BERIT BRANDTH OG ELIN KVANDE (RED.)

FEDREKVOTEN

og den farsvennlige velferdsstaten



UNIVERSITETSFORLAGET

Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten

Berit Brandth og Elin Kvande (red.)

Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten

Universitetsforlaget

© Universitetsforlaget, Oslo, 2021
ISBN: 9788215059648
1. utgave, 1. versjon, Universitetsforlaget, 2021
E-utgaven baserer seg på 1. trykte utgave, Universitetsforlaget 2012

Elektronisk tilrettelegging: Universitetsforlaget
Omslagsdesign: Mette Gundersen
Sats/design: Rusaanes Bokproduksjon AS

Boken er utgitt med støtte fra Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Uten særskilt avtale med Universitetsforlaget er enhver eksemplarfremstilling og tilgjengeliggjøring bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov eller tillatt gjennom avtale med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

www.universitetsforlaget.no
post@universitetsforlaget.no

Innhold

Forord 11

Kapittel 1
Innledning – Velferdsstatens fedrepolitikk 13
Berit Brandth og Elin Kvande
Utviklingen av fedrekvoteordningen 15
Spenninger og konflikter 17
Fedrekvote og den nordiske modellen 20
«Den uferdige revolusjon» og «Utopia» 22
Innvandrede fedre og fedrekvote 24
Far og barn: Den vanskelige fleksibiliteten 26

Kapittel 2
Stor oppslutning om fedrekvoten 29
Trude Lappegård og Kristin Horn Bringedal
Beskrivelse av undersøkelsen 30
Fedre tar mer lønnet permisjon, og mødre tar noe mindre 32
Økt kvote fører til økt bruk for far 33
Betydning av utdanningsnivå og bosted 36
Positive holdninger til fedrekvoten 38
Holdninger går sammen med praksis 39
Fedrekvoten virker 40

Kapittel 3
Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre 42
Ragni Hege Kitterød
Tidligere forskning om betydningen av fedrekvoten 43
Klar økning i fedres familiearbeid det siste tiåret 48
Mindre familiearbeid og mer yrkesarbeid blant mødre 49
De fleste fedre gjør husarbeid daglig 50
Mer aktive fedre også på hverdager 51
Den nye farsrollen er tydeligst når barna er 0 til 6 år 52
Ikke bare lekepappaer 54
Større likhet enn før i fedres og mødres tid med barn 55
Små barn har stor betydning for menns tidsbruk 56
Oppsummering 58

Kapittel 4
Barnas fedrekvote – tid sammen med far 60
Brita Bungum
Forståelser av barn i forskning 61
Et relasjonelt perspektiv på fedre og omsorgsarbeid 62
Metode og analyse 64
Å lære det ordløse språket 66
Utvikling av relasjonskompetanse 68
Fedrekvotens tidstyver 70
Når barn får tid med far 72

Kapittel 5
«Haha, skal du ta maternita?» Fedre mellom to velferdsstatsregimer . . 74
Elin Kvande og Berit Brandth
Institusjonelle kontekster og aktører 74
Fedrekvoten som statlig regulering og mulighet 76
«Kjempeherlig og litt skremmende!» 77
«Jeg føler meg privilegert!» 79
«Det er kult og en tankevekker» 80
«Det er for tøft rett og slett» 82
Sammenligninger med hjemlandet 84
«Ha, ha, ha, skal du ta maternita?» 84
I valget mellom Milano og Trondheim 86
Fedre mellom to institusjonelle systemer 89

Kapittel 6
Fedre fra liberale velferdsstater møter norsk familiepolitikk 91
Gunhild Foss Heggem
Marked eller stat: Hvem skal ivareta familiens velferd? 92
Analysegrunnlag 95
Far på norsk: Møtet med en aktiv stat 96
Når far må forhandle individuelt? 96
Betydninga av et sikkerhetsnett 98
Omsorg og champagne – en fars erkjennelser 102
Lar familieliv og karriere seg kombinere? 105

Kapittel 7
Fedrekvoten i et kulturelt komplekst Norge 106
Anette Hoel
Tolkningsrammen «oss og dem» 107
Datagrunnlag og analytisk tilgang 109
Positive holdninger til fedrekvoten 111

