

Diskriminering av foreldre i arbeidslivet

Forekomst av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling

Eirin Pedersen, Tanja Haraldsdottir Nordberg, Cathrine Egeland, Anne Grete Tøge og Mari Holm Ingelsrud



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer: 2021:03

Diskriminering av foreldre i arbeidslivet Forekomst av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling

Forfattere: Eirin Pedersen, Tanja Haraldsdottir Nordberg, Cathrine Egeland, Anne Grete Tøge, Mari Holm Ingelsrud

Prosjekt: Diskriminering av gravide og småbarnsforeldre i arbeidslivet

Prosjektleder: Eirin Pedersen

Oppdragsgiver: Likestillings- og diskrimineringsombudet

Forskningsgruppe: Velferdsstatens organisering

Publiseringsdato: juni 2021

Antall sider: 85

Forsidefoto/illustrasjon: Colourbox

Emneord: Diskriminering, foreldre, arbeidsliv

Resymé:

Rapporten undersøker forskjellsbehandling av arbeidstakere i forbindelse med graviditet og uttak av foreldrepermisjon, med utgangspunkt i diskrimineringsvernet og arbeidsgivers aktivitetsplikt. Datamaterialet er en spørreundersøkelse og intervjuer med arbeidstakere og arbeidsgivere i advokat- og utdanningsbransjen. Vi finner at forekomsten av forskjellsbehandling av foreldre i arbeidslivet i hovedsak er stabil, med noe tendens til økning i negative opplevelser blant arbeidstakere med løsere tilknytning til arbeidslivet. Negative arbeidslivskonsekvenser av foreldrepermisjon og omsorgsansvar rammer systematisk kvinner i større grad enn menn. Samtidig dreier de negative konsekvensene seg i liten grad om tilsiktet diskriminering fra arbeidsgivere. Både arbeidsgivere, ansatte og fagforeninger beskriver hvordan strukturelle og organisatoriske logikker fører til negative utfall for den enkelte.

ISBN 978-82-7609-426-8

ISSN 2703-836X

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2021
© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2021
© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – Storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30
E-post: postmottak-afi@oslomet.no
Nettadresse: oslomet.no/om/afi

Forord

Denne rapporten gir innblikk i forekomst av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling av foreldre i arbeidslivet.

Studien har blitt utført på oppdrag fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet, av forskerne Eirin Pedersen, Tanja H. Nordberg, Anne Grete Tøge, Cathrine Egeland og Mari Holm Ingelsrud. Forskerne Vilde Hoff Bernstrøm og Selma Therese Lyng har vært viktige bidragsyttere som interne kvalitetssikrere.

Studien har gått fra september 2020 til mars 2021.

Vi vil rette en stor takk til informantene i studien, til arbeidsgiverne som har delt sin tid og sine tanker rundt tilrettelegging, og til arbeidstakerne som har delt sine erfaringer med forskjellsbehandling. Takk også til arbeidslivsorganisasjonene som har delt sine perspektiver.

Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet,

29. mars 2021

Eirin Pedersen, prosjektleder

Innhold

Sammendrag	4
1. Innledning	6
1.1 Foreliggende forskning på feltet	8
Tidsbruk til familie- og yrkesarbeid	8
Familiepolitisk tilrettelegging for foreldres lønnsarbeid	9
1.2 Rettslig styring – økt likestilling?	10
Diskrimineringsvernet og aktivitetsplikten	10
Diskriminering eller negative konsekvenser?	12
Lovers virkning og særtrekk ved arbeidslivet	12
2. Data og metoder	14
2.1 Spørreundersøkelse	14
Datainnsamling og utvalg	14
Vekting og representativitet	15
Analyse og fremgangsmåte	15
Representativitet	16
2.2 Kvalitative intervjuer	17
Utvalg av bransjer til kvalitativ studie	17
Intervjuene	18
Arbeidstakere: utvalg og problemstillinger	18
Arbeidsgivere: utvalg og problemstillinger	19
2.3 Perspektiver fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene	21
3. Resultater og analyse	23
3.1 Kommende foreldre på arbeidsmarkedet	23
Spørsmål om omsorgsdeling	23
Opplevd å ikke få jobb	24
Et problematisk forbud – jobbintervjuet som arena for å etablere tillit	24
Et spørsmål om tillit?	26
Leders behov for forutsigbarhet	27
3.2 Opplevd å ikke få forlenget midlertidig stilling	27
Midlertidig stilling som risikomoment når man venter barn	28
3.3 Kvinner og menns permisjonsuttak	29
Permisjonslengde	29
Fedrekvote	31
Arbeidstakeres erfaringer med uttak av foreldrepermisjon	32
Foreldrenes arbeidsdeling	34
3.4 Å legge til rette for permisjonen – før, under og etter permisjon	35
Opplevd uønsket reduksjon arbeidstid	36
Opplevd å bli sagt opp	36

Fratatt oppgaver.....	36
Opplevd å komme tilbake til uønskede endringer i oppgaver	36
Opplevd å bli degradert	37
Vanskelig å kreve lønnsøkning?.....	37
3.5 Erfaringer med tilrettelegging blant arbeidstakere og arbeidsgivere	37
Tilrettelegging for den gravide av helsemessige årsaker	37
Planlegging av den kommende permisjonen	42
Gradering av permisjonen	44
Planlegging for tilbakekomst etter permisjon.....	46
Tilbakekomst.....	46
3.6 Ammefri.....	50
Hvilken tilrettelegging mangler arbeidstakere?	50
3.7 Holdninger til foreldre på arbeidsplassen	53
Leders reaksjon på at man venter barn.....	53
Kollegaers reaksjon på at man venter barn.....	53
Sluttet på grunn av dårlig behandling	54
Lederskapte utfordringer.....	54
Kollegers holdninger	56
3.8 Å føre saken for nemnd	57
Hvorfor fører man ikke saken for nemnd?	57
Hvorfor føre saken for nemnd?.....	58
Erfaringer med å føre saken for nemnd.....	59
3.9 Forekomst av diskriminering i ulike bransjer	61
3.10 Organisasjonene i arbeidslivet – strukturene og handlingsrommet.....	63
Strukturene	63
Handlingsrommet kan utvides med kunnskap.....	64
Individualisering av ansvar og diskrimineringsbegrepet.....	65
4. Diskusjon.....	66
4.1 Bransjespesifikke utfordringer.....	66
Utdanningssektoren.....	67
Advokatbransjen	67
4.2 Hvor ufravikelig er tyngdeloven?.....	68
4.3 Negative konsekvenser av å benytte rettigheter – hvem sitt ansvar?	69
4.4 Diskrimineringsbegrepet – en diskusjon.....	70
5. Avslutning og hovedfunn.....	73
Anbefalinger til videre arbeid og forskning	74
Litteratur	75
Vedlegg	78

Sammendrag

I rapporten undersøker vi, på oppdrag fra Likestillings- og diskrimineringsombudet, forskjellsbehandling av arbeidstakere i forbindelse med graviditet og uttak av foreldrepermisjon, med utgangspunkt i diskrimineringsvernet og arbeidsgivers aktivitetsplikt.

Gjennom resultatene fra en spørreundersøkelse beskriver vi forekomsten av negativ forskjellsbehandling av foreldre i arbeidslivet, og hvordan utviklingen har vært siden 2014. I tillegg har vi intervjuet arbeidstakere og arbeidsgivere i advokat- og utdanningsbransjen, to bransjer med noe høyere forekomst av diskriminering, for å undersøke erfaringer, holdninger, normer og praksiser i arbeidslivet for foreldres uttak av foreldrepermisjon.

I spørreundersøkelsen finner vi at forekomsten av forskjellsbehandling av foreldre i arbeidslivet i stor grad er uendret fra 2014. Kvinner har høyere sjanse for å oppleve forskjellsbehandling enn menn. Samtidig er det endringer innen grupper av arbeidstakere. Det er en tendens til økning i negative opplevelser blant arbeidstakere med løsere tilknytning til arbeidslivet, som er i midlertidige stillinger eller i deltidsarbeid. Vi ser en svak tendens til nedgang i forskjellsbehandling på områder hvor det er lett å se en sammenheng mellom lovverk og årsaken til ulovlig forskjellsbehandling. For eksempel er det noe nedgang i antall arbeidstakere som har fått spørsmål på jobbintervju om graviditet eller om de venter eller planlegger barn, eller som opplever å bli sagt opp fordi de venter barn. Samtidig ser vi tendenser til noe økning i forekomsten av negativ forskjellsbehandling på områder der sammenhengene er mindre klare og lovbrudd er vanskeligere å påvise, og som havner i gråsonen mellom tilretteleggingsplikt og arbeidsgivers styringsrett. For eksempel er det noe økning i andel arbeidstakere som opplever å bli fratatt arbeidsoppgaver eller å bli degradert ved tilbakekomst fra permisjon.

Vi har undersøkt om foreldre tar ut den permisjonen de ønsker, og hva som påvirker deres permisjonsuttak. Vi finner at arbeidsgiver i liten grad påvirker uttaket av foreldrepermisjon, og at det er mors preferanser som avgjør fordelingen mellom foreldrene. En tredjedel av kvinnene har bedt om tilrettelegging for ammefri, og blant disse har en femtedel opplevd å ikke få den tilretteleggingen de har krav på. Utfordringene rundt ammefri handler i hovedsak om å få ta ut ammefri på det tidspunktet man ønsker, og at man ikke får den reelle reduksjonen i arbeidsoppgaver, som er nødvendig for at det skal være mulig å gjennomføre i praksis.

I de kvalitative intervjuene med arbeidstakere og arbeidsgivere finner vi at utfordringene rundt tilretteleggingsbehov og permisjonsuttak varierer etter arbeidsforholdene i ulike bransjer. Graden av fleksibilitet i arbeidsoppgaver og arbeidstid har stor betydning.

I utdanningssektoren har arbeidstakere mindre grad av fleksibilitet med hensyn til tid og sted for utøvelse av arbeidsoppgavene. Dette skaper et større behov for tilrettelegging under graviditeten, fordi arbeidstakerne i liten grad kan påvirke og tilpasse arbeidstid og oppgaver etter egen form. Arbeidsoppgavene kan også være fysisk krevende, noe som øker behovet for tilrettelegging. Nesten alt fravær må dekkes opp av vikarer, og midlertidige stillinger er utbredt. Trange økonomiske rammer ses som hovedårsaken til forskjellsbehandlingen, i tillegg til at skolen har undervisningsoppgaver som er vanskelige å tilpasse individuelle behov for tilrettelegging. Kommunebudsjetter med begrenset rom for vikarbruk og lite handlingsrom i undervisningsoppgavene gjør sykemeldinger til det enkleste tilretteleggingsverktøyet å ty til.

I advokatbransjen har arbeidstakerne stor grad av fleksibilitet, men også stort ansvar for egne arbeidsoppgaver, i form av inntjening og leveranser. En del av tilretteleggingen dreier seg om nedbygging av portefølje og skjerming av den gravide med tanke på krevende oppgaver. De fleste mødre tar lang permisjon, fra åtte til tolv måneder, noe som kan gjøre det vanskeligere å komme tilbake på jobb. Menns permisjonspraksis, med å begrense uttaket til fedrekvoten og gjøre uttaket gradert, beskrives som idealet i bransjen. Advokater opplever størst utfordringer når de kommer tilbake til arbeidet etter permisjonen, vanligvis i form av manglende lønnsutvikling,

bortfall av karrieremuligheter og arbeidsoppgaver, samt mindre anerkjennelse av innsats og evner.

Denne studien viser, i tråd med tidligere forskning, at negative arbeidslivskonsekvenser av foreldrepermisjon og omsorgsansvar systematisk rammer kvinner i større grad enn menn. Dette gjelder på tvers av de to bransjene vi har undersøkt. Uavhengig av andre variabler er kjønn viktigst, og de negative konsekvensene ved å få barn bæres først og fremst av kvinner. Samtidig dreier de negative konsekvensene seg i liten grad om tilsiktet diskriminering fra arbeidsgivere. Både arbeidsgivere, ansatte og fagforeninger beskriver hvordan strukturelle og organisatoriske logikker fører til negative utfall for den enkelte.

1. Innledning

I dette prosjektet undersøker vi forskjellsbehandling av arbeidstakere i forbindelse med graviditet og uttak av foreldrepermisjon, med utgangspunkt i diskrimineringsvernet og arbeidsgivers aktivitetsplikt. Studien er utført på oppdrag fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). LDO ønsket å få mer kunnskap om arbeidstakeres erfaringer med å få barn og ta foreldrepermisjon, i hvilken grad de opplever forskjellsbehandling i arbeidslivet, og hvordan arbeidsplassen legger til rette for å kombinere arbeid og familie. I tillegg ønsket de innblikk i arbeidsgiveres kunnskap om diskrimineringsvernet.

Likestillings- og diskrimineringsloven har et strengt vern mot ulovlig forskjellsbehandling (diskriminering) på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. I tillegg til at foreldre har lovfestet rett til foreldrepermisjon, er det ulovlig å la graviditet eller foreldrepermisjon ha negativ betydning for arbeidsforholdet. Likevel er graviditet og foreldrepermisjon det området der Likestillings- og diskrimineringsombudet mottar flest henvendelser om diskriminering i arbeidslivet. Cirka 25 prosent av alle veiledningssaker knyttet til arbeidsliv dreier seg om graviditet og foreldrepermisjon¹. Hovedvekten av disse henvendelsene gjelder forskjellsbehandling. Det er i tillegg slik at ombudet får svært få henvendelser vedrørende graviditet og foreldrepermisjon som gjelder andre samfunnsområder enn arbeidslivet².

Aktivitetsplikten og diskrimineringsvernet er de mest sentrale virkemidlene for å forhindre forskjellsbehandling og tilrettelegge for at kvinner og menn kan kombinere arbeid og omsorg.

Ansattes kombinasjon av arbeid og familieliv er ett av flere områder arbeidsgivere skal jobbe med (Likestillings- og diskrimineringsloven). Aktivitetsplikten har blitt kritisert for blant annet å være utydelig (Guldvik et al., 2011; LDO, 2012; NOU 2011:18), og har blitt konkretisert de siste årene, senest i 2020 (Prop. 63 L (2018–2019)). Diskrimineringsvernet gir blant annet arbeidstakere som har eller har hatt foreldrepermisjon rett til å vende tilbake til samme eller tilsvarende stilling, og til å fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger. Aktivitetsplikten innebærer at alle virksomheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidsgivere må undersøke risikoer for diskriminering eller hindere for likestilling, og iverksette tiltak for å motvirke disse. De må også gjøre en kartlegging av lønn og av ufrivillig deltid annethvert år.

