Introduksjon

Dette er en rapport fra et forskningsprosjekt om graviditets- og permisjonstakerdiskriminering¹ i norsk arbeidsliv. Prosjektet har vært finansiert av Barne- og likestillingsdepartementet og gjennomført av en forskergruppe ved Arbeidsforskningsinstituttet fra mars 2007 til juli 2008. Det overordnede målet for prosjektet har – i overensstemmelse med oppdragsbeskrivelsen fra Barne- og likestillingsdepartementet – vært å få gjennomført *en undersøkelse om diskriminering av gravide og permisjonstakere i arbeidslivet, for dermed å skape et godt grunnlag for å utvikle og gjennomføre tiltak som motvirker slik diskriminering.*

Prosjektet skal gi økt kunnskap om hvordan diskriminering av gravide og permisjonstakere i arbeidslivet kommer til uttrykk og årsaker til slik diskriminering. I forskningsprosjektet som ligger til grunn for denne rapporten har vi gjort bruk av både kvalitative og kvantitative metoder for å samle inn data. Dermed har vi både bredde og dybde data som til sammen gir et godt grunnlag for å si noe om kompleksiteten i bildet som tegner seg når man ser nærmere på konsekvenser av graviditet, foreldreskap, omsorgsansvar og permisjonsbruk i Norge i dag.

I denne rapporten vil vi sette fokus på graviditet og på permisjonsuttak/-bruk blant både kvinner og menn i ulike deler av det norske arbeidslivet. Vi har ønsket å tydeliggjøre kompleksiteten i årsakene til graviditets- og permisjonsuttaksdiskriminering, og vi har ønsket å få fram både de kortsiktige og langsiktige konsekvensene av slik diskriminering.

To delprosjekter – rapportens struktur

For å få til dette har vi utforsket problematikken gjennom to delprosjekter. Det ene delprosjektet tar for seg problematikken i sin bredde og studere flere sider av hvordan graviditet og permisjonsuttak håndteres i norsk arbeidsliv i dag. Cathrine Egeland, Heidi Enehaug og Helge Svare er ansvarlige for dette delprosjektet. Det andre delprosjektet fokuserer spesifikt på bruk og konsekvenser av graviditet og foreldrepermisjon i høyutdanningsyrker. Sigtona Halrynjo og Selma Therese Lyng er ansvarlige for dette delprosjektet. Begge delprosjektene inkluderer arbeidstakere i både offentlig og privat sektor.

Delprosjektene har et felles utgangspunkt i en antakelse om at *selv om arbeidstakere i Norge er beskyttet av formelle lovverk, skaper bestemte arbeidskontekster og organisasjonskulturer – sammen med kjønnete sosiale og kulturelle forventninger til mødre og fedre – rammebetingelser for arbeidstakeres og arbeidsgiveres valg og prioriteringer som ofte gir et utfall som ikke er i samsvar med lovverkets intensjoner.*

I arbeidet med det første delprosjektet ble vi oppmerksomme på at det økende antallet fedre som tar foreldrepermisjon blant annet fører til at stadig flere menn støter på problemer som

¹ Hvor annet ikke er spesifisert vil vi gjennomgående bruke uttrykket ”permisjonstaker” om foreldrepermisjonstakere. Vi anvender dessuten foreldrepermisjon i stedet for fødsels- eller svangerskapspermisjon. Begrepet diskriminering diskuteres for øvrig senere i innledningen.

tidligere var forbeholdt kvinnelige arbeidstakere med omsorgsansvar. Vi besluttet derfor å intervju et utvalg av menn. Resultatet av dette er blitt en egen studie i tilknytning til det første delprosjektet.

I tråd med departementets oppdragsbeskrivelse har vi – i det første delprosjektet – identifisert virksomheter som har prøvd å utarbeide familievennlige tiltak i forbindelse med ansattes graviditet/permisjonsuttak. Eksempler her kan være firmaer/arbeidsplasser som tilpasser de fysiske rammene om arbeidsplassen slik at de gravide kan stå lengst mulig i jobb, som aktivt legger opp til at også mannlige ansatte skal ta foreldrepermisjon utover ”pappakvoten” – eller som på andre måter legger til rette for kvinners kompetanse- og karriereutvikling også gjennom småbarnsfasen. Flere studier av ”god praksis”-tiltak og antatt ”familievennlige” virksomheter viser imidlertid at det kan være et stort gap mellom idealer og realiteter (se f.eks. Hochschild 2001; Blair-Loy 2003; Blair-Loy 2004; Halrynjo 2004). Der hvor vi belyser gode eksempler og tiltak, har det derfor vært vesentlig for oss å ta rede på hvor reell den gode praksisen er, hva konsekvensene av ulike tiltakene er og eventuelt identifisere hva som er nødvendig for å realisere tiltak som innebærer en reell god tilrettelegging for gravide/permisjonstakere.

Endelig presenterer vi avslutningsvis en oppsummering av rapportens funn som går over i forslag til innsatspunkter i det fremtidige arbeidet mot graviditets- og permisjonstakerdiskriminering i Norge.

I denne innledningen vil vi se nærmere på regelverket knyttet til graviditet og permisjonsuttak i arbeidslivet, foreliggende forskning på området og drøfte diskrimineringsbegrepet. Vi gjør oppmerksom at vi i denne rapporten ikke har anledning til å yte rettferdighet til all den forskningen som er gjort i forhold til temaene permisjonsuttak, graviditet, tilrettelegging, arbeid/familie -tilpasning, karriere versus omsorg, likelønn, arbeidstid, deltid/heltid, diskriminering, kjønn, arbeidsliv og organisasjonskultur. Rapportformatet tillater verken en slik dybde eller bredde. Vi refererer til og diskuterer altså en del, men ikke alt, av den norske og internasjonale forskningen som foreligger, dels her i innledningen (se under) og dels i de to delprosjektene.

La oss først se nærmere på hvilke regler som gjelder for gravide og permisjonstakere i norsk arbeidsliv.

Regelverk²

Dersom ikke annet er avtalt, mottar ansatte i foreldrepermisjon foreldrepenger fra Folketrygden. Foreldrepengene beregnes ut fra den lønnen du har når du går ut i permisjon, begrenset oppad til seks ganger grunnbeløpet (G) i folketrygden. Dersom det finnes avtaler i virksomheten om lønn utover det folketrygden dekker, må avtalene gjelde både mannlige og kvinnelige ansatte. For å få foreldrepenger må man ha hatt pensjonsgivende inntekt i minst seks av de ti siste månedene før stønadsperioden tar til. Inntekten på årsbasis må være minst halvparten av folketrygdens grunnbeløp (G).

Likestilt med arbeid er perioder man har mottatt sykepenger, foreldrepenger ved fødsel og adopsjon, svangerskapsenger, dagpenger under arbeidsløshet. Også andre forhold kan likestilles med yrkesaktivitet. Dette kan være lønn fra arbeidsgiver under utdanning, ventelønn og avtjening av militær- eller siviltjeneste.

Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av graviditet, amming og bruk av permisjonsrettigheter. Gravide har i utgangspunktet krav på likebehandling i forbindelse med ansettelse og forfremmelse (også midlertidige stillinger), kurs og opplæring, omorganiseringer og nedbemanning, endring av arbeidsoppgaver og lønnsforhandlinger og bonusutbetalinger.

Ansatte i foreldrepermisjon har i utgangspunktet også krav på likebehandling i forhold til disse punktene. Når det gjelder lønnsforhøyelse og bonusutbetaling kan det imidlertid foreligge saklig grunn til forskjellsbehandling.

Mange arbeidstakere har avtale med arbeidsgiver om at arbeidsgiver utbetaler lønn under foreldrepermisjonen. Noen har for eksempel en avtale som sikrer full lønn, det vil si at arbeidsgiver betaler lønn som overstiger seks G.

Slike avtaler må behandle kvinner og menn likt. Det betyr at de må omfatte både kvinnelige og mannlige ansatte, og gi kvinner og menn de samme rettighetene. Det gjelder også avtaler om andre goder arbeidstaker skal beholde under en foreldrepermisjon som for eksempel telefon, firmabil og avisabonnement.

Ansatte i foreldrepermisjon kan ikke holdes utenfor generelle bonusordninger. Er bonusen derimot en premiering for individuelle resultater, kan det være akseptabelt at ansatte i

² Kilder:

<http://www.nav.no/Familie+og+omsorg/Svangerskap%2C+f%C3%B8dsel+og+adopsjon/Foreldrepenger+ved+f%C3%B8dsel>

og <http://www.ldo.no/no/Kjonn/Rettigheter/Rettigheter-ved-graviditet-og-foreldrepermisjon->

og <http://www.ldo.no/no/Kjonn/Rettigheter/Foreldrepermisjon-og-lonn/>

(lesedato: 18.07.2008)

permisjon ikke får ta del i premien siden de ikke har bidratt til resultatet. Ofte vil grensen mellom hva som er individuelle prestasjoner og virksomhetens resultater være uklare. Dersom lovpålagt foreldrepermisjon får negative konsekvenser under lønnsforhandlinger, er det i strid med likestillingsloven. Loven forbyr også en arbeidsgiver å nekte noen lønnstillegg fordi de i nær framtid skal ut i foreldrepermisjon. Arbeidsgiver baserer ofte lønnstillegg på vurderinger av siste års innsats. Dette er ikke i strid med likestillingsloven. Dersom man har permisjon på forhandlingstidspunktet, eller har hatt permisjon deler av året, har man krav på å bli vurdert på grunnlag av innsatsen i tiden man jobbet. Dersom arbeidsgiver gir lokale tillegg uten å vurdere individuell innsats i året som er gått, skal ansatte i foreldrepermisjon behandles på samme måte som andre. Dette gjelder for eksempel hvis arbeidsgiver oppjusterer en hel gruppe arbeidstakere fordi de har for lav lønn sammenliknet med andre.

Arbeidsgiver kan ikke nekte mannlige ansatte å ta ut permisjon, heller ikke permisjon ut over fedrekvoten.

Arbeidsgiver har anledning til å gi oppsigelser til personer som er i foreldrepermisjon, men oppsigelsestiden begynner ikke å løpe før permisjonens utløp. Det avgjørende spørsmålet i forhold til likestillingsloven er om oppsigelsen skyldes permisjonen. Dersom foreldrepermisjon eller ulønnet omsorgspermisjon er årsak til oppsigelsen, er dette som regel i strid med likestillingsloven. Slik diskriminering kan også føre til at oppsigelsen ansees som usaklig etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Kvinner som omplasseres under graviditeten har ikke krav på å beholde skifttillegg. For eksempel vil en kvinne som blir omplassert fra nattskift til dagskift miste natttillegget. Det fører til at enkelte gravide taper inntekt.

Arbeidsgiver har ikke lov til å legge vekt på graviditet ved ansettelsen. Å spørre om man planlegger å få barn på et jobbintervju er ikke direkte forbudt, men kan lett komme i konflikt med diskrimineringsforbudet. Ofte kommer det an på hvorfor arbeidsgiver spør og om svaret blir vektlagt ved ansettelsen.

Ansatte har i utgangspunktet krav på å få komme tilbake til samme stilling og lønn etter endt permisjon. Arbeidsoppgavene skal i hovedsak være likeverdige med dem man hadde før permisjonen, både når det gjelder innhold og ansvar. Man har imidlertid ikke et ubetinget krav på nøyaktig samme stilling. Ved omorganiseringer skal ansatte i foreldrepermisjon behandles på samme måte som øvrige ansatte.

En arbeidsgiver har adgang til å foreta omorganiseringer som berører både arbeidstakere i jobb og arbeidstakere i permisjon. Dette ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett. I hvor stor grad arbeidsgiver har rett til å omorganisere arbeidsplassen og omplassere arbeidstakere, trekkes opp i arbeidsavtalen. Arbeidsavtalens ordlyd, forutsetning og praktisering setter rammen for hvilke omdisponeringer arbeidsgiver kan gjøre.

Likestillingslovens diskrimineringsforbud begrenser arbeidsgivers styringsrett. En omplassering eller oppsigelse som skjer på grunn av permisjonen, er som regel i strid med likestillingsloven.

Vikarer har samme vern etter likestillingsloven som faste ansatte. Forutsatt at vikariatet ikke utløper mens man er i foreldrepermisjon, har vikarer i utgangspunktet krav på å komme tilbake til samme stilling og med samme lønn som tidligere. Ved vikariater som vanligvis er blitt fortløpende forlenget, opplever noen at vikariatet opphører i forbindelse med foreldrepermisjon. Dersom permisjonen er grunnen til manglende forlengelse, er dette mest sannsynlig i strid med likestillingsloven.

Ifølge Likestillings- og diskrimineringsombudet vil det kunne være i strid med likestillingsloven om forskjeller som oppstår på grunn av permisjoner ikke jevnes ut over tid.

Dersom man har grunn til å tro at man er diskriminert på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon, er det arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at forholdet ikke er i strid med likestillingsloven.

Graviditet og foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv – norsk og internasjonal forskning

Retten til permisjon i forbindelse med graviditet og fødsel er altså lovfestet og regulert, og norske arbeidstakere er også beskyttet mot diskriminering i den forbindelse gjennom en rekke lover, av særlig relevans her lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven) og arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel (kap.13). Norge har også forpliktet seg til å motarbeide forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet gjennom Konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering mot kvinner (vedtatt av FN 18.12.1979, ratifisert av Norge 21.05.1981)

I ”Et bærekraftig norsk arbeidsliv” (Rasmussen 2005) slås det fast at Norge har hatt en politikk for å tilrettelegge arbeidslivet og velferdsordninger for at foreldre skal kunne kombinere arbeid og omsorg (Leira 1992; Brandth and Kvande 2003). Dette har ført til at vi i motsetning til mange andre europeiske land har hatt en høy andel kvinner i arbeidslivet, parallelt med høyt fødselstall. Her representerer Norge (i likhet med Sverige) en særstilling i inkluderende retning.

En rekke undersøkelser indikerer imidlertid at kvinnelige og mannlige arbeidstakere ikke opplever en reell beskyttelse mot diskriminering og negativ forskjellbehandling i forbindelse med graviditet og uttak av fødselspermisjon.

Omfang

I følge Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO/EO 2008) har antallet *henvendelser* til Ombudet som gjelder graviditetsdiskriminering i arbeidslivet økt kraftig. På 1990-tallet ga det daværende Likestillingsombudet i gjennomsnitt 10 skriftlige veiledninger i året om dette temaet. I 2006 ga LDO veiledning om graviditetsdiskriminering i arbeidslivet 271 ganger, mens tallet for 2007 var 349 ganger. Antallet *klagesaker* har derimot holdt seg relativt stabilt de siste årene. På 1990-tallet mottok Likestillingsombudet i gjennomsnitt 6 klagesaker i året om graviditetsdiskriminering. I 2003 og 2004 var tallene steget til henholdsvis 31 og 29 klager, mens LDO i 2006 mottok 33 klager og i 2007 28.

Henvendelser om graviditet eller fødselspermisjon kommer i all hovedsak fra kvinner, men etter hvert også fra menn. Vi har i denne rapporten laget en egen seksjon om menns permisjonspraksis og reaksjoner på menns permisjonsuttak. Kvinnene som henvender seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet opplever diskriminering både i privat og offentlig sektor, de er representert i et bredt spekter av bransjer, både kvinnedominerte og mannsdominerte, og de tilhører alle skalaer på utdannings- og karrierestigen. I delprosjekt 1 har vi sett nærmere på ulike typer diskrimineringssaker, typiske saksforløp og utfall av saker som gjelder graviditets- og permisjonstakerdiskriminering som har vært behandlet eller rapportert til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Uttrykksformer og årsaker

I denne undersøkelsen vil det bli satt fokus på alle forholdene som er nevnt over, samt eventuelle andre forhold av relevans. Viktigere enn bare å kartlegge forekomsten av disse forholdene, er det likevel å se etter eventuelle mønstre i hvordan de kommer til uttrykk og hva som forårsaker dem.

Her er det så langt gjort lite forskning i Norge. De er gjort en del forskning på graviditet i arbeidslivet, men forskningen har delvis hatt en juridisk vinkling (Vigerust 1998), eller den har hatt et mer direkte fokus mot tilrettelegging av arbeidsforhold for gravide arbeidstakere (Nergaard, Skalle og Jordfall 2003; Strand, Wergeland og Endresen 1993; Strand 1995; Strand 2001). I noen av studiene som mer konkret har tatt for seg forholdene for gravide i bestemte yrker eller på bestemte arbeidsplasser, har forfatterne også berørt også forhold som under gitte forhold kan tenkes å føre til diskriminering ved graviditet og permisjonsuttak, (Jf. for eksempel Strand, Bergli og Tønning 1998) og det er gjort for eksempel gjort en studie av hvordan kvinner opplever det å komme tilbake til arbeidslivet etter foreldrepermisjon (Teien 2006), men en større, mer systematisk studie av kompleksiteten i graviditets- og permisjonsuttaksdiskriminering og konsekvensene av graviditet og permisjonsuttak i norsk arbeidsliv har manglet så langt. Det er derfor svært positivt at departementet har tatt initiativ til en slik studie.

Fra Likestillings- og diskrimineringsombudets klagesaker kan det se ut som om visse forhold gjør kvinner ekstra sårbare i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon. Utstrakt bruk av

midlertidige stillinger øker faren for at kvinner støtes ut av arbeidslivet i forbindelse med graviditet eller fødselspermisjon. Stillinger der den ansatte er ansvarlig for egen portefølje og inntjening er sårbare for fravær, og kvinner opplever at kundemassen overtas av kolleger i forbindelse med permisjoner. Lønnsystemer med utstrakt bruk av bonus eller andre prestasjonsrettede belønningssystemer er også problematiske i forhold til et permisjonsfravær. (Høringsuttalelse fra Likestillingsombudet til Arbeids- og administrasjonsdepartementet 7. juli 2004, jf. www.likestillingsombudet.no/horingsuttalelser)

Når det gjelder kunnskapsintensive yrker og bransjer viser studier at uttak/bruk av permisjonsrettigheter og andre omsorgsrelaterte rettigheter kan få særegne konsekvenser i bransjer der individuelle prestasjoner og individuell kompetanseverdsetting har betydning for karriereutvikling. På den ene siden kan dette sies å gjøre arbeidstakerne mer "uerstattelige" – på den andre siden gjør dette at kortere eller lengre fravær fra jobben representerer en utfordring for arbeidsgiver og dermed potensielt en "erstatteliggjøring" av arbeidstaker, ved at hun/han under og etter graviditet/permisjon oppfattes som en det ikke går an å "regne med" (se f.eks. Bekkengen 2002; Hochschild 2001). Internasjonale studier viser at omsorgsansvar lett blir til "belemring" i arbeidslivet som igjen leder til ulike former for ekskludering (Halford, Savage et al. 1997; Cooper 2000; Crompton and Birkelund 2000; Hochschild 2001; Blair-Loy 2003).

Selv om objektive arbeid/familie -forhold i Norge møtes med velutviklede, institusjonaliserte ordninger ser barn ut til å ha stor innflytelse på kvinners arbeidsliv i form av arbeidstid, lønn og karriereutvikling (Crompton and Birkelund 2000; Ellingsæter 2006; Halrynjo 2007; Høgsnes et al. 2006; Skrede 2004). Selv om kvinner i alderen 25 – 40 år er den formelt høyest utdannede gruppen i Norge er graden av karriererealisering i arbeidslivet samtidig lav for denne gruppen. Videre er det en betydelig "familiekløft" i lønninger og karrierer (Høgsnes et al. 2006). I nyere forskning forklares denne kløften mellom norske mødre og fedre med tre forhold: For det første, selv om foreldrepermisjon er noe også fedre kan ta, er det mødre som står for størstedelen av permisjonsuttaket. Mens 78 prosent av fedrene tar ut mellom en og åtte ukers permisjon tar hele 84 prosent av mødre ut 40 uker eller mer (Holter, Svare og Egeland 2008).

Som vi vil komme tilbake til under, og som vi vil vise i seksjonen om menn og permisjonsbruk og i delprosjekt 2, er det tydelig at vi står overfor sterke kulturelle og naturliggjorte forestillinger om at det er mor som "eier" permisjonen, og at det er "naturlig" at hun tar seg av omsorgen for barnet, mens det er fars "naturlige" oppgave å forsørge familien. For det andre har mødre med små barn, i motsetning til fedre, en tendens til å arbeide i "familievennlige" yrker: Norge har et markant kjønnssegregert arbeidsmarked (Teigen 2006) hvor kvinner har en tendens til å befinne seg i yrker som lar seg kombinere med omsorgsansvar, mens menn befinner seg i yrker hvor dette er langt vanskeligere (Holter, Svare og Egeland 2008). For det tredje arbeider mange mødre deltid for å kunne kombinere arbeid med familie

mens fedre har en tendens til å arbeide full tid og overtid – noe som resulterer i svært ulike betingelser for karriere- og lønnsutvikling for kvinner og menn. Kjeldstad og Nymoens studie av kvinner og menn i deltidsarbeid viser at det å ha barn innbærer en forhøyet risiko for alle typer deltidsarbeid for mødre, og for kvinner med mer enn ett barn og yngste barn i alderen tre til seks år tredobles risikoen for deltid (Kjeldstad og Nymoen 2004). Bare 25 prosent av norske par med barn i alderen 0-6 år kombinerer to fulltidsstillinger, og bare 5 prosent av norske par omfatter partnere som begge jobber mer enn 45 timer i uka (Kitterød 2005; Høgsnes, Penner og Petersen 2006; Hardoy og Schøne 2007; NOU 2008: 6).

Kulturelle forestillinger om kjønn og moderskap

Sett i forhold til det generelle nivået for likestilling i Norge sammenlignet med mange andre vestlige land, er det altså mønstre ved det norske arbeidsmarkedet som peker i retning av at kjønn virker som et organiserende prinsipp i en langt større grad en man skulle forvente. Det gir seg to viktige utslag, som vi allerede har vært inne på: 1) Kvinner og menn ”sorteres” i stor grad inn i ulike yrker og bransjer, noen nesten utelukkende dominert av menn, andre av kvinner. 2) Fordeling av heltid/deltid. Kvinner arbeider i langt større grad i deltidsstillinger enn menn.

Særlig når det gjelder det siste punktet er det en nær forbindelse til tematikken rundt graviditet/omsorgsansvar. I Norge er deltid en tilgjengelig mulighet i mange yrker, og av mange fremstilt som *løsnings* på arbeid/familiekonflikten. Gullikstad & Håpnes (2005) fremhever at deltidsarbeid har blitt oppfattet som kvinners individuelle valg av arbeidsform for å kunne kombinere lønnsarbeid med familiearbeid.

Det er imidlertid grunn til å spørre hvorfor det i så fall er kvinner som gjør dette ”valget”, og i hvilken grad det påvirkes av mer generelle kulturelle forventninger til kvinners og menns ”naturlige” roller i hjem og samfunn. Vår antagelse er at kulturelle forventninger spiller en rolle. Redusert arbeidstid kan dermed sees som en arbeidsform som skaper og opprettholder stereotypiske forestillinger om kjønn som ulikhet.

Vår antagelse er videre at vi også her er i berøring med kjønnsstereotypiske forestillinger som påvirker forholdene rundt graviditet/permisjonsuttak. Forestillingene om graviditet, hva det vil si å ha omsorg for barn, og hva det vil si å gjøre karriere er kjønnen med utgangspunkt i sosiale og historisk betingede kjønnskonstruksjoner (Kugelberg 2006) (Ellingsæter 2005) (Jf. også Gullikstad og Håpnes 2005:52).

Det å avdekke hvordan arbeidslivet bygger på og har innskrevet slike essensialiserte og naturliggjorte kjønnskonstruksjoner i sin praksis og organisatoriske struktur, er derfor en sentral utfordring i dette prosjektet.

Diskriminering

Denne rapporten handler om graviditets- og permisjonstakerdiskriminering i norsk arbeidsliv. Men er diskriminering egentlig det riktige ordet for det vi studerer?

En økonomisk tilnærming vil avgrense tre former for diskriminering: preferansebasert diskriminering, statistisk diskriminering og markedsbasert diskriminering. Preferansebasert diskriminering bygger på en antakelse om at individer kan ha fordommer, og at noen er beredt til å handle ut fra sine fordomsfulle preferanser. For eksempel kan man forestille seg at mannlige arbeidsgivere ville ha en tendens til å ha fordommer mot kvinner, og dermed foretrekker å ansette menn. Statistisk diskriminering går ut på at arbeidsgivere ikke ansetter personer som vedkommende frykter vil være en økonomisk byrde eller lite lønnsomme for bedriften. Markedsbasert diskriminering oppstår når arbeidsgivere utnytter at arbeidstakere som er like produktive, har ulike muligheter i arbeidsmarkedet. Det vil si at arbeidsgiverne utnytter at en gruppe arbeidstakere (kvinner) har mindre makt og innflytelse enn en annen gruppe arbeidstakere (menn).

Det finnes imidlertid flere skillelinjer i diskursen om årsaker til manglende kjønnslikestilling i arbeidslivet: En gjennomgående diskusjon knytter seg til hvorvidt forskjellene best kan forstås ut fra teorier om ulike former for diskriminering (Kanter, 1977) eller preferanser (Hakim, 2000, 2002). Ut fra den mest snevre problemforståelsen blir manglende kjønnslikestilling i arbeidslivet kun oppfattet som et problem dersom det skyldes bevisst diskriminering fra arbeidsgivere (direkte diskriminering). Dette kan for eksempel gjelde lønnsfastsettelse og eventuelt karrieremuligheter. Flere studier viser at når kvinner og menn har samme stilling hos samme arbeidsgiver får de tilnærmet samme lønn. Direkte diskriminering i en slik forstand er dermed ikke vanlig.

Hovedproblemet er imidlertid at kvinner og menn sjelden befinner seg i samme type stilling. Vertikal segregering mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå (som noen vil kalle stillingsdiskriminering) er fortsatt utbredt i Norge og gapet ser ikke ut til å minke i særlig grad. Så er da spørsmålet om dette skyldes (bevisst) *utestengning* fra arbeidsgivere/ toppledere eller *valg og preferanser* hos den ansatte, d.v.s. at kvinner ikke er interessert, eller at de ikke tror de passer inn, mangler selvtillit osv. Denne måten å stille opp motsetningene på kan raskt resultere i lite fruktbare stereotypier; ”slemme” eller ignorante/ensporete arbeidsgivere/ledere versus ”sedate kvinner” som ikke orker å investere det som kreves (Petersen, 2002). En mulig tilnærming for å komme forbi diskusjon om fastlåste stereotypier, er å studere kjønnssegregeringen i arbeidslivet ut fra et bredere samfunnsmessig perspektiv.

Hvorvidt de erfaringer gravide og permisjonstakere gjør seg kan sies å være *diskriminerende* eller om de kommer som en følge av andre bakenforliggende forhold, kan være vanskelig å ta stilling til ut fra intervjuer og spørreundersøkelser basert på personlige oppfattelser. EOC (2005) anvender imidlertid en definisjon av graviditetsdiskriminering som vi mener er rele-

vant i denne sammenhengen. I denne EU-studien anvendes en vid definisjon av graviditetsdiskriminering som prøver å fange opp alle de problemer en kvinne kan stå overfor i arbeidssituasjonen i forbindelse med graviditet: *"We have taken that term to mean any disadvantage at work caused wholly or partly by pregnancy, or by taking maternity leave"*. På bakgrunn av denne definisjonen stiller vi spørsmålet: Ville den enkelte hatt de samme opplevelsene på arbeidsplassen dersom vedkommende *ikke* hadde vært gravid, tatt foreldrepermisjon eller hatt omsorgsansvar?

Når det gjelder permisjonsuttak er regelverket klart. Samtidig viser denne rapporten at både graviditet og det å ta ut foreldrepermisjon på sikt kan få konsekvenser for kvinners og menns deltakelse og muligheter på arbeidsmarkedet.

Del I

2. "Hadde jeg ikke blitt gravid..." – om arbeidskonsekvenser av graviditet og permisjonsuttak

Cathrine Egeland, Heidi Enehaug, Helge Svare

En EU-rapport som har sett på britiske forhold slår fast at tilstanden for gravide arbeidstakere er langt verre enn forventet (EU-rapport 2005). 45 prosent av kvinnene som inngikk i undersøkelsen hadde opplevd å bli oppsagt eller bli behandlet ufordelaktig på jobben på grunn av graviditeten. Kvinnene opplevde problemer både under graviditeten, under permisjonen og da de kom tilbake til arbeidet etter permisjonen. **Kvinnenes opplevelse under graviditeten** var for eksempel: å bli oppsagt, gjort overflødig eller behandlet så dårlig at de måtte forlate arbeidet, de ble oppmuntret til å forlate arbeidet/ta ut svangerskapspermisjon så tidlig som mulig, forsøkt forhindret i eller nektet å delta på svangerskapskontroll i arbeidstiden, gitt upassende arbeidsbyrder, nektet forfremmelse, endringer i lønn og betingelser eller tilbakeholdelse av lønnsøkning, konflikter i tilknytning til sykefravær grunnet svangerskapet, verbalt og fysisk misbruk/håning. Heller ikke i **permisjonstiden** var situasjonen for kvinnene tilfredsstillende. Igjen ble oppsigelser eller det å bli gjort overflødig satt på dagsorden, kvinnene ble forbigått i forhold til forfremmelser, fikk reduksjon i lønn eller fikk ikke lønnsøkning eller bonusutbetalinger. En del opplevde også upassende kontakt fra arbeidsgiver: enten for mye kontakt, kontakt som fikk dem til å føle seg sterkt presset, for lite kontakt eller manglende informasjon om muligheter for forfremmelse og manglende konsultasjon i forhold til omstillingsprosesser. Ved **retur fra permisjon** opplevde en fjerdedel av kvinnene i denne undersøkelsen problemer. Det kunne handle om degradering, tap av ansiennitet – inkludert det å få tilbud om en ny jobb uten forvarsel, fordi arbeidsgiver hevdet at det ikke var rimelig gjennomførbart for dem å returnere til den samme jobben de hadde tidligere.

I norsk sammenheng er det, som nevnt i innledningen, bare i begrenset grad blitt forsket på konsekvenser av og problemer knyttet til graviditet og permisjonsuttak i norsk arbeidsliv. Lite av den forskningen som foreligger får frem kompleksiteten i problematikken, og mye av forskningen har så langt fokusert på hvorvidt gravide får det tilbud om tilrettelegging av arbeidssituasjonen som de har krav på. I dette kapittelet skal vi se nærmere på hvordan situasjonen er for kvinner på det norske arbeidsmarkedet. Som vist i metodeavsnittet under har vi ved hjelp av ulike metoder kommet i kontakt med informantene, intervjuene med disse er analysert og brukt som casebeskrivelser i denne delen av undersøkelsen. Vi skal utover i dette kapittelet vise at en hel rekke av de problemene som er beskrevet i den refererte EU-rapporten dessverre også finner sted på det norske arbeidsmarkedet. Kvinner og menn med ulik bakgrunn, utdanning og arbeidspraksis har delt sine tanker og refleksjoner med oss og illustrerer samlet at det foregår adskillig av det man i beste fall kan kalle "uheldige hendelser" i forbindelse med graviditet, permisjon og retur fra permisjon. Spørsmålet om vi egentlig har å gjøre med *diskriminering* har vi drøftet i innledningen. Som vi vil vise i denne delrapporten

kan det allikevel slås fast at vi fremdeles har et stykke vei å gå i det likestilte Norge anno 2008. Men først noen tall fra norsk arbeidsliv.

Per 1. juli 2008 ble det født 58 459 barn i Norge – de fleste av disse, 80 prosent, av yrkesaktive mødre som i gjennomsnitt får 1,9 barn hver (ssb.no, Nergaard, Skalle og Jordfall 2003). Det store flertallet av gravide i Norge er altså arbeidstakere. Mange gravide blir sykemeldte i løpet av graviditetsperioden. De tilhører den friskeste delen av befolkningen – men fraværet deres utgjør en tredel av alle fraværsdager blant kvinner i aldersgruppen 20 til 39 år. De fleste er ikke borte på grunn av sykdom, men fordi arbeidsmiljøet ”ikke har plass” til dem (Wergeland og Norberg, 2006).

De fleste arbeidsplasser som sysselsetter yngre kvinner vil oppleve å få ansvaret for å legge arbeidsforholdene til rette på en slik måte at graviditet, uttak av permisjoner og retur fra permisjon foregår i tråd med regelverket og på en mest mulig hensiktsmessig måte både for arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Arbeidsgivers forpliktelser overfor arbeidstakere generelt og gravide spesielt er dekket av flere sett lover, både Arbeidsmiljøloven, Folketrygdloven og Likestillingsloven gir bestemmelser med konsekvenser for graviditet og permisjonsuttak.

Et bemerkelsesverdig funn i denne studien er at graviditet og permisjonsuttak ser ut til å komme noe ”overraskende” på arbeidsgivere. Noe som peker på dette er blant annet den lemfeldige behandling en del av våre informanter er utsatt for. I flere av de casene som fremlegges i dette kapittelet er det vanskelig å peke på helt konkret diskriminerende praksis overfor gravide. Flere av arbeidsgiverne i materialet ser ut å handle mer ad-hoc-basert enn bevisst diskriminerende. Det ser i større grad ut til å være kombinasjonen av holdninger og kommunikasjon fra ledelsens side, den ansattes fravær fra arbeidet, det at man får inn en ny vikar som fungerer særdeles godt i stillingen og kanskje en generelt lite fleksibel holdning som i sum virker utstøtende og/eller diskriminerende. Tatt i betraktning at det norske arbeidsmarkedet i dag sysselsetter både kvinner og menn, gjerne også i reproduktiv alder, burde det være fullt mulig å innarbeide og gjennomføre en konsekvent og god praksis overfor gravide arbeidstakere og permisjonstakere. Det er for eksempel mulig å beregne hva en normalforekomst av graviditeter og foreldreskap blant ansatte betyr for bemanningsplaner og avlastningsbehov i en butikk eller på en hotellavdeling. Når det gjelder kvinnelige arbeidstakere kan man for eksempel sette opp følgende formel: Hvis N er antall kvinnelige ansatte under 40 år, vil det til enhver tid gjennomsnittlig være $N \times 0,07$ gravide med et behov for tilrettelegging (Wergeland og Norberg, 2006).

Data og metoder

Materialet til dette delprosjektet er hentet fra ulike kilder. Vi fikk tillatelse til å lete etter og studere konkrete henvendelser og klagesaker fra gravide arbeidstakere og arbeidstakere i foreldrepermisjon i perioden fra 2000 til 2007 i Likestillings- og diskrimineringsombudets (LDO) arkiv. På forespørsel fra forskergruppen formidlet LDO kontakt til et antall personer som stod bak klager eller henvendelser til LDO, og vi fikk på denne måte intervjuet 4 kvinner.

Videre foretok vi et fokusgruppeintervju med 5 saksbehandlere i LDO som ga oss verdifull innsikt i mønstre og mekanismer som går igjen i saker som gjelder graviditets- og permisjonstakerdiskriminering i arbeidslivet og typiske saksforløp.

Det er ikke alle som henvender seg til LDO selv om de opplever forskjellsbehandling i arbeidslivet som kan skyldes graviditet eller foreldrepermisjon. Ebba Wergeland, som satt i referansegruppen for prosjektet, rådet oss derfor til å intervju noen av rådgiverne som arbeider i Arbeidstilsynets svartjeneste. Svartjenesten får ofte henvendelser fra usikre arbeidstakere som av ulike årsaker nøler med å kontakte andre instanser. På denne måten fikk vi gjennomført telefonintervjuer med 5 rådgivere i Svartjenesten som ga oss ytterligere kunnskap om problemer som gravide arbeidstakere og arbeidstakere i foreldrepermisjon kan støte på i norsk arbeidsliv.

En henvendelse til Helsestasjonene i Oslo kommune hvor vi søkte om tillatelse til å rekruttere gravide informanter på et bredt grunnlag gjennom oppslag førte imidlertid ikke frem; ingen av helsestasjonene meldte interesse for prosjektet.

For allikevel å få et bredest mulig utvalg av informanter henvendte vi oss til NHO Service, Fagforbundet Handel og Kontor, Arbeidsmannforbundet, Hotell- og restaurantarbeiderforbundet (nå Fellesforbundet) og Idébanken – inkluderende arbeidsliv. Vi intervjuet ansatte i disse organisasjonene og fikk gjort en gjennomgang av de interne arkivene for å se om der lå noen saker som handlet om graviditetsdiskriminering der. Det viste seg at det var vanskelig å finne konkrete diskrimineringscase knyttet til graviditet. Det ble også sendt ut forespørsler via tillitsmannsapparatet om lokaltillitsvalgte over det ganske land kjente til konkrete saker som ikke var blitt til konkrete saker i systemet. Heller ikke på denne måten klarte vi å finne frem til konkrete personer.

Et oppslag i fagbladet Handel og kontor som etterlyste informanter til forskningsprosjektet resulterte imidlertid i en rekke henvendelser. Til sammen fikk vi intervjuet 18 personer i denne fasen av prosjektet. Informantene kom dels fra organisasjonene og var dels personer som henvendte seg på bakgrunn av oppslag i fagbladet. Fra NHO Service fikk vi kontaktinformasjon til en tillitsvalgt i et av landets største sikkerhetsselskaper. Dette førte til intervjuer med 3 ansatte, en leder og en tillitsvalgt i denne virksomheten. Idébanken – Inkluderende arbeidsliv, som har kjennskap til en rekke virksomheter og prosjekter som har gjort forsøk på å utvikle god praksis for å beholde arbeidstakere lengst mulig i jobb henviste oss til to tilretteleggingsprosjekter for gravide arbeidstakere i helse- og omsorgsektoren. Det ene tilretteleggingsprosjektet, "Friske gravide i jobb", ble startet av NAV Arbeidslivssenter i Hordaland i juni 2005. Deltakerne i prosjektet var utvalgte enheter i Helse Bergen og Bergen kommune. Det andre prosjektet, og modell for "Friske gravide i jobb", var Hålogalands-sykehuset - avdeling Harstad, sitt prosjekt for gravide arbeidstakere. Vi henvendte oss til prosjektlederne for begge prosjekter og besluttet deretter å intervju deltakere og jordmor

knyttet til prosjektet som ble gjennomført i Bergen. Dette resulterte i intervjuer med 3 ansatte, 6 ledere og den tilknyttede jordmoren.

Gjennom våre intervjuer med rådgivere i Arbeidstilsynets svartjeneste ble vi oppmerksomme på at det økende antallet menn som tar foreldrepermisjon blant annet fører til at stadig flere menn støter på problemer som tidligere var forbehold kvinnelige arbeidstakere med omsorgsansvar. Vi besluttet derfor å intervjuer et utvalg av menn. Rekrutteringen av disse bød på visse utfordringer. I forhold til det å bruke LDO's saksarkiv som rekrutteringsgrunnlag, viste det seg at det finnes en del menn som hadde henvendt seg til LDO med spørsmål relatert til temaet vi studerte, samtidig hadde disse ofte henvendt seg på vegne av en kvinnelig partner eller en kvinnelig bekjent. Og hvis det ikke var tilfelle gikk den typiske henvendelsen enten ut på at de ønsket å stille et generelt spørsmål om lovverket rundt uttak av fødselspermisjon, eller at de ønsket å påpeke noe som etter deres mening var en mangel ved lovverket. Et annet problem som går igjen er at forholdene rundt menns fødselspermisjon på ulike måter er knyttet til den kvinnelige partens stilling på arbeidsmarkedet. På grunn av disse henvendelsenes karakter valgte vi å ikke gå videre og forsøke å rekruttere informanter på bakgrunn av dem.

Oppslagene i fagbladet Handel og Kontor der vi søkte etter informanter, førte ikke til at menn meldte seg, trolig fordi leserne oppfattet at oppslagene i hovedsak henvendte seg til kvinner. Vi begynte derfor å søke etter informanter mer uformelt gjennom personlige kontakter og nettverk. Det ga oss en mannlig informant. Etter en henvendelse til Aftenposten, skrev en journalist der en artikkel om saken (Aftenposten Morgen 08.02.08), det vi også fikk tatt med en oppfordring til mannlige informanter om å melde seg. Det førte endelig til et visst tilsig av mannlige informanter. I alt endte vi på denne måten opp med ti informanter som ble dybdeintervjuet, en ved personlig oppmøte, de øvrige på telefon.

Informantene til prosjektet er i overveiende grad rekruttert via formelle kanaler (LDO, oppslag i media, via fagforeninger, NHO, Idébanken). Noen informanter ble rekruttert uformelt, gjennom "snøballmetoden" – d.v.s. gjennom ulike bransjekontakter og tips fra bekjentskaper. To av dem som ble rekruttert gjennom snøballmetoden og som videre ble intervjuet, er ikke sitert eller omtalt i denne rapporten. Den ene informantens sak er kjent i media fra tidligere, og den andre informanten har et arbeid som gjør henne så lett gjenkjennelig at vi ikke har funnet det forsvarlig å referere historien hennes. Vi er takknemlige for at de allikevel lot seg intervjuer.

Alle intervjuet foregikk som semi-strukturerte intervjuer, enten på informantens arbeidsplass, på Arbeidsforskningsinstituttet eller over telefon.

Saker hos Likestillings- og diskrimineringsombudet

I et notat fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO/EO 2008) fremgår det at antallet *henvendelser* til Ombudet som gjelder graviditetsdiskriminering i arbeidslivet har økt kraftig. På 1990-tallet ga det daværende Likestillingsombudet i gjennomsnitt 10 skriftlige veiledninger i året om dette temaet. I 2006 ga LDO veiledning om graviditetsdiskriminering i arbeidslivet 271 ganger, mens tallet for 2007 var 349 ganger.

Antallet *klagesaker* har derimot holdt seg relativt stabilt de siste årene. På 1990-tallet mottok Likestillingsombudet i gjennomsnitt 6 klagesaker i året om graviditetsdiskriminering. I 2003 og 2004 var tallene steget til henholdsvis 31 og 29 klager, mens LDO i 2006 mottok 33 klager og i 2007 28.

Nesten to tredjedeler, eller 620 av 999 av veiledningssakene knyttet til kjønnsdiskriminering er innen arbeidsliv.

Hver andre (13 av 28) klage på diskriminering av gravide i 2007 er per i dag³ ferdig behandlet: I åtte av disse sakene har ombudet kommet med en uttalelse, fem saker er henlagt. I de åtte sakene konkluderer Ombudet at det har vært lovbrudd i fire saker.

En klagesak kan berøre flere aspekter i et arbeidsforhold. I klagene som gjelder graviditetsdiskriminering i arbeidslivet i 2007, berører 21 av de 28 klagesakene temaene rekruttering, ansettelse eller avslutning av arbeidsforhold.

Privat næringsliv var innklaget for diskriminering av gravide i arbeidslivet 15 ganger i 2007, mens 13 klager var rettet mot offentlig virksomhet. Dette tyder altså på at det offentlige ikke er en utpreget tryggere eller "snillere" arbeidsplass enn det private næringsliv er for gravide arbeidstakere eller arbeidstakere som tar ut permisjon.

Hvem er det som klager og hvem påklages?

I notatet fra LDO (LDO/EO 2008) fremgår det videre at i de 28 klagesakene som dreide seg om graviditetsdiskriminering i arbeidslivet var 24 av klagerne privatpersoner, 3 saker ble fremmet av en fagforening, organisasjon eller offentlig virksomhet, mens én sak ble tatt opp på initiativ fra LDO selv (etter tips fra andre). I de fire sakene i 2007 der LDO har konkludert med lovbrudd, har klagen i tre tilfeller handlet om at kvinner er blitt diskriminert, mens det i den fjerde klagen både dreier seg om kvinner og menn som er blitt utsatt for diskriminering. Sakene kommer fra hele Norge. De fleste sakene er knyttet til en arbeidsgiver og kan plasseres i bestemt del av landet, mens to saker gjelder for hele landet. Halvparten av sakene om graviditetsdiskriminering i arbeidslivet kommer fra Oslo og østlandsområdet.

³ 18.06.2008

Som allerede nevnt ble det privat næringslivet innklaget for diskriminering av gravide i arbeidslivet 15 ganger i 2007, mens 13 klager var rettet mot offentlig virksomhet. Når det gjelder offentlig sektor fordeler sakene seg nokså likt etter statlig, fylkeskommunal, kommunal og offentlig virksomhet generelt. Det er altså flere typer offentlige institusjoner som er blitt innklaget, men nesten halvparten av klagen på graviditetsdiskriminering i arbeidslivet er knyttet til helse- og omsorgssektoren. Dette er en kvinnedominert sektor med store utfordringer når det gjelder sykefravær og knappe ressurser til bemanning. Vi har derfor, i delprosjekt 1, sett nærmere på et par prosjekter som er gjennomført i denne sektoren i den hensikt å få gravide arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Dette kommer vi tilbake til. I det følgende vil vi gi et innblikk i hendelsesforløpet og saksgangen i saker som gjelder graviditetsdiskriminering i arbeidslivet.

I 2007 fikk forskergruppen fra Arbeidsforskningsinstituttet tillatelse fra LDO til å se på konkrete saker i Ombudets arkiv. I arkivet finnes alle dokumenter i hver enkelt sak. Vi har her referert (og anonymisert) noen konkrete saker - både veilednings- og klagesaker - som er blitt behandlet av LDO for å gi et inntrykk av bredden i sakene som gjelder graviditetsdiskriminering i arbeidslivet. Sakene vi har valgt ut går tilbake til 2000.

2002/129: På vegne av et medlem klager en fagforening til Ombudet fordi medlemmet er blitt nektet forlengelse av sitt vikariat i en mediebedrift. Ansettelse i vikariat er svært vanlig i denne mediebedriften. Foreningen utdyper klagen med at medlemmet er blitt diskriminert p.g.a. graviditet og fødselspermisjon. Ombudet avgjør at mediebedriften har handlet i strid med likestillingsloven. Bedriften aksepterer (etter flere måneder) og utbetaler en økonomisk kompensasjon til medlemmet, tilsvarende det økonomiske tapet hun ble forvoldt ved ikke å få fornyet vikariatet sitt.

2002/149: Klage vedrørende endring av stillingsbeskrivelse p.g.a. graviditet og jobbtilbud som trekkes tilbake p.g.a. graviditet. En bedrift trekker et jobbtilbud tilbake etter først å ha laget en muntlig overenskomst med søker/klager om at hun skal gå over i stilling ved et av bedriftens kontorer. Da det kommer fram at hun er gravid gir bedriften beskjed om at de allikevel ikke trenger en person i denne stillingen. Hun klager til Ombudet. Ombudet tar saken og ber bedriften om kommentar. Bedriften sender sine kommentarer som går ut på at klager har misforstått tilbudet; bedriften hevder at den er vant til å ha gravide ansatte og pleier å håndtere dette uten problemer. Klager trekker seg deretter og ønsker ikke å gå videre med saken. Bedriften opplyses om dette. Ombudet treffer ingen avgjørelser.

2002/341: En mann henvender seg på vegne av kona, som er fra Filippinene. Kona har ikke fått forlenget vikariatet sitt i en barnehage, og mannen mener at det er fordi hun er gravid og skal i svangerskapspermisjon. Ombudet henvender seg til barnehagen v/styrer som mener at det dreier seg om en misforståelse og avviser klagen. Mannen skriver et nytt brev til Ombudet

og argumenterer for at kona er blitt diskriminert. Ombudet avgjør at barnehagen har opptrådt i strid med loven. Barnehagen tar dette til etterretning.

2004/259: Graviditet og trukket tilbud om fast ansettelse. Klager tok fagbrev som blomsterdekoratør og ble etterpå tilbudt jobb i en butikk. Under jobbintervjuet blir hun spurt om hun er gravid, noe hun svarer benektende på ettersom hun ikke vet at hun faktisk er det. Det blir tegnet kontrakt en tid etterpå, og deretter opplyser klager arbeidsgiver om at hun er gravid (noe hun da har fått bekreftet). Arbeidsgiver anklager henne for løgn, og ønsker å bryte kontrakten, evt. si opp klager eller ansette henne som vikar. Klager kontakter Ombudet i brev, men deretter på telefon, hvor hun opplyser Ombudet om at hun allikevel ikke ønsker å gå videre med saken. Ombudet sender henne et brev i etterkant med en generell veiledning, hvor hun gjøres oppmerksom på at arbeidsgiver kan ha handlet i strid med loven ved å legge vekt på graviditeten. Saken avsluttes imidlertid.

2006/759: En kvinnelig arbeidstaker har opplyst sin arbeidsgiver om hun er gravid. Bedriften hun jobber i er privat og ingen der er organiserte. Lønnsjusteringer foregår etter skjønn. Hun fikk 10.000 kroner mindre i lønnsstigning enn kollegene sine på samme nivå. LDO sier at dette kan være en diskrimineringssak p.g.a. graviditet, men kan ikke gjøre noe uten å ta kontakt med arbeidsgiver. Saken avsluttes uten å følges opp videre.

2006/1128: En kvinnelig arbeidstaker henvender seg til LDO fordi hun føler seg negativt behandlet (omtalt) av arbeidsgiver på grunn av graviditet. LDO sier at dette kan være trakassering, men at de må henvende seg til arbeidsgiver for å få dennes kommentarer/versjon av saken. Arbeidstakeren gir ingen tilbakemeldning på dette.

2007/145: Oppsigelse av vikariat ved legekantor p.g.a. sykdom i graviditetsforløp. LDO gir medhold med klager, men saken henlegges fordi klager ikke ønsker å gå videre med saken.

Hva kan disse sakene fortelle oss? For å kunne si noe nærmere om hva sakene om graviditets- og permisjonstakerdiskriminering handler om laget vi et fokusgruppeintervju med fem av Ombudets rådgivere, som alle har behandlet saker som angår graviditetsdiskriminering i arbeidslivet. Vi spurte dem om de kunne fremheve noen typiske forløp eller trekk ved denne type saker. De oppsummerte følgende:

Folk henvender seg gjerne via e-post eller telefon. Det er gjerne en kvinne som ringer. Hun er usikker og gravid og har nettopp fått jobb. Hun kjenner ikke regelverket særlig godt og er redd for hva arbeidsgiver kan finne på. I noen tilfeller er det menn som henvender seg. Av disse er det noen som ringer på vegne av sin, som oftest, utenlandskfødte, gravide partner for å få klarhet over hennes rettigheter på arbeidsmarkedet. Andre ganger, og stadig oftere, er det fedre eller kommende fedre som ringer for å forhøre seg om sine egne rettigheter i forhold til foreldrepermisjon. Menn klager oftere på ordninger enn på arbeidsgiver, og noen ganger

klages det på at kvinner får bedre ordninger og mer tilrettelegging i forbindelse med foreldreskap enn menn. De fleste sakene begynner som veiledningssaker. Mange er redde for å involvere arbeidsgiveren sin i en sak med Ombudet, og Ombudet gir i første omgang derfor bare generell veiledning. Deretter får folk selv vurdere hva de vil gjøre. De kan eventuelt legge den informasjonen de har fått frem for arbeidsgiver. Hvis denne ikke er enig med arbeidstakeren eller ikke tar henne alvorlig kan det bli en klagesak, men da må LDO henvende seg til arbeidsgiveren for å få dennes versjon av saken. Saker stopper gjerne før den tid og det skjer dermed en avskalling på veien fra veiledning til klage. Det er for øvrig store forskjeller mellom dem som henvender seg til LDO om graviditetsdiskriminering i arbeidslivet. Helsevesenet er dog en gjenganger. I tillegg kommer det ofte henvendelser fra arbeidstakere som jobber i mindre bedrifter, og i kommunale virksomheter. I mange tilfeller handler det om problemer knyttet til vikariater. Noen ganger stopper en sak når Ombudet henvender seg til arbeidsgiver for å få dennes versjon av saken. Man finner ofte frem til en minnelig løsning. Imidlertid stopper vel så mange saker i det Ombudet opplyser den som henvender seg om at neste skritt i saksgangen er en slik henvendelse til arbeidsgiver.

Vi spurte rådgiverne om de kunne utdype avskallingen fra veiledning til klage: Hvorfor er det så relativt få saker som ender opp som reelle klagesaker? Rådgiverne trakk frem to viktige grunner: Frykten for *gjengjeldelse* og *kommunikasjonen mellom klager og LDO*.

Etter EU-direktivene på diskrimineringsfeltet kreves det beskyttelse mot gjengjeldelse overfor en som tar opp, påklager eller forfølger en sak om diskriminering. I tråd med dette inneholder arbeidsmiljøloven § 54 G et eget forbud mot gjengjeldelser overfor arbeidstaker som har fremmet klage eller på annen måte tatt opp sak om brudd på diskrimineringsvernet, eller gitt uttrykk for at slik sak kan bli fremmet.

Ikke desto mindre er mange av dem som henvender seg til LDO bekymret for en eller annen form for gjengjeldelsesreaksjon fra arbeidsgivers side om denne blir gjort kjent med anklagene. De velger derfor å ikke gå videre med saken sin. De som går videre er ofte ”tapere”, det vil si dem som ikke har fått den jobben de ønsket eller som for øvrig ikke har noe mer å miste på å anklage en arbeidsgiver for forskjellsbehandling. I noen tilfeller er det ressurssterke personer som går videre med klagesaker; de føler at de har gode kort på hånden og vet at gjengjeldelse er forbudt. Men hva er gjengjeldelse? Gjengjeldelse er aldri et tema i LDOs saker som angår graviditetsdiskriminering i arbeidslivet. I denne forstand avspeiler ikke sakene virkeligheten, forteller rådgiverne oss. Folk frykter represalier, men dette blir aldri tematisert eksplisitt i saksgangen, forteller rådgiverne oss. Gjengjeldelse trenger ikke skje i form av oppsigelse, manglende opprykk eller lønnstillegg. Gjengjeldelse kan like gjerne skje i form av mobbing, utfrysing eller ulike forsøk på undergraving av arbeidstakerens troverdighet eller oppfatning av situasjonen som vedkommende har påklaget. Men dette er gjengjeldelsesformer som kan være vanskelige å bevise og forklare til en tredjepart.

Følgende case er et eksempel på hvordan en klagesak kan medføre en gjengjeldelse fra arbeidsgiver i form av undergraving av klagerens posisjon; noe som får saken til å bli ubehagelig både for klageren og for kolleger:

Etter et oppslag i fagbladet *Handel og Kontor*, som resulterte i en rekke henvendelser til forskergruppen ved Arbeidsforskningsinstituttet, ble vi kontaktet direkte av en kvinnelig arbeidstaker som kunne opplyse at hennes sak også var å finne som en klagesak i LDOs arkiver. Hun hadde fått medhold i at klagen overfor arbeidsgiver var berettiget. Vi skal under sitere fra intervjuet med informanten, fra hennes brev til LDO og arbeidsgiver, og fra arbeidsgivers skriftlige svar. Saken er anonymisert.

Informanten er en kvinne i midten av 30-årene med to barn. Hun kom tilbake til arbeidsplassen etter 14 måneders permisjon noen måneder før intervjuet finner sted. Hun har tre høyskolefag som høyeste nivå i utdannelsen sin og har flere års arbeidserfaring i bedriften. Bedriften hun jobber i er en stor bedrift innen bygg- og anleggsbransjen, en mannsdominert arbeidsplass hvor hun var den første gravide på arbeidsplassen.

Vi har et godt arbeidsmiljø på denne arbeidsplassen. Jeg har vært fornøyd hele tiden. Det er en god tone mellom kollegene - her på hovedkontoret er det mye folk med høyere utdanning. Ledelsen er ikke så veldig gode på kommunikasjon. Ganske lukket. Ikke så flink til å ta opp problemene. Veldig resultatorienterte også. Vi har flere typer bonusordninger. For eksempel en som er for alle ansatte, uavhengig av stilling. Det er hyggelig, men ikke så veldig motiverende. Du kan få et maksimumsbeløp – det er greit men ikke avgjørende. Men det er positivt for miljøet tror jeg, fordi det ikke er forskjellsbehandling.

Jeg har hatt begge mine graviditeter her. Den første var helt uproblematisk. Jeg hadde ingen sykemelding. I min andre graviditet hadde jeg litt sykemelding den siste måneden, men jobbet fullt før dette. Jeg forventet ikke at min leder skulle bli begeistret for at jeg var gravid, men.. Jeg var med på å ansette hun som skulle vikariere for meg, og lærte henne opp den siste tiden før permisjonen.

Etter at jeg gikk ut i permisjon hadde jeg ingen kontakt med arbeidsplassen. Ja, det vil si, jeg sendte en sms om at jeg hadde fått barn. Jeg fikk blomster til svar. Utover dette var det ingenting før sjefen ringte meg en dag etter et halvt år. Han sa: det har skjedd litt endringer i avdelingen her. Vi har bestemt oss for at vikaren får din stilling. Så da vet jeg ikke helt hva jeg skal gjøre med deg!

Jeg ble helt sjokkert. Jeg var ute på tur med barnevognen da han ringte og måtte bare sette meg rett ned. Jeg skrev etterpå et brev til leder og personaldirektør hvor jeg skrev at jeg valgte å se bort fra den telefonsamtalen og at jeg ikke aksepterte å få beskjed på en slik måte.

Sjefen ringte etter et par dager. Det er ikke noen vits å bli sint, sa han – for de visste ikke hva de skulle gjøre med meg og avgjørelsen var uansett tatt. Han fortsatte: Du kan få et møte med oss, men jeg tror ikke det er noen vits. Du burde nok ikke vært med på å ansette en så god vikar! Han lo godt. Du burde heller tenkt på deg selv, det hadde vært mye lurere.

Jeg hørte ingenting fra personaldirektøren. Jeg ble veldig trist og lei meg og hadde det slitsomt. Jeg klarte ikke å legge dette vekk og gikk rundt og tenkte på det hele tiden -den tiden jeg skulle ha kost meg

med barnet mitt. Så da ringer jeg personaldirektøren, som gav uttrykk for at det var vel sjefen min som skulle ordne opp. Jeg gav meg ikke med engang, og da fikk jeg høre at : jammen, vikaren er jo så flink og vi vil så gjerne beholde henne. Det ville ikke være bra for meg å komme tilbake, for da ville de ikke være så fornøyde med meg.

Da mannen min skulle ha sine 6 uker med permisjon var jeg inne her og jobbet. Først på et møte for å avklare arbeidsoppgaver. Vikaren hadde da kontoret mitt og pc-en min – jeg ble skjøvet ut. Men det som også skjedde var jo at du hun hadde fått jobben min, da ble hun gravid. Da skulle de ha en ny vikar for henne igjen. Selv da ble ikke jeg spurt. Min permisjon skulle tross alt bare vare i tre måneder lengre. Men så viste det seg at vikaren for vikaren bare begynte i jobben 1 uke før jeg kom tilbake. Den nye vikaren tok også mitt kontor.

Jeg følte at de prøvde å skyve meg ut, jeg ble ikke tatt inn i varmen igjen. Nå orker jeg ikke være her lengre så jeg har ikke flyttet tingene mine inn på det nye tomme kontoret.

Før hadde jeg varierte arbeidsoppgaver med mye ansvar. De arbeidsoppgavene som jeg og sjefen tidligere hadde ansett som uviktige. Vi hadde til og med snakket sammen om det. De fikk jeg da jeg kom tilbake. De kjedelige oppgavene som vi tidligere hadde tatt på dugnad i avdelingen. Jeg har konfrontert sjefen med mitt syn, selv om jeg ikke er kjempetøff. Jeg har i grunnen alltid vært litt snill pike. Det er sikkert derfor han gjør det. Han har sagt at jeg bare må finne meg i det.

Jeg hadde flere samtaler med personaldirektøren også underveis. Men hun mente at vi skulle vente og se om ting ble bedre. Ikke det helt store engasjementet.

Rett før permisjonen min tok jeg etterutdanning for å oppdatere kompetansen min. Jeg fikk veldig god tilbakemelding på dette. Sjefen mente jeg var blitt så mye mer selvsikker. Jeg ble lovet ny stilling og bedre lønn når jeg kom tilbake fra permisjon. Da jeg kom tilbake, ja, da fikk jeg beskjed om at stillingen var besatt.

Jeg gjorde noen søk på nettet og fant frem til LDO. De mente at klagen min var berettiget. Jeg tenkte at nå kom det til å bli en konflikt. Men jeg ville jo ha et svar.. Det ble sendt brev. Sjefen sa da at det ikke var noe hyggelig av meg, at han ikke kunne diskutere det med meg fordi det var så mye jus i det. Dette skjedde etter at jeg hadde jobbet i en måned. 3 uker senere kom det brev fra jobben til LDO: [sitatet under er utdrag fra arbeidsgivers brev]

Det er riktig at XX ble lovet ny stilling og ny lønn når hun kom tilbake etter permisjon. I løpet av perioden hun var hjemme, ble imidlertid rammebetingelsene for avdelingen endret. (...) ble det tydelig for hele XX-apparatet at vikaren, XX, hadde betydelig større kompetanse og arbeidskapasitet. (...) XX [vår informant, forf.anmrk.] hevder at hennes tidligere stilling nå er fordelt på to og et halvt årsverk. Det stemmer at det nå er to andre som også arbeider innenfor det samme området, men de utfører selvfølgelig en rekke oppgaver som tidligere ikke ble ivaretatt eller ble ivaretatt på en for dårlig måte. (...) Vi er dypt uenige i at XX nå har fått bare ubetydelige oppgaver, og tror at hun kanskje ikke har oppfattet omfanget av oppgavene.

(...) Når det gjelder romplassering, så er det ofte vanskelig å plassere en hel avdeling sammen. Det skjer derfor ofte at en eller flere medarbeidere har kontor litt bortenfor avdelingen. (...) Bedriften mener XX absolutt er kommet tilbake etter foreldrepermisjonen til oppgaver som er likeverdige med hennes tidligere. Dette er også i tråd med måten vi har gjort det på tidligere i tilsvarende tilfeller. I en mannsdominert bedrift som vår føler vi det er spesielt viktig å ta godt vare på kvinnene som arbeider

her. Det skjer imidlertid hele tiden endringer, slik at både bedriften og alle som jobber utvikler seg i løpet av et år. Det vil derfor alltid foregå endringer når noen er borte fra bedriften i en lengre periode.

(...) På ett område må vi derfor ta selvkritikk i forhold til XXs situasjon. Vi har trolig ikke vært åpne nok i forhold til vurderingen av hennes arbeidsinnsats før hun gikk ut i permisjon. Hun har ikke svart helt til våre forventninger, noe vi ikke har vært tydelig nok på. Dette ble spesielt tydelig da vi ansatte en vikar som fungerte adskillig bedre (...)

Vår informant forteller at hun nærmest fikk sjokk av de sist refererte formuleringene i brevet. Hun får ikke denne antatte dårlige egenprestasjonen til å henge sammen med det faktum at hun er blant de høyest lønnede i avdelingen (at hun har høyest lønn bekreftes i brevet fra ledelsen). Etter at brevet fra LDO var sendt sluttet personaldirektøren å hilse på henne i gangene, og hun selv følte seg svært nedbrutt og trist. Hun, som inntil da ikke har sagt noe til kollegene, blir sittende å gråte på kontoret – noe som blir oppdaget av en kollega som kommer innom. Etter dette opplever hun å få noe støtte fra kollegene, som også har lest brevet som ble sendt. Hun gir uttrykk for stor frustrasjon over det som har skjedd og sier gjentatte ganger at hun ikke kan forstå hva det handler om:

Hvis jeg ikke hadde fått barn ville dette aldri skjedd. Jeg ville vært lykkelig uvitende om at slike ting kan skje. Jeg var veldig fornøyd med jobben min og syntes at alt utviklet seg i riktig retning. Det var ikke i min tanke i det hele tatt å slutte. Jeg skjønner det ikke. Jeg hadde et godt forhold til sjefen min, hadde en god tone. Det er ufattelig, jeg forstår fremdeles ikke hva det handler om! Jeg hadde ikke lyst til å lage noe bråk, men sjefen var uprofesjonell og gjorde absolutt ingenting for å løse situasjonen.