Variasjoner i bruk av fedrekvoten 114
Forklaringer på bruk av fedrekvoten 115
Fedrekvoten i et kulturelt komplekst samfunn 119

Kapittel 8
Fedrekvoten som europeisk «eksportvare» 121
Øystein Gullvåg Holter
Økonomi og likestilling 122
Den europeiske «etterspørselen» 124
Datagrunnlag 126
Hva betyr menns omsorg? 127
Likestilling, fruktbarhet og trivsel 128
Europas gevinster med fedrekvote 130
Raske eller trege spor? 131

Kapittel 9
Fedrekvotens valgfrihet og fleksibilitet 134
Berit Brandth og Elin Kvande
Hva er fleksibelt uttak av fedrekvote? 135
Tidligere forskning og kunnskap om fleksibel permisjon 136
Jakten på det optimale valget 138
Hvorfor velges fleksibelt uttak av fedrekvoten? 139
Jobb-begrunnelser 140
Feriebegrunnelser 141
Manglende lyst som begrunnelse 142
Fedres forskjellige erfaringer med fleksibel fedrekvote 144
Individuelle valg – til beste for hva og hvem? 148

Kapittel 10
Fedrekvoten – stykkevis og delt eller fullt og helt? 150
Kristine Warhuus Smeby
Fedrekvotens mange muligheter 150
Datagrunnlag: Samtaler med heltidsarbeidende småbarnsforeldre . . 153
Familieorientert fedrekvotepraksis: «En gullperiode»? 154
Jobborientert fedrekvotepraksis: Jobben styrer? 157
Likestillingsorientert fedrekvotepraksis: Fullt og helt 160
Kan fedrekvoten bidra til økt likestilling hjemme? 163

Kapittel 11
Er den svenske permisjonsordningen for fleksibel? 165
Ann-Zofie Duvander
Utviklingen av den svenske foreldrepermisjonen 166

Økning i fedres bruk av permisjon 169
Hvilken fleksibilitet har svenske foreldre? 172
«Å sprida på dagarna». 172
Å tallfeste foreldrepermisjon – utfordrende med fleksibiliteten . . 173
Hvilke foreldre kan bruke fleksibiliteten? 175
Fleksibilitetens janusansikt 176

Kapittel 12
Tredelt permisjon og lang fedrekvote – erfaringer fra Island 180
Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason
Veien mot ny lovgivning om lik rett til foreldrepermisjon 181
Fedrene på banen 183
Bruk av foreldrepermisjonen 183
Hvilke fedre benytter seg ikke av permisjonsretten? 185
Hvordan deler foreldrene på foreldrepermisjonen? 186
Er lovens målsettinger tilfredsstilt?. 187
Arbeid og arbeidstid. 187
Hvordan deler foreldrene på omsorgen? 189
Fra 3-3-3 til 5-2-5: Hvordan virket krisen inn på foreldrepermisjonsloven? 190
Målet er likestilling 192

Kapittel 13
Uten fedrekvote i lovgivningen: Danske fedres forhandlinger om permisjon fra arbeidet 194
Lotte Bloksgaard
Danske fedres rettigheter og bruk av permisjon 195
Teoretisk ramme: Kjønn, arbeidsplassnormer og forhandlinger om permisjon 197
Intervjuer med danske fedre 198
Kjønnete normer om foreldreskap, arbeid og permisjon 200
Forhandlinger om permisjon på arbeidsplassen 203
Arbeidsplasskulturens betydning 205
Konklusjon: Danske fedre på permisjon?. 209

Kapittel 14
Har foreldrepermisjon betydning for barnefødsler?. 211
Trude Lappegård, Ann-Zofie Duvander og Gunnar Andersson
Foreldrepermisjonsordningen i Norge og Sverige. 212
Likestilling, foreldrepermisjon og barnefødsler 213
Data og metode. 215

Positiv sammenheng mellom fars bruk av foreldrepermisjon og flere barnefødsler 216
Polarisert sammenheng mellom mors bruk av foreldrepermisjon og tredje fødsel 218
Flere barn blant par der far tar permisjon 220