En rekke studier viser at det, på tross av aktivitetsplikt og diskrimineringsvern finnes vedvarende kjønnsforskjeller i lønn og karriereprogresjon. Disse har sammenheng med omsorg for barn, og at langvarige fravær fra arbeidslivet i forbindelse med barnefødsler er negativt korrelert med lønn og karriere (Blau & Kahn 2013; Budig & England 2001; Cools & Strøm 2016; Datta Gupta et al 2008; Evertsson & Duvander 2010; Halrynjo & Kitterød 2016b; Hardoy & Schøne 2008a, 2008b; Hardoy et al. 2017; Kunze 2015). Konsekvensene for lønn og karriere er større for mødre enn for fedre. Mens mødre har lavere timelønn enn kvinner uten barn, har fedre høyere lønn enn menn uten barn (Hardoy & Schøne, 2008). Lønn og karriereprogresjon er sentrale mål for eventuell forskjellsbehandling på grunn av graviditet og foreldrepermisjon. For å undersøke arbeidstakeres mulighet for å kombinere arbeid og familie, er det sentralt å se på hvordan retten til tilrettelegging og permisjonsuttak utspiller seg i konkrete arbeidskontekster. Denne studien bidrar med kunnskap om temaet ved å ta utgangspunkt i arbeidslivskontekster og undersøke erfaringene og perspektivene til arbeidstakere, arbeidsgivere og et utvalg av organisasjonene i arbeidslivet. Hensikten er å øke forståelsen av de ulike mekanismer som ligger bak kjønnsforskjellene, og årsaker og konsekvenser av negativ forskjellsbehandling av foreldre.

¹ 762 av totalt 807 saker i perioden 2018-2020 som omhandler graviditet og foreldrepermisjon, gjelder arbeidslivet. Av disse gjelder 632 saker forskjellsbehandling. Perioden 2018-2020 er valgt fordi graviditet og foreldrepermisjon ble løst ut som egne grunnlag i 2018.

² Intern statistikk, LDO. Gjengitt i tabell 6 og 7 i vedlegget.

Lovverket som skal beskytte arbeidstakere fra diskriminering og tilrettelegge for uttak av omsorgsrettigheter skal virke i både tid og rom. Lovverket gir rettigheter til fravær fra arbeidet, og tilpasning på arbeidsplassen. Men det må virke i en arbeidslivskontekst der lederes holdninger, kollegers normer og virksomhetens målsetting kan påvirke hvordan lovverket fungerer i praksis. Den enkelte ansattes rett til å bli ivaretatt kan derfor påvirkes av mange ulike elementer ved arbeidsplassen og arbeidslivet. Vi undersøker derfor hvordan både arbeidstakers rettigheter og arbeidsgivers plikter utspiller seg i ulike deler av arbeidslivet, og for ulike grupper. I så måte anlegger vi et rettssosiologisk perspektiv der vi undersøker samspillet mellom loven og det landskapet loven skal virke i (Mathiesen, 2005).

I denne studien har vi undersøkt forskjellsbehandling av foreldre i arbeidslivet med utgangspunkt i fem problemstillinger:

1. Hvilke erfaringer har kvinner og menn i ulike arbeidslivskontekster med diskriminering og manglende tilrettelegging på arbeidsplassen i forbindelse med graviditet og uttak av foreldrepermisjon?
2. Hvordan har utviklingen i forekomsten av opplevd diskriminering vært siden 2014? Hvordan henger dette sammen med lovendringer, som utvidelsen av fedrekvoten og total permisjonslengde?
3. Hvilke erfaringer har arbeidstakere med tilrettelegging under graviditet og uttak av foreldrepermisjon, og ved tilbakekomst til arbeidet?
4. Hvilke vurderinger gjør arbeidsgivere når de tilrettelegger for ansatte som skal kombinere jobb og familie og/eller ta ut foreldrepermisjon? Hvilke hensyn tar de, hvilke dilemmaer står de i innenfor sin konkrete arbeidskontekst, og hvordan argumenterer de for egen praksis?
5. Hvilken kjennskap har arbeidsgiver til diskrimineringsvernet og aktivitetsplikten, og hvordan forstår de egen tilretteleggingspraksis med utgangspunkt i bestemmelsene om diskriminering?

LDO har tidligere bestilt forskning om forekomst og erfaringer med diskriminering av foreldre. En rapport fra Arbeidsforskningsinstituttet i 2008³ gir innblikk i arbeidsgiveres erfaring med diskriminering, og hvilke konsekvenser dette kan gi i arbeidslivet. En rapport fra TNS Gallup i 2015⁴ gir innblikk i forekomsten av diskriminering av foreldre i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon. I denne rapporten bygger vi videre på denne forskningen, og bruker spørreundersøkelsen fra 2015-rapporten som utgangspunkt for å måle utviklingen i forekomst av diskriminering.

For å få innblikk i foreldres erfaringer i arbeidslivet har vi utført 1) en kvantitativ spørreundersøkelse av en representativ gruppe arbeidstakeres erfaringer med negativ forskjellsbehandling og manglende tilrettelegging; 2) kvalitative intervjuer med arbeidstakere for å undersøke erfaringer, holdninger og normer blant mannlige og kvinnelige arbeidstakere når det gjelder negativ forskjellsbehandling og tilrettelegging på arbeidsplassen; 3) kvalitative intervjuer med arbeidsgivere for å undersøke lederes erfaring med, forståelser av, og begrunnelser for, egen praksis i forebygging av diskriminering og innhentet 4) sentrale arbeidslivsorganisasjoners perspektiver rundt tematikken. Mens den kvantitative spørreundersøkelsen har gått bredt ut til arbeidstakere, har vi i de kvalitative intervjuene valgt å fokusere spesielt på utdanningssektoren og advokatbransjen. Disse yrkeskontekstene er gode «case» for å undersøke dilemmaer og utfordringer knyttet til hvordan man legger til rette for gravide og småbarnsforeldre. Begge sektorene krever lang utdanning, men har ulike strukturelle forutsetninger for arbeidstid og

³Egeland et al. 2008. «Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv».

⁴TNS Gallup 2015: Undersøkelse om diskriminering på grunnlag av graviditet og foreldrepermisjon.

arbeidsoppgaver, som gir ulike utfordringer og tilretteleggingsbehov. Begge sektorene har også tidligere rapportert om noe høyere representasjon av opplevd forskjellsbehandling (TNS Gallup 2015). En mer utførlig redegjørelse for metoder, data, utvalg og bransjer gjøres i metodekapitlet.

I dette kapitlet vil vi først redegjøre kort for arbeidslivskonteksten mødre og fedre har i dag, og de familiepolitiske virkemidlene som arbeidstakere benytter for å kunne kombinere foreldreskap og lønnsarbeid. Vi redegjør for forskning på diskriminering og manglende tilrettelegging for gravide og småbarnsforeldre i arbeidslivet. Deretter vil vi beskrive lovverket som regulerer graviditet og foreldrepermisjon, med hovedvekt på likestillings- og diskrimineringsloven, og løfte noen problemstillinger knyttet til lovregulering av feltet med utgangspunkt i diskusjoner om bruk av lovfestede rettigheter som styringsmiddel (Mathiesen, 2005). Videre i rapporten gjennomgår vi metoder, data og utvalg, der vi begrunner valg av bransje til de kvalitative intervjuene, og begrensninger ved datamaterialet. Hoveddelen av rapporten er en tematisk presentasjon av funnene fra spørreundersøkelsen og de kvalitative intervjuene. Resultater og implikasjoner gjennomgås i et diskusjonskapittel, før vi gir en kort avslutning.

1.1 Foreliggende forskning på feltet

Foreldre er i dag fristilt til lønnsarbeid fordi omsorgsarbeidet som tidligere ble utført av mødre nå i større grad er likedelt mellom foreldre, eller overtatt av velferdsinstitusjoner som barnehage og skolefritidsordning. I denne konteksten er det et økt behov for å legge til rette for begge foreldre i arbeidslivet. I de følgende avsnittene redegjør vi for hvordan det legges til rette for foreldre, både gjennom familiepolitiske ordninger og gjennom et diskrimineringsvern.

Tidsbruk til familie- og yrkesarbeid

Muligheten for å kombinere lønnsarbeid med omsorgsarbeid er et viktig trekk ved den norske to-inntektsmodellen. I Norge bruker småbarnsforeldre mye tid på yrkesarbeid, men foreldrepermisjon og barnehage skaper også rom for omsorg.

I løpet av de siste tiårene har det vært en gradvis utjevning av tidsbruken mellom mødre og fedre: mødre bruker mer tid på lønnsarbeid enn tidligere, mens fedre tar en stadig større del av husarbeid og omsorgsarbeid enn de gjorde for ti år siden (Kitterød & Rønsen, 2013, SSB 2017a). Foreldre bruker også mer tid sammen med barna, og mindre tid til husarbeid (Finnvold et al 2020). Men samtidig som foreldre har en større likedeling av omsorgsoppgavene, er det fremdeles mødre som bruker mest tid på hus- og omsorgsarbeid. De største endringene i tidsbruk skyldes en stor økning i kvinners lønnsarbeid, og at mye av barnetilsynet er overtatt av barnehagen (Kitterød & Rønsen, 2013). Likevel bruker fedre i dag langt mer tid på omsorgsarbeid, og litt mindre tid til yrkesarbeid.

Mødre bruker mindre tid på yrkesarbeid enn fedre, både fordi de tar ut mer foreldrepermisjon, og fordi de reduserer arbeidstiden etter at permisjonstiden er over. Mødre jobber oftere redusert og mindre overtid enn fedre (Kitterød & Rønsen, 2013). I de senere år har det blitt stilt spørsmålsteget ved om deltidsarbeid er en typisk arbeid-familietilpasning for mødre, og andelen kvinner som jobber redusert er synkende (Ellingsæter & Jensen, 2019). Kvinner som jobber deltid oppgir gjerne helse som hovedårsak, ikke omsorgsansvar (Egeland og Drange 2016). Fedre som jobber mye, det vil si mer enn 45 timer per uke, har nesten alltid en partner som jobber mindre enn ham selv. Mødre som jobber mye, har nesten alltid en partner som også jobber mye (Egge-Hoveid og Sandnes 2013).

Det er klasseforskjeller i hvordan familiehverdagen ser ut. Par med lang utdanning skiller seg fra de med kort utdanning, fordi høyt utdannede par oftere har lengre samlet ukentlig arbeidstid, og at mor oftere er i full jobb- I par der begge har høy utdanning, er det en jevnere fordeling av lønns- og omsorgsarbeid enn i familier der en eller begge har lav utdanning (Kitterød & Rønsen, 2013). Omtrent fire av ti par har ganske likestilte familie- og yrkesroller. Likedeling er mer utbredt blant par med høy utdanning, med vanlig arbeidstid og hvor far er ansatt i offentlig sektor. Det er

større sjanse for tradisjonell arbeidsdeling blant par med lavere utdanning, med arbeidstid utenfor normalarbeidsdagen, og der far jobber i privat sektor (Kitterød & Lappegard 2012).

Familiepolitisk tilrettelegging for foreldres lønnsarbeid

Foreldrepermisjon og barnehage er de mest benyttede familiepolitiske ordningene i Norge, i tillegg til barnetrygd. Ordningene har siden 1980-tallet både økt i omfang og i bruk. Fra 2009 har barn hatt rett til barnehageplass når de fyller ett år. Andelen barn i barnehage har økt sterkt de siste tiårene, i takt med at tilbudet har blitt utvidet. Mens bare 19 prosent av barn mellom ett og fem år gikk i barnehage i 1980, økte dette til 36 prosent i 1990, 89 prosent i 2010 og 92 prosent i 2016 (SSB 2018). Bruken av barnehage varierer med foreldres utdanning og bosted. Blant mødre med lang utdanning går 90 prosent av barna i barnehage, og 8 prosent passes hjemme av mor. Blant mødre med kort utdanning går 76 prosent av barna i barnehage. Barn av mødre med middels lang utdanning plasseres seg imellom de to andre gruppene (Kitterød et al. 2012). Mens barnehage og skolefritidsordning fristiller foreldre til lønnsarbeid, er foreldrepermisjon viktig for muligheten til å gi omsorg til eget barn de første 12 månedene. I utgangspunktet var foreldrepermisjon en tilrettelegging for mødre, men med fedres økte omsorgsansvar for egne barn blir foreldrepermisjonen en ordning for begge foreldre.

I Norge fikk kvinner i alle yrkesgrupper rett til lønnet foreldrepermisjon for første gang i 1956. Permisjonen den gangen varte i 12 uker. I 1993 ble hovedtrekkene i dagens permisjonsordning lagt, med 42 uker med full lønnskompensasjon eller 52 uker med 80 prosent lønnskompensasjon. For å ha rett til foreldrepermisjon må man ha vært i arbeid de siste seks av ti måneder før barnet blir født. Rundt 85 prosent av mødre har opparbeidet denne rettigheten når de får barn (Grambo & Nicolaisen 2015). De som ikke har krav på foreldrepermisjon, får utbetalt en engangsstøtte, som i 2021 er på 90 300 NOK.

Fedrekvoten ble innført i 1993, der 4 uker av foreldrepermisjonen måtte tas av far. Kvoten ble gradvis utvidet, frem til 2014, hvor den var på 14 uker. I 2014 ble kvoten redusert til 10 uker, før den i 2018 ble utvidet til 15 uker (av totalt 42 uker). Fedrekvoten har hatt et dobbelt formål: å styrke fars relasjon til barnet, og en likere fordeling av potensielle negative konsekvenser av langvarig fravær fra arbeidslivet i forbindelse med foreldrepermisjoner (NOU, 2017:6). Fedrekvoten har vist seg å fungere etter hensikten i den forstand at de fleste med rett til fedrekvote benytter denne retten (Kitterød, Halrynjo, & Østbakken, 2017). Samtidig er det svært få fedre som tar mer permisjon enn fedrekvoten (Ellingsæter & Kitterød, 2021). De kjønnete mønstrene fortsetter, på tross av mer deling av permisjonen. Fedres fravær fra arbeidet på grunn av omsorg fortsetter derfor å være relativt begrenset sammenlignet med mødres fravær fra arbeid (Kitterød & Halrynjo, 2019). Samtidig er det stadig større aksept blant arbeidsgivere for fedres permisjonsuttak, og kvalitative studier viser at arbeidsgivere forventer at fedre tar ut permisjon, og legger godt til rette for uttaket (Brandth & Kvande, 2019).

Mange av forskjellene i menn og kvinners yrkesliv handler om vedvarende kjønnete normer for foreldreskap og omsorg. Samtidig som mødres og fedres tidsbruk nærmer seg hverandre, er det fremdeles forskjeller i uttak av foreldrepermisjon og tid brukt til lønnsarbeid og omsorgsarbeid. I denne studien undersøker vi hvordan disse normene kommer til uttrykk i en arbeidslivskontekst blant arbeidstakere og ledere, og ser på årsaker til og konsekvenser av det kjønnsdelte uttaket av foreldrepermisjon. Ulike arbeidslivskontekster, arbeidsorganisering, bransje- og sektorspesifikke betingelser og organisasjonskulturer er imidlertid også en viktig ramme for arbeidstakernes og ledernes handlingsrom (Brandth & Kvande, 2019; Kitterød et al., 2017; Nordberg, 2019). Fordi ulike yrkesgrupper og arbeidsplasser kan ha ulike betingelser for å benytte foreldrepermisjon, undersøker vi hvordan likestillings- og diskrimineringsvernet blir forstått og håndtert i ulike arbeidslivskontekster.