Situasjoner som denne får ringvirkninger på en arbeidsplass, ikke bare for den gjelder. Vår informant sier at hun mener at det har gjort folk mindre trygge. To nye kvinner som er gravide engster seg for hva som vil skje med deres stillinger når de kommer tilbake fra permisjon, og flere andre kolleger har gitt uttrykk for å være sjokkert over den behandlingen hun har fått.

For vår informant kan man kanskje si at det likevel ble en relativt god avslutning. Hun søkte og fikk en jobb i en virksomhet nærmere hjemstedet, med spennende og utfordrende arbeidsoppgaver og langt bedre lønn. Til tross for dette gir informanten uttrykk for at hun har mistet både selvtillit og trygghet i forhold til arbeidslivet, at hun er blitt mye mer skeptisk til hva arbeidsgivere kan finne på etter denne erfaringen.

På et mer overordnet nivå kan man kanskje si at denne casebeskrivelsen illustrerer at det kan være stor avstand mellom arbeidsgivers styringsrett og mer allmenne spilleregler i arbeidslivet. Arbeidsgiver introduserer en type argumentasjon overfor arbeidstaker som det er svært vanskelig å beskytte seg mot når det ”tas selvkritikk” på at de ikke har vært tydelig nok i sine tilbakemeldinger angående informantens arbeidsinnsats. For informanten selv oppleves dette som et ”slag under beltet” og som en gjengjeldelse i form av en helt ny type innvending mot henne. Her ser vi at informanten opplever et brudd på det vi senere i dette kapitlet rapporten vil omtale som ”den psykologiske arbeidskontrakten”, hennes forventninger til hva

som skal skje etter permisjonstidens utløp. Hun ble forespeilet ny stilling og enda høyere lønn, men ender opp i en situasjon hvor hun er – både fysisk og organisatorisk – plassert på sidelinjen i organisasjonen. En annen refleksjon i forlengelsen av dette caset dreier seg om vikarbruk. Dette er noe vi kommer nærmere inn på i et eget avsnitt (under).

Når relativt få av dem som henvender seg til Likestillings- og diskrimineringsombudet velger å gå videre med en klagesak henger dette også, ifølge rådgiverne som vi intervjuet, sammen med selve kommunikasjonen mellom den som henvender seg og Ombudet. Da vi i forskergruppen gjennomgikk dokumentene i LDOs saksarkiv slo det oss at mange av svarene fra LDO til den som rettet henvendelse til Ombudet var påfallende ”byråkratiske” og ”juridiske” og fulle av forbehold og formuleringer av typen ”på den ene siden” og ”på den andre siden”. Rådgiverne forklarer oss at dette skyldes LDOs mandat. Folk må opplyses om regelverket, samtidig som LDO ikke har anledning til å anbefale hvordan dette skal oppfattes av den som henvender seg. Videre blir det, som nevnt, ingen klagesak før den som henvender seg utformer en klage og LDO får innhentet den påklagede arbeidsgivers versjon av saken. Dette forholdet og språket som anvendes for å formidle dette kan ta motet fra den som henvender seg til Ombudet, og få vedkommende til å la være å gå videre med en sak, selv om hun kanskje i utgangspunktet føler seg forskjellbehandlet i et arbeidsforhold på grunnlag av en graviditet eller et permisjonsuttak.

Arbeidstilsynets svartjeneste

Arbeidstilsynets svartjeneste mottar også henvendelser som gjelder graviditet og permisjon. I 2007 intervjuet vi 5 av rådgiverne som svarer på spørsmål fra dem som ringer til Svartjenesten. Hvem er det som ringer Arbeidstilsynets svartjeneste og hva forteller de om graviditets- og permisjonstakerdiskriminering i arbeidslivet?

Hvem ringer?

Andelen som ringer Arbeidstilsynets svartjeneste med problemer relatert til graviditet og foreldrepermisjon er liten sett i forholdet til det totale antallet henvendelser. Det er snakk om mindre enn ti prosent.

Mange av dem som ringer er gjerne ganske unge, har nettopp fått jobb, eller er i en prosess der de har vært på jobbintervju og etterpå oppdager at de er gravide. De kan også ha blitt innkalt til jobbintervju, og lurert på om de skal fortelle om graviditeten.

Der er relativt få ufaglærte som ringer.

De som ringer uttrykker ofte bekymring for å fortelle om graviditeten til arbeidsgiver. De er redde for negative konsekvenser. Dette gjelder særlig hvis de nylig er ansatt. De er redde for å miste jobben. Også selv om de har arbeidsavtalen i orden. Hva gir grobunn for en slik frykt? Ikke nødvendigvis en konkret negativ opplevelse. Noen får også høre negative ting om graviditeten. Budskapet er at det er dårlig gjort mot arbeidsplassen. Mange opplever det som

et moralsk dilemma å bli gravid. De har en sterk følelse av moralsk forpliktelse til å si det. De ønsker å være på parti med bedriften, forteller rådgiverne i Arbeidstilsynets svartjeneste oss. Dette minner om den frykten for gjengjeldelse og det lojalitetshensynet som rådgiverne i Likestillings- og diskrimineringsombudet forteller om på bakgrunn av de henvendelsene som Ombudet mottar.

En av rådgiverne i Svartjenesten forklarer videre at de verste samtalen kommer fra ”gråtende gravid oppsagt” - noe som er blitt et begrep blant dem som arbeider i Svartjenesten. Det som, ifølge rådgiverne i Svartjenesten, kjenner gruppen ”gråtende gravid oppsagt”, er at de har lav utdanning, og at de er omgitt av andre med lav utdanning. De mangler kunnskaper om sine rettigheter, og selv når de får opplysninger om dem, har de liten eller ingen kraft til å kjempe for dem. De har så mange andre utfordringer som skal løses. Og de føler at det er nytteløst å forsøke å snakke med sjefen. ”Du har ikke truffet sjefen min”, sier de, når rådgiveren i Svartjenesten spør om de har prøvd det.

Hvilke bransjer/arbeidsplasser skjer dette i?

Det er mye små virksomheter som ikke har egen vernetjeneste, eller som ikke har noe oppegående HMS-system. Det kan være kiosker, butikker, og det typiske er at eieren av bedriften også er daglig leder. Men problemet finnes i alle bransjer. I store bedrifter er man ofte bedre kjent med regelverket, og de kan tilsynelatende også følge det, men også der kan det gravide og permisjonstakere bli behandlet dårlig. Dette foregår bare mer i det skjulte.

Det kan for eksempel dreie seg om at en arbeidstaker fratras arbeidsoppgaver med henvisning til at det skjer som del av en større omorganisering. Store bedrifter har ofte flere muligheter for dette. Dette problemet er kanskje enda verre for de som tar permisjon mer enn ett år. En del arbeidsgivere hevder overfor dem at rettighetene deres bare gjelder det første året.

Når vi spør om det er forskjell på privat og offentlig sektor i denne sammenheng er det ikke noe entydig bilde som tegner seg. En av rådgiverne mener at det gjelder begge sektorer. Når det gjelder tilrettelegging er det ikke slik at det offentlige alltid er ”best i klassen”. Svartjenesten får ganske mange telefoner hvor folk forteller at de ikke får tilrettelagt turnus og arbeidsoppgaver når de er gravide. En annen av rådgiverne foreller imidlertid at dette også et problem i private småvirksomheter. De større virksomhetene og det offentlige forholder seg til lovverket på en bedre måte. De mindre bedriftene er for øvrig også mer sårbare hvis de som går ut sitter på spesiell kompetanse.

Negative erfaringer med å fortelle om graviditet

Noen av dem som ringer til Svartjenesten forteller om erfaringer med å bli behandlet på en annen måte fra det øyeblikket vedkommende sier at hun er blitt gravid. Arbeidsgiver oppleves som bebreidende; det er som om den ansatte har gjort noe galt. Det kan se ut som om noen arbeidsgivere mener at kvinner i mindre grad er til å stole på når de er gravide. De blir jo borte fra jobben.

En av rådgiverne ved Svartjenesten forteller oss om en kvinne som jobbet på kafé, og som nettopp hadde fått stilling som daglig leder. Da arbeidsgiver fikk høre at hun var gravid, ville han ikke at hun skulle være daglig leder lenger. Hun hadde ikke skriftlig avtale på det ennå. Den ansatte sa at hun ikke orket å krangle. Det ble så dårlig stemning, og hun ville heller gå tilbake som vanlig medarbeider.

Rådgiverne forteller videre at de har en del saker der tilrettelegging på arbeidsplassen ikke er gjennomført. Arbeidstaker blir presset ut i sykemelding. Arbeidsgiver sier ”Det er enklere for alle parter.” Dette skjer i helsevesenet, men også innen butikkarbeid der det er tunge løft.

I den forbindelse hender det også at arbeidstaker får negative kommentarer fra kollegaer. Det skjer for eksempel hvis arbeidsgiver løser problemet med å legge flere oppgaver på andre ansatte. Bare vissheten om dette kan øke den psykiske belastningen på den gravide. Det samme gjelder nattarbeid. Hvis du fritas for nattevakt som andre må ta for deg, påfører du de andre en belastning. Og blir en syndebukk i arbeidsmiljøet. Noen sier at kollegaene åpenlyst har klagd over at de har påført dem ekstra belastninger i den perioden graviditeten varer.

Andre ganger er det ledelsen som står for det eksplisitte presset. En innringer til Arbeidstilsynets svartjeneste forteller for eksempel at saken hennes ble tatt opp på et allmannamøte, der daglig leder sier; ”Det er en her som gjerne vil slippe nattevakt. Er det noen andre som ønsker å ta dem? Hvis ikke lar det seg ikke gjennomføre.” Den gravide følte det som et overtramp. Kollegaene hennes sa for øvrig også etterpå at det her ble utøvd et utilbørlig press.

Rådgiverne i Svartjenesten har et inntrykk av at mange opplever at atferden endrer seg både hos arbeidstaker og kollegaer når de blir gravide. De merker det i form av et høyere konfliktnivå. Forhold som ikke førte til konflikt tidligere, gjør det nå. Det stilles for eksempel spørsmål ved vedkommendes arbeidskapasitet. Eller det kommer sleivete bemerkninger av typen: ”Er du nå hjemme med sykt barn igjen?” Eller hvis man blir gravid kort tid etter at man fikk sitt forrige barn: ”Har du ikke hørt om prevensjon?” Det begynner med små ting, og så fortsetter det med mer alvorlige ting, for eksempel at man får vite at man ikke gjør jobben sin skikkelig. I verste fall kan det ende med oppsigelse.

En henvendelse til Svartjenesten illustrerer hvordan en slik situasjon kan oppstå og utvikle seg. Det dreier seg om en kvinne som jobbet i en sportsbutikk-kjede. Hun var da 32 år og hadde 200 reisedager i året. Hun var tøff, og tenkte at hun skulle fortsette i jobben, selv om hun var gravid.

Uten å spørre arbeidsgiver hadde hun kjøpt et sikkerhetsbelte for gravide til bilen for noen hundre kroner. Kvitteringen la hun ved reiseregningen. Da fikk hun en skyllebøtte: Bare fordi

du er gravid kan du ikke ta deg til rette slik du vil. Hun ble også pålagt begrensninger i antall reisetimer hun fikk ha. Og innkalt til sjefen som sier at ”Du passer kanskje ikke til denne jobben når du skal ha barn.” Sjefen anbefalte at hun revurderte sin stilling og at hun kanskje burde si opp før hun gikk ut i permisjon.

Dette opplevde kvinnen som sjokkerende fordi bedriften har et likestillingsvennlig image utad. De legger vekt på å rekruttere unge kvinner.

Under samtalen med Svartjenesten blir kvinnen spurt om hun tror denne hendelsen skyldes denne ene lederen eller kulturen i bedriften. Hun mener at det skyldes lederen – en ung mellomleder. Da hun kontaktet ledelsen høyere oppe, ble han innkalt og fikk kjeft for å ha håndtert saken dårlig. Topplederen sa at ”slik vil vi ikke ha det”. Men saken hadde allerede blitt belastende for kvinnen. Etter å ha vært gravid en stund, tenke hun at han kanskje hadde rett, at hun ikke orker å kjøre så mye rundt.

Vi ser altså at problemer knyttet til graviditet også kan oppstå på mellomledernivå.

Mangel på arbeidsavtaler er et problem

Fra rådgiverne i Arbeidstilsynets Svartjeneste får vi også vite at det er en del arbeidstakere som jobber på kontrakter der det står at de skal arbeide etter behov. De har kanskje begynt i lav prosent, og så har de gradvis begynt å jobbe mer, men uten at det er kommet med i arbeidsavtalen. Når de sier de er blitt gravide, får de ikke jobbe så mange timer lenger. Og de stiller svakt, for de har ingen avtale som sier at de skal jobbe hundre prosent. Det er også dem som går på månedskontrakter, som de ikke får fornyet.

Arbeidsavtalene er ikke spesifikke nok. Det er ikke skikkelig angitt hva arbeidsoppgavene deres faktisk er. Heller ikke hvilken arbeidstid/turnus de skal ha. Da blir det også enkelt for arbeidsgiver å gjøre endringer uten arbeidstakerens samtykke.

Negative opplevelser i forlengelse av permisjonen

Kvinner som kommer tilbake etter permisjon kan også oppleve problematiske endringer i arbeidstid. En rådgiver forteller: La oss si at du jobber i en kiosk. Du hadde bare dagarbeid tidligere. Nå skal du jobbe bare ettermiddager. Problemet er at det ofte ikke er spesifisert i kontrakten når de skal jobbe. Kvinner som opplever dette er ofte lei seg når de ringer. De er ikke parat til å sette i gang en fight.

Mange som ringer Svartjeneste forteller at de har fått beskjed om at jobben er borte når de kommer tilbake fra permisjon. Det er ansatt en vikar, omorganisert, eller arbeidsgiver hevder at det ikke lenger er behov for å utføre de oppgavene hun tidligere gjorde. Eller de oppfører seg rett og slett overrasket: ”Oj, kommer du tilbake?”

Dette problemet forekommer i et bredt utvalg av bedrifter. Men det er tydeligst i større bedrifter, fordi muligheten for å omorganisere er bedre der, så det er vanskeligere å avgjøre om det som skjer med den gravide er legitimt, eller ikke.

Fungerer lovverket?

Ifølge rådgiverne i Svartjenesten gir lovverket et vern, men i mange tilfeller må arbeidstakerne gjennom en lang prosess for å få gjennomslag for rettighetene sine, uten på forhånd å vite om de kan nå frem. Og ofte er det de mest ressursvake som må lide for det. Mange føler at hvis de må gjennom advokat, så gir de seg der. Etter rådgivernes mening ville mange av sakene vært mye greiere å håndtere om folk hadde hatt ordentlige avtaler med arbeidsgiver. Regelverket er jo der. Det skal stå stillingsprosent og arbeidstid i avtalen. Arbeidstilsynet fører tilsyn med dette, men de har ikke kapasitet til å besøke mer enn en liten andel av virksomhetene, og de går ikke inn og sjekker alle arbeidskontrakter.

Annet

Rådgiverne i Svartjenesten mener at sjokket som kvinner får når de opplever problemer i forbindelse med graviditet er ekstra stort fordi de er så uforberedt på det. De er gjerne vokst opp med en opplevelse av å være likestilt med guttene. Og denne opplevelsen har kanskje vært reell inntil den dagen de blir gravide. De har gjort de samme tingene og fått dem til like bra. Og de tror det skal fortsette slik. Derfor blir de også mer sjokkerte når problemene rammer dem. Fallhøyden er større. Mange blir så skuffet over bedriften at de ikke vil tilbake dit, selv om de tilbys hjelp med å få rettighetene sine.

Problemene etter en permisjon er ofte slutten på en prosess der den gravide allerede i lang tid er blitt "usynlig". Man slutter å "regne med henne" allerede i det hun forteller at hun er gravid. Alle regner med at hun blir borte minst et år. Og det er lang tid i det moderne arbeidslivet. Men regner dessuten med at hun kommer til å være mye borte etter at hun er tilbake igjen, med syke barn osv. Hun regnes ikke med på den samme måten som før.

Det ser altså ut til at det nærmest er kontroversielt å bli gravid på en arbeidsplass i dag. I alle fall er eller blir det et problem. Det er sterke forventninger knyttet til den enkelte arbeidstakers innsats og tilstedeværelse. Dette rammer ikke bare gravide kvinner. For mange små bedrifter er det av økonomiske årsaker problematisk å ha syke medarbeidere, folk med syke barn og folk som tar permisjon. Dette er et problem som kan være vanskelig å løse for den enkelte bedrift, samtidig som det sender uheldige signaler ut til arbeidstakerne; "De ønsker ikke å ha en arbeidstaker som oppfører seg som et vanlig menneske", som en av rådgiverne i Arbeidstilsynets svartjeneste formulerer det.

Permisjonsuttak – et brudd med den psykologiske kontrakten?

Bruken av begrepet "den psykologiske kontrakten" kan føres tilbake til 60-tallet og kan defineres som: "*The perception of both parties to the employment relationship, organization and individual, of the reciprocal promises and obligations implied in the relationship*" (Guest

& Conway 2003) – eller som vi kunne si det på norsk: de forpliktelser og forventninger som arbeidsgiver og arbeidstaker oppfatter som en del av arbeidsforholdet. Ifølge forskningslitteraturen kan man si at det foreligger et brudd på denne kontrakten når den ene av partene i relasjonen opplever at den andre ikke lenger oppfyller forpliktelsene i kontrakten (ibid:146). Det vesentlige i denne forbindelse er altså at *den ene part* på subjektivt grunnlag oppfatter at det forekommer et brudd. Den psykologiske kontrakten er et begrep som gir et godt utgangspunkt for analyser av flere elementer ved våre informanternes erfaringer med graviditet og permisjonsuttak.

Flere av informantene i denne studien gir beskrivelser av erfaringer knyttet til brutte løfter og forventninger i forbindelse med permisjonsuttaket eller ved retur fra permisjon. Vi ser av materialet at det å være en arbeidstaker som arbeidsplassen ”satser på” før du blir gravid ikke gir noen garantier for hvordan du blir behandlet når du kommer tilbake. Årsakene til at arbeidsgiver endrer sine planer for deg som permisjonstaker er sammensatte, det kan for eksempel handle om omstillingsprosesser, vikarbruk, lederskifter osv.

Omstillingsprosesser og organisasjoners korte hukommelse

Endringene skjer så raskt. Hukommelsen er kort i organisasjoner.

(kvinnelig leder, privat virksomhet)

Organisasjonen husker ikke så lenge selv om jeg gjør det. Derfor blir du satt helt på sidelinjen. Jeg ble veldig hausset opp. [Bedriften] var familien min. Du får ingenting tilbake. Etter permisjonen og omorganiseringen fikk jeg en ny leder som ikke ville ha meg og som ikke har noen historie med meg.
(kvinnelig butikkansatt)

I det følgende skal vi konsentrere oss mer direkte om informantenes opplevelse av at den psykologiske arbeidskontrakten brytes i etterkant av en permisjon. Det ser som nevnt ut til å være tendenser til at omorganiseringprosesser mens arbeidstakeren er ute i permisjon, har et potensial for spesielt negative effekter på individnivå.

Flere av våre informanter forteller historier om at andre kvinner på samme arbeidsplass har andre erfaringer enn dem de selv har i tilknytning til graviditeten. Vi kan på bakgrunn av dette stille spørsmål ved om ikke det å være gravid og ta ut permisjon blir en beleilig anledning for enkelte arbeidsgivere til ”å kvitte seg med” arbeidskraft som av varierende årsaker ikke lengre er ønsket? På den annen side ser vi også flere eksempler på det vi har valgt å kalle for *organisasjoners korte hukommelse*. Ett års fravær fra jobben innebærer for mange kvinner at de ikke er i inngrep med pågående omstillingsprosesser – organisasjonen ”glemmer dem” mens de er borte. For flere av kvinnene i vårt materiale har dette resultert i at den stillingen de hadde før permisjonen er organisatorisk flyttet på eller har endret innhold i løpet av den perioden de er borte fra jobben. For andre kan den største utfordringen ligge i at deres nærmeste leder har fått endret sin plassering eller kontrollspenn i løpet av den perioden de er fraværende selv.

Omstilling fra offentlig til privat sektor – et case

Caset som skal beskrives under gir innspill til hvordan omstillingsprosesser, permisjonsuttak og lederbytter kan gi konsekvenser for den enkelte arbeidstaker. Denne historien ligger tilbake i tid og gir blant annet et bilde av hvilke langtidseffekter graviditetspermisjon kan få⁴. Den høyt utdannede kvinnelige informanten har flere barn, det yngste er 8 år på intervju tidspunktet. Informanten har jobbet i samme virksomhet i om lag 25 år og har opplevd overgangen fra offentlig til privatisert offentlig virksomhet.

Jeg var en av dem som ble satset på. Jeg hadde deltatt på lederutviklingsprogram og ble forespurt om jeg ville delta på mentorprogram. De hadde stor tro på meg og personaldirektøren ringte meg for å spørre om dette programmet. Jeg var da nylig blitt gravid, og valgte å fortelle om dette. De brukte det ikke mot meg da, men på den andre siden ble heller ingenting lagt til rette for meg. Jeg valgte selv å bli med. Men, problemet er selvfølgelig at verdien av dette forsvant, i og med at mine lederoppgaver ”forsvant” og at ingen lengre kjente meg etter permisjonen.

Omstillingsprosessen var gjennomført da jeg kom tilbake fra permisjonen, og i tillegg ble det enda en omstilling like etter at jeg kom tilbake. Jeg var i utgangspunktet avdelingsleder, men... Det kom inn en ny leder som ikke kjente meg fra før og det skulle settes i gang et stort prosjekt. Mine ressurser, mine ansatte, ble tatt med inn i dette prosjektet. Jeg fikk såkalt ”nye oppgaver”, og den som ble valgt som prosjektleder fikk også lederposisjonen. Jeg ble sittende igjen med administrative oppgaver. Det var tøft å få beskjed om at den andre fikk jobben. Jeg burde sagt i fra da, men hadde melkespreng. Jeg orket ikke ta opp kampen mens jeg hadde dette små barnet, og håpet nok på at ting skulle ordne seg og at jeg skulle få nye muligheter. Jeg hadde veldig respekt for hun som fikk jobben min også. Hun var bedre kvalifisert. Stillingen ble jo omdefinert. Jeg var heller ikke fagorganisert.

: Hva tror du er forklaringen på det som skjedde?

Jeg jobber i en IT-bedrift, uten IT-utdanning. Nå er det stadig større krav til faglig spisskompetanse. Lederstillinger kunngjøres aldri. Nettverket er ekstremt viktig her. Men jeg er overkvalifisert for den stillingen jeg har nå: de kaller det en lederstilling – men det er ikke det jeg gjør. Det er heller en slags sekretærfunksjon, selv om jeg rapporterer til direktøren.

Det er også stor forskjell på å jobbe i en offentlig og en privat virksomhet. Da vi ble privatisert kom det inn en helt ny type ledere. Min leder er bydende og autoritær. Han er helt rå på personalbehandling, veldig konkurranseorientert, penge- og resultatfokusert. Det var mye mer rettighetsfokusert i det offentlige og mer ta-vare-på-fokus. Forrige gang jeg var gravid, da var vi fremdeles innenfor det offentlige. Da ble det også omorganisert mens jeg var i permisjon. Stillingen min ble lyst ut. De søkte etter en siviløkonom... da jeg kom tilbake gikk jeg til personalsjefen. Jeg sa i fra at jeg ikke synes dette var god behandling. De hadde parallelt lyst ut et utdanningsstipend. Jeg fikk dette. Det var for ett år. Jeg fikk en ny lederstilling da jeg kom tilbake. Vi hadde på mange måter en rettighetsforståelse da.

Det blir en manglende kontinuitet med alle disse omorganiseringene, og alle nye ledere har med seg sine egne protesjeer. Jeg hadde nok ikke spisse nok albuer med meg fra den offentlige virksomheten. Der hadde vi systemer som ivaretok karriereutviklingen for folk. Lederne hadde også andre rammer å forholde seg til da – det var ikke så lett å forskjellsbehandle.

⁴ Se for øvrig delprosjekt 2 som tar spesielt for seg langtidseffekter av permisjonsuttak

Nå har jeg ikke hatt noen videre lønnsutvikling de siste 9 årene, siden jeg gikk i permisjon med det siste barnet. Jeg har en så vag stilling at jeg faller utenom alle bonusordninger også. Jeg har blitt en lite krevende person. Er så skamfull over at jeg ikke sa ifra den gangen. Jeg ble parkert, og klarte ikke å markere meg da jeg kom tilbake. Nå har det gått så lang tid... Jeg burde jo sagt ifra. Nå føler jeg at jeg har diskvalifisert meg selv gjennom at jeg ikke sa i fra på et tidligere tidspunkt. Det har gått for lang tid, og det blir jo bare verre og verre, og jeg vet ikke helt hvordan jeg skal håndtere det.

Historien over har flere interessante fasetter. Fra et *virksomhetsperspektiv* kan det synes som om organisasjonen mister oversikten over fraværende ansattes historikk og kompetanse i forbindelse med omstillingsprosessen og at ledelse generelt er viktig under organisatoriske endringer. Man kunne kanskje si at ledelsen representerer organisasjonens strategiske hukommelse og at lederbytter gjennom dette får uintenderte organisatoriske konsekvenser? For vår informant representerer erfaringen ved retur fra permisjon et klart brudd med den psykologiske kontrakten; det hun var forespeilet i forkant av den organisasjonen og ledelsen hun tok permisjon fra var ukjent for den organisasjonen hun kom tilbake til. Fra å være blant ”de utvalgte” opplevde hun å bli plassert organisatorisk på sidelinjen. Dette kom både overraskende og overrumplende på informanten – det representerte et brudd med hennes forventninger til arbeidsplassen. Konsekvensen av dette ble for henne at hun ikke opplevde å være i stand til å ”ta det opp” umiddelbart, som hun sier selv. Hun brukte i stedet energi på å re-orientere sitt eget selvbylde som arbeidstaker. I et lengre perspektiv hvor informanten har opplevd at situasjonen ikke forbedret seg, men heller, for henne, bar preg av forverring både oppgavemessig og lønnsmessig, blir situasjonen stadig vanskeligere å håndtere. Tiden arbeider mot henne, allerede etter relativt kort tid føler hun at hun burde adressert sine opplevde problemer på et tidligere tidspunkt. Snart har det gått uforholdsmessig lang tid, og konsekvensene har blitt større. Denne historien viser slik sett også at permisjonsuttak kan få en *innelåsningsfunksjon* på individnivå. Innelåsningen består da i at permisjonstakeren føler seg tilsidesatt/parkert, og i en situasjon uten reelle handlingsalternativer – det blir et valg mellom ”pest og kolera”. Sier man i fra om at man opplever å være dårlig behandlet er faren for å bli opplevd som sutrete eller vanskelig en reell problemstilling. Flere av våre informanter har opplevd dette når de valgte å si ifra. På den annen side vil det å la være å si i fra kunne medføre problemer av den art informanten i historien over forteller om. På intervju-tidspunktet er hun i en situasjon hvor hun finner det vanskelig å i det hele tatt gå på jobb. Hun er også i en bransje hun selv opplever som liten og oversiktlig, og mener at hennes arbeidsmuligheter er relativt begrenset på andre arbeidsplasser, ikke minst fordi hun har jobbet i en stilling og med arbeidsoppgaver hun er overkvalifisert for over for lang tid.

Også fra et *lederperspektiv* kan man stille spørsmål ved om permisjonsuttak representerer et brudd med den psykologiske kontrakten. Er det slik at arbeidstakere diskvalifiserer seg selv gjennom å være fraværende fra arbeidet? At fraværet representerer et brudd med arbeidsgivers forventninger til ”en god arbeidstaker” og ergo et brudd på den psykologiske

kontrakten, slik lederne ser det? En av våre mannlige informanter hadde permisjonserfaringer som kan si noe om dette.⁵

Vår informant har høyere utdanning, tre barn og valgte å ta ut elleve ukers permisjon i forbindelse med det siste barnets fødsel. I forkant av permisjonen forteller han at forholdet til hans kvinnelige leder ikke var det beste til tross for at han hadde sentrale arbeidsoppgaver:

Jeg kommuniserte ikke optimalt med henne. Hun hadde kontrollbehov. Hun var ikke helt trygg på meg. (...) Jeg var sentral i prosjektet jeg jobbet med, og det hadde høy prioritet. Jeg hadde jobbet med det i ca 2 år.

Da han meldte fra om permisjonen sin syntes lederen at permisjonen han skulle ta ut var for lang: *”Hadde du vært borte 6 uker, da ville vi ikke trengt vikar”*. Likevel ble permisjonen planlagt i fellesskap og informanten lærte opp en vikar. Informanten var inneforstått med at han skulle få tilbake sine arbeidsoppgaver etter permisjonen – det var jo tross alt ikke snakk om mer enn elleve ukers fravær. Likevel forteller han at det ble vanskelig da han kom tilbake fra permisjonen:

Da jeg kom tilbake insisterte sjefen på at vikaren skulle beholde oppgavene hun hadde hatt. Jeg fikk ufarlige, trivielle oppgaver. Jeg ble degradert. Det var tungt å komme tilbake. Det var ikke noen forhandlinger eller diskusjoner om dette med sjefen. Hun var autoritær. Jeg regnet ikke med at det ville føre frem. Det ville bare skape støy. Det samme mente leder for fagforeningen som ble konsultert. Vikaren kommenterte at hun syntes jeg ble dårlig behandlet. Ingen andre kommenterte noe. Det ble medvirkende til at jeg sluttet kort tid etterpå. Jeg skjønnte at jeg ikke hadde noen fremtid der.

I tillegg til at denne informantens erfaringer kan være en illustrasjon på at permisjonsfravær, sett både fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, representerer et brudd med den psykologiske kontrakten, viser den også hvordan ledelsesutøvelse (lederens måte å kommunisere sine holdninger på) i en slik situasjon får konsekvenser for arbeidsplassen, i form av å miste en av sine ansatte, og for informanten, som ser seg nødt til å bytte arbeidsplass. Det er også interessant at fagforeningslederen på arbeidsplassen gjør sitt for å unngå en konfliktfylt situasjon på arbeidsplassen gjennom å dempe kritikken og mene at det var like greit å ”glemme” det som hadde skjedd. I og med at vi ikke har vært i kontakt med denne fagforeningslederen selv kan vi vanskelig konkludere om hva denne innstillingen kommer av. Men det er på generelt grunnlag et potensielt problem på mange arbeidsplasser at de tillitsvalgte ikke har god nok innsikt i problemstillinger knyttet til graviditet og permisjonsuttak. Også flere av de fagforeningene vi har vært i kontakt med på sentralt hold i forbindelse med denne studien gir uttrykk for at man generelt sett har for liten kompetanse på disse problemstillingene.

Vi skal i det følgende gå nærmere inn på lederholdninger, lederatferd og kommunikasjon.

⁵ For menns permisjonserfaringer, se eget avsnitt under.

Lederholdninger, lederatferd og kommunikasjon

Datamaterialet i denne studien gir et tydelig bilde av at flere ulike aspekter ved ledelse er av vesentlig betydning for den enkeltes opplevelse av sin egen graviditet og permisjon. Ledelsens holdninger til og uttalelser om sine medarbeideres "tilstand" får innvirkning på den enkeltes arbeidsrelaterte mentale helseopplevelse allerede fra det øyeblikket den enkelte skal gi beskjed om at hun er i "lykkelige omstendigheter":

Jeg gruet meg til å fortelle om graviditeten. Jeg tenkte at sjefen ikke ville like det. Det er ikke så mye det at jeg hadde fått konkrete signaler akkurat i forhold til graviditet, men... Min leder har hatt en tendens til å komme med sleivete kommentarer når noen er borte fra jobben – så jeg hadde en generell følelse. Jeg fikk rett. Da jeg fortalte at jeg var gravid sa han: Å nei, ikke nå igjen! [Det var 2,5 år siden siste permisjon]

(kvinnelig merkantilt ansatt, stor industribedrift)

Da første arbeidsdag kom, måtte jeg jo fortelle om svangerskapet, og det ble litt stille. De visste ikke helt hva de (sjefene) skulle mene, og tok det opp med sine overordnede. Så ble jeg kalt inn til sjefen midt i en arbeidsdag, og fikk en overhøvling jeg aldri vil glemme. Tilstede var administrerende direktør i XX, butikksjef og assisterende butikksjef. Administrerende direktør gav meg inn, trakk mine motiver i tvil, mente at jeg var kun ute etter å sikre meg penger til permisjonstiden. Ett barn er som ett, to er som ti mente han, og sa at jeg ikke hadde til hensikt å komme tilbake etter endt permisjon, for det hadde jeg nok ikke kapasitet til.

Han mente jeg hadde brutt opplysningsplikten ved å unnlate å fortelle at jeg var gravid da jeg var til intervju. Jeg påpekte at jeg har ingen opplysningsplikt, da sa han at jeg hadde en MORALSK opplysningsplikt. Jeg sa at hvis jeg hadde opplyst om svangerskapet, hadde jeg aldri fått jobben. "Det er korrekt" sa han da. Og ikke rart jeg hadde vært så interessert i å få på plass den faste kontrakten, det skjønnte de nå! Videre forsøkte han å presse meg til å si opp.

(kvinnelig gartner, stor virksomhet)

En annen av informantene søkte arbeid som selger i en møbelbutikk uten å vite at hun var gravid. Ett par uker etter jobbintervjuet ble det klart at hun var gravid, og hun valgte nokså umiddelbart å gi beskjed om situasjonen:

Det begynte med en stille konflikt. Sjefen er en mannsperson, og det virket ikke som han hadde respekt for at jeg skulle planlegge familie. Jeg forsøkte å argumentere med at ansettelsen min var en langtidsinvestering. Han var ikke interessert i å høre på det. Han sa: Du har løyet for meg, du er ikke den ærlige personen som vi ønsker. Dette har du planlagt lenge.

Informanten forteller at hun opplevde å bli tilskrevet holdninger hun ikke hadde. Hun tolket lederen dit hen at han ville følge ekstra godt med på henne i løpet av prøvetiden og bestemte seg etter noen dager for å oppsøke ham på kontoret:

(...) da viste han tydelig at han ikke hadde respekt for mine avgjørelser. Han sa at jeg burde tatt det opp på intervjuet. Jeg spurte hvilke konsekvenser det ville fått. Ville jeg fått jobben? Vel, kanskje ville du ikke det, svarte han. Da møtet skulle avsluttes, sa vi likevel at vi var ferdig med denne saken nå. Jeg gav ham datoene for når jeg skulle ha permisjon. Vi tok hverandre i hånden på at det var greit. Men han

antydnet fremdeles at han ville ha meg under oppsikt. I tiden som fulgte holdt jeg avstand, jeg hadde ikke respekt for hans måte å være leder på. Vi ble ikke kjent, men jeg ble godt kjent med de andre ansatte

Informanten tok etter hvert kontakt med den tillitsvalgte på jobben og fikk da høre at flere kvinner hadde opplevd det vanskelig å være gravid og ta permisjon fra arbeidsplassen. På den annen side var det også flere ansatte som gikk ut i permisjon etter henne, og som opplevde dette som greit. Informanten mener at dette kommer av at disse var på godfot med ledelsen fra før.

Historien over viser hvor vanskelig det kan være både for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden å mestre ulike situasjoner i tilknytning til et arbeidsforhold og hvordan ulike forventninger til informasjon og tilrettelegging kan kollidere med hverandre. På den ene siden kan man se at ledelsen er avhengig av å ha ansatte som kan jobbe i tråd med butikkens åpningstider (de holder åpent til kl 20) og på den annen side har arbeidstaker legitime behov for tilrettelagt arbeidstid knyttet til en spesiell hjemmesituasjon. Vi får også illustrert hvordan samme arbeidsgiver kan gi uttrykk for ulike typer holdninger overfor forskjellige gravide permisjonstakere, noe som kanskje er en indikasjon på at problemstillinger som dukker opp i forbindelse med graviditet ikke alltid dreier seg om en systematisk diskriminerende praksis eller nødvendigvis generelt negative holdninger i forhold til graviditet og permisjonsuttak. Vi tolker også dette som et uttrykk for at virksomhetens handlingsrom og muligheter for fleksibilitet i forhold til tilrettelegging av for eksempel arbeidstid ikke er begrenset *i seg selv* men er situasjonsbetinget og lederavhengig.

Et case fra handelsstanden

Hvorvidt de erfaringer gravide og permisjonstakere gjør seg kan sies å være *graviditetsdiskriminerende* eller om de kommer som en følge av andre bakenforliggende forhold kan være vanskelig å ta stilling til ut fra det foreliggende intervjumaterialet i denne undersøkelsen. EOC (2005) anvender imidlertid en definisjon av graviditetsdiskriminering som kan være relevant å ha i mente. I denne EU-studien anvendes en vid definisjon av graviditetsdiskriminering som prøver å fange opp alle de problemer en kvinne kan stå overfor i forbindelse med graviditet: *"We have taken that term to mean any disadvantage at work caused wholly or partly by pregnancy, or by taking maternity leave"*. Ut fra dette synes det relevant å stille spørsmålet: Ville den enkelte hatt de samme opplevelser på arbeidsplassen dersom vedkommende *ikke* hadde vært gravid eller gått i permisjon? Vi skal under vise en case-beskrivelse som illustrerer hvor komplekse problemstillinger den enkelte arbeidstaker står overfor under graviditet og permisjon

Denne historien er hentet fra et større, privat butikk-konsern. Den kvinnelige informanten har ingen utdanning utover grunnskolen, men flere års fartstid i konsernet, er fast ansatt i 100 % stilling og har på det tidspunktet historien begynner jobbet som butikkansatt (50/50-deling av stillingen) noen år. På intervjutidspunktet er hun gravid og er sykemeldt. Hun har fra før ett barn på under tre år.

Som [stilling] har jeg vært en del av lederteamet. Jeg var fagansvarlig også, men måtte dele stillingen min mellom vanlig butikkarbeid og [stilling] etter en nedbemanningsprosess. Men jeg beholdt min gamle lederlønn. Mitt problem er at jeg har blitt mobbet over lengre tid av min leder. Da jeg var gravid forrige gang ble jeg raskt sykemeldt. Problemene begynte da jeg kom tilbake. Jeg fikk mange ufine og sleivete kommentarer på grunn av barnefravær. Det ble for mye for meg. Jeg gikk på en alvorlig smell og ble sykemeldt i ett år. Jeg begynte igjen for cirka ett halvt år siden.

Jeg sa tidlig i fra om at jeg var gravid igjen, for arbeidet er svært tungt fysisk. Det er mye løft og mye gåing, og jobben innebar også mye reising. Jeg ønsket å være ærlig om situasjonen. Det var spesielt viktig for meg å si i fra tidlig fordi jeg husket fra sist at det ville bli tungt med mye reisevirksomhet.

Du må hele tiden forsvare deg selv. Blant annet da jeg fikk beskjed av fastlegen om at jeg skulle være hjemme i tre dager etter at jeg hadde tatt fostervannsprøve. Den eneste som visste det var sjefen. Men det er tydelig at det ble pratet om, for det ble nevnt at en annen på kontoret hadde kommet på jobb en dag etter en slik undersøkelse.

Sjefen, som har kontor ett annet sted, begynte plutselig å dukke opp på jobben min – uanmeldt og mange ganger! Jeg ble veldig anspent av dette for hun var ufin med meg. Bare på tomannshånd, selvfølgelig. Hun kalte meg inn til møter der og da, og var svært godt forberedt selv. Hun møtte opp og hadde skrevet flere ark.. Jeg fikk aldri forberede meg. En gang møtte hun opp med en liste over mitt sykefravær de siste 5 årene. Hun sa at du må jo skjønne at du ikke kan beholde den lønna når du er så mye borte. Men jeg har jo ikke noe ureglementert eller udokumentert fravær. Hun pratet så mye at jeg mistet helt oversikten til slutt. Jeg følte det som et overgrep. Det er jo umulig å forsvare seg mot et slik detaljert oversikt, der og da. Jeg tror ikke jeg har noe særlig høyt sykefravær, men det er klart – når du ser det samlet opp på en 5-årsperiode på den måten, da ser det jo mer ut.

Jeg hadde ikke maktet dette her uten støtte fra fagforeningen. Jeg tok kontakt med Handel og Kontor sentralt. Ville ikke ta det med den lokaltillitsvalgte. Det blir litt for nært. Sjefen vil ta fra meg lønnen, men juristene som har sett på kontrakten min sier at den er sikker. Sjefen har sagt til fagforeningen at jeg er helt udugelig og at hun driter i om hun vinner en eventuell rettssak fordi dette er en prinsippsak for henne. Jeg har gitt henne motstand... Kanskje det er det som er problemet? Hun sier at graviditet er ingen sykdom, og at hun selv aldri var syk da hun selv var gravid. Jeg mener at hun ikke har empati – hun er ikke opptatt av lover og regler, men heller hva hun selv synes er riktig og galt. Jeg er ikke sikker på om hun kjenner til reglene i det hele tatt.

: Hvordan ser det ut i konsernet generelt?

De er ikke spesielt gode på tilrettelegging, selv om det finnes noen gode lokale varianter i de ulike butikkene. Men det er ikke et firma som er gode til å ta vare på folka sine. Det har gått bakover. Har du barn ser de helst at du slutter. Men de sier det ikke direkte – du får en følelse av det. De har liten forståelse for eksempel for innkjøring av barn i barnehage. Jeg fikk spørsmålet: kan ikke mannen din gjøre det? Sjefen min satt på ledermøte, en gang vi diskuterte tilrettelegging, lo litt og sa: vi har jo ingen *sittende stillinger* her!

Jeg har brukt all min tid på denne virksomheten, men er jo nå i en annen livsfase. Du skal liksom være en bestemt type menneske. Det er høy turnover, men det virker som de [ledelsen, forf.anmerkn.] synes det er helt greit. De prater om pilarer og verdier – om det XX [virksomheten, forf.anmerkn.] står for. XX-kulturen, den gamle, er jo borte. Det har aldri vært kjempebra personalpolitikk, men det ble tatt

hensyn til at vi var i ulike faser. Men i dag finnes ikke tilrettelegging i det hele tatt. Du finner ikke stillinger hvor du bare jobber dagtid lengre. Det hadde vi før.

Jeg har hatt det innmari bra her veldig lenge – men jeg vet at jeg ikke skal tilbake dit etter permisjon. Jeg ønsker meg helt ut av dette. Må nok ned i lønn, men det får bare være. Jeg har jobbet masse med meg selv for å komme tilbake. Både lege og psykolog. Men kan jo ikke søke nye jobber nå som jeg er gravid. Jeg tror egentlig at hele denne bransjen er litt dårlig.

Informanten knytter i intervjusituasjonen alle sine problemer til selve graviditeten. Hun er overbevist om at hun ikke ville hatt disse erfaringene dersom hun ikke hadde vært gravid og argumenterer med at hennes behov for et mindre belastende arbeid i forbindelse med selve graviditeten og fravær i tilknytning til oppfølging av barn har vanskeliggjort arbeids-situasjonen. Informanten ser også sin egen historie som en illustrasjon på endrete betingelser i dette butikk-konsernet generelt sett. Det er ikke lenger ønsket å ha medarbeidere i livsfaser som kan innebære behov for redusert arbeidsinnsats. Hvorvidt det faktisk er vanskeligere å være småbarnsforelder/gravid/permisjonstaker i dag enn det som var tilfellet tidligere skal vi ikke ta stilling til her. Arbeidsmiljøforskningen viser imidlertid at takten i arbeidslivet er endret på flere områder; færre hender utfører flere arbeidsoppgaver og krav til resultater og prestasjoner har økt de senere år – vi har fått et mer ”brutalisert arbeidsliv” (se for eksempel Sørensen, Enehaug m.fl., 2008, Sørensen, Seierstad og Grimsmo 2005).

Dette caset viser kompleksiteten i graviditetserfaringer, hvordan ledelsens atferd og holdninger gjør situasjonen uholdbar for informanten og hvordan relativt små tilretteleggingsbehov kan defineres som et problem. Vi ser videre de erfaringer denne informanten har gjort seg som en indikasjon på at den asymmetri som ligger innbakt i maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan få utvidet kraft i forbindelse med graviditet og permisjonsuttak. Vår informant føler seg forulempet og mistenkeliggjort av sin leders uanmeldte og oppsøkende virksomhet og av hennes måte å kommunisere på. Vi konstaterer at denne historien likevel blir nok et eksempel på en arbeidstaker som velger seg en ”exit-strategi” gjennom å ønske seg vekk fra arbeidsplassen (selv om selve søknadsprosessen må vente til hun er ferdig med permisjonen). Det er et gjennomgående trekk ved våre case at de fleste permisjonstakere som får problemer selv velger seg bort fra arbeidsplassen. Dette kan tolkes dit hen at brudd på den psykologiske kontrakten – den enkelte opplever et lojalitetsbrudd og mister alle illusjoner om arbeidsplassen – får alvorlige konsekvenser for arbeidslivet gjennom økt turnover. Vi stiller spørsmål ved hvor mange gravide/permisjonstakere som ender opp med å bytte jobb etter å ha vært inne i slike barnerelaterte fravær fra arbeidet? Flere av våre informanter mener det ”koster for mye” å bli værende på arbeidsplassen, at det ikke ”er verd det”. Vårt materiale gir også eksempler på ”unødvendig” sykefravær på grunn av manglende tilrettelegging. Vi skal se nærmere på konsekvenser av mangelfull/ingen tilbud om tilrettelegging av arbeidet under.

Den mangelfulle tilretteleggingens konsekvenser

Det var ikke snakk om å kunne hvile i løpet av arbeidsdagen, og heller ikke alltid å ta lunsj. Det var veldig travelt. Du fikk liksom den følelsen at enten så er du på jobb, eller så er du det ikke. Jeg ble derfor ganske raskt sykemeldt

(kvinnelig fysioterapeut i vikariat)

Arbeidsmiljølovens § 3-1 regulerer arbeidsgivers ansvar og forpliktelser til et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og krever at arbeidsgiver skal utøve et *systematisk* arbeid som blant annet skal sikre ivaretagelse av den ansattes helse. AML § 1-1, bokstav a er også relevant i denne sammenheng. Her heter det at lovens formål er: ”å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet”. Om lag to av tre gravide trenger tilrettelegging av jobben, men bare en av tre får konkrete tilbud om dette (Wergeland og Norberg 2006). I de fleste tilfellene er det ganske opplagte justeringer som skal til: lettelser i fysisk tungt arbeid, fleksible oppmøtetider, lettere adgang til variert arbeidet og til å ta pauser. Dette er langt på vei de samme behovene for tilrettelegging som mange andre har når de av en eller annen grunn får begrenset arbeidsevne. En arbeidsplass som ikke greier å tilrettelegge for gravide vil også ha problemer med å tilrettelegge for andre (Morland, 2002).

Små arbeidsplasser kan ha utfordringer i tilretteleggingsarbeidet fordi de har få alternative arbeidsoppgaver. Men hvis de i det hele tatt skal følge tilretteleggingsplikten overfor arbeidstakere med ”nedsatt arbeidsevne”, kan det være lurt å begynne med å øve seg når noen blir gravide i og med at dette er arbeidstakere som i utgangspunktet er friske og også snart vil ha vanlig arbeidsevne inntakt (Wergeland og Norberg 2006).

Flere av informantene i denne studien har fortalt om mangelfull tilretteleggingspraksis på arbeidsplassen. I noen tilfeller kan det dreie seg om relativt grovt mislighold av tilretteleggingsplikten fra arbeidsgivers side. Ett eksempel på dette ser vi hos en ung kvinne som på intervjuetidspunktet er i permisjon med sitt første barn. Vedkommende har lavere universitetsutdannelse, har jobbet heltid i ett par år som selger i en mellomstor møbelkjede. Hun forteller at virksomheten ikke har noen konkret policy i forhold til graviditet, men at hun har opplevd at en kvinne som var ansatt på prøve ble kastet ut da hun fortalte at hun var gravid. Denne erfaringen gjorde vår informant bekymret, og hun kviet seg for å fortelle at hun selv var gravid. Dette ble imidlertid greit mottatt – problemene begynte ikke før hun ønsket seg tilrettelagt arbeid; å slippe tunge løft og få muligheten til å sette seg nedpå og hvile litt i løpet av arbeidsdagen. Dette mente ledelsen var en dårlig ide, og informanten ble av den grunn 60 % sykemeldt fra 4.måned. Ledelsens reaksjon på sykemeldingen var at ”*Det beste hadde vært om du var 100 % sykemeldt!*”. Ledelsen viste generelt svært liten fleksibilitet overfor informanten: hun ble for eksempel nektet å få en uniform som var tilpasset hennes nye kroppsfasong, og ledelsen prøvde også å endre hennes turnus uten å konsultere henne, noe som ble avvist av fagforeningen under henvisning til at ”en turnus må sies opp før den eventuelt kan endres”.

Slik kan man se at manglende tilbud om tilrettelegging blir en indirekte form for diskriminering som også bidrar til økt sykefravær for den gravide. Hennes erfaringer i møte med fastlegen er også en relevant variabel i det hele. Til tross for at hun selv prøvde å ta opp sine tilretteleggingsbehov overfor legen, og ønsket bistand fra denne, hadde vedkommende lege ingen forslag til hva som kunne gjøres eller interesse i en dialog med arbeidsplassen. Ifølge vår informant var legen hele tiden mest innstilt på å gi henne en sykemelding. Slik sett illustrerer denne historien en kanskje ikke helt uvanlig situasjon som gravide arbeidstakere kan stå overfor: uvillige ledere uten tilstrekkelig innsikt i regelverket, leger som ikke samarbeider tilstrekkelig med arbeidsgiversiden om å få til/kreve tilrettelegging av arbeidet, og gravide som til syvende og sist har liten reell innflytelse på sin egen situasjon.

En annen side ved dette er at *”Det har også blitt en uklar avgrensning mot svangerskaps-
penger ved at plikten til omplassering og tilrettelegging knyttes både til sykepenger og
svangerskapspenger”* (Wergeland og Sølvberg 2004: 14). En av våre informanter sier det slik:

Arbeidsgiver må fylle ut et skjema fra NAV etter at du har vært sykemeldt i 6 uker. Man krysser jo bare av det man tror at NAV vil høre. Arbeidsgiver får jo penger tilbake pga graviditeten, så her lyges det bare for å få disse pengene. De hevder at det er prøvd ut tilrettelegging, men uten at det egentlig er gjort (kvinnelig butikkansatt)

Tilpasninger i permisjonstiden

I gjennomgangen av ulike problemstillinger knyttet til tilrettelegging har vi så langt sett mest på hvordan arbeidstakeren har det i forbindelse med graviditeten. Våre intervjuer viser imidlertid også at *tilpasning/eller mangel på tilpasning* i permisjonstiden har relevans, og kan medvirke til et diskrimineringsforløp. En av våre informanter, en selger i en mellomstor bedrift innen reiselivsnæringen har dårlige erfaringer med jobbens håndtering av hennes permisjon:

Jeg gikk ut i sykemelding en måned før permisjonen og fikk tilbakemelding om at det var greit å ha hjemmekontor hvor jeg kunne følge med på hva som skjedde på jobben via e-post. Like før jeg gikk ut i permisjon ble det ansatt en ny daglig leder. En stund etter at jeg gikk ut i permisjon fikk jeg en henvendelse fra den nyansatte vikaren som spurte om hun kunne få min private e-postadresse, siden jobbkontoen min var sperret. Jeg fant da ut at nøkkelkortet mitt heller ikke virket lengre. Da jeg henvendte meg til jobben for å få en forklaring på dette ble jeg møtt med manglende forståelse. Lederen var nedlatende og sa: Du er jo hjemme og skal ta deg av barn – ikke jobbe.

Vår informant blir fortalt at det er *”besværlig om også hun skal involveres i alt som skjer på jobben mens hun er borte”*. Vår informant kontakter LDO og får beskjed om at hun ikke har lovfestet rett til e-postkontakt med jobben, men at det muligens burde være slik at hun får beholde sine rettigheter knyttet til reiserabatt o.l, noe alle de ansatte i selskapet normalt har.

Informanten gir seg ikke og kontakter styreformannen og spør om dette er vanlig policy i bedriften. Reaksjonen hans er "ikke ta det personlig", "er du hormonell eller?". Hun opplever det slik at holdningen fra arbeidsplassen hele tiden har vært nedlatende, og at daglig leder har holdt på med bevisst sjikane. Etter dette mistet vår informant all kontakt med jobben. Hun sier på intervjutidspunktet at hun ikke bekymrer seg over tanken på å begynne igjen og på hva som skal skje. Samtidig forteller hun at hun likevel ikke klarer å la være å tenke på det.

Vikarene – "den nye vinen"?

Flere av informantene i denne undersøkelsen har opplevd at deres stillinger er overtatt av vikaren når de kommer tilbake fra permisjon. Begrunnelsene som gis fra arbeidsgiver er som regel mer nøytrale enn det som fremkommer i beskrivelsen over. Når vikaren overtar din stilling i permisjonstiden og får beholde den etterkant begrunnes dette så vidt vi kan se oftest med at avdelingen eller virksomheten er omorganisert mens du var borte fra jobben. Det kommer frem i flere av tilfellene at vikarer som gjør en god innsats ofte blir foretrukket fremfor den fast ansatte, og at ledere da kan finne det formålstjenlig å omplassere eller "kvitte seg med" den de formelt har ansettelseskontrakt med.

En annen side ved vikarbruk fremkom gjennom et av våre intervjuer der informanten selv var vikar. Vedkommende var utdannet fysioterapeut og hadde gjennom flere år jobbet i en kommune i midlertidige stillinger og vikariater da hun ble gravid. Ifølge henne selv er det vanlig for fysioterapeuter å jobbe på denne måten i og med at det ikke finnes nok faste stillinger for alle de fysioterapeutene som utdannes. På denne arbeidsplassen mener hun at arbeidsmiljøet mellom de ansatte var svært bra, men at det var en klar motsetning mellom ledelsen og de ansatte. Ledelsen var generelt svært lite støttende, hevder informanten. Hun fikk ingen tilbud om tilrettelegging i forbindelse med graviditeten, men ble innkalt til samtale hos sin leder da hun delvis ble sykemeldt.

Jeg fikk ikke forlenget vikariatet, og fikk en skriftlig begrunnelse om at dette skyltes fravær. Dette var kun et spill for galleriet. Tok kontakt med tillitsvalgt og med LDO. Jeg fikk hjelp..fikk forlenget vikariatet i noen uker, og LDO kom frem til at jeg var utsatt for forskjellsbehandling. Kommunen klagde imidlertid på dette vedtaket. De argumenterte for økonomi og fikk medhold. Men de hadde samtidig ansatt i ny person i 100 % stilling, som ergoterapeut... de hadde jo bare omgjort stillingen min

(...) det er en helt vanlig erfaring for fysioterapeuter at de detter ut av arbeidslivet når de blir gravide. De mister rett og slett vikariatet de har.

Vår undersøkelse er ikke omfattende nok til at vi kan slå fast at vikarbruk er en spesielt problematisk side ved graviditet og permisjon. Vi får likevel illustrert to sider ved vikarbruk som utgjør et potensielt problem for gravide og permisjonstakere; for det første at den enkelte står i fare for ikke å få forlenget vikariatet og for det andre at permisjonstakeren står i fare for å bli erstattet helt av vikaren i løpet av fraværperioden.

Hotell- og restaurantbransjen

Vi har tidligere i dette kapittelet vært inne på at mangelfull tilrettelegging av arbeidet for gravide kan være medvirkende til diskriminering og utstøtning av arbeidstakere. Vi skal i det følgende gå noe nærmere inn på en bransje som dekker flere av de utvalgsriterier som var antatt å ha betydning for graviditetsdiskriminering – for eksempel korte ansettelsesforhold, mye bruk av midlertidige ansatte og vikarer, mange jobber med lave inngangskrav, høy turnover og et høyt sykefravær (første kvartal 2008 var det samlede sykefraværet i hotell- og restaurant på 6.8 %, for kvinner 7.8 % og for menn 5.4 %⁶).

Ifølge Nergaard, Skalle og Jordfall (2003) har Hotell- og restaurantbransjen relativt sett mye erfaring med tilrettelegging for gravide. I Fafo-studien⁷, som omfatter et utvalg bransjer med middels til høy kvinneandel blant sine ansatte, viser det seg at 72 prosent av bedriftene innen hotell- og restaurantbransjen har hatt gravide ansatte siste tre år og at 69 prosent av disse igjen opplyser å ha tilrettelagt arbeidet for disse medarbeiderne gjennom tildeling av andre arbeidsoppgaver, at andre ansatte overtar deler av arbeidet, endret arbeidstid eller tekniske tiltak. Bransjen har også ifølge denne studien et bredt utbygd HMS-apparat (50 prosent av virksomhetene i utvalget har verneleder og 70 prosent har Bedriftshelsetjeneste) – og ”*verne-apparatet er trukket inn i om lag halvparten av bedriftene som har lagt arbeidet til rette for gravide*” (ibid:96). Vår studie viser at dette samtidig forutsetter en viss grad av stabilitet i arbeidskraften.

Som et ledd i våre bestrebelser for å skaffe informanter i denne studien var vi i kontakt med det tidligere Hotell- og restaurantarbeiderforbundet, nå Fellesforbundet. Vi foretok blant annet intervjuer med en rådgiver med lang fartstid i forbundet og fikk gjennomført søk i forbundets registre over saker som har versert i tillitsmannsapparatet. Registergjennomgangen viste at det ikke finnes saker i disse arkivene som kan kategoriseres som *graviditetsdiskriminering eller konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som var registrert å omhandle forhold rundt graviditet*. Med bakgrunn i denne informasjonen kom mye av intervjuet med rådgiveren til å handle om hva dette kunne komme av.

Informanten fra Fellesforbundet stusset over at det ikke var mulig å finne frem til konkrete saker som omhandlet diskriminering av gravide på arbeidsplasser innen hotell- og restaurantbransjen, men mente at dette kunne skyldes at det i liten grad har vært fokusert på slike saker både fra forbundet sentralt sett og i form av medieoppslag. I tillegg ble det lagt vekt på at bransjen er atypisk i den forstand at den er karakterisert ved at de ansatte stort sett ”*er på vei videre*”, den har en ekstremt høy turnover. Som eksempel på dette ble det vist til at forbundet

⁶ www.ssb.no/statistikkbanken

⁷ Studien dekker 11 ulike bransjer i det norske arbeidslivet. Det er foretatt telefonintervjuer med om lag 100 ulike virksomheter i hver bransje. Intervjuene er foretatt med personalansvarlig – i noen tilfeller daglig leder, i andre tilfeller ansatt i en personalfunksjon. ”*Det er i slike undersøkelser vanskelig å få tilbakemeldinger om i hvilken grad respondenten har god kunnskap om de spørsmål han eller hun besvarer. Men vi fikk ikke noen uvanlig høy ”vet ikke”-andel, noe som tyder på at respondenten i utgangspunktet kunne besvare de tema vi tok opp*” (Nergaard, Skalle og Jordfall 2003:53)

får byttet ut nesten hele sin medlemsmasse i løpet av 4 år, og at kokker har en gjennomsnittlig fartstid på 6 år.

Etter hvert dreiet samtalen mer konkret over på utfordringer knyttet til graviditet. Informanten mente at bransjen generelt sett er lite opptatt av tilrettelegging:

Når ansatte kommer i en situasjon der de må ta hensyn til andre ting enn jobben, da slutter de rett og slett. De ser at det er umulig å jobbe med stor mage eller med små barn. Det er for eksempel umulig å jobbe som gravid på et kjøkken på grunn av konkurransementaliteten. Jobber du på restaurant, så er du nesten avhengig av å kunne jobbe kveldstid – og hvordan skal du få det til som småbarnsmor? Presset i arbeidslivet er så stort nå at det blir vanskelig å få til tilrettelegging; damer som sykemelder seg etter tre måneders graviditet gjør det svært vanskelig for leder. Jeg kan se det, selv om jeg ikke mener at gravide skal skyves ut. Bransjen har rett og slett ikke tatt dette med gravide inn over seg – de har ikke ønsket å tilby arbeid med tilrettelegging.

Dette sitatet illustrerer at det nok vil være varierende hvor mye tilrettelegging som tilbys innen bransjen, og det er interessant å konstatere at dette fagforbundet er mer kritisk til bransjens innsats på området enn det Fafo-studien vi refererte til over kom frem til. Bakgrunnen for dette kan muligens være informantene i Fafo-studien hadde mindre innsikt på tilretteleggingsområdet enn de gav uttrykk for gjennom intervjuene. Alternativt kan disse motstridende forklaringene skyldes at det inntrykket forbundet sitter med er for lite nyansert.

For å få en alternativ vinkling på den generelle situasjonen innen bransjen kontaktet vi NHO Reiseliv. Vår informant fra arbeidsgiversiden er i stor utstrekning enig med fagforbundet om at mange ansatte slutter i jobben når de blir gravide fordi de finner det vanskelig å kombinere arbeid og familieliv innen denne bransjen. Spesielt kokker og restaurantansatte fremheves som en gruppe som kan oppleve dette vanskelig på grunn av arbeid utenom normalarbeidstiden. Informanten er også opptatt av de helsemessige sidene ved restaurantarbeid som innebærer nattarbeid:

Det foregår helt klart tilrettelegging i bransjen, men det er ikke så lett. Vi vet jo at det ikke nødvendigvis er helsefremmende å jobbe natt, og for gravide er det enda mindre bra. Det må tas hensyn til arbeidsgivers styringsrett på dette feltet også. Så hva skal en arbeidsgiver gjøre hvis restauranten bare holder åpent kveld og natt? Det er viktig å få med seg arbeidsgiverperspektivet i forhold til denne saken. De må få forståelse for at det kan være vanskelig. Man er ganske avhengig av at hver enkelt arbeidstaker fungerer godt i jobben sin. (...) Det har ikke vært noen rettsaker på dette feltet, så vidt jeg kjenner til. Jeg lurer på om det rett og slett handler om at ansatte selv ser problemet? Det er også mulig at det foregår en del utfrysning, eller at den det gjelder blir enig med ledelsen om å slutte, at den det gjelder "innser" problemene..

Sitatet over gir også et innblikk i en variabel som muligens kan bidra til å forklare den generelt høye turnover innen bransjen generelt sett; *mange medarbeidere tar selv et ansvar for den situasjonen de er kommet i*, enten dette er graviditet, mindre muligheter for å ta kveldsarbeid eller kanskje nedsatt helse. Det er i den forbindelse interessant å stille spørsmål ved om dette

handler om virksomhetenes reelt begrensede handlingsrom eller om det har festet seg et inntrykk i deler av bransjen om at tilrettelegging for arbeidsliv-/familielivbalanse er en umulighet? Vår undersøkelse gir ikke grunnlag for å konkludere på dette spørsmålet, men gir heller en pekepinn på et interessant fremtidig forskningsprosjekt. Innen helse- og omsorgssektoren, som har en svært høy kvinneandel blant sine ansatte, har dette vært et kontinuerlig tema, som også har funnet ulike løsninger, både på individnivå og på systemnivå. Dette kommer vi tilbake til.

Ifølge det tidligere hotell- og restaurantarbeiderforbundet er en alternativ forklaring på den høye turnoveren i bransjen at man har for liten fokus på og verdsetting av erfaring og kompetanse, noe som også får konsekvenser for den som er gravid:

Ivaretagelse av kompetanse er **ikke** tilstedeværende i denne bransjen. Kompetanseutvikling? Det handler om å skaffe nye ansatte. Ufaglært arbeidskraft er billigere!

I tillegg til dette er spesielt restaurantbransjen preget av unge ansatte: (...) *mange har gjerne dette som sin første arbeidsplass eller de jobber deltid ved siden av studier*, påpekes det fra NHO sin side.

Arbeidsplasser som er preget av høy grad av midlertidighet og gjennomtrekk utvikler antakelig andre arbeidsmiljøtrekk enn virksomheter som har en mer stabil arbeidskraft. I ”ustabile arbeidsmiljøer” vil både krav og forventninger til arbeidsforhold og ledelse være preget av at de ansatte har et midlertidig syn på det de holder på med. Viljen og evnen til å engasjere seg i å forbedre egne arbeidsvilkår vil kanskje også i mindre grad være tilstede.