Kapittel 15
Fedrepermisjon i karriereyrker 222
Sigtona Halrynjo og Selma Therese Lyng
Arbeid – familietilpasninger i karriereyrker 222
Data og metoder 224
Har fedrekvoten hatt betydning for fars permisjonsuttak i eliteprofesjoner? 225
Far tar kort, mor tar lang permisjon 226
Permisjonens «karrierekostnader» i karriereyrker 227
Omkostninger aksentueres for fedre – minimeres for mødre 231
Fedrekvote versus «uerstattelige» karrierefedre? 234
Vedlegg 236

Kapittel 16
De nye barneorienterte fedrene 238
Helene Aarseth
Nye fedre og barneorientert maskulinitet 238
Fedres fortellinger om hverdagslivet 240
Begeistring og lyst versus plikt og ansvar 241
Egen selvutfoldelse og prosjektbasert samvær 244
Emosjonell beredskap og nye kjønnsskiller? 247
Det involverende ansvaret 248
Gode sirkler og de ytre betingelsene 249

Forfatterpresentasjoner 251

Referanser 253

Forord

I 1993 ble fedrekvoten, en ikke-overførbar, individuell permisjonsrettighet for fedre, innført i Norge. I boka *Fleksible fedre* fra 2003 analyserte vi de første årenes erfaringer. Med denne nye boka markerer vi 20-årsjubileet og presenterer ny kunnskap om hvordan ordningen fungerer, og hvordan den har endret seg på godt og vondt i løpet av disse årene.

Vi har invitert forskere, som arbeider med temaet velferdsstatens fedrepolitikk, til å bidra. I tillegg har vi med kapitler fra andre nordiske land som gir viktig kunnskap om og perspektiver på den norske politikken.

Flere av kapitlene bygger på prosjektet «New Theoretical Perspectives on the Nordic Model of Work-Family Reconciliations». Vi takker Norges forskningsråd for å ha gitt oss anledning til å produsere denne boka.

Vi vil også takke alle forfatterne! De har vært utrolig positive til bokprosjektet til tross for gjentatte kommentarrunder i en relativt kort og hektisk produksjonsperiode. Forfatterkollegiet har også bidratt til fagfellevurderingen gjennom å lese og kommentere hverandres kapitler.

Til slutt en takk til Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU som har støttet bokprosjektet med strategiske forskningsmidler.

Trondheim, juni 2013

Berit Brandth og *Elin Kvande*

Kapittel 1

Innledning – Velferdsstatens fedrepolitikk

Berit Brandth og Elin Kvande

Som det første landet i verden innførte Norge i 1993 en omsorgspermisjon som var reservert for fedre, nemlig «fedrekvoten». Både blant forskere og politikere i det nasjonale og internasjonale samfunnet vakte denne reformen oppsikt og debatt. I boka *Fleksible fedre* (Brandth & Kvande, 2003a), som tok utgangspunkt i fedrekvotereformen, skrev vi at reformen var med på å gjøre norsk familiepolitikk til et «forsøkslaboratorium». Gjennom utvikling av denne typen politikk introduserte staten et verktøy for å skape en «omsørgende» og deltakende far. Den eksplisitte målsettingen med fedrekvoten, og annen foreldrepermisjon for fedre, var å styrke relasjonen mellom far og barn. I tillegg var intensjonen å bidra til økt likestilling mellom mor og far i arbeidslivet og i omsorgsarbeidet. Fedrekvoten skulle dermed utrette mye. Den ble ansett å være en fordel for mødrene, barna og fedrene selv.

Hensikten med denne boka er å belyse noe av det som har skjedd i dette forsøkslaboratoriet i de 20 årene vi har hatt fedrekvote. Innføringen av fedrekvote representerte en viktig endring i samspillet mellom tre institusjoner i det norske samfunnet, familie, stat og marked. Fedreskap ble tidligere i hovedsak formet av prosesser i familien og i arbeidslivet. Med fedrekvoten ble også velferdsstaten en sentral institusjonell aktør i utformingen av fedreskap da den innførte statlige incentiver for fedres omsorgsarbeid.