1.2 Rettslig styring – økt likestilling?

Diskrimineringsvernet og aktivitetspliktene i Likestillings- og diskrimineringslovgivningen, og de omfattende omsorgsrettighetene foreldre i Norge har, skriver seg inn i en sterk tradisjon i de nordiske landene for å rettighetsfeste velferdsgoder (Hydén, 2013). Forventningen om at lover kan endre praksis, representerer et optimistisk syn på bruk av retten som styringsmiddel (Kristian Andenæs & Papendorf, 2009).

Diskrimineringsvernet og aktivitetsplikten

Likestillings- og diskrimineringsloven dekker og presiserer forskjellsbehandling som den gravide/permisjonstaker kan møte i ulike situasjoner. Diskrimineringsforbudet (Kapittel 2, § 6) gjelder forskjellsbehandling på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse. Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold. Både direkte og indirekte forskjellsbehandling er forbudt (Kapittel 2, § 7 og § 8). Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre (Likestillings- og diskrimineringsloven). Arbeidstakere som har eller har hatt foreldrepermisjon har også lovfestet rett til å vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende stilling, til å nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet, og til å fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten (Kapittel 5, § 33).

Frem til 2018 ble diskriminering i forbindelse med graviditet og permisjonsuttak regnet som en form for kjønnsdiskriminering fordi diskrimineringen har sammenheng med biologiske/sosiale forskjeller mellom kvinner og menn. Fordi kvinner tar en større del av omsorgsarbeidet knyttet til små barn, inkludert en betydelig større del av den samlede foreldrepermisjonen enn menn gjør, får kvinner et større fravær fra arbeidslivet enn menn, noe som innebærer mindre kontinuitet i ansettelsesforholdet og karrieren. Loven omfattet imidlertid også menn og deres fravær knyttet til omsorg for små barn (Vigerust, 2008). Fra 2018 ble omsorgsoppgaver innført som et selvstendig diskrimineringsgrunnlag, og defineres ikke lenger som kjønnsdiskriminering. Dette ble gjort for å synliggjøre at diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver er forbudt, og at både kvinner og menn omfattes av vernet (Prop. 81 L, (2016 – 2017)).

Formålet med en eventuell forskjellsbehandling er avgjørende for om forskjellsbehandlingen defineres som diskriminering i lovens forstand (jf. Likestillings- og diskrimineringsloven § 9). Retten til å vende tilbake til samme eller tilsvarende stilling etter foreldrepermisjon er et eksempel. Dette er i sin helhet regulert i Likestillings- og diskrimineringsloven § 33. Retten innebærer at arbeidstakeren skal få tilbake de samme arbeidsoppgavene, samme stillingsbetegnelse, samme lønn, samme kontorplass og så videre, som vedkommende hadde før permisjonen startet (Prop. 81 L, (2016 – 2017), pp. 333-334). I lovforarbeidene påpekes det at arbeidsgiver like fullt har anledning til å gjøre visse endringer på grunn av fraværet, for eksempel av hensyn til kontinuitet overfor pasienter, klienter, kunder eller elever. Dersom arbeidstaker ikke får tilbake akkurat de samme arbeidsoppgavene som før permisjonen, skal hen få en tilsvarende stilling, med tilsvarende lønn, stillingstittel, nivå i organisasjonen og type oppgaver. Det påpekes imidlertid også at arbeidsgivers adgang til å gjøre endringer i arbeidsforholdet må vurderes etter § 9 og § 10 (Prop. 81 L, (2016 – 2017)).

For eksempel kan dette bety at dersom det regnes som nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende etter § 9, kan arbeidsgiver beslutte at lærer ikke skal få tilbake kontaktlærerfunksjonen rett etter foreldrepermisjonen, av hensyn til kontinuitet for elevene. Avgjørelser som omhandler disponering av arbeidskraft ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, altså retten til å treffe bestemmelser som angår arbeidsforholdet og virksomheten (Evju, 2003).

Både lovgivning, tariffavtaler og den enkelte arbeidskontrakt legger imidlertid begrensninger på arbeidsgivers adgang til å foreta endringer i arbeidets innhold (Evju, 2003; Fougner, 2007) I lovforarbeidene påpekes det at arbeidstakeres rettigheter ikke er til hinder for at arbeidsgiver gjør andre endringer innenfor rammene av arbeidsavtalen, i tråd med styringsretten. Endringene må imidlertid være begrunnet i forhold som er uavhengige av foreldrepermisjonen (Prop. 81 L, (2016 – 2017)).

I tillegg til at diskriminering er forbudt ved lov, har arbeidsgiver en lovfestet plikt til å arbeide aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette reguleres av aktivitetsplikten. Arbeidsgivere plikter også redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten (Likestillings- og diskrimineringsloven, kapittel 4, § 26 og § 26a). Plikten til å jobbe for likestilling gjelder blant annet graviditet, foreldrepermisjon og omsorgsoppgaver, og arbeidet skal blant annet omfatte arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter og tilrettelegging. Arbeidsgivers aktivitetsplikt, er et sentral virkemiddel i arbeidet med å hindre diskriminering og fremme likestilling (LDO, 2012; Teigen & Reisel, 2017). I tillegg til arbeidsgivere, har også arbeidslivets organisasjoner plikt til å arbeide for likestilling, og skal innenfor sine virkefelt arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av blant annet graviditet, foreldrepermisjon og omsorgsoppgaver.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt har vært gjenstand for mye kritikk, både grunnet den vage utformingen og grunnet mangelen på håndheving (Guldvik et al., 2011; LDO, 2012; NOU 2011:18). Det er diskrimineringsnemnda som håndhever likestillings- og diskrimineringsloven fra 1.1.2018. Nemnda skal imidlertid ikke håndheve arbeidsgivers plikt til å arbeide for likestilling, og har derfor ikke anledning til å vurdere om arbeidsgiver har brutt aktivitetsplikten (Diskrimineringsombudsloven). Barne- og likestillingsdepartementet har foreslått at etterlevelse av aktivitetsplikten bør sikres gjennom positive tiltak som veiledning og kunnskapsspredning, fremfor sanksjonering. Arbeidsgivere forutsettes altså å selv ønske å drive likestillingsarbeid, uavhengig av tilsyn og sanksjoner (Prop. 81 L, (2016 – 2017), p. 245). Med utgangspunkt i kritikken, og anbefalingene fra Skjeie-utvalget, ble aktivitetsplikten styrket fra 2020. Arbeidsgivere som skal følge arbeidsmetoden fikk da flere konkrete plikter knyttet til likestillingsarbeid. Videre skal Likestillings- og diskrimineringsombudet veilede og følge opp arbeidsgiveres, arbeidslivets organisasjoners og offentlige myndigheters oppfyllelse av aktivitets- og redegjøringsplikten (Prop. 63 L (2018–2019)).

Arbeidsgivers aktivitetsplikt er ment å være et sikkerhetsnett mot negative, men ikke nødvendigvis ulovlige, konsekvenser av å benytte rettigheter. Til tross for at den bakenforliggende årsaken til forskjellsbehandling ikke er graviditet eller permisjon, og forskjellsbehandlingen faller utenfor den juridiske definisjonen av diskriminering, kan konsekvensene av forskjellsbehandlingen være negative for den enkelte. Det kan dreie seg om organisatoriske forhold, kontinuitet i arbeidsoppgaver eller lignende, som innebærer at det får negative konsekvenser å benytte rettigheter. Kontaktlærerrollen, som vi skriver om ovenfor, er et eksempel. Et annet eksempel er advokatenes klientrelasjoner.

Som vist over, tas arbeidsgivers bevissthet om og motivasjon for politikkenes likestillingsformål, og egen rolle, langt på vei for gitt. Det er imidlertid ikke gitt at arbeidsgiver vil vektlegge likestilling. Hagen (2017) har påpekt at selv om en organisasjon har likestillingsplaner, verdigrunnlag og tiltak, blir disse ofte værende i skuffen (Hagen, 2017). Aktivitetsplikten fremstår som en gråsoner hvor arbeidsgiver har stor grad av skjønn med hensyn til hvordan de tilrettelegger for gravide og uttak av foreldrepermisjon. Hvordan ledere tilrettelegger, og hvordan de forholder seg til aktivitetsplikten, er et område det er viktig å få mer kunnskap om (Nordberg 2019). Den nylige styrkingen av plikten i 2020 er høyst relevant i så måte.

Diskrimineringsvernet har i så måte en klarere utforming, og håndheves i tillegg av diskrimineringsnemnda (Diskrimineringsombudsloven, 2018). Typiske saker som dreier seg om

brudd på likestillings- og diskrimineringsloven er saker knyttet til ansettelser, forfremmelser eller lønnsbetingelser (LDO, 2015). Forbudet mot forskjellsbehandling knyttet til ansettelser og opphør av arbeidsforhold er absolutt. Men spørsmål knyttet til forskjellsbehandling er komplekse fordi det å benytte rettigheter kan ha negative konsekvenser, selv om praksisen ikke er diskriminering i lovens forstand. For eksempel gir hovedfunnene til Egeland m.fl. (2008) liten støtte til en antakelse om at arbeidsgivere tilsiktet diskriminerer eller har fordommer mot ansatte som er gravide eller i permisjon. Egeland m.fl. (2008) påpeker at det i flere av deres case er vanskelig å peke på helt konkret diskriminerende praksis. Dårlig eller ufordelaktig behandling av gravide eller permisjonstakere ser ut til å skyldes en kombinasjon av holdninger og kommunikasjon fra ledelsen: Liten systematikk i personalarbeidet, ad-hoc-baserte beslutninger og lite fleksible holdninger fra ledere og mellomlederes side kan i sum virke utstøtende eller diskriminerende. Mange ledere – selv ved kvinnedominerte arbeidsplasser – er rett og slett ikke forberedt på hvilke tilretteleggingsbehov en graviditet i noen tilfeller kan medføre (Egeland m.fl. 2008).

Diskriminering eller negative konsekvenser?

I denne undersøkelsen ser vi på subjektive diskrimineringsopplevelser. Det er vanskelig å måle diskriminering, fordi opplevd diskriminering ikke nødvendigvis er ensbetydende med diskriminering i juridisk forstand, og opplevelser av diskriminering får som oftest aldri en juridisk vurdering (Midtbøen & Kitterød 2019). For eksempel fanger spørreundersøkelsen vi har utført opp opplevelser av forskjellsbehandling, men uten juridisk vurdering kan ikke disse opplevelsene betegnes som diskriminering. Det eneste unntaket er om man får spørsmål om man er gravid eller venter barn på jobbintervju, som regnes som diskriminering uten ytterligere juridisk vurdering.

Når en rekke av arbeidstakeres negative erfaringer knyttet til permisjonsuttak og graviditet i arbeidslivet faller utenfor den juridiske definisjonen av diskriminering, kan det juridiske diskrimineringsbegrepet bli for snevert hvis man ønsker å forstå hvilke utfordringer og konsekvenser arbeidstakere opplever ved graviditet og permisjonsuttak i arbeidslivet. I denne studien har vi derfor anlagt et bredere perspektiv, og undersøker også negative konsekvenser av graviditet og permisjonsuttak i arbeidslivet, fremfor å ensidig se på diskriminering i snever forstand.

Vi undersøker både arbeidstakeres, arbeidsgiveres og organisasjonenes holdninger til og kunnskap om gjeldende lovverk – og hva de opplever som utfordringer og muligheter for tilpasninger i forbindelse med graviditet og permisjonsuttak i arbeidslivet, samt ulike praksiser, opplevelser og holdninger.

Lovers virkning og særtrekk ved arbeidslivet

Lovregulering av et felt hviler på et premiss om at man kan instruksfeste bestemte handlingsalternativer, eller handlingsregler. På denne måten skal man endre praksis og konsekvensene av å benytte omsorgsrettigheter på arbeidsplassen. Diskrimineringsvernet og aktivitetsplikten er sentrale virkemidler for at omsorgsrettigheter som foreldrepermisjon ikke skal få negative, ikke-intenderte konsekvenser for lønns- og karriereutviklingen til arbeidstakere som benytter denne rettigheten (jf. for eksempel Mandel & Semyonov, 2006). Tidligere skandinaviske studier har antydnet at ledere tolker fedres permisjon som mangel på dedikasjon til arbeidet (Albrecht et al. 1999; Cools & Strøm 2016). Nyere forskning viser at både mors og fars permisjonsuttak har en signaleffekt. At kvinner tar kortere permisjon enn forventet tolkes av ledere som et tegn på dedikasjon (Nordberg, 2019), og det er også en strategi som brukes av kvinner i karriereløp for å signalisere dedikasjon (Lyng, 2010). Foreldrepermisjon kan derfor fungere som en viktig signalpost for ansatte av begge kjønn, samt for ledere, som et symbol på dedikasjon eller mangel på sådan til jobben. Dette indikerer også at uformelle normer og holdninger blant ledere og ansatte kan ha stor betydning for praksis på en arbeidsplass, utover det som er intensjonen bak lovverket. Både rettigheter og diskrimineringsvernet kan gi tilsiktede og utilsiktede virkninger. For eksempel har både kvinner og menn rett til å ta ut foreldrepermisjon,

men uttaket til kvinner og menn kan ha ulik signaleffekt til arbeidsgiver hvis de tar lang eller kort permisjon.

En ting er å lovregulere et felt, en annen ting er å håndheve et regelverk. Å forby spørsmål om graviditet på et jobbintervju er i så måte noe ganske annet enn å kreve at uttak av foreldrepermisjon ikke skal få noen negative konsekvenser for karriereutviklingen. Å rette for mye oppmerksomhet mot de områdene som er enkle å påvirke og endre med lovregulering, kan bidra til at man mister av syne forskjellsbehandling som er vanskeligere å endre gjennom rettslig styring.

Spørsmålet om hvordan diskrimineringsvernet og aktivitetsplikten virker i arbeidslivet, er et spørsmål om hvorvidt man kan skape utjevning av levekår og maktforhold i samfunnet ved hjelp av rettslig styring og legalstrategi. Det er ikke gitt at det å bruke retten som styringsmiddel vil endre samfunnsforhold, slik det optimistiske synet tilsier (Kristian Andenæs & Papendorf, 2009). Spørsmålet berører skillet mellom tilsiktede og utilsiktede virkninger, og skillet mellom formell og reell rett. Til tross for at et felt formelt lovreguleres, er det dessuten ikke gitt at loven får reelle virkninger (Andenæs, 2006). Flere forskere er kritiske til en overdreven tiltro til at lovendringer vil bidra til likestilling i praksis. Argumentet er at formelle rettigheter ikke er nok dersom realiteter i arbeidslivet fører til at en ikke kan benytte seg av disse rettighetene, for eksempel når normer for foreldreskap og arbeidsliv kolliderer (Dahl, 1994; Smart, 2002; Votinius, 2008; Widerberg, 1991).

To forhold har betydning for hvordan lover virker i praksis. Det ene er lovens utforming; om den har en konkret utforming, stort rom for skjønn og om den håndheves. Det andre er det sosiale landskapet loven skal virke i (Aubert, Eckhoff, & Sveri, 1952; Hydén, 2013; Madsen, 2018; Mathiesen, 2005). Ovenfor viste vi blant annet at aktivitetsplikten har blitt kritisert fra flere hold for å være utydelig. I denne studien er det møtet med det sosiale landskapet lovgivingen skal virke i, altså arbeidslivet, som utforskes.