Hotellet med den gode praksisen

Vi skal i det følgende gi et eksempel på hvordan husøkonomavdelingen på et større norsk hotell har adressert utfordringer knyttet til en mangekulturell arbeidsstokk stort sett bestående av kvinner som enten er i reproduktiv alder nå eller som har vært det tidligere i løpet av arbeidsforholdet. Men først litt mer generelt om selve hotellet.

Hotellet befinner seg i en større norsk by og har om lag 50 % kvinnelige ansatte. Hotellet beskrives som ”et lite samfunn i seg selv” fordi man har så mange ulike nasjonaliteter blant de ansatte. Det er til enhver tid om lag 10 personer ute i svangerskapspermisjon, og hotellet har etter hvert etablert rutiner for hvordan slike situasjoner skal håndteres. Hotellet er IA-bedrift og har ifølge ledelse god erfaring med å fokusere på tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte, sykefraværet er generelt sett varierende, men det er likevel stor interesse for å jobbe med ”nærvær fremfor fravær” etter at man satte IA-arbeid på dagsorden. Informasjon om IA-arbeidet finnes både på engelsk og norsk på avdelingene. I tillegg til å ha verneombud og tillitsvalgte på alle hotellets avdelinger (ca 50 prosent av de ansatte er fagorganiserte) kjøres det årlige klimaundersøkelser som etterfølges av avdelingsvise tiltak og utviklings-

dialog/medarbeidersamtaler for de ansatte en gang i året. Klimaundersøkelsene følges også opp gjennom at det settes mål for forbedringer som forankres i budsjettene.

På husøkonomavdelingen jobber det hovedsakelig kvinner, mange av disse er erfarne damer med lang ansiennitet på hotellet. De fleste har variert fremmedkulturell bakgrunn. Arbeidet beskrives som fysisk tungt og graviditeter innebærer av den grunn et stort til retteleggingsbehov. Dette behovet er i utgangspunktet godt ivaretatt; det åpnes opp for at den enkelte kan få lettere arbeid – for eksempel gjennom å få færre rom per vakt, økt andel ”rydderom” fremfor ”avreiserom” eller gjennom samarbeid mellom de ansatte som innebærer at man kan slippe å vaske badekar (spesielt vanskelig på grunn av bredden på disse). Slik sett er dette hotellet et eksempel på at tilrettelegging for gravide arbeidstakere er fullt mulig.

Til tross for at dette hotellet på mange måter kan sies å representere et slags ”best-case”, er det likevel begrensninger i tilretteleggingen for gravide på flere områder: for det første er det kun fast ansatte i husøkonomavdelingen som får dette tilbudet, noe som innebærer at hotellet unnlater å ta ansvar for en viktig arbeidsressurs på avdelingen – alle ekstravaktene/ringevaktene. For det andre er kjennskapet til regelverket, til tillitsmannsordning og verneombudsordning relativt liten blant mange av de ansatte, noe som ifølge representanter for de ansatte innebærer at mange unnlater å melde inn behov til ledelsen om at de har behov for nedsatt arbeidsinnsats i forbindelse med graviditet. Det er også relativt store utfordringer knyttet til kommunikasjon og formidling av både praksis og rettigheter ved denne avdelingen idet det er mange ulike nasjonaliteter ansatt, som lett kan oppleve ”å snakke forbi hverandre” eller å oppfatte innspill og kommunikasjon på forskjellig. Persepsjonen og forståelse av hva som er tillatt og hva som er ”lurt å be om” varierer med kulturell bakgrunn hevdes det. Dette innebærer for eksempel at enkelte grupper ansatte heller strekker seg litt lengre enn å takke ja til tilbud om lavere arbeidsbelastning. En beskjed om at ”du må bare si i fra hvis du trenger mindre arbeid” kan misforstås, og kunne med fordel blitt erstattet av at ”du automatisk fikk mindre å gjøre et stykke ut i svangerskapet” foreslås det fra de ansattes side. For en som er inne i et vikariat/midlertidig stilling eller som er ringevakt vil det uansett være ”umulig” å be om en slik arbeidsreduksjon, blir det sagt.

Utfordrende formaliteter? Om regelverk, lønn og stillingsvern

Som et ledd i denne studien ble informantene også stilt spørsmål om kjennskap til lover og regelverk. Generelt sett ser det ut til at de fleste kjenner godt til rettigheter i tilknytning til svangerskapspermisjon. Når det gjelder tilrettelegging og fars permisjonsrettigheter ser det ut til at kunnskapsnivået er noe lavere. Flere av informantene, også mennene i undersøkelsen, var klar over at 6 uker var forbeholdt far, men mindre opplyst om at det var mulig for far å ta ut en større andel av permisjonen enn dette. En studie av Brandt og Kvande (2003) slo fast at det ikke bare er fars eget yrkesliv som virker inn på hans permisjonsbruk, men at han tilpasser seg mors arbeidsbetingelser og ulike velferdsordninger. Som et supplement til dette forteller en av våre mannlige informanter at han mener det ligger en utfordring blant kvinner, som kan

være fordømmende overfor andre kvinner som velger å "gi vekk" sin del av permisjonen til far.

Enkeltinformanter i denne studien setter også ord på problemer i tilknytning til regelverk og det å få flere barn. Det oppleves som problematisk å være lenge borte fra arbeidet idet det da kan oppfattes som om man utnytter systemet. Med andre ord er rettighetene forstått, men likevel vanskelig å forholde seg til i forhold til arbeidslivets krav og forventninger.

Jeg har vært på jobb i bare ca tre mnd, og vært ansatt i nesten tre år når jeg omsider kommer tilbake i 2008 eller 2009. Føler at det blir pinlig uansett om jeg velger å si opp - da har jeg jo misbrukt dem økonomisk vil de mene, eller å fortsette arbeidsforholdet med de begrensningene 3 barn vil gi. Mannen min har og høy arbeidsbelastning, men siden han tjener fire ganger så mye som meg prioriterer vi hans jobb.

Jeg skjønner jo at jeg ikke akkurat er en mønsterarbeider, med flere tette permisjoner og "mange" barn. Men jeg synes ikke jeg kan ta abort fordi sjefen mener at jeg bør komme meg tilbake på jobb fordi de har et hull i turnusen!

(kvinnelig gartner i stor virksomhet)

En noe annen vinkling på den samme tematikken tas opp av en annen av våre informanter:

Det er tullete at du skal være nødt til å gå tilbake til jobben for å tjene opp nye rettigheter dersom du har tenkt å få to barn raskt, og ferdig med det! Vi burde få en endring i forhold til opptjeningsrettighetene slik at den enkelte kan slippe å komme innom på korte "gjesteopptredener". Det er ikke bra verken for arbeidsgiver eller arbeidstaker. Det er dessuten ikke bra for kvinner som ikke rekker å tjene opp nye rettigheter: ulønnet permisjon gir ikke pensjonsgivende inntekt

(kvinnelig konsulent, mellomstor bedrift, IT-firma)

En annen problemstilling som vi allerede har vært inne på handler om stillingsvernet, spesielt for ansatte i ulike typer midlertidige arbeidskontrakter. Det kan se ut til at det her er et "hull" i lovverket i og med at arbeidstaker opplever ikke å få forlenget sine kontrakter dersom de blir gravide. Konsekvensen av dette er at den enkelte kan oppleve perioden hjemme med barn som belastende i det den følges av stor usikkerhet for hva som skal skje på sikt. De kortsiktige økonomiske rammebetingelsene er tilfredsstillende men på lang sikt er situasjonen langt mer utrygg. Vi har sett eksempler på dette både fra hotell og restaurantbransjen og i forhold til fysioterapeuter.

Avslutningsvis vil vi nevne at arbeidstakere som har delvis bonusbasert lønnsfastsettelse kan oppleve å miste en vesentlig del av inntekten sin når de tar ut permisjon.

Avslutning

I denne delen av rapporten har vi vært inne på en rekke aspekter ved arbeidstakernes opplevelse av graviditet, permisjon og retur fra permisjon som selvstendig eller samlet kan gi innspill til hva graviditetsdiskriminering handler om. Vi har fremfor alt illustrert hvor kom-

plekse problemstillinger dette handler om og hvor vanskelig det kan være å peke på enkeltstående handlinger som direkte kan defineres som diskriminering. Det er mye som tyder på at graviditetsdiskriminering handler mer om en gradvis prosess og kan like mye handle om fraværet av for eksempel tilrettelegging enn om nærværet av direkte, i juridisk forstand, diskriminerende forhold. Oppsummert kan det hevdes at permisjoner for mange arbeidstakere i dag fungerer som noe annet enn bare et midlertidig fravær fra arbeidet: permisjoner blir for mange starten på et *utstøtningsforløp for den enkelte permisjonstaker*. Vi har vist at brudd på den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, ledernes holdninger og atferd, ulike problemstillinger rundt vikarbruk, omstillingsprosesser og lederbytter samt manglende opplevelse av støtte i arbeidsmiljøet delvis eller samlet medvirker til at den enkelte mentalt og etter hvert formelt fjerner velger å slutte på arbeidsplassen. Vi har også vært inne på at "unødvendig" sykefravær kan ses som en konsekvens av manglende tilrettelegging av arbeidet eller slett behandling fra arbeidsgivers side. Vi har funnet lite støtte for at arbeidsgiversiden kan sies å ha et bevisst forhold til graviditetsdiskriminering og har diskutert om dårlig behandling av gravide ikke i like stor grad handler om ad-hoc-baserte beslutninger fra ledelsens side og for liten systematikk i personalarbeidet rettet mot gravide arbeidstakere og permisjonstakere som bevisst diskriminering.

3. Menn og foreldrepermisjon – praksis og konsekvenser

Gjennom våre intervjuer med rådgivere i Arbeidstilsynets svartjeneste ble vi oppmerksomme på at det økende antallet menn som tar foreldrepermisjon blant annet fører til at stadig flere menn støter på problemer som tidligere var forbehold kvinnelige arbeidstakere med omsorgsansvar. Vi besluttet derfor å intervjuer et utvalg av menn. Rekrutteringen av disse bød på visse utfordringer.

Rekruttering av informanter

Når det gjelder å bruke LDOs saksarkiv som rekrutteringsgrunnlag, viste det seg at det var en del menn som hadde henvendt seg til LDO med spørsmål relatert til temaet vi studerte, men det viste seg at de svært ofte hadde henvendt seg på vegne av en kvinnelig partner eller en kvinnelig bekjent. Og hvis det ikke var tilfelle, var gikk den typiske henvendelsen enten ut på at de ønsket å stille et generelt spørsmål om lovverket rundt uttak av fødselspermisjon eller at de ønsket å påpeke noe som etter deres mening var en mangel ved lovverket. Et eksempel er en mann som i 2004 klager over at den permisjonstid som eksklusivt reserveres for menn og kvinner ved en barnefødsel, er korter for menn enn for kvinner. Et annet ankepunkt som går igjen er prinsippet om at forholdene rundt menns fødselspermisjon på ulike måter er knyttet til den kvinnelige partens stilling på arbeidsmarkedet. På grunn av disse henvendelsenes karakter valgte vi å ikke gå videre og forsøke å rekruttere informanter på bakgrunn av dem.

Oppslagene i de ulike fagbladene der vi søkte etter informanter, førte ikke til at menn meldte seg, trolig fordi leserne oppfattet at oppslagene i hovedsak henvendte seg til kvinner. Vi begynte derfor å søke etter informanter mer uformelt gjennom personlige kontakter og nettverk. Det ga oss en mannlig informant. Etter en henvendelse til Aftenposten, skrev en journalist der en artikkel om saken (Aftenposten Morgen 08.02.08), det vi også fikk tatt med en oppfordring til mannlige informanter om å melde seg. Det førte endelig til et visst tilsig av mannlige informanter.

I alt endte vi på denne måten men ti informanter som ble dybdeintervjuet, en ved personlig oppmøte, de øvrige på telefon. Av informantene arbeidet en i politiet og en var spesialpedagog mens resten arbeidet i konsulentbransjen, fortrinnsvis som IT-konsulenter. Fremstillingen i det følgende baserer seg på disse intervjuene, samt på informasjon innhentet gjennom intervjuer av ansatte på Arbeidstilsynets svartjeneste. De melder at det de senere år er et økende antall menn som har tatt kontakt med spørsmål som er relevant for tematikken vi her ser på. Det antas at det har å gjøre med at menn i økende grad gjør bruk av sine permisjonsrettigheter, og også at flere tar permisjon utover de seks pappaukene. I forbindelse med ett av intervjuene fikk vi også tilgang til korrespondanse mellom en ansatt og hans arbeidsgiver i forbindelse med konflikten deres rundt permisjonen. Sitatene under er hentet fra intervjuene med mennene.

Problemene

Fedrene vi intervjuet hadde i varierende grad opplevd problemer i forbindelse med uttak av fødselspermisjon. Noen hevdet i begynnelsen av samtalen at de ikke hadde opplevd problemer: Deres arbeidsgiver hadde vært overveiende positiv til permisjonen. Når de tok kontakt var det derfor ikke for å fortelle om problemer, men fordi de mente også deres historier kunne belyse temaet. Underveis i samtalen viste det seg likevel at mange kunne fortelle om ulike typer motstand og problemer. Ikke alle var imidlertid relatert til arbeidsplassen. De kunne også, som vi så over, være relatert til venner og kjente, som er kritisk til at far ”tar” så mye av fars permisjon, eller, i ett tilfelle, til helsevesenet:

Jeg og min kone har flere ganger fått spørsmål om hvorfor jeg skal ta så mye av ”hennes” permisjon, hvordan det er mulig, eller hva vi gjør med barnet nå som mor er tilbake i jobb så tidlig, osv... Vi fikk til og med spørsmål om dette fra en jordmor på helsestasjonen, som selv var gravid!

Problemene relatert til arbeidsplassen dreide seg til dels om motstand mot selve ønsket om å ta permisjon utover de seks pappaukene. I andre tilfeller markerte arbeidsgiver motstand mot måten permisjonen skulle organiseres på. Enkelte av fedrene ønsket for eksempel å organisere permisjonstiden på en måte som innebar at de kunne arbeide deltid en periode. En av fedrene hadde for eksempel en kone som jobbet deltid, og ønsket selv å ta permisjon i form av redusert arbeidstid slik at en av dem til enhver tid kunne være hjemme med barnet, noen dager han og noen dager henne. I andre tilfeller dreide problemene seg om hva som skjedde under og etter permisjonen, eller andre forhold rundt permisjonen.

Dette er problemer som for øvrig vil utdypes og drøftes i delprosjekt 2.

Det grådige arbeidslivet

Når informantene skal gjøre rede for årsaken til at de tror arbeidsgiver kvier seg for å gi dem permisjonen de ønsker seg, er det én forklaring som særlig går igjen: Arbeidskraften og kompetansen deres er viktig for arbeidsplassen, og i dagens pressede arbeidsmarked er det vanskelig for arbeidsgiver å miste en ansatts arbeidsinnsats helt eller delvis.

Historien til en av fedrene som var ansatt i politiet, illustrerer dette. Han tok lang permisjon da det første barnet ble født, og opplevde ikke noe motstand mot det. Da det neste barnet kom til verden og han ønsket å ta en lang permisjon på nytt, ble det imidlertid en konflikt. Ledelsen var den samme som sist, men i mellomtiden, forteller han, var bemanningssituasjonen blitt vesentlig forverret. Arbeidsplassen hadde flere ubemannete stillinger, og det var vanskelig å få tak i personer med hans kompetanse.

Når det gjelder permisjonsuttak i form av redusert arbeidstid fremgår det av informantenes fortellinger at det skaper problemer særlig der arbeidet er av en slik art at den ansatte bør være tilgjengelig for kunder, kollegaer eller kontakter på daglig basis, det vil si der regelmessig fravær skaper problemer for kontinuiteten i arbeidet eller tjenestene bedriften yter.

Ulike grader av motstand

Responser på arbeidsplassen i situasjoner som dette varierer. Den mildeste formen for motstand som respondentene forteller om, er at permisjonen innvilges, men uten at det knyttes noen positive kommentarer til beslutningen av typen ”lykke til”, og der nettopp dette *fraværet* tolkes som et uttrykk for uvilje.⁸ I andre tilfeller gjøres det eksplisitt for arbeidstakeren hvordan arbeidsplassen får problemer når han går ut i permisjon. En av fedrene siterer en leder som gjorde det kjent at han ikke ønsket at han skulle ta permisjon utover de seks pappaukene. Hvis han likevel gjør det, vil det ”stille arbeidsplassen i en svært vanskelig situasjon”. En ansatt i en liten håndverksbedrift forteller fra tiden før barnet hans ble født, at både ledelse og kollegaer kom med utsagn som klart var beregnet på å gi ham dårlig samvittighet, dersom han skulle komme på tanken å ta permisjon utover de seks ukene.

I flere tilfeller forteller informantene at arbeidsgiver har forsøkt å nekte dem å ta permisjon slik de ønsker ved å hevde at ”det ikke lar seg gjøre”. Andre ganger kan responsen presenteres som ”et godt råd”: En person kommer og ”avslører” at det er ”andre” i ledelsen som misliker permisjonsplanene eller -praksisen, og at den ansatte bør endre planene eller praksisen for å hindre sanksjoner fra dem. I atter andre tilfeller utløses kritikk, kommentarer eller atferd som bærer tydelig preg av å være reell straff. En far forteller at det var som om han ”ble støtt ut av varmen”. Responsen på permisjonsuttaket kan også utarte til ulike former for trakassering, for eksempel i form av ledere som blir ”sure og ufine”. For en av fedrene skapte reaksjonene fra ledelsen et så stort ubehagelig at det førte til sykemelding.

De ansatte ved Arbeidstilsynets svartjeneste bekrefter at ulike former for mistemning er et vanlig tema når menn ringer inn med spørsmål relatert til permisjonsuttak:

Jeg vet ikke om jeg vil kalle dette diskriminering, men det blir i hvert fall konflikt rundt disse sakene. Det kan bli konflikt om at de har tatt for mye, eller på feil tidspunkt. Og så blir det misstemning etterpå.

Idealet om arbeidets prioritet

Arbeidsgivers motstand når det gjelder fedre som tar permisjon utover de seks pappaukene, kan sees som et uttrykk for et underliggende og grunnleggende krav om at arbeidstakeren skal sette arbeidsplassens interesser og behov før sine egne eller familiens. Arbeidstakere som ikke godtar ideen om arbeidets eller arbeidsplassens prioritet, risikere stempel som illojale. En av de ansatte på Arbeidstilsynets svartjeneste formulerte den underliggende holdningen på denne måten:

Det er så sterke forventninger til den enkelte arbeidstaker. Du skal helst jobbe tolv timer om dagen, og legge hele sjela di i jobben. Og det gjelder alle typer fravær. Mange små bedrifter synes det er plagsomt med syke arbeidstakere, folk med syke barn, eller folk som tar permisjon. Det er som om de tenker: ”Hvis du skal drive med slikt, så vær så snill og gjør det et annet sted enn hos oss.” De ønsker ikke å ha en arbeidstaker som oppfører seg som et vanlig menneske.

⁸ Dette kontrasteres da med andre arbeidsplasser som vedkommende har kjennskap til, der ansatte gratuleres når de får barn, og der permisjonen er et positivt samtaleemne.

Hvis denne kommentaren gir en riktig beskrivelse av forholdene, står fravær i forbindelse med fødselspermisjon ikke i noen særstilling sammenlignet med andre typer fravær fra jobben. Det er selve *fraværet* som er problemet, fordi det signaliserer at personen som har fravær, ikke er en man "kan regne med" slik arbeidsgiver ønsker. Kanskje oppfattes likevel fravær relatert til fødselspermisjon som mer problematisk i denne sammenhengen, fordi det i større grad enn andre former for fravær er noe man tenker seg at den enkelte velger. I så fall er det kanskje heller ikke til å undres over fraværet kan lede til anklager om *illojalitet*.

I noen tilfeller er det ut fra fedrenes fortellinger lett å se at det ligger reelle bedriftsøkonomiske hensyn til grunn kravet om å sette arbeidsplassen først. Det gjelder for eksempel i yrker eller bransjer med rekrutteringsproblemer, der det kanskje ikke er mulig å finne kvalifiserte vikarer på kort varsel, og der fravær i forbindelse med fødselspermisjon vil resultere i (enda flere) ubesatte stillinger i bedriften. Det gjelder kanskje særlig i private bedrifter der bedriftens økonomiske overskudd er direkte avhengig av den enkeltes ansatte arbeidsinnsats, som for eksempel i en håndverksbedrift.

I den forbindelse er det interessant å merke seg hvor langt mange av informantene går i å vise forståelse for bedriftens behov, og også strekker seg langt for å tilrettelegge permisjonsuttaket på en måte som skal gi bedriften minst mulig problemer. En av fedrene forteller for eksempel at han utsatte tidspunktet for oppstarten av permisjonen av hensyn til virksomheten han jobbet i:

Jeg var fleksibel når det gjelder når permisjonen min skulle begynne av hensyn til et pågående prosjekt som skulle avsluttes først.

Fortellinger som dette er viktige fordi de viser at arbeidsgivers krav eller ønsker ikke bare er noe som møter den ansatte *utenfra* gjennom leder eller kollegaer, men også noe som virker *innenfra* i form av en mer eller mindre omfattende internalisering av den spesielle bedriftsøkonomiske logikken som ligger til grunn for arbeidsgivers krav. Dette er interessant fordi det kan tenkes å lede til det vi kunne kalle *selv-diskriminering*, det vil si at den ansatte setter sine egne, legitime interesser i annen rekke, "som om" han skulle ha vært presset til det av arbeidsgiver. Når han avstår fra å gjøre det han etter loven har rett til, og det han av hensyn til seg selv, barnet og familien burde ha gjort, er det altså ikke fordi han mener det han gjøre er det rette "når alt kommer til alt", men fordi han ser seg selv og sitt eget valg fra arbeidsgivers perspektiv, og gjør dette til det retningsgivende perspektivet for egne valg.

Det er vanskelig på bakgrunn av våre data å avgjøre omfanget av en eventuell slik selv-diskriminering. Det vi kan si, er at den – i den grad den finnes – på mange måter er mer effektiv enn den direkte diskrimineringen som søkes utøvet gjennom eksplisitt tale eller atferd, eller som har andre manifeste former, fordi den virker uten at arbeidsgiver behøver å gjøre noe. Betyr det også at han ikke har ansvar for den? Det kan vi ikke uten videre

konkludere. Det kan med god grunn hevdes at arbeidsgiver har et selvstendig ansvar for å påse at hans ansatte gjør bruk av de velferdsordninger som defineres av loven.

Et illustrerende eksempel på styrken i bedriftens ønske om å få mest mulig ut av hver ansatt, finner vi i følgende historie fra en mannlig permisjonstaker. Den gjelder det informantens beskrivelse som en inkonsekvens i budskapet som bedriften sender til mannlige og kvinnelige permisjonstakere. Kvinner som går ut i permisjon oppfordres til å dele permisjonen 50/50 med mannen, mens menn som ønsker permisjon utover de seks pappaukene, opplever motstand, hevder han. Forklaringen han gir er at bedriften i begge tilfeller tenker strategisk, og velger det som har utsikt til å gi dem mest utbytte av hver ansatt: Når en kvinnelig ansatt deler permisjonen 50/50 med en mannlig partner (som ikke arbeider i bedriften), får bedriften mer igjen av hennes arbeidskraft. Men når det gjelder de mannlige ansatte, har bedriften mest å vinne på at han velger tradisjonelt, og lar sin kvinnelige partner (som heller ikke er ansatt i bedriften) ta det meste av permisjonen.

Forholdet til lovverket

Ifølge Arbeidstilsynets svartjeneste er kjennskapet til lovverket som regulerer forholdene rundt fødselspermisjonen, av varierende kvalitet på arbeidsplassene, også i ledelsen. En ansatt i svartjenesten forteller:

Det er snakk om grunnleggende rettigheter som burde være godt kjent av alle, men ofte er de ikke det. Man setter seg ikke inn i det før man må. Det er også manglende opplæring på arbeidsgiversida.

Særlig blant de som jobber i mannsdominerte bransjer, synes det å være mye uvitenhet, hevder en ansatt i svartjenesten:

Noen ganger virker det som om det kommer som en bombe på ledelsen at en mann kan ta permisjon utover den faste perioden på seks uker.

En av fedrene vi har intervjuet, som selv hadde tatt lengre permisjon, bekrefter dette bildet:

En respons jeg fikk fra flere, er enten at ”det hadde ikke gått hos oss, det hadde jeg ikke fått lov til av arbeidsplassen.” Mange er ukjent med rettighetene sine. De vet ikke at de har rett til redusert arbeidstid når du har barn under ti år.

Denne manglende kunnskapen om lovgivingen rundt fødselspermisjonen kan trolig tjene som en del av forklaringen på at mange arbeidsgivere forsøker å nekte ansatte permisjon, slik de ansatte selv ønsker det: Forsøket på å nekte permisjon bygger da på en uklar og misforstått forestilling av at man som arbeidsgiver faktisk har rett til å gjøre det. I andre tilfeller kan det virke som om forsøket på å ”nekte” den ansatte permisjon bygger på en mer kynisk holdning. Man forsøker å stoppe permisjonsuttaket til tross for at man vet at man juridisk sett ikke har anledning til det. En av fedrene vi intervjuet siterer for eksempel en av lederne som skal ha

bedt ham "se bort fra den avtalen han hadde gjort" og komme på jobb som vanlig, for ellers ville hans fremtid i bedriften være usikker.

En annen av fedrene forteller at han ba om ubetalt permisjon en dag i uka for å være hjemme med barnet sitt. Arbeidsgiver svarer: "Herregud, det får du aldri!" Her er det uklart i hvilken grad leder kjente lovverket eller ikke. På spørsmål om han trodde sjefen ikke kjente reglene om permisjon, svarte informanten:

Jo, han kjente dem nok. Det er flere av fedrene på jobben som har tatt mer perm enn de seks ukene. Men han påsto at det ikke var noen automatikk i det.

Opplevelser ved fravær

Et vanlig problem for kvinner som tar fødselspermisjon og som opplever problemer på arbeidsplassen, er at arbeidsoppgavene de tildeles når de kommer tilbake er annerledes enn da de gikk ut i permisjon, og at de i hovedsak ender opp med mindre interessante oppgaver. Av mennene vi har intervjuet, er det en som forteller om noe lignende.

Det ble funnet en dame på avdelingen som kunne gå inn som vikar [mens jeg var i permisjon]. Jeg lærte henne opp. Jeg var innforstått med at jeg skulle ha tilbake arbeidsoppgavene mine etter permisjonen. Men da jeg kom tilbake insisterte sjefen på at vikaren skulle beholde oppgavene hun hadde hatt. Jeg fikk ufarlige, trivielle oppgaver. Jeg ble degradert.

Flere av fedrene påpeker også at lang fødselspermisjon, om det ikke akkurat leder til direkte negative sanksjoner, likevel innebærer en risiko når det gjelder karriere:

Vel, det er ikke akkurat en karriere-booster. Jeg opplevde også at en del arbeidsoppgaver forsvant da jeg hadde permisjon.

Mannen som sier dette, mener at han ikke ville ha tatt lang permisjon hvis han hadde blitt far tidligere i yrkeskarrieren, fordi han på det tidspunktet var i en mer kritisk fase i forhold til yrkeskarrieren enn han er i dag.

Så hvis jeg hadde vært yngre, hadde jeg nok ikke gjort det. Både av hensyn til økonomien og til karrieren.

En annen av fedrene som har tatt lang permisjon i form av femti prosent stilling, er usikker på om han ville gjort det igjen, ikke direkte på grunn av karrieren, men fordi det ga ham en opplevelse av å ikke være helt med:

Jeg synes det har vært frustrerende å være femti prosent på jobb fordi du aldri er helt med. Det er litt sånn..... Jeg skulle ønske jeg kunne ha vært mer med. Når du er femti prosent på jobb, går du glipp av den del. Du er ikke med i beslutningsprosesser. Du er ikke helt til stede. Så jeg er i tvil om jeg ville gjort det en gang til

Møter menn særlige problemer?

Mange av problemene vi har identifisert gjennom intervjuene med de mannlige informantene, er slike som vi gjenkjenner fra vår undersøkelse av kvinnelige arbeidstakere. Men møter de mannlige arbeidstakerne også særlige problemer rundt permisjonen?

Et område for negativ forskjellbehandling av menn som våre mannlige informanter peker på, har å gjøre med bedriftenes forskjellige politikk i forhold til mannlige og kvinnelige permisjonstakere. En bedrift har for eksempel en ordning som innebærer at kvinner som kommer tilbake til bedriften etter endt permisjon, får en økonomisk belønning. Bedriften opererer innen et felt med hard konkurranse om arbeidskraften, og belønningen skal tjene som et insentiv for å få kvinnene til å ville bli værende i bedriften. Dette er selvsagt positivt, men vår informant at det ikke er noen tilsvarende ordning for menn som tar fødselspermisjon.

I tillegg til at dette i seg selv er diskriminerende, peker det mot en underliggende forestilling som også faller negativt ut i forhold til fedre, nemlig at omsorg for barn etter fødselen i hovedsak er en kvinnelig oppgave. Det er kvinnen som forventes å være mest borte etter fødselen.

Det er den samme underliggende forestillingskomplekset som ligger til grunn når fedre som tar lang permisjon får høre at de "tar" permisjon fra mor. Kanskje innebærer dette også at menn lettere enn kvinner risikerer stempel som illojal, dersom han tar lang permisjon? Sett i lys av ideen om den "naturlige mor" må jo hans utvidete permisjon i enda større grad oppfattes som hans eget initiativ, og et valg som han strengt tatt ikke hadde behøvd å gjøre. En av fedrene vi har intervjuet er inne på et slikt spor når han uttrykker:

Det er nok ikke helt sosialt akseptert for menn å ta så lang permisjon.

Menn som bryter med den tradisjonelle mansrollen og beveger seg inn på områder som tradisjonelt har vært forbeholdt kvinner, risikerer også stempel som umandige. En far som tok lang permisjon fikk underhånden høre at andre på arbeidsplassen kalte ham "tøffel". En annen overhørte en leder gi uttrykk for at han syntes det var "litt rart" at mannen, og ikke kona, tok det meste av permisjonen. En tredje informant forteller at det på arbeidsplassen hans ble lagt vekt på at reglene skulle følges, men menn som tok mer enn de obligatoriske pappaukene, ble lagt godt merke til. Det ble kommentert indirekte i form av spøk, som kunne være ubehagelig.

Det var den øverste ledelsen som var problemet. I en sosial sammenheng ble for eksempel jeg hilst velkommen med "Her kommer permisjonspappen!". Det var liksom humoristisk, men jeg oppfattet det klart negativt.

Er visse arbeidsplasser særlig utsatt

Med utgangspunkt i den kvalitative delen av denne undersøkelsen kan vi ikke konkludere at ansatte på visse arbeidsplasser er mer utsatt enn andre når det gjelder å oppleve problemer rundt fødselspermisjonen. Det vi imidlertid kan si, er at problemene synes å opptre på alle typer arbeidsplasser, og uavhengig av den kjønnsmessige fordelingen av ledere.

Kjønn trekkes imidlertid inn som en relevant faktor i forklaringene som våre mannlige informanter gir på problemene de har opplevd. Flere påpeker at de er ansatt på arbeidsplasser med bare menn i ledelsen. En av informantene forteller at han skiftet arbeidsplass etter å ha opplevd problemer på arbeidsplassen. På den nye arbeidsplassen var det flere kvinner i ledelsen, og bedriften hadde samtidig en helt annen og mer positiv politikk i forhold til foreldreskap, også når det gjaldt fedre. En av informantene siterer en kvinnelig divisjonsleder som sier hun ser det som fordelaktig – også for bedriften – at fedre tar mer enn seks uker fødselspermisjon. Det gjør det lettere for bedriften å sette inn en vikar for den som er i permisjon, noe som er til fordel for alle parter. Ved kortere permisjoner er innsetting av vikar mindre optimalt.

Sett under ett synes imidlertid kjønn ikke å spille en avgjørende rolle. Menn som tar fødselspermisjon, opplever også problemer der det er kvinnelig ledelse. Arbeidstilsynets svartjeneste fikk for eksempel en telefon fra en kvinnelig leder som var oppskjørtet ”fordi de mannlige ansatte trodde de kunne ta ut permisjon når de ville”. Hun var tilsynelatende uvitende om at de faktisk kunne det, og også at de hadde rett til å ta ut mer permisjon enn de seks ukene.

Viktigere enn kjønn virker det å være at ledelsen i virksomheten selv nylig har fått barn eller er i en alder der dette er aktuelt, og at de har et bevisst og reflektert forhold til reglene som gjelder på området. En av de mannlige informantene forteller for eksempel at han har hatt gode erfaringer med en direktør som selv var småbarnsfar og som hadde en kone som hadde sin egen karriere. Gjennom egen erfaring var denne mannen blitt oppmerksom rundt viktigheten av å tilrettelegge for en og balanse mellom arbeid og familieliv.

Tillitsvalgtes rolle

Flere av mennene som har opplevd problemer rundt permisjonen forteller at de med vilje ikke blandet inn de tillitsvalgte på arbeidsplassen i konflikten. En begrunnet det med at han fryktet det ville ta for lang tid. I stedet brakte han saken inn for Arbeidstilsynet, som ga ham god hjelp.

En annen begrunnet det at han ikke involverte tillitsvalgte med at han ikke trodde det ville føre frem, og han var dessuten redd for at det bare skulle skape mer støy, og dermed forverre konflikten. Dette valget ble faktisk støttet av en leder for fagforeningen da han på et senere tidspunkt ble konsultert i saken. Mannen det her var snakk om var redd for at han ved å

protestere for mye skulle få stempel som ”vanskelig”, noe som kunne gjøre det vanskelig å få ny jobb et annet sted innen den virksomheten han var kvalifisert for.

Jeg tok det ikke opp med fagforeningen. Hvis blir du for ubekvem for arbeidsgiver, får det fort konsekvenser senere. Norge er et lite land, der et rykte om at du er ”vanskelig” fort sprer seg.

Men det er også eksempler på at fagforeningen har vært til god hjelp:

Vi hadde en medarbeidersamtale om dette, hvor vi ikke ble enige. Da gikk jeg til fagforeningen. Fagforeningen tok saken. Og vi kom til enighet.

Selvbevisste pionerer

Fedrene som er blitt dybdeintervjuet har alle tatt permisjon utover de seks pappaukene. Noen har delt permisjonstiden likt med sin kvinnelige partner, og noen har tatt ut mer enn halvparten av permisjonstiden. Problemene de har opplevd i den forbindelse har som vi har sett, variert, men felles for alle fedrene vi har intervjuet er en overbevisning om at valget de har gjort, er riktig, og at godene ved denne måten å organisere permisjonene på, er større enn ulempene, til tross for at disse også kan være betydelige.

Godene de viser til, gjelder til dels den umiddelbare opplevelsen av mening knyttet til det å være sammen med eget barn og få anledning til å utvikle et nært forhold til dette. En far forteller at han opplevde det så meningsfullt å være hjemme med barnet under de seks pappaukene, at han på grunn av denne opplevelsen bestemte seg for at han ville forlenge permisjonen. En annen far forteller:

Men det er utrolig verdifullt å være hjemme. Hun er hundre prosent fortrolig med meg, det spiller ingen rolle om det er meg eller samboeren som tar henne. Den kontakten er helt unik.

Flere er som faren i sitatet over også klare på at en slik ordning er til fordel for barnet.

Barna ser ut til å trives fint med dette. Vi har trygge barn som kan forholde seg til flere voksne, de har omtrent samme forhold til både mor og far.

Og en annen far uttrykker:

Det viktigste var likevel hensynet til forholdet mitt til barnet. Det er viktig for barnet å være sammen med meg, og et er viktig for meg å være sammen med barnet. Det skjer så mye viktig i det første leveåret. Det er viktig at far får sin del av dette.

Mange av fedrene har opplevd å få kritiske kommentarer som går på at permisjonstiden de har utover de seks pappaukene, er ”tatt fra mor”. Men fedrene tar sterkt avstand fra et slikt perspektiv. Fars økte deltakelse i barnets liv det første året, er ikke et problem, men et gode, og ikke bare for far, men også for barnet:

Når folk snakker om den, bruker de en terminologi som går ut på at man "gir fra seg permisjon til far". Det er altså mors permisjon som fedre eventuelt kan få av. Den terminologien var vi opptatt av å ikke bruke. Vi tenker at permisjonen er til for barnets skyld, og at barnet har rett til å ha begge foreldrene hjemme.

Denne overbevisningen om å handle til "barnets beste", til tross for at alle ikke ser det, knyttes hos mange av fedrene også til en idé om at de gjennom sine handlinger bidrar til en viktig endringsprosess. Gjennom sine valg er de med på å redefinere hva det vil si å være mann og far, og hvordan en "normal" organisering av omsorgen rundt barna skal organiseres. De opplever seg som slags pionerer på det familiepolitiske feltet. Og bevisstheten om dette, gir styrke til å stå imot motstanden de møter. På spørsmål om han blir sliten av motstanden han møter, svarer en av fedrene:

Nei, det gir heller energi; at man kan være med å endre på noen man er opptatt av; å gjøre noe bedre for både fedre og barn.

Og en annen:

Noen må ta fightene. Det ser jeg som et samfunnsansvar. Derfor sitter jeg her. Jeg ønsker et samfunn der gode arbeidsforhold kan kombineres med det å ha barn.

Av fortellingene de kommer med fremgår det også at de i mange lokale sammenhenger rent faktisk oppattes som pionerer. De er for eksempel de første på arbeidsplassen deres som har tatt permisjon utover pappaukene. Og dette vekker ikke bare negative reaksjoner. Noen av fedrene som ble intervjuet har også opplevd positive reaksjoner.

Jeg fant ut at jeg hadde mulighet for å ha et års ulønna permisjon, og sendte søknad [...]. Det fikk jeg positiv feedback på, både hos ledelsen og andre ansatte. Det ble påpekt at det var spesielt å gjøre som meg, men positivt. Det var få som visste om andre som hadde gjort det.

Og når fedrene går foran, følger faktisk andre etter:

Senere har jeg hørt om andre som også har tatt lengre permisjon, og jeg tror det er litt på grunn av meg. Det er jeg litt stolt av.

4. God praksis – muligheter og begrensninger

I tråd med departementets bestilling har vi identifisert et antall virksomheter som har lagt spesielt til rette for gravide ansatte eller ansatte i permisjon. Eksempler på god praksis her kan være firmaer/arbeidsplasser som tilpasser de fysiske rammene om arbeidsplassen slik at de gravide kan stå lengst mulig i jobb, som aktivt legger opp til at også mannlige ansatte skal ta foreldrepermisjon utover ”pappakvoten” – eller som på andre måter klarer å opprettholde kvinners karriereutvikling også gjennom småbarnsfasen. Spørsmål vi her vil besvare er bl.a.: Hvilken praksis fremmer gravidens muligheter for å stå lenge i jobb under graviditet, hvilke tiltak virker og hva er nødvendig for å realisere tiltak som innebærer en reell god tilrettelegging for gravide/permisjonstakere?

Vi vil her løfte frem og diskutere praksis i tre virksomheter: to i offentlig sektor og en i privat. De to virksomhetene i offentlig sektor har gjennomført organiserte tilretteleggingsprosjekter for gravide ansatte i samarbeid med NAV. Vi fikk kjennskap til de to prosjektene gjennom Idébanken⁹, og begge er kjente for allmennheten gjennom Idébankens nettsider. Både virksomhetene og prosjektene vil derfor omtales med sine rette navn. Den private virksomheten har ikke gjennomført et organisert tilretteleggingsprosjekt spesielt rettet mot gravide eller permisjonstakere, men legger allikevel til rette for ansatte som er gravide eller i permisjon på en måte som signaliserer at virksomheten både ser positivt på og ønsker å beholde og skape trygge rammer for gravide ansatte og ansatte med foreldreansvar. Vi tok kontakt med virksomheten etter et møte med NHO Service som organiserer denne virksomheten. Vi har valgt ikke å omtale denne med sitt rette navn i det følgende. Vi har intervjuet tre ansatte, seks ledere samt jordmoren som deltok i det ene av de to tilretteleggingsprosjektene i offentlig sektor og tre ansatte, en leder og en tillitsvalgt i den private virksomheten. Alle de intervjuede er anonymiserte.

Helse- og omsorgssektoren

Det ene tilretteleggingsprosjektet i offentlig sektor, ”Friske gravide i jobb”, ble startet av NAV Arbeidslivssenter i Hordaland i juni 2005¹⁰. Deltakerne i prosjektet var utvalgte enheter i Helse Bergen og Bergen kommune. Det andre prosjektet, og modell for ”Friske gravide i jobb”, var Hålogalandssykehuset - avdeling Harstad, sitt prosjekt for gravide arbeidstakere¹¹. Dette startet i november 2004 og var et samarbeidsprosjekt mellom sykehusavdelingen i Harstad og NAV Arbeidslivssenter i Troms. Begge prosjektene var rettet inn mot store kvinnearbeidsplasser innen helse- og omsorgssektoren og det overordnede målet med

⁹ Idébanken – inkluderende arbeidsliv (heretter Idébanken) er et virkemiddel i IA-arbeidet for partene i arbeidslivet og sentrale myndigheter, og er en del av NAV Drift og utvikling. Idébanken innhenter, vurderer, systematiserer og formidler erfaringsbasert og forskningsbasert kunnskap som kan bidra til å oppnå målsetningene i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA). (<http://www.idebanken.org/page?id=805312837>)

¹⁰ Prosjektet beskrives i rapporten ”Friske gravide i jobb” (NAV 2007).

¹¹ Prosjektet beskrives i rapporten ”Ivaretagelse og tilrettelegging for gravide arbeidstakere ved Hålogalandssykehuset avd. Harstad” (NAV 2005).

gjennomføringene av prosjektene var å få redusert sykefraværet som skyldtes graviditet ved disse arbeidsplassene. Man ønsket med andre ord en større grad av *nærvær* i en sektor som sliter med sykefravær, økende arbeidspress, tungt fysisk arbeid, skift- og turnusarbeid og stadig knappere ressurser til bemanning. Begge prosjektene førte til en økning i jobbnærværet på arbeidsplassene hvor de ble gjennomført. I Bergen ga prosjektet en gjennomsnittlig økning i jobbnærværet på 5 uker. I Harstad ga det en økning på 11 uker. Begge prosjektene ga altså gode resultater i forhold til det å redusere sykefraværet blant gravide ansatte.

Et høyt sykefravær blant gravide arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren er ikke nødvendigvis et tegn på graviditetsdiskriminering. Sykefraværet blant gravide arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren kan tolkes som en uunngåelig effekt av vanskelige arbeidsforhold og et stressende arbeidsmiljø i sektoren som sådan og trenger ikke være et resultat av en systematisk diskriminering av gravide og permisjonstakere. Man kan kanskje sammenligne gravide arbeidstakere med kanarifugler. Tidligere ble kanarifugler brukt som omvendte alarmklokker i engelske kullgruver; når fuglene sluttet å synge visste gruvearbeiderne at det var farlig gass i gruvegangene. På samme måte kan det hevdes at sykemeldte gravide arbeidstakere fungerer som kanarifugler på arbeidsplassene sine; når de gravide ikke lenger orker å stå i jobb kan det være et tegn på at noe mer generelt er galt (Bolstad 2007: 41-42). Dette gjør imidlertid ikke diskrimineringsbegrepet irrelevant i denne sammenheng. Tvert i mot. Man kan spørre om sykefraværet blant gravide arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren er et resultat av en vedvarende og systematisk nedprioritering og diskriminering av kvinnedominerte arbeidsplasser i offentlig sektor. Manglende tilrettelegging for gravide arbeidstakere i denne sammenheng er i så tilfelle bare en følge av denne overordnede diskrimineringen.

Arbeidsmetoden og verktøyet som ble benyttet i de to tilretteleggingsprosjektene i Harstad og Bergen hadde form av generelt IA-arbeid; dialog, tilrettelegging, oppfølging og dokumentasjon. I januar 2008 gjennomførte vi en intervjurunde blant prosjektdeltakerne i Helse Bergen og Bergen kommune. Vi vil i denne rapporten derfor fokusere på gjennomføringen av dette prosjektet og på hvordan deltakerne opplevde det. I Bergen ble det, som i Harstad, knyttet en jordmor til prosjektet. Jordmoren gjennomførte et antall såkalte trekantsamtaler med den gravide arbeidstakeren og hennes nærmeste leder. I samtalene ble arbeidsplassens oppgaver og begrensninger kartlagt. I samarbeid med den gravide og lederen ble det utarbeidet en plan for hvordan den gravide kunne fungere best mulig i jobb. Jordmor bidro med faglige vurderinger i forhold til helsefremmende tiltak og risikofylte arbeidsbelastninger for den gravide. I tillegg fikk den gravide noe tid alene sammen med jordmor hvor det var anledning til å drøfte spørsmål av mer sensitiv art. Det ble videre gjennomført opplæring av ledere med personalansvar. I anledning av prosjektet fikk man en særavtale om utlån av hjelpemidler som for eksempel hvilestoler til arbeidsplassene fra Hjelpemiddel-sentralen, som fravek kravet om varig redusert funksjonsevne. Avslutningsvis ble det

arrangert en konferanse hvor resultatene og erfaringene fra prosjektet ble presentert og drøftet av ledere med resultatansvar, tillitsvalgte, verneombud, leger og jordmødre fra Hordaland.

I rapporten fra prosjektet i Bergen, "Friske gravide i jobb" (NAV 2007) fremheves en rekke tilretteleggingstiltak som så ut til å fungere for de gravide arbeidstakerne. Det ble gjort endringer i forhold til vaktordningene (endringer som gjaldt nattevakter, sein- og tidligvakter og særlig belastende vakter), det ble dessuten foretatt omplasseringer av medarbeidere, det ble lånt hvilestoler, arbeidsstoler og sitteputer av Hjelpemiddelsentralen. Det enkelttiltaket som ble rapportert å være viktigst var allikevel *trekantsamtalene*. I spørreundersøkelsen som ble laget i etterkant av prosjektet kom det frem at så godt som alle lederne kunne tenke seg å bruke denne metoden videre. I "Friske gravide i jobb" (NAV 2007: 9) spesifiseres gevinstene ved å bruke tid på slike trekantsamtaler:

- Utfordringene for de gravide endres underveis i svangerskapet og gjennom regelmessige samtaler har man mulighetene for å tilrettelegge før problemene blir for store.
- De gravide diskuterer i større grad situasjonen med sin leder, før legebesøk.
- Leder har dermed en mulighet til å sette inn tiltak før en sykemelding foreligger. Er den gravide først blitt sykemeldt, er det ofte vanskelig for leder å komme i posisjon til å diskutere mulige løsninger
- Ledere melder om positive erfaringer med å ha en formell samtale, da man allikevel må bruke tid på tilrettelegging. Alternativet er at man kommer på etterskudd og at samtalene blir mer tilfeldig tatt på vaktrommet eller i korridoren. Setter man seg ned i rolige omgivelser og lar den gravide være medvirkende i løsningene, blir resultatet bedre for begge parter.

Samtlige av prosjektdeltakerne – både ledere og ansatte som var gravide i prosjektperioden - ved Helse Bergen og Bergen kommune som vi intervjuet bekreftet at prosjektet hadde vært vellykket. Det ble tilrettelagt for de gravide medarbeiderne uten at dette gikk ut over kolleger, og både de gravide og lederne følte at deres behov og arbeidsoppgaver ble tatt hensyn til. Også i intervjuene fremheves *trekantsamtalene* som særdeles verdifulle både for ledere og gravide. Dette ser helt spesifikt ut til å ha sammenheng med tilstedeværelsen av *jordmoren*. Jordmorens deltakelse i prosjektet betraktes som helt nødvendig både av de den gang gravide medarbeiderne og av lederne. En av informantene, som var gravid i prosjektperioden, og som arbeidet som sykepleier på det som betegnes som en av de "vanskeligste" avdelingene å jobbe på for gravide, ble gjennom trekantsamtalene motivert til selv å finne alternative arbeidsoppgaver ut over i svangerskapet – også etter at hun ble så syk at hun delvis måtte sykemeldes. Dette er arbeidsoppgaver som hun interesserer seg for og som hun også arbeider med i dag. Hun peker på samtalene med jordmoren som den viktigste årsaken til at hun var så aktiv i tilretteleggingen av sin egen arbeidsdag som gravid: hun følte interesse og omsorg fra jordmorens side, noe som ansporet henne til egen innsats. Lederne vi intervjuet opplevde også

jordmoren som en støtte i arbeidet deres for å legge til rette for de gravide medarbeiderne. Jordmoren lettet kommunikasjonen mellom lederne og de gravide både ved hjelp av sin profesjonalitet:

Hun [jordmoren] kunne fortelle de gravide at det og det er helt normal. Du er ikke syk o.s.v. Omvendt kunne hun si fra, ta en sjekk når noen trengte en pause. Hun hadde en faglig tyngde i sine argumenter som vi savner i ettertid. (Leder)

I ettertid ser vi at det hadde vært bra å ha en fagperson, en jordmor, her. En som kunne veilede. En som de gravide hørte på. Vi er ikke troverdige nok. (Leder)

Etter at prosjektet nå er avsluttet er savnet av denne tillitsvekkende fagpersonen, jordmoren, merkbart blant dem som var involverte i prosjektet ved Helse Bergen og i Bergen kommune. Videre gis det uttrykk for oppgitthet over at prosjektet ikke er blitt videreført. Dette gjelder ikke bare avtalen med Hjelpemiddelsamtalen, som nå er opphørt, og som er ført til at de gravide ikke lenger har tilgang på hvilestoler og støttende puter; det gjelder også nettopp trekant-samtalene og jordmoren. Også jordmoren, som vi også intervjuet, uttrykker skuffelse over at prosjektet ikke ble videreført. Hun mener at jordmor burde være en del av HMS eller et krav til bedriftshelsetjenesten ved alle arbeidsplasser i en kvinne-dominert sektor som helse- og omsorgssektoren. Hun er rystet over arbeidsforholdene i sektoren, som hun mener også rammer de gravide:

Det er uforsvarlig. Det er kvinnearbeidsplasser som skvises. Jeg ønsker ikke å være med å tilrettelegge én gang til om det skjer flere nedbemanninger. Alle nedskjæringene skjer på gulvet. For lite folk går ut over pasienter og kolleger. Tilrettelegging krever riktige rammer. Hvorfor produserer helsesektoren så mange syke og uføre? (Jordmoren)

Vi mener at prosjektene som ble gjennomført i Bergen og i Harstad er eksempler på god praksis som involverer og forplikter og motiverer både de gravide og ledere på måter som holder de gravide i jobb i en sektor som nettopp trenger motivert arbeidskraft. Trekant-samtalene peker på *medvirkning* som et nøkkelord i denne sammenhengen. De gravide er ikke syke, de er voksne arbeidstakere som ønsker å virke og medvirke. Helse- og omsorgssektoren trenger arbeidstakere som ønsker å virke og medvirke. På denne bakgrunn er det oppsiktsvekkende at denne type tilretteleggingsprosjekter for gravide arbeidstakere i en kvinne-dominert sektor ikke prioriteres og videreføres.

Sikkerhetsbransjen

Helse- og omsorgssektoren har service som en av sine sentrale tjenester. I 2007 foretok vi en intervjurunde i en virksomhet i et annet område av servicesektoren, nemlig i den såkalte sikkerhetsbransjen. I motsetning til helse- og omsorgssektoren er sikkerhetsbransjen en servicebransje som ikke er kvinne-dominert. Tvert i mot er det en bransje som lenge har vært mannsdominert, med en kvinneandel som i dag ligger på omtrent 30 prosent. Vi ønsket å se

nærmere på hvordan graviditet og foreldrepermisjon håndteres i en bransje hvor flertallet av arbeidstakerne er menn.

Virksomheten hvor vi foretok intervjuene i er en av de største i sikkerhetsbransjen i Norge. I Norge er det omlag 250 godkjente sikkerhetsselskaper. De fire selskapene Securitas, Vakt Service, Hafslund og G4S dominerer bransjen med samlet 66 prosent markedsandel. 84 prosent av dagens omsetning innen sikkerhet skjer i selskaper som er organisert i NHO Service. Totalmarkedet for sikkerhetsbransjen er på ca. 16 milliarder kroner pr. år. Samlet omsetning for sikkerhetsselskaper i NHO Service var 6,1 milliarder eller vel 38 prosent av totalmarkedet i 2007. Det er rundt 12.000 ansatte i sikkerhetsbransjen Norge. Sikkerhetsselskapene i NHO Service har ca 7.500 årsverk og antall ansatte er ca. 10.000 hvorav ca. 5.000 ansatte arbeider i segmentet vakt. Av disse arbeider ca. 1.000 innen Public Service/Sentervakt. Organisasjonsgraden er på ca. 50 %, hvorav de fleste er organisert i NAF. Det er en gjennomsnittlig årlig turnover blant vektere på ca. 20 prosent. Sykefraværet i bransjen er på ca. 6 %. Ifølge NHO utgjør den mest synlige delen av sikkerhetsselskapenes virksomhet, nemlig servicetjenester innen kjøpesenter og enkeltbutikker, bare 15 prosent av omsetningen innen segmentet vakt. Av dette viser beregninger at kun 2 prosent av en vektors tid går med til ulike såkalte ”forføyninger” – d.v.s. bortvisning, anholdelse i forbindelse med tyveri/ varsling til politiet. 98 prosent av vektorens tid går med til ulike typer serviceoppdrag slik som informasjon til publikum, postdistribusjon og andre serviceoppgaver¹².

Våre intervjuer med ansatte i en av de største virksomhetene i denne bransjen bekrefter at sikkerhetsselskapenes aktiviteter i denne forstand ikke skaper spesielt farligere, tyngre eller vanskeligere arbeidsplasser for gravide ansatte enn hva for eksempel helse- og omsorgssektoren gjør. Man kan faktisk si at i motsetning til den kvinnedominerte helse- og omsorgssektoren er den mer mannsdominerte sikkerhetssektoren i liten grad preget av faktorer som fører til utstøting av gravide ansatte. Informantene våre, som alle er eller har vært vektere, forteller oss at hvis en gravid vokter arbeider på et såkalt ”objekt”¹³ som gjør henne utrygg for eksempel på grunn av aggressive konfrontasjoner med ulike personer som henvender seg flyttes hun til et roligere objekt om hun ønsker dette. Det samme gjelder arbeidstider. Virksomheten preges, i likhet med virksomheter i helse- og omsorgssektoren, av skift- og turnusarbeid som kan være ugunstige for gravide eller ansatte med foreldreansvar. Når ansatte ber om endrede arbeidstider forsøker de driftsansvarlige å etterkomme ønsket, og i de fleste tilfeller lar det seg gjøre. En av de ansatte forteller oss om hvordan hun opplevde å være gravid og komme tilbake fra permisjon: Graviditeten var ikke planlagt. Hun ga beskjed til lederen sin etter tre måneder, fordi hun ville være sikker på at alt gikk bra – d.v.s. at hun fikk beholde barnet. Sjefen ble overrasket, men ga henne positiv respons på beskjeden. Også kollegene reagerte positivt. Under graviditeten var hun frisk hele tiden og hadde ingen plager

¹² Kilde: Nøkkeltall om sikkerhetsbransjen i Norge, NHO 2008 – <http://www.nhoservice.no/category.php/category/Statistikk/?categoryID=195>

¹³ Et ”objekt” kan være en resepsjon, en institusjon eller et bestemt bygningskompleks.

inntil hun fikk bekkenløsning i femte måned. Etter dette fikk hun søvnproblemer. På denne bakgrunnen tok hun en diskusjon om løsninger og alternative arbeidsoppgaver med lederen sin. I første omgang gikk hun ned i 50 prosent stilling. Deretter fikk hun en ordning hvor hun kunne komme og gå på jobben som hun ville. Hun hadde permisjon i et helt år. I løpet av denne tida hadde hun mye kontakt med jobben. Hun var ofte innom arbeidsplassen både for å hilse på, vise datteren og bli oppdatert på hva som skjedde der. Da hun kom tilbake ble hun tilbudt en stilling i en annen avdeling. Stillingen minnet mer om en ”åtte-til-fire”-jobb enn den hun hadde hatt tidligere. Dette var i overensstemmelse med hennes egne ønsker. Vikaren som hadde vært i stilling hennes under permisjonen fikk beholde denne. Hun synes at det går greit å kombinere småbarnsforeldersituasjonen med jobben i Virksomheten. Hun er sjelden borte fra arbeidet.

Virksomheten har ingen spesielle tilretteleggingsprosedyrer for gravide, men er en IA-bedrift hvor samtaler med de ansatte om arbeidsforhold og jobbsituasjonen ser ut til å være relativt innarbeidet i relasjonen mellom de ansatte og lederne deres. Som en av lederne forteller oss er det blitt vanlig at lederne drar ut til de forskjellige objektene og sjekker forholdene for vekterne. De gravide følges ikke mer opp enn andre, men:

Når de ansatte blir gravide tar vi flere samtaler og forsøker å finne ut hvilke oppgaver de kan gjøre og hvilke arbeidstider de kan ha når de kommer tilbake. Folk vil jo gjerne ha tilbake samme jobb. (Leder)

Det synes som om man har funnet frem til en god praksis når det gjelder tilrettelegging for gravide og permisjonstakere i denne virksomheten, til tross for at tilretteleggingen ikke er organisert og spesielt rettet mot gravide ansatte og til tross for at arbeidsplassen er mannsdominert. Dette kan skyldes at virksomheten er en IA-bedrift som dermed har forpliktet seg på samtaler, tilrettelegging og oppfølging av de ansatte for å forebygge sykefravær. Tilretteleggingen for gravide og småbarnsforeldre inngår dermed i et bredere tilretteleggingsarbeid for ansatte i ulike livssituasjoner og –faser.

En annen viktig årsak kan være behovet for å tiltrekke seg og beholde arbeidskraft i en sterkt voksende bransje i et relativt stramt arbeidsmarked. Sikkerhetsmarkedet i Norge har vokst med 12 prosent i året siden 1992. Dette er en voldsom vekst. Tolv prosent vekst er nesten dobbelt så mye som i resten av verden.¹⁴ Ifølge NHO Service er veksten trolig båret frem av internasjonal terrorfrykt og generell oppkonjunktur. En generelt god økonomisk utvikling og økning i forbruket har bidratt sterkt til veksten i Norge. Dette, sammen med hendelser som for eksempel NOKAS-ranet, Munch-ranet, økte sikkerhetskrav i offentlige rom etter 11. september 2001, privatisering og utsetting av diverse tidligere offentlige vakt- og resepsjonstjenester, og en generelt økt bekymring for skader på og innbrudd i privat boliger har ført til en kraftig økning i etterspørselen etter sikkerhetselskapenes tjenester i hele landet. Denne veksten i

¹⁴ ¹⁴ Kilde: Nøkkeltall om sikkerhetsbransjen i Norge, NHO 2008 – <http://www.nhoservice.no/category.php/category/Statistikk/?categoryID=195>

bransjen fører til et økende behov for arbeidskraft, og sikkerhetsbransjen har dermed ikke råd til å foretrekke menn og arbeidstakere uten foreldreansvar.

Mulighetene for tilrettelegging og endringer av arbeidstider etter den enkelte ansattes behov er videre noe som trolig er lettere i en stor vektervirksomhet plassert i en større by med mange ”objekter” enn på et lite sted hvor det kanskje bare finnes et objekt. Virksomheten som våre informanter arbeider i er landsdekkende og omfatter alt fra Oslo og omegn med mange ulike typer objekter og mange ansatte til småsteder ute i distriktene hvor det eneste aktuelle vekterobjektet er en flyplass. ”God praksis” er i denne forstand noe virksomheten må ha råd til eller ta seg råd til for å tiltrekke seg arbeidskraft.

Del II

5. Kjønnets permisjonspraksis, kjønnets arbeid/familiemønster og kjønnete karrierestrukturer - om konsekvenser av graviditet og foreldrepermisjon i høytutdanningsyrker

Sigtona Halrynjo & Selma Therese Lyng

Innledning

Norge betraktes som en moderne, ”kvinne-” og ”familievennlig” velferdsstat med en - i internasjonal sammenheng – særegen kombinasjon av høy fruktbarhet og høy yrkesdeltakelse blant kvinner (f.eks. Skrede og Rønsen 2006). Norske kvinner investerer i utdanning som aldri før; kvinner mellom 25 og 40 år utgjør den gruppa med den største andelen med høyere utdanning (SSB 2005). Kvinner inntar i økende grad tradisjonelt mannsdominerte eliteutdanninger (Barth og Dale-Olsen 2004; Steen Jensen 2006; Teigen 2006). Kvinners karriere- og kompetanserealisering i arbeidslivet står imidlertid i klar kontrast til denne utviklingen. Til tross for et trettiårig samfunnsprosjekt for å ”bygge likestillingslandet”, er den nye standardmodellen for familien med likedelt forsørgeransvar (Skjeie og Teigen 2003) og kombinasjon av yrkesdeltakelse og familieoppgaver for begge foreldre (Ellingsæter 1999; Ellingsæter 2006; Skrede og Rønsen 2006) bare delvis realisert (se f.eks. Ellingsæter og Leira 2006). Det er påpekt at familiepolitiske ordninger bidrar til å sementere en arbeidsdeling preget av ”likestilling light” (Skrede 2004), og vi finner fortsatt store forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder karriere, lønn og status i det norske arbeidslivet (Barth og Dale-Olsen 2004; Barth og Schøne 2006; Hardoy og Schøne 2004; Høgsnes, et al. 2006).

Det dominerende mønsteret for arbeid/familie-tilpasning i Norge er at mor jobber deltid og far jobber fulltid, og i enkelte bransjer typisk også ”overtid”. Bare 25 prosent av norske foreldrepar i småbarnsfasen kombinerer to heltidsjobber, og bare 5 prosent karakteriseres som ”to-karriere-familier” der begge jobber 45 timer eller mer pr. uke. Mødres arbeidstid øker med utdanning, men selv blant mødre med høy utdanning jobber under halvparten med barn i førskolealder fulltid (Kitterød 2005). I tillegg ser man et sterkt kjønnets ”family gap” når det gjelder lønn og karriere som blant annet relateres til at kvinner - i motsetning til menn - forlater privat sektor og reduserer arbeidstiden når de får barn (Høgsnes, et al. 2006). Kjønnsskjevhetene både for lønn og karriere foresterkes gjennom livsløpet, og er større blant høytutdanningsgrupper enn blant lavutdanningsgrupper (NOU 2008:6). Det norske arbeidsmarkedet preges av sterk og vedvarende kjønnssegregering, både horisontalt og vertikalt (Håland og Daugstad 2003; Håland og Glad 2002; Teigen 2006) og mannsdominansen innenfor toppsjiktet i arbeidslivet er sterk, med 90 prosent eller mer i sektorer som justis og næringsliv (Maktutredningen 2003; Gulbrandsen, et al. 2002).

I denne delrapporten ser vi nærmere på *hvordan foreldrepermisjonen plasserer seg i dette landskapet*. Vi vil løfte fram konsekvenser, utfordringer og dilemmaer som oppstår når rasjonaliteten bak eksisterende permisjonsordninger og tilrettelegging for gravide (som ved hjelp av lovfestede rettigheter og kollektive ordninger sikrer at permisjonstakere beholder jobben) møter karrieredynamikker i høyutdanningsyrker der framtidige jobbmuligheter og karriereutvikling står på spill. Vi finner at tilsynelatende kjønnsnøytrale permisjonsrettigheter og andre former for avlastning og skjerming på virksomhetsnivå kan lette situasjonen for gravide, permisjonstakere og småbarnsforeldre på kort sikt. Imidlertid viser denne rapporten hvordan det å benytte seg av disse velintenderte rettighetene og ordningene kan få både kortsiktige og langsiktige konsekvenser i form av tapte karrieremuligheter for den enkelte, både for kvinner og menn. Så lenge slike rettigheter og ordninger i all hovedsak benyttes av mødre vil de også - på et aggregert nivå - bidra til å reproducere og forsterke det kjønnskjeve arbeid/familie-mønsteret som igjen reproducerer og forsterker det kjønnskjeve karriere-mønsteret. For å forstå konsekvensene av disse motstridende rasjonalitetene (rettigheter og tilrettelegging vs karrieredynamikker) er det nødvendig å studere hvordan normer og kulturelle forestillinger knyttet til rådende velferdsordninger og arbeid- og familieliv, spiller sammen med og forsterker - eller utfordrer - kjønnede mønstre når det gjelder arbeidsdeling i arbeidsliv og hjemmeliv i høyutdanningsgrupper.