I løpet av de 20 årene vi har hatt fedrekvote er den blitt forlenget fra 4 til 14 uker. Den er også blitt gjort mer fleksibel. Andelen innvandrere til Norge har økt i den samme perioden. I denne boka er vi opptatt av hvordan fedrekvoten blir opplevd og brukt av ulike grupper fedre. Hva betyr den for kontakten mellom fedre og barn? Hva betyr den for likestillingen i familien og i arbeidslivet? Hvordan virker endringene i ordningen inn på bruken av den? Hvilke erfaringer har andre nordiske land med bruken av fedrekvote? Kapitlene i denne boka er valgt ut fordi de fra ulike synsvinkler bidrar til å belyse disse spørsmålene.

Vi benyttet begrepet «den farsvennlige velferdsstat» første gang i boka *Flek-*

sible fedre (Brandth & Kvande, 2003a) for å illustrere utviklingen i det norske foreldrepermisjonssystemet. Fra å være permisjoner bare for mødre, som opprinnelig var ment å skulle beskytte mor og barns helse, ble det i 1978 innført foreldrepermisjoner som ga både mødre og fedre rett til permisjon. Det tredje trinnet i denne utviklingen var innføringen av en egen fedrekvote for fedre der målsettingen var å styrke fars plass i barnets liv. Vår bruk av dette begrepet gir derfor navn til en periode der far står i fokus. Vi er inspirert av Helga Hernes' begrep om «den kvinnevennlige staten» i boka *Welfare State and Woman Power* (1987). Hun beskriver der hvordan de nordiske demokratiene representerer en statsform som gjør det mulig å skape et kjønnslikestilt samfunn. Hernes (1987) spesifiserte tre faser i utviklingen mot et kjønnslikestilt samfunn. I den første fasen er politikken konsentrert om å skaffe kvinner adgang til arbeidsmarkedet, for så å sikre likebehandling av kvinner og menn i arbeidslivet i den andre fasen. Ifølge Hernes kjennetegnes den siste fasen av at menn oppmuntres til å dele familiearbeidet med kvinner. Dette samsvarer med andre ord godt med temaet i og tittelen på denne boka.

Fedrekvoten kan betraktes som en suksesshistorie. Fedrene var raske til å ta den i bruk, og det var liten motstand fra fedre da den ble innført. Tvert imot, gjennom Mannsrolleutvalget var fedrene selv pådrivere for en slik reform, og de var trolig veldig klare for å ta den i bruk da den kom (Brandth & Kvande, 2009a). I løpet av de fem første årene økte andelen fedre (med rettigheter) som tok den i bruk, fra 4 til 85 prosent. Andelen fedre som bruker hele eller deler av fedrekvoten har etter det holdt seg stabilt på over 90 prosent, og fedrekvoten har derfor i liten grad en klassemessig slagside. De som tar lengre permisjon enn fedrekvoten, tilhører imidlertid oftere middelklassen. Forståelsen av fedrekvoten og hvordan den brukes kan imidlertid variere med klasse (Stefansen & Farstad, 2008; Brandth & Kvande, 2014). Utvidelsene av fedrekvoten har ført til at de fleste fedrene tar ut stadig lengre permisjon, og ved utvidelsene i 2005, 2006 og 2009 var mønstret at de tok ut akkurat den kvoten de var tildelt (Fougner, 2012). Å ta permisjon fra arbeidet i form av fedrekvote er blitt en selvsagt ting å gjøre, og fedre trenger ikke å rettferdiggjøre at de tar kvoten, verken overfor arbeidslivet eller seg selv. Fedrekvoten blir opplevd som en mulighet selv om den er øremerket og ikke overførbar til mor. Det normative grunnlaget for god farspraksis er endret, og det er blitt selvsagt å være hjemme på permisjon (Brandth & Kvande, 2003a).

Denne begeistringen ser ut til å vedvare. Kapitlet til Lappegård og Bringedal viser at holdningen til fedrekvoten blant dagens fedre fremdeles er svært positiv. Den brukes av nesten alle fedre som oppfyller vilkårene. Mange innvandrerfedre ser ut til å dele begeistringen og tar fedrekvoten i bruk. Utenlandskfødte fedre med rett til foreldrepenger tar i snitt ut lengre permisjon enn norskfødte fedre (Grambo & Myklebø, 2009).