Lovverket som skal beskytte arbeidstakere fra diskriminering og tilrettelegge for uttak av omsorgsrettigheter skal virke i en gitt kontekst. Det er arbeidslivet, organisasjons- og profesjonskonteksten, som utgjør det landskapet som diskrimineringsvernet, den lovfestede aktivitetsplikten og ansattes omsorgsrettigheter skal virke i, og dette får stor betydning for dets virkning (Mathiesen, 2005).

For å forstå arbeidstakeres erfaringer med graviditet og foreldrepermisjon i arbeidslivet, må man derfor samtidig forstå de konkrete arbeidskontekstene permisjonen tas ut i. I denne studien vektlegger vi særtrekk ved ulike arbeidsplasser, som for eksempel om arbeidet er fysisk tungt eller ikke, om arbeidet kan gjøres hjemmefra eller krever fysisk tilstedeværelse, om de ansatte har differensierte arbeidsoppgaver eller ikke, for å nevne noen. Slike særtrekk er både en inngang til å forstå de ansattes opplevelser, og en inngang til å forstå lederes vurderinger når de legger til rette for gravide og permisjonstakere: hvilke hensyn de tar, hvilke dilemmaer de står i, og hvilke argumenter de vektlegger. En annen viktig inngang er perspektivene til partene i arbeidslivet, og hvilke muligheter arbeidslivsorganisasjonene opplever at det er for tilrettelegging i ulike bransjer. Dette er sentralt fordi det handler om rammene loverket skal virke innenfor.

2. Data og metoder

Denne studien baserer seg på tre datakilder:

- 1) En spørreundersøkelse til et utvalg foreldre til barn født mellom 2014 og 2020. De har fått spørsmål om negativ forskjellsbehandling i forbindelse med å få barn, ta permisjon og tilbakekomst fra permisjon. Undersøkelsen blir sammenlignet med en tilsvarende undersøkelse fra 2014, for å se endring og utvikling i forekomsten av forskjellsbehandling og manglende tilrettelegging over tid.
- 2) Kvalitative intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere der temaene i spørreundersøkelsen utforskes videre.
- 3) Kartlegging av arbeid og erfaringer med tematikken blant et utvalg av arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

2.1 Spørreundersøkelse

For å estimere omfanget av negativ forskjellsbehandling og uønskede hendelser under graviditet og ved fødsel har vi samlet inn spørreskjema-data, sendt ut til alle i Kantars panel som har barn født mellom 2014 og 2020. I tillegg til undersøkelsen fra 2020 benytter vi et datasett basert på samme undersøkelse gjennomført i 2014⁵ (foreldre til barn født i 2008–2014) i Kantar-panelet. Mange av spørsmålene i disse to undersøkelsene er identiske, og kan dermed sammenlignes.

Datainnsamling og utvalg

Datainnsamlingen i Kantar-panelet ble gjennomført i tre runder, første panelrunde (oktober/november 2020, n=1012), andre panelrunde (desember 2020, n=339), og tredje panelrunde (januar 2021, n=270). Datainnsamlingen har vært gjennomført i flere omganger fordi responsen på undersøkelsen var lavere enn forventet. I tillegg har det tilgjengelige bruttoutvalget i panelet vært mindre (3582 personer i 2020 vs. 4082 i 2014). Hver enkelt runde har omfattet en utsending av en invitasjon med to påminnelser, det vil si totalt tre henvendelser for hver runde.

I utgangspunktet skulle foreldre i Kantar-panelet utgjøre hele utvalget. På grunn av lavere antall foreldre og lavere responsrate enn ønskelig basert på undersøkelsen gjennomført i 2014, ble det rekruttert totalt 600 færre foreldre fra Kantar-panelet enn forventet. For å oppnå et større utvalg av foreldre, rekrutterte Kantar et utvalg foreldre via annonser på Facebook. Facebook-utvalget (n=521) ble innsamlet i januar 2021. Tabell 1 viser hvordan de to utvalgene fordeler seg på bakgrunnsvariablene kjønn, alder og utdanning, sammenlignet med foreldre i befolkningen (hentet fra registerdata).

⁵ For nærmere beskrivelse av 2014-datasettet, se rapport fra TNS Gallup (2015) «Undersøkelse om diskriminering på grunnlag av graviditet og foreldrepermisjon».

Tabell 1 Utvalgenes fordeling kjønn, alder, og utdanning, sammenliknet med populasjonen (kilde til populasjonsdata: registerstatistikk innhentet av AFI/OsloMet over bosatte per 1.1.2018 som fikk barn 2012-2018, for alder ved utgangen av 2018).

		2014, total	2020, total	2020, panel	2020, Facebook	Populasjon (2018)
Kjønn	Mann	44	40,4%	38,8%	50,0%	50,0%
	Kvinne	56	59,6%	61,2%	50,0%	50,0%
Alder	18-29 år		8,5%	8,1%	17,3%	17,3%
	30-34 år		30,6%	26,5%	28,9%	28,9%
	35-39 år		37,0%	37,6%	28,8%	28,8%
	40 år eller mer		23,9%	27,7%	25,0%	25,0%
Utdanning todelt	Lav utdanning	31	25,1%	24,3%	51,1%	51,1%
	Høy utdanning	69	74,9%	75,7%	48,9%	48,9%

Vekting og representativitet

Vi benytter en utvalgsvekt som korrigerer for a) de observerte avvikene mellom populasjon og utvalgene mht. kjønn, alder, og utdanning, og b) for tendensen til at respondenter kan ha vært mer villige til å svare når de visste at undersøkelsen handlet om forskjellsbehandling i arbeidsmarkedet. Når vekten benyttes, kan resultatene fra undersøkelsen betraktes som representative for foreldre som har fått barn i årene 2014–2020 mht. kjønn, alder, og utdanningslengde (lang/kort).

Tabell 2 Sammenligning av 2014 og 2020-utvalgets fordeling på arbeidstilknytning, utdanningsnivå, kjønn og alder

	2014 (panel, N=2 014)	2020 (panel + Facebook, N=2 142)
Midlertidig ansatte,%	9 (n=180)	8 (n=171)
Kort utdanning,%	31 (n=623)	25 (n=537)
Menn,%	44 (n=879)	40 (n=864)
Alder, gjennomsnitt	35,7 (SD=5,8)	36,1 (SD=6,0)

Analyse og fremgangsmåte

Alle fordelinger er gjengitt som vektete andeler. Forskjeller mellom grupper og over tid er testet med z-test (logistisk og multinomisk logistisk regresjon), og testverdien er gjengitt som p-verdier, dvs. sannsynligheten for at forskjellen mellom to andeler (f.eks. i 2014 og 2020) er oppstått ved ren tilfeldighet. Vi benytter konvensjonell statistisk grense for å trekke konklusjoner om forskjeller. Dersom p-verdien er lavere enn 0.050, altså at sannsynligheten for at forskjellene i data oppstod tilfeldig er under 5 prosent, anser vi forskjellene som statistisk signifikante. Vi gjør mange slike tester, både av forskjeller i tid (mellom 2014 og 2020) og mellom ulike demografiske grupper (menn vs. kvinner, heltid vs. deltid, lang vs. kort utdanning og midlertidig vs. fast stilling). Siden hver enkelt test aksepterer en 5 prosent sjanse for at forskjellene i data skyldes tilfeldigheter, så

vil sannsynligheten for å finne statistisk signifikante resultater øke jo flere tester vi gjennomfører. Vi gjør ingen korrigeringer av den konvensjonelle grensen på 0.050 (altså 5%) for å redusere denne mulige feilkilden, men gjør oppmerksom på at den mest utbredte korrigeringen tilsier at resultater måtte være signifikante på et sted mellom 0.0003 og 0.0004 for å regnes som statistisk signifikante.

Tabeller viser vektete andeler for ulike grupper for årene 2014 og 2020, og tilhørende p-verdier for endring over tid. I løpende tekst gjengir vi p-verdier for signifikante forskjeller mellom menn og kvinner, og mellom høyt og lavt utdannede. I disse testene legger vi data fra 2020 til grunn. Vi gjengir ikke p-verdier for forskjeller mellom heltids- og deltidsansatte, og mellom fast og midlertidig ansatte, fordi deltidsansatte og midlertidig ansatte utgjør en liten subgruppe, og dataene har svak statistisk styrke i slike analyser av disse gruppene.

Hver av de to surveyene (2014 og 2020) forholder seg til en syvårs referanse-periode, de ber altså respondentene rapportere for de siste syv årene. I løpet av disse årene kan respondentene ha tatt mer utdanning, beveget seg mellom midlertidige og faste stillinger og mellom heltids- og deltidsarbeid. Når vi undersøker forskjeller mellom disse gruppene kan hendelsen de refererer til ha skjedd da de hadde lavere utdanningsnivå eller hadde en annen arbeidstilknytning enn på tidspunktet da de besvarte undersøkelsen. Dette kan bidra til noe avvik mellom målte andeler og reelle andeler. Denne utfordringen gjelder ikke i analyser av kjønnsforskjeller, som med sjeldne unntak er tidskonstant.

For noen spørsmål om opplevd forskjellsbehandling skiller undersøkelsen mellom to typer svar, «ja, jeg er sikker» og «ja, jeg tror eller mistenker dette». I denne rapporten skiller vi ikke mellom disse kategoriene, og behandler dermed alle som svarer ja som én kategori, uavhengig av om de opplever seg som sikre eller de tror/mistenker.

Representativitet

Ved første utsendelse ble utvalget invitert til å svare på en «undersøkelse om diskriminering på grunn av graviditet og foreldrepermisjon». I påfølgende utsendelser ble de som ikke allerede hadde svart invitert til «en undersøkelse på vegne av en offentlig aktør, blant foreldre med barn 0-6 år». Da deltakelse i undersøkelser skal baseres på informert samtykke, er det ikke i seg selv uvanlig å la inviterte til spørreundersøkelser få vite hva temaet for undersøkelsen er. Likevel var det ikke intensjonen i dette prosjektet å flagge temaet for undersøkelsen så direkte i den første invitasjonen, og det kan ha ført til en viss selvrekuttering av de som har opplevd negativ forskjellsbehandling fremfor de som forholder seg nøytralt til temaet. Medlemmer av Kantar-panelet har gitt et generelt samtykke til å svare på undersøkelser, noe som gir anledning til å rekruttere informanter uten at tema oppgis. Analyser⁶ viser at en høyere andel av de som svarte i første utsendelse hadde opplevd diskriminering på jobbintervju, enn de som svarte i andre og tredje utsendelse. Det er derfor sannsynlig at de som svarte i første runde har en viss overrepresentasjon av diskriminerte. Samtidig er det også en underrepresentasjon av diskriminerte blant de som svarte i andre runde, siden de mest interesserte allerede hadde besvart i første runde.

For å gjøre konsekvensen av selvselektering for det totale datasettet så liten som mulig, gjennomførte Kantar en tredje utsendelse i januar 2021 (tilsvarende utsendelse 2) blant foreldre i panelet som ikke allerede hadde svart på undersøkelsen. Dermed har de maksimert responsraten til undersøkelsen, uavhengig av om tematikken ble flagget i invitasjonen eller ikke. Imidlertid kan det være enkelte respondenter som ikke ville ha svart på undersøkelsen noen gang, som svarte i første runde fordi de så at den handlet om diskriminering. For å veie opp for dette har vi i samarbeid med Kantar vektet utvalgene etter den kjente svarsannsynligheten til hver enkelt respondent som svarte i første utsendelse av undersøkelsen.

⁶ Analysene kan sendes ved forespørsel.

Utvalget fra 2014 er et rent Kantar-panel, der deltakerne ikke ble gjort oppmerksomme på teamet for undersøkelsen. Her er det derfor ikke vektet for svarsannsynlighet, kun for skjevhet i kjønn, alder og utdanning.

2.2 Kvalitative intervjuer

Vi har benyttet tre datakilder i det kvalitative datamaterialet. Kvalitative intervjuer med arbeidstakere, kvalitative intervjuer med arbeidsgivere, og intervjuer med et utvalg av arbeidslivsorganisasjoner.

Tabell 3 Antall informanter

	Antall informanter
Kvalitative intervjuer med arbeidstakere	17
Kvalitative intervju med arbeidsgivere	12
Intervjuer med arbeidslivsorganisasjoner	4
Total	23

Utvalg av bransjer til kvalitativ studie

I de kvalitative intervjuene med arbeidstakere og arbeidsgivere har vi valgt å se på advokater/jurister og undervisere i skole og barnehage. Dette er to yrkesgrupper hvor det, ifølge TNS Gallup (2015), er en høyere forekomst av negativ forskjellsbehandling og manglende tilrettelegging. Samtidig er det to bransjer som er ulike med tanke på utdanningslengde, arbeidsvilkår, arbeidstid, karriereorientering, heltid/deltid, midlertidighet og fast stilling, privat/offentlig sektor og kjønnsbalanse. Slik vil disse yrkene eksemplifisere ulike sider av arbeidslivet, og belyse hvordan arbeidsvilkår er med på å forme erfaringer med diskriminering og ledes praksis med tilrettelegging for foreldre i arbeidslivet.

Erfaringene og opplevelsene til gravide og småbarnsforeldre vil kunne variere med kjønn, utdanningsnivå, arbeidstid (om de har heltids- eller deltidsstilling), arbeidsorganisering (om de jobber turnus eller skift), tilknytningsform (om de har fast eller midlertidig stilling eller er selvstendig næringsdrivende) og varierende vilkår og karrierelogikker i ulike bransjer og sektorer i arbeidslivet. Utdanningsnivå gir også ulike forutsetninger for arbeidstid – i yrker med lang utdanning snakker man gjerne om «karrierekontrakter», der lønn og forfremmelser avgjøres av resultater. I yrker med kort utdanning snakker man ofte om «arbeidskontrakter», med oppmøtetid og avgrensede arbeidsoppgaver (Pedersen 2014). Lederes utfordringer knyttet til å forhindre diskriminering og tilrettelegging for aktivitetsplikten vil også variere mellom ulike yrker og bransjer. Mange bransjer har stor ubalanse i kjønnsfordelingen, for eksempel er kvinner overrepresentert i helse- og omsorgsykker mens menn er overrepresentert i bygg- og anleggsbransjen. I flere yrker og bransjer er det utbredt bruk av midlertidige stillinger, og arbeidstakere har ulik tilgang på heltidsstillinger.