Ut fra våre analyser vil vi ikke kunne isolere permisjonens betydning fra betydningen av det kjønnede arbeid/familiemønsteret når det gjelder å forklare menns og kvinners karriere-mønstre i høyutdanningsprofesjoner. Derimot peker både det kvantitative og kvalitative materialet i retning av gjensidig forsterkende mønstre, med permisjonstiden som en særlig betydningsfull periode for etablering og tydeliggjøring av en kjønnet arbeid/familietilpasning. Vi vil her studere forskjeller i menns og kvinners permisjonsbruk, arbeid/familietilpasning og karriererealisering. Vi vil videre analysere variasjon i tilpasningsmønstre blant kvinner for seg og menn for seg, og beskrive hvordan variasjon i permisjonsbruk blant henholdsvis mødre og fedre varierer med ulik arbeid/familietilpasning og ulik grad av karriererealisering.

Data og metodiske betraktninger

Kvantitative data

Spørreskjemaundersøkelsen om kjønn, karriere og omsorgsansvar ble gjennomført i regi av Arbeidsforskningsinstituttet våren 2007 i samarbeid med Norges Juristforbund, TEKNA og Siviløkonomene. Den nettbaserte undersøkelsen ble sendt via Questback til et tilfeldig trukket utvalg av yrkesaktive medlemmer i alderen 30-50 år i de tre organisasjonene. Ettersom kvinneandelen blant sivilingeniører fortsatt er svært lav (22,9 prosent), ble det trukket et stratifisert utvalg med 50/50 fordeling blant kvinner og menn i denne gruppen for å få tilstrekkelig mange kvinnelige sivilingeniører med i utvalget. I tillegg til at kvinner i alle profesjonene har svart i større grad enn menn, forklarer stratifiseringen den høye kvinneandelen blant sivilingeniører.

Profesjon:	Antall medlemmer i aldersgruppen 30-50 år	Sendt til	Svar fra (Svarprosent)	Kvinne-andel i utvalg	Kvinne-andel i populasjon
Juristene	8957	3064	1298 (42.3 prosent)	57.2 prosent (743)	48.6 prosent (4353)
Sivilingeniørene	15617 (kun Siv.ing)	3001	1596 (53.2 prosent)	56.3 prosent (898)	22.9 prosent (3575)
Siviløkonomene	7852	2771	1030 (37.2 prosent)	41.3 prosent (425)	36.1 prosent (2883)
Totalt	34426	8836	3924 (44.4 prosent)	2066 (52.7 prosent)	31.4 prosent (10811)

Blant juristforbundets medlemmer i aldersgruppen 30-50 år er kjønnsfordelingen i praksis jevn (49 prosent kvinner og 51 prosent menn), mens siviløkonomene har en noe skjevere fordeling (36 prosent kvinner og 64 prosent menn). Denne fordelingen ble imidlertid ikke regnet som så skjev at stratifisering ble ansett som nødvendig.

Frivillige nettbaserte undersøkelser representerer generelt en utfordring i forhold til å få tilstrekkelig høy svarprosent. Medlemmene i de tre organisasjonene representerer i tillegg yrkesgrupper med særlig høyt tidspress og faktureringsgrad i jobben. Ut fra forbundenes tidligere erfaringer med frivillige nettbaserte undersøkelser ligger svarprosenten vanligvis på rundt 30 prosent. For å sikre svar fra minimum 1000 respondenter fra hver profesjon, ble det trukket et tilfeldig utvalg på ca 3000 (noe færre blant siviløkonomene som utgjør den minste organisasjonen). Med dette som bakgrunn må en samlet svarprosent på 44 prosent (totalt 3924 respondenter) regnes som bra.

Representativitet: Profesjon, kjønn og fordeling på sektor

Ved utvalgsundersøkelser er representativitet et sentralt spørsmål. I og med at populasjonen i denne sammenhengen er forbundenes yrkesaktive medlemmer i aldersgruppen 30-50 år, er det mulig å sjekke representativitet i forhold til sentrale kategorier som kjønn og sektortilhørighet¹⁵.

Kvinner er overrepresentert blant respondentene i alle tre profesjonene. Dette kan henge sammen med at undersøkelsen om ”Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant høyt utdannede” ble vurdert som mer relevant av kvinner enn av menn. Sivilingeniørene har den høyeste og siviløkonomene den laveste svarprosenten. Dette kan forklares med at sivilingeniørene også hadde høyeste andel kvinner blant de uttrukne (50 prosent kvinner), mens siviløkonomene hadde den laveste kvinneandelen (36 prosent) blant de som fikk tilsendt undersøkelsen. I

¹⁵ Representativitet diskuteres altså i forhold til registrerte medlemmene i de tre forbundene, ikke fullstendige profesjonspopulasjoner.

tillegg valgte Siviløkonomforeningen å legge inn en advarsel om at denne undersøkelsen var mer omfattende og tidkrevende enn andre enquêtes de sendte ut til sine medlemmer – noe som også kan ha bidratt til å redusere svarprosenten.

Av de 3924 som har svart på undersøkelsen, jobber flertallet (64 prosent) i privat sektor. Sammenligning med de aktuelle medlemsstatistikkene viser at privat sektor likevel er underrepresentert.

Tabellen under viser forholdet mellom foreningenes medlemsstatistikk fra første halvår 2007 og undersøkelsesutvalget når det gjelder fordeling på sektor og kjønn:

Profesjon:	Fordeling Offentlig vs privat sektor ifølge medlemsstatistikk	Fordeling offentlig vs privat sektor i undersøkelsen	Kjønnsfordeling offentlig vs privat sektor ifølge medlemsstatistikk	Kjønnsfordeling offentlig vs privat sektor i undersøkelsen
Juristene	Offentlig 48 % Privat 52 %	Offentlig 58 % Privat 42 %	Kvinner off/priv 63/37 % Menn off/priv 39/61 %	Kvinner off/priv 64/36 % Menn off/priv 51/49 %
Sivil-ingeniørene	Offentlig 15 % Privat 85 %	Offentlig 23 % Privat 77 %	Kvinner off/priv 22/78 % Menn off/priv 12/88 %	Kvinner off/priv 29/71 % Menn off/priv 16/84 %
Sivil-økonomene	Offentlig 14 % Privat 86 %	Offentlig 29 % Privat 71 %	Kvinner off/priv 19/81 % Menn off/priv 11/89 %	Kvinner off/priv 35/65 % Menn off/priv 24/76 %
Totalt	Offentlig 26 % Privat 74 %	Offentlig 36 % Privat 64 %	Kvinner off/priv 40/60 % Menn off/priv 22/78 %	Kvinner off/priv 43/57 % Menn off/priv 29/71 %

Blant juristene finner vi den høyeste andelen offentlig ansatte. Ut fra medlemsstatistikken til juristene er 48 prosent ansatt i offentlig sektor, mens hele 58 prosent av juristene som har svart på undersøkelsen arbeider i offentlig sektor. I undersøkelsen oppgir 36 prosent av de kvinnelige juristene at de jobber i privat sektor. Dette samsvarer svært godt med fordelingen i Juristforbundets medlemsstatistikk for samme periode, der 37 prosent av kvinnene er registrert på privat sektor. Mens flertallet av kvinnelige jurister jobber i det offentlige, arbeider mannlige jurister i privat sektor. Ifølge medlemsstatistikken jobber 61 prosent av mannlige jurister i privat sektor. I undersøkelsen fordeler de seg ca 50/50 på offentlig og privat sektor. Mannlige jurister i privat sektor er dermed underrepresentert.

Sivilingeniørene og siviløkonomene har langt flere medlemmer fra privat sektor enn juristene, hhv 85 og 86 prosent ifølge medlemsstatistikkene, og 77 og 71 prosent i undersøkelsen. Privat sektor er dermed noe underrepresentert også her, i minst grad blant sivilingeniørene og i størst

grad blant siviløkonomene. Også i disse profesjonene er kvinner overrepresentert i offentlig sektor, men forskjellene er ikke så store som blant juristene.

Forskjellene mellom de ulike profesjoner når det gjelder permisjonsbruk og fordeling av arbeid og familie er imidlertid små og blir ikke vektlagt videre i rapporten. Det er først og fremst forskjeller i kvinners og menns tilpasning til permisjon og arbeid/familie som har betydning. Det er altså særlig mannlige jurister og siviløkonomer som er underrepresentert i undersøkelsen. Ettersom menn i privat sektor både jobber og tjener mer enn menn i offentlig sektor, betyr dette at *de reelle kjønnsforskjellene knyttet til lønn og arbeidstid med all sannsynlighet er enda større enn det som fremkommer i denne studien.*

Utvalget er spesifisert på alder '30-50 år' for å få med tilstrekkelig mange med relativt fersk erfaring fra omsorgsansvar. Gjennomsnittsalderen i utvalget ligger på 38 år både for kvinner og menn, og også aldersspredningen er den samme for kvinner og menn. 62 prosent av mennene og 64 prosent av kvinnene som har svart, er under 40 år. Vi sammenligner altså ikke et utvalg unge kvinner med et utvalg eldre menn.

Det store flertallet av respondentene i undersøkelsen har barn. Dette gjelder for 71 prosent av mennene i utvalget og 75 prosent av kvinnene. 23 prosent av disse har 1 barn, 50 prosent har 2 barn og 27 prosent har 3 eller flere barn. Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i utvalget når det gjelder antall barn (se vedlegg 1).

Kvalitative data

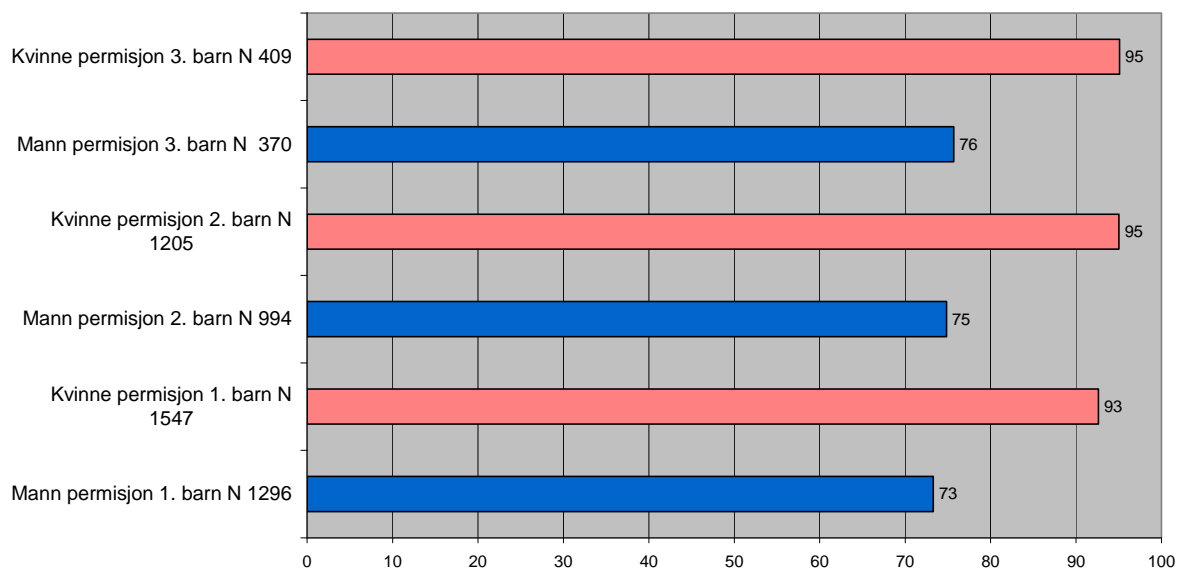
Det kvalitative materialet består av til sammen 44 semi-strukturerte dybdeintervjuer gjennomført i perioden 2005-2007. Disse omfatter 5 ledere, 29 advokater og 10 konsulenter med erfaring fra ulike stillingsnivåer i private firmaer med høye krav til jobbdedikasjon og arbeidstid. Disse bedriftene representerer en type arbeidsorganisasjoner som tradisjonelt har vært svært mannsdominerte, men hvor kvinner nå utgjør opptil halvparten eller mer av ansettelse i rekrutteringsstillinger. For å kunne studere karrieremessige konsekvenser av permisjonspraksis, har vi valgt et strategisk utvalg der forventningene om karriereutvikling og spillereglene for å lykkes er på sitt mest uttalte og aksentuerte.

Blant informantene er 26 kvinner og 18 menn, og bortsett fra de fem lederne på høyt nivå (HR-sjefer, administrerende direktører og ledende partnere), er alle i småbarnsfasen. Før de fikk barn har alle informantene investert tungt både i lange utdanninger og karriere. Nå er de i en fase hvor de er i ferd med å etablere sin arbeid/familietilpasning. 11 av informantene er i en posisjon tilsvarende mellomleder og de reflekterer dermed over erfaringer de har gjort seg både som småbarnsforeldre som forsøker å kombinere arbeid og familie – og som ledere som skal håndtere utfordringer knyttet til ansattes familieferøkelser og -forpliktelser. Informantene ble rekruttert både uformelt, gjennom ”snøballmetoden”, fra ulike separate sosiale nettverk og formelt gjennom firmaer. Denne todelte utvalgsstrategien ble valgt for å unngå potensielle skjevheter i utvalget knyttet til spesifikke sosiale nettverk og firmaenes vurderinger av hvilke

ansatte som var aktuelle intervjuobjekter. Noen informanter ble intervjuet hjemme, men de fleste intervjuene foregikk på informantens kontor eller på et møterom på arbeidsplassen deres. Intervjuene varte mellom halvannen til to timer. I tillegg ble fem informanter fulgt gjennom en arbeidsdag.

Bruk av foreldrepermisjon: Kjønnet permisjonspraksis – også i høytutdanningsgrupper

Andel mødre og fedre som har tatt permisjon ved første, andre og tredje barn. Andel i prosent



Ansatte i høystatusprofesjoner benytter permisjonsrettighetene sine. 93 prosent av mødrene i utvalget har tatt permisjon i forbindelse med første barn, mens den tilsvarende andelen for fedre er 73 prosent. Mønsteret er det samme for andre og tredje barn: Ved barn nummer to har 95 prosent av mødrene og 75 prosent av fedrene tatt permisjon, og ved tredje barn har 95 prosent av mødrene og 76 prosent av fedrene tatt permisjon (se vedlegg 2).

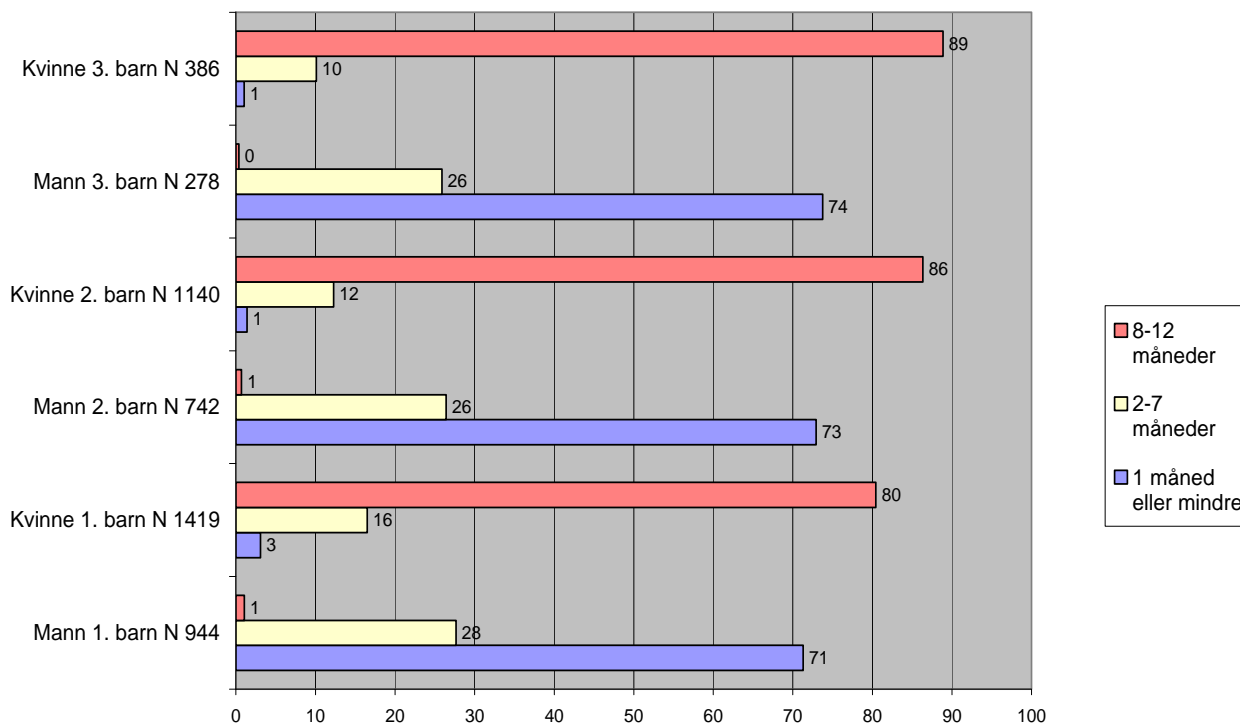
Mødre benytter permisjonsrettighetene sine i større grad enn fedre. Andelen fedre som har tatt permisjon har imidlertid økt parallelt med innføring og utvidelse av ”pappakvoten”. Mens 43,3 prosent av fedrene som fikk barn før fedrekvoten ble innført i 1993 svarer at de har tatt fødselspermisjon (inkluderer da også de som var hjemme noen dager i forbindelse med fødsel), har 73 prosent av fedrene som fikk barn etter innføringen av pappakvoten tatt permisjon. Av de som fikk sitt første barn tidlig på 2000-tallet har 86 prosent av fedrene tatt permisjon og blant de som har fått barn i tidsrommet 2005-2007, etter utvidelsen av fedrekvoten, har 91,4 prosent tatt permisjon. Også blant mødrene i utvalget har permisjonsbruken økt: fra en gjennomsnittlig andel på 80 prosent i tidsrommet fra 70-tallet og frem til 1993, via 94 prosent på 90-tallet til 99 prosent etter 2005. Økningen i andel permisjonstakere er imidlertid ikke like klar blant to- og trebarns fedre (se vedlegg 3).

Imidlertid innebærer det å ”ha tatt foreldrepermisjon”, svært ulik praksis for kvinner og menn - også for denne gruppen:

Permisjonslengde første barn, fordelt på kjønn¹⁶

Også blant eliteutdannede er hovedmønsteret at mødre tar lang permisjon, mens fedre tar kort permisjon:

Permisjonslengde for første, andre og tredje barn fordelt på kjønn. Andel i prosent

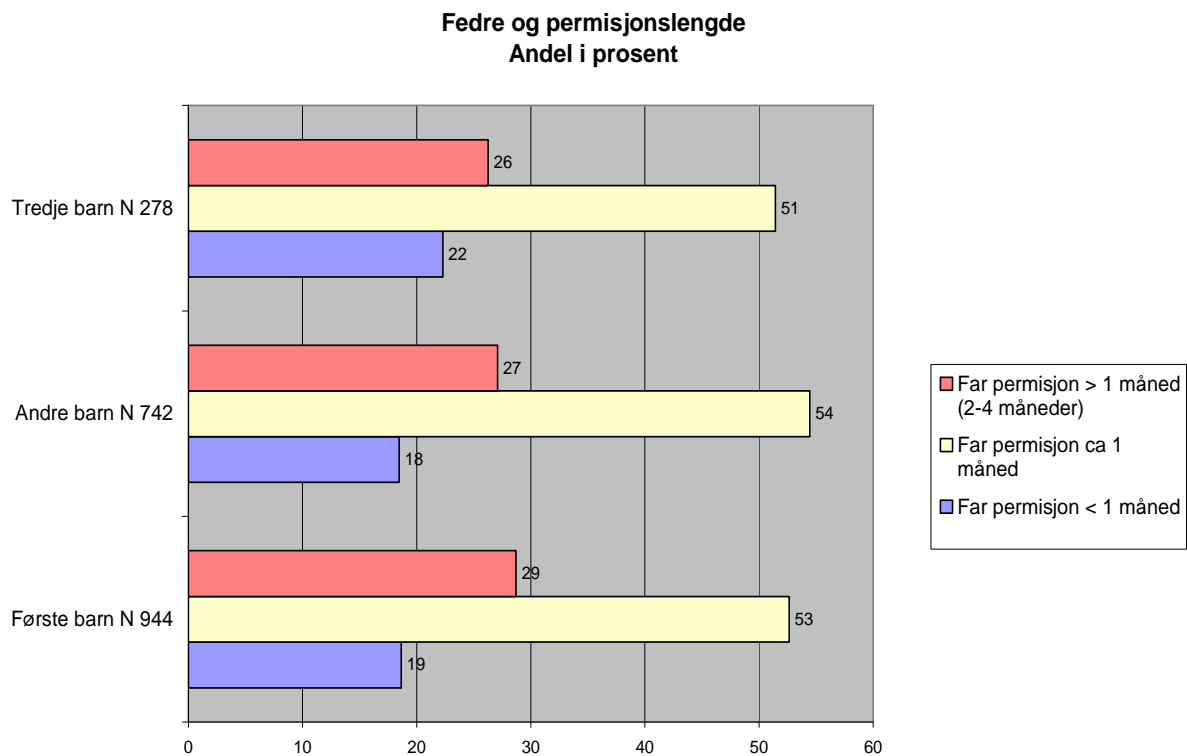


Fedre i disse profesjonene har stort sett tatt permisjon på 1 måned eller mindre (71 prosent), mens 80 prosent av mødrene har tatt lang permisjon, 8-12 måneder (eller mer). ”Middels lang permisjon” utgjør i realiteten 2-3 måneder for menn og 6-7 måneder for kvinner. For andre og tredje barn, øker andelen mødre som har tatt lang permisjon til hhv 86 og 89 prosent, mens andelen fedre som har tatt lang eller middels lang permisjon ikke øker med antall barn.

Det er vanskelig å lage en inndeling som skiller godt mellom kort, middels og lang permisjon blant både mødre og fedre. Her opererer vi først med en grov inndeling som er felles for menn og kvinner, se figuren over. Problemet knytter seg til at fordelingene for mødre og fedre er ekstremt ulike: bare 1 prosent av fedrene har tatt mer enn 8 måneders permisjon mot over 80 prosent av mødrene. Og motsatt, mens over 70 prosent av fedrene har tatt en måned permisjon eller mindre, gjelder dette bare for 1 prosent av mødrene.

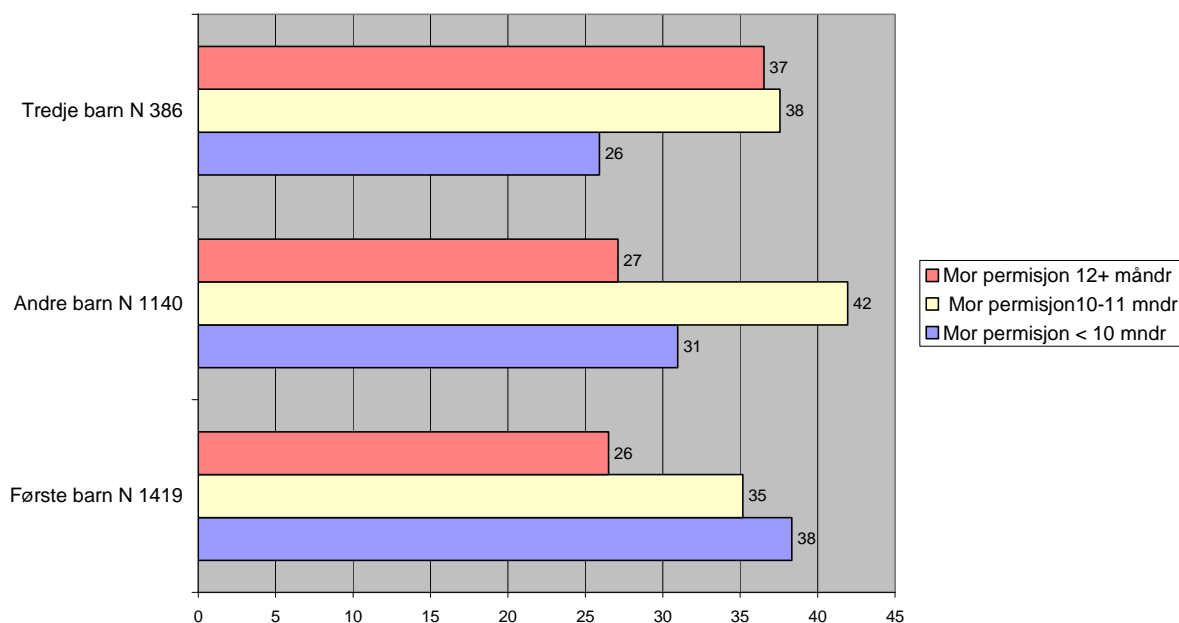
¹⁶ Pga fjerning av desimaler for å øke lesbarheten i figurene, summerer enkelte fordelinger seg til 99 i stedet for 100 prosent

For å kunne studere forskjeller mellom grupper av mødre som har tatt 'kort' versus 'lang' permisjon (og tilsvarende for fedre), har vi laget en tredeling som best mulig skiller mellom den tredjedelen av hhv mødrene og fedrene som har tatt kortest permisjon, den tredjedelen som har tatt middels og den tredjedelen som har tatt lengst permisjon: For fedrene innebærer da 'kort permisjon': under en måned, 'middels lang permisjon' betyr en måned og 'lang permisjon' betyr for fedre mer enn en måned (i praksis vil det si 2-4 måneder). For mødrene derimot, betyr 'kort permisjon' under 10 måneder, 'middels lang permisjon' betyr 10-11 måneder og 'lang permisjon' innebærer 12 måneder og mer (se vedlegg 4).



Fedres permisjonslengde er i all hovedsak stabil, mens mødres gjennomsnittlige permisjonslengde øker for hvert barn:

Mødre og permisjonslengde for første, andre og tredje barn
Andel i prosent



Noe av økningen i andelen mødre som har tatt lang permisjon kan sannsynligvis forklares med utvidelse av permisjonen.

Betydning av kjennetegn ved arbeidsplassen

Fødselspermisjon benyttes av høyutdanningsgrupper både i offentlig og privat sektor. Men fedre som jobbet i *privat sektor* lot i større grad være å ta permisjon ved andre og tredje barn enn fedre som jobbet i *offentlig sektor* på det tidspunktet da barnet ble født. Når det gjelder permisjonslengde, finner vi at de aller fleste mødrene har tatt lang permisjon og de aller fleste fedre har tatt kort permisjon - uavhengig av om de jobbet i offentlig eller privat sektor (se vedlegg 5).

Når det gjelder betydningen av *kjønns sammensetningen på arbeidsplassen*, finner vi at fedre som jobbet i mannsdominerte arbeidsorganisasjoner tok permisjon i mindre grad enn fedre som jobbet i kvinnedominerte eller kjønnsbalanserte organisasjoner ved første barns fødsel. Ved andre og tredje barn blir mønsteret mer uklart. Når det gjelder permisjonslengde finner vi ingen forskjeller blant fedre for første barn. Vi ser imidlertid tendenser til at fedre som jobbet i kvinnedominerte arbeidsorganisasjoner på det tidspunktet de fikk sitt andre og tredje barn er overrepresentert i den lille gruppen som har tatt 'lang permisjon', dvs. 2-4 måneder, men her er det snakk om både få fedre og relativt små forskjeller.

Mødre som jobber på mannsdominerte arbeidsplasser tar ut foreldrepermisjon i like stor grad som andre mødre, men vi finner forskjeller når det gjelder *permisjonslengde*: Mødre som jobbet i mannsdominerte organisasjoner på det tidspunktet de fikk sitt første barn, har tatt kortere permisjon enn andre. Dette gjelder imidlertid bare for det første barnet (se vedlegg 6).

En kunne tenke seg at tendensen til å ta (lang) permisjon faller med stigende *stillingsnivå*, fordi en er mer ”uerstattelig” i en ledende stilling og at det dermed er vanskeligere å være borte fra jobb enn det er for ansatte på lavere stillingsnivå. Når det gjelder betydningen av stillingsnivå (på det tidspunktet barnet ble født) for bruk av permisjon, finner vi imidlertid at mødre tar lang permisjon uavhengig av stillingsnivå. Fedre på toppledernivå derimot, lar i større grad være å ta permisjon, enn fedre på lavere nivå (se vedlegg 7).

De høyt utdannede mødre i denne studien har altså tatt lang permisjon uavhengig av stillingsnivå og sektor. Den eneste forskjellen blant kvinner knytter seg til at mødre som jobbet i mannsdominerte organisasjoner har tatt noe kortere permisjon ved første barn enn mødre som jobbet i kvinnedominerte eller kjønnsbalanserte organisasjoner. Fedre har i all hovedsak tatt kort permisjon uavhengig av hvor de jobbet, men noen små variasjoner: Fedre som jobbet i privat sektor på det tidspunktet de fikk sitt andre og tredje barn, har i noe større grad latt være å ta permisjon enn fedre som jobbet i offentlig sektor. Og fedre som jobbet i mannsdominerte arbeidsorganisasjoner har tatt permisjon i noe mindre grad enn fedre som jobbet i kvinnedominerte eller kjønnsbalanserte organisasjoner. Likevel, **den store forskjellen når det gjelder bruk av permisjon i dette utvalget handler ikke om kjennetegn ved arbeidsorganisasjonene, men om svært ulik permisjonsbruk blant mødre og fedre.**

Naturalisering av kjønnet permisjonsuttak

Intervjuene i undersøkelsen byr på fortellinger og begrunnelser både knyttet til det dominerende kjønnete mønsteret for permisjonsuttak og den formen for permisjonsuttak og -deling som en selv praktiserer. I likhet med Bekkengen (2002) og Brandth og Kvande (2003) finner vi i vårt materiale ”hverdagsbegrunnelser” på kjønnsstereotyp permisjonsdeling som spenner fra husholdsøkonomi til mors fysiske form. Noen informanter trekker også på samfunnsvitenskapelig orienterte forklaringer som at kulturelle forventninger knyttet til permisjon er kjønnsespesifikke - både i samfunnet, firmaene og ”manns-” og ”kvinnekulturer”: Det er få insentiver og lite aksept for menn til å ta foreldrepermisjon, mens det er forventet og ”naturliggjort” at kvinner tar ut hele den permisjonstida de har krav på, slik f.eks. Bekkengen (2002) hevder.

Når en kvinnelig advokatfullmektig skal ha barn så tar alle for gitt at hun blir jo borte ett år, men mannlige advokatfullmektiger de har ikke tid de, ikke en gang til den ene måneden med pappaperm. Og på mange måter så er det mer krevende å være borte i en måned enn i et lengre tidsrom fordi da blir det en form for oppfølging allikevel så det kan jeg forstå, men de har ikke tid til en måned, og langt mindre tid til tre måneder, og resonnementet hanger bare ikke sammen fordi de har jo tid til å være dommerfullmektig, de har tid til å ta permisjon for å være dommerfullmektig et år, og de har tid til andre kompetansefremmende aktiviteter, men pappapermisjon - det har de ikke tid til, og det aksepteres og det utfordres det ikke på (...).For det første så må noen begynne å avsløre, gjennomskue mennene på deres holdning til å ikke ha tid, for det er bare snakk om prioriteringer. Og jeg synes at det underliggende budskapet er at hans karriere er viktigere enn hennes. (...) de signaliserer ikke bare at de ikke har tid, men du forteller også kona di eller kjæresten at hennes karriere er mindre viktig, og det tror

jeg ikke er så mange som vil si ” Ja, jeg mener faktisk det”. Jeg tror mange vil si ”Nei, nei det er ikke sånn ment”. Det er noe med forholdet mellom holdning og handling. (...) og jeg vet ikke helt hva som skjer, men jeg vet at veldig få menn utfordrer arbeidsgiver på det. De senser signaler om at det ikke vil bli vel ansett.

Kvinnelig advokat

Den dominerende begrunnelsen som går igjen i intervjuene forklarer imidlertid kjønnskjev permisjonspraksis med individuelle – men kjønnsesifikke – preferanser: Mor ønsker å ta mest mulig permisjon, mens far ikke er så interessert:

Jeg syns det hadde vært flott om han ville ha et par tre måneder. Jeg syns det er helt supert, jeg, når mennene tar tak i det der, men mannen min har ikke lyst til det. Han er på en arbeidsplass hvor det er veldig uvanlig at menn tar permisjon, men i tillegg så er han som type egentlig ikke interessert i å være hjemme på dagtid. Og når jeg ser at han gjør en kjempejobb på fritiden og gjør alt han skal som en pappa så er det nok for meg. Jeg har ikke pushet på noen ting, jeg.

Kvinnelig konsulent

Han tok ikke pappa-permisjoner. Nei, de to ukene som er etter fødsel, de går med til henting og levering og korte arbeidsdager. (...) jeg vet ikke, i utgangspunktet så var det jo liksom sånn at pappaen skal få sin del av hovedomsorgen og kunne være den som ordner hus og hjem, så det er jo sikkert lurt at han tar de tre månedene eller seks måneder eller en måned eller, når han er hjemme og mor ikke er hjemme, det tror jeg men, jeg ser jo veldig mange av de som tar pappapermisjonen, så har ikke mor begynt å jobbe, og de drar på ferie. Og da blir det jo egentlig ikke noe pappa-arbeid, da er det bare sånn at man har litt mer ferie (...) jeg synes det er veldig koselig å være hjemme med barnet, og så synes jeg at tiden går så fort, man skal jo jobbe til man er syv og seksti eller et eller annet, så noen måneder fra eller til er jo ikke akkurat det store.

(...)

Grunnen [til at han ikke har tatt permisjon] er at han, det er sikkert flere, at han kanskje ikke skjønner hvor digg det er å være hjemme, men så vet jeg ikke om hadde syntes det hadde vært like kult som meg. Jeg har jo en haug av venninner som er hjemme også, i samme situasjon som meg, det har jo ikke han. Jeg tror ikke han hadde gidde å gå tur eller sitte å skravle og spise kaker sammen med en gjeng venninner. Jeg tror det er annerledes for mannen å være hjemme, sånt sett, enn for kvinnen.

Kvinnelig konsulent

Ja, han tar den fedrekvoten, men først og fremst har jeg hatt lyst til å ha maksimalt egentlig. Og for det andre, i hans yrke hvor det er litt sånn, han er ikke så - det vil være med - han er veldig prestasjonsbasert og han var med å starte det norske kontoret. Det er ikke så greit å være borte så lenge. Men jeg ser at det kunne være fint om han hadde gjort det. Men så er det at man får ikke i pose og sekk. (...). Denne gangen kunne vi ha vurdert [at han tok mer enn fedrekvoten], men det blir litt sånn at hvis jeg skal ha litt forlenget tid... Det blir så vanskelig, hvordan skal det passe inn? Sist gang må jeg ærlig innrømme at vi gjorde som det står at mange [gjør], at vi tok oss en god, flott ferie. Det gjorde vi. Da reiste vi til utlandet alle tre. Og det var en kjempefin tur. Da tok han veldig mye av det som skulle gjøres, men jeg var jo der. Det er jo annerledes enn å gå rundt her i vintermørket og ikke ha sovet og koke grøt for n'te gang og frem med brystene... det er annerledes det. Så, jeg må jo bare slå meg til ro at vi har forskjellige roller. Jeg prøver å ikke streve med å akseptere det.

Kvinnelig konsulent

Nei, jeg vet ikke hvorfor vi ikke vurderte [at jeg skulle ta mer permisjon]. Jeg hadde jo fem uker alene da. Og det synes jeg egentlig var - jeg synes det var nok, og det tror jeg egentlig min samboer synes og.

Og det er jo litt med at den morsomste tiden er jo på slutten og jeg tror ikke hun hadde lyst til at jeg skulle ha liksom de tre siste månedene heller. Men, nei (...) hvis vi skal ha et barn til, så tror jeg ikke vi kommer til å føle annerledes da. Jeg tror ikke jeg vil ha noe mer perm enn jeg hadde nå.

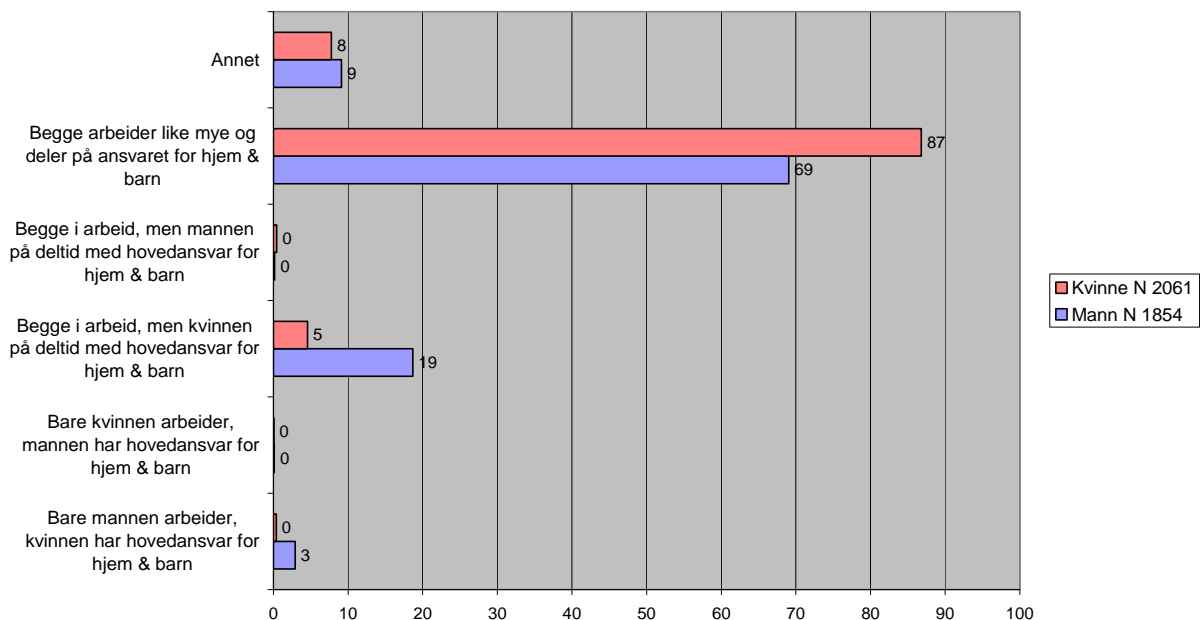
Mannlig advokat

Denne typen fortellingene legger vekt på at det er ”naturlig” – enten biologisk eller gjennom kjønns-spesifikk sosialisering - at kvinner og menn har forskjellige preferanser, interesser og prioriteringer når det kommer til permisjon og samvær med barn versus arbeid. Gjennom disse begrunnelsene framstår dermed heller ikke den kjønnskjeve permisjonspraksisen som problematisk, men tvert imot som et resultat av at kvinner og menn foretrekker og velger ulikt. Dermed kan de også hevdes å bidra til å opprettholde normer, mønstre og ”naturlig-gjøring” av kjønnskjeve permisjonspraksiser og arbeid/familie-tilpasninger¹⁷. Når arbeidsdeling ute og hjemme forklares med mødres og fedres frie valg, kan dette føre til en tilsløring av ulikhetens reproduksjon og hvordan kjønnsnøytralt formulert familiepolitikk og tiltak får kjønnsulike konsekvenser (Leira 2004).

Permisjonsbruk og (u)likestilte arbeid/familie-mønstre

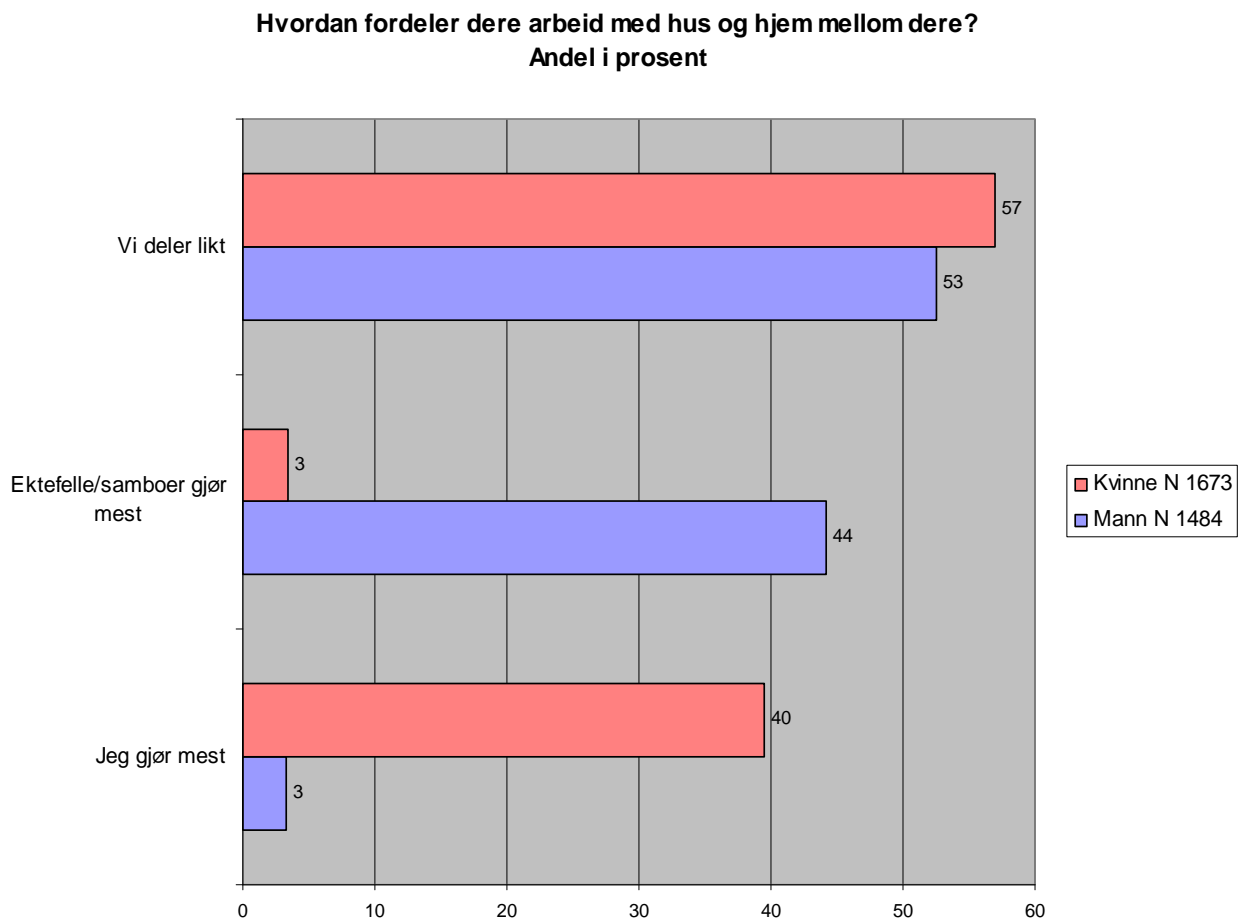
Også i denne gruppen av høyt utdannede arbeidstakere praktiseres altså en kjønnsstradisjonell fordeling av foreldrepermisjonen. Men selv om denne delingen fremstår som ”naturlig”, betyr ikke dette at vi her finner bevisste og uttalte holdninger og intensjoner om å opprettholde tradisjonelle kjønnsroller når det gjelder arbeid/familietilpasning, snarere tvert i mot:

**Hva synes du er best for en familie med barn under skolealder?
Andel i prosent**



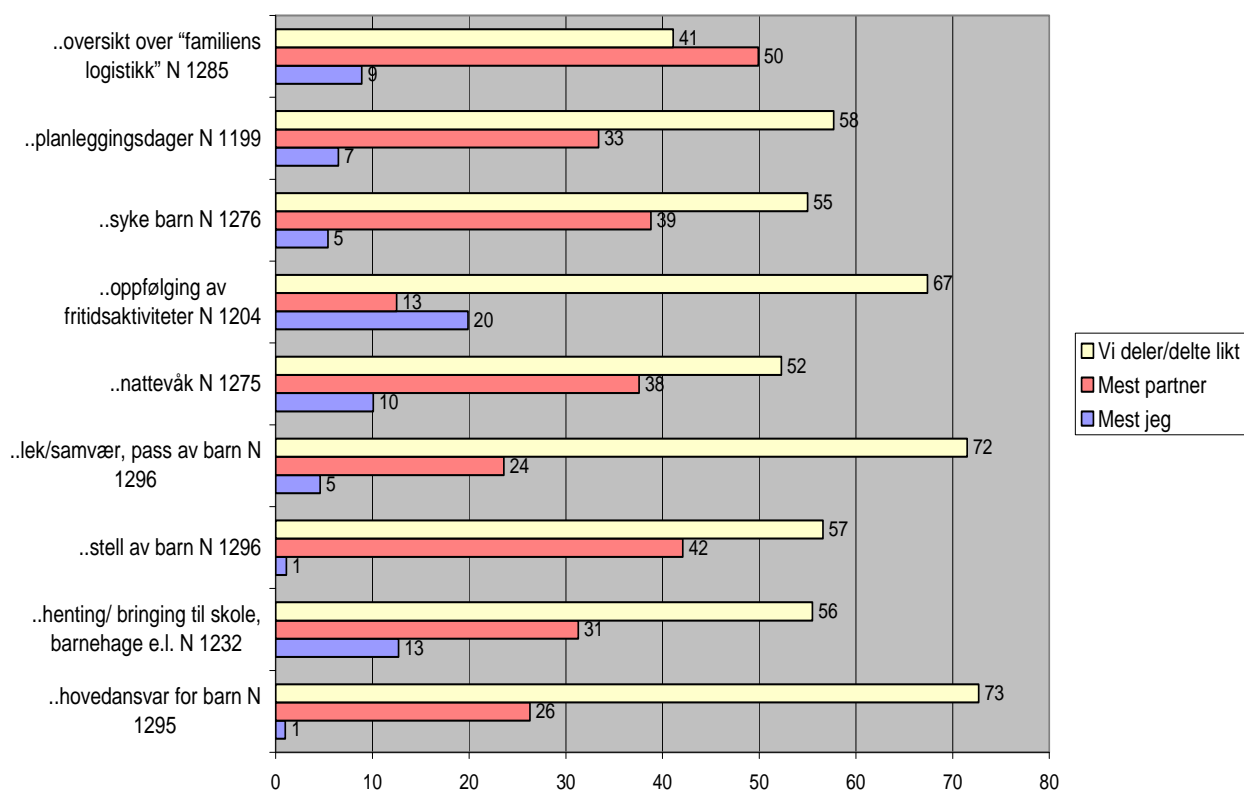
¹⁷ Se også Halrynjo, S. & Lyng, S. T. 'Preferences, constraints or competing devotions? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers' (under publisering) for en mer omfattende diskusjon.

På spørsmål om hva man synes er best for en familie med barn under skolealder, svarer 87 prosent av kvinnene og 69 prosent av mennene at det beste for familien er at begge foreldre arbeider like mye og deler på ansvaret for hus og hjem. Dette er i tråd med en utbredt oppfatning om mer likestilte holdninger blant høyt utdannede (Kitterød 2000). Det store flertall oppgir altså likedeling som det beste alternativet, og kvinner er i gjennomsnitt mer likestillingsorienterte enn menn: Mens 19 prosent av mennene svarer at det er best at mor jobber deltid med hovedansvar for hjem og barn, er bare 5 prosent av kvinnene enige i dette.



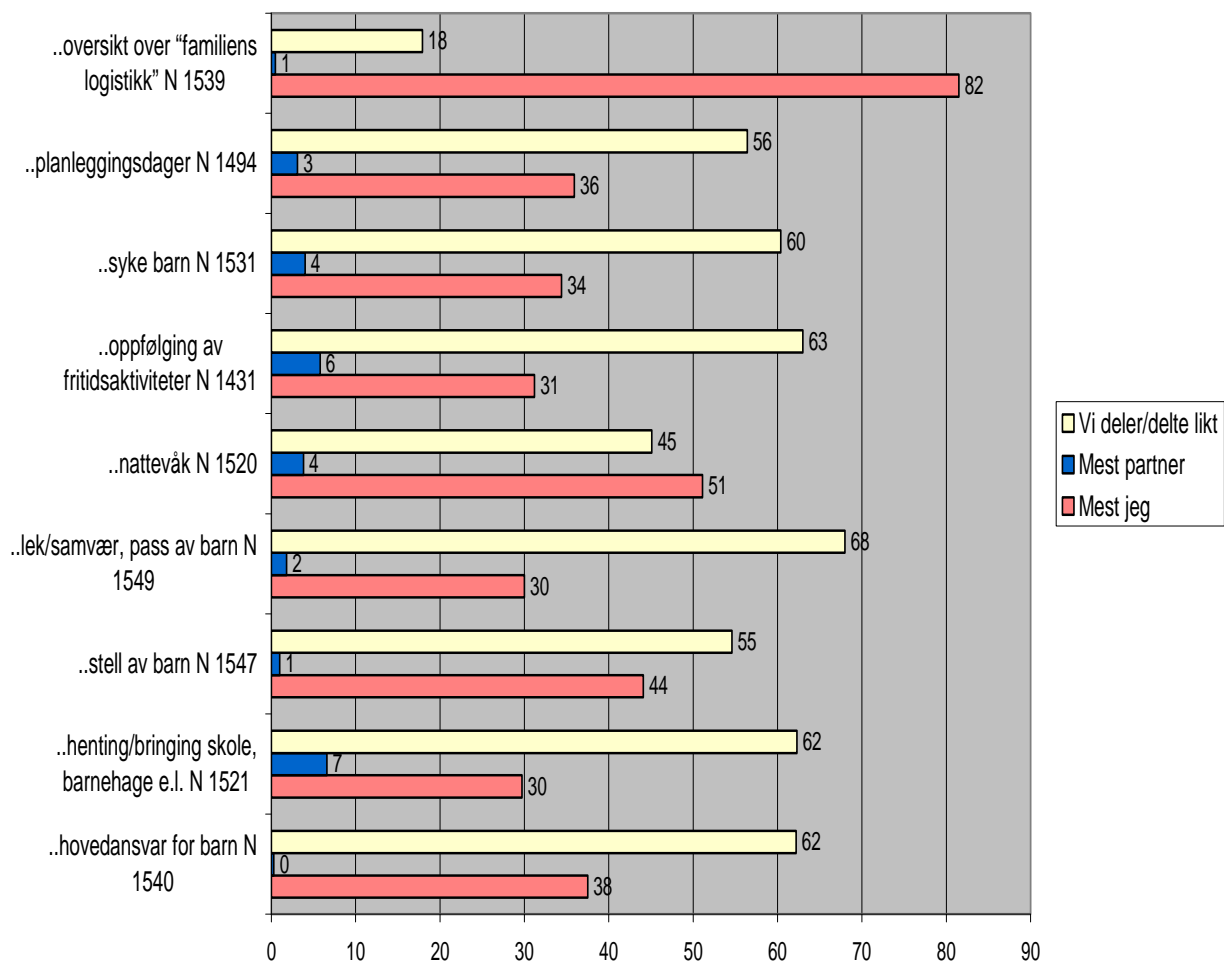
Til tross for likestilte holdninger viser det seg at den faktiske fordelingen av arbeid med hus og hjem fortsatt er sterkt kjønnskjev: Drøyt halvparten av de som lever i parforhold (57 prosent av mennene og 53 prosent kvinnene) svarer at de deler arbeidet likt. Blant de som *ikke* deler, svarer imidlertid både kvinner og menn at det er kvinnene som gjør det meste hjemme. Bare 3 prosent av kvinnene svarer at ektefelle/samboer har hovedansvaret hjemme, og samme andel av mennene (3 prosent), svarer at de gjør mest selv.

**Fordeling av omsorgsoppgaver. Hvem tar vanligvis ansvar for...
Menn. Andel i prosent**



Også fordelingen av omsorgsansvaret er svært kjønnsdelt: Mens 1 prosent av mennene svarer at de har hovedansvaret for barn, gjelder dette for hele 38 prosent av kvinnene. Også når det gjelder stell av barn (1 prosent av fedrene mot 44 prosent av mødrene), lek, samvær pass av barn (5 prosent av fedrene mot 30 prosent av mødrene) og ansvaret for syke barn (5 prosent av fedrene mot 34 prosent av mødrene) er fordelingen svært kjønnskjev. Over halvparten svarer at de deler, men blant de som ikke deler, er det mor som tar hovedansvaret. Mødrene og fedrene i dette utvalget er ikke gift med hverandre, likevel går dette mønsteret igjen både hos mannlige og kvinnelige respondenter.

Fordeling av omsorgsoppgaver. Hvem tar vanligvis ansvar for... Kvinner. Andel i prosent



Dette er i tråd med tidligere forskning som viser at likestillingsidealene kan være vanskelig å praktisere. For eksempel beskriver Lilleaas (2003; 2006) hvordan selv unge, likestillingsbevisste par i krevende jobber har problemer med å gjennomføre en lik fordeling av arbeidet hjemme; både mor og far går inn i kjønnsstradisjonelle mønstre når det gjelder fordeling av familiearbeidet, selv om de i utgangspunktet var innstilt på å dele.

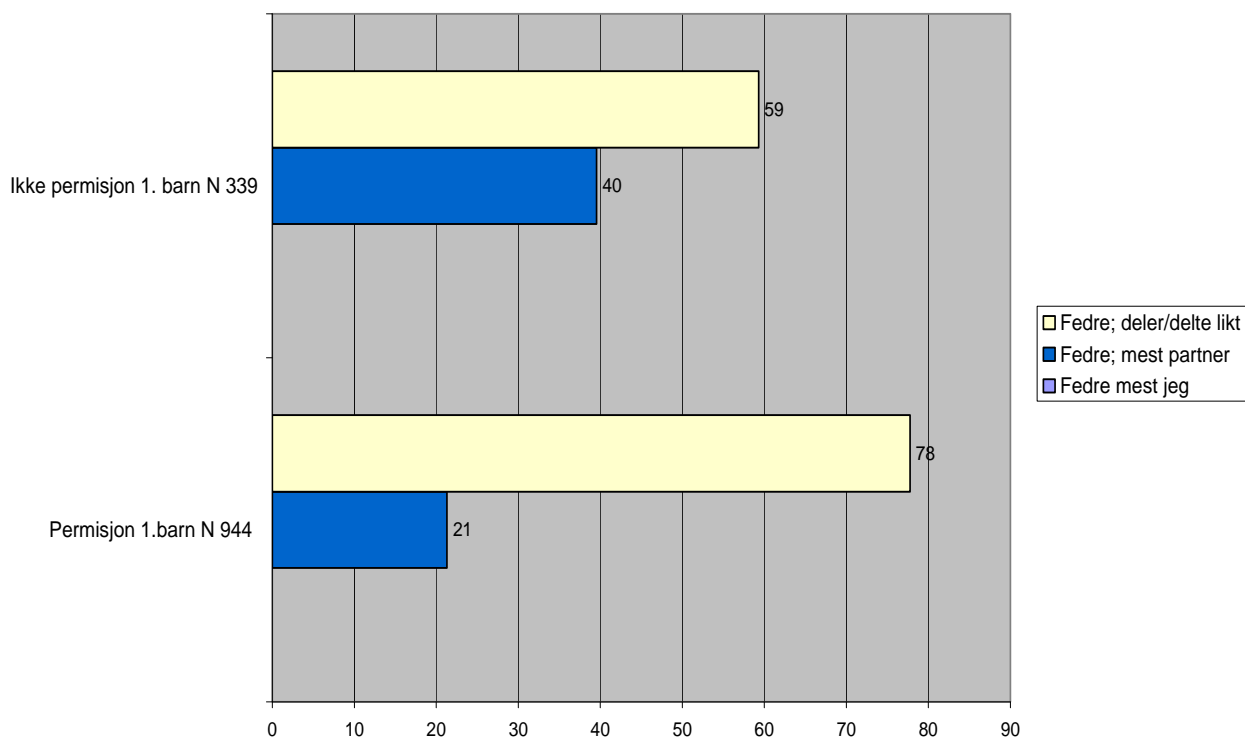
Når vi sammenligner foreldre over og under 40 år, ser vi en tendens til noe mer likedeling blant de unge, men fortsatt et klart kjønnmønster. En forklaring på dette kan være at den yngre generasjonen er mer likestillingsorientert enn den eldre - også i praksis, og at dette vil bidra til å endre mønsteret på sikt. Likevel, til tross for at en noe større andel unge foreldre oppgir at de deler, er mønsteret fortsatt slik at mens mors alternativer i praksis er å dele ansvaret eller å ta det selv, er fars alternativ til å dele i all hovedsak å overlate ansvaret til partner. Når det gjelder det aller mest kjønnsdelte ansvarsområdet, nemlig ansvaret for å holde oversikten over familiens logistikk, finner vi ingen signifikante forskjeller mellom "eldre" og "yngre", verken blant kvinner eller menn (se vedlegg 8).

Ved selvrapportert oppgavefordeling vil det kunne være en fare for overvurdering av eget bidrag og undervurdering av andres. Her finnes imidlertid en interessant korrigerende faktor: Hensynet til ønsket om å fremstille seg selv i tråd med rådende norm, vil ikke nødvendigvis lede til at mor overvurderer eget bidrag. I tråd med teorien om "kvinnens nye byrde" (Haavind, 1984) vil vi også kunne risikere at kvinner overdriver fars bidrag i tråd med idealet om den moderne likestilte familie med en deltakende far. En studie som sammenholder mors og fars svar på "hvem som gjør hva i hjemmet", konkluderer med stor overensstemmelse mellom partene i aggregerte fordelinger (Kitterød, 2004). I dette utvalget ser vi også at mannlige og kvinnelige i stor grad "speiler" hverandres rapportering, selv om de ikke er gift eller samboende med hverandre.

Permisjonsbruk og fordeling av senere omsorgsansvar

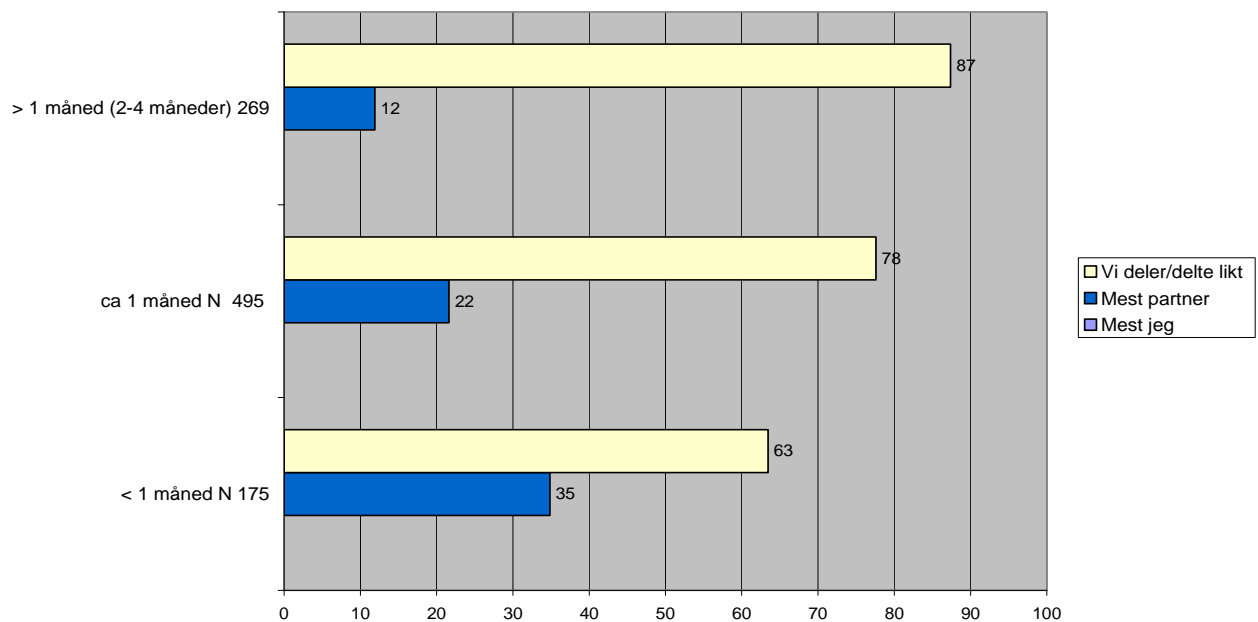
Vi finner at de som har tatt lang permisjon også tar det meste av det senere omsorgsansvaret selv, mens de som har tatt kort permisjon typisk overlater større deler av omsorgsansvaret til partner. Dette mønsteret kobles sterkt til kjønn; mødre tar både lang foreldrepermisjon og mest omsorgsansvar senere når barna blir større. Men også når vi studerer mødre og fedre hver for seg, finner vi sammenhenger mellom permisjonsbruk og senere fordeling av omsorgsansvaret:

Fedres permisjonsbruk ved første barn og fordeling av senere omsorgsansvar
Andel i prosent



Blant fedre som ikke har tatt fødselspermisjon, er det dobbelt så stor andel som overlater hovedomsorgen for barna til partner (40 prosent, mot 21 prosent blant fedre som har tatt permisjon), og færre som deler. Andelen fedre som svarer at de tar hovedomsorgen selv er imidlertid så liten (1 prosent) at den ikke er vist i figuren.

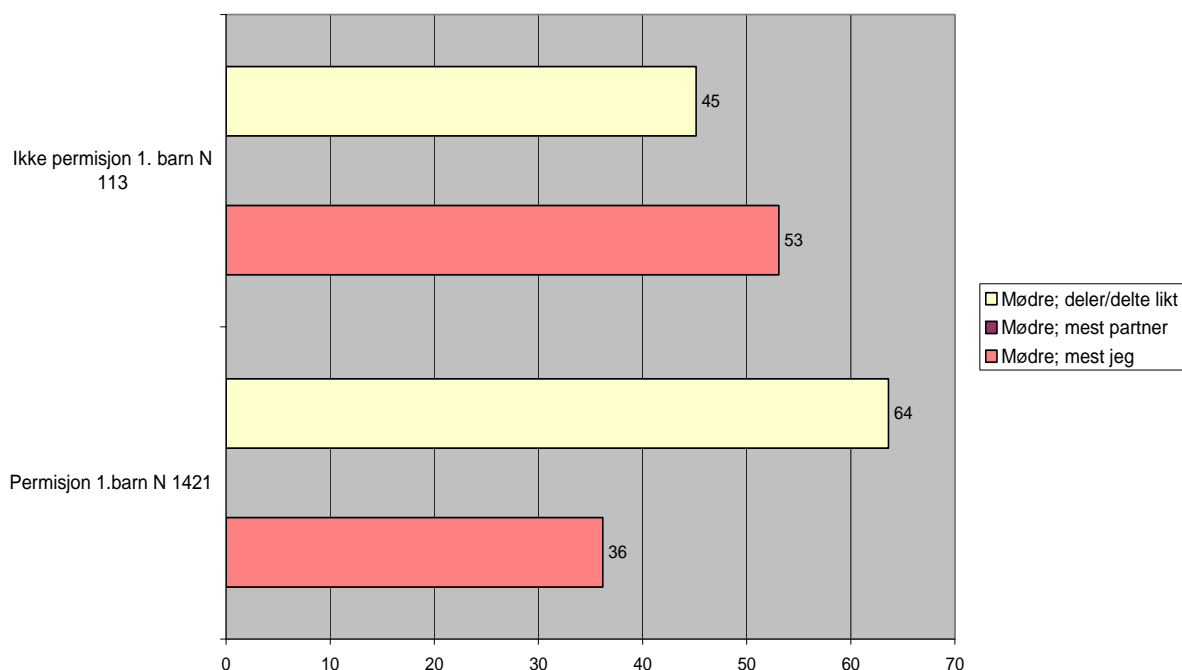
Fedre; permisjonslengde første barn og senere omsorgsansvar
Andel i prosent



Også *lengden* på foreldrepermisjonen samvarierer med fordeling av omsorgsansvaret. Blant fedre som har tatt ”lang permisjon” (som for menn i praksis vil si 2-4 måneder) ved første barn er det flest som deler omsorgsansvaret likt med partner (87 prosent). Mens fedre som har tatt mindre enn en måned permisjon, er overrepresentert blant de som overlater omsorgen til partner (35 prosent).