Fedrekvoten ble innført i en tid da utviklingen mot en mer likestilt deling

av arbeidet mellom kvinner og menn var godt i gang. De endringene som har skjedd, kan ikke alene tilskrives fedrekvoten, men den har vært delaktig i å fremme dem. Kitterøds og Aarseths kapitler viser at etter hvert som fedre er blitt mer involvert i den tidlige barneomsorgen, har de også tatt mer og mer ansvar for og del i husarbeidet.

Det siste tiåret har *fedrenes* rettigheter og plikter til omsorg for barn vært det viktigste fokuset i utviklingen av familiepolitikken. Fedrekvotens suksess har også ført til at andre land ser mot Norge og Norden og vurderer om de kan gjøre tilsvarende (kapitlet til Holter). EU-lands interesse skyldes ikke bare målsettingene om økt likestilling og forbedret relasjon mellom far og barn. Interessen er både økonomisk og velferdsmessig motivert, i tillegg til forhåpninger om høyere fødselstall. Stadig flere stater har fått et press på seg om å forbedre arbeid–familietilpasningen til yrkesaktive småbarnsforeldre. I denne boka har vi inkludert artikler fra Sverige og Island som er andre nordiske land med en eksplisitt permisjonskvote for fedre. Erfaringene fra disse landene viser på samme måte som i Norge at de fleste fedre bruker sin øremerkede permisjon. Erfaringene viser også at til tross for «begeistringen» blant fedre, er fedrekvoten en svært politisert ordning som har vakt høylytt offentlig debatt.

Utviklingen av fedrekvoteordningen

Foreldrepermisjon betyr rett til midlertidig fri fra arbeidet etter en fødsel, og den gir foreldre økonomisk kompensasjon (opptil et maksimumsbeløp) for det inntektstapet permisjonen medfører. Denne kompensasjonen kalles foreldrepenger. Et viktig element i permisjonsordningen er at mødre og fedre tjener opp retten til permisjon gjennom sin deltakelse i arbeidslivet og ved å betale skatt av inntekten sin. For å få rett til permisjon må mødre og fedre ha vært i arbeid seks av de ti siste månedene før fødselen. I tillegg til foreldrepermisjonen finnes det også en toukers velferdspermisjon for fedre, den såkalte pappapermisjonen. Lønnskompensasjon for denne permisjonen betales ikke over Folketrygden, men av arbeidsgiverne, avhengig av avtaler mellom partene i arbeidslivet.

Foreldrepermisjonen består av forskjellige deler. Som tabell 1.1 viser, har mødre og fedre sine egne, individuelle deler av permisjonstiden så vel som en felles periode de kan dele mellom seg som de selv ønsker. I 2013 var den totale lengden på permisjonen 49 uker med 100 prosent lønnskompensasjon eller 59 uker med 80 prosent. Mødre og fedre med rett til permisjon har fått 14 uker hver med individuell, ikke-overførbar permisjon (kvoter). Resten, 18/28 uker, er til fri fordeling mellom mor og far.

Tabell 1.1 Utvikling av foreldrepermisjonens lengde 1993–2013. Antall uker

Totalt	Før fødselen	Mors del	Felles del* (foreldrepermisjon)	Fars del (fedrekvote)
1993: 42/52	3 uker	6 uker	29/39 uker	4 uker
2005: 43/53	3	6	29/39	5
2006: 44/54	3	6	29/39	6
2009: 46/56	3	6	27/37	10
2011: 47/57	3	6	26/36	12
2013: 49/59	3	14	18/28	14

* 80 % (i stedet for 100 %) lønnskompensasjon øker permisjonslengden med 10 uker.

Da fedrekvoten ble innført i 1993 under Gro Harlem Brundtlands tredje regjering, var den fire uker, og som vi ser, gikk det tolv år før det begynte å skje endringer. I denne perioden med hovedsakelig borgerlig styre ble det gjort andre familiepolitiske prioriteringer, først og fremst innføring av kontantstøtte, men også utbygging av barnehager. I 2005 og 2006 ble fedrekvoten utvidet med én uke i begge årene, og i 2009, 2011 og 2013 med enda nye uker. 2009 representerte et stort sprang da utvidelsen var en hel måned. Alle disse utvidelsene har skjedd under rød-grønt styre med Jens Stoltenberg som statsminister. De fleste kapitlene i denne boka bygger på data som belyser fedrekvotebruk etter at den ble utvidet i 2009.