Advokater/jurister har lang utdanning, og jobber innenfor en karrierelogikk, der spesifikke egenskaper, tilpasninger og ressurser hos arbeidstakere belønnes med avansement eller andre former for karrieresuksess i bransjen (Halrynjo 2010). Advokater har en tilnærmet kjønnsbalanse mellom kvinner og menn, selv om det er noe flere kvinner. Til tross for at kvinner har vært i flertall blant nyutdannede jurister siden 1990-tallet, domineres de mest prestisjefylte og best betalte stillingene i privat sektor av menn (Bahus 2001, Halrynjo 2017). Kvinners arbeid/familietilpasninger er en velkjent forklaring på kvinnelige advokaters manglende

karriereprogresjon sammenlignet med mannlige (Kay & Gorman, 2008; Schultz, 2003; Walsh, 2012, Lyng 2010). Selv om Norge har sterke foreldrerettigheter, som benyttes av foreldre i stor utstrekning, ser en de samme kjønnede karrieremønstrene blant jurister i Norge som i land med svakere rettigheter (Bahus, 2001, Bolton & Muzio, 2007). Dermed er advokatyrket velegnet som case for å utforske utfordringer knyttet til diskriminering av gravide. Det er et yrke der det er kartlagt at det forekommer kjønnede karriereforløp med utgangspunkt i foreldreskap. Fordi det er et yrke med mange kvinner, vil ledere ha flere erfaringer knyttet til tilrettelegging og derfor grunnlag for å reflektere rundt diskriminering med utgangspunkt i egen praksis. Ledere i private advokatfirmaer forventer i større grad at mannlige enn kvinnelige advokater er tilgjengelige i permisjonen, eller legger permisjonen til tider som passer firmaet (Nordberg 2018b). Ved å se på advokatbransjen vil vi både kunne undersøke lederes forståelse av egen praksis med utgangspunkt i diskrimineringsvernet, samt få mulighet til å undersøke menns erfaringer med å ta foreldrepermisjon i en kontekst der dette ikke alltid er ønsket fra ledelsen. Advokater/jurister var også et yrke som ble undersøkt i AFIs undersøkelse i 2008 (Egeland et al. 2008), og ved å se på advokater/juristers opplevelser i 2020 vil man kunne finne både endring og stabilitet i erfaringer.

Undervisere i barnehage og skole er en gruppe bestående av både ufaglærte, folk med bachelorgrad og folk med mastergrad. Det er en vedvarende kvinnedominans i yrket. De fleste er kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte, selv om det finnes både friskoler og private barnehager. Det er ikke vanlig å jobbe innenfor en utpreget karrierelogikk, slik som i advokatbransjen. Det er utbredt bruk av midlertidige kontrakter, og deltidsarbeid. Yrket har fast oppmøtetid, og kan innebære fysisk belastning. Dette betyr at det kan være mange som har behov for tilrettelegging i graviditeten. Antall ansatte per arbeidsplass kan variere, fra tre ansatte i en liten barnehage til flere hundre på en stor barneskole. Dette gir variasjon i antall ansatte per arbeidsplass, og lederes utfordringer med tilrettelegging. Skole- og barnehagesektoren er nyttig å ha med for å få frem erfaringene blant kvinnelige og mannlige arbeidstakere, og deres ledere, i en kvinnedominert bransje.

Andre elementer som vil være viktige i begge bransjene, er deltagernes kjønn, alder og sivilstatus. Informantene blant arbeidstakere er mellom 28 og 47 år og har fått barn i løpet av de siste fem årene. Vi har intervjuet arbeidstakere som er i et parforhold, for å få frem hvordan mor og far/medmor forhandler om fordelingen av uttak, og hvordan partners arbeidsforhold påvirker valg av uttak hos mor/far. Utvalget er imidlertid svært kvinnedominert.

Intervjuene

Intervjuene med arbeidstakere og arbeidsgivere ble gjennomført på senhøsten 2020 og i januar 2021. Intervjuene varte fra 30 til 60 minutter. Grunnet COVID-19 pandemien ble intervjuene gjennomført via skjerm/telefon. Vi har utført semistrukturerte, kvalitative intervjuer, med utgangspunkt i felles, piloterte intervjuguider. I intervjuene har vi vektlagt gode beskrivelser og eksempler på praksis (Spradley 1979). Intervjuene ble tatt opp på bånd, og er transkribert. Datamaterialet er deretter tematisk kodet i analyseverktøyet Nvivo.

Arbeidstakere: utvalg og problemstillinger

Informantene er advokater (n=10) og lærere (n=7). Blant advokatene er det seks kvinner og fire menn, mens alle lærerne er kvinner. Advokatene er alle ferdige med fullmektigperioden, er ansatt som advokater, og er ikke partnere. Informantene jobber både i små, mellomstore og store advokatfirmaer. Blant lærerne er det en barnehagelærer, to lærere i videregående skole, og tre grunnskolelærere. Informantene er i alderen 30 til 47 år, og de fleste er i slutten av tredveårene. Informantene er rekruttert fra ulike deler av landet, men et flertall er fra Østlandsområdet.

Informantene ble rekruttert via henvendelse hos fagforeninger (Utdanningsforbundet og Yngre advokaters forening) og gjennom to utspill i media: en artikkel rettet mot advokater i Rett24, og en artikkel rettet mot lærere i Utdanningsnytt. Begge artiklene etterlyste advokater og lærere som har opplevd diskriminering i forbindelse med foreldrepermisjon/omsorgsansvar, for å få innblikk i konkrete erfaringer og situasjoner arbeidstakere kan stå i. Etter utspillene fikk vi flere

henvendelser, og særlig fra lærere var responsen stor, med flere enn 40 henvendelser i løpet av et par dager. Fra advokater kom det cirka 25 henvendelser. Det var bare kvinner som tok kontakt. I henvendelsene vi mottok var det få som fortalte noe om hvilke opplevelser de hadde hatt med forskjellsbehandling. Det har derfor ikke blitt gjort en utvelgelse av informanter basert på ulike typer av forskjellsbehandling. Utvelgelsen av informanter ble gjort etter et først-til-mølla-prinsipp, selv om det blant lærere ble tatt noe hensyn til at man fikk med lærere fra både barnehage, grunnskole og videregående.

Fordi vi ikke fikk noen henvendelser fra menn, ble det gjort en ekstra runde med rekruttering for å få tak i mannlige informanter. Disse ble rekruttert gjennom fagforeningen og via forskergruppens utvidede nettverk. Mens de kvinnelige informantene har tatt kontakt fordi de mener å ha opplevd forskjellsbehandling, har ingen av mennene som er intervjuet opplevd forskjellsbehandling fordi de er foreldre. Intervjuene med de mannlige informantene gir derfor ikke kunnskap om opplevd forskjellsbehandling, men bidrar til å si noe om ulike forventninger og praksis rundt uttak av foreldrepermisjon og tilbakekomst til arbeidet, normer på arbeidsplassen og kjønnet karriereutvikling.

Problemstillinger vi har utforsket i arbeidstakerintervjuene:

- Hvilke erfaringer har arbeidstakere med tilrettelegging under graviditet og uttak av foreldrepermisjon, og muligheten til å kombinere arbeid og familie?
- Hvilke erfaringer har arbeidstakere med tilrettelegging under fravær fra arbeidet, og ved tilbakekomst til arbeidet?
- Har informantene erfaringer med negativ forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet/permisjon? Hvordan håndterte de hendelsene?
- Hvilke holdninger og normer er utbredt på arbeidsplassen, blant ledere og kolleger? Påvirker dette tilrettelegging under graviditet og uttak av foreldrepermisjon?
- Spiller ulike arbeidsvilkår og arbeidskontekster inn på foreldrenes fordeling av permisjonsuttak? Hvilke strategier har foreldre for å fordele foreldrepermisjonen seg imellom?

Intervjuene spenner over ulike tematikker og problemstillinger, og problematiserer både økonomiske strukturer og lederes manglende tilrettelegging og atferd. Noen intervjuer er preget av at informantenes erfaring med negativ forskjellsbehandling har vært emosjonelt og psykisk belastende, for eksempel der de beskriver omkostningene av å gå til sak, at de har opplevd lederes atferd som trakasserende, eller at de har følt seg presset ut av arbeidsforholdet. Andre intervjuer er preget av at informantene opplever at kjønnet forskjellsbehandling inntreffer i det de blir mødre, og at de havner i en skvis mellom å være en dyktig arbeidstaker og en god forelder. I analysene har vi rettet spesiell oppmerksomhet mot strukturelle vilkår for diskriminering, erfaringer med tilrettelegging for uttak og tilbakekomst fra foreldrepermisjon, ammefri, kjønnede normer i arbeidslivet, samt organisasjonskultur og lederes holdninger og handlinger.

Arbeidsgivere: utvalg og problemstillinger

Utvalget består av 12 arbeidsgivere. Åtte av dem er i utdanningssektoren; seks barnehagestyrere, alle kvinner, og to rektorer ved barneskoler, begge menn. Fire av dem er partnere i private advokatfirmaer, alle kvinner. Av informantene er 10 fra Østlandsområdet, en informant fra en større by i Rogaland og et mindre sted i Innlandet. Det er disse 12 intervjuene som danner hovedgrunnlaget for analysene av lederes perspektiver. Også blant lederne var det vanskelig å rekruttere mannlige informanter, til tross for at vi henvendte oss til et bredt spekter av ledere. Det var også vanskelig å rekruttere skoleledere, grunnet den pågående pandemien. Vi Det ble derfor gjort en ekstra runde med rekruttering for å rekruttere mannlige skoleledere. Vi finner ikke systematiske kjønnsforskjeller i ledernes synspunkter. I tillegg til disse 12 intervjuene

har vi 23 foreliggende intervjuer med ledere for advokater/jurister i privat og offentlig sektor, 9 kvinner og 15 menn, gjennomført i 2014 og 2015, som omhandler hvordan arbeidsgivere forholder seg til at ansatte benytter omsorgsrettigheter. Det var ikke tilsvarende problemer med å rekruttere mannlige ledere til disse intervjuene. I denne rapporten legges hovedvekten på de 12 intervjuene gjennomført i 2020/2021, men de 23 intervjuene fra 2014/2015 vil inngå i analysene ved at de brukes til å utdype og nyansere nøkkelfunn fra de fire advokatintervjuene gjennomført i 2020.

Flertallet av lederne i utvalget har personalansvar for de ansatte. Alle er tett på de ansatte med hensyn til fordeling av arbeidsoppgaver o.l. Dette for at vi skulle få tak i deres tilretteleggingspraksis, og utforske gråsoneproblematikk knyttet til indirekte diskriminering og leders aktivitetsplikt slik det ser ut i arbeidsorganisasjonens daglige drift. Utvalget av ledere speiler utvalget av ansatte for å få frem tilsvarende bransje- og kjønns spesifikke forhold. Vi inkluderer små og store organisasjoner i offentlig og privat sektor, slik at vi kan fange opp ulike problemstillinger arbeidsgivere vektlegger, for eksempel knyttet til bemanning og organisasjonens økonomi. Informantene er rekruttert via flere kanaler: ved direkte kontakt med relevante bedrifter/virksomheter, og ved snøballmetodikk.

Problemstillinger som har blitt utforsket i arbeidsgiverintervjuene:

- Hvilke forventninger har arbeidsgivere til henholdsvis mannlige og kvinnelige ansattes permisjonsuttak?
- Hvilke vurderinger gjør arbeidsgivere når de tilrettelegger for ansatte som skal kombinere jobb og familie og/eller ta ut foreldrepermisjon? Hvilke hensyn tar de, hvilke dilemmaer står de i innenfor sin konkrete arbeidskontekst, og hvordan argumenterer de for egen praksis?
- Blant de ulike formene for forskjellsbehandling av ansatte som tar ut foreldrepermisjon, hva oppfatter arbeidsgivere som legitimt og illegitimt?
- Hvilken kjennskap har arbeidsgiver til diskrimineringsvernet, og hvordan forstår de egen tilretteleggingspraksis med utgangspunkt i bestemmelsene om diskriminering?
- Hvilken kjennskap har arbeidsgiver til aktivitetsplikten og hvilken relevans mener de den har eller ikke har når de tilrettelegger for gravide eller ansatte som skal ta ut foreldrepermisjon?

Diskriminering av arbeidstakere er et politisk sensitivt tema. En kan anta at det vil ha noen omkostninger for ledere i Norge å uttale seg kritisk om sine ansattes bruk av lovfestede rettigheter. Arbeidsgivere er rettslig forpliktet til å tilrettelegge for ansatte som skal ha foreldrepermisjon, og likestilling er en politisk målsetting. I tillegg er tilgang til feltet og tillit fra informantene gjerne en utfordring i studier av høystatusgrupper (Ostrander 1993). For å håndtere utfordringene med å intervju høystatusgrupper om politisk sensitive temaer, kan spissede spørsmål være et virkemiddel (Braithwaite 2013). Spissede spørsmål er direkte spørsmål om sensitive spørsmål, som viser at forskeren er innforstått med problemstillingen og de utfordringene den innebærer for informanten. Vi har benyttet en kombinasjon av deskriptive og spissede spørsmål. Nordberg (2019) finner at denne kombinasjonen fungerer godt i intervjuer med ledere, men at deskriptive spørsmål er velegnet til å få kunnskap om normative oppfatninger, for eksempel om kjønne forventninger ansattes permisjonsuttak, som ledere kan ta for gitt.

Vi har vektlagt hva slags kunnskap arbeidsgivere har om lovverket, deres holdninger, praksiser og erfaringer med å legge til rette for at ansatte skal kunne kombinere jobb og familie og ta ut foreldrepermisjon. Arbeidsgivers forståelser av, og begrunnelser for, egen praksis er sentralt. Vi har utforsket arbeidsgivers tilnærming med utgangspunkt i den konkrete arbeidskonteksten permisjonsuttaket foregår i. Vi har både lagt vekt på hva de forstår som muligheter og utfordringer

knyttet til tilrettelegging i egen organisasjon, og hvordan de forstår hensynet til likestilling i forbindelse med ansattes bruk av foreldrepermisjon. For å få kunnskap om gråsoneproblematikk har vi undersøkt hvordan arbeidsgivere forstår arbeidstakers rettigheter, diskrimineringsvernet og aktivitetsplikten. Vi har vektlagt hvordan lovverket virker innenfor de konkrete arbeidskontekstene som danner det sosiale landskapet lovverket skal virke i.

2.3 Perspektiver fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene

Vektleggingen av arbeidslivskonteksten i dette prosjektet gjør at vi også ønsker å trekke inn organisasjonene i arbeidslivet, deres erfaringer og refleksjoner når det gjelder utfordringer med graviditet og foreldrepermisjonsuttak. Ikke bare lovverket, men også organisasjonene på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er viktige aktører i utviklingen av et inkluderende, regulert, ikke-diskriminerende arbeidsliv. Man snakker gjerne om den norske modellen. De tre grunnpilarene i den norske modellen er den økonomiske styringen, den offentlige velferdspolitikken og det organiserte arbeidslivet (Dølvik et al 2014). Inkludering og ikke-diskriminering forutsetter et organisert arbeidsliv. Organisasjonsgraden blant norske arbeidstakere er på snau 50 prosent (Nergaard 2018b). Det er imidlertid store forskjeller mellom sektorene. Innenfor offentlig sektor, hvor de fleste lærere og barnehageansatte befinner seg, er organisasjonsgraden høy og stabil, med fire av fem arbeidstakere organisert. I privat sektor er andelen lavere – for eksempel er bare én av tre arbeidstakere i privat tjenesteyting organisert (Nergaard 2018a og b). Om man er organisert og opplever at man blir forskjellsbehandlet på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon, er det naturlig å kontakte den lokale tillitsvalgte for fagforeningen man er med i for å få råd eller støtte, eller gå til fagforeningens nettsider og sjekke hvilke rettigheter man har som arbeidstaker.