Den vanligste tilpasningen, også blant disse høyt utdannede fedrene med likestilte holdninger, er likevel *en* måned permisjon eller mindre – og bare 1 prosent oppgir at de tar det meste av hovedansvaret.

Mødres permisjonsbruk ved første barn og fordeling av senere omsorgsansvar
Andel i prosent



Et tilsynelatende motstridende funn er at mødre som *ikke* har tatt permisjon, tar hele omsorgsansvaret selv i enda større grad enn de som har tatt permisjon. Mødres fravær av permisjonsuttak kobles imidlertid til manglende jobb å ta permisjon fra og dermed svakere jobbtilknytning. Nesten alle mødre som ikke tok ut permisjon ved første barn (96 prosent) var studenter eller ikke i jobb av andre grunner på dette tidspunktet (se vedlegg 9). Svak jobbtilknytning for mor ved første barns fødsel ser ut til å forsterke den kjønnskjeve arbeid/familietilpasningen også etter spedbarnsfasen. Blant de som ikke tok ut permisjon oppgir 53 prosent at de har hovedansvaret for barneomsorg, mens dette tallet er redusert til 36 prosent for de som har tatt permisjon.

Et interessant funn er at det i praksis viser seg at alternativene som mødre og fedre "velger" mellom ikke er de samme: Mens alternativene for fedre er å dele eller overlate ansvaret til mor, er alternativene for mødre å dele eller å ta ansvaret selv. Andelen mødre som svarer "mest partner" er så liten (under 1 prosent) at den ikke er vist i figuren. Til sammenligning svarer 26 prosent av fedrene at partner tar hoveddelen av omsorgsansvaret for barn.

Den typiske tilpasningen, også for eliteutdannede kvinner er altså å både ta lang fødselspermisjon og hoveddelen av omsorgsansvaret selv. De følgende intervjuutdragene eksemplifiserer erfaringer med og konsekvenser av den naturliggjorte kjønningen av både permisjonsbruk og det senere omsorgsansvaret:

Å få barn krever deg fullt og helt egentlig. I perioder så er det jo- jeg ser at jeg tar ansvaret veldig. Jeg blir litt sånn hønemor kanskje. At jeg er veldig der, og ser ting tidlig og tar liksom - og der ligger jeg litt foran mannen min, tror jeg ofte. At jeg ser det, også fordi jeg har hatt de lange permisjonene.

Kvinnelig konsulent

Ja [jeg tar] både permisjon og totalansvaret for hus og hjem. (...). Det året jeg er hjemme, så blir det jo skjævt, det er naturlig at jeg gjør det meste husarbeidet nå som jeg er hjemme og har tid. Synes jeg. Samme hvis han hadde vært hjemme, så hadde jeg blitt sur hvis jeg kom hjem fra jobb og måtte gjøre resten av husarbeidet for han som har vært hjemme hele dagen. Så, jeg har vært mer opptatt av at helheten skal fungere, egentlig, at vi løser de praktiske problemene best mulig, mer enn at jeg synes det er viktig at man deler helt likt og han syr knapper på klærne og jeg skifter dekk på bilen.

Kvinnelig konsulent

Jeg tar lang permisjon. Har egentlig ikke fått noe - det var noen som spurte om jeg skulle begynne etter et halvt år, men nei. Det er nå jeg kan være hjemme, og jeg vet hvordan det er å komme tilbake, og jeg fikk full aksept for det. Det er ingen som sier noe på det, og folk skjønner at det er tøft å komme tilbake og at man da må være helt på hugget og klar. Så jeg tar ett drøyt år (...). Jeg har vært hjemme siden før sommeren i fjor og skal være hjemme til over sommeren i år. (...). Mannen min reiser ganske mye i sin jobb, og han reiser litt mer nå enn før, og det er den største utfordringen for oss. For familien som sådan. At kombinasjonen av min jobb med relativt stort press og hans reisevirksomhet gjør at vi er litt spent på hvordan det skal gå med to unger. Vi har fått det til med en, men nå i kombinasjon med ett barn til og han reiser enda litt mer. Vi er litt usikre på hvordan det skal gå. Vi får se.
(...)

Hva hvis det ikke går?

Det er nesten sånn at en ikke orker å tenke på det, for man må være løsningsorientert hele tiden for å få det løst. Men, nei, da vurderer vi om - det er ikke så lett - men de åpner nå på jobben for at man skal jobbe deltid, sier de. Det er ingen som gjør det. Men så må jeg si fra om det at jeg må jobbe litt mindre en stund eller noe sånt. De sier at de skal åpne for det nå. De har noe som heter 'parent tracking', jeg hadde aldri hørt om det før de sa det, og jeg synes det er et helt latterlig ord. Hva er det for noe greier? Men det er at man kan jobbe litt mindre en periode mens en har barn. Kanskje mot mindre lønn, og kanskje mot mindre karriere.

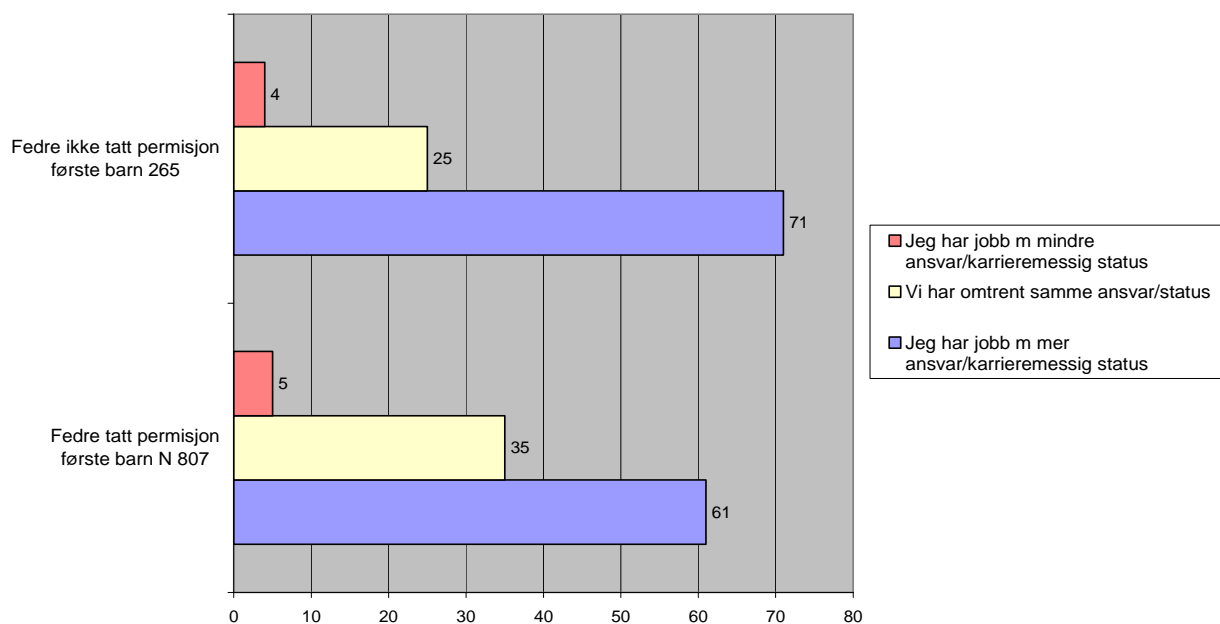
Kvinnelig advokat

Fordeling av permisjon ser altså ut til å variere med den faktiske fordelingen av ulike omsorgsoppgaver i familien. Men inngår den også i et større kjønnet mønster av fordeling av status, ansvar og økonomiske privilegier?

Etablering av kjønnete arbeid/familiemønstre: "Det bare blir sånn"

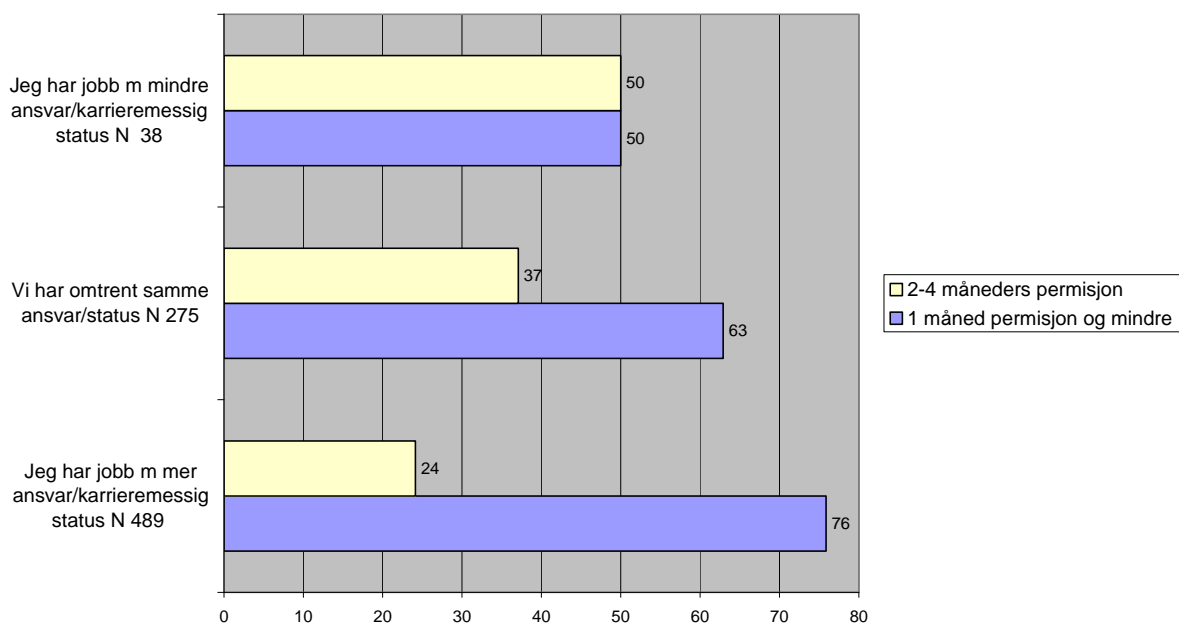
Både de mannlige og kvinnelige respondentene i dette utvalget er privilegerte i kraft av at de har tilegnet seg en utdanning som kvalifiserer for prestisjeposisjoner og godt betalte jobber. På tross av dette felles utgangspunktet, finner vi klare kjønnede mønstre der mennene tjener mer enn sin partner og opplever å ha en jobb med mer ansvar og status, mens kvinner med samme utdanning tjener mindre og opplever å ha en mindre ansvarsfull jobb. Spiller foreldrepermisjon en rolle i dette bildet?

Fedres permisjonsbruk og senere fordeling av jobbmessig ansvar/status i familien
Andel i prosent



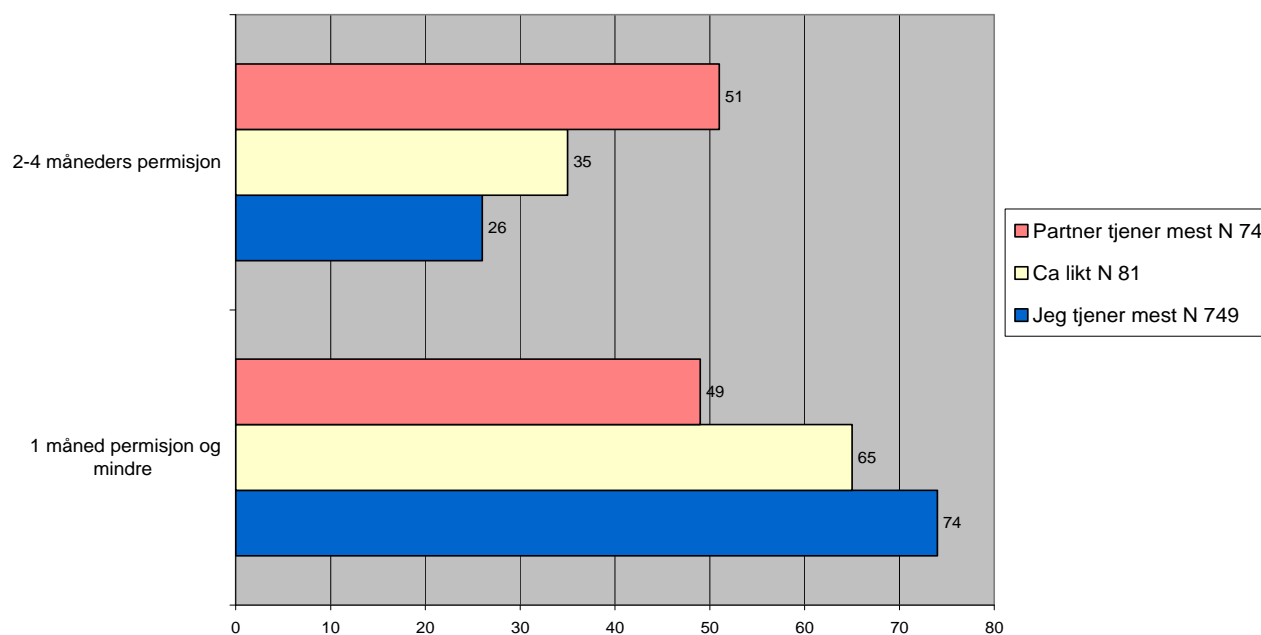
Fedre som ikke har tatt permisjon eller har tatt mindre enn en måned permisjon er overrepresentert blant de som nå opplever å ha en *mer* ansvars- og statusfull jobb enn sin partner. Fedre som har tatt ut permisjon svarer i større grad at de nå har omtrent samme ansvar og karrieremessig status som sin partner.

Fedres permisjonsbruk og fordeling av jobbmessig ansvar og status i familien Andel i prosent



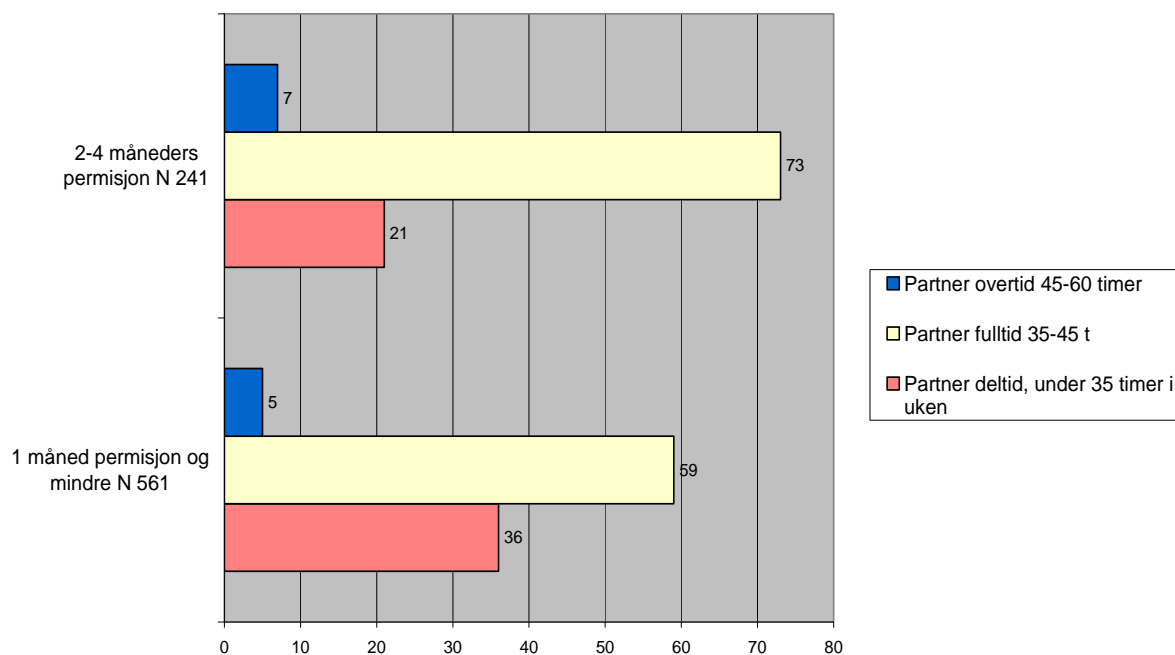
Permisjonslengde samvarierer også med senere opplevelse av fordeling av status og ansvar i familien. Flertallet av fedrene opplever nå å ha en jobb med mer karrieremessig status og ansvar enn sin partner. Av disse har 76 prosent tatt en måned permisjon eller mindre ved første barns fødsel. Blant de som opplever å ha samme karrierestatus som sin partner er denne andelen redusert til 63 prosent. Blant den lille gruppen av fedre som nå opplever å ha en jobb med mindre ansvar og karrieremessig status enn det partneren har, finner vi at 50 prosent har tatt ”lang” permisjon, det vil si 2-4 måneder.

**Fars permisjonslengde v 1. barn og senere inntektsfordeling i familien.
Andel i prosent**



Også nåværende inntektsfordeling i familien ser ut til variere med permisjonsbruk: 83 prosent av mennene tjener mest selv, mot bare 28 prosent av kvinnene. Og fedre med kortest permisjon er overrepresentert blant disse. Videre finner vi at par der far har tatt kort pappapermisjon (mindre enn en måned) i større grad har en arbeid/familietilpasning der mor senere jobber deltid, mens par der far har tatt lengre pappapermisjon, senere har en mer lik arbeid/familietilpasning der begge foreldre jobber fulltid. Dette er i tråd med tidligere funn om sammenhenger mellom mors og fars permisjonsbruk og arbeidstid (Brandth og Kvande 2003).

**Fedres permisjonslengde v 1. barn og partners nåværende arbeidstid
Andel i prosent**



Intervjuutdraget representerer en fortelling om hvordan det typiske kjønnskjeve mønsteret etableres:

Men der også er jeg litt sånn at vi har 40 år å jobbe på, og jeg vil bare ha en bra tilværelse. Selv om - jeg vet ikke, men jeg tror som kvinne kan man komme på banen selv om man i noen år prøver å jenke det litt til i forhold til familiesituasjonen. Og jeg håper og tror at man kommer på banene igjen etter noen år og så kline til hvis man har lyst til det. Styreplasser og hva det måtte være. (...) [Men] man tar en liten risiko. Det kan godt være at man gjør. Men det kommer litt an på hvilke mål man har. Selv om du har plukket meg ut som en ambisiøs ung kvinne, og jeg er jo det, men jeg har ambisjoner på mange andre felter, jeg er også ambisiøs på familien. At jeg skal klare å være gift med samme mannen og få barna mine til å være harmoniske. (...). At jeg tror ikke lykke for meg er å ha ansiktet mitt på trykk i en avis og være toppleder.

Opplever du at mannen din har gått gjennom en tilsvarende prosess?

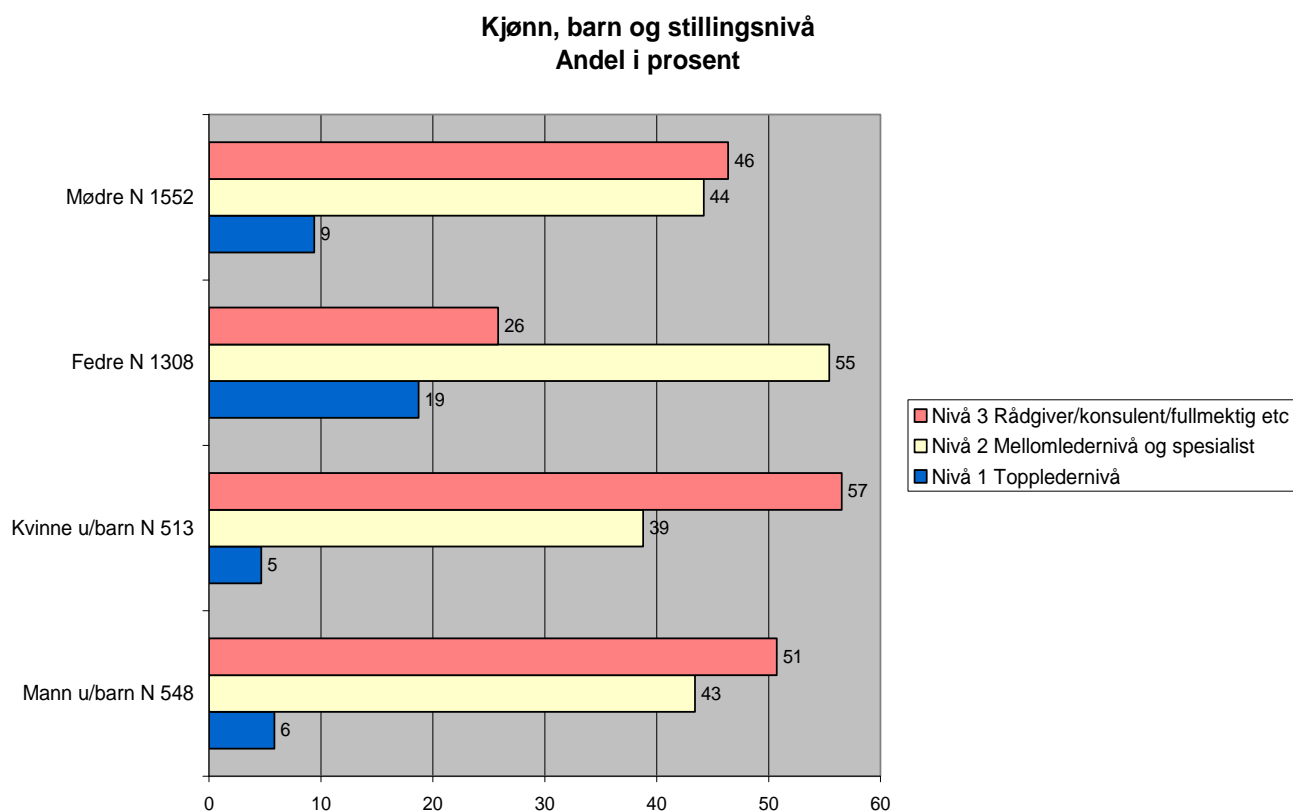
Ikke på samme måte. Plutselig så blir det litt sånn at man befinner seg i sånne kjønnsrollemønstre, sånne tradisjonelle. Men det går litt på at jeg tilbyr meg litt å gjøre det. For jeg kjenner på meg selv at for meg er det verdifullt å være mye tilstede nå. For jeg tror ikke det er noen andre som kan gjøre det bedre for dem. Han er veldig ambisiøs på egne vegne. Og trives, jeg har alltid visst at han ville jobbe en del. Han er en veldig sånn rastløs type, effektiv og litt sånn. Han gjør alltid noe. Har veldig mye energi. (...) han er vel litt mer sånn at han kjører på løpet og har sine... men, han kan gjerne være litt naiv synes jeg da, i forhold til... han er veldig ambisiøs på mine vegne også, han er overhode ikke den som sier at "kan ikke du være hjemme til neste år også". Det er det jeg som har sagt. Det er mange menn som synes det er kjekt med en kvinne som er hjemme og tilrettelegger. Men, han er mer sånn at "hvis du ser på cv'en din nå, så er det et perfekt tidspunkt for deg å få deg en sånn lederstilling", og sånn. (...) [Men] han har jo

følt på kroppen siste halvåret at det har vært mye å gjøre her hjemme, så nå støtter han meg veldig på å gjøre dette her [ta ubetalt permisjon] neste år også.

kvinnelig konsulent

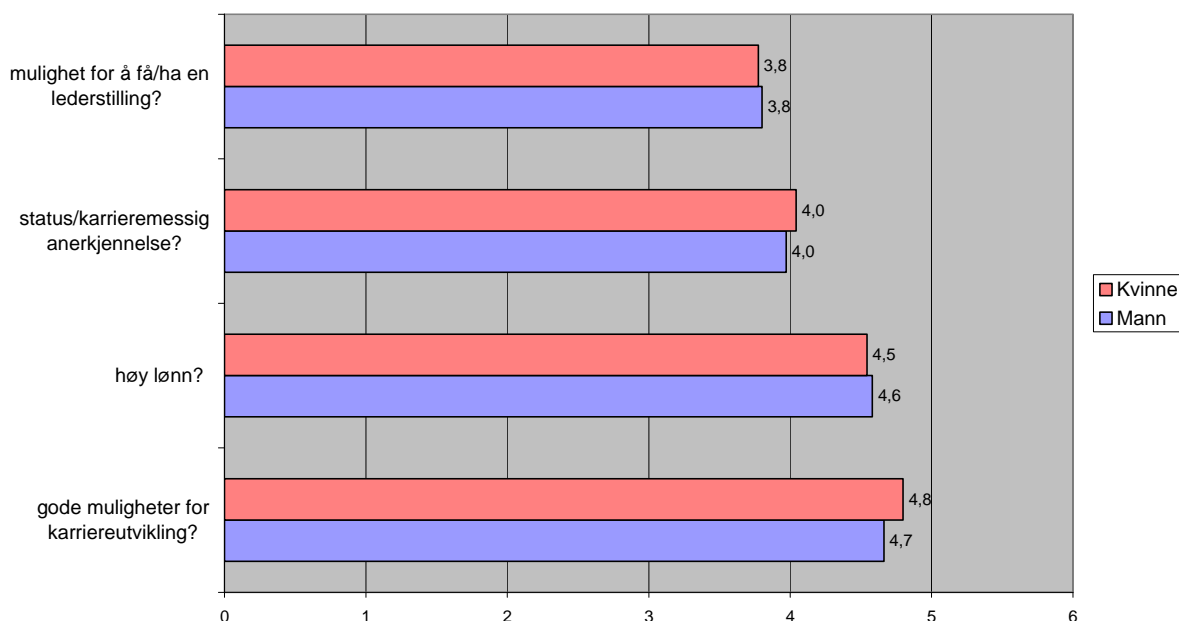
Permisjonsbruk og kjønnete karrieremønstre

Funnene som ble presentert i forrige kapittel synliggjør et kjønnet arbeid/familie-mønster der far satser mest på jobb og mor satser mest i og på familien. Ifølge preferanseteorien (Hakim, 2000, 2002, 2007) forklares dette mønsteret med at mødre følger sine preferanser og ikke ønsker å gjøre karriere. Men er det så enkelt?



Siviløkonomene, juristene og sivilingeniørene i denne studien rekrutteres typisk til lederstillinger både i privat og offentlig sektor. Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn *uten barn* når det gjelder plassering på stillingsnivå. Derimot er forskjellene tydelige blant mødre og fedre; menn med barn dominerer på toppleder og mellomledernivå, mens kvinner med barn er overrepresentert på laveste stillingsnivå (se vedlegg 10). Er karriereutvikling og lederposisjoner mindre viktig for kvinner enn for menn?

Preferanser for karriere og lederstilling
Skala fra 1 "ikke viktig i det hele tatt" til 6 "svært viktig"

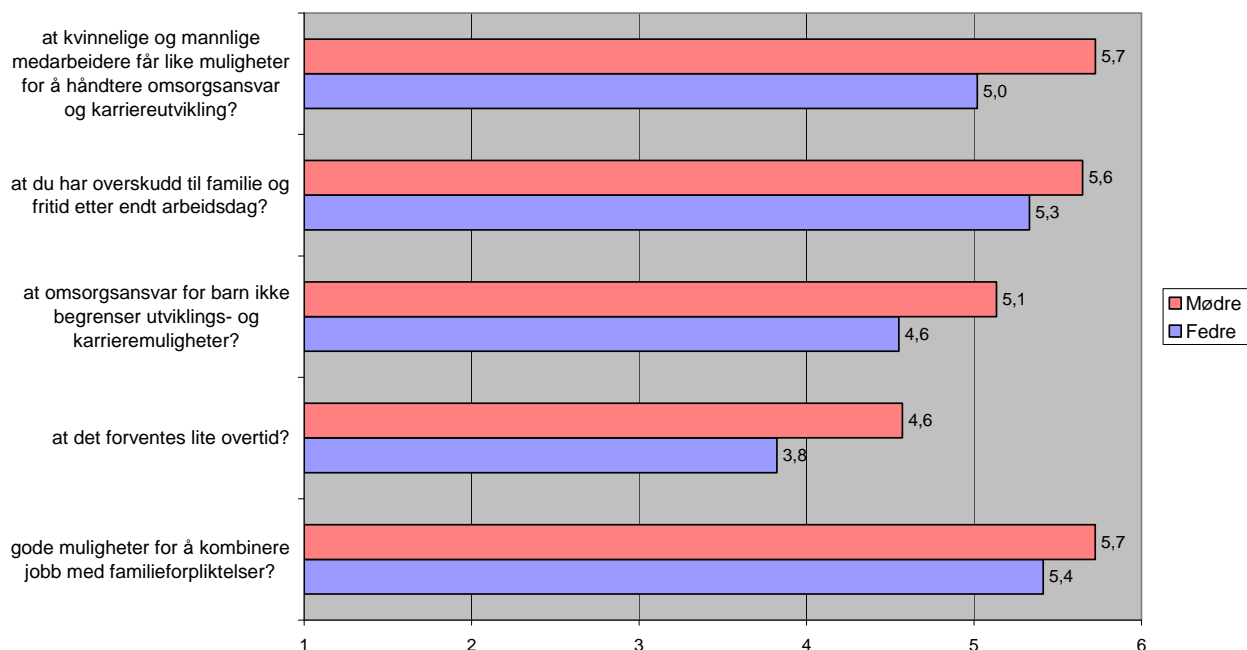


Forskjellene i plassering på stillingsnivå mellom mødre og fedre speiles imidlertid ikke i en tilsvarende forskjell i karrierepreferanser. Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder preferanse for lønn, status og karrieremessig anerkjennelse eller muligheten for å bli leder. Og når det gjelder preferanser for karriereutvikling, vurderes dette som viktigere for kvinner enn for menn. Gode muligheter for karriereutvikling vurderes aller høyest av kvinner uten barn, men karriereutvikling er likevel viktigere for kvinner *med* barn enn det er for menn - både med og uten barn. Den eneste karriereindikatoren som fremstår som signifikant viktigere for menn, er at fedre er noe mer opptatt av lønn enn mødre. Hovedmønsteret er likevel at karriere er viktig for de aller fleste i dette utvalget, både for kvinner og menn, med og uten barn (se vedlegg 11).

Undersøkelsen viser også at både kvinner og menn ønsker å ha en jobb med innflytelse på beslutninger av samfunns- og profesjonsmessig betydning. Her finner vi ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn uten barn, mens preferansen for å ha en jobb med innflytelse er *sterkere* for kvinner med barn enn menn med barn (se vedlegg 11b).

Kvinnens og menns rapporterte preferanser for karriere, innflytelse og lederansvar er altså svært sammenfallende, men kvinner med barn har andre betingelser på hjemmebane enn det menn med barn har. Dette reflekteres også i preferanser for arbeid/familiebalanse:

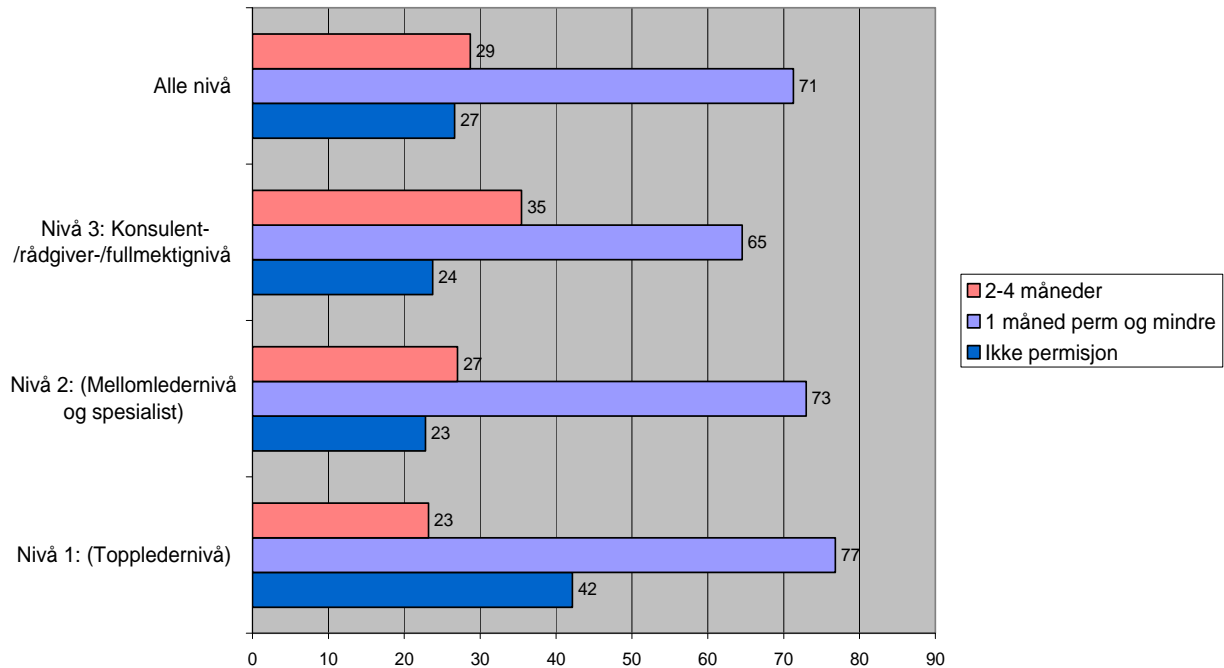
Preferanse for arbeid/familietilpasning
Skala fra 1 "ikke viktig i det hele tatt" til 6 "svært viktig"



Arbeid/familietilpasning oppleves som viktigere for mødre enn for fedre. Mødre vektlegger familievennlig jobb og lite overtid i større grad enn fedre. De er også mer opptatt av at kvinnelige og mannlige medarbeidere skal få like muligheter for å håndtere både omsorgsansvar og karriereutvikling og at omsorgsansvar for barn ikke skal begrense utviklings- og karrieremuligheter.

Fordeling av permisjon ser ut til henge sammen med senere fordeling av arbeid/familietilpasning. Finner vi også sammenheng mellom permisjonsbruk og nåværende karrieresituasjon?

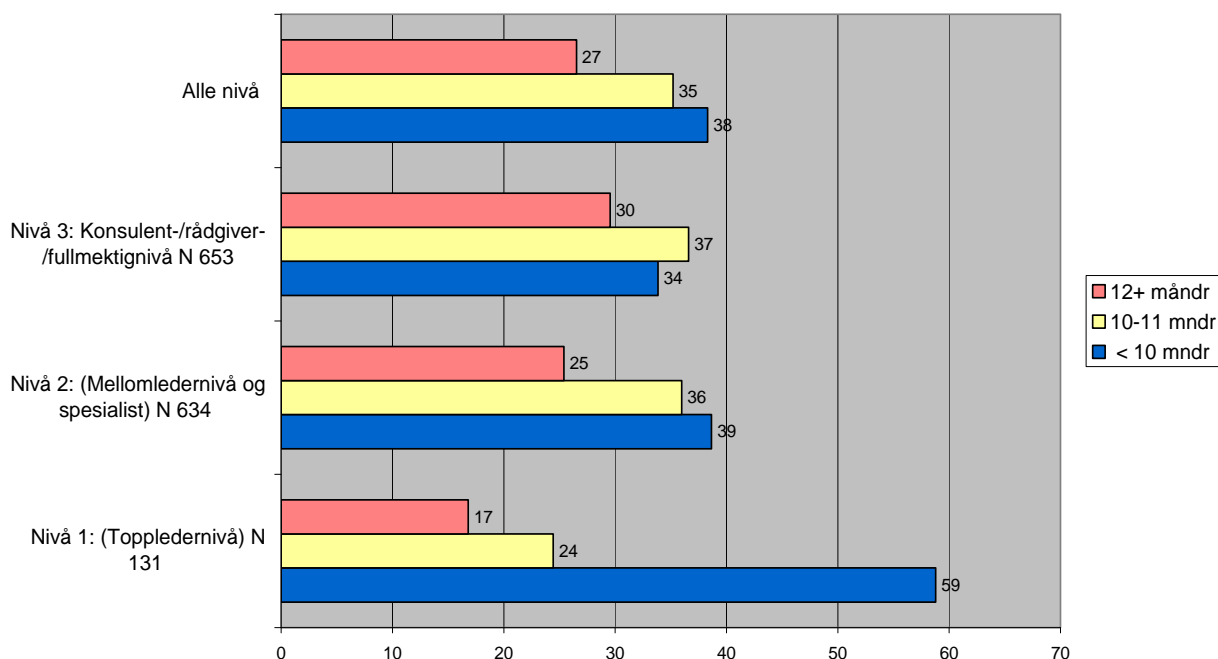
Permisjonsbruk ved 1. barn og nåværende stillingsnivå blant fedre.
Andel i prosent



Foredre som har tatt lang permisjon er overrepresentert på lavt stillingsnivå, mens de som har tatt kortere permisjon er overrepresentert på toppnivå. Dette henger "naturligvis" sammen med den kjønnede bruken av permisjon. Men også når vi studerer mødre og fedre hver for seg, ser vi sammenhenger mellom permisjonsbruk og karriere: Fedre som ikke har tatt permisjon er overrepresentert blant de som opplever høyest karriererealisering, som har de lengste arbeidsukene og som befinner seg på toppledernivå (se vedlegg 12). Når vi kontrollerer for alder, finner vi at andelen fedre som ikke har tatt permisjon reduseres fra 37 prosent blant de mellom 40 og 50 år, til 20 prosent blant fedre i 30-årene. Men også blant de unge fedrene er det slik at de som *ikke* har tatt permisjon er overrepresentert blant de som opplever å ha hatt den beste karriereutviklingen, som opplever å ha de beste mulighetene for å bli leder og som befinner seg på det høyeste (nåværende) stillingsnivået (se vedlegg 13).

De aller fleste fedrene i denne studien som har tatt permisjon, har tatt pappaperm i 1 måned eller kortere - i likhet med fedre flest. Dermed er det vanskelig å få et klart bilde av sammenhengen mellom *permisjonslengde* og karriere. Vi ser imidlertid antydninger til at unge fedre som har tatt "lang" permisjon (2-4 måneder) ved første barn i større grad befinner seg på de laveste stillingsnivåene (nåværende stillingsnivå) i forhold til fedre i samme aldersgruppe som har tatt kort permisjon. Disse fedrene opplever også å ha dårligere sjanser for å få lederstillinger sammenlignet med dem som har tatt kortere permisjon (se vedlegg 14).

Permisjonslengde 1. barn og nåværende stillingsnivå blant mødre
Andel i prosent

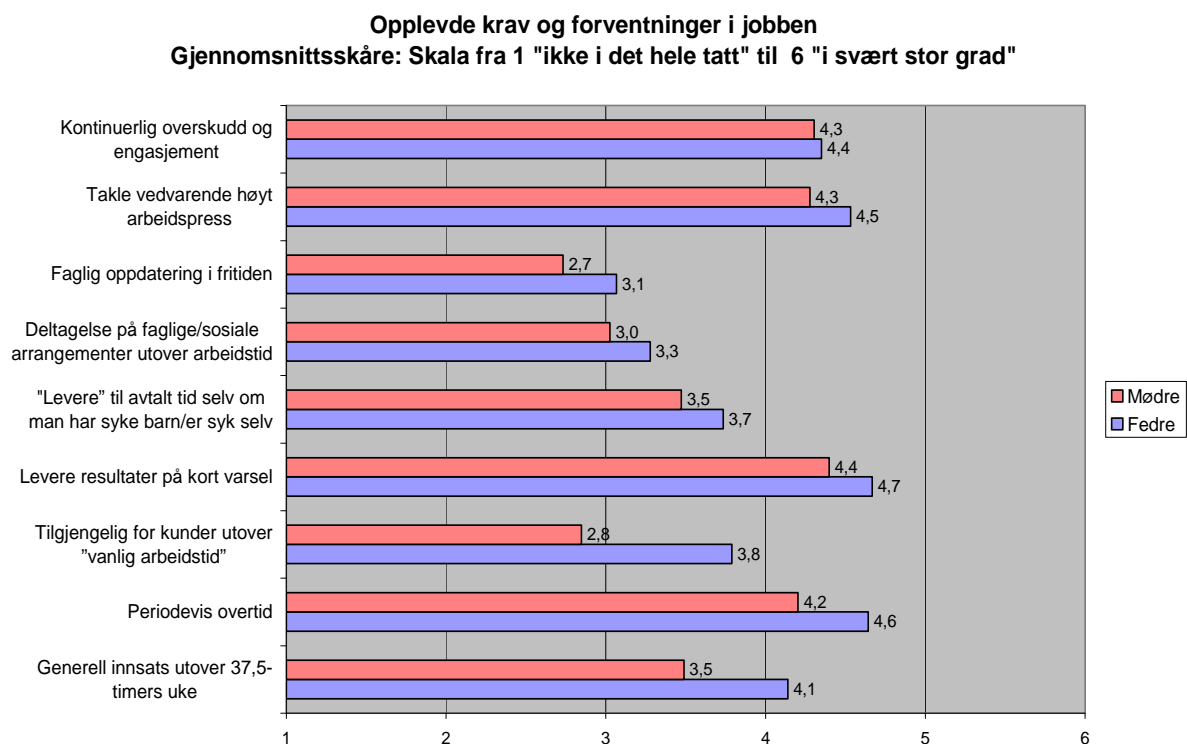


De aller fleste mødre i denne studien har tatt lang permisjon. Men også for mødre finner vi en viss sammenheng mellom permisjonslengde ved første barn og senere karriere: Den tredjedelen mødre som har tatt kortest permisjon (mindre enn 10 måneder) er overrepresentert blant de som opplever å ha størst sjanse for å få en lederstilling, som tjener mest, har lengst nåværende arbeidstid og som befinner seg på de høyest stillingsnivåene. Når vi kontrollerer for alder, finner vi at andelen mødre som har tatt kortere permisjon enn 10 måneder er redusert fra 56 prosent blant de over 40 år til 29 prosent blant de under 40 år. Mødre under 40 år som har tatt kort permisjon er overrepresentert på høyere (nåværende) stillingsnivå. Videre finner vi at mødre i 30-åra som har tatt lang permisjon (12 måneder eller mer) tjener mindre og opplever å ha lavere karriererealisering og dårligere sjanser for å få en lederstilling enn mødre i samme aldersgruppe som har tatt kortere permisjon. Også blant mødre over 40 år, finner vi at de som har tatt lengst permisjon ved første barn er overrepresentert blant de som tjener minst (se vedlegg 15).

Dette betyr ikke at vi har grunnlag for å si at permisjonsbruken isolert sett avgjør fremtidige karrieremuligheter. Derimot kan vi dokumentere at en sterkt kjønnsulik permisjonspraksis inngår i og sannsynligvis forsterker en mer omfattende kjønnsulik arbeid/familietilpasning, som kan få konsekvenser på lengre sikt. Videre ser det ut til at ”lang” permisjon relativt sett innebærer en økt risiko for karrieremessige omkostninger både for mødre og fedre; dette gjelder både for mødre som har tatt et års permisjon og for fedre som har tatt 2-4 måneder.

Betydningen av eksplisitte og implisitte krav og forventninger i høytutdanningsprofesjoner og kunnskapsintensive virksomheter

Mange av virksomhetene der våre informanter jobber kan betraktes som typiske representanter for moderne kunnskapsintensivt arbeid (Alvesson 2001), beskrevet som forførende (Sørensen 1999, Sørhaug 1996) og preget av individuell konkurranse (f.eks. Alvesson 2001; Bloch 2007; Bourdieu 1988), høy grad av dedikasjon (Alvesson 2001; Blair-Loy 2003; Hochschild 2000) og hvor jobben spiller en svært stor rolle for yrkesutøvernes identitet og opplevelse av tilhørighet og mening (f.eks. Alvesson 2001; Blair-Loy 2003). Samtidig som slike yrker byr på gode muligheter for belønninger og bekreftelse i form av positiv selvoppfatning og opplevelse av egen kompetanse, høy status og lønn, interessante og selvstendige arbeidsoppgaver, er altså kravene til innsats og prestasjon høye. Tidligere studier viser at krav og forventninger til dedikasjon, jobb-forpliktelse og lang og uforutsigbar arbeidstid innenfor kunnskapsintensive yrker, potensielt kan marginalisere og ekskludere arbeidstakere med omsorgsansvar (Alvesson 2001; Blair-Loy 2003; Brandth og Kvande 2005; Børve og Kvande 2006; Halrynjo 2007; Halrynjo & Lyng under publisering, Lyng 2008). Finner vi dette også blant denne undersøkelsens kunnskapsarbeidende jurister, siviløkonomer og sivilingeniører?

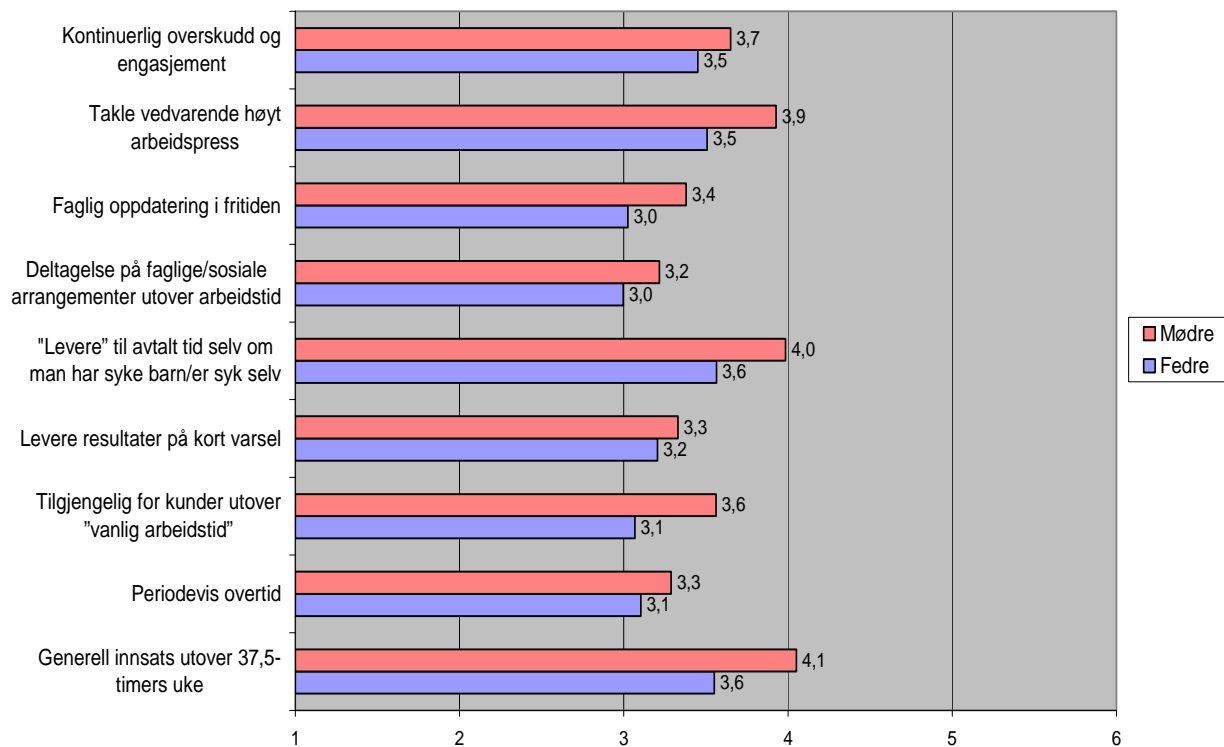


Selv om alle respondentene tilhører eliteprofesjoner, jobber de innenfor ulike bransjer med varierende krav til ekstra innsats, tid og fleksibilitet. Denne figuren viser gjennomsnittsskårer for krav og forventninger knyttet til tid, tilgjengelighet og ekstra innsats som respondentene opplever å stå overfor i sin jobb: Når vi studerer alle profesjonene under ett, er det særlig krav til å levere resultater på kort varsel, takle vedvarende høyt arbeidspress, generell innsats

utover 37,5 timers uke og periodevis overtid som dominerer - i tillegg til forventning om kontinuerlig overskudd og engasjement.

Menn opplever i større grad enn kvinner å ha jobber med disse kravene. Og om man har barn eller ikke spiller også her en stor rolle. Når det gjelder krav til å jobbe utover vanlig arbeidsuke, takle vedvarende høyt arbeidspress, produsere og "levere" på kort varsel og uavhengig av om man er syk eller har syke barn, finner vi ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn *uten* barn, men derimot klare forskjeller mellom *mødre* og *fedre*. Fedre har i større grad jobber med slike krav, mens mødre opplever at disse kravene i større grad er vanskelig å kombinere med egen familiesituasjon. Krav og forventninger til å bidra med ekstra innsats, tid og tilgjengelighet rapporteres dessuten som signifikant høyere på ledernivå enn som "vanlig medarbeider" og sterkere i privat enn i offentlig sektor (se vedlegg 16).

**Hvilke krav/forventninger er vanskelig å kombinere med din familiesituasjon?
Gjennomsnittsskåre: Skala fra 1 "ikke i det hele tatt" til 6 "i svært stor grad"**



Igjen ser vi speilingen av det kjønnete arbeid/familie-mønsteret; der økte krav til tid og tilgjengelighet kobles til økt ansvar og prestisje – til jobber i privat sektor og på høyt stillingsnivå. I denne type stillinger er menn og fedre overrepresentert, uten at de dermed opplever at dette er spesielt vanskelig å kombinere med egen familiesituasjon. Mødre opplever imidlertid i større grad at disse kravene og forventningene er problematiske i forhold til å håndtere arbeid/familie – samtidig som de i stor grad befinner seg i stillinger der kravene er mer forenlige med familie – altså i offentlig sektor og på lavt stillingsnivå.

I stadig flere virksomheter i både privat og offentlig sektor, kommer krav til innsats og prestasjoner blant annet til uttrykk gjennom mer og mindre fastsatte forventninger til inntjening og fakturering. Virksomhetene som er representert i det kvalitative utvalget er blant de største og mest prestisjetunge innenfor sine bransjer, og siden et av de viktigste kriteriene i bransjeinterne rankinger er omsetning, ligger disse firmaene også i det øvre sjiktet når det gjelder inntjeningskrav: 1500-2000 timer pr år, bl.a. avhengig av stillingsnivå. I tillegg stilles det krav til deltakelse i ikke-fakturerbare aktiviteter, så som "interntid" (deltakelse i interne styrever, komiteer, faglige aktiviteter, prosjekter eller aktiviteter myntet på forbedring av interne rutiner, organisasjonslæring, kompetanseutvikling og -utveksling osv), egen oppdatering på fagfelt og bransje, nettverking, ekstern profilering (gjennom foredrag, kronikker, publikasjoner osv) og deltakelse i jobberelaterte sosiale aktiviteter med oppdragsgivere, samarbeidspartnere m.m. Slike ikke-fakturerbare aktiviteter trekkes ikke nødvendigvis fram som eksplisitte krav, men utgjør mer eller mindre uttalte forventninger i tillegg til faktureringskravet:

Jeg fikk en tilbakemelding en gang på et prosjekt at (...), "du kan til din egen fordel gjøre deg mer synlig i prosjektet". Og så spurte jeg [prosjektlederen] "hva er det du mener med det?". "Ja, nei, for eksempel, se på [kollega], han har jo dratt i gang det her med (...) hver fredag". "Mener du noe sånn sosialt, altså, at jeg skulle ha gjort det?". "Ja, for eksempel". Og så sa jeg: "Men det er liksom grenser for hvor mye tid vi kan bruke på sosiale ting. Her er vi førti mennesker, de fleste konsulenter (...) som sitter og skal gjøre noe som er bra for kunden og vi kan ikke alle førti liksom kaste oss over noe sånt sosialt flere ganger i uken". "Nei, nei, nei", men han, for eksempel, da, han skulle trekke frem sitt eget, seg selv, han syntes det var litt dårlig system på, ja, kvalitetssikringen, ett eller annet sånt, så han hadde laget en sånn egen tabell, eller system for det. Så det var hans, altså, han ønsket bare å gi meg et tips, da, om noe som kunne være fordelaktig for meg, uten at jeg ble bedt om det, uten at det egentlig er påkrevet at jeg tar initiativ og setter i gang noe utenfor. Så sa jeg det til han at det syns jeg er litt urettferdig fordi jeg gjør jobben min som bare det, men jeg er i en situasjon hvor jeg har barn hjemme og fokuset mitt er, jeg skal gjøre en god jobb, men når jeg går fra jobb så er det familien jeg er opptatt av. Jada, han skjønnte jo det, liksom, men det var liksom, det var til min egen fordel, da. Han tok hele tiden frem det. Og jeg syns det er så komplett urettferdig at man skal vurderes på sånne kriterier når de aldri - det trekkes ikke frem som et vurderingskriterium ellers, ikke sant. (...). [Hvis jeg skulle vært strategisk] da ville jeg ha tatt kontakt med lederen min og så ville jeg ha sagt: "Hva er det det er behov for nå? Hva er det jeg bør lære meg? (...) Hva slags spisskompetanse er det dere trenger nå?". Og så kunne hun ha fortalt meg det og så, dette er jo en kvinnelig sjef, totalt uten barn, og så måtte jeg ha lært meg det, og så måtte jeg ha vært veldig sånn, kastet meg på hele tiden at, "jeg holder gjerne et innlegg om ditt og innlegg om datt" (...) altså, for å vise hele tiden at jeg kan sakene mine.

Så da måtte du ha forberedt deg i tillegg til faktureringstiden din?

Ja, nettopp. Sene kvelder. (...) vært veldig på hugget. Så det er mye gratis-jobbing hvis du skal prøve å stikke hodet frem og gjøre deg - hva skal jeg kalle det - salgbar, da, (...) så må du jobbe gratis for å komme dit. (...) Altså det er kjempemange sånne websessions som du må følge med på uten å få noen, altså, uten å skrive det noe sted. (...) En del av dem (...) følger andre tidssoner. (...) Så det blir på fritiden. Sånn er det blitt nå. Og det er også et sånt signal da (...): "Bli med på dette hvis du virkelig har lyst. Og har du ikke lyst så kan du like godt slutte". Så det er litt sånn, det er i alle fall de signalene som jeg tror at ledelsen fanger opp.

Kvinnelig konsulent

Formuleringer som det å ”yte mer enn forventet” går igjen når de intervjuede svarer på spørsmål om hvilke kriterier en blir vurdert etter i jobben:

[Du blir målt på] kvaliteten på det du leverer, hvordan du samarbeider med kollegaer, hvordan du øker prestasjonen til ikke bare deg selv men de andre, hvor flink er du til å drive andre frem, hvordan opplevde kunden det, hvordan håndterer man problemer, kriser, utfordringer. Hvor flink er man til å se muligheter, løsninger. Liksom skape et bra produkt, da. Det er liksom hele tiden å yte mer enn forventet (...) Ja, det at kunden får det som er forventet, og at man har også klart å gi det lille ekstra da. Det er sånn som man—det er litt sånn vanskelig å si sånn helt konkret men—at det blir egentlig enda bedre enn det de hadde trodd. (...) Og det er jo helt utrolig viktig for å få nye jobber. (...) Det er klart at det å presse seg selv hele tiden til å levere enda mer, det krever jo en del.

Kvinnelig konsulent

Dette er ikke en lett bransje å være sånn passe med i, [det] er nesten umulig. Enten må man være ordentlig med og synlig og holde på og alt det der, ellers er du veldig fort ute.

Kvinnelig advokat

Dette er imidlertid ikke bare ”ytre” krav som kommer ”ovenfra”, men dreier seg også om at en stiller høye krav og forventninger til seg selv. Dynamikken mellom høyt press og ”heftige kick” er typisk: det er når en virkelig ”står på” at en kjenner gleden ved å bli oppslukt av jobben, og det er ved høy innsats og når en presterer på topp at en får muligheter til og tilbud om å delta i de neste spennende, morsomme og viktige prosjektene og oppgavene og markerer seg som en av dem som er kvalifisert til å delta i neste opprykk.

Man skal ikke undervurdere at det er et sånt ”sug” i jobben når man holder på. For eksempel med store transaksjoner. Det føles kjempeviktig, det er store midler, det kommer i pressen, det er action, det skjer noe, du er med, det er veldig morsomt.

Kvinnelig advokat

(Det) har jo noe med hvor stort og selvstendig ansvar man har og hvor uerstattelig på en måte man er. Og på en, i mange situasjoner er det utrolig deilig å ikke ha det presset, men samtidig så er jo det også veldig spennende, ofte det som gjør jobben morsom, da.

Kvinnelig advokat

(...) i en sånn type virksomhet så er det kule prosjekter hvor du har det kjempegøy, og så er det dårlige prosjekter hvor du ikke er så fornøyd. Det er litt sånn himmel og helvete.

(...)

Jeg merker at når jeg blir presset til å ta oppgaver som ligger helt langt bortenfor min motivasjonssfære så blir jeg, kjenner jeg at jeg blir bare så oppgitt og sliten bare ved tanken på det.

Kvinnelig konsulent

Samlet sett, beskrives altså arbeid innenfor disse bransjene som jobber som gir store belønninger – men hvor det ”koster” å investere det som kreves for å lykkes, slik denne lederen i et stort firma her gir spissformulert uttrykk for:

Det er klart det er ikke et menneske som går inn og starter som advokatfullmektig i et stort advokatfirma eller tilsvarende som starter som megler i et stort meglerhus som ikke vil- at du ikke på ett eller annet tidspunkt der sliter litt i samboerforholdet eller ekteskapet på grunn av det. For det drar så mye ut av deg, og det tar så mye energi, og du er så mye borte, og er så mye på jobben, og skal sjonglere så mange baller, og være så på høyden i relasjoner på alle nivåer egentlig, at det koster sosialt og for familiemennesket. Og (...) hvis du ikke har truffet rette dame - eller mann da - så har du det jo gående, ikke sant, med kverning hver kveld, og da kan det gå gærent. Og det er veldig viktig at du legger opp et løp. (...) Bruk hodet, altså, det å være toppidrettsutøver er jo heller ikke noe kjære mor. Tenk deg hva Olaf Tufte har ofret av blod, svette og tårer da han passerte mållinjen og tok det gullet, ikke sant. Det er mye som må forsakes, og det er på mange måter litt av greia du må bestemme deg for. (...)hvis du går mot toppen, så krever det en hel del ting, og da bør du ha orden hjemme og prøve å omgi deg med positive mennesker som backer deg og ikke suger ryggmarg. Da må du snakke med folk og sånn blir det. Om jeg går på jobben åtte og jeg kommer hjem 10-12 timer senere, kan vi ikke ha grining dag ut og dag inn om det. Det må en ha orden på. Det tror jeg de fleste får til, og det er faktisk noe av det som jeg er positivt overrasket over at vi merker faktisk i veldig liten grad at folk sliter med det, altså, fordi folk vet hva de går til og har tatt bevisste valg og er av den typen som har mye energi og alltid har stått på. Det er mitt inntrykk”.

I intervjuene er det stor grad av enighet mellom både ledere og ansatte av begge kjønn i beskrivelsen av et hovedbilde der det å få barn og gå ut i permisjon er ”begynnelsen på slutten” på kvinners karriere:

Den vanlige kvinneavgangen er at de går ut i permisjon med barn, så kommer de tilbake en liten stund, men så slutter de.

Mannlig HR-sjef

Nei, det er jo et problem at veldig mange kvinner slutter, og at mange, etter barn nummer to, ikke kommer tilbake.

Kvinnelig konsulent

Jeg må jo innrømme at veldig mange av venninnene mine som jobbet i advokatfirmaer har nå andre jobber (...). Men jeg tror at de mennene får det vel ofte til å gå rundt fordi kvinnene tar større ansvar hjemme, i hvert fall tror jeg sånn på de mennene jeg kjenner som jobber i advokatfirma, da. Og kvinnene, som sagt så, når jeg får tenkt meg om så er det jo faktisk mange som har søkt seg bort fordi de synes det blir litt slitsomt.

Kvinnelig advokat

Konsekvenser av graviditet og permisjon: Forløp og mekanismer som bidrar til kjønnete karrieremønstre

I det følgende skal vi gå nærmere inn på hvilke forløp og mekanismer som bidrar til kjønnete karrieremønstre og konsekvenser av graviditet og permisjon.

Intervjusitatene over viser hvordan oppfatninger om at omsorgsansvar og karriere ikke er mulig å forene for kvinner er ”naturliggjort” og tatt-for-gitt innenfor disse bransjene. På den ene side, innebærer ”naturliggjøringen” av at det er kvinner framfor menn som tar (lang) permisjon at det er lettere for kvinner å ta ut permisjon, med tanke på aksept og reaksjoner fra arbeidsgiver, arbeidsmiljø, kolleger og sosialt nettverk. På den annen side er det nettopp

”naturligheten”, ”tatt-for-gittheten” og forventningene til at kvinner tar (lang) foreldrepermisjon og deretter er den som tilpasser sin arbeidssituasjon etter familie-situasjonen, som bidrar til at kvinners dedikasjon og karrierepotensiale betviles idet de blir gravide:

Da [jeg ble gravid] var det en av de eldre partnerne som kom inn og sa på spøk ”Ja, skal du ødelegge karrieren din nå da?”. Det var jo egentlig bare snilt sagt, for det lå implisitt at jeg i utgangspunktet hadde gode potensialer, men jeg føler jo at det også var tilfelle at jeg ble sett på på en litt annen måte med en gang jeg skulle ha barn. Altså at jeg ikke kunne ofre alt for jobben

Kvinnelig advokat

Kvinner (synlige) graviditet bærer bud om at her har vi å gjøre med en medarbeider som kommer til å være ute av sirkulasjon en lang periode framover, og det er til og med usikkert hvor sterkt - eller om - hun i det hele tatt kommer tilbake. Mange opplever dermed svangerskapet som en periode der de prøver å overbevise om at de fremdeles er dedikerte - til tross for graviditeten:

Det jeg tror merkes er for det første hvordan du oppfører deg når du er gravid. Det tror jeg har mye å si. Altså, det er ikke noe galt med å være sykmeldt, men jeg tror de respekterer at, altså, jeg har jobbet fulltid i begge mine svangerskap frem til permisjon de tre ukene før. Men jeg har jo ikke hatt noen kjempeproblemer. (...) Men det er klart, det er jo tungt da å jobbe med denne jobben her og være høygravid. Men det hadde jeg bestemt meg for da, jeg skal ikke bli sykmeldt. Det skal jeg ikke gjøre. Jeg skal ikke være en sånn en.

Kvinnelig advokat

Men selv for de som klarer å unngå sykmelding og jobber til den dagen de føder, blir ”den kule mage” ikke så ”kul” likevel, men et symbol på redusert jobbededikasjon og lang tids utilgjengelighet i form av permisjonsfravær, manglende fleksibilitet og ustabil eller uforutsigbar kapasitet og mulighet til å satse og jobbe videre i småbarnsfasen:

Selv om jeg har faktisk stått på som en helt, jeg har ikke vært borte én dag når jeg har vært gravid. Men du blir på en måte litt avskrevet når du får den magen som titter fram. Så blir du ikke tatt med i møter med nye klienter og sånn

Kvinnelig advokat

Opplevelsen av å risikere at ens dedikasjon betviles følger også mange gjennom permisjonstiden, både kvinner og menn:

Det er jo viktig å vise at man er interessert. (...) til høsten igjen [altså noe senere i inneværende permisjon], når han begynner å legge seg sånn i syvtiden, så vil jeg jo prioritere å være med på det som er praktisk mulig, for å vise at man er interessert, både faglig og sosialt-- og jeg leser jo e-post annen hver dag. (...). Det å bare være på ballen, å ta initiativ, å vise at man er interessert, det er sånn -- før jeg gikk ut med permisjon, hvis jeg ikke hadde hatt samtale med hun partneren for gruppen, så hadde jeg tatt initiativet til å sende henne en e-post i hvert fall, eller ringt henne, og sagt at jeg skal tilbake igjen, og da har jeg lyst til å jobbe med sånn og sånn. Det å vise interesse og ta initiativ, det blir veldig -- det forventes, og det blir godt mottatt.