Som vi ser av tabellen, skjedde det en annen vesentlig endring i 2013 ved at mor fikk en tilsvarende kvote som far. Gjennom å gi hver av foreldrene det samme antallet reserverte uker, likestiller regelverket mor og far i større grad. Fedrekvote og morskvote betyr at de kvoterte ukene må tas av de respektive foreldrene, ellers faller de bort. Ettersom svært få mødre tar færre enn 14 uker, har ikke dette noen praktisk betydning for mødrene. For fedrene har imidlertid en kvotert permisjon hatt stor innvirkning på deres praksis. Det er i vesentlig grad øremerkingen, det at kvoten ikke kan overføres til mor, som kan forklare den suksessen den har hatt (Brandth & Kvande, 2001, 2003a, 2009a). At fedrekvoten er lovbestemt medfører at fedre i prinsippet slipper å forhandle med arbeidsgiverne individuelt for å ta permisjon. I Danmark der lovbestemt fedrekvote ikke finnes, har slike forhandlinger stor plass i arbeidslivet (Bloksgaards kapittel).

Samtidig som fedrekvoten er blitt forlenget og mødrekvoten innført, er den felles, delbare permisjonen blitt redusert. Foreldrepermisjonen består nå av tre deler som har nærmet seg hverandre i lengde. Her har Islands utforming av permisjonssystemet, som er beskrevet i Gíslason og Eydals kapittel, vært en inspirasjonskilde. Det er nå ansett som prinsipielt viktig å gi hver forelder en

øremerket rett til det samme antallet uker, og det er forventet at like kvoter for mor og far vil tydeliggjøre at begge også har samme rett til å benytte den delbare permisjonen (Prop. 64 L 2011–2012).

Fram til 2010 hadde ikke far rett til fedrekvote hvis mor jobbet mindre enn 50 prosent stilling. De siste årene er imidlertid retten til permisjon blitt utvidet til å gjelde stadig flere grupper av foreldre. Likevel er regelverket ganske komplisert på dette punktet. Retten til fedrekvote er for eksempel avhengig av både mors og fars yrkesaktivitet *før* fødselen. Det vil si at foreldre som står utenfor arbeidslivet, ikke har rett til foreldrepenger fordi begge må ha opptjent rettigheter gjennom yrkesaktivitet. Det betyr igjen at far ikke har en helt selvstendig rett til fedrekvote. Når det gjelder fars rett til den delbare foreldrepermisjonen, er den avhengig av hva foreldrene gjør *etter* fødselen. Det betyr at far kan ta foreldrepermisjon selv om mor ikke har vært yrkesaktiv på forhånd og tjent opp rett til betalt permisjon. Forutsetningen er at mor går ut i arbeid eller utdanning mens far tar foreldrepermisjonen (aktivitetskrav). Rasjonalen bak denne måten å utforme rettighetene på er at foreldrepenger skal erstatte tapt arbeidsinntekt, og at velferdsstaten ikke skal betale for dobbeltomsorg. Likevel er ikke dette prinsippet helt gjennomført for fedrekvoten sin del fordi regelverket tillater at mor er hjemme samtidig med opptil 50 prosent permisjon. I slike tilfeller blir imidlertid den totale permisjonsperioden kortere.

Da fedrekvoten ble innført, var det mange mødre som ikke var klare for å gå tilbake i heldagsarbeid i løpet av det første året etter fødselen, og som derfor ønsket å være lengre hjemme, for eksempel i påvente av barnehageplass (Vollset, 2011). For disse foreldrene var alternativene enten å avstå fra fedrekvoten eller gå tilbake på jobb den ene måneden fedrekvoten varte, noe som var en upraktisk løsning. Av den grunn ble loven endret allerede året etter slik at den tillot begge foreldrene å være hjemme samtidig. At mor er hjemme samtidig som far tar fedrekvote, er funnet å begrense hans mulighet til å utvikle omsorgskompetanse (Brandth & Kvande, 2003b).