I dette prosjektet har vi stilt et lite utvalg organisasjoner spørsmål om hvilke erfaringer de har med disse temaene, og hvilke problemstillinger som knytter seg til graviditet og uttak av foreldrepermisjon i deres yrker eller bransjer. Vi ba også organisasjonene om å reflektere over diskrimineringsbegrepet for å få et inntrykk av om det oppleves som meningsfylt og nyttig for organisasjonenes arbeid. Intervjuene har blitt gjort over telefon, med representanter – dels på sentralt og dels på lokalt nivå – i organisasjonene. Vi har ikke hatt mulighet for å kartlegge hva samtlige organisasjoner og sammenslutninger foretar seg når det gjelder temaene graviditet og foreldrepermisjon.

Organisasjonene vi tok kontakt med var Yngre Legers Forening (Ylf), Handel og Kontor (HK) og Utdanningsforbundet (UDF). Ylf er den nest største yrkesforeningen i Den norske legeförening og organiserer leger i spesialisering, turnusleger, leger i vitenskapelige stillinger og stipendiater. HK er LOs tredje største forbund og organiserer ansatte innen handel, luftfart, kontor, finans og servicevirksomhet. UDF er Norges nest største fagorganisasjon og organiserer ansatte i barnehager, skoler og utdanningssystemet for øvrig. Da vi kontaktet UDF sentralt for å få intervjuer fikk vi vite at dette ikke hadde noen hensikt ettersom de ikke behandler enkeltsaker sentralt. Vi ble derfor henvist til regionalt/lokalt nivå og tok deretter kontakt med UDF Oslo, hvor vi fikk gjennomført intervjuet. Hos Ylf og HK fikk vi intervjuer personer på sentralt nivå.

I tillegg kontaktet vi arbeidsgiverorganisasjonene Virke og Spekter. Virke organiserer bedrifter innen handel og privat tjenesteyting. Spekter organiserer foretak både i privat og offentlig sektor som gjerne har et samfunnsoppdrag, f.eks. innen helse, samferdsel og kultur. Prosjektets tidsrammer har ikke gitt anledning til å skape symmetri når det gjelder utvalg av arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Kommunenes sentralforbund (KS) er for eksempel ikke med i utvalget selv om UDF (på arbeidstakersiden) er det.

Utvalget har vært pragmatisk og rettet oppmerksomheten mot tematikk og refleksjoner snarere enn representativitet. Dette for å løfte problemstillingene knyttet til graviditet og uttak av

foreldrepermisjon i arbeidslivet opp fra individuelle erfaringer til mer prinsipielle betraktninger. De ulike tilnærmingene til diskrimineringsbegrepet knyttes ikke til de spesifikke organisasjonene, men til hvorvidt det er snakk om arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon. Dette er gjort for at det ikke skal kunne la seg gjøre å løsrive uttalelser knyttet til et komplekst saksområde ut av sin sammenheng og hekte dem på en bestemt organisasjon.

3. Resultater og analyse

I dette kapitlet presenterer vi kvantitative og kvalitative data om foreldres opplevelser av forskjellsbehandling i arbeidslivet. Resultatene presenteres tematisk, og for hvert tema vil vi først gå gjennom resultatene fra spørreundersøkelsen om forekomst av forskjellsbehandling, før vi bruker de kvalitative dataene til å fortelle om hvordan ulike typer av forskjellsbehandling oppleves, tolkes og forstås blant arbeidstakere og arbeidsgivere.

Det første vi skal se på er kommende foreldres erfaringer på arbeidsmarkedet, og om de får spørsmål om de venter barn på jobbintervju, hvordan de fordeler omsorgsansvaret for barna, og om de har opplevd å ikke få en jobb fordi de ventet barn. Vi spør også om erfaringer knyttet til midlertidige stillinger, og videreføringer av disse under graviditet og etter foreldrepermisjon. Deretter ser vi på kvinner og menns permisjonsuttak, preferanser for uttak og hvilke årsaker folk oppgir for at de har tatt lengre eller kortere permisjon enn de ønsket. Vi ser også på hvilke utfordringer arbeidstakere oppgir å ha med tilrettelegging under graviditeten og ved tilbakekomst fra foreldrepermisjonen. Vi undersøker om kvinner får tilrettelegging for ammefri etter foreldrepermisjon, og hvilke tilretteleggingsbehov de oppgir å ha. I tillegg undersøker vi hvordan arbeidstakere opplever at ledere og kolleger reagerer på at de venter barn, og holdninger til det å ha barn på arbeidsplassen. Vi benytter kvalitative data til å vise frem hvilke vurderinger arbeidstakere gjør for om de skal løfte forskjellsbehandling til behandling i diskrimineringsnemnda, og erfaringer med å gå til sak. Til slutt ser vi på forskjeller i forekomsten av forskjellsbehandling i ulike sektorer av arbeidslivet, og løfter frem perspektiver fra arbeidslivsorganisasjonene.

3.1 Kommende foreldre på arbeidsmarkedet

Hvilke opplevelser har arbeidstakere som venter barn når de søker jobb? Å stille spørsmål om man venter barn på jobbintervju regnes som diskriminering, da dette er eksplisitt forbudt. Derfor blir dette spørsmålet særlig interessant å se på, fordi det er det spørsmålet i spørreundersøkelsen som kan fortelle oss noe om forekomsten av diskriminering.

Respondentene fikk spørsmålet «**Har du noen gang fått spørsmål om du har planer om å få barn eller om du venter barn/ er gravid i forbindelse med jobbintervju/ jobbsøkerprosess?**»

Det er ingen signifikant endring i andelen som har opplevd dette (14.3% i 2014, 12.2% i 2020). I 2020 er det flere kvinner som får spørsmålet enn menn (14.6% kvinner, 9.5% menn, $p=0.033$)⁷. Risikoen for å bli diskriminert i en jobbsøkerprosess er dermed større for kvinner. Det er også en tendens til at folk i deltidsjobber og i midlertidige stillinger får spørsmål om familieplanlegging oftere enn andre, men her er ikke forskjellene statistisk signifikante.

Spørsmål om omsorgsdeling

Når det gjelder arbeidsgivers interesse for hvordan arbeidstakere fordeler arbeid og omsorg med partner, spør vi: **Har du fått spørsmål om hvordan du og din ektefelle/samboer/partner deler eller planlegger å dele omsorgen for barn i forbindelse med et jobbintervju/ jobbsøkerprosess?** Andelen som opplever dette er stabil over tid (8.6% i 2014 og 8.1% i 2020). I 2020 er det en svak tendens til at denne type spørsmål er mer vanlig å få blant kvinner (9.6%) enn menn (6.5 %), men forskjellen er ikke statistisk signifikant ($p=0.088$). I 2020 er det også en svak tendens til at denne type spørsmål er mer vanlig å få blant personer i deltidsstillinger (10.6%) enn personer som jobber heltid (7.5 %), men heller ikke denne forskjellen er statistisk signifikant ($p=0.069$).

⁷ Resultatene for alle spørsmålene i spørreundersøkelsen er gjengitt i vedlegget i tabell 8, kjønn og utdanningsnivå, og tabell 9, arbeidstilknytning.

Opplevd å ikke få jobb

Når det gjelder opplevd forskjellsbehandling i forbindelse med ansettelse, spør vi: **Har du opplevd at du ikke har fått en jobb fordi du ventet barn/var gravid eller planla å ta ut permisjon i forbindelse med fødsel?** Vi ser ingen generelle tendenser til endring i andelen som opplever å ikke få jobb fordi de venter barn (7.5% tror dette i 2014 og 8.4% tror dette i 2020). Det er imidlertid en klar økning blant de høyt utdannede, (fra 5.8% i 2014 til 10.2% i 2020), og blant midlertidig ansatte (fra 10.1% i 2014, til 22 % i 2020). Antallet respondenter som er midlertidig ansatt er imidlertid lavt, så vi bør være forsiktig med tolkning av endring for denne gruppen. I 2020 er denne opplevelsen mer utbredt blant midlertidig ansatte foreldre enn andre foreldre ($p < 0.001$), men antallet midlertidig ansatte respondenter er som nevnt lavt, så også her bør vi være forsiktig med tolkningen av resultatene. Det kan være verdt å merke seg at det er mange midlertidig ansatte blant høyt utdannede, og at det er flest midlertidig ansatte i offentlig sektor (Nergaard 2017). I 2020 er det betydelig mer vanlig at kvinner (12.4%) opplever å ikke få en jobb fordi de venter barn enn at menn (4.0%) opplever det samme ($p < 0.001$). I 2020 er det en viss forskjell mellom lavt (6.4%) og høyt utdannede (10.2%), men forskjellen er ikke signifikant ($p = 0.076$).

Når det gjelder opplevd forskjellsbehandling i forbindelse med ansettelse, får respondentene også spørsmålet: **Har du opplevd at du ikke har fått en jobb fordi du var i permisjon i forbindelse med fødsel?** Her ser vi på de som har vært på intervju. Vi finner ingen signifikante endringer i forekomst (15,3% i 2014, 13,8% i 2020). Men det har skjedd store endringer i hvem som opplever å ikke få jobb: I 2014 var andelen som opplever denne typen forskjellsbehandling nokså lik blant menn (14.9%) og kvinner (15.5%), mens det i 2020 er en signifikant ($p = 0.016$) forskjell mellom menn (6.6%) og kvinner (17.5%).

Et problematisk forbud – jobbintervjuet som arena for å etablere tillit

Spørreundersøkelsen viser at rundt 12 prosent får spørsmål om de planlegger barn på jobbintervju. Det er høyere sjanse for å få spørsmål om dette hvis man har lav utdanning, og det er større sjanse for å få spørsmålet om man er kvinne enn om man er mann. De kvalitative dataene viser at selv om det er forbudt å stille spørsmålet på intervju, kan arbeidsgiver ha en sterk forventning om at arbeidssøkere på eget initiativ deler sine planer.

Det er en uttalt holdning hos flertallet av lederne at det er uproblematisk å ansette gravide. Lederne er først og fremst glade for å ha rekruttert en dyktig medarbeider, enten i advokatbransjen eller i utdanningssektoren. Særlig lederne i utdanningssektoren har erfart at det er vanskelig å rekruttere kvalifisert personell, slik denne barnehagestyreren forteller:

Vi ansatte [nylig] en pedagogisk leder som var i femte måned [...] Griseflaks, selvfølgelig. Hun søkte og hadde lang erfaring og sånt, og hun var helt åpen på at hun var i femte måned. Og hun jobbet til syvende, og så litt redusert etter det, og så gikk hun ut etter hvert. Jeg tenker, i barnehage, så tenker vi langsiktig. Jeg tenker nå i februar/mars, så kommer alle de som var ute i mammaperm tilbake. Og så er det mangel på barnehagelærere i [sted] generelt. Så vi opplever der at vi fikk en veldig god barnehagelærer. Og vi tenker jo fremover. Hun kommer tilbake.
Barnehagestyrer

Til tross for at de trekker frem at dette er en viktig rettighet for jobbsøkere, problematiserer flertallet av lederne dette lovforbudet når de blir spurt. At kvinner i slutten av tyveårene eller begynnelsen av tredveårene kan planlegge å få barn i nær fremtid vil være en antagelse for de fleste arbeidsgivere. Blant flere av de ansatte advokatene var dette noe de opplevde at arbeidsgiver tok høyde for når de ansatte unge og nyutdannede, og at dette ikke var et problem på intervjuet.

De ansattes opplevelser støttes av lederes synspunkter. For eksempel viser dette sitatet at lederne mener forbudet mot å spørre om graviditet eller planer om å få barn på jobbintervjuet er en viktig rettighet for jobbsøkere:

Jeg har ikke noe rett til å spørre på et intervju: hei, har du tenkt å få barn? [...] Det har jeg full forståelse for. Vi lever i en velferdsstat hvor vi har mange plikter og mange rettigheter, og det er jeg for. Så det synes jeg er helt fair. Det er så mange uforutsette ting som skjer i menneskers liv som man ikke får tatt høyde for.
Barnehagestyrer

Funnene viser samtidig at barn kan være et tema på jobbintervjuet. Det å bli spurt om man har barn, på jobbintervjuet, oppleves ikke nødvendigvis som negativt av jobbsøker:

Det var jo spørsmål om [jeg hadde barn] men det var ikke noe sånn negativt, sånn sett. Ja, da hadde vi jo to barn. Da hadde vi en toåring cirka og en femåring, blir det vel. Sånn at da var det nesten mer sånn positivt, husker jeg, at det var sånn okay, men da er man kanskje litt ferdig med det da. Og at man har fått litt livserfaring. Altså, du vokser jo litt raskere. Du blir jo kanskje litt mer moden som 25-26-åring med to små barn enn hvis du ikke har det. Så du er vant til å ta ansvar, sånn sett. Jeg husker ikke hva som ble spurt eller hva som ble sagt, men jeg vet i hvert fall at det var ikke noe sånn som var noe stort problem.
Advokat, mann.

Dette sitatet viser at det å ha to barn når man møter opp på jobbintervju som ung og nyutdannet kan oppleves som positivt for jobbsøker, fordi det signaliserer at man er voksen, ansvarlig og etablert. Det kan også bety at man antageligvis er ferdig med å få barn – noe som oppleves å være positivt. Slik sett forstås ikke det å ha barn noe som er negativt for unge mennesker på jobbintervju. Men denne oppfatningen kan også forstås som at jobbsøkere tror at det vil telle negativt i en ansettelsesprosess, dersom jobbsøkeren har planer om å få barn. Det neste sitatet er fra en jobbsøker som bruker informasjonen eksplisitt for å gjøre seg til en mer attraktiv arbeidstaker:

Jeg sa det til og med på jobbintervju, da jeg var ferdig med barn: jeg skal ikke ha flere barn nå, altså! Bare for å signalisere at nå kom ikke jeg til å forsvinne igjen. Altså, det er jo ikke noe bra det heller, på en måte, men det er sånn det har blitt, da.
Lærer, kvinne

Selv om det ikke er lov å spørre om man planlegger å få barn, opplever arbeidstakere at det kan være en fordel å være tydelig på at man *ikke* planlegger å få barn når man er på jobbintervju. Et viktig spørsmål i denne sammenhengen, er om antagelsen har rot i virkeligheten. Det neste sitatet, fra en barnehagestyrer som påpeker at det er noen utfordringer knyttet til å ansette gravide arbeidssøkere, tilsier at jobbsøkernes antagelser kan være begrunnede:

Altså, hvis man skal lage liksom et tillitsforhold ... Jeg ville jo satt pris på om noen hadde sagt det. Samtidig, så kan det hende at det hadde påvirket meg [...] I hvert fall hvis det var to som var ganske jevne, da, ikke sant? Så oi, skal vi ta den det blir masse jobb med, hvor vi må begynne med en vikar og sånn? Eller skal vi ta den andre...
Barnehagestyrer

Det at man må begynne med vikar osv., kan altså bidra til at leder ikke ønsker å ansette. Flertallet av lederne vektlegger imidlertid at en eventuell graviditet har lite å si for avgjørelsen om å ansette eller ikke, nettopp fordi de har et langsiktig perspektiv hvor det er en fordel å rekruttere

kompetente folk som de vet kommer etter permisjonen. Dette perspektivet er antageligvis viktigst i bransjer der det kan være vanskelig å få tak i kompetent og attraktiv arbeidskraft.

Samtidig som flertallet av lederne sier de ikke vektlegger graviditet eller planer om å få barn i en ansettelsesprosess, har de sterke synspunkter på forbudet mot å spørre om dette på jobbintervjuet. Når lederne sier de ikke vektlegger eventuelle planer om å få barn ved en ansettelse, men det allikevel er slik at lederne opplever det som problematisk å ikke kunne spørre om dette, så er det to ulike forklaringer. Den ene dreier seg om behovet for forutsigbarhet. Det andre, som barnehagestyrer 1 er inne på i sitatet ovenfor, dreier seg om det tillitsforholdet som skal bygges, mellom den nye ansatte og lederen.

Et spørsmål om tillit?

Tillit er et viktig tema når lederne snakker om nyansettelser og graviditet. Ledere gir uttrykk for at intervju situasjonen er en gi og ta-prosess, der det blir en ubalanse hvis jobbsøker ikke forteller om graviditet eller planer om å få barn. Både fordi arbeidsgiver ønsker å bli vist tillit, og fordi det er relevant informasjon hvis vedkommende skal ansettes i en viktig stilling. Åpenhet om graviditet eller kommende permisjon i ansettelsesprosessen ser ut til å kobles med tillit av to årsaker. Det ene dreier seg om at den ansatte skal vise kommende arbeidsgiver tillit. Det andre dreier seg om hvorvidt den ansatte er til å stole på, dersom hun eller han holder tilbake informasjon, slik lederen under fremhever:

Hvis det ikke ble sagt på intervju, i hvert fall, og jeg oppdaga det etterpå, så synes jeg det hadde vært mer problematisk enn hvis man hadde vært åpen på intervjuet. [...] jeg synes det er dårlig, egentlig, å unngå å ansette noen fordi de er gravide. For det er litt sånn personen vi vil ha og ikke tilstanden, på en måte. [...] Det handler om redelighet og åpenhet på mange ting [...] Kan jeg stole på deg? Altså, vil du si flere ting eller vil du holde flere ting skjult eller hva? Det går litt på tillit.
Barnehagestyrer

Til tross for at lederne på ett plan har forståelse for at jobbsøker ikke forteller om graviditet, fremstår det som viktig for tillitsbyggingen for flertallet av lederne. I sitatet over forstås åpenhet om graviditet som en del av tillitsbyggingen, der det å dele eller holde tilbake informasjon sier noe om jobbsøkers karakter. Dette kommer frem hos flere.

Formelle lover har altså betydning for at leder ikke spør om graviditet på jobbintervjuet, og de mener dette er en viktig rettighet for arbeidssøkere. Det eksisterer imidlertid også sterke uformelle normer for hva slags informasjon som bør deles på jobbintervjuet. I henhold til disse normene ser det altså ut til at man forventes å fortelle om graviditet i jobbintervjuet. Dermed får forbudet en utilsiktet virkning: ved å benytte seg av et sterkt vern, der arbeidsgiver ikke kan forvente å få informasjon om graviditet eller planer om dette, signaliserer arbeidstaker samtidig manglende tillit eller uredelighet ved å ikke fortelle. Dette gjenspeiles i denne arbeidstakers erfaringer med å benytte retten til å ikke fortelle om graviditeten på intervju:

Jeg var gravid mens jeg var på intervju, men jeg sa ingen ting om det da, var kanskje tre måneder på vei. Så fikk jeg jobben, og da jeg var fire måneder på vei fortalte jeg det til arbeidsgiver. Hun sa rett ut at hun var skuffa over at jeg ikke hadde sagt noe tidligere. Men hun la ikke skjul på at hvis jeg hadde fortalt det, så hadde de nok valgt en annen til den stillinga. Og hun sa rett ut at hun kunne til dels skjønne meg, fordi hun hadde òg en gang vært ung og utspekulert og ikke tatt hensyn til arbeidsgivers utfordringer, fordi jeg ikke hadde sagt noe om det verken da jeg var på intervju og da jeg fikk tilbud om stillinga. [...] Og det var rett og slett grusomt å være ny på en arbeidsplass der man ble kalt for utspekulert, og jeg følte at arbeidsforholdet mellom oss var

*ødelagt. Det her var en person jeg mista fullstendig tillit til.
Lærer, kvinne*

Denne arbeidstakeren erfarte at det å ikke fortelle om graviditeten på intervjuet ble opplevd som et tillitsbrudd fra leders side, fordi jobbsøker ikke tar høyde for arbeidsgivers behov i ansettelsesprosessen. Samtidig kommer det frem at leder ikke ville ønsket å ansette henne hvis hun hadde visst at hun var gravid. Slik blir arbeidstaker stående i en situasjon der du er «damned if you do, damned if you don't». Hvis du forteller om graviditet på intervjuet, risikerer du å ikke få stillingen. Hvis du ikke forteller det, begår du et tillitsbrudd overfor arbeidsgiver, som mister muligheten til å planlegge og sikre driften fremover gjennom rekrutteringen. Selv om lovgivningen er tydelig på arbeidssøkers vern i jobbintervjuet, kan det finnes uformelle normer om å «være ærlig og vise tillit» i intervjusituasjonen, som kan medføre negative konsekvenser for arbeidstagere som benytter seg av sine rettigheter.

Mens det er viktig å synliggjøre denne typen erfaringer, er det viktig å understreke at åpenhet om graviditet eller planer om dette forstås som et spørsmål om tillit også av ledere som ikke vektlegger graviditet ved ansettelse. En annen grunn til at lederne ønsker informasjon om graviditet eller planer om å få barn på jobbintervjuet, begrunnes av lederne med behovet for å kunne planlegge driften.

Leders behov for forutsigbarhet

En grunn til at man ønsker å vite om en eventuell graviditet på jobbintervjuet, tas opp av denne partneren i advokatfirma: «... det eneste måtte vært at når vi først er i en jobbintervjusituasjon ... Så har vi jo inne mange søkere. Så hvis den personen hadde sagt det, så kunne vi gjerne ha ansatt to.» En skoleleder trekker frem et lignende poeng. Han sier det er nyttig å vite om en eventuell graviditet ved ansettelse både av hensyn til tilrettelegging for den gravide, og når den gravide skal ut i permisjon:

*Hadde jeg visst i et par tilfeller, så hadde jeg kunnet tilsatt ut over ramma mi, og så kunne jeg også da fått en bedre både overgang når noen går ut, men også, da, bedre tilrettelegging, fordi jeg hadde hatt mer personell å spille på. [...] Det begynner å bli noen år siden, en veldig mye mindre skole, med 10 lærere totalt. Og når den ene ble borte, så var det 10 prosent av bemanninga. [...] Jeg tror jeg tok det greit. Men jeg prøver stort sett å være løsningsorientert og positiv. Men nå endte det jo med at den klassen fikk en ufaglært lærer resten av skoleåret.
Rektor*

Som dette sitatet viser dreier utfordringen seg både om behovet for å kunne planlegge frem i tid, og å finne vikar, og å slippe å gå i gang med en ny rekrutteringsprosess veldig snart. Men det dreier seg også om at kompetente lærere, i mange tilfeller, er en knapp ressurs, og at hvis man finner en kompetent kandidat ønsker man å ansette denne, uavhengig av graviditet. Med utgangspunkt i leders behov for å planlegge, og å rekruttere viktig personell, ønsker altså lederne å vite om graviditet eller kommende permisjon.

3.2 Opplevd å ikke få forlenget midlertidig stilling

Andelen arbeidstakere i midlertidige stillinger ligger i dag på rundt 8 prosent (SSB 2017b). Et flertall av midlertidig ansatte ønsker seg en fast jobb, og de fleste har forsøkt å få fast ansettelse. Rundt halvparten av de som er midlertidig ansatt ett år, har fått fast ansettelse året etter (SSB 2017b). En midlertidig stilling kan være et viktig springbrett for en arbeidstaker på vei mot målet om fast stilling. Men hvordan påvirker det å bli gravid eller vente barn muligheten til å videreføre midlertidige stillinger?

For å undersøke forskjellsbehandling i forbindelse med forlengelse av midlertidig stilling, stiller vi spørsmålet: **Har du opplevd ikke å få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling på**

grunn av graviditet eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel? Her er antallet svar lavt (n=171). Vi ser ingen generelle tendenser til at flere opplever å ikke få forlenget midlertidig stilling fordi de venter barn (26.0 % i 2014 og 22.2 % i 2020), men det er en klar økning blant de høyt utdannende (fra 14.1% til 25.4%). Det er signifikant ($p=0.024$) forskjell mellom kvinner og menn: i 2020 opplevde 26.4 prosent av kvinnene å ikke forlenget et vikariat, mens tilsvarende andel var 9.6 prosent blant menn.

I tillegg til spørsmålet om respondentene har opplevd å ikke få forlenget stilling på grunn av graviditet eller planlagt permisjon, får respondentene følgende spørsmål: **Har du opplevd at du ikke har fått forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling fordi du var i permisjon i forbindelse med fødsel?** Her prøver vi å fange opp forskjellsbehandling på grunn av fravær i foreldrepermisjonen. Her er antallet svar lavt (n=172 i 2014 og n=153 i 2020), fordi man tar utgangspunkt i personer som har vært i midlertidige stillinger. Vi ser ingen generelle tendenser til at flere opplever å ikke få forlenget midlertidig stilling fordi de er i permisjon (17.6% i 2014, 20.8% i 2020). Fordi antallet respondenter er lavt, og det blir ekstra lavt når vi ser på bestemte grupper, er ikke tallgrunnlaget egnet for å si noe sikkert om forskjeller mellom grupper, men hvis vi ser på 2020 er det en tendens ($p=0.072$) til at lavt utdannede (31.2%) opplever dette oftere enn høyt utdannede (14.6%).

Midlertidig stilling som risikomoment når man venter barn

Spørreundersøkelsen viser en tilsynelatende stabilitet i hvor mange som opplever negativ forskjellsbehandling ved at de ikke får forlenget sin midlertidige stilling når de blir gravide, eller skal komme tilbake fra permisjon. Å oppleve dette er også fremdeles mer utbredt blant kvinner.

Likevel er det variasjoner blant grupper av arbeidstakere. Blant de med høy utdannelse er det en tendens til at flere har problemer med å få videreført stillingen når de er gravide eller planlegger foreldrepermisjon. Blant de med lav utdannelse er det en tendens til økning i problemer når man skal tilbake på jobb etter permisjonen. Tilsynelatende stabilitet i forekomst kan dermed skjule endringer blant grupper av arbeidstakere.

Midlertidige stillinger er utbredt i noen bransjer, og en sjeldenhet i andre. Blant advokatene er det ingen som problematiserer midlertidige stillinger. Derimot er midlertidighet utbredt blant noen lærere, og man kan bli gående i midlertidige stillinger i en kort eller lang periode før man får fast jobb. Avbruddet ved å ta foreldrepermisjon i en midlertidig stilling kan derfor få konsekvenser for om man får fortsette i stillingen, eller om man får en ny midlertidig stilling etter permisjonen. For informanten som hadde opplevd å bli gravid i en midlertidig stilling, medførte graviditeten at hun ikke fikk en ny stilling, og sakk akterut i kampen om å få fast jobb:

Sjefen sa på jobbintervjuet at «vi tar det som et årsvikariat først, men det er god mulighet for at dette blir fast, for jeg har flere lærere som skal pensjonere seg». Så han sa det rett ut. Det var ikke noe han bare signaliserte. Og så begynte jeg å jobbe. Og så ble jeg plutselig gravid. Det var veldig uplanlagt, det var sånn oi! Jeg ville helst unngå å si det til arbeidsgiver, for jeg hadde så lyst å få den faste stillinga, sånn at jeg visste at jeg hadde noe å gå til når jeg var ferdig med svangerskapet. Til slutt så måtte jeg fortelle at jeg var gravid, for jeg begynte å kaste opp hele tida. Halvveis i svangerskapet hadde jeg en medarbeidersamtale, og de var veldig fornøyde med meg og alt sånn, men fordi jeg skulle ut i permisjon, så ville de legge ut det årsvikariatet som en ny stilling. Men at jeg var hjertelig velkommen til å søke igjen når jeg var ferdig med permisjonen. Jeg tror ikke han sjefen tenkte noe over det, det var ikke vondt ment. Det er bare holdninga: å, ble du gravid. Ja, da får vi finne en annen til du kan komme tilbake igjen. [...] Hvis du har en person i et årsvikariat som skal være borte et halvt år er det lettere å legge det ut som et nytt årsvikariat. Hadde jeg ikke blitt gravid, så hadde jeg fått fast jobb. Det vet jeg. Man er så sårbar når man er nyutdanna. Og så vil vi gjerne ha barn omtrent

*samtidig som vi begynner å jobbe. Og da er vi jo i en veldig sårbar situasjon.
Lærer, kvinne*

Hvis man går i midlertidig stilling med håp om å få fast jobb, mister man mange muligheter om man blir gravid. Å bli gravid uten å ha fast stilling kan bli risikabelt og sårbart. Det handler ikke om at lederne med vilje forskjellsbehandler gravide, men at utstrakt bruk av midlertidige stillinger i en bransje vil medføre usikkerhet og ulemper for kvinner som skal ha fravær i forbindelse med foreldrepermisjon. Dette kan føre til at kvinner utsetter å bli gravide til de har fast stilling, fordi foreldrepermisjonen kan føre til et avbrudd i stillingen som gjør at det kan ta enda lengre tid å sikre seg fast stilling.

Midlertidighet er ikke et tema i intervjuene med arbeidsgivere. Ved advokatkontorer av en viss størrelse⁸ ansetter de ikke vikarer, heller ikke ved foreldrepermisjoner. Ved behov for økt kapasitet, ansettes flere. I utdanningssektoren, og blant jurister i offentlig sektor, benyttes vikar ved fravær, og flere ledere trekker frem at dette er positivt, det blir gjerne en måte å få testet ut mulige nye medarbeidere på. Hvis de har dyktige vikarer inne, ønsker de å beholde dem.

Lederne i barnehage og skolesektor problematiserer i liten grad midlertidige stillinger, og hvordan disse påvirkes av foreldrepermisjon. De problematiserer i større grad at ansatte benytter anledningen til å skifte jobb mens de er ute i permisjon. Fra deres perspektiv er det sentrale å beholde kompetente ansatte. Én leder deler likevel en erfaring med at arbeidstakere som får fast stilling blir gravide raskt etterpå.

Jeg har opplevd å ansette folk, og så går det ganske kort tid fra de har fått fast jobb til de blir gravide. At de har hatt vikariat, så får de fast jobb, og så går det to måneder, så er de gravide... Noen har jo sagt at nå kunne vi det. Nå fikk jeg fast jobb. Nå var det sikra. Nå kan jeg få barn. Men jeg tenker bare: sånn er det.

Barnehagestyrer

Erfaringene knyttet til midlertidighet vil variere etter bransje. Gravide i midlertidige stillinger problematiseres i liten grad blant ledere. For arbeidstakere i bransjer med utbredt midlertidighet, virker det sannsynlig at de vil kunne utsette å bli gravide til de har klart å opparbeide seg en fast stilling.

3.3 Kvinner og menns permisjonsuttak

I hvilken grad påvirker arbeidsgivere arbeidstakeres permisjonsuttak? De fleste tar ut den permisjonen de ønsker, men det er en tendens til at kvinner tar ut mindre permisjon enn de ønsker, og at menn er mest fornøyde med lengden på permisjonen. Det er få arbeidstakere som oppgir at arbeidsgiver direkte har påvirket lengden/omfanget av permisjonsuttaket. Samtidig oppgir noen at de tok kortere permisjon enn de ønsket fordi de tror det kunne hatt en negativ påvirkning for dem eller arbeidsplassen om de var lengre borte. Arbeidsgivere utøver slik i liten grad direkte innflytelse på permisjonsuttaket, men organisatoriske og praktiske vilkår på arbeidsplassen kan bidra til at lengre permisjon får negative utfall for arbeidstakere.

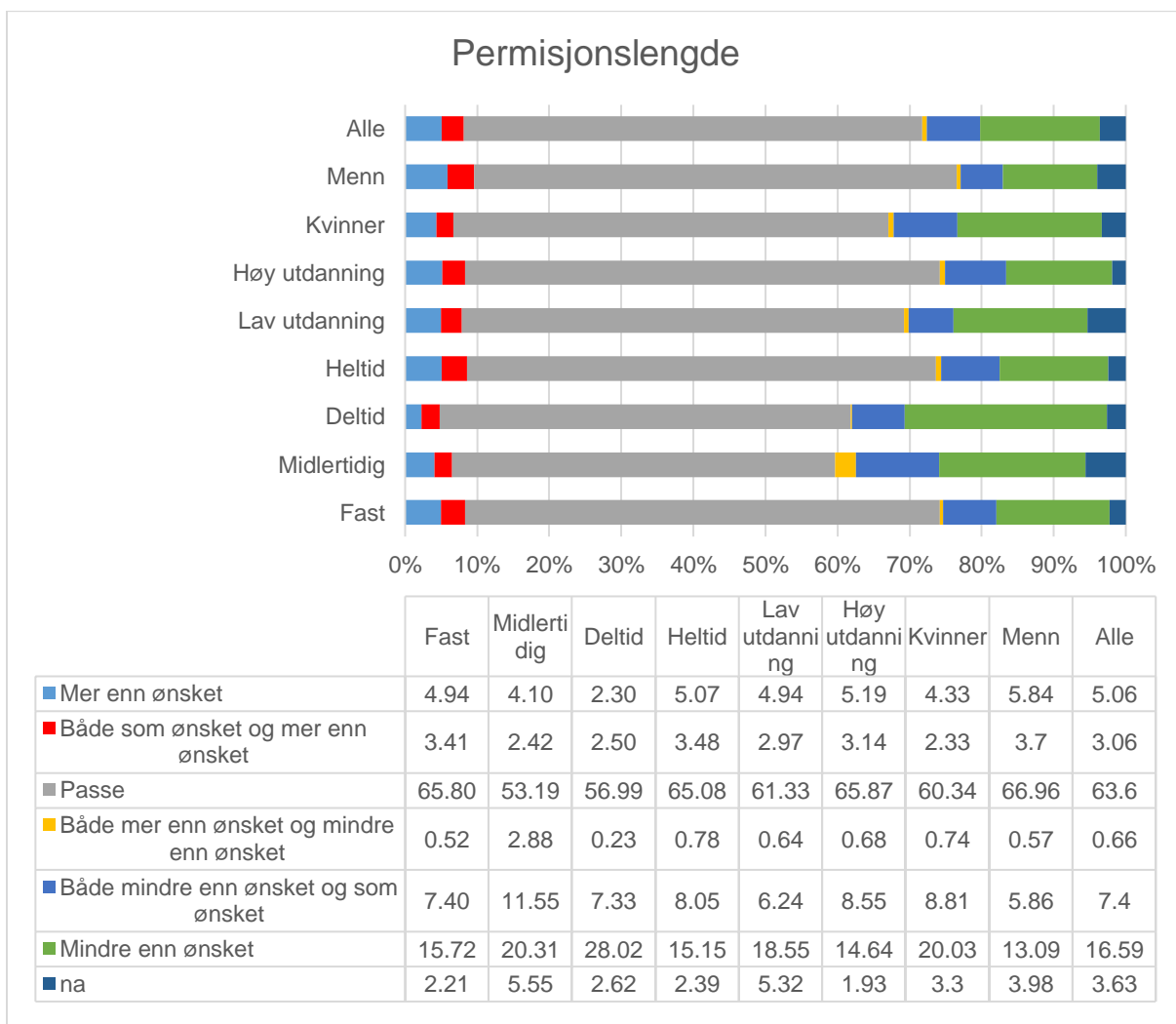
Permisjonslengde

For å undersøke tilfredsheten med permisjonens varighet tar vi utgangspunkt i spørsmålet: **Tok du ut så mye permisjon som du ønsket?** Her svarer foreldrene for hvert barn de fikk i årene 2014–2020, som betyr at foreldre som har fått mer enn ett barn i denne perioden, kan ha hatt ulike erfaringer relatert til de ulike permisjonene. Fra dette spørsmålet har vi laget en variabel som angir hvilke kombinasjoner av tilfredshet med permisjonslengde foreldrene hadde i perioden. Over 60 prosent mener at permisjonen var så lang som ønsket. Ser vi på forskjeller mellom menn

⁸ Ved et av kontorene fra 2014/2015-materialet, var det kun en partner og to ansatte, der har de hatt inne vikar ved permisjon.

og kvinner, er det litt flere kvinner enn menn som har hatt kortere permisjon enn ønsket ($p=0.003$) eller at de både har hatt erfaring med at permisjoner har vært passelig lange og kortere enn ønsket ($p=0.027$), mens det er noe flere menn enn kvinner som er fornøyd med permisjonslengden. Vi finner lignende forskjeller mellom personer i heltids- og deltidsstillinger. Det er flere blant dem i deltidsstillinger enn blant dem i heltidsstillinger som har hatt kortere permisjon enn ønsket ($p=0.006$), mens det er noe flere blant de i heltidsstillinger som er fornøyd med permisjonslengden. Noe av det samme mønsteret er også synlig når vi sammenligner fast og midlertidig ansatte. Blant de midlertidig ansatte er det færre som opplever at permisjonslengden er passe, mens det er en tendens til at flere opplever å ha hatt kortere permisjon enn ønsket.

Tabell 4 Permisjonslengde, forskjell i preferanse



Personer som har tatt mindre permisjon enn ønsket, blir bedt om å tenke tilbake på forrige gang de tok mindre permisjon enn ønsket, og får spørsmål om hvorfor de tok mindre permisjon enn ønsket. Det er 513 personer som har besvart dette spørsmålet. Her har respondentene mulighet til å oppgi mer enn en grunn. Den klart vanligste grunnen, oppgitt av nærmere halvparten av dem som sa de tok mindre permisjon enn ønsket, var at de ville tapt økonomisk på å ta mer permisjon. Her er det imidlertid betydelig kjønnsforskjell. 59 prosent av kvinnene oppgir dette som grunn, mot 21 prosent av mennene. Den nest vanligste grunnen er at man ikke har rett på lengre permisjon. Disse to grunnene kan sees i sammenheng, fordi lønnskompensasjon for permisjon avhenger av permisjonsrettigheter. Omkring 1 av 10 oppgir at de har vært redde for at lengre permisjon ville få negative konsekvenser for jobben eller arbeidsplassen, men andelen som

oppgir at arbeidsgiver ba om at permisjonen ble så kort som den ble, eller tok kortere permisjon enn ønsket fordi det er vanlig ved arbeidsplassen, er lav. Det er også sjelden foreldre oppgir at de ikke visste at de kunne ta mer. Omkring 1 av 7 oppgir at de tok mindre permisjon enn ønsket fordi den andre forelderen ønsket en større del av permisjonen, men her er det viktig å påpeke at dette er en mer vanlig grunn blant menn (28%) enn blant kvinner (11%).

Det er også noen som har tatt ut mer permisjon enn ønsket. Disse har fått oppfølgingsspørsmål om hvorfor, og 189 har svart på dette spørsmålet (82 menn og 107 kvinner). Av disse oppgav 1 av 5 at det var av hensyn til barnet. Like mange oppgir at familien ville tapt penger om den andre tok permisjonen isteden. Det vanligste svaret var imidlertid «andre årsaker», dvs. årsaker som ikke var oppgitt som svaralternativer i surveyen. Mer enn 2 av 5 oppgir at det er andre årsaker. Den klart høyest forekommende årsaken som skrives inn er at de ikke har fått barnehageplass, og har vært nødt til å drøye permisjonsperioden ved å ta ut ferie og ulønnet permisjon mens de venter på at barnet skal begynne i barnehagen.

Det er her viktig å understreke at forklaringene ikke er gjensidig utelukkende. Respondentene stod fritt til å krysse av for flere alternativer, derfor summerer også prosentene seg til mer enn 100. Antallet personer som har tatt mindre permisjon enn ønsket er for lavt til å si noe sikkert om forskjeller i begrunnelser mellom menn og kvinner.

Fedrekvote

For å få innsikt i om fedre benytter fedrekvoten, og om de evt. bare tar deler av den eller tar permisjon utover fedrekvoten, stilles spørsmålet: **Tok du ut permisjon utover den delen som var forbeholdt far (fedrekvoten)?** Her svarer fedre for hvert barn de fikk i årene 2014–2020, som betyr at fedre som har fått mer enn ett barn i denne perioden, kan ha hatt ulike erfaringer relatert til de ulike permisjonene. Vi har samlet svarene til hver enkelt respondent slik at én far f.eks. kan ha svart «både nøyaktig kvote» og «mer enn kvote». Halvparten av fedrene tok nøyaktig fedrekvoten. Nærmere 14 prosent tok mer enn kvoten, 7 prosent tok mindre enn kvoten, og over 21 prosent har svart «vet ikke / husker ikke». Andelen som ikke svarer på dette spørsmålet varierer noe mellom grupper, og kan derfor ikke utelukkes fra analyser når vi sammenligner grupper.

Ser vi på forskjeller mellom høyt og lavt utdannede fedre, er det mer vanlig blant fedre med høy utdanning å ta mer enn kvoten ($p=0.047$), mens det er mer vanlig blant fedre med lav utdanning å ta mindre enn kvoten ($p=0.028$). Det er noe problematisk å sammenligne fedre i heltids- og deltidsstillinger, fordi bare 25 av fedrene jobber deltid og 8 av dem har ikke svart på om de tok nøyaktig fedrekvote eller mer/mindre for barna de fikk i den angitte perioden. Vi har tilsvarende utfordring når vi ønsker å sammenligne fedre i midlertidige og faste stillinger. Bare 38 av fedrene jobber i midlertidige stillinger. Det er derfor vanskelig å si noe sikkert om forskjeller mellom fedre i faste og midlertidige stillinger. Det er likevel klare tendenser til at fedre i midlertidige og deltidsstillinger sjeldnere tar hele kvoten eller mer enn fedre i faste og heltidsstillinger gjør. Det vil imidlertid være nødvendig med et større utvalg for å si noe mer sikkert om forskjellene mellom disse gruppene.

Fedre som har tatt nøyaktig kvoten eller mindre permisjon enn kvoten ($n=564$), blir bedt om å oppgi hvorfor de tok akkurat så lang permisjon. Her har respondentene mulighet til å oppgi mer enn én grunn. Den klart vanligste grunnen, oppgitt av over halvparten av dem som sa de tok nøyaktig fedrekvote eller mindre, var at den andre forelderen ønsket å ta resten. Omkring 1 av 4 oppgir at de tok nøyaktig denne permisjonslengden fordi det var det som var forbeholdt far. Omtrent like mange oppgir at de ville tapt økonomisk på å ta mer. 1 av 5 oppgir at de ikke ønsket å ta mer.

Fedre som oppgir å ha tatt ut mer enn fedrekvoten ($n=200$) blir bedt om å ta angi hvorfor de gjorde det. Den vanligste grunnen er at de ønsket å ta mer, 6 av 10 oppgir dette som grunn. Litt over 1 av 4 oppgir at de tok mer enn fedrekvoten av hensyn til barnet. Omtrent like mange oppgir

at de gjorde det fordi den andre forelder ønsket det. Det er her viktig å minne om at forklaringene ikke er gjensidig utelukkende. Respondentene stod fritt til å krysse av for flere alternativer, derfor summerer også prosentene seg til mer enn 100.

Arbeidstakeres erfaringer med uttak av foreldrepermisjon

I likhet med resultatene fra spørreundersøkelsene, viser intervjuene med arbeidstakere at de fleste opplever at permisjonsuttaket er lite problematisk, og at det er opp til paret selv å bestemme hvordan de fordeler permisjonen. De fleste informantene deler permisjonen slik et flertall av norske foreldre gjør: far tar fedrekvoten og mor tar sin kvote og den delbare permisjonen. Noen tar ut ulønnet permisjon eller bruker feriedager mens de venter på barnehageopptak. For de fleste informantene har den største utfordringen med permisjonen vært å få den til å vare frem til barnehageopptaket. Begge foreldre kan ta ut ferie/ulønnet permisjon for å få denne kabalen til å gå opp.

Det er imidlertid ofte mors preferanser som bestemmer hvor lang permisjon far skal ha:

Det som var viktig for meg, var at permisjonsdagene skulle rekke fram til [barnet] fikk barnehageplass – kombinert med ferie. Så jeg tok ut 80 prosent pappaperm, slik at det skulle vare lenger. Og av ulike grunner – det var nok først og fremst at kona ønsket, hun syntes det var så fint å være med barnet – så ble min pappaperm på en måte kortest mulig – færrest mulig dager, men da lengre, fordi jeg tok 80 prosent uttak. Advokat, mann

At mors preferanser er styrende for hvordan paret fordeler permisjonen mellom seg, var også et tema i intervjuene med arbeidsgivere. Dette, sammen med at menns permisjon er begrenset til fedrekvoten, mens kvinner tar sin kvote og hele den delbare delen av permisjonen, ble sett på som et problem. De av lederne som er opptatte av likestilling, forstår en jevnere deling av permisjonen mellom kvinner og menn som et viktig virkemiddel. Erfaringen deres er allikevel at:

Damene har en tendens til å ønske å ta ut maks av sin permisjon, og så får pappa det far må ha. Og vi har jo pusha litt på: Hvorfor deler dere ikke mer? Også litt sånn, jeg holdt på å si, likestillingsperspektiv, det er jo en måte å drive det framover også, at sannsynligheten for at mor og far er like mye borte i forbindelse med foreldrepermisjon, at den