Kvinnelig konsulent

Å få fem uker pappaperm (...) er standard [fra firmaets side]. Men et annet spørsmål er selvfølgelig de klientene jeg har, synes de det er greit at jeg er på perm og ikke tilgjengelig for de i det hele tatt? Jeg jobbet jo litt ved siden av [under permisjonen], og det satte jo de klientene pris på. Firmaet som sådan visste det vel knapt. (...) Men da er det jo klart når babyen sov to timer på dagen så satt jeg stort sett i telefoner og sånne ting, men det var helt greit, det funka fint det. (...). Men jeg tror ikke klientene er så glade over at man tar seks måneders perm for eksempel, er borte i seks måneder. Men sånn er nå en gang klienten.

Mannlig advokat

Samtidig kan det å jobbe i større eller mindre grad under permisjonen oppleves nødvendig for ikke å miste klienter, prosjekter og oppdrag:

Ja, og det var bare av egeninteresse, for jobben her var jo helt rolig på at jeg måtte ta så mye fri jeg bare ville på et vis. (...). Så det var rett og slett egeninteresse, for det er så slitsomt å begynne å bygge det der helt opp på nytt, så jeg følte at jeg liksom måtte holde litt tak i noen av de viktigste klientene mine. [Jobbet] litt underveis.

Kvinnelig advokat

Mange opplever også at graviditet og permisjon ekskluderer medarbeidere fra spennende og meritterende prosjekter og posisjoner:

Ja, hvis jeg nå hadde hatt nok måneder nå for å bli vurdert til opprykk nå i høst, så har jeg **permisjon**, da gidder de ikke å rykke opp meg, ikke sant (...) da tar de jo ikke en som har permisjon.

Kvinnelig konsulent

Hvis jeg i den perioden hvor jeg skiftet prosjekt hadde sagt jeg var **gravid**, da hadde de ikke giddet [å la meg begynne på det nye prosjektet].

Kvinnelig konsulent

I tillegg er intervjumaterialet fullt av erfaringer med forbigåelse og degradering ved opprykk, lønnsoppgjør og bonusberegning knyttet til graviditet og permisjon:

Det som var litt spesielt, var at jeg mente at jeg var berettiget til et opprykk omtrent rundt permisjonstidene. Men det fikk jeg ikke. (...). [At det var på grunn av graviditet og permisjon], det var de litt for politisk korrekte til at de ville si høyt. Men i ettertid kom ledelsen med uttalelser som kan tolkes i retning av at de vurderte situasjonen dit hen at det ikke var fare for at jeg skulle slutte. Og de ble nok veldig overrasket da oppsigelsen kom. For "ingen" skifter jobb akkurat under permisjonstiden. Det bruker man ikke å gjøre. Og det er kanskje det som også er et poeng i kvinnepolitisk sammenheng - at kvinner er forutsigbare i sine handlinger.

Kvinnelig konsulent

Jeg hadde da hørt om fra andre som hadde vært ute i fødselspermisjoner at man hadde kommet tilbake, og at selv om året lønnsoppgjøret gjaldt for omfattet mer enn permisjonstiden, hadde disse jentene fått dårlige lønnsoppgjør. (...). Lønnsoppgjørene har gjerne en gjennomsnittlig justering, mens noen som har utmerket seg på en eller annen måte får mer og noen som har utmerket seg negativt får mindre. Hvis man mener at noen virkelig ikke har gjort en god jobb så er det null. Frem til da hadde jeg alltid følt

meg fair behandlet ved lønnsoppgjør, men da jeg kom tilbake etter fødselspermisjonen fikk jeg for første gang et svært dårlig lønnsoppgjør.

Kvinnelig advokat

Opplevelsene av forbigåelse, degradering og ekskludering fra prosjekter og posisjoner vitner om at graviditet og permisjon kan ha direkte kostnader for medarbeidere. Dette er erfaringer medarbeiderne formidler at de ikke var forberedt på, nettopp fordi rettighetene knyttet til graviditet og permisjon er så normalisert og forventningene til kvinner om å ta lang permisjon er så "naturliggjorte". Slike direkte erfaringer med kortsiktige konsekvenser av graviditet og permisjon utgjør imidlertid bare starten på et forløp av avledete og indirekte kostnader som akkumuleres og får langsiktige konsekvenser for karriereløpet:

Jeg tror kanskje hovedkonsekvensen er at det blir en tidsforskyvning, men det er jo andre - altså du får jo sånne avledete konsekvenser av å føle at "å faen - nå sakker jeg akterut - i forhold til de andre. Gidder jeg å holde på med dette altså?". Og da snakker jeg for meg som mann som ikke hadde sånn lang permisjon. Hva med de som ja, typisk kvinner da, som har permisjon i ett år - og kanskje ikke bare ett år, men kanskje to år, fordi de har fått to barn (...). Veldig mye av anerkjennelsen da, av vurderingen om du gjør en god jobb eller om du fungerer (...), det blir jo resultatet av den vurderingen. Vurderingene er jo om man får opprykk så raskt som man skal og så videre, at man er på den linja

Mannlig advokat

Sitatet over peker på hvordan det å være borte fra jobben i permisjonsperioder kan medføre at en mister motivasjon fordi en opplever tap av anerkjennelse. Når opprykk, lønn og bonusoppgjør er så sentrale og eksplisitte former for tilbakemelding, anerkjennelse og verdsetting, får disse stor betydning for selvoppfatning, identitet og motivasjon. Fordi en investerer så mye av seg selv og sin identitet i jobben, er det også mye som står på spill, og en blir dermed sårbar for manglende eller uklar verdsetting og bekreftelse av egne prestasjoner (Alvesson 2001). Å "sakke akterut" i virksomheter preget av individuell konkurranse - ved at vurdering av individuelle prestasjoner, innsats og dedikasjon er avgjørende for muligheter for avansement og karriereutvikling - innebærer imidlertid også i seg selv en risiko med tanke på framtidig karrierепotensial. En er "aldri bedre enn sin siste jobb" (Sørensen, et al. 2005), og vurderingen av siste prestasjon og innsats avgjør muligheten til å få jobbe med prosjekter og oppgaver der en kan få "vist seg fram" og merittere seg videre. Når en kommer tilbake fra permisjon, opplever mange at man er "ute av sirkulasjon" og at det er vanskelig å "kople seg på" igjen. En møter ingen særskilte tiltak eller tilrettelegginger for å komme raskt inn i nye prosjekter og klientrelasjoner, men er selv ansvarlig for å vise seg fram og "selge seg inn" som en attraktiv medarbeider; dedikert, på hugget, på høyden og med stor og stabil og forutsigbar arbeidskapasitet. Dette "løftet" skal gjøres samtidig som det å komme tilbake etter permisjon for de fleste kvinner innebærer at de kommer tilbake som medarbeidere som samtidig tar hoveddelen av omsorgs- og familiearbeidet hjemme og dermed har helt andre komparative konkurransebetingelser enn det de var vant til – og enn det som gjelder for deres mannlige kolleger og kvinnelige kolleger uten barn:

For vi konkurrerer på litt rått parti - det er litt rått parti, for disse gutta har jo hjemmeværende koner eller de har ordninger som gjør at de kan stå på. Men med en gang guttene hadde hatt den samme holdningen som småbarnsforeldre, hvis det hadde vært mer likt, så hadde det vært mer like vilkår i arbeidslivet.

Kvinnelig advokat

Og så lenge det er så mange menn her, som her villige til å være tilgjengelig fireogtjue timer i døgnet og selge hele livet sitt, og de har hjemmeværende koner eller koner som jobber halv tid som- ikke noe vondt om barnehageassistent eller lærer eller tanntekniker eller, men det er mange av dem, altså, som enten er hjemmeværende eller har sånne jobber, (...) og så er det noen som har da koner som jobber også (...) som har det samme presset. Og da har de typisk en filippinsk au pair hjemme, også er de så fornøyde med det, fordi hun er jo så søt og hyggelig, hun er jo så snill mot barna og sånt. Men jeg vil ikke ha det sånn allikevel. Det er ikke noen løsning for meg. Og sånn tror jeg kanskje mange har det da.

Kvinnelig advokat

Med opptil to års permisjonsfravær – og foregående graviditeter – samt hovedansvaret for familiearbeidet i en husstand der partneren har en jobb med minst like høyt press som ens egen jobb, er utgangspunktet svakt for å komme seg opp igjen til å bli en medarbeider som kan ”regnes med” (Bekkengen 2002) som en ”serious player” (Hochschild 2001). Å få til dette kan oppleves som så vanskelig at det kan være nødvendig å skifte arbeidsgiver for å bli sett på som en attraktiv, lovende og ”serious player” igjen:

Ja, det tror jeg på en måte jeg har gjort [ofret karrierehensyn for familien]. Jeg har nok vært blant de som har gått tidlig, prøvd å gå tidlig hjem etter at jeg fikk barn. Og det merkes jo at man ikke er like på hugget kanskje som før. Litt sånn. Ikke vært så opptatt av å ta ekstra oppgaver og på hugget der. Det er nok litt i forhold til- og pluss bare det å få barn. Du er to år borte. Du setter deg jo litt tilbake. Det skjer jo veldig mye på en arbeidsplass i løpet av ett år. (...) Det er kanskje i det selskapet hvor man er ansatt, under disse ambisjonene, så kommer du litt tilbake i forhold til de kanskje typisk mannlige eller kvinnene som ikke har fått barn, som rykker litt frem, og så sammenlikner du deg kanskje med dem. Du har fått til noe på hjemmebasis, men det er klart at det teller ikke like godt der. Så det er kanskje bedre å skifte arbeidsgiver, for da kan du starte på nytt.

Kvinnelig konsulent

Å være ”hovedomsørger” innebærer blant annet at både forutsigbare og uforutsigbare oppgaver og plikter knyttet til å ha barn kolliderer med uforutsigbare oppgaver og plikter på jobb:

Men det som kanskje er vel så problematisk som det at det er overtid, er det at det er liksom uforutsigbart fordi at du skal prestere et resultat på forespørsel, og det er helt, du har ikke noe innflytelse på når den forespørselen kommer. Og når den først kommer så kan du ikke, eller det er veldig vanskelig å si nei, da. Så hvis du plutselig skal få beskjed klokken tre om at du skal produsere til neste morgen så er det bare å sette seg ned. Da kan du - det er ikke så lett da å si at, nei, jeg må hente i barnehagen. Det er kanskje det som jeg først og fremst ikke syns noe om da, at det er press og tidspress som er uforutsigbart, vanskelig å planlegge.

Kvinnelig advokat

Med andre ord, når det gjelder å synliggjøre egen dedikasjon, i form av å være ”alltid beredt” for jobben (Halrynjo 2004), blir det å ha (hoved)omsorgen lett til ”belemring” som igjen leder

til ekskludering fra videre karriereløp (f.eks. Acker 2006; Blair-Loy 2003; Cooper 2000; Crompton og Birkelund 2000; Halford, et al. 1997; Hochschild 2000, Halrynjo 2008; Halrynjo & Lyng under publisering; Lyng 2008).

Konklusjon: Mors karrierestagnasjon – fars karriereprogresjon

Graviditet og permisjon kan altså bli starten på et forløp som leder til mors karrierestagnasjon og fars karriereprogresjon. Dette mønsteret kan ikke forklares med ulike preferanser for karriere, innflytelse, lønn og lederansvar. Det kan heller ikke forklares med kjønns-tradisjonell holdninger til arbeid/familietilpasning. Kvinners og menns preferanser for karriere og innflytelse er sammenfallende og holdningene til arbeid/familie-fordeling er likestilte.

På tross av dette finner vi at mødre og fedre i svært stor grad utgjør ”hverandres betingelser” (Haavind 1987). Og disse betingelsene er fortsatt svært kjønnskjeve, også i dette ”privilegerte” utvalget av høyt utdannede kvinner og menn med likestilte holdninger. De kjønnskjeve betingelsene kommer klart frem både når det gjelder bruk og fordeling av permisjon, når det gjelder fordeling av omsorgsansvar og arbeid/familietilpasning i familien og når det gjelder betingelser for karrieresatsning. Dilemmaet for høyutdanningsgruppene blir synlige når de typiske tiltak for å avlaste og skjerme småbarnsforeldre kolliderer med den etablerte karrierelogikken.

Karriere: ”Nå eller aldri” versus ”det går alltid et tog”...

Våre informanter er innforstått med karrierelogikken og vet hva den krever av kontinuerlig innsats og akkumulasjon. Men som kvinner som følger den norske normen for mødreskap erfarer de samtidig at deres egen praksis er på kollisjonskurs med karrierenormen. Sitatet under illustrerer hvordan karrierelogikken krever *han* er nødt til å satse nå, om han skal gjøre det noen gang – samtidig som *hun* argumenterer for at det ikke vil være noe problem å utsette karrieresatsingen i ti år – for *hennes* del:

Han gikk noen runder da han jobbet i det offentlige sånn først og ikke hadde muligheten til å sparke noe særlig ifra i noen år, men nå er han i en posisjon hvor han kan jobbe litt ekstra, få til en del ting. Og da har han lyst til å gjøre det. **Og det ser jeg også at han, det er helt nødvendig at han gjør det nå, hvis han skal gjøre det noen gang.** (...) Altså, han jobber som advokat. Så det er egentlig sånn helt overenskomst det altså. Jeg ...syns det er så mengingsfullt å ha små barn, så **for meg er det helt greit å sette karrieren, altså, tempo på karrieren litt ned, gire ned noen hakk i noen år fremover nå.** Og så heller jobbe mye om ti år.

Tror du at du vil være i en lederstilling da?

Det kan godt være. Virkelig. Jeg har alltid sett for meg det.

Kvinnelig konsulent (vår utheving)

For mange høyt utdannede kvinner blir altså graviditet og permisjon starten på en negativ spiral av de-motivasjon og karrierestagnasjon på jobb bestående av opplevelse av å bli mindre verdsatt, tvil på egne evner og kapasitet og opplevelse av umulige betingelser for å kunne få

til å kombinere fortsatt karriereløp med omsorgsansvar. Dermed opprettholdes både det kjønnete karrieremønsteret og det kjønnete arbeid/familiemønsteret: Kvinner med barn søker seg til jobber som lettere lar seg kombinere med omsorgsansvar, men som samtidig innebærer lavere lønn, kompetanse- og karriererealiserings:

Jeg tror det er best både for meg og firmaet at jeg finner på noe annet. Og i tillegg kan du jo si at, hvis det kom, hvis det blir bedre tider nå, eller dårligere tider, alt etter som, hvis det blir, ja, altså sånn i bedre tider, at de som har anledning til å jobbe mye de gjør det knallbra. Og jeg har jo ikke anledning til det. Så jeg tror kjapt at jeg kan bli stemplet av mange yngre kolleger. Og da kan det være at jeg etter hvert får et sånt stempel på, altså, hun har to barn og mannen hennes jobber mye, så i neste nedgangsperiode så kanskje jeg får telefonen - som veldig mange av mine kvinnelige sjefer fikk for to år siden.

Kvinnelig konsulent

Når avlastning blir til avløsning – Permisjonens ”karrierekostnader” i høyutdanningsyrker

Internasjonalt fremholdes gjerne Norge som et idealsamfunn for å kombinere arbeid og familie (Crompton, et al. 2007; Hochschild 2003). Skandinaviske velferdsstater har spilt en avgjørende rolle i å styrke kvinners muligheter for å kombinere familie og arbeid (Brandth og Kvande 2001; Leira 1992). Rettigheter og ordninger knyttet til tilrettelegging og fravær ved graviditet og permisjon er kjempet fram og innført med intensjoner om å få til økt kjønnslikestilling, å legge til rette for at både kvinner og menn skal kunne kombinere foreldreskap med yrkesdeltakelse, og for at foreldre skal kunne tilbringe mer tid med barna i deres første leveår, uten å bli ”straffet” på arbeidsplassen. Det skal være mulig å ta lang permisjon uten å tape inntekt. Man har hatt fokus på å forhindre direkte diskriminering og å motvirke negative konsekvenser og kostnader på kort sikt ved å innføre rettigheter i forhold til tilrettelegging og skjerming under graviditet, lange permisjoner med full lønnskompensasjon og rett til ammefri, i tillegg til rett til utvidet permisjon og redusert stilling/deltid i småbarnsfasen. Alle disse rettighetene og ordningene har gjort det mulig å ta (hoved)omsorg uten å miste tilknytningen til arbeidslivet. Og i tillegg til alle de offentlige ordningene har mange private bedrifter, også i vårt utvalg, ordninger som kompenserer fullt ut for lønnstapet utover den statlige kompensasjonen på 6 G¹⁸, et ikke ubetydelig gap for høyt utdannede i privat sektor.

Eksisterende ordninger dekker altså i stor grad de direkte kostnadene ved helt eller delvis fravær. I de deler av arbeidslivet der en jobb ikke bare er et levebrød, men også en investering i og akkumulasjon av karriereutvikling og fremtidsutsikter i konkurranse med interne og eksterne kolleger, ser vi imidlertid tendenser til at tradisjonelle former for tilrettelegging, avlastning og skjerming kan ha kontraproduktive virkninger på lang sikt. Det handler ikke nødvendigvis bare om profittorienterte arbeidsgivere, men om å bryte med selve karriere-logikkens dynamikk og rasjonalitet: I det en tar i bruk ordninger eller tilbud om skjerming og avlastning (forlenget permisjon, ammefri eller avløsning fra et krevende prosjekt til et mindre prestisjefyllt med slakkere krav til tilstedeværelse og leveranser) som kan oppleves både som

¹⁸ 6 ganger folketrygdens grunnbeløp som er det beløpet som arbeidsgiver for refundert fra staten.

helt nødvendig tiltak og som en raus gave, risikerer man ”å havne på mammasporet” og sakke akterut i forhold til kolleger. Og jo tøffere karrierenorm, jo større sjanse for å oppleve at man mislykkes i løpet av graviditets- og småbarnsfasen.

Tilrettelegging i graviditet og bruk av permisjonsrettigheter kunne ha vært enkeltstående hendelser som ikke fikk varige konsekvenser. Denne studien viser imidlertid at skjerming og permisjonsbruk i stor grad fungerer som opptakt og innfallsport til en negativ spiral som lett fører til karrierestagnasjon og/eller jobbytte.

Den kvinnelige konsulenten som er sitert under, har opplevd å være både den som trykker på nedenfra som ”avlastet/avløser” – som dermed får vist seg fram og får nye muligheter, og nå opplever hun presset fra den barnløse og ”sultne” 28-åringen som skulle hjelpe henne på prosjektet men som er ”mye bedre enn jeg egentlig trengte”. Hun ser at det hun frykter er seg selv for fem år siden, men situasjonen får henne likevel til å først fremst føle seg utilstrekkelig.

Det første prosjektet jeg var på, da ble prosjektlederen sykemeldt i en ganske lang periode, og da fikk jeg hennes oppgaver. Og jeg fikk et mye større ansvar enn det jeg egentlig skulle ha, og jeg håndterte det, og det var jo bare positivt for meg, og det gjorde at jeg liksom, neste gang fikk jeg et ganske stort ansvar igjen fordi jeg hadde klart å håndtere det forrige gang, så sånn sett så var jo hennes sykemelding veldig bra for min karriere og sånn. (...).Den største utfordringen er en kvinne under meg, som jeg er sjef for, 28 år, og hun er bare så, alltid foran meg, og utfordrer meg så mye, hun er jo mye bedre enn jeg egentlig trengte. Følelsen av å alltid ligge bak, det er jo meg for fem år siden, det bare sånn at det-, og altså trykket fra de som på en måte kommer under er slik, liksom bare-. Jeg føler meg bare så- jeg føler at jeg ikke strekker til, og det er følelsen av at jeg ikke strekker til som gjør at-. Altså jeg leverer, men det presset som kommer, på en måte, fra de under som ikke er i den situasjonen, gjør at jeg føler at jeg ikke er tilstrekkelig, jeg er bare, så-

Kvinnelig konsulent

Når det å ha omsorg for små barn blir for vanskelige å kombinere med krevende jobber, blir den typiske løsningen å ”skjerme” eller ”avlaste” mor: Problemet er at denne avlastningen svært ofte har en pris i form av mer eller mindre ”selvvalgt” avløsning på noe lengre sikt:

Det er full forståelse for de som også tar utvidet permisjon etter det året, veldig mange som gjør det. (...) Og jobber man redusert, åtti prosent, eller noe sånt, så får man sånn brev i posten, da, om at jeg er da klar over at det vil ta lenger tid. (å rykke opp til neste stillingsnivå) (...) [Å jobbe 80 prosent] det er helt kurant. Så i gode perioder, ikke noe problem. Men det er noe med at, altså, firmaet begynner å bli så stort nå at den neste omgangen man må kutte så tror jeg at da er en type som meg kanskje litt overflødig.

Kvinnelig konsulent

Jeg hadde et vikariat som utløp 15. september, min siste arbeidsdag var 1. oktober før permisjon. Og jeg oppfattet signalene som at, og jeg diskuterte også med min sjef når jeg skulle komme tilbake for å redusere den tiden avdelingen skulle ha vikar, så da jeg gikk ut i permisjon så trodde jeg at jeg skulle tilbake igjen. Da jeg hadde vært ute i tyve dager så fikk jeg et brev som sa at jeg var tilbake i en lavere stilling. (...) I oktober da så fikk jeg lønn som avdelingsdirektør, en helt ordinær lønsslipp 20. oktober,

og på lønnslippen i november var det da trukket fra det de betalte meg for mye i oktober. (...) Og det vet jeg (...) at det rett og slett var (...) at de kunne spare noen kroner ved at de så at ”hun behøver vi ikke ha på direktørlønn i permisjonstiden fordi hun hadde jo bare et vikariat”. Det de jo skulle gjort rent formelt det var å avslutte mitt vikariat 15. september. Da hadde jeg to uker igjen å jobbe.jeg var sliten, jeg var ikke sykmeldt, men på slutten så jobbet jeg en del hjemme for å skåne meg for når jeg var på kontoret så bare rant folk på hele tiden, så jeg jobbet hjemme og hadde sånn sett også signalisert at jeg var sliten og hadde behov for litt skjerming, og i det perspektiv så tenker jeg at de burde sagt ”ditt vikariat utløper jo nå. Så de siste ukene kan du gjøre litt sånn forefallende arbeide. Nå har du stått på som bare det i et år”. (...). Nei, så det var veldig klønete håndtert. Og jeg var veldig skuffet, og det var selvfølgelig også ganske demotiverende faktor i forhold til om jeg skulle gå tilbake hit, eller om jeg skulle finne en annen jobb, men så tenkte jeg (...) godt å ha en litt mindre krevende arbeidssituasjon, og være et sted hvor jeg ikke skulle begynne på nytt med ny arbeidsgiver og tre små barn. (...) Så jeg bestemte meg for å gjøre det beste ut av det. Distanserte meg fra jobben på en måte som jeg aldri har gjort før. Jeg var her, gjorde jobben min, jeg tenkte jeg må gjøre den godt fordi eller så mister jeg på en måte den selvfølelsen. Men la egentlig ikke noe mer engasjement i den. Og det var en helt ny erfaring for meg. Og veldig nyttig erfaring, jeg føler at jeg har lært veldig mye av (...) hvor demotivert selv lettmotiverte medarbeidere kan bli da, og lært veldig mye om hvordan man bare ikke skal behandle folk

Kvinnelig advokat

Tilsynelatende kjønnsnøytrale permisjonsrettigheter og andre former for avlastning og skjerming på virksomhetsnivå letter situasjonen for gravide og småbarnsforeldre på kort sikt, men bidrar samtidig til å reprodusere og forsterke det kjønnskjeve arbeid/familiemønsteret som igjen reproduserer og forsterker det kjønnskjeve karrieremønsteret – så lenge det benyttes så ensidig av mødre som det faktisk gjør – også i arbeidslivets ”elitedivisjon”. Innføringen av pappapermisjoner har hatt en effekt på fedres permisjonsbruk som den ”valgfrie” og ”kjønnsnøytrale” foreldrepermisjonen ikke har utløst (Brandth og Kvande 2001; Brandth og Kvande 2003; Leira 2002). Her ligger det et potensial for å bryte med det etablerte mønsteret, men så lenge fars reserverte andel er så liten, blir også effekten på det kjønnskjeve mønsteret minimalt.

6. Avslutning og forslag til innsatspunkter i det fremtidige arbeidet mot diskriminering av gravide arbeidstakere og av arbeidstakere med omsorgsansvar

I denne rapporten har vi beskrevet en rekke sider ved arbeidstakeres opplevelse av graviditet, permisjon og retur fra permisjon som selvstendig eller samlet kan gi innspill til hva graviditets- og permisjonstakerdiskriminering i det norske arbeidslivet handler om. Det er mye som tyder på at diskriminering av gravide og permisjonstakere mer handler om en gradvis, umerkelig og negativ prosess og om fraværet av for eksempel tilrettelegging enn om nærværet av direkte, i juridisk forstand, diskriminerende forhold. Vi har funnet liten støtte for at arbeidsgiversiden kan sies å ha bevisste fordommer mot permisjonstakere og gravide ansatte. Dårlig behandling av gravide og permisjonstakere ser i større grad ut til å handle om liten systematikk i personalarbeidet og ad-hoc-baserte beslutninger fra ledelsens side enn om bevisst diskriminering.

Vi har vist hvordan brudd på den psykologiske kontrakten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, ledernes holdninger og atferd, ulike problemstillinger rundt vikarbruk, omstillingsprosesser og lederbytter samt manglende opplevelse av støtte i arbeidsmiljøet delvis eller samlet medvirker til at den enkelte mentalt - og etter hvert formelt - slutter på arbeidsplassen. Bruk av foreldrepermisjon kan dermed få konsekvenser utover et midlertidig fravær fra jobben: Graviditet og permisjon kan bli starten på et utstøtningsforløp for den enkelte arbeidstaker.

Når det gjelder høyutdanningsgruppene har vi vist hvordan permisjonsbruk og skjerming og tilrettelegging under graviditet, og videre i småbarnsfasen kan fungere som opptakt og innfallsport til en negativ spiral som leder til jobbytte og/eller karrierestagnasjon. For høyt utdannede kvinner kan altså graviditet og permisjon bli starten på en selvforsterkende spiral av demotivasjon og karrierestagnasjon på jobb bestående av opplevelse av å bli mindre verdsatt, tvil på egne evner og kapasitet og opplevelse av umulige betingelser for å kunne få til å kombinere fortsatt karriereløp med omsorgsansvar. Også *menn* som har tatt foreldrepermisjon (utover pappakvoten) forteller om tilsvarende erfaringer.

I denne rapporten har vi også drøftet hvordan både kulturelle forestillinger og faktisk praksis knyttet til uttak av foreldrepermisjon og arbeid/familietilpasninger fremdeles er svært kjønnet, på tvers av ulike bransjer. Dermed opprettholdes både det kjønnete karrieremønsteret og det kjønnete arbeid/familiemønsteret: Kvinner med barn søker seg til jobber som lettere lar seg kombinere med omsorgsansvar, men som samtidig innebærer lavere lønn, kompetanse- og karriererealisering. Når disse mekanismene kombineres med kulturell motstand mot at menn

tar lang permisjon motvirkes intensjoner og ambisjoner om økt grad av kjønnslikestilling i både arbeids- og hjemmeliv.

I 2007 utformet Likestillings- og diskrimineringsombudet en rekke forslag til innsatspunkter i arbeidet mot diskriminering av gravide arbeidstakere og arbeidstakere som tar foreldrepermisjon. Her foreslo de blant annet:

- Et konkret forbud mot å spørre om graviditet og familieplanlegging under jobbintervju.
- Oppfordre arbeidsgiverorganisasjonene til å informere medlemsbedriftene om lovverket, jf aktivitetsplikten.
- Oppfordre arbeidstakerorganisasjonene til å skolere sine tillitsvalgte i gravides rettigheter.
- Generell informasjonskampanje om ansattes rettigheter i forbindelse med graviditet og fødsel
- Pålegge arbeidsgivere å utarbeide retningslinjer for hvordan de håndterer ansatte som blir gravide/har foreldrepermisjon.
- Deling av permisjon mellom foreldrene etter den såkalte islandske modellen, d.v.s. 4+4+4 måneder.

På bakgrunn av det som kommer frem i vår rapport understreker vi behovet for å arbeide videre med slike tiltak. Ikke minst synes det viktig at arbeidsgivere i større grad systematiserer sin personalpolitikk overfor gravide samt permisjonstakere av begge kjønn. Men vi ser samtidig grunner til å advare om at tradisjonelle former for tilrettelegging, avlastning og skjerming kan ha kontraproduktive virkninger på lang sikt. Å satse på slike (valgfrie) tiltak for tilrettelegging for småbarnsforeldre basert på skjerming, avlastning og fravær fra jobb vil med andre ord snarere kunne forsterke enn motvirke kjønnsulikestilling og ekskludering av arbeidstakere med omsorgsansvar.

Det er vanskelig for politikere og myndigheter å vedta tiltak som kan endre de logikker og rasjonaliteter som preger arbeidskulturer i et arbeidsliv som i økende grad kjennetegnes av krav til jobbdedikasjon og individuell konkurranse mellom arbeidstakere. Det samme gjelder tiltak som direkte kan påvirke arbeidsdelingen i familien. Basert på erfaringene med effekten av øremerkingen av "pappakvoten" (Holter, Svare og Egeland 2008; Brandth og Kvande 2001), er det likevel ett tiltak på policy-nivå som særlig peker seg ut med reelt endringspotensiale: En likere deling av permisjonen mellom mor og far. En jevnere fordeling vil kunne bidra til en allmenngjøring og normalisering av permisjonsfravær blant arbeidstakere, på tvers av kjønn, ved at begge foreldre deler både godene og byrdene ved permisjonen - framfor en praksis som stigmatiserer permisjonstakere som arbeidstakere med lav jobbdedikasjon, som en ikke kan "regne med". I tillegg vil en likere deling av foreldrepermisjonen muligens kunne bidra til å demme opp for at permisjonen fortsetter å fungere som en innfallspott til kjønnskjev fordeling av omsorgsansvaret og tilpasning til arbeid og familie.

På denne bakgrunn vil vi også understreke behovet for videre forskning på de *langsiktige* konsekvensene av mødres og fedres permisjonsbruk i årene fremover. Vi trenger mer kunnskap om forholdet mellom foreldrepermisjon, samfunnets og kulturens forventninger til henholdsvis mødreskap og fedreskap, samt arbeidslivets forventninger til yrkesaktive kvinner og menn med omsorgsansvar.

Litteraturliste

- Acker, J.** (2006): *Class questions: feminist answers*, Lanham, Md: Rowman & Littlefield.
- Alvesson, M.** (2001): 'Knowledge Work: Ambiguety, Image and Identity', *Human Relations* 54(7): 863-886.
- Arbeids-og-administrasjonsdepartementet** (2003): *Makt og demokrati. Sluttrapport fra Makt- og demokratiutredningen*, Oslo.
- Barne-og-likestillingsdepartementet** (2008): *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*, Oslo. (NOU 2008: 6)
- Barth, E. og Dale-Olsen, H.** (2004): 'Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i et 30-års perspektiv', *Søkelys på arbeidsmarkedet* 21(1): 65-74.
- Barth, E. og Schøne, P.** (2006): 'Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn over livsløpet: Kohort eller karriere?' *Søkelys på arbeidsmarkedet* 23(2).
- Bekkengen, L.** (2002): *Man får välja: om föräldraskap och föräldradighet i arbetsliv och familjeliv*, Malmö Liber.
- Blair-Loy, M.** (2003): *Competing devotions: Career and Family among Women Executives*, Cambridge, MAS: Harvard University Press.
- Blair-Loy, M. & Wharton, A.S.** (2004): 'Organizational Commitment and Constraints on Work-family Policy Use: Corporate Flexibility Policies in a Global Firm', *Sociological Perspectives* 47(3): 243-267.
- Bloch, C.** 2007 *Passion og paranoia. Følelser og følelseskultur i Akademia* Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Bolstad, Bente** 2007 *Gravid og i arbeid. Om tilrettelegging for gravide i jobb.* Idébanken – inkluderende arbeidsliv.
- Bourdieu, P.** 1988 *Homo Academicus*, Cambridge: Polity Press.
- Brandth, B. & Kvande, E.** 2001 'Flexible Work and Flexible Fathers', *Work, Employment & Society* 15(2): 251-267.
- Brandth, B. & Kvande, E.** 2003 *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat*, Oslo: Universitetsforlaget
- Brandth, B. & Kvande, E.** 2005 'Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer', *Tidsskrift for samfunnsforskning*(1): 35-54.
- Budig, M.J. & P. England** (2001) The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, vol. 66, no. 2, pp. 204-225
- Børve, H. E. & Kvande, E.** 2006 'Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon', *Tidsskrift for kjønnsforskning*(3): 52-68.
- Cooper, M.** 2000 'Being the "Go-To Gay": Fatherhood, Masculinity, and the Organization of Work in Silicon Valley', *Qualitative Sociology* 23(4): 379-405.
- Crompton, R. & Birkelund, G. E.** 2000 'Employment and Caring in British and Norwegian banking: an exploration through individual careers', *Work, Employment & Society* 14(2): 331-352.
- Crompton, R., Lewis, S. & Lyonette, C.** 2007 'Continuities, Change and Transformations', in R. Crompton, S. Lewis & C. Lyonette (eds) *Women, Men, Work and Family in Europe*, New York: Palgrave Macmillan.
- Ellingsæter, A. L.** 1999 'Dual breadwinners between state and market', in R. Crompton (ed) *Restructuring gender relations and employment: the decline of the male breadwinner*, Oxford: Oxford University Press.

- Ellingsæter, A.L.** 2005. 'De 'nye' mødrene og 'remoralisering av moderskapet', *Nytt Norsk Tidsskrift*(4): 373-382.
- Ellingsæter, A. L.** 2006 'The Norwegian childcare regime and its paradoxes', in A. L. Ellingsæter and A. Leira (eds) *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*, Bristol: The Policy Press.
- Ellingsæter, A. L. & Leira, A.** (eds) 2006 *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states*, Bristol: Policy Press.
- Equal Opportunities Commission** (2005) *Greater Expectations. Summary final report. EOC's investigation into pregnancy discrimination.*
- Equal Opportunities Commission** (2005): *Time to Deliver. Putting an end to pregnancy discrimination in Wales.*
- Guest, D.E. & N. Conway** (2003): *The Psychological Contract, Health and Well-Being. I: Schabracq, M.J., J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper: The Handbook of Work and Health Psychology.* West Sussex, England: John Wiley & Sons Ltd.
- Gulbrandsen, T., Engelstad, F., Klausen, T. B., Skjeie, H., Teigen, M. & Østerud, Ø.** 2002 *Norske makteliter*, Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hakim, C.** 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory.*, New York: Oxford University Press.
- Hakim, C.** 2002. 'Lifestyles Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers', *Work and Occupations* 29(4): 428-459.
- Hakim, C.** 2007. 'Dancing with the Devil? Essentialism and other feminist heresies', *British Journal of Sociology* 58(1): 123-132.
- Halford, S., Savage, M. & Witz, A.** 1997 *Gender Careers and Organisations: Current Developments in Banking, Nursing and Local Government*, London: Macmillan Press LTD.
- Halryngo, S.** 2004 'Kættene eller trendsættene?: Nye aktørers møde med gammel symbolsk kapital i et mangfoldigt arbejdsliv', i M. H. Jacobsen and J. Tonboe (eds) *Arbejdssamfundet*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Halryngo, S.** 2007 'Alltid beredt? Arbeids-og familiedilemmaer i møte med arbeidslivets formelle og uformelle spilleregler i et stort konsern', in E. Kvande og B. Rasmussen (eds) *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet* Bergen: Fagbokforlaget.
- Halryngo, S** 2008 'Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister', Oslo: Arbeidsforskninginstituttet / Work Reseach Institute.
- Halryngo, S. & Lyng, S. T.** (under publisering) 'Preferences, constraints or competing devotions? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers' *British Journal of Sociology*.
- Hardoy, I. & Schøne, P.** 2004 'Barn eller høy lønn: Må kvinner velge?' *Søkelys på arbeidsmarkedet* 21(2): 233-240.
- Hardoy, I. og Schøne, P.** 2007. *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hvor mye betyr barn? ISF rapport 2007/3.* Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Hochschild, A. R.** 2000 *The Time Bind: When Work becomes Home and Home Becomes Work*, 2nd Edition, New York, NY: Henry Holt and Company.
- Hochschild, A. R.** 2003 'The Culture of Politics. Traditional, Postmodern, Cold Modern, and Warm Modern Ideals of Care' *The commercialization of intimate life: notes from home and work*, Berkeley, Calif: University of California Press.

- Holter, Øystein Gullvåg, Svare, Helge & Egeland, Cathrine** (2008) *Likestilling og livskvalitet 2007*. Oslo. Arbeidsforskningsinstituttet, AFI-rapport 2008:1.
- Høgsnes, G., Penner, A. & Petersen, T.** 2006 'The Family Gap in Wages and Careers', Oslo: Department of Sociology and Human Geography, University of Oslo.
- Håland, I. & Daugstad, G.** 2003 'Den kjønnsdelte arbeidsmarknaden', *Samfunnsspeilet*(6).
- Håland, I. & Glad, K.** 2002 'Kun en av ti toppledere er kvinne', *SSB-magasinet Kvinner i lederyrker* 2002.
- Haavind, H.** (1984). *Love and Power in Marriage, Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, H.** 1987 *Liten og stor: mødres omsorg og barns utviklingsmuligheter* Oslo: Universitetsforlaget.
- Kanter, R. M.** 1977 *Men and Women of the Corporation*, New York, NY: BasicBooks.
- Kitterød, H.** 2000 'Hus- og omsorgsarbeid blant småbarnsforeldre - størst likedeling blant de høyt utdannede', *Samfunnsspeilet, SSB*(5): 34-47.
- Kitterød, H.** (2004). *Hvem gjør mest hjemme? Hva sier mor og hva sier far?* (6): SSB: Samfunnsspeilet.
- Kitterød, H.** 2005 'Han jobber, hun jobber, de jobber: arbeidstid blant par av småbarnsforeldre / Ragni Hege Kitterød.' Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kjeldstad, R. and E. H. Nymoen** (2004). *Kvinner og menn i deltidsarbeid : fordeling og forklaringer*. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Kugelberg, Clarissa** (2006). *Constructing the deviant other: mothering and fathering at the workplace*. *Gender, Work and Organization* 13 (2): 152-173.
- Leira, A.** 1992 *Welfare states and working mothers: the Scandinavian experience*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Leira, A.** 2002 'Updating the "gender contract"? Childvare reforms in the Nordic countries in the 1990s', *Nora - Nordic Journal of Women's Studies* 10(2): 81-89.
- Leira, A.** 2004 'Omsorgsstaten og familien', in A. L. Ellingsæter og A. Leira (eds) *Velferdstaten og familien: utfordringer og dilemmaer*, Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lilleaas, U.-B.** 2003 *Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne*, Doktorgradsavhandling. Oslo: Universitetet i Oslo
- Lilleaas, U-B.** 2006 'Familievaner og likestilling i moderne parforhold', i A. Roness og Stig Berge Matthiesen (red) *I klem eller balanse? Om arbeid, stress og familieliv*, Bergen: Fagbokforlaget
- Lyng, S.T.** 2008. *Opp eller ut? En kvalitativ rapport om kvinnelige advokaters vei ut av bransjen og utfordringer knyttet til å kombinere karriere og omsorgsansvar*. Oslo: AFI / Den Norske Advokatforening.
- Morland, Berit** (2002): *Gravid – og hva så? Om sykefravær og tiltak for gravide i jobb*. Temahefte. Idébanken for sykefraværarbeid.
- Nergaard, K, N.M. Kristiansen Skalle og B. Jordfald** (2003): *Gravid og i jobb. Bedriftens politikk for tilrettelegging av arbeidet for gravide arbeidstakere*. Oslo: Fafu-rapport 413
- Rasmussen, B.** (2005). *Et Bærekraftig nytt arbeidsliv? : kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo, Norges forskningsråd Forskningsprogrammer Program for arbeidslivsforskning.
- Skjeie, H. og Teigen, M.** 2003 *Menn imellom: mannsdominans og likestillingspolitikk*, Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skrede, K.** 2004 'Familiepolitikken grense - ved 'likestilling light'' in A. L. Ellingsæter og A. Leira (eds) *Velferdstaten og familien - utfordringer og dilemmaer*, Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Skrede, K. & Rønsen, M.** 2006 'Hvor bærekraftig er den nordiske familiepolitiske modellen?' *Samfunnspeilet*, 2, 2006.
- SSB** 2005 'Høyest utdanningsnivå blant unge kvinner', *Utdanningsstatistikk. Befolkningens høyeste utdanningsnivå*, 1. oktober 2004.
- Steen Jensen, R.** 2006 'Likelønn og kjønn', *Søkelys på arbeidsmarkedet* 23(1): 97-104.
- Strand, K., E. Wergeland & E. H. Endresen** 1993 *Tilpasning av arbeidet for gravide – kvinner i ulike yrker forteller*. (Graviditet og arbeid. Rapport nr. 4), Oslo.
- Strand, Kitty** 1995 Graviditet og arbeid på sykehus og i statlig forvaltning. En tilstandsrapport. (Gravid i arbeid – intervensjon for tilrettelegging. Rapport nr. 1), Oslo.
- Strand, K. R. Bergli & R. Tønning** 1998 *Fra kjepper i hjulet til fast inventar? Graviditet og arbeid ved juridiske sengeposter, sluttrapport*. (Gravid i arbeid – intervensjon for tilrettelegging. Rapport nr. 2) Oslo.
- Strand, Kitty** 2001 *Pregnancy at work – work conditions, job adjustment and sickness absence in pregnancy*. Oslo.
- Sørensen, B. Aa. og Grimsmo, A.**(1993): *Arbeidsmiljøer i medievirksomhet – kremjobb til krampa tar? AFI-Rapport 12/1993.*, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Sørensen, B. A., Seierstad, G. & Grimsmo, A.** (2005): *Tatt av ordet. Medienes forspill til framtidens arbeidsliv*, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Sørensen, B.Aa., Enehaug, H., Grimsmo, A., Amble, N., Gjerberg, E.** (2008): *Arbeid som endring. Det nye arbeidslivet på norsk*. Sluttrapport (under publisering) 2007. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet
- Sørhaug, T.** 1996. *Ledelse. Makt og tillit i moderne organisering*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Teien, Karoline Sofie** 2006 *Tilbake til jobb etter fødselspermisjon. Likebehandling eller diskriminering?* Masteroppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo
- Teigen, M.** (2006): 'Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt.' Institutt for Samfunnsforskning.
- Vigerust, E.** (1998): Arbeid, barn og likestilling : rettslig tilpasning av arbeidsmarkedet. [Oslo], Tano Aschehoug.
- Vigerust, E.** and Universitetet i Oslo . Det juridiske fakultet (1998). Arbeidstakeres rettsstilling ved graviditet og omsorg : med hovedvekt på forbudet mot kjønnsdiskriminering. [Oslo], Universitetet i Oslo.
- Wergeland, E. & T. Sølvberg** 2004 Fraværsbehov i graviditeten. Er dagens bruk av trygdemidler og regelverk den beste? Universitetet i Oslo, Det medisinske fakultet.
- Wergeland, E. & Norberg, P** 2006 *Verneombudet*, Gyldendal, Oslo.

Annet:

LDO/EO 2008 – Internt notat fra Likestillings- og diskrimineringsombudet om graviditetsdiskriminering i arbeidslivet

”Permisjonstrøbbel for fedrene” Aftenposten Morgen 08.02.2008

<http://www.idebanken.org/page?id=805312837>

<http://www.nhoservice.no/category.php/category/Statistikk/?categoryID=195>

<http://www.ssb.no/statistikbanken>

<http://www.nav.no/Familie+og+omsorg/Svangerskap%2C+f%C3%B8dsel+og+adopsjon/Foreldrepen-ger+ved+f%C3%B8dsel>

<http://www.ldo.no/no/Kjonn/Rettigheter/Rettigheter-ved-graviditet-og-foreldrepermisjon->

<http://www.ldo.no/no/Kjonn/Rettigheter/Foreldrepermisjon-og-lonn/>

og rapportene:

”Friske gravide i jobb” (NAV-rapport 2007).

”Ivaretagelse og tilrettelegging for gravide arbeidstakere ved Hålogalandssykehuset avd. Harstad” (NAV-rapport 2005).

VEDLEGG TIL DELRAPPORT 2:

Om bruk og konsekvenser av foreldrepermisjon i høyutdanningsyrker

Vedlegg 1: Kjønn, alder og barn

Gjennomsnittsalder

Group Statistics

	Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Alder	Mann	1842	38,09	5,629	,131
	Kvinne	2050	37,82	5,107	,113

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Alder	Equal variances assumed	25,930	,000	1,600	3890	,110	,275	,172	-,062	,613
	Equal variances not assumed			1,592	3735,209	,112	,275	,173	-,064	,614

Aldersspredning

Statistics

Alder			
Mann	N	Valid	1842
		Missing	16
	Std. Deviation		5,629
	Variance		31,688
	Skewness		,320
	Std. Error of Skewness		,057
	Range		22
Kvinne	N	Valid	2050
		Missing	16
	Std. Deviation		5,107
	Variance		26,077
	Skewness		,256
	Std. Error of Skewness		,054
	Range		21

Alder

Kjønn			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent		
Mann	Valid	28	1	,1	,1	,1		
		29	50	2,7	2,7	2,8		
		30	105	5,7	5,7	8,5		
		31	86	4,6	4,7	13,1		
		32	118	6,4	6,4	19,5		
		33	107	5,8	5,8	25,4		
		34	93	5,0	5,0	30,4		
		35	126	6,8	6,8	37,2		
		36	107	5,8	5,8	43,1		
		37	125	6,7	6,8	49,8		
		38	115	6,2	6,2	56,1		
		39	102	5,5	5,5	61,6		
		40	114	6,1	6,2	67,8		
		41	84	4,5	4,6	72,4		
		42	63	3,4	3,4	75,8		
		43	81	4,4	4,4	80,2		
		44	67	3,6	3,6	83,8		
		45	54	2,9	2,9	86,8		
		46	56	3,0	3,0	89,8		
		47	48	2,6	2,6	92,4		
		48	57	3,1	3,1	95,5		
		49	59	3,2	3,2	98,7		
		50	24	1,3	1,3	100,0		
			Total	1842	99,1	100,0		
			Missing	0	15	,8		
				21	1	,1		
	Total	16		,9				
	Total		1858	100,0				
Kvinne	Valid	29	48	2,3	2,3	2,3		
		30	109	5,3	5,3	7,7		
		31	101	4,9	4,9	12,6		
		32	112	5,4	5,5	18,0		
		33	107	5,2	5,2	23,3		
		34	102	4,9	5,0	28,2		
		35	144	7,0	7,0	35,3		
		36	141	6,8	6,9	42,1		
		37	167	8,1	8,1	50,3		
		38	149	7,2	7,3	57,6		
		39	129	6,2	6,3	63,9		
		40	122	5,9	6,0	69,8		
		41	110	5,3	5,4	75,2		
		42	101	4,9	4,9	80,1		
		43	92	4,5	4,5	84,6		
		44	67	3,2	3,3	87,9		
		45	71	3,4	3,5	91,3		
		46	56	2,7	2,7	94,0		
		47	49	2,4	2,4	96,4		
		48	36	1,7	1,8	98,2		
		49	25	1,2	1,2	99,4		
		50	12	,6	,6	100,0		
			Total	2050	99,2	100,0		
			Missing	0	16	,8		
				Total	2066	100,0		

Barn

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Har du barn? * Kjønn	3924	100,0%	0	,0%	3924	100,0%

Har du barn? * Kjønn Crosstabulation

			Kjønn		Total
			Mann	Kvinne	
Har du barn?	Ja	Count	1309	1553	2862
		% within Har du barn?	45,7%	54,3%	100,0%
		% within Kjønn	70,5%	75,2%	72,9%
		% of Total	33,4%	39,6%	72,9%
		Adjusted Residual	-3,3	3,3	
Nei	Count	549	513	1062	
	% within Har du barn?	51,7%	48,3%	100,0%	
	% within Kjønn	29,5%	24,8%	27,1%	
	% of Total	14,0%	13,1%	27,1%	
	Adjusted Residual	3,3	-3,3		
Total	Count	1858	2066	3924	
	% within Har du barn?	47,3%	52,7%	100,0%	
	% within Kjønn	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	47,3%	52,7%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11,028 ^b	1	,001		
Continuity Correction ^a	10,790	1	,001		
Likelihood Ratio	11,017	1	,001		
Fisher's Exact Test				,001	,001
Linear-by-Linear Association	11,025	1	,001		
N of Valid Cases	3924				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 502,85.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Hvor mange barn har du? * Kjønn	2862	72,9%	1062	27,1%	3924	100,0%

Hvor mange barn har du? * Kjønn Crosstabulation

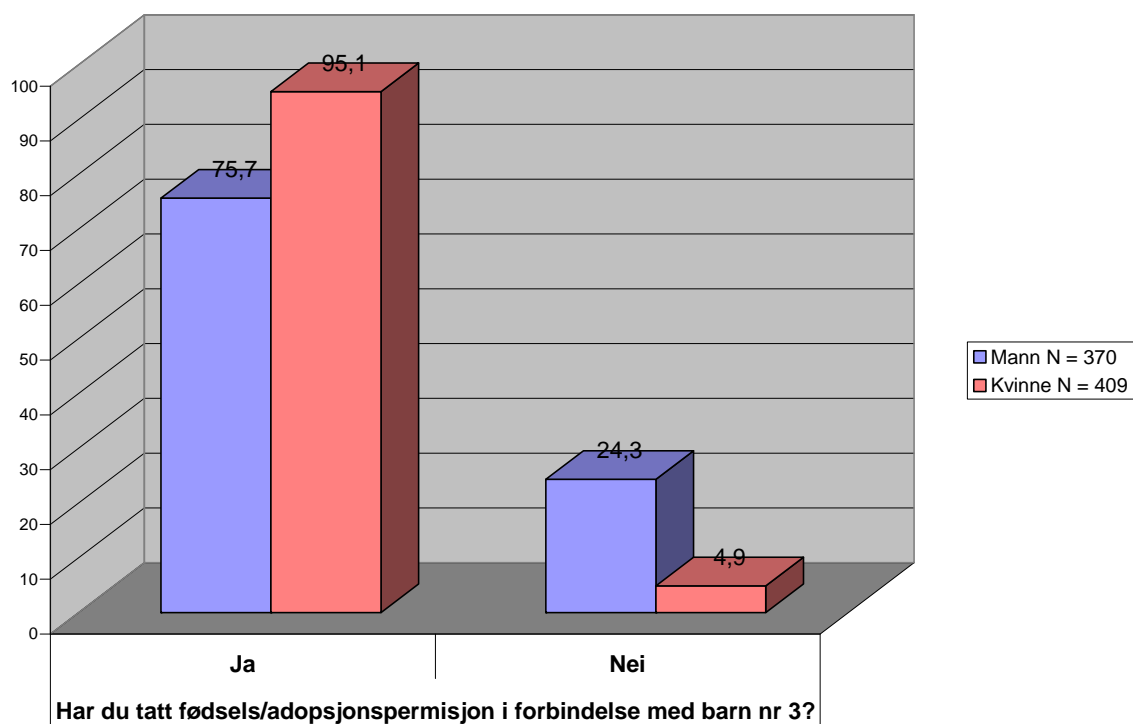
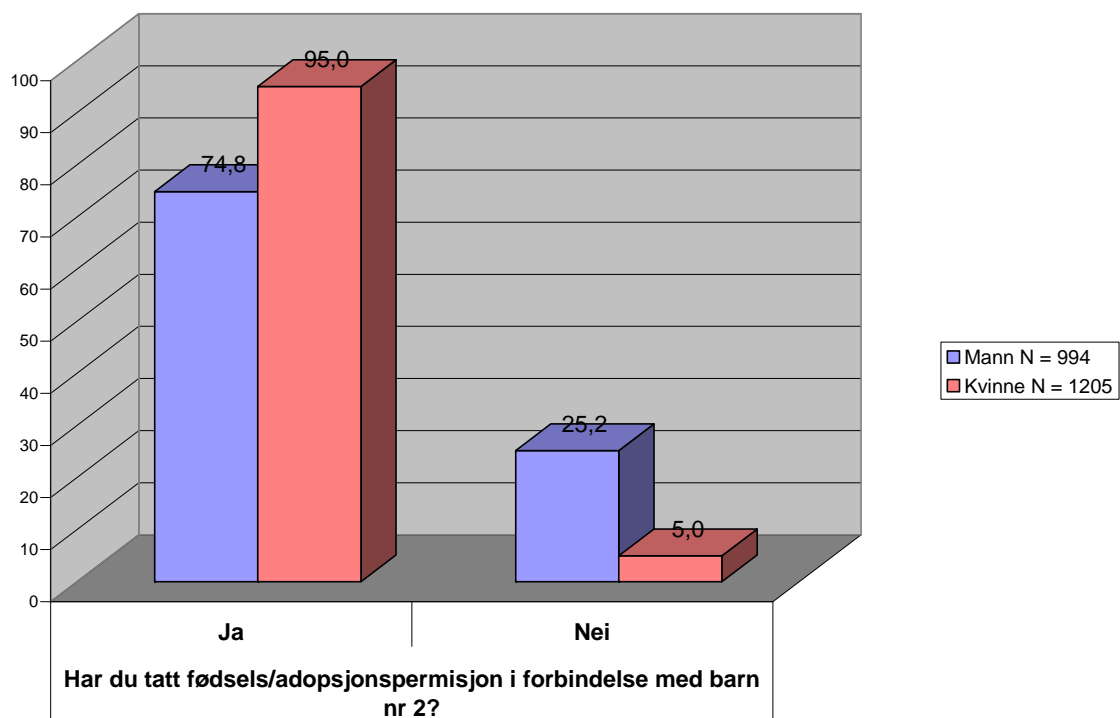
			Kjønn		Total
			Mann	Kvinne	
Hvor mange barn har du?	1	Count	310	343	653
		% within Hvor mange barn har du?	47,5%	52,5%	100,0%
		% within Kjønn	23,7%	22,1%	22,8%
		% of Total	10,8%	12,0%	22,8%
		Adjusted Residual	1,0	-1,0	
	2	Count	626	800	1426
		% within Hvor mange barn har du?	43,9%	56,1%	100,0%
		% within Kjønn	47,8%	51,5%	49,8%
		% of Total	21,9%	28,0%	49,8%
		Adjusted Residual	-2,0	2,0	
	3 eller flere	Count	373	410	783
		% within Hvor mange barn har du?	47,6%	52,4%	100,0%
% within Kjønn		28,5%	26,4%	27,4%	
% of Total		13,0%	14,3%	27,4%	
Adjusted Residual		1,3	-1,3		
Total	Count	1309	1553	2862	
	% within Hvor mange barn har du?	45,7%	54,3%	100,0%	
	% within Kjønn	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	45,7%	54,3%	100,0%	

Chi-Square Tests

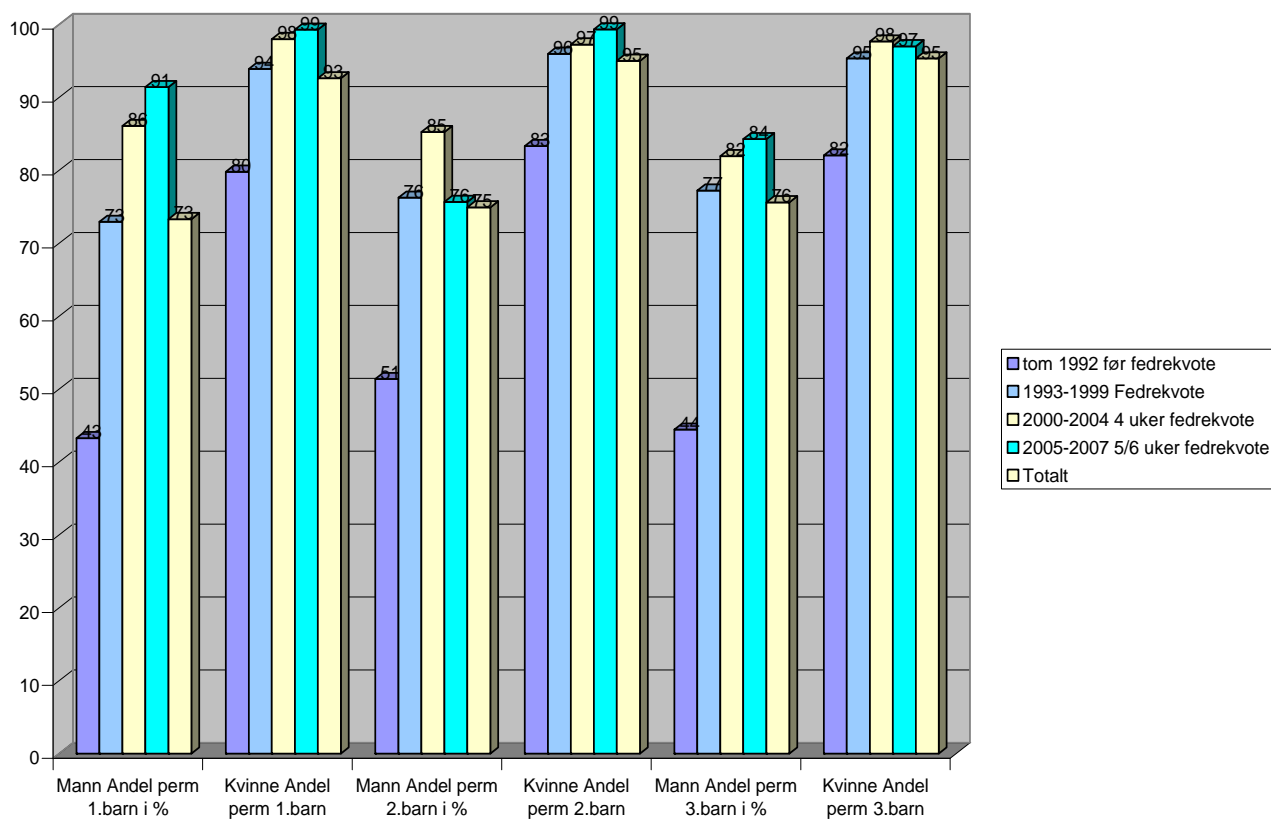
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,873 ^a	2	,144
Likelihood Ratio	3,874	2	,144
Linear-by-Linear Association	,035	1	,851
N of Valid Cases	2862		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 298,66.

Vedlegg 2: Permisjonsuttak og kjønn; andre og tredje barn



Vedlegg 3: Andel fedre og mødre som har tatt permisjon avhengig av barnets fødselsår



Vedlegg 4: Permisjonsbruk fordelt på måneder

Ivor mange måneder (ca) LØNNET fødsels/adopsjonspermisjon hadde du i forbindelse med første barn?

Kjønn			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Mann	Valid	mindre enn 1 måned	176	9,5	18,6	18,6
		ca 1 måned	497	26,7	52,6	71,3
		ca 2 måneder	121	6,5	12,8	84,1
		ca 3 måneder	85	4,6	9,0	93,1
		ca 4 måneder	26	1,4	2,8	95,9
		ca 5 måneder	20	1,1	2,1	98,0
		ca 6 måneder	8	,4	,8	98,8
		ca 7 måneder	1	,1	,1	98,9
		ca 8 måneder	2	,1	,2	99,2
		ca 9 måneder	3	,2	,3	99,5
		ca 10 måneder	1	,1	,1	99,6
		ca 11 måneder	1	,1	,1	99,7
		ca 12 måneder	3	,2	,3	100,0
		Total	944	50,8	100,0	
		Missing	vet ikke	6	,3	
	System		908	48,9		
	Total		914	49,2		
Total		1858	100,0			
Kvinne	Valid	mindre enn 1 måned	44	2,1	3,1	3,1
		ca 2 måneder	4	,2	,3	3,4
		ca 3 måneder	15	,7	1,1	4,4
		ca 4 måneder	35	1,7	2,5	6,9
		ca 5 måneder	29	1,4	2,0	8,9
		ca 6 måneder	90	4,4	6,3	15,3
		ca 7 måneder	61	3,0	4,3	19,6
		ca 8 måneder	97	4,7	6,8	26,4
		ca 9 måneder	169	8,2	11,9	38,3
		ca 10 måneder	244	11,8	17,2	55,5
		ca 11 måneder	255	12,3	18,0	73,5
		ca 12 måneder	358	17,3	25,2	98,7
		mer enn 12 måneder	18	,9	1,3	100,0
		Total	1419	68,7	100,0	
		Missing	vet ikke	14	,7	
	System		633	30,6		
	Total		647	31,3		
Total		2066	100,0			

Vedlegg 5: Permisjonsbruk, sektor og kjønn

Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn? * Sektor 1. barn * Kjønn
Crosstabulation

Kjønn				Sektor 1. barn		Total
				Offentlig sektor	Privat sektor	
Mann	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	298	627	925
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	32,2%	67,8%	100,0%
			% within Sektor 1. barn	83,2%	81,3%	81,9%
			% of Total	26,4%	55,5%	81,9%
			Adjusted Residual	,8	-,8	
		Nei	Count	60	144	204
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	29,4%	70,6%	100,0%
			% within Sektor 1. barn	16,8%	18,7%	18,1%
			% of Total	5,3%	12,8%	18,1%
			Adjusted Residual	-,8	,8	
Total	Count	358	771	1129		
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	31,7%	68,3%	100,0%		
	% within Sektor 1. barn	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	31,7%	68,3%	100,0%		
	Adjusted Residual					
Kvinne	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	506	819	1325
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	38,2%	61,8%	100,0%
			% within Sektor 1. barn	99,8%	99,5%	99,6%
			% of Total	38,0%	61,6%	99,6%
			Adjusted Residual	,8	-,8	
		Nei	Count	1	4	5
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	20,0%	80,0%	100,0%
			% within Sektor 1. barn	,2%	,5%	,4%
			% of Total	,1%	,3%	,4%
			Adjusted Residual	-,8	,8	
Total	Count	507	823	1330		
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	38,1%	61,9%	100,0%		
	% within Sektor 1. barn	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	38,1%	61,9%	100,0%		
	Adjusted Residual					

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)		
Mann	Pearson Chi-Square	,607 ^b	1	,436				
	Continuity Correction ^a	,484	1	,486				
	Likelihood Ratio	,614	1	,433				
	Fisher's Exact Test						,456	,244
	Linear-by-Linear Association	,607	1	,436				
	N of Valid Cases	1129						
Kvinne	Pearson Chi-Square	,699 ^c	1	,403				
	Continuity Correction ^a	,140	1	,708				
	Likelihood Ratio	,767	1	,381				
	Fisher's Exact Test						,655	,370
	Linear-by-Linear Association	,698	1	,403				
	N of Valid Cases	1330						

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 64,69.

c. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,91.

Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2? * Sektor 2. barn * Kjønn
Crosstabulation

Kjønn				Sektor 2. barn		Total
				Offentlig sektor	Privat sektor	
Mann	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	Ja	Count	233	505	738
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	31,6%	68,4%	100,0%
			% within Sektor 2. barn	82,6%	74,9%	77,2%
			% of Total	24,4%	52,8%	77,2%
			Adjusted Residual	2,6	-2,6	
	Nei	Count	49	169	218	
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	22,5%	77,5%	100,0%	
		% within Sektor 2. barn	17,4%	25,1%	22,8%	
		% of Total	5,1%	17,7%	22,8%	
		Adjusted Residual	-2,6	2,6		
Total			Count	282	674	956
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	29,5%	70,5%	100,0%
			% within Sektor 2. barn	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	29,5%	70,5%	100,0%
Kvinne	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	Ja	Count	454	651	1105
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	41,1%	58,9%	100,0%
			% within Sektor 2. barn	99,1%	99,7%	99,5%
			% of Total	40,9%	58,6%	99,5%
			Adjusted Residual	-1,3	1,3	
	Nei	Count	4	2	6	
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	66,7%	33,3%	100,0%	
		% within Sektor 2. barn	,9%	,3%	,5%	
		% of Total	,4%	,2%	,5%	
		Adjusted Residual	1,3	-1,3		
Total			Count	458	653	1111
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	41,2%	58,8%	100,0%
			% within Sektor 2. barn	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	41,2%	58,8%	100,0%

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	6,693 ^b	1	,010		
	Continuity Correction ^a	6,263	1	,012		
	Likelihood Ratio	6,955	1	,008		
	Fisher's Exact Test				,011	,006
	Linear-by-Linear Association	6,686	1	,010		
	N of Valid Cases	956				
	Kvinne	Pearson Chi-Square	1,612 ^c	1	,204	
Continuity Correction ^a		,729	1	,393		
Likelihood Ratio		1,585	1	,208		
Fisher's Exact Test					,237	,196
Linear-by-Linear Association		1,610	1	,204		
N of Valid Cases		1111				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 64,31.

c. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,47.

Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3? * Sektor 3. barn * Kjønn
Crosstabulation

Kjønn				Sektor 3. barn		Total
				Offentlig sektor	Privat sektor	
Mann	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	Ja	Count	82	195	277
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	29,6%	70,4%	100,0%
			% within Sektor 3. barn	86,3%	73,6%	76,9%
			% of Total	22,8%	54,2%	76,9%
			Adjusted Residual	2,5	-2,5	
	Nei	Count	13	70	83	
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	15,7%	84,3%	100,0%	
		% within Sektor 3. barn	13,7%	26,4%	23,1%	
		% of Total	3,6%	19,4%	23,1%	
		Adjusted Residual	-2,5	2,5		
Total			Count	95	265	360
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	26,4%	73,6%	100,0%
			% within Sektor 3. barn	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	26,4%	73,6%	100,0%
Kvinne	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	Ja	Count	172	202	374
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	46,0%	54,0%	100,0%
			% within Sektor 3. barn	99,4%	98,1%	98,7%
			% of Total	45,4%	53,3%	98,7%
			Adjusted Residual	1,2	-1,2	
	Nei	Count	1	4	5	
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	20,0%	80,0%	100,0%	
		% within Sektor 3. barn	,6%	1,9%	1,3%	
		% of Total	,3%	1,1%	1,3%	
		Adjusted Residual	-1,2	1,2		
Total			Count	173	206	379
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	45,6%	54,4%	100,0%
			% within Sektor 3. barn	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	45,6%	54,4%	100,0%

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	6,389 ^b	1	,011	,011	,007
	Continuity Correction ^a	5,691	1	,017		
	Likelihood Ratio	6,918	1	,009		
	Fisher's Exact Test					
	Linear-by-Linear Association	6,371	1	,012		
	N of Valid Cases	360				
Kvinne	Pearson Chi-Square	1,343 ^c	1	,246	,381	,245
	Continuity Correction ^a	,500	1	,480		
	Likelihood Ratio	1,459	1	,227		
	Fisher's Exact Test					
	Linear-by-Linear Association	1,340	1	,247		
	N of Valid Cases	379				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,90.

c. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,28.

Far 1. barn permisjonslengde * Sektor 1. barn

Crosstab

Kjønn			Sektor 1. barn		Total
			Offentlig sektor	Privat sektor	
Mann	Far 1. barn < 1 måned permisjonslengde	Count	43	119	162
		% within Far 1. barn permisjonslengde	26,5%	73,5%	100,0%
		% within Sektor 1.	14,5%	19,1%	17,6%
		% of Total	4,7%	12,9%	17,6%
		Adjusted Residual	-1,7	1,7	
	ca 1 måned	Count	155	335	490
		% within Far 1. barn permisjonslengde	31,6%	68,4%	100,0%
		% within Sektor 1.	52,2%	53,7%	53,2%
		% of Total	16,8%	36,4%	53,2%
		Adjusted Residual	-,4	,4	
	> 1 måned (2-4 mån	Count	99	170	269
		% within Far 1. barn permisjonslengde	36,8%	63,2%	100,0%
% within Sektor 1.		33,3%	27,2%	29,2%	
% of Total		10,7%	18,5%	29,2%	
Adjusted Residual		1,9	-1,9		
Total		Count	297	624	921
		% within Far 1. barn permisjonslengde	32,2%	67,8%	100,0%
		% within Sektor 1.	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	32,2%	67,8%	100,0%

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	5,052 ^a	2	,080
	Likelihood Ratio	5,081	2	,079
	Linear-by-Linear Association	5,047	1	,025
	N of Valid Cases	921		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 52,24.

Mor 1. barn permisjonslengde * Sektor 1. barn

Crosstab

Kjønn				Sektor 1. barn		Total
				Offentlig sektor	Privat sektor	
Kvinne	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	170	308	478
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	35,6%	64,4%	100,0%
			% within Sektor 1. barn	33,8%	37,7%	36,2%
			% of Total	12,9%	23,4%	36,2%
			Adjusted Residual	-1,4	1,4	
	10-11 mndr	Count	194	291	485	
		% within Mor 1. barn permisjonslengde	40,0%	60,0%	100,0%	
		% within Sektor 1. barn	38,6%	35,7%	36,8%	
		% of Total	14,7%	22,1%	36,8%	
		Adjusted Residual	1,1	-1,1		
	12+ måndr	Count	139	217	356	
		% within Mor 1. barn permisjonslengde	39,0%	61,0%	100,0%	
		% within Sektor 1. barn	27,6%	26,6%	27,0%	
		% of Total	10,5%	16,5%	27,0%	
		Adjusted Residual	,4	-,4		
Total			Count	503	816	1319
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	38,1%	61,9%	100,0%
			% within Sektor 1. barn	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	38,1%	61,9%	100,0%

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kvinne	Pearson Chi-Square	2,178 ^a	2	,336
	Likelihood Ratio	2,186	2	,335
	Linear-by-Linear Association	1,241	1	,265
	N of Valid Cases	1319		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 135,76.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Permisjon 2. barn kort/middles/lang * Sektor 2. barn * Kjønn	1843	47,0%	2081	53,0%	3924	100,0%

Permisjon 2. barn kort/middles/lang * Sektor 2. barn * Kjønn Crosstabulation

Kjønn				Sektor 2. barn		Total
				Offentlig sektor	Privat sektor	
Mann	Permisjon 2. barn kort/middles/lang	0-1 måned	Count	160	378	538
			% within Permisjon 2. barn kort/middles/lang	29,7%	70,3%	100,0%
			% within Sektor 2. barn	68,7%	74,9%	72,9%
			% of Total	21,7%	51,2%	72,9%
			Adjusted Residual	-1,8	1,8	
		2-7 måneder	Count	69	125	194
	% within Permisjon 2. barn kort/middles/lang		35,6%	64,4%	100,0%	
	% within Sektor 2. barn		29,6%	24,8%	26,3%	
	% of Total		9,3%	16,9%	26,3%	
	Adjusted Residual		1,4	-1,4		
		8-12+	Count	4	2	6
	% within Permisjon 2. barn kort/middles/lang		66,7%	33,3%	100,0%	
	% within Sektor 2. barn		1,7%	,4%	,8%	
	% of Total		,5%	,3%	,8%	
	Adjusted Residual		1,9	-1,9		
	Total	Count	233	505	738	
% within Permisjon 2. barn kort/middles/lang		31,6%	68,4%	100,0%		
% within Sektor 2. barn		100,0%	100,0%	100,0%		
% of Total		31,6%	68,4%	100,0%		
Kvinne	Permisjon 2. barn kort/middles/lang	0-1 måned	Count	1	3	4
			% within Permisjon 2. barn kort/middles/lang	25,0%	75,0%	100,0%
			% within Sektor 2. barn	,2%	,5%	,4%
			% of Total	,1%	,3%	,4%
			Adjusted Residual	-,7	,7	
		2-7 måneder	Count	53	80	133
	% within Permisjon 2. barn kort/middles/lang		39,8%	60,2%	100,0%	
	% within Sektor 2. barn		11,7%	12,3%	12,0%	
	% of Total		4,8%	7,2%	12,0%	
	Adjusted Residual		-,3	,3		
		8-12+	Count	400	568	968
	% within Permisjon 2. barn kort/middles/lang		41,3%	58,7%	100,0%	
	% within Sektor 2. barn		88,1%	87,3%	87,6%	
	% of Total		36,2%	51,4%	87,6%	
	Adjusted Residual		,4	-,4		
	Total	Count	454	651	1105	
% within Permisjon 2. barn kort/middles/lang		41,1%	58,9%	100,0%		
% within Sektor 2. barn		100,0%	100,0%	100,0%		
% of Total		41,1%	58,9%	100,0%		

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	5,690 ^a	2	,058
	Likelihood Ratio	5,351	2	,069
	Linear-by-Linear Association	4,121	1	,042
	N of Valid Cases	738		
Kvinne	Pearson Chi-Square	,534 ^b	2	,766
	Likelihood Ratio	,561	2	,755
	Linear-by-Linear Association	,271	1	,603
	N of Valid Cases	1105		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,89.

b. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,64.

Far 2. barn permisjonslengde * Sektor 2. barn

Crosstab

Kjønn		Sektor 2. barn		Total		
		Offentlig sektor	Privat sektor			
Mann	Far 2. barn permisjonslengde	< 1 måned	Count	43	92	135
		% within Far 2. barn permisjonslengde		31,9%	68,1%	100,0%
		% within Sektor 2. barn		18,5%	18,3%	18,3%
		% of Total		5,8%	12,5%	18,3%
		Adjusted Residual		,1	-,1	
		ca 1 måned	Count	117	286	403
	% within Far 2. barn permisjonslengde			29,0%	71,0%	100,0%
	% within Sektor 2. barn			50,2%	56,7%	54,7%
	% of Total			15,9%	38,8%	54,7%
	Adjusted Residual			-1,7	1,7	
		> 1 måned (2-4 måneder)	Count	73	126	199
	% within Far 2. barn permisjonslengde			36,7%	63,3%	100,0%
	% within Sektor 2. barn			31,3%	25,0%	27,0%
% of Total			9,9%	17,1%	27,0%	
Adjusted Residual			1,8	-1,8		
Total		Count	233	504	737	
		% within Far 2. barn permisjonslengde	31,6%	68,4%	100,0%	
		% within Sektor 2. barn	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	31,6%	68,4%	100,0%	

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	3,611 ^a	2	,164
	Likelihood Ratio	3,570	2	,168
	Linear-by-Linear Association	1,341	1	,247
	N of Valid Cases	737		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 42,68.

Mor 2. barn permisjonslengde * Sektor 2. barn

Crosstab

Kjønn				Sektor 2. barn		Total
				Offentlig sektor	Privat sektor	
Kvinne	Mor 2. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	124	203	327
			% within Mor 2. barn permisjonslengde	37,9%	62,1%	100,0%
			% within Sektor 2. barn	27,4%	31,2%	29,7%
			% of Total	11,3%	18,4%	29,7%
			Adjusted Residual	-1,4	1,4	
		10-11 mndr	Count	200	272	472
	% within Mor 2. barn permisjonslengde		42,4%	57,6%	100,0%	
	% within Sektor 2. barn		44,2%	41,8%	42,8%	
	% of Total		18,1%	24,7%	42,8%	
	Adjusted Residual		,8	-,8		
		12+ måndr	Count	128	175	303
	% within Mor 2. barn permisjonslengde		42,2%	57,8%	100,0%	
	% within Sektor 2. barn		28,3%	26,9%	27,5%	
	% of Total		11,6%	15,9%	27,5%	
	Adjusted Residual		,5	-,5		
Total		Count	452	650	1102	
		% within Mor 2. barn permisjonslengde	41,0%	59,0%	100,0%	
		% within Sektor 2. barn	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	41,0%	59,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kvinne	Pearson Chi-Square	1,843 ^a	2	,398
	Likelihood Ratio	1,853	2	,396
	Linear-by-Linear Association	1,257	1	,262
	N of Valid Cases	1102		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 124,28.

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	5,534 ^a	2	,063
	Likelihood Ratio	5,637	2	,060
	Linear-by-Linear Association	4,180	1	,041
	N of Valid Cases	276		
Kvinne	Pearson Chi-Square	1,857 ^b	2	,395
	Likelihood Ratio	2,248	2	,325
	Linear-by-Linear Association	1,545	1	,214
	N of Valid Cases	371		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,30.

b. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,46.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Far 3. barn permisjonslengde * Sektor 3. barn	275	7,0%	3649	93,0%	3924	100,0%

Far 3. barn permisjonslengde * Sektor 3. barn Crosstabulation

			Sektor 3. barn		Total
			Offentlig sektor	Privat sektor	
Far 3. barn permisjonslengde	< 1 måned	Count	17	44	61
		% within Far 3. barn permisjonslengde	27,9%	72,1%	100,0%
		% within Sektor 3. barn	20,7%	22,8%	22,2%
		% of Total	6,2%	16,0%	22,2%
		Adjusted Residual	-,4	,4	
	ca 1 måned	Count	36	105	141
		% within Far 3. barn permisjonslengde	25,5%	74,5%	100,0%
		% within Sektor 3. barn	43,9%	54,4%	51,3%
		% of Total	13,1%	38,2%	51,3%
		Adjusted Residual	-1,6	1,6	
	> 1 måned (2-4 måneder)	Count	29	44	73
		% within Far 3. barn permisjonslengde	39,7%	60,3%	100,0%
		% within Sektor 3. barn	35,4%	22,8%	26,5%
		% of Total	10,5%	16,0%	26,5%
		Adjusted Residual	2,2	-2,2	
Total	Count	82	193	275	
	% within Far 3. barn permisjonslengde	29,8%	70,2%	100,0%	
	% within Sektor 3. barn	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	29,8%	70,2%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,773 ^a	2	,092
Likelihood Ratio	4,635	2	,099
Linear-by-Linear Association	2,530	1	,112
N of Valid Cases	275		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,19.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Mor 3. barn permisjonslengde * Sektor 3. barn	371	9,5%	3553	90,5%	3924	100,0%

Mor 3. barn permisjonslengde * Sektor 3. barn Crosstabulation

			Sektor 3. barn		Total
			Offentlig sektor	Privat sektor	
Mor 3. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	32	59	91
		% within Mor 3. barn permisjonslengde	35,2%	64,8%	100,0%
		% within Sektor 3. barn	18,9%	29,2%	24,5%
		% of Total	8,6%	15,9%	24,5%
		Adjusted Residual	-2,3	2,3	
	10-11 mndr	Count	72	72	144
		% within Mor 3. barn permisjonslengde	50,0%	50,0%	100,0%
		% within Sektor 3. barn	42,6%	35,6%	38,8%
		% of Total	19,4%	19,4%	38,8%
		Adjusted Residual	1,4	-1,4	
	12+ måndr	Count	65	71	136
		% within Mor 3. barn permisjonslengde	47,8%	52,2%	100,0%
		% within Sektor 3. barn	38,5%	35,1%	36,7%
		% of Total	17,5%	19,1%	36,7%
		Adjusted Residual	,7	-,7	
Total	Count	169	202	371	
	% within Mor 3. barn permisjonslengde	45,6%	54,4%	100,0%	
	% within Sektor 3. barn	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	45,6%	54,4%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,383 ^a	2	,068
Likelihood Ratio	5,458	2	,065
Linear-by-Linear Association	2,837	1	,092
N of Valid Cases	371		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 41,45.

Vedlegg 6: Kjønnssammensetning på arbeidsplassen

Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn? * Kjønnfordeling 1. barn * Kjønn Crosstabulation

Kjønn				Kjønnfordeling 1. barn			Total
				Kvinnedo minert	50/50	Mannsdo minert	
Mann	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	223	138	564	925
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	24,1%	14,9%	61,0%	100,0%
			% within Kjønnfordeling 1. barn	84,8%	92,0%	78,8%	81,9%
			% of Total	19,8%	12,2%	50,0%	81,9%
			Adjusted Residual	1,4	3,4	-3,6	
	Nei	Count	40	12	152	204	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	19,6%	5,9%	74,5%	100,0%	
		% within Kjønnfordeling 1. barn	15,2%	8,0%	21,2%	18,1%	
		% of Total	3,5%	1,1%	13,5%	18,1%	
		Adjusted Residual	-1,4	-3,4	3,6		
Total			Count	263	150	716	1129
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	23,3%	13,3%	63,4%	100,0%
			% within Kjønnfordeling 1. barn	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	23,3%	13,3%	63,4%	100,0%
Kvinne	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	435	186	704	1325
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	32,8%	14,0%	53,1%	100,0%
			% within Kjønnfordeling 1. barn	99,3%	100,0%	99,7%	99,6%
			% of Total	32,7%	14,0%	52,9%	99,6%
			Adjusted Residual	-1,3	,9	,6	
	Nei	Count	3	0	2	5	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	60,0%	,0%	40,0%	100,0%	
		% within Kjønnfordeling 1. barn	,7%	,0%	,3%	,4%	
		% of Total	,2%	,0%	,2%	,4%	
		Adjusted Residual	1,3	-,9	-,6		
Total			Count	438	186	706	1330
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	32,9%	14,0%	53,1%	100,0%
			% within Kjønnfordeling 1. barn	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	32,9%	14,0%	53,1%	100,0%

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	16,555 ^a	2	,000
	Likelihood Ratio	18,584	2	,000
	Linear-by-Linear Association	7,694	1	,006
	N of Valid Cases	1129		
Kvinne	Pearson Chi-Square	1,980 ^b	2	,372
	Likelihood Ratio	2,475	2	,290
	Linear-by-Linear Association	,986	1	,321
	N of Valid Cases	1330		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27,10.

b. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,70.

Crosstab

				Kjønnsfordeling v 2. barn			Total
				Kvinnedo minert	50/50	Mannsdo minert	
Mann	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	Ja	Count	71	108	467	646
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	11,0%	16,7%	72,3%	100,0%
			% within Kjønnsfordeling v 2. barn	74,0%	87,8%	74,7%	76,5%
			% of Total	8,4%	12,8%	55,3%	76,5%
			Adjusted Residual	-,6	3,2	-2,1	
		Nei	Count	25	15	158	198
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	12,6%	7,6%	79,8%	100,0%	
		% within Kjønnsfordeling v 2. barn	26,0%	12,2%	25,3%	23,5%	
		% of Total	3,0%	1,8%	18,7%	23,5%	
		Adjusted Residual	,6	-3,2	2,1		
	Total	Count	96	123	625	844	
	% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	11,4%	14,6%	74,1%	100,0%		
	% within Kjønnsfordeling v 2. barn	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	11,4%	14,6%	74,1%	100,0%		
Kvinne	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	Ja	Count	189	155	563	907
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	20,8%	17,1%	62,1%	100,0%
			% within Kjønnsfordeling v 2. barn	97,9%	100,0%	99,8%	99,5%
			% of Total	20,7%	17,0%	61,7%	99,5%
			Adjusted Residual	-3,2	1,0	1,9	
		Nei	Count	4	0	1	5
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	80,0%	,0%	20,0%	100,0%	
		% within Kjønnsfordeling v 2. barn	2,1%	,0%	,2%	,5%	
		% of Total	,4%	,0%	,1%	,5%	
		Adjusted Residual	3,2	-1,0	-1,9		
	Total	Count	193	155	564	912	
	% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	21,2%	17,0%	61,8%	100,0%		
	% within Kjønnsfordeling v 2. barn	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	21,2%	17,0%	61,8%	100,0%		

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	10,202 ^a	2	,006
	Likelihood Ratio	11,511	2	,003
	Linear-by-Linear Association	1,131	1	,288
	N of Valid Cases	844		
Kvinne	Pearson Chi-Square	10,502 ^b	2	,005
	Likelihood Ratio	8,439	2	,015
	Linear-by-Linear Association	7,660	1	,006
	N of Valid Cases	912		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,52.

b. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,85.

Crosstab

Kjønn				Kjønnfordeling 3. barn			Total
				Kvinnedo minert	50/50	Mannsdo minert	
Mann	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	Ja	Count	23	35	189	247
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	9,3%	14,2%	76,5%	100,0%
			% within Kjønnfordeling 3. barn	65,7%	83,3%	75,9%	75,8%
		% of Total	7,1%	10,7%	58,0%	75,8%	
		Adjusted Residual	-1,5	1,2	,1		
		Nei	Count	12	7	60	79
	% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?		15,2%	8,9%	75,9%	100,0%	
	% within Kjønnfordeling 3. barn		34,3%	16,7%	24,1%	24,2%	
	% of Total		3,7%	2,1%	18,4%	24,2%	
	Adjusted Residual		1,5	-1,2	-,1		
	Total		Count	35	42	249	326
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	10,7%	12,9%	76,4%	100,0%	
	% within Kjønnfordeling 3. barn	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	10,7%	12,9%	76,4%	100,0%		
Kvinne	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	Ja	Count	69	49	193	311
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	22,2%	15,8%	62,1%	100,0%
			% within Kjønnfordeling 3. barn	98,6%	100,0%	98,0%	98,4%
		% of Total	21,8%	15,5%	61,1%	98,4%	
		Adjusted Residual	,1	1,0	-,8		
		Nei	Count	1	0	4	5
	% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?		20,0%	,0%	80,0%	100,0%	
	% within Kjønnfordeling 3. barn		1,4%	,0%	2,0%	1,6%	
	% of Total		,3%	,0%	1,3%	1,6%	
	Adjusted Residual		-,1	-1,0	,8		
	Total		Count	70	49	197	316
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	22,2%	15,5%	62,3%	100,0%	
	% within Kjønnfordeling 3. barn	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	22,2%	15,5%	62,3%	100,0%		

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	3,239 ^a	2	,198
	Likelihood Ratio	3,206	2	,201
	Linear-by-Linear Association	,563	1	,453
	N of Valid Cases	326		
Kvinne	Pearson Chi-Square	1,053 ^b	2	,591
	Likelihood Ratio	1,807	2	,405
	Linear-by-Linear Association	,291	1	,590
	N of Valid Cases	316		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,48.

b. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,78.

Far permisjonslengde 1. barn 2-delt * Kjønnfordeling 1. barn

Crosstab

		Kjønnfordeling 1. barn			Total	
		Kvinnedo minert	50/50	Mannsdo minert		
Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	1 måned permisjon og mindre	Count	147	94	411	652
		% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	22,5%	14,4%	63,0%	100,0%
		% within Kjønnfordeling 1. barn	66,2%	68,6%	73,1%	70,8%
		% of Total	16,0%	10,2%	44,6%	70,8%
		Adjusted Residual	-1,7	-,6	2,0	
		2-4 måneder	Count	75	43	151
		% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	27,9%	16,0%	56,1%	100,0%
		% within Kjønnfordeling 1. barn	33,8%	31,4%	26,9%	29,2%
		% of Total	8,1%	4,7%	16,4%	29,2%
		Adjusted Residual	1,7	,6	-2,0	
Total		Count	222	137	562	921
		% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	24,1%	14,9%	61,0%	100,0%
		% within Kjønnfordeling 1. barn	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	24,1%	14,9%	61,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,050 ^a	2	,132
Likelihood Ratio	4,008	2	,135
Linear-by-Linear Association	3,985	1	,046
N of Valid Cases	921		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 40,01.

Crosstab

			Kjønnfordeling v 2. barn			Total
			Kvinnedo minert	50/50	Mannsdo minert	
Far permlengde 2. b 2-delt	1 måned permisjon og mindre	Count	42	78	351	471
		% within Far permlengde 2. b 2-delt	8,9%	16,6%	74,5%	100,0%
		% within Kjønnfordeling v 2. barn	59,2%	72,2%	75,5%	73,1%
		% of Total	6,5%	12,1%	54,5%	73,1%
		Adjusted Residual	-2,8	-,2	2,2	
	2-4 måneder	Count	29	30	114	173
		% within Far permlengde 2. b 2-delt	16,8%	17,3%	65,9%	100,0%
		% within Kjønnfordeling v 2. barn	40,8%	27,8%	24,5%	26,9%
		% of Total	4,5%	4,7%	17,7%	26,9%
		Adjusted Residual	2,8	,2	-2,2	
Total		Count	71	108	465	644
		% within Far permlengde 2. b 2-delt	11,0%	16,8%	72,2%	100,0%
		% within Kjønnfordeling v 2. barn	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	11,0%	16,8%	72,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,414 ^a	2	,015
Likelihood Ratio	7,856	2	,020
Linear-by-Linear Association	7,484	1	,006
N of Valid Cases	644		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,07.

Crosstab

			Kjønnfordeling 3. barn			Total
			Kvinnedo minert	50/50	Mannsdo minert	
Far perml 3. barn 2-delt	1 måned permisjon og mindre	Count	12	27	143	182
		% within Far perml 3. barn 2-delt	6,6%	14,8%	78,6%	100,0%
		% within Kjønnfordeling 3. barn	52,2%	77,1%	76,5%	74,3%
		% of Total	4,9%	11,0%	58,4%	74,3%
		Adjusted Residual	-2,5	,4	1,4	
	2-4 måneder	Count	11	8	44	63
		% within Far perml 3. barn 2-delt	17,5%	12,7%	69,8%	100,0%
		% within Kjønnfordeling 3. barn	47,8%	22,9%	23,5%	25,7%
		% of Total	4,5%	3,3%	18,0%	25,7%
		Adjusted Residual	2,5	-,4	-1,4	
Total		Count	23	35	187	245
		% within Far perml 3. barn 2-delt	9,4%	14,3%	76,3%	100,0%
		% within Kjønnfordeling 3. barn	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	9,4%	14,3%	76,3%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,504 ^a	2	,039
Likelihood Ratio	5,801	2	,055
Linear-by-Linear Association	4,376	1	,036
N of Valid Cases	245		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,91.

Crosstab

				Kjønnfordeling 1. barn			Total	
				Kvinnedo minert	50/50	Mannsdo minert		
Kjønn	Kvinne	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	139	48	291	478
				% within Mor 1. barn permisjonslengde	29,1%	10,0%	60,9%	100,0%
				% within Kjønnfordeling 1. ba	32,3%	25,8%	41,5%	36,2%
			% of Total	10,5%	3,6%	22,1%	36,2%	
			Adjusted Residual	-2,1	-3,2	4,2		
			10-11 mndr	Count	167	69	249	485
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	34,4%	14,2%	51,3%	100,0%	
			% within Kjønnfordeling 1. ba	38,7%	37,1%	35,5%	36,8%	
			% of Total	12,7%	5,2%	18,9%	36,8%	
		Adjusted Residual	1,0	,1	-1,0			
		12+ måndr	Count	125	69	162	356	
		% within Mor 1. barn permisjonslengde	35,1%	19,4%	45,5%	100,0%		
		% within Kjønnfordeling 1. ba	29,0%	37,1%	23,1%	27,0%		
		% of Total	9,5%	5,2%	12,3%	27,0%		
		Adjusted Residual	1,1	3,4	-3,4			
	Total	Count	431	186	702	1319		
	% within Mor 1. barn permisjonslengde	32,7%	14,1%	53,2%	100,0%			
	% within Kjønnfordeling 1. ba	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
	% of Total	32,7%	14,1%	53,2%	100,0%			

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kvinne	Pearson Chi-Square	25,199 ^a	4	,000
	Likelihood Ratio	25,111	4	,000
	Linear-by-Linear Association	12,027	1	,001
	N of Valid Cases	1319		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 50,20.

Crosstab

Kjønn				Kjønnfordeling v 2. barn			Total	
				Kvinnedo minert	50/50	Mannsdo minert		
Kvinne	Mor 2. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	60	36	178	274	
			% within Mor 2. barn permisjonslengde	21,9%	13,1%	65,0%	100,0%	
			% within Kjønnfordeling v 2. barn	32,1%	23,2%	31,7%	30,3%	
			% of Total	6,6%	4,0%	19,7%	30,3%	
				Adjusted Residual	,6	-2,1	1,1	
		10-11 mndr	Count	66	76	244	386	
	% within Mor 2. barn permisjonslengde		17,1%	19,7%	63,2%	100,0%		
	% within Kjønnfordeling v 2. barn		35,3%	49,0%	43,4%	42,7%		
	% of Total		7,3%	8,4%	27,0%	42,7%		
				Adjusted Residual	-2,3	1,8	,6	
		12+ måndr	Count	61	43	140	244	
	% within Mor 2. barn permisjonslengde		25,0%	17,6%	57,4%	100,0%		
	% within Kjønnfordeling v 2. barn		32,6%	27,7%	24,9%	27,0%		
% of Total	6,7%		4,8%	15,5%	27,0%			
			Adjusted Residual	1,9	,2	-1,8		
	Total	Count	187	155	562	904		
% within Mor 2. barn permisjonslengde		20,7%	17,1%	62,2%	100,0%			
% within Kjønnfordeling v 2. barn		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% of Total		20,7%	17,1%	62,2%	100,0%			

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kvinne	Pearson Chi-Square	10,159 ^a	4	,038
	Likelihood Ratio	10,348	4	,035
	Linear-by-Linear Association	2,075	1	,150
	N of Valid Cases	904		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 41,84.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Mor 3. barn permisjonslengde * Kjønnfordeling 3. barn	309	7,9%	3615	92,1%	3924	100,0%

Mor 3. barn permisjonslengde * Kjønnfordeling 3. barn Crosstabulation

			Kjønnfordeling 3. barn			Total
			Kvinnedo minert	50/50	Mannsdo minert	
Mor 3. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	12	9	56	77
		% within Mor 3. barn permisjonslengde	15,6%	11,7%	72,7%	100,0%
		% within Kjønnfordeling 3. barn	17,6%	18,4%	29,2%	24,9%
		% of Total	3,9%	2,9%	18,1%	24,9%
		Adjusted Residual	-1,6	-1,2	2,2	
	10-11 mndr	Count	26	17	77	120
		% within Mor 3. barn permisjonslengde	21,7%	14,2%	64,2%	100,0%
		% within Kjønnfordeling 3. barn	38,2%	34,7%	40,1%	38,8%
		% of Total	8,4%	5,5%	24,9%	38,8%
	12+ måndr	Count	30	23	59	112
		% within Mor 3. barn permisjonslengde	26,8%	20,5%	52,7%	100,0%
		% within Kjønnfordeling 3. barn	44,1%	46,9%	30,7%	36,2%
% of Total		9,7%	7,4%	19,1%	36,2%	
Total	Count	68	49	192	309	
	% within Mor 3. barn permisjonslengde	22,0%	15,9%	62,1%	100,0%	
	% within Kjønnfordeling 3. barn	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	22,0%	15,9%	62,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,300 ^a	4	,081
Likelihood Ratio	8,365	4	,079
Linear-by-Linear Association	6,679	1	,010
N of Valid Cases	309		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,21.

Vedlegg 7: Permisjonsbruk og stillingsnivå for mødre og fedre

Crosstab

Kjønn				Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?			Total
				Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu	
Mann	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	35	355	534	924
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	3,8%	38,4%	57,8%	100,0%
			% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	60,3%	82,9%	83,2%	81,9%
			% of Total	3,1%	31,5%	47,3%	81,9%
			Adjusted Residual	-4,4	,7	1,3	
	Nei	Count	23	73	108	204	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	11,3%	35,8%	52,9%	100,0%	
		% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	39,7%	17,1%	16,8%	18,1%	
		% of Total	2,0%	6,5%	9,6%	18,1%	
		Adjusted Residual	4,4	-,7	-1,3		
Total	Count	58	428	642	1128		
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	5,1%	37,9%	56,9%	100,0%		
	% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	5,1%	37,9%	56,9%	100,0%		
	Adjusted Residual						
Kvinne	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	16	345	963	1324
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	1,2%	26,1%	72,7%	100,0%
			% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	94,1%	99,7%	99,7%	99,6%
			% of Total	1,2%	26,0%	72,5%	99,6%
			Adjusted Residual	-3,7	,3	,6	
	Nei	Count	1	1	3	5	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%	
		% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	5,9%	,3%	,3%	,4%	
		% of Total	,1%	,1%	,2%	,4%	
		Adjusted Residual	3,7	-,3	-,6		
Total	Count	17	346	966	1329		
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	1,3%	26,0%	72,7%	100,0%		
	% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	1,3%	26,0%	72,7%	100,0%		
	Adjusted Residual						

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	19,213 ^a	2	,000
	Likelihood Ratio	15,738	2	,000
	Linear-by-Linear Association	7,209	1	,007
	N of Valid Cases	1128		
Kvinne	Pearson Chi-Square	13,932 ^b	2	,001
	Likelihood Ratio	3,874	2	,144
	Linear-by-Linear Association	2,153	1	,142
	N of Valid Cases	1329		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,49.

b. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,06.

Crosstab

				Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?			Total
				Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu	
Kjønn							
Mann	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	Ja	Count	23	153	81	257
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	8,9%	59,5%	31,5%	100,0%
			% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	45,1%	78,1%	71,1%	71,2%
			% of Total	6,4%	42,4%	22,4%	71,2%
			Adjusted Residual	-4,4	3,1	,0	
	Nei	Count	28	43	33	104	
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	26,9%	41,3%	31,7%	100,0%	
		% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	54,9%	21,9%	28,9%	28,8%	
		% of Total	7,8%	11,9%	9,1%	28,8%	
		Adjusted Residual	4,4	-3,1	,0		
Total	Count	51	196	114	361		
	% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	14,1%	54,3%	31,6%	100,0%		
	% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	14,1%	54,3%	31,6%	100,0%		
	Adjusted Residual						
Kvinne	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	Ja	Count	16	138	205	359
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	4,5%	38,4%	57,1%	100,0%
			% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	94,1%	95,2%	94,5%	94,7%
			% of Total	4,2%	36,4%	54,1%	94,7%
			Adjusted Residual	-,1	,3	-,3	
	Nei	Count	1	7	12	20	
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	5,0%	35,0%	60,0%	100,0%	
		% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	5,9%	4,8%	5,5%	5,3%	
		% of Total	,3%	1,8%	3,2%	5,3%	
		Adjusted Residual	,1	-,3	,3		
Total	Count	17	145	217	379		
	% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 2?	4,5%	38,3%	57,3%	100,0%		
	% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	4,5%	38,3%	57,3%	100,0%		
	Adjusted Residual						

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	21,442 ^a	2	,000
	Likelihood Ratio	19,875	2	,000
	Linear-by-Linear Association	5,459	1	,019
	N of Valid Cases	361		
Kvinne	Pearson Chi-Square	,099 ^b	2	,952
	Likelihood Ratio	,100	2	,951
	Linear-by-Linear Association	,031	1	,860
	N of Valid Cases	379		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,69.

b. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,90.

Crosstab

			Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?			Total	
			Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu		
Kjønn							
Mann	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	Ja	Count	25	157	96	278
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	9,0%	56,5%	34,5%	100,0%
			% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	50,0%	79,7%	84,2%	77,0%
			% of Total	6,9%	43,5%	26,6%	77,0%
			Adjusted Residual	-4,9	1,3	2,2	
		Nei	Count	25	40	18	83
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	30,1%	48,2%	21,7%	100,0%	
		% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	50,0%	20,3%	15,8%	23,0%	
		% of Total	6,9%	11,1%	5,0%	23,0%	
		Adjusted Residual	4,9	-1,3	-2,2		
	Total	Count	50	197	114	361	
	% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	13,9%	54,6%	31,6%	100,0%		
	% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	13,9%	54,6%	31,6%	100,0%		
Kvinne	Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	Ja	Count	16	143	215	374
			% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	4,3%	38,2%	57,5%	100,0%
			% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	94,1%	98,6%	99,1%	98,7%
			% of Total	4,2%	37,7%	56,7%	98,7%
			Adjusted Residual	-1,7	-,1	,8	
		Nei	Count	1	2	2	5
		% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%	
		% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	5,9%	1,4%	,9%	1,3%	
		% of Total	,3%	,5%	,5%	1,3%	
		Adjusted Residual	1,7	,1	-,8		
	Total	Count	17	145	217	379	
	% within Har du tatt fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med barn nr 3?	4,5%	38,3%	57,3%	100,0%		
	% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	4,5%	38,3%	57,3%	100,0%		

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	24,743 ^a	2	,000
	Likelihood Ratio	21,715	2	,000
	Linear-by-Linear Association	17,397	1	,000
	N of Valid Cases	361		
Kvinne	Pearson Chi-Square	2,986 ^b	2	,225
	Likelihood Ratio	1,773	2	,412
	Linear-by-Linear Association	1,601	1	,206
	N of Valid Cases	379		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,50.

b. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,22.

Crosstab

				Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?			Total	
				Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu		
Kjønn								
Mann	Far 1. barn permisjonslengde	< 1 måned	Count	7	50	105	162	
			% within Far 1. barn permisjonslengde	4,3%	30,9%	64,8%	100,0%	
			% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	20,0%	14,1%	19,8%	17,6%	
			% of Total	,8%	5,4%	11,4%	17,6%	
			Adjusted Residual	,4	-2,2	2,0		
	ca 1 måned			Count	24	196	270	490
				% within Far 1. barn permisjonslengde	4,9%	40,0%	55,1%	100,0%
				% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	68,6%	55,2%	50,9%	53,3%
				% of Total	2,6%	21,3%	29,3%	53,3%
				Adjusted Residual	1,9	,9	-1,6	
	> 1 måned (2-4 måneder)			Count	4	109	155	268
				% within Far 1. barn permisjonslengde	1,5%	40,7%	57,8%	100,0%
				% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	11,4%	30,7%	29,2%	29,1%
				% of Total	,4%	11,8%	16,8%	29,1%
				Adjusted Residual	-2,4	,8	,1	
Total			Count	35	355	530	920	
			% within Far 1. barn permisjonslengde	3,8%	38,6%	57,6%	100,0%	
			% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
			% of Total	3,8%	38,6%	57,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	10,475 ^a	4	,033
	Likelihood Ratio	11,610	4	,020
	Linear-by-Linear Association	,120	1	,729
	N of Valid Cases	920		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,16.

Crosstab

				Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?			Total	
				Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offen tlig sek	Nivå 3: Privat/offentl ig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu		
Kjønn								
Mann	Far 2. barn permisjonslengde	< 1 måned	Count	12	57	66	135	
			% within Far 2. barn permisjonslengde	8,9%	42,2%	48,9%	100,0%	
			% within Hva var stillingsnivå på dette tidspunktet?	27,9%	16,5%	18,9%	18,3%	
			% of Total	1,6%	7,7%	9,0%	18,3%	
			Adjusted Residual	1,7	-1,2	,4		
	ca 1 måned			Count	22	199	182	403
				% within Far 2. barn permisjonslengde	5,5%	49,4%	45,2%	100,0%
				% within Hva var stillingsnivå på dette tidspunktet?	51,2%	57,7%	52,1%	54,7%
				% of Total	3,0%	27,0%	24,7%	54,7%
				Adjusted Residual	-,5	1,5	-1,3	
	> 1 måned (2-4 måneder)			Count	9	89	101	199
				% within Far 2. barn permisjonslengde	4,5%	44,7%	50,8%	100,0%
				% within Hva var stillingsnivå på dette tidspunktet?	20,9%	25,8%	28,9%	27,0%
				% of Total	1,2%	12,1%	13,7%	27,0%
				Adjusted Residual	-,9	-,7	1,1	
Total			Count	43	345	349	737	
			% within Far 2. barn permisjonslengde	5,8%	46,8%	47,4%	100,0%	
			% within Hva var stillingsnivå på dette tidspunktet?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
			% of Total	5,8%	46,8%	47,4%	100,0%	

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	5,166 ^a	4	,271
	Likelihood Ratio	4,924	4	,295
	Linear-by-Linear Association	1,104	1	,293
	N of Valid Cases	737		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,88.

Far 3. barn permisjonslengde * Stillingsnivå 3. barn Crosstabulation

			Stillingsnivå 3. barn		Total
			Vanlig stilling	Toppleder/mellomleder/Spesialist	
Far 3. barn permisjonslengde	< 1 måned	Count	26	36	62
		% within Far 3. barn permisjonslengde	41,9%	58,1%	100,0%
		% within Stillingsnivå 3. barn	27,1%	20,0%	22,5%
		% of Total	9,4%	13,0%	22,5%
		Adjusted Residual	1,3	-1,3	
	ca 1 måned	Count	43	98	141
		% within Far 3. barn permisjonslengde	30,5%	69,5%	100,0%
		% within Stillingsnivå 3. barn	44,8%	54,4%	51,1%
		% of Total	15,6%	35,5%	51,1%
	> 1 måned (2-4 måneder)	Count	27	46	73
		% within Far 3. barn permisjonslengde	37,0%	63,0%	100,0%
		% within Stillingsnivå 3. barn	28,1%	25,6%	26,4%
% of Total		9,8%	16,7%	26,4%	
Total	Count	96	180	276	
	% within Far 3. barn permisjonslengde	34,8%	65,2%	100,0%	
	% within Stillingsnivå 3. barn	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	34,8%	65,2%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,697 ^a	2	,260
Likelihood Ratio	2,681	2	,262
Linear-by-Linear Association	,261	1	,610
N of Valid Cases	276		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,57.

Crosstab

			Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?			Total	
			Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu		
Kjønn	Kvinne	Mor 2. barn permisjonslengde < 10 mndr	Count	8	98	221	327
			% within Mor 2. barn permisjonslengde	2,4%	30,0%	67,6%	100,0%
			% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	34,8%	28,7%	29,9%	29,7%
			% of Total	,7%	8,9%	20,1%	29,7%
			Adjusted Residual	,5	-,5	,3	
		10-11 mndr	Count	9	147	316	472
	% within Mor 2. barn permisjonslengde		1,9%	31,1%	66,9%	100,0%	
	% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?		39,1%	43,1%	42,8%	42,8%	
	% of Total		,8%	13,3%	28,7%	42,8%	
			Adjusted Residual	-,4	,1	,0	
		12+ måndr	Count	6	96	201	303
	% within Mor 2. barn permisjonslengde		2,0%	31,7%	66,3%	100,0%	
% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?	26,1%		28,2%	27,2%	27,5%		
% of Total	,5%		8,7%	18,2%	27,5%		
		Adjusted Residual	-,2	,3	-,3		
	Total	Count	23	341	738	1102	
% within Mor 2. barn permisjonslengde		2,1%	30,9%	67,0%	100,0%		
% within Hva var ditt stillingsnivå på dette tidspunktet?		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
% of Total		2,1%	30,9%	67,0%	100,0%		

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kvinne	Pearson Chi-Square	,489 ^a	4	,975
	Likelihood Ratio	,481	4	,975
	Linear-by-Linear Association	,035	1	,852
	N of Valid Cases	1102		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,32.

Mor 3. barn permisjonslengde * Stillingsnivå 3. barn Crosstabulation

			Stillingsnivå 3. barn		Total
			Vanlig stilling	Toppleder/m ellomleder/ Spesialist	
Mor 3. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	52	39	91
		% within Mor 3. barn permisjonslengde	57,1%	42,9%	100,0%
		% within Stillingsnivå 3. barn	24,4%	24,7%	24,5%
		% of Total	14,0%	10,5%	24,5%
		Adjusted Residual	-,1	,1	
	10-11 mndr	Count	79	65	144
		% within Mor 3. barn permisjonslengde	54,9%	45,1%	100,0%
		% within Stillingsnivå 3. barn	37,1%	41,1%	38,8%
		% of Total	21,3%	17,5%	38,8%
	12+ måndr	Count	82	54	136
		% within Mor 3. barn permisjonslengde	60,3%	39,7%	100,0%
		% within Stillingsnivå 3. barn	38,5%	34,2%	36,7%
% of Total		22,1%	14,6%	36,7%	
Total	Count	213	158	371	
	% within Mor 3. barn permisjonslengde	57,4%	42,6%	100,0%	
	% within Stillingsnivå 3. barn	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	57,4%	42,6%	100,0%	

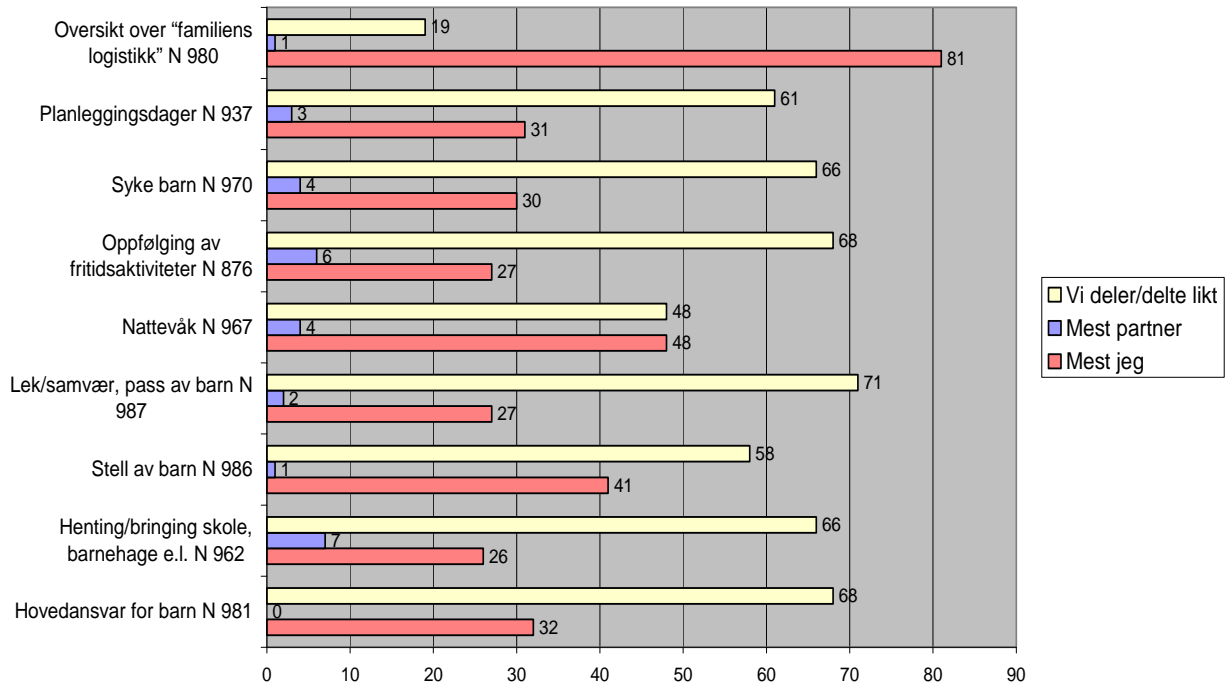
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,848 ^a	2	,654
Likelihood Ratio	,849	2	,654
Linear-by-Linear Association	,319	1	,572
N of Valid Cases	371		

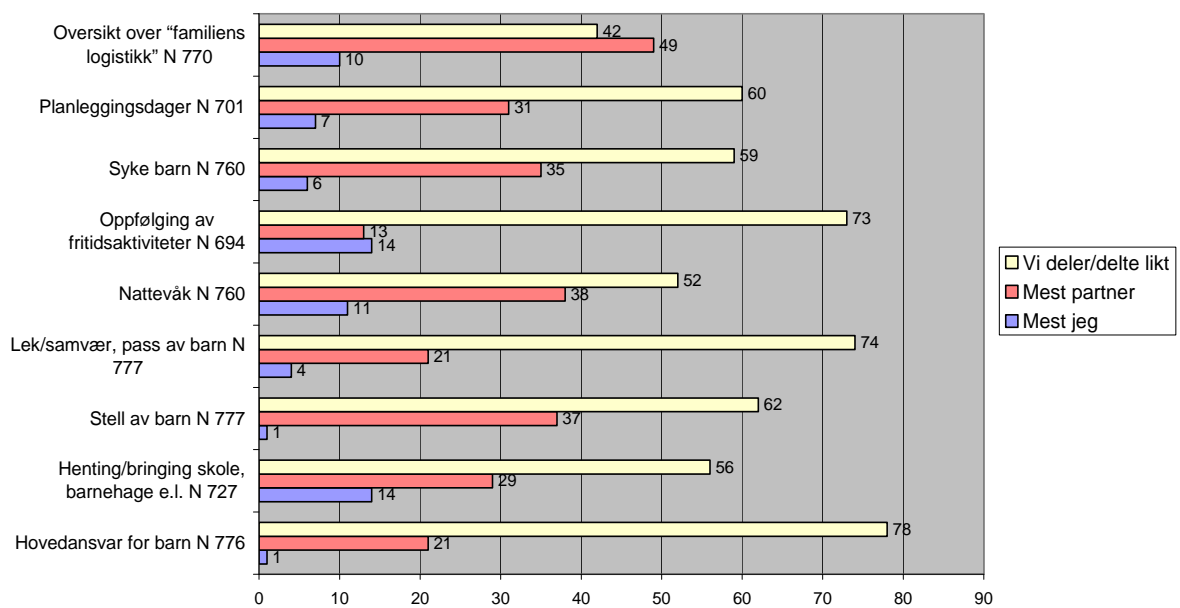
a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 38,75.

Vedlegg 8: Fordeling av omsorgsoppgaver for mødre og fedre over og under 40 år.

**Fordeling av omsorgsoppgaver. Kvinner under 40 år;
Hvem tar vanligvis ansvar for?
Andel i prosent**



**Fordeling av omsorgsoppgaver. Menn under 40 år;
Hvem tar vanligvis ansvar for?
Andel i prosent**



Vedlegg 9: Mødre som ikke tok permisjon ved første barn og deres jobbtilknytning

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn? * I jobb ved første barn 2-delt * Kjønn	2843	72,5%	1081	27,5%	3924	100,0%

Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn? * I jobb ved første barn 2-delt * Kjønn
Crosstabulation

Kjønn				I jobb ved første barn 2-delt		Total
				ja, i jobb	nei, ikke i jobb	
Mann	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	925	25	950
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	97,4%	2,6%	100,0%
			% within I jobb ved første barn 2-delt	81,9%	15,0%	73,3%
			% of Total	71,4%	1,9%	73,3%
			Adjusted Residual	18,3	-18,3	
		Nei	Count	204	142	346
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	59,0%	41,0%	100,0%	
		% within I jobb ved første barn 2-delt	18,1%	85,0%	26,7%	
		% of Total	15,7%	11,0%	26,7%	
		Adjusted Residual	-18,3	18,3		
	Total	Count	1129	167	1296	
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	87,1%	12,9%	100,0%		
	% within I jobb ved første barn 2-delt	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	87,1%	12,9%	100,0%		
Kvinne	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	1325	108	1433
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	92,5%	7,5%	100,0%
			% within I jobb ved første barn 2-delt	99,6%	49,8%	92,6%
			% of Total	85,6%	7,0%	92,6%
			Adjusted Residual	26,1	-26,1	
		Nei	Count	5	109	114
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	4,4%	95,6%	100,0%	
		% within I jobb ved første barn 2-delt	,4%	50,2%	7,4%	
		% of Total	,3%	7,0%	7,4%	
		Adjusted Residual	-26,1	26,1		
	Total	Count	1330	217	1547	
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	86,0%	14,0%	100,0%		
	% within I jobb ved første barn 2-delt	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	86,0%	14,0%	100,0%		

Vedlegg 10: Kjønn, barn og stillingsnivå

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kjønn * Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? * Har du barn?	3921	99,9%	3	,1%	3924	100,0%

Kjønn * Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? * Har du barn? Crosstabulation

				Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?			Total	
				Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu		
Har du barn?								
Ja	Kjønn	Mann	Count	245	725	338	1308	
			% within Kjønn	18,7%	55,4%	25,8%	100,0%	
		% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	62,7%	51,4%	31,9%	45,7%		
		% of Total	8,6%	25,3%	11,8%	45,7%		
				Adjusted Residual	7,2	6,0	-11,3	
		Kvinne	Count	146	686	720	1552	
	% within Kjønn		9,4%	44,2%	46,4%	100,0%		
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?		37,3%	48,6%	68,1%	54,3%		
	% of Total		5,1%	24,0%	25,2%	54,3%		
				Adjusted Residual	-7,2	-6,0	11,3	
	Total	Count	391	1411	1058	2860		
% within Kjønn		13,7%	49,3%	37,0%	100,0%			
% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% of Total		13,7%	49,3%	37,0%	100,0%			
Nei	Kjønn	Mann	Count	32	238	278	548	
			% within Kjønn	5,8%	43,4%	50,7%	100,0%	
		% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	57,1%	54,5%	48,9%	51,6%		
		% of Total	3,0%	22,4%	26,2%	51,6%		
				Adjusted Residual	,8	1,5	-1,9	
		Kvinne	Count	24	199	290	513	
	% within Kjønn		4,7%	38,8%	56,5%	100,0%		
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?		42,9%	45,5%	51,1%	48,4%		
	% of Total		2,3%	18,8%	27,3%	48,4%		
				Adjusted Residual	-,8	-1,5	1,9	
	Total	Count	56	437	568	1061		
% within Kjønn		5,3%	41,2%	53,5%	100,0%			
% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% of Total		5,3%	41,2%	53,5%	100,0%			

Chi-Square Tests

Har du barn?		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Ja	Pearson Chi-Square	144,302 ^a	2	,000
	Likelihood Ratio	146,667	2	,000
	Linear-by-Linear Association	140,023	1	,000
	N of Valid Cases	2860		
Nei	Pearson Chi-Square	3,726 ^b	2	,155
	Likelihood Ratio	3,731	2	,155
	Linear-by-Linear Association	3,611	1	,057
	N of Valid Cases	1061		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 178,82.

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27,08.

Vedlegg 11: Kjønn og preferanser for karriere, lønn og lederstillinger

Group Statistics

	Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvor VIKTIG er : gode muligheter for karriereutvikling?	Mann	1851	4,66	1,065	,025
	Kvinne	2061	4,80	1,039	,023
Hvor VIKTIG er : høy lønn?	Mann	1854	4,58	,952	,022
	Kvinne	2063	4,54	,910	,020
Hvor VIKTIG er : status og karrieremessig anerkjennelse?	Mann	1850	3,97	1,163	,027
	Kvinne	2060	4,04	1,168	,026
Hvor VIKTIG er : mulighet for å få/ha en lederstilling?	Mann	1842	3,80	1,350	,031
	Kvinne	2052	3,78	1,431	,032

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Hvor VIKTIG er : gode muligheter for karriereutvikling?	2,806	,094	Equal variances assumed	3910	,000	-,135	,034	-,201	-,07
			Equal variances not assumed	3842,59	,000	-,135	,034	-,201	-,07
Hvor VIKTIG er : høy lønn?	3,003	,083	Equal variances assumed	3915	,201	,038	,030	-,020	,096
			Equal variances not assumed	3826,31	,202	,038	,030	-,020	,097
Hvor VIKTIG er : status og karrieremessig anerkjennelse?	,045	,831	Equal variances assumed	3908	,060	-,070	,037	-,143	,003
			Equal variances not assumed	3867,12	,060	-,070	,037	-,143	,003
Hvor VIKTIG er : mulighet for å få/ha en lederstilling?	8,090	,004	Equal variances assumed	3892	,562	,026	,045	-,062	,114
			Equal variances not assumed	3882,27	,560	,026	,045	-,061	,113

Group Statistics

Kjønn	Har du barn?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Mann	Hvor VIKTIG er : gode muligheter for karriereutvikling?	Ja	1303	4,63	1,067	,030
		Nei	548	4,74	1,060	,045
	Hvor VIKTIG er : høy lønn?	Ja	1305	4,62	,939	,026
		Nei	549	4,49	,977	,042
	Hvor VIKTIG er : status og karrieremessig	Ja	1302	3,99	1,148	,032
		Nei	548	3,92	1,195	,051
	Hvor VIKTIG er : mulighet for å få/ha en	Ja	1295	3,85	1,350	,038
		Nei	547	3,68	1,343	,057
Kvinne	Hvor VIKTIG er : gode muligheter for karriereutvikling?	Ja	1549	4,75	1,058	,027
		Nei	512	4,95	,965	,043
	Hvor VIKTIG er : høy lønn?	Ja	1550	4,53	,906	,023
		Nei	513	4,59	,918	,041
	Hvor VIKTIG er : status og karrieremessig	Ja	1548	4,04	1,177	,030
		Nei	512	4,06	1,144	,051
	Hvor VIKTIG er : mulighet for å få/ha en	Ja	1541	3,79	1,439	,037
		Nei	511	3,73	1,404	,062

Independent Samples Test

		Levene's Test for equality of Variance		t-test for Equality of Means									
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference				
									Lower	Upper			
Kjønn	Mann	Hvor VIKTIG er gode muligheter for karriereutvikling?	Equal variances assumed	,751	,386	-1,948	1849	,052	-,106	,054	-,212	,001	
			Equal variances not assumed			-1,954	1033,653	,051	-,106	,054	-,212	,000	
		Hvor VIKTIG er høy lønn?	Equal variances assumed	,902	,342	2,580	1852	,010	,125	,048	,030	,220	
			Equal variances not assumed			2,539	993,557	,011	,125	,049	,028	,221	
		Hvor VIKTIG er status og karrieremessig anerkjennelse?	Equal variances assumed	4,105	,043	1,222	1848	,222	,072	,059	-,044	,188	
			Equal variances not assumed			1,202	991,644	,230	,072	,060	-,046	,190	
		Hvor VIKTIG er mulighet for å få/ha en lederstilling?	Equal variances assumed	,195	,659	2,546	1840	,011	,175	,069	,040	,310	
			Equal variances not assumed			2,551	1031,884	,011	,175	,069	,040	,310	
	Kvinne		Hvor VIKTIG er gode muligheter for karriereutvikling?	Equal variances assumed	14,283	,000	-3,757	2059	,000	-,198	,053	-,302	-,095
				Equal variances not assumed			-3,936	948,706	,000	-,198	,050	-,297	-,099
		Hvor VIKTIG er høy lønn?	Equal variances assumed	,136	,712	-1,414	2061	,157	-,065	,046	-,156	,025	
			Equal variances not assumed			-1,405	865,520	,160	-,065	,047	-,157	,026	
		Hvor VIKTIG er status og karrieremessig anerkjennelse?	Equal variances assumed	1,033	,310	-,355	2058	,723	-,021	,060	-,138	,096	
			Equal variances not assumed			-,360	895,272	,719	-,021	,059	-,136	,094	
		Hvor VIKTIG er mulighet for å få/ha en lederstilling?	Equal variances assumed	,470	,493	,756	2050	,450	,055	,073	-,088	,198	
			Equal variances not assumed			,766	891,375	,444	,055	,072	-,086	,197	

Independent Samples Test

			Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
			F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper	
Har du barn?												
Ja	Hvor VIKTIG er gode muligheter for karriereutvikling?	Equal variances assumed	,465	,495	-2,937	2850	,003	-,117	,040	-,196	,039	
		Equal variances not assumed			-2,935	2759	,003	-,117	,040	-,196	,039	
	Hvor VIKTIG er høy lønn?	Equal variances assumed	,121	,290	2,637	2853	,008	,091	,035	,023	,159	
		Equal variances not assumed			2,629	2735	,009	,091	,035	,023	,159	
	Hvor VIKTIG er status og karrieremessig anerkjennelse?	Equal variances assumed	,017	,313	-,996	2848	,319	-,044	,044	-,129	,042	
		Equal variances not assumed			-,999	2786	,318	-,044	,044	-,129	,042	
	Hvor VIKTIG er mulighet for å få/ha en lederstilling?	Equal variances assumed	,326	,004	1,217	2834	,224	,064	,053	-,039	,168	
		Equal variances not assumed			1,224	2800	,221	,064	,052	-,039	,167	
	Nei	Hvor VIKTIG er gode muligheter for karriereutvikling?	Equal variances assumed	,783	,005	-3,367	1058	,001	-,210	,062	-,332	-,088
			Equal variances not assumed			-3,378	1057	,001	-,210	,062	-,332	-,088
Hvor VIKTIG er høy lønn?		Equal variances assumed	,270	,260	-1,698	1060	,090	-,099	,058	-,213	,015	
		Equal variances not assumed			-1,701	1060	,089	-,099	,058	-,213	,015	
Hvor VIKTIG er status og karrieremessig anerkjennelse?		Equal variances assumed	,677	,055	-1,905	1058	,057	-,137	,072	-,278	,004	
		Equal variances not assumed			-1,908	1057	,057	-,137	,072	-,278	,004	
Hvor VIKTIG er mulighet for å få/ha en lederstilling?		Equal variances assumed	,761	,383	-,658	1056	,511	-,056	,084	-,221	,110	
		Equal variances not assumed			-,657	1043	,511	-,056	,085	-,222	,110	

Vedlegg 11b

Group Statistics

Har du barn?		Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ja	Hvor VIKTIG er : innflytelse på viktige beslutninger i organisasjonen?	Mann	1298	4,63	,998	,028
		Kvinne	1542	4,58	1,027	,026
	Hvor VIKTIG er : innflytelse på beslutninger som får samfunnsmessig eller profesjonsmessig betydning?	Mann	1281	3,90	1,191	,033
		Kvinne	1508	4,06	1,176	,030
Nei	Hvor VIKTIG er : innflytelse på viktige beslutninger i organisasjonen?	Mann	547	4,24	1,080	,046
		Kvinne	511	4,37	1,053	,047
	Hvor VIKTIG er : innflytelse på beslutninger som får samfunnsmessig eller profesjonsmessig betydning?	Mann	540	3,74	1,158	,050
		Kvinne	500	3,92	1,144	,051

Independent Samples Test

Har du barn?		Levene's Test for Equality of Variance		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. 2-tailed	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
									Lower	Upper	
Ja	Hvor VIKTIG innflytelse på viktige beslutninger i organisasjon	Equal variance assumed	1,413	,235	1,307	2838	,191	,050	,038	-,025	,125
					Equal variance not assumed	1,310	80,282	,190	,050	,038	-,025
	Hvor VIKTIG innflytelse på beslutninger får samfunnsmedlemmer eller profesjonsmedlemmer betydning?	Equal variance assumed	1,537	,215	-3,496	2787	,000	-,157	,045	-,245	-,069
					Equal variance not assumed	-3,493	103,035	,000	-,157	,045	-,245
		Equal variance assumed	,001	,971	-2,014	1056	,044	-,132	,066	-,261	-,003
					Equal variance not assumed	-2,016	54,115	,044	-,132	,066	-,261
Hvor VIKTIG innflytelse på beslutninger får samfunnsmedlemmer eller profesjonsmedlemmer betydning?	Equal variance assumed	2,140	,144	-2,457	1038	,014	-,176	,071	-,316	-,035	
				Equal variance not assumed	-2,458	33,669	,014	-,176	,071	-,316	-,035

Vedlegg 12: Fedre, permisjon, arbeidstid og karriere

Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn? * Arbeidstid 3-delt * Kjønn

Crosstab

Kjønn	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?			Arbeidstid 3-delt			Total
				under 40 timer i uka	40-45 timer i uka	45-60 timer i uka	
Mann	Ja	Count	298	401	250	949	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	31,4%	42,3%	26,3%	100,0%	
		% within Arbeidstid 3-delt	77,4%	74,7%	67,4%	73,4%	
		% of Total	23,0%	31,0%	19,3%	73,4%	
		Adjusted Residual	2,1	,9	-3,1		
	Nei	Count	87	136	121	344	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	25,3%	39,5%	35,2%	100,0%	
		% within Arbeidstid 3-delt	22,6%	25,3%	32,6%	26,6%	
		% of Total	6,7%	10,5%	9,4%	26,6%	
		Adjusted Residual	-2,1	-,9	3,1		
Total		Count	385	537	371	1293	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	29,8%	41,5%	28,7%	100,0%	
		% within Arbeidstid 3-delt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	29,8%	41,5%	28,7%	100,0%	
Kvinne	Ja	Count	804	449	176	1429	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	56,3%	31,4%	12,3%	100,0%	
		% within Arbeidstid 3-delt	93,5%	92,0%	90,3%	92,6%	
		% of Total	52,1%	29,1%	11,4%	92,6%	
		Adjusted Residual	1,5	-,6	-1,3		
	Nei	Count	56	39	19	114	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	49,1%	34,2%	16,7%	100,0%	
		% within Arbeidstid 3-delt	6,5%	8,0%	9,7%	7,4%	
		% of Total	3,6%	2,5%	1,2%	7,4%	
		Adjusted Residual	-1,5	,6	1,3		
Total		Count	860	488	195	1543	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	55,7%	31,6%	12,6%	100,0%	
		% within Arbeidstid 3-delt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		% of Total	55,7%	31,6%	12,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	10,478 ^a	2	,005
	Likelihood Ratio	10,305	2	,006
	Linear-by-Linear Association	9,635	1	,002
	N of Valid Cases	1293		
Kvinne	Pearson Chi-Square	2,807 ^b	2	,246
	Likelihood Ratio	2,704	2	,259
	Linear-by-Linear Association	2,797	1	,094
	N of Valid Cases	1543		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 98,70.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,41.

Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?

*** Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? ***

Kjønn

Crosstab

				Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?			Total
				Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu	
Kjønn							
Mann	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	140	556	254	950
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	14,7%	58,5%	26,7%	100,0%
			% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	57,9%	77,2%	76,3%	73,4%
			% of Total	10,8%	42,9%	19,6%	73,4%
			Adjusted Residual	-6,1	3,5	1,4	
		Nei	Count	102	164	79	345
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	29,6%	47,5%	22,9%	100,0%
			% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	42,1%	22,8%	23,7%	26,6%
			% of Total	7,9%	12,7%	6,1%	26,6%
			Adjusted Residual	6,1	-3,5	-1,4	
Total	Count	242	720	333	1295		
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	18,7%	55,6%	25,7%	100,0%		
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	18,7%	55,6%	25,7%	100,0%		
Kvinne	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	131	641	660	1432
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	9,1%	44,8%	46,1%	100,0%
			% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	90,3%	93,9%	91,9%	92,6%
			% of Total	8,5%	41,5%	42,7%	92,6%
			Adjusted Residual	-1,1	1,6	-1,0	
		Nei	Count	14	42	58	114
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	12,3%	36,8%	50,9%	100,0%
			% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	9,7%	6,1%	8,1%	7,4%
			% of Total	,9%	2,7%	3,8%	7,4%
			Adjusted Residual	1,1	-1,6	1,0	
Total	Count	145	683	718	1546		
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	9,4%	44,2%	46,4%	100,0%		
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	9,4%	44,2%	46,4%	100,0%		

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	36,727 ^a	2	,000
	Likelihood Ratio	34,258	2	,000
	Linear-by-Linear Association	20,069	1	,000
	N of Valid Cases	1295		
Kvinne	Pearson Chi-Square	3,125 ^b	2	,210
	Likelihood Ratio	3,103	2	,212
	Linear-by-Linear Association	,069	1	,793
	N of Valid Cases	1546		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 64,47.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,69.

**Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?
* Erfartkarriererealisering minus partnerambisjoner * Kjønn**

Crosstab

				Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner			Total
				Lav karriererealiserings	Middels karriererealiserings	Høy karriererealiserings	
Kjønn							
Mann	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	205	420	290	915
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	22,4%	45,9%	31,7%	100,0%
			% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	77,1%	75,3%	69,0%	73,6%
			% of Total	16,5%	33,8%	23,3%	73,6%
			Adjusted Residual	1,5	1,2	-2,6	
		Nei	Count	61	138	130	329
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	18,5%	41,9%	39,5%	100,0%	
		% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	22,9%	24,7%	31,0%	26,4%	
		% of Total	4,9%	11,1%	10,5%	26,4%	
		Adjusted Residual	-1,5	-1,2	2,6		
	Total	Count	266	558	420	1244	
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	21,4%	44,9%	33,8%	100,0%		
	% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	21,4%	44,9%	33,8%	100,0%		
Kvinne	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	475	533	367	1375
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	34,5%	38,8%	26,7%	100,0%
			% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	91,2%	93,5%	93,1%	92,6%
			% of Total	32,0%	35,9%	24,7%	92,6%
			Adjusted Residual	-1,5	1,1	,5	
		Nei	Count	46	37	27	110
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	41,8%	33,6%	24,5%	100,0%	
		% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	8,8%	6,5%	6,9%	7,4%	
		% of Total	3,1%	2,5%	1,8%	7,4%	
		Adjusted Residual	1,5	-1,1	-,5		
	Total	Count	521	570	394	1485	
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	35,1%	38,4%	26,5%	100,0%		
	% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	35,1%	38,4%	26,5%	100,0%		

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	6,916 ^a	2	,031
	Likelihood Ratio	6,836	2	,033
	Linear-by-Linear Association	6,156	1	,013
	N of Valid Cases	1244		
Kvinne	Pearson Chi-Square	2,410 ^b	2	,300
	Likelihood Ratio	2,360	2	,307
	Linear-by-Linear Association	1,483	1	,223
	N of Valid Cases	1485		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 70,35.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 29,19.

**Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?
* Erfart mulighet for lederstilling * Kjønn**

Crosstab

				Erfart mulighet for lederstilling			Total	
				Liten mulighet for å få/ha lederstilling	Middels mulighet for å få/ha en lederstilling	Stor mulighet for å få/ha en lederstilling		
Kjønn								
Mann	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	141	377	409	927	
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	15,2%	40,7%	44,1%	100,0%	
			% within Erfart mulighet for lederstilling	78,8%	77,1%	68,9%	73,5%	
			% of Total	11,2%	29,9%	32,4%	73,5%	
			Adjusted Residual	1,7	2,3	-3,5		
			Nei	Count	38	112	185	335
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	11,3%	33,4%	55,2%	100,0%
	% within Erfart mulighet for lederstilling	21,2%		22,9%	31,1%	26,5%		
	% of Total	3,0%		8,9%	14,7%	26,5%		
	Total	Count	179	489	594	1262		
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	14,2%	38,7%	47,1%	100,0%		
		% within Erfart mulighet for lederstilling	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
		% of Total	14,2%	38,7%	47,1%	100,0%		
	Kvinne	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	330	520	535	1385
% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?				23,8%	37,5%	38,6%	100,0%	
% within Erfart mulighet for lederstilling				91,2%	92,7%	93,4%	92,6%	
% of Total				22,1%	34,8%	35,8%	92,6%	
Adjusted Residual				-1,2	,1	,9		
Nei				Count	32	41	38	111
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	28,8%	36,9%	34,2%	100,0%
		% within Erfart mulighet for lederstilling	8,8%	7,3%	6,6%	7,4%		
		% of Total	2,1%	2,7%	2,5%	7,4%		
Total		Count	362	561	573	1496		
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	24,2%	37,5%	38,3%	100,0%		
		% within Erfart mulighet for lederstilling	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
		% of Total	24,2%	37,5%	38,3%	100,0%		

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	12,365 ^a	2	,002
	Likelihood Ratio	12,381	2	,002
	Linear-by-Linear Association	10,925	1	,001
	N of Valid Cases	1262		
Kvinne	Pearson Chi-Square	1,591 ^b	2	,451
	Likelihood Ratio	1,552	2	,460
	Linear-by-Linear Association	1,498	1	,221
	N of Valid Cases	1496		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 47,52.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26,86.

Vedlegg 11: Fedre under 40 år og karriere

Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?

*** Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? ***

Alder +-40

Crosstab

Kjønn	Alder +-40				Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?			Total
					Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu	
Mann	29-40	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	68	363	194	625
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	10,9%	58,1%	31,0%	100,0%
				% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	63,0%	84,2%	80,5%	80,1%
				% of Total	8,7%	46,5%	24,9%	80,1%
				Adjusted Residual	-4,8	3,2	,2	
				Nei	Count	40	68	47
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	25,8%	43,9%	30,3%	100,0%		
		% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	37,0%	15,8%	19,5%	19,9%		
		% of Total	5,1%	8,7%	6,0%	19,9%		
		Adjusted Residual	4,8	-3,2	-,2			
		Total	Count	108	431	241	780	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	13,8%	55,3%	30,9%	100,0%		
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
	% of Total	13,8%	55,3%	30,9%	100,0%			
	41-50	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	72	186	57	315
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	22,9%	59,0%	18,1%	100,0%
				% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	54,1%	66,4%	64,0%	62,7%
				% of Total	14,3%	37,1%	11,4%	62,7%
				Adjusted Residual	-2,4	1,9	,3	
				Nei	Count	61	94	32
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	32,6%	50,3%	17,1%	100,0%		
		% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	45,9%	33,6%	36,0%	37,3%		
		% of Total	12,2%	18,7%	6,4%	37,3%		
		Adjusted Residual	2,4	-1,9	-,3			
		Total	Count	133	280	89	502	
		% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	26,5%	55,8%	17,7%	100,0%		
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
	% of Total	26,5%	55,8%	17,7%	100,0%			
Kvinne	29-40	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	55	391	487	933
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	5,9%	41,9%	52,2%	100,0%
				% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	93,2%	95,6%	93,5%	94,3%

Chi-Square Tests

Kjønn	Alder +-40		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	29-40	Pearson Chi-Square	24,544 ^a	2	,000
		Likelihood Ratio	21,845	2	,000
		Linear-by-Linear Association	7,256	1	,007
		N of Valid Cases	780		
	41-50	Pearson Chi-Square	5,907 ^b	2	,052
		Likelihood Ratio	5,825	2	,054
		Linear-by-Linear Association	3,112	1	,078
		N of Valid Cases	502		
Kvinne	29-40	Pearson Chi-Square	2,083 ^c	2	,353
		Likelihood Ratio	2,139	2	,343
		Linear-by-Linear Association	,757	1	,384
		N of Valid Cases	989		
	41-50	Pearson Chi-Square	1,098 ^d	2	,577
		Likelihood Ratio	1,092	2	,579
		Linear-by-Linear Association	,406	1	,524
		N of Valid Cases	543		

- a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,46.
- b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 33,15.
- c. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,34.
- d. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,82.

**Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?
* Erfartkarriererealisering minus partnerambisjoner * Alder +-40**

Crosstab

Kjønn	Alder +-40				Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner			Total	
					Lav karriererealiserings	Middels karriererealiserings	Høy karriererealiserings		
Mann	29-40	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	144	272	184	600	
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	24,0%	45,3%	30,7%	100,0%	
				% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	85,2%	81,7%	74,5%	80,1%	
				% of Total	19,2%	36,3%	24,6%	80,1%	
				Adjusted Residual	1,9	1,0	-2,7		
		41-50	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	58	143	104	305
	% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?				19,0%	46,9%	34,1%	100,0%	
	% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner				62,4%	65,6%	60,8%	63,3%	
	% of Total				12,0%	29,7%	21,6%	63,3%	
	Adjusted Residual				-,2	1,0	-,8		
	29-40	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Nei	Count	25	61	63	149	
% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?				16,8%	40,9%	42,3%	100,0%		
% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner				14,8%	18,3%	25,5%	19,9%		
% of Total				3,3%	8,1%	8,4%	19,9%		
Adjusted Residual				-1,9	-1,0	2,7			
	41-50	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Nei	Count	35	75	67	177	
% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?				19,8%	42,4%	37,9%	100,0%		
% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner				37,6%	34,4%	39,2%	36,7%		
% of Total				7,3%	15,6%	13,9%	36,7%		
Adjusted Residual				,2	-1,0	,8			
	29-40	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Total	Count	169	333	247	749	
% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?				22,6%	44,5%	33,0%	100,0%		
% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
% of Total				22,6%	44,5%	33,0%	100,0%		
	41-50	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Total	Count	93	218	171	482	
% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?				19,3%	45,2%	35,5%	100,0%		
% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner				100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
% of Total				19,3%	45,2%	35,5%	100,0%		
Kvinn e	29-40	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	341	339	224	904	
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	37,7%	37,5%	24,8%	100,0%	

Chi-Square Tests

Kjønn	Alder +-40		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	29-40	Pearson Chi-Square	8,160 ^a	2	,017
		Likelihood Ratio	8,077	2	,018
		Linear-by-Linear Association	7,767	1	,005
		N of Valid Cases	749		
	41-50	Pearson Chi-Square	,983 ^b	2	,612
		Likelihood Ratio	,983	2	,612
		Linear-by-Linear Association	,193	1	,661
		N of Valid Cases	482		
Kvinne	29-40	Pearson Chi-Square	4,162 ^c	2	,125
		Likelihood Ratio	4,318	2	,115
		Linear-by-Linear Association	4,155	1	,042
		N of Valid Cases	958		
	41-50	Pearson Chi-Square	1,444 ^d	2	,486
		Likelihood Ratio	1,464	2	,481
		Linear-by-Linear Association	,091	1	,762
		N of Valid Cases	513		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 33,62.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 34,15.

c. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,08.

d. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,19.

**Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?
* Erfart mulighet for lederstilling * Alder +-40**

Crosstab

Kjønn	Alder +-40				Erfart mulighet for lederstilling			Total	
					Liten mulighet for å få/ha lederstilling	Middels mulighet for å få/ha en lederstilling	Stor mulighet for å få/ha en lederstilling		
Mann	29-40	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	96	258	252	606	
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	15,8%	42,6%	41,6%	100,0%	
				% within Erfart mulighet for lederstilling	84,2%	85,1%	73,9%	79,9%	
				% of Total	12,7%	34,0%	33,2%	79,9%	
				Adjusted Residual	1,2	2,9	-3,8		
		41-50	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Nei	Count	18	45	89	152
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	11,8%	29,6%	58,6%	100,0%	
				% within Erfart mulighet for lederstilling	15,8%	14,9%	26,1%	20,1%	
				% of Total	2,4%	5,9%	11,7%	20,1%	
				Adjusted Residual	-1,2	-2,9	3,8		
	Total	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Total	Count	114	303	341	758	
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	15,0%	40,0%	45,0%	100,0%		
			% within Erfart mulighet for lederstilling	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
			% of Total	15,0%	40,0%	45,0%	100,0%		
Kvinn e	29-40	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	41	116	154	311	
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	13,2%	37,3%	49,5%	100,0%	
				% within Erfart mulighet for lederstilling	67,2%	64,1%	61,8%	63,3%	
				% of Total	8,4%	23,6%	31,4%	63,3%	
				Adjusted Residual	,7	,3	-,7		
		41-50	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Nei	Count	20	65	95	180
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	11,1%	36,1%	52,8%	100,0%	
				% within Erfart mulighet for lederstilling	32,8%	35,9%	38,2%	36,7%	
				% of Total	4,1%	13,2%	19,3%	36,7%	
				Adjusted Residual	-,7	-,3	,7		
	Total	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Total	Count	61	181	249	491	
			% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	12,4%	36,9%	50,7%	100,0%		
			% within Erfart mulighet for lederstilling	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
			% of Total	12,4%	36,9%	50,7%	100,0%		
Kvinn e	29-40	Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	Ja	Count	240	357	311	908	
				% within Tok du fødsels/adopsjonspermisjon i forbindelse med første barn?	26,4%	39,3%	34,3%	100,0%	
				% within Erfart mulighet for lederstilling					

Chi-Square Tests

Kjønn	Alder +-40		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	29-40	Pearson Chi-Square	14,183 ^a	2	,001
		Likelihood Ratio	14,143	2	,001
		Linear-by-Linear Association	10,450	1	,001
		N of Valid Cases	758		
	41-50	Pearson Chi-Square	,677 ^b	2	,713
		Likelihood Ratio	,682	2	,711
		Linear-by-Linear Association	,667	1	,414
		N of Valid Cases	491		
Kvinne	29-40	Pearson Chi-Square	4,782 ^c	2	,092
		Likelihood Ratio	5,186	2	,075
		Linear-by-Linear Association	3,045	1	,081
		N of Valid Cases	963		
	41-50	Pearson Chi-Square	2,663 ^d	2	,264
		Likelihood Ratio	2,622	2	,270
		Linear-by-Linear Association	,395	1	,530
		N of Valid Cases	519		

- a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,86.
- b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,36.
- c. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,68.
- d. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,13.

Vedlegg 12: Fedre, permisjonslengde og karriere

Far 1. barn permisjonslengde * Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? * Kjønn

Crosstab

				Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?			Total
				Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu	
Kjønn							
Mann	Far 1. barn permisjonslengde	< 1 måned	Count	36	104	36	176
		% within Far 1. barn permisjonslengde		20,5%	59,1%	20,5%	100,0%
		% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling		26,1%	18,7%	14,3%	18,6%
		% of Total		3,8%	11,0%	3,8%	18,6%
			Adjusted Residual	2,4	,1	-2,0	
		ca 1 måned	Count	70	301	126	497
	% within Far 1. barn permisjonslengde		14,1%	60,6%	25,4%	100,0%	
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling		50,7%	54,2%	50,2%	52,6%	
	% of Total		7,4%	31,9%	13,3%	52,6%	
			Adjusted Residual	-,5	1,2	-,9	
		> 1 måned (2-4 måned)	Count	32	150	89	271
	% within Far 1. barn permisjonslengde		11,8%	55,4%	32,8%	100,0%	
% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling		23,2%	27,0%	35,5%	28,7%		
% of Total		3,4%	15,9%	9,4%	28,7%		
		Adjusted Residual	-1,6	-1,4	2,8		
Total		Count	138	555	251	944	
	% within Far 1. barn permisjonslengde		14,6%	58,8%	26,6%	100,0%	
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total		14,6%	58,8%	26,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	13,237 ^a	4	,010
	Likelihood Ratio	12,835	4	,012
	Linear-by-Linear Association	11,953	1	,001
	N of Valid Cases	944		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,73.

Crosstab

Kjønn	Alder +-40				Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?			Total
					Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offen tlig sek	Nivå 3: Privat/offentl ig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu	
Mann	29-40	Far permisjo nslengd e 1. barn 2-delt	1 måned permisjon og mindre	Count % within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt % within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? % of Total Adjusted Residual	50 11,9% 74,6% 8,1% 1,2	255 60,6% 70,4% 41,1% 1,6	116 27,6% 60,7% 18,7% -2,6	421 100,0% 67,9% 67,9%
			2-4 måneder	Count % within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt % within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? % of Total Adjusted Residual	17 8,5% 25,4% 2,7% -1,2	107 53,8% 29,6% 17,3% -1,6	75 37,7% 39,3% 12,1% 2,6	199 100,0% 32,1% 32,1%
		Total		Count % within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt % within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? % of Total	67 10,8% 100,0% 10,8%	362 58,4% 100,0% 58,4%	191 30,8% 100,0% 30,8%	620 100,0% 100,0% 100,0%
	41-50	Far permisjo nslengd e 1. barn 2-delt	1 måned permisjon og mindre	Count % within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt % within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? % of Total Adjusted Residual	56 23,0% 78,9% 17,8% ,3	143 58,6% 76,9% 45,5% -,4	45 18,4% 78,9% 14,3% ,2	244 100,0% 77,7% 77,7%
			2-4 måneder	Count % within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt % within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? % of Total Adjusted Residual	15 21,4% 21,1% 4,8% -,3	43 61,4% 23,1% 13,7% ,4	12 17,1% 21,1% 3,8% -,2	70 100,0% 22,3% 22,3%
		Total		Count % within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt % within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling? % of Total	71 22,6% 100,0% 22,6%	186 59,2% 100,0% 59,2%	57 18,2% 100,0% 18,2%	314 100,0% 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

Kjønn	Alder +-40		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	29-40	Pearson Chi-Square	6,966 ^a	2	,031
		Likelihood Ratio	6,890	2	,032
		Linear-by-Linear Association	6,507	1	,011
		N of Valid Cases	620		
	41-50	Pearson Chi-Square	,179 ^b	2	,914
		Likelihood Ratio	,180	2	,914
		Linear-by-Linear Association	,001	1	,979
		N of Valid Cases	314		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,50.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,71.

Far permisjonslengde 1. barn 2-delt * Erfart mulighet for lederstilling

Crosstab

Kjønn	Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	1 måned permisjon og mindre		Erfart mulighet for lederstilling			Total
				Liten mulighet for å få/ha lederstilling	Middels mulighet for å få/ha en lederstilling	Stor mulighet for å få/ha en lederstilling	
Mann	Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	1 måned permisjon og mindre	Count	91	257	307	655
			% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	13,9%	39,2%	46,9%	100,0%
			% within Erfart mulighet for lederstilling	65,0%	68,5%	75,6%	71,1%
			% of Total	9,9%	27,9%	33,3%	71,1%
			Adjusted Residual	-1,7	-1,4	2,7	
	2-4 måneder		Count	49	118	99	266
			% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	18,4%	44,4%	37,2%	100,0%
			% within Erfart mulighet for lederstilling	35,0%	31,5%	24,4%	28,9%
			% of Total	5,3%	12,8%	10,7%	28,9%
			Adjusted Residual	1,7	1,4	-2,7	
Total			Count	140	375	406	921
			% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	15,2%	40,7%	44,1%	100,0%
			% within Erfart mulighet for lederstilling	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	15,2%	40,7%	44,1%	100,0%

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	Pearson Chi-Square	7,770 ^a	2	,021
	Likelihood Ratio	7,792	2	,020
	Linear-by-Linear Association	7,459	1	,006
	N of Valid Cases	921		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 40,43.

Far permisjonslengde 1. barn 2-delt * Erfart mulighet for lederstilling * Alder +-40

Crosstab

Kjønn	Alder +-40	Far permisjonslengde 1. barn 2-delt			Erfart mulighet for lederstilling			Total	
					Liten mulighet for å få/ha lederstilling	Middels mulighet for å få/ha en lederstilling	Stor mulighet for å få/ha en lederstilling		
Mann	29-40	Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	1 måned permisjon og mindre	Count	56	166	184	406	
				% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	13,8%	40,9%	45,3%	100,0%	
				% within Erfart mulighet for lederstilling	58,9%	64,8%	73,6%	67,6%	
				% of Total	9,3%	27,6%	30,6%	67,6%	
				Adjusted Residual	-2,0	-1,2	2,7		
		2-4 måneder			Count	39	90	66	195
					% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	20,0%	46,2%	33,8%	100,0%
					% within Erfart mulighet for lederstilling	41,1%	35,2%	26,4%	32,4%
					% of Total	6,5%	15,0%	11,0%	32,4%
					Adjusted Residual	2,0	1,2	-2,7	
	Total			Count	95	256	250	601	
				% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	15,8%	42,6%	41,6%	100,0%	
				% within Erfart mulighet for lederstilling	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
				% of Total	15,8%	42,6%	41,6%	100,0%	
41-50		Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	1 måned permisjon og mindre	Count	32	89	120	241	
				% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	13,3%	36,9%	49,8%	100,0%	
				% within Erfart mulighet for lederstilling	78,0%	76,7%	78,4%	77,7%	
				% of Total	10,3%	28,7%	38,7%	77,7%	
				Adjusted Residual	,1	-,3	,3		
		2-4 måneder			Count	9	27	33	69
					% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	13,0%	39,1%	47,8%	100,0%
					% within Erfart mulighet for lederstilling	22,0%	23,3%	21,6%	22,3%
					% of Total	2,9%	8,7%	10,6%	22,3%
					Adjusted Residual	-,1	,3	-,3	
	Total			Count	41	116	153	310	
				% within Far permisjonslengde 1. barn 2-delt	13,2%	37,4%	49,4%	100,0%	
				% within Erfart mulighet for lederstilling	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
				% of Total	13,2%	37,4%	49,4%	100,0%	

Chi-Square Tests

Kjønn	Alder +-40		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Mann	29-40	Pearson Chi-Square	8,238 ^a	2	,016
		Likelihood Ratio	8,258	2	,016
		Linear-by-Linear Association	8,101	1	,004
		N of Valid Cases	601		
	41-50	Pearson Chi-Square	,114 ^b	2	,945
		Likelihood Ratio	,113	2	,945
		Linear-by-Linear Association	,032	1	,857
		N of Valid Cases	310		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 30,82.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,13.

Vedlegg 13: Mødre, permisjonslengde og karriere

Crosstab

				Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?			Total	
				Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu		
Kjønn								
Kvinne	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	77	245	221	543	
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	14,2%	45,1%	40,7%	100,0%	
			% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	58,8%	38,6%	33,8%	38,3%	
			% of Total	5,4%	17,3%	15,6%	38,3%	
				Adjusted Residual	5,1	,2	-3,2	
		10-11 mndr	Count	32	228	239	499	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		6,4%	45,7%	47,9%	100,0%		
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?		24,4%	36,0%	36,6%	35,2%		
	% of Total		2,3%	16,1%	16,9%	35,2%		
				Adjusted Residual	-2,7	,5	1,0	
		12+ måndr	Count	22	161	193	376	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		5,9%	42,8%	51,3%	100,0%		
% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	16,8%		25,4%	29,6%	26,5%			
% of Total	1,6%		11,4%	13,6%	26,5%			
			Adjusted Residual	-2,6	-,9	2,4		
	Total	Count	131	634	653	1418		
% within Mor 1. barn permisjonslengde		9,2%	44,7%	46,1%	100,0%			
% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% of Total		9,2%	44,7%	46,1%	100,0%			

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kvinne	Pearson Chi-Square	29,787 ^a	4	,000
	Likelihood Ratio	29,033	4	,000
	Linear-by-Linear Association	20,840	1	,000
	N of Valid Cases	1418		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 34,74.

Crosstab

				Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?			Total
				Nivå 1: (Toppleder nivå) Privat sektor: Direktør, daglig lede	Nivå 2: (Mellomle dernivå og spesialist) Privat/offentlig sek	Nivå 3: Privat/offentlig sektor: Advokatfull mektig, dommerfu	
Alder +-40							
29-40	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	25	110	134	269
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	9,3%	40,9%	49,8%	100,0%
			% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	45,5%	28,6%	27,8%	29,2%
		% of Total	2,7%	11,9%	14,5%	29,2%	
		Adjusted Residual	2,7	-,3	-1,0		
		10-11 mndr	Count	18	165	188	371
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	4,9%	44,5%	50,7%	100,0%
			% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	32,7%	42,9%	39,0%	40,2%
		% of Total	2,0%	17,9%	20,4%	40,2%	
	Adjusted Residual	-1,2	1,4	-,8			
	12+ måndr	Count	12	110	160	282	
		% within Mor 1. barn permisjonslengde	4,3%	39,0%	56,7%	100,0%	
		% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	21,8%	28,6%	33,2%	30,6%	
	% of Total	1,3%	11,9%	17,4%	30,6%		
	Adjusted Residual	-1,5	-1,1	1,8			
Total	Count	55	385	482	922		
	% within Mor 1. barn permisjonslengde	6,0%	41,8%	52,3%	100,0%		
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	6,0%	41,8%	52,3%	100,0%		
	Adjusted Residual						
41-50	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	51	131	87	269
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	19,0%	48,7%	32,3%	100,0%
			% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	68,0%	55,3%	50,9%	55,7%
		% of Total	10,6%	27,1%	18,0%	55,7%	
		Adjusted Residual	2,3	-,2	-1,6		
		10-11 mndr	Count	14	59	51	124
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	11,3%	47,6%	41,1%	100,0%
			% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	18,7%	24,9%	29,8%	25,7%
		% of Total	2,9%	12,2%	10,6%	25,7%	
	Adjusted Residual	-1,5	-,4	1,5			
	12+ måndr	Count	10	47	33	90	
		% within Mor 1. barn permisjonslengde	11,1%	52,2%	36,7%	100,0%	
		% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	13,3%	19,8%	19,3%	18,6%	
	% of Total	2,1%	9,7%	6,8%	18,6%		
	Adjusted Residual	-1,3	,7	,3			
Total	Count	75	237	171	483		
	% within Mor 1. barn permisjonslengde	15,5%	49,1%	35,4%	100,0%		
	% within Hvilket stillingsnivå passer best for din nåværende stilling?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	15,5%	49,1%	35,4%	100,0%		
	Adjusted Residual						

Chi-Square Tests

Alder +-40		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
29-40	Pearson Chi-Square	9,932 ^a	4	,042
	Likelihood Ratio	9,382	4	,052
	Linear-by-Linear Association	5,361	1	,021
	N of Valid Cases	922		
41-50	Pearson Chi-Square	6,751 ^b	4	,150
	Likelihood Ratio	6,853	4	,144
	Linear-by-Linear Association	3,700	1	,054
	N of Valid Cases	483		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,05.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,98.

Mor 1. barn permisjonslengde * Erfartkarriererealisering minus partnerambisjoner * Kjønn

Crosstab

				Erfartkarriererealisering minus partnerambisjoner			Total	
				Lav karriererealisering	Middels karriererealisering	Høy karriererealisering		
Kjønn								
Kvinne	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	163	189	168	520	
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	31,3%	36,3%	32,3%	100,0%	
			% within Erfartkarriererealisering minus partnerambisjoner	34,6%	35,9%	46,0%	38,2%	
			% of Total	12,0%	13,9%	12,3%	38,2%	
			Adjusted Residual	-2,0	-1,4	3,6		
	10-11 mndr			Count	171	193	119	483
				% within Mor 1. barn permisjonslengde	35,4%	40,0%	24,6%	100,0%
				% within Erfartkarriererealisering minus partnerambisjoner	36,3%	36,7%	32,6%	35,5%
				% of Total	12,6%	14,2%	8,7%	35,5%
				Adjusted Residual	,5	,8	-1,3	
	12+ måndr			Count	137	144	78	359
				% within Mor 1. barn permisjonslengde	38,2%	40,1%	21,7%	100,0%
				% within Erfartkarriererealisering minus partnerambisjoner	29,1%	27,4%	21,4%	26,4%
% of Total				10,1%	10,6%	5,7%	26,4%	
Adjusted Residual				1,7	,7	-2,5		
Total			Count	471	526	365	1362	
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	34,6%	38,6%	26,8%	100,0%	
			% within Erfartkarriererealisering minus partnerambisjoner	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
			% of Total	34,6%	38,6%	26,8%	100,0%	

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kvinne	Pearson Chi-Square	14,302 ^a	4	,006
	Likelihood Ratio	14,216	4	,007
	Linear-by-Linear Association	11,198	1	,001
	N of Valid Cases	1362		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 96,21.

Mor 1. barn permisjonslengde * Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner * Alder +-40

Crosstab

Alder +-40				Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner			Total
				Lav karriererealiserings	Middels karriererealiserings	Høy karriererealiserings	
29-40	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	95	90	77	262
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	36,3%	34,4%	29,4%	100,0%
			% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	28,0%	27,1%	34,5%	29,3%
		% of Total	10,6%	10,1%	8,6%	29,3%	
		Adjusted Residual	-,7	-1,1	2,0		
		10-11 mndr	Count	130	136	96	362
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	35,9%	37,6%	26,5%	100,0%
			% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	38,3%	41,0%	43,0%	40,5%
		% of Total	14,5%	15,2%	10,7%	40,5%	
	Adjusted Residual	-1,0	,2	,9			
	12+ måndr	Count	114	106	50	270	
		% within Mor 1. barn permisjonslengde	42,2%	39,3%	18,5%	100,0%	
		% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	33,6%	31,9%	22,4%	30,2%	
	% of Total	12,8%	11,9%	5,6%	30,2%		
	Adjusted Residual	1,7	,9	-2,9			
Total	Count	339	332	223	894		
	% within Mor 1. barn permisjonslengde	37,9%	37,1%	24,9%	100,0%		
	% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	37,9%	37,1%	24,9%	100,0%		
	Adjusted Residual						
41-50	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	67	96	90	253
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	26,5%	37,9%	35,6%	100,0%
			% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	51,5%	51,3%	65,2%	55,6%
		% of Total	14,7%	21,1%	19,8%	55,6%	
		Adjusted Residual	-1,1	-1,5	2,7		
		10-11 mndr	Count	41	54	22	117
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	35,0%	46,2%	18,8%	100,0%
			% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	31,5%	28,9%	15,9%	25,7%
		% of Total	9,0%	11,9%	4,8%	25,7%	
	Adjusted Residual	1,8	1,3	-3,1			
	12+ måndr	Count	22	37	26	85	
		% within Mor 1. barn permisjonslengde	25,9%	43,5%	30,6%	100,0%	
		% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	16,9%	19,8%	18,8%	18,7%	
	% of Total	4,8%	8,1%	5,7%	18,7%		
	Adjusted Residual	-,6	,5	,1			
Total	Count	130	187	138	455		
	% within Mor 1. barn permisjonslengde	28,6%	41,1%	30,3%	100,0%		
	% within Erfartkarriererealiserings minus partnerambisjoner	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% of Total	28,6%	41,1%	30,3%	100,0%		
	Adjusted Residual						

Chi-Square Tests

Alder +-40		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
29-40	Pearson Chi-Square	9,691 ^a	4	,046
	Likelihood Ratio	9,984	4	,041
	Linear-by-Linear Association	6,205	1	,013
	N of Valid Cases	894		
41-50	Pearson Chi-Square	11,199 ^b	4	,024
	Likelihood Ratio	11,774	4	,019
	Linear-by-Linear Association	1,581	1	,209
	N of Valid Cases	455		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 65,35.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24,29.

Mor 1. barn permisjonslengde * Lønn lav/middels/høy * Kjønn

Crosstab

				Lønn lav/middels/høy			Total	
				under 400.000	400.000-599.999	600.000 og oppover		
Kjønn	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	88	269	174	531	
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	16,6%	50,7%	32,8%	100,0%	
			% within Lønn lav/middels/høy	28,4%	35,6%	52,4%	38,0%	
			% of Total	6,3%	19,3%	12,5%	38,0%	
				Adjusted Residual	-4,0	-2,0	6,2	
		10-11 mndr	Count	107	294	97	498	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		21,5%	59,0%	19,5%	100,0%		
	% within Lønn lav/middels/høy		34,5%	38,9%	29,2%	35,6%		
	% of Total		7,7%	21,0%	6,9%	35,6%		
				Adjusted Residual	-,5	2,8	-2,8	
		12+ måndr	Count	115	192	61	368	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		31,3%	52,2%	16,6%	100,0%		
	% within Lønn lav/middels/høy		37,1%	25,4%	18,4%	26,3%		
% of Total	8,2%		13,7%	4,4%	26,3%			
			Adjusted Residual	4,9	-,8	-3,8		
	Total	Count	310	755	332	1397		
% within Mor 1. barn permisjonslengde		22,2%	54,0%	23,8%	100,0%			
% within Lønn lav/middels/høy		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% of Total		22,2%	54,0%	23,8%	100,0%			

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kvinne	Pearson Chi-Square	54,901 ^a	4	,000
	Likelihood Ratio	53,327	4	,000
	Linear-by-Linear Association	46,698	1	,000
	N of Valid Cases	1397		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 81,66.

Mor 1. barn permisjonslengde * Lønn lav/middels/høy * Alder +-40

Crosstab

Alder +-40				Lønn lav/middels/høy			Total	
				under 400.000	400.000-599.999	600.000 og oppover		
29-40	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	62	151	51	264	
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	23,5%	57,2%	19,3%	100,0%	
			% within Lønn lav/middels/høy	25,4%	29,0%	34,5%	28,9%	
			% of Total	6,8%	16,6%	5,6%	28,9%	
				Adjusted Residual	-1,4	,1	1,6	
		10-11 mndr	Count	90	218	63	371	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		24,3%	58,8%	17,0%	100,0%		
	% within Lønn lav/middels/høy		36,9%	41,9%	42,6%	40,7%		
	% of Total		9,9%	23,9%	6,9%	40,7%		
				Adjusted Residual	-1,4	,9	,5	
		12+ måndr	Count	92	151	34	277	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		33,2%	54,5%	12,3%	100,0%		
	% within Lønn lav/middels/høy		37,7%	29,0%	23,0%	30,4%		
	% of Total		10,1%	16,6%	3,7%	30,4%		
				Adjusted Residual	2,9	-1,0	-2,1	
	Total	Count	244	520	148	912		
% within Mor 1. barn permisjonslengde		26,8%	57,0%	16,2%	100,0%			
% within Lønn lav/middels/høy		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% of Total		26,8%	57,0%	16,2%	100,0%			
41-50	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	25	118	121	264	
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	9,5%	44,7%	45,8%	100,0%	
			% within Lønn lav/middels/høy	39,1%	51,1%	67,2%	55,6%	
			% of Total	5,3%	24,8%	25,5%	55,6%	
				Adjusted Residual	-2,9	-1,9	4,0	
		10-11 mndr	Count	16	75	32	123	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		13,0%	61,0%	26,0%	100,0%		
	% within Lønn lav/middels/høy		25,0%	32,5%	17,8%	25,9%		
	% of Total		3,4%	15,8%	6,7%	25,9%		
				Adjusted Residual	-,2	3,2	-3,2	
		12+ måndr	Count	23	38	27	88	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		26,1%	43,2%	30,7%	100,0%		
	% within Lønn lav/middels/høy		35,9%	16,5%	15,0%	18,5%		
	% of Total		4,8%	8,0%	5,7%	18,5%		
				Adjusted Residual	3,9	-1,1	-1,5	
	Total	Count	64	231	180	475		
% within Mor 1. barn permisjonslengde		13,5%	48,6%	37,9%	100,0%			
% within Lønn lav/middels/høy		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% of Total		13,5%	48,6%	37,9%	100,0%			

Chi-Square Tests

Alder +-40		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
29-40	Pearson Chi-Square	11,092 ^a	4	,026
	Likelihood Ratio	11,014	4	,026
	Linear-by-Linear Association	9,185	1	,002
	N of Valid Cases	912		
41-50	Pearson Chi-Square	29,044 ^b	4	,000
	Likelihood Ratio	27,265	4	,000
	Linear-by-Linear Association	18,414	1	,000
	N of Valid Cases	475		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 42,84.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,86.

Mor 1. barn permisjonslengde * Erfart mulighet for lederstilling * Kjønn

Crosstab

				Erfart mulighet for lederstilling			Total					
				Liten mulighet for å få/ha lederstilling	Middels mulighet for å få/ha en lederstilling	Stor mulighet for å få/ha en lederstilling						
Kjønn												
Kvinne	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	105	182	239	526					
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	20,0%	34,6%	45,4%	100,0%					
			% within Erfart mulighet for lederstilling	32,2%	35,3%	45,1%	38,3%					
			% of Total	7,7%	13,3%	17,4%	38,3%					
			Adjusted Residual	-2,6	-1,8	4,1						
	10-11 mndr	Count	121	190	174	485	100,0%					
								% within Mor 1. barn permisjonslengde	24,9%	39,2%	35,9%	100,0%
								% within Erfart mulighet for lederstilling	37,1%	36,8%	32,8%	35,3%
								% of Total	8,8%	13,8%	12,7%	35,3%
								Adjusted Residual	,8	,9	-1,5	
	12+ måndr	Count	100	144	117	361	100,0%					
								% within Mor 1. barn permisjonslengde	27,7%	39,9%	32,4%	100,0%
								% within Erfart mulighet for lederstilling	30,7%	27,9%	22,1%	26,3%
% of Total								7,3%	10,5%	8,5%	26,3%	
Adjusted Residual								2,0	1,0	-2,8		
Total			Count	326	516	530	1372					
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	23,8%	37,6%	38,6%	100,0%					
			% within Erfart mulighet for lederstilling	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%					
			% of Total	23,8%	37,6%	38,6%	100,0%					

Chi-Square Tests

Kjønn		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kvinne	Pearson Chi-Square	18,799 ^a	4	,001
	Likelihood Ratio	18,774	4	,001
	Linear-by-Linear Association	16,372	1	,000
	N of Valid Cases	1372		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 85,78.

Mor 1. barn permisjonslengde * Erfart mulighet for lederstilling * Alder +-40

Crosstab

				Erfart mulighet for lederstilling			Total	
				Liten mulighet for å få/ha lederstilling	Middels mulighet for å få/ha en lederstilling	Stor mulighet for å få/ha en lederstilling		
Alder +-40								
29-40	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	62	96	106	264	
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	23,5%	36,4%	40,2%	100,0%	
			% within Erfart mulighet for lederstilling	26,1%	27,2%	34,5%	29,4%	
			% of Total	6,9%	10,7%	11,8%	29,4%	
				Adjusted Residual	-1,3	-1,2	2,4	
		10-11 mndr	Count	93	144	126	363	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		25,6%	39,7%	34,7%	100,0%		
	% within Erfart mulighet for lederstilling		39,1%	40,8%	41,0%	40,4%		
	% of Total		10,4%	16,0%	14,0%	40,4%		
				Adjusted Residual	-,5	,2	,3	
		12+ måndr	Count	83	113	75	271	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		30,6%	41,7%	27,7%	100,0%		
	% within Erfart mulighet for lederstilling		34,9%	32,0%	24,4%	30,2%		
	% of Total		9,2%	12,6%	8,4%	30,2%		
				Adjusted Residual	1,8	1,0	-2,7	
	Total	Count	238	353	307	898		
% within Mor 1. barn permisjonslengde		26,5%	39,3%	34,2%	100,0%			
% within Erfart mulighet for lederstilling		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% of Total		26,5%	39,3%	34,2%	100,0%			
41-50	Mor 1. barn permisjonslengde	< 10 mndr	Count	43	85	129	257	
			% within Mor 1. barn permisjonslengde	16,7%	33,1%	50,2%	100,0%	
			% within Erfart mulighet for lederstilling	48,9%	53,5%	60,3%	55,7%	
			% of Total	9,3%	18,4%	28,0%	55,7%	
				Adjusted Residual	-1,4	-,7	1,8	
		10-11 mndr	Count	28	45	45	118	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		23,7%	38,1%	38,1%	100,0%		
	% within Erfart mulighet for lederstilling		31,8%	28,3%	21,0%	25,6%		
	% of Total		6,1%	9,8%	9,8%	25,6%		
				Adjusted Residual	1,5	1,0	-2,1	
		12+ måndr	Count	17	29	40	86	
	% within Mor 1. barn permisjonslengde		19,8%	33,7%	46,5%	100,0%		
	% within Erfart mulighet for lederstilling		19,3%	18,2%	18,7%	18,7%		
	% of Total		3,7%	6,3%	8,7%	18,7%		
				Adjusted Residual	,2	-,2	,0	
	Total	Count	88	159	214	461		
% within Mor 1. barn permisjonslengde		19,1%	34,5%	46,4%	100,0%			
% within Erfart mulighet for lederstilling		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% of Total		19,1%	34,5%	46,4%	100,0%			

Chi-Square Tests

Alder +-40		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
29-40	Pearson Chi-Square	9,879 ^a	4	,043
	Likelihood Ratio	9,929	4	,042
	Linear-by-Linear Association	8,576	1	,003
	N of Valid Cases	898		
41-50	Pearson Chi-Square	5,252 ^b	4	,262
	Likelihood Ratio	5,269	4	,261
	Linear-by-Linear Association	1,626	1	,202
	N of Valid Cases	461		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 69,97.

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,42.

Vedlegg 14: Krav og forventninger i jobben:

Barn, kjønn og Hvilke krav/forventninger står du overfor i din jobb?

Group Statistics

Har du barn?	Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Ja	Hvilke krav/for: Generell innsats utover 37,5-timers uke	Mann	1300	4,14	1,498	,042
		Kvinne	1533	3,49	1,629	,042
	Hvilke krav/for: Periodevis overtid	Mann	1287	4,64	1,248	,035
		Kvinne	1534	4,20	1,500	,038
	Hvilke krav/for: At man er tilgjengelig for kunder	Mann	1276	3,79	1,676	,047
		Kvinne	1507	2,85	1,656	,043
	Hvilke krav/for: At man må kunne levere resultater på	Mann	1297	4,67	1,121	,031
		Kvinne	1538	4,40	1,241	,032
	Hvilke krav/for: At man "leverer" til avtalt tid selv	Mann	1295	3,73	1,390	,039
		Kvinne	1515	3,47	1,509	,039
	Hvilke krav/for: Hyppig reisevirksomhet	Mann	1298	3,12	1,467	,041
		Kvinne	1538	2,62	1,469	,037
	Hvilke krav/for: Pendling	Mann	1256	1,93	1,407	,040
		Kvinne	1490	1,56	1,162	,030
Hvilke krav/for: Deltagelse på faglige/sosiale	Mann	1298	3,28	1,326	,037	
	Kvinne	1535	3,03	1,385	,035	
Hvilke krav/for: Faglig oppdatering i fritiden	Mann	1295	3,07	1,370	,038	
	Kvinne	1531	2,73	1,436	,037	
Hvilke krav/for: At man takler vedvarende høyt	Mann	1299	4,53	1,196	,033	
	Kvinne	1538	4,28	1,392	,035	
Hvilke krav/for: Kontinuerlig overskudd og	Mann	1288	4,35	1,063	,030	
	Kvinne	1525	4,30	1,185	,030	
Nei	Hvilke krav/for: Generell innsats utover 37,5-timers uke	Mann	547	4,04	1,475	,063
		Kvinne	505	3,92	1,489	,066
	Hvilke krav/for: Periodevis overtid	Mann	546	4,55	1,327	,057
		Kvinne	509	4,49	1,330	,059
	Hvilke krav/for: At man er tilgjengelig for kunder	Mann	536	3,34	1,698	,073
		Kvinne	496	3,04	1,718	,077
	Hvilke krav/for: At man må kunne levere resultater på	Mann	545	4,51	1,193	,051
		Kvinne	512	4,58	1,153	,051
	Hvilke krav/for: At man "leverer" til avtalt tid selv	Mann	492	3,47	1,377	,062
		Kvinne	431	3,41	1,500	,072
	Hvilke krav/for: Hyppig reisevirksomhet	Mann	545	3,09	1,511	,065
		Kvinne	509	2,93	1,500	,066
	Hvilke krav/for: Pendling	Mann	516	2,03	1,384	,061
		Kvinne	469	1,79	1,323	,061
Hvilke krav/for: Deltagelse på faglige/sosiale	Mann	545	3,26	1,369	,059	
	Kvinne	505	3,24	1,358	,060	
Hvilke krav/for: Faglig oppdatering i fritiden	Mann	543	3,02	1,364	,059	
	Kvinne	491	2,88	1,400	,063	
Hvilke krav/for: At man takler vedvarende høyt	Mann	546	4,32	1,250	,054	
	Kvinne	507	4,42	1,271	,056	
Hvilke krav/for: Kontinuerlig overskudd og	Mann	543	4,09	1,093	,047	
	Kvinne	502	4,28	1,095	,049	

Independent Samples Test

			Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
			F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
Har du barn?											
Ja	Hvilke krav/for: Generell innsats utover 37,5-timers uke	Equal variances assumed	36,693	,000	10,966	2831	,000	,649	,059	,533	,765
		Equal variances not assumed			11,042	2812,709					
	Hvilke krav/for: Periodevis overtid	Equal variances assumed	70,447	,000	8,380	2819	,000	,440	,053	,337	,544
		Equal variances not assumed			8,514	2818,827					
	Hvilke krav/for: At man er tilgjengelig for kunder utover "vanlig arbeidstid"	Equal variances assumed	,390	,532	14,868	2781	,000	,942	,063	,817	1,066
		Equal variances not assumed			14,853	2694,848					
	Hvilke krav/for: At man må kunne levere resultater på kort varsel	Equal variances assumed	20,605	,000	6,024	2833	,000	,270	,045	,182	,357
		Equal variances not assumed			6,076	2819,629					
	Hvilke krav/for: At man "leverer" til avtalt tid selv om man har syke barn/er syk selv	Equal variances assumed	20,908	,000	4,763	2808	,000	,262	,055	,154	,370
		Equal variances not assumed			4,794	2792,424					
	Hvilke krav/for: Hyppig reisevirksomhet	Equal variances assumed	,424	,515	9,097	2834	,000	,503	,055	,395	,612
		Equal variances not assumed			9,098	2755,685					
	Hvilke krav/for: Pendling	Equal variances assumed	60,589	,000	7,470	2744	,000	,366	,049	,270	,462
		Equal variances not assumed			7,350	2433,694					
	Hvilke krav/for: Deltagelse på faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	Equal variances assumed	,154	,695	4,934	2831	,000	,253	,051	,152	,353
		Equal variances not assumed			4,952	2787,741					
	Hvilke krav/for: Faglig oppdatering i fritiden	Equal variances assumed	10,601	,001	6,295	2824	,000	,334	,053	,230	,438
		Equal variances not assumed			6,320	2783,195					
	Hvilke krav/for: At man takler vedvarende høyt arbeidspress	Equal variances assumed	39,599	,000	5,167	2835	,000	,254	,049	,158	,351
		Equal variances not assumed			5,233	2834,151					
	Hvilke krav/for: Kontinuerlig overskudd og engasjement	Equal variances assumed	15,937	,000	1,072	2811	,284	,046	,043	-,038	,130
		Equal variances not assumed			1,082	2800,772					
Nei	Hvilke krav/for: Generell innsats utover 37,5-timers uke	Equal variances assumed	,195	,659	1,264	1050	,206	,116	,091	-,064	,295
		Equal variances not assumed			1,264	1041,648					
	Hvilke krav/for: Periodevis overtid	Equal variances assumed	,184	,668	,666	1053	,506	,054	,082	-,106	,215
		Equal variances not assumed			,666	1047,405					
	Hvilke krav/for: At man er tilgjengelig for kunder utover "vanlig arbeidstid"	Equal variances assumed	,027	,869	2,810	1030	,005	,299	,106	,090	,508
		Equal variances not assumed			2,808	1021,860					
	Hvilke krav/for: At man må kunne levere resultater på kort varsel	Equal variances assumed	,127	,722	-,864	1055	,388	-,062	,072	-,204	,079
		Equal variances not assumed			-,865	1054,158					
	Hvilke krav/for: At man "leverer" til avtalt tid selv om man har syke barn/er syk selv	Equal variances assumed	5,568	,018	,689	921	,491	,065	,095	-,121	,251
		Equal variances not assumed			,685	879,290					
	Hvilke krav/for: Hyppig reisevirksomhet	Equal variances assumed	,026	,873	1,792	1052	,073	,166	,093	-,016	,348
		Equal variances not assumed			1,792	1048,135					
	Hvilke krav/for: Pendling	Equal variances assumed	1,071	,301	2,847	983	,004	,246	,086	,077	,416
		Equal variances not assumed			2,854	980,523					
	Hvilke krav/for: Deltagelse på faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	Equal variances assumed	,018	,893	,316	1048	,752	,027	,084	-,139	,192
		Equal variances not assumed			,316	1043,167					
	Hvilke krav/for: Faglig oppdatering i fritiden	Equal variances assumed	1,192	,275	1,635	1032	,102	,141	,086	-,028	,309
		Equal variances not assumed			1,633	1015,567					
	Hvilke krav/for: At man takler vedvarende høyt arbeidspress	Equal variances assumed	,586	,444	-1,354	1051	,176	-,105	,078	-,258	,047
		Equal variances not assumed			-1,353	1042,438					
	Hvilke krav/for: Kontinuerlig overskudd og engasjement	Equal variances assumed	2,031	,154	-2,812	1043	,005	-,190	,068	-,323	-,058
		Equal variances not assumed			-2,811	1036,295					

Mødre og fedre og Hvilke krav/forventninger er vanskelig å kombinere med din familiesituasjon?

Group Statistics

Har du barn?		Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ja	Hvilke krav/for: Generell innsats utover 37,5-timers uke	Mann	1294	3,55	1,399	,039
		Kvinne	1514	4,05	1,580	,041
	Hvilke krav/for: Periodevis overtid	Mann	1289	3,10	1,288	,036
		Kvinne	1519	3,29	1,411	,036
	Hvilke krav/for: Å være tilgjengelig for kunder	Mann	1250	3,07	1,396	,039
		Kvinne	1428	3,56	1,616	,043
	Hvilke krav/for: Å kunne levere resultater på kort	Mann	1292	3,21	1,202	,033
		Kvinne	1501	3,33	1,260	,033
	Hvilke krav/for: Å "levere" til avtalt tid selv om man	Mann	1284	3,56	1,438	,040
		Kvinne	1480	3,99	1,492	,039
	Hvilke krav/for: Hyppig reisevirksomhet	Mann	1279	3,56	1,604	,045
		Kvinne	1470	4,02	1,726	,045
	Hvilke krav/for: Pending	Mann	1158	3,32	1,982	,058
		Kvinne	1340	4,12	2,089	,057
	Hvilke krav/for: Deltagelse på faglige/sosiale	Mann	1281	3,00	1,296	,036
		Kvinne	1495	3,22	1,434	,037
Hvilke krav/for: Faglig oppdatering i fritiden	Mann	1277	3,03	1,351	,038	
	Kvinne	1474	3,38	1,464	,038	
Hvilke krav/for: Å takle vedvarende høyt	Mann	1288	3,51	1,307	,036	
	Kvinne	1507	3,93	1,412	,036	
Hvilke krav/for: Kontinuerlig overskudd og	Mann	1283	3,45	1,276	,036	
	Kvinne	1502	3,65	1,334	,034	
Nei	Hvilke krav/for: Generell innsats utover 37,5-timers uke	Mann	524	2,31	1,360	,059
		Kvinne	498	2,29	1,371	,061
	Hvilke krav/for: Periodevis overtid	Mann	528	2,14	1,244	,054
		Kvinne	499	2,07	1,179	,053
	Hvilke krav/for: Å være tilgjengelig for kunder	Mann	508	2,34	1,303	,058
		Kvinne	472	2,37	1,394	,064
	Hvilke krav/for: Å kunne levere resultater på kort	Mann	523	2,45	1,285	,056
		Kvinne	498	2,42	1,287	,058
	Hvilke krav/for: Å "levere" til avtalt tid selv om man	Mann	457	2,61	1,458	,068
		Kvinne	401	2,82	1,558	,078
	Hvilke krav/for: Hyppig reisevirksomhet	Mann	514	2,38	1,486	,066
		Kvinne	486	2,35	1,427	,065
	Hvilke krav/for: Pending	Mann	464	2,35	1,591	,074
		Kvinne	418	2,36	1,649	,081
	Hvilke krav/for: Deltagelse på faglige/sosiale	Mann	519	2,18	1,251	,055
		Kvinne	495	2,12	1,251	,056
Hvilke krav/for: Faglig oppdatering i fritiden	Mann	518	2,42	1,247	,055	
	Kvinne	488	2,41	1,280	,058	
Hvilke krav/for: Å takle vedvarende høyt	Mann	524	2,86	1,437	,063	
	Kvinne	495	2,96	1,453	,065	
Hvilke krav/for: Kontinuerlig overskudd og	Mann	525	2,83	1,352	,059	
	Kvinne	496	2,88	1,379	,062	

Independent Samples Test

Har du barn?			Levene's Test for quality of Variance		t-test for Equality of Means						
			F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
Ja	Hvilke krav/for: Generell innsats utover 37,5-timers	Equal variance assumed	21,148	,000	-8,817	2806	,000	-,501	,057	-,612	-,389
		Equal variance not assumed			-8,902	802,537	,000	-,501	,056	-,611	-,390
	Hvilke krav/for: Periodevis overtid	Equal variance assumed	27,817	,000	-3,577	2806	,000	-,184	,051	-,284	-,083
		Equal variance not assumed			-3,604	791,029	,000	-,184	,051	-,284	-,084
	Hvilke krav/for: Å tilgjengelig for kun utover "vanlig arbeidstid"	Equal variance assumed	86,368	,000	-8,415	2676	,000	-,494	,059	-,610	-,379
		Equal variance not assumed			-8,497	675,524	,000	-,494	,058	-,609	-,380
	Hvilke krav/for: Å levere resultater på kort varsel	Equal variance assumed	6,610	,010	-2,647	2791	,008	-,124	,047	-,216	-,032
		Equal variance not assumed			-2,657	761,501	,008	-,124	,047	-,215	-,032
	Hvilke krav/for: Å "levere" til avtalt tid om man har syke barn/er syk selv	Equal variance assumed	,061	,805	-7,516	2762	,000	-,420	,056	-,530	-,311
		Equal variance not assumed			-7,536	731,757	,000	-,420	,056	-,530	-,311
	Hvilke krav/for: Høy reisevirksomhet	Equal variance assumed	4,833	,028	-7,242	2747	,000	-,463	,064	-,588	-,337
		Equal variance not assumed			-7,278	734,966	,000	-,463	,064	-,587	-,338
	Hvilke krav/for: Pending	Equal variance assumed	5,746	,017	-9,776	2496	,000	-,800	,082	-,961	-,640
		Equal variance not assumed			-9,813	474,484	,000	-,800	,082	-,960	-,640
	Hvilke krav/for: Deltagelse på faglige/sosiale arrangementer utover	Equal variance assumed	38,599	,000	-4,223	2774	,000	-,221	,052	-,323	-,118
		Equal variance not assumed			-4,256	766,262	,000	-,221	,052	-,322	-,119
	Hvilke krav/for: Faglig oppdatering i fritid	Equal variance assumed	32,454	,000	-6,557	2749	,000	-,354	,054	-,460	-,248
		Equal variance not assumed			-6,595	738,140	,000	-,354	,054	-,459	-,249
	Hvilke krav/for: Å til vedvarende høyt arbeidspress	Equal variance assumed	2,173	,141	-8,122	2793	,000	-,421	,052	-,522	-,319
		Equal variance not assumed			-8,172	775,180	,000	-,421	,051	-,522	-,320
	Hvilke krav/for: Kontinuerlig overs og engasjement	Equal variance assumed	3,995	,046	-4,007	2783	,000	-,199	,050	-,297	-,102
		Equal variance not assumed			-4,021	747,437	,000	-,199	,050	-,296	-,102
Nei	Hvilke krav/for: Generell innsats utover 37,5-timers	Equal variance assumed	,003	,959	,234	1020	,815	,020	,085	-,148	,188
		Equal variance not assumed			,234	016,486	,815	,020	,085	-,148	,188
	Hvilke krav/for: Periodevis overtid	Equal variance assumed	2,258	,133	,901	1025	,368	,068	,076	-,080	,217
		Equal variance not assumed			,902	024,996	,367	,068	,076	-,080	,217
	Hvilke krav/for: Å tilgjengelig for kun utover "vanlig arbeidstid"	Equal variance assumed	2,240	,135	-,372	978	,710	-,032	,086	-,201	,137
		Equal variance not assumed			-,371	959,006	,711	-,032	,086	-,202	,138
	Hvilke krav/for: Å levere resultater på kort varsel	Equal variance assumed	,036	,850	,320	1019	,749	,026	,081	-,132	,184
		Equal variance not assumed			,320	016,346	,749	,026	,081	-,132	,184

Opplevde krav og forventninger på ulike stillingsnivå

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hvilke krav/for: Generelt innsats utover 37,5-tuke	Equal variances assumed	30,616	,000	19,025	2049	,000	1,545	,081	1,386	1,705
	Equal variances not assumed			20,358	770,673				,000	1,545
Hvilke krav/for: Periodeovertid	Equal variances assumed	50,446	,000	11,662	2046	,000	,904	,078	,752	1,056
	Equal variances not assumed			13,050	802,746				,000	,904
Hvilke krav/for: At medarbeideren er tilgjengelig for kundene utover "vanlig arbeidsdag"	Equal variances assumed	3,660	,056	21,419	2017	,000	1,829	,085	1,662	1,997
	Equal variances not assumed			21,809	710,950				,000	1,829
Hvilke krav/for: At medarbeideren kunne levere resultatet på kort varsel	Equal variances assumed	47,721	,000	12,254	2055	,000	,803	,066	,675	,932
	Equal variances not assumed			13,822	847,564				,000	,803
Hvilke krav/for: At medarbeideren "leverer" til avtalt tid selv om man har sykebarne	Equal variances assumed	3,957	,047	14,141	1962	,000	1,116	,079	,961	1,271
	Equal variances not assumed			14,555	714,956				,000	1,116
Hvilke krav/for: Hyppig reisevirksomhet	Equal variances assumed	1,180	,277	8,733	2053	,000	,690	,079	,535	,845
	Equal variances not assumed			8,601	687,105				,000	,690
Hvilke krav/for: Pendling	Equal variances assumed	2,330	,127	,822	1972	,411	,058	,070	-,080	,196
	Equal variances not assumed			,787	631,596				,431	,058
Hvilke krav/for: Delta på faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	Equal variances assumed	5,878	,015	8,951	2050	,000	,642	,072	,502	,783
	Equal variances not assumed			8,762	682,080				,000	,642
Hvilke krav/for: Faglig oppdatering i fritiden	Equal variances assumed	1,115	,291	11,734	2036	,000	,892	,076	,743	1,042
	Equal variances not assumed			11,635	689,133				,000	,892
Hvilke krav/for: At medarbeideren takler vedvarende høyt arbeidspress	Equal variances assumed	42,436	,000	13,995	2053	,000	,979	,070	,842	1,116
	Equal variances not assumed			15,857	851,790				,000	,979
Hvilke krav/for: Kontinuerlig overskudd og engasjement	Equal variances assumed	8,364	,004	14,819	2034	,000	,902	,061	,783	1,022
	Equal variances not assumed			16,234	798,769				,000	,902

Opplevde krav og forventninger i offentlig versus privat sektor

	Offentlig versus Privat sektor	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvilke krav/for:	Offentlig	1408	3,28	1,594	,042
Generell innsats utover 37,5-timers uke	Privat	2477	4,16	1,468	,030
Hvilke krav/for:	Offentlig	1406	3,81	1,506	,040
Periodevis overtid	Privat	2470	4,79	1,173	,024
Hvilke krav/for: At man er tilgjengelig for kunder utover "vanlig arbeidstid"	Offentlig	1365	2,29	1,471	,040
	Privat	2450	3,80	1,618	,033
Hvilke krav/for: At man må kunne levere resultater på kort varsel	Offentlig	1408	4,19	1,323	,035
	Privat	2484	4,72	1,059	,021
Hvilke krav/for: At man "leverer" til avtalt tid selv om man har syke barn/er syk selv	Offentlig	1351	3,03	1,453	,040
	Privat	2382	3,86	1,370	,028
Hvilke krav/for: Hyppig reisevirksomhet	Offentlig	1410	2,51	1,458	,039
	Privat	2480	3,11	1,473	,030
Hvilke krav/for: Pendling	Offentlig	1346	1,56	1,205	,033
	Privat	2385	1,90	1,355	,028
Hvilke krav/for: Deltagelse på faglige/sosiale arrangementer utover arbeidstid	Offentlig	1403	2,70	1,295	,035
	Privat	2480	3,43	1,332	,027
Hvilke krav/for: Faglig oppdatering i fritiden	Offentlig	1403	2,54	1,397	,037
	Privat	2457	3,11	1,370	,028
Hvilke krav/for: At man takler vedvarende høyt arbeidspress	Offentlig	1407	4,12	1,413	,038
	Privat	2483	4,54	1,202	,024
Hvilke krav/for: Kontinuerlig overskudd og engasjement	Offentlig	1394	3,98	1,210	,032
	Privat	2464	4,46	1,032	,021

Group Statistics

	Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hvilke krav/for: Generell innsats utover 37,5-timers uke	Mann	1847	4,11	1,491	,035
	Kvinne	2038	3,60	1,606	,036
Hvilke krav/for: Periodevis overtid	Mann	1833	4,61	1,272	,030
	Kvinne	2043	4,27	1,464	,032
Hvilke krav/for: At man er tilgjengelig for kunder	Mann	1812	3,66	1,694	,040
	Kvinne	2003	2,90	1,673	,037
Hvilke krav/for: At man må kunne levere resultater på	Mann	1842	4,62	1,144	,027
	Kvinne	2050	4,44	1,222	,027
Hvilke krav/for: At man "leverer" til avtalt tid selv	Mann	1787	3,66	1,391	,033
	Kvinne	1946	3,46	1,507	,034
Hvilke krav/for: Hyppig reisevirksomhet	Mann	1843	3,11	1,480	,034
	Kvinne	2047	2,69	1,482	,033
Hvilke krav/for: Pendling	Mann	1772	1,96	1,401	,033
	Kvinne	1959	1,61	1,206	,027
Hvilke krav/for: Deltagelse på faglige/sosiale	Mann	1843	3,27	1,339	,031
	Kvinne	2040	3,08	1,381	,031
Hvilke krav/for: Faglig oppdatering i fritiden	Mann	1838	3,05	1,368	,032
	Kvinne	2022	2,77	1,428	,032
Hvilke krav/for: At man takler vedvarende høyt	Mann	1845	4,47	1,216	,028
	Kvinne	2045	4,31	1,364	,030
Hvilke krav/for: Kontinuerlig overskudd og	Mann	1831	4,27	1,079	,025
	Kvinne	2027	4,30	1,163	,026