En annen viktig endring i fedrekvoten, som ikke kommer fram i tabell 1.1, er utviklingen mot større fleksibilitet. At kvotene som en regel ikke kan overføres mellom foreldrene har stemplet permisjonsordningen som lite valgfri. Men, fleksibilitet betyr at det er valgmuligheter innebygd i ordningen som gjør at den kan tilpasses fars og familiens ønsker. Flere av kapitlene belyser konsekvenser av og erfaringer med fleksibel permisjon.

Spenninger og konflikter

Selv om den norske (og nordiske) familiepolitikken ofte framstår som en modell til etterfølgelse for andre land, betyr ikke det at det mangler spenninger og konflikter om denne politikken internt i landene. Forskning har for eksempel

påpekt hvordan den norske familiepolitikken er dualistisk og karakteriseres av to spor (Ellingsæter, 2003; Brandth & Kvande, 2009a). Det ene sporet, som støttes av sosialdemokratiet og venstresiden i politikken, legger til rette for to-forsørgerfamilien og likestilte foreldreskap, og at mødre og fedre skal kunne kombinere arbeid og familie ved hjelp av permisjonsordninger og barnehager. Dette er betegnet som en defamiliserende politikk, det vil si at staten og/eller markedet deler ansvar for omsorgen med familien. Det andre sporet støttes av sentrum-høyresiden i politikken, og her er det familiebasert omsorg som er det politiske hovedmålet. Denne politikken, som blir betegnet som refamiliserende og er representert ved kontantstøtten, holder i større grad fast ved det tradisjonelle familiebaserte omsorgsansvaret og en-inntektsfamilien. I Norge har vi ordninger som støtter både defamilisert og refamilisert omsorg, og det er dette som omtales som den norske familiepolitikkens dualisme (Ellingsæter, 2003).

En grunn til at foreldrepermisjoner, inkludert fedrekvoten, har fått tverrpolitisk støtte over årene, har vært at den har tilfredsstilt de familiepolitiske målsettingene til begge fløyene i det politiske landskapet (Håland, 2006). Permisjon betyr både familiebasert omsorg det viktige første leveåret – samtidig som den stimulerer tilbakevending til arbeidslivet. Denne blandingen av defamiliserende og refamiliserende elementer i politikken kombineres også med forskjellige politiske syn på statlig innblanding i familien, og hva som skal være grensene mellom det offentlige og det private. Disse to posisjonene faller i tillegg sammen med motsetningen mellom statlig tilrettelegging og valgfrihet.

Fedrekvoten har elementer både av statlig regulering (øremerking) og valgfrihet (fleksibilitet). De senere års endringer av fedrekvoten har dermed gjort det tydelig at den norske miksen mellom de- og refamilisering er dynamisk, og at det ikke er snakk om noen dikotomi mellom disse to posisjonene. Det er en stadig pendelbevegelse mellom re- og defamiliserende elementer, og den viser også at fedrekvoten ikke entydig og nødvendigvis tilhører den ene politiske leiren (Holst, 2012). Som Eydal og Gíslasons kapittel viser, støtter den islandske høyresiden fedrekvoten fordi den er en individuell rettighet, og i tråd med liberalistisk tenkning foretrekkes rettigheter til individer framfor grupper. Selv om fedrekvoten er fars permisjon og ikke kan overføres til mor, muliggjør den samtidig mange andre typer valg. Forskning har dokumentert at når familiepolitiske ordninger er valgfrie, følger foreldrene tradisjonelle kjønnede mønstre. Hvordan fedrekvotens fleksibilitet gir seg utslag i variasjoner i uttaket, og hvordan dette igjen slår ut på likestilling og på relasjonen mellom far og barn, er viktige spørsmål i denne boka.

Med fedrekvoten ble beslutningen om hvem som skulle ta permisjon, flyttet ut av familien og til det strukturelle nivået til å gjelde for «alle» fedre. Dette gjorde at mor og far ikke måtte forhandle seg imellom om hvem som skulle ta permisjon og ha omsorg for barnet. Fedrekvoten ble en forhåndsforhandlet rettighet for menn også i forhold til arbeidet, og gjorde det unødvendig å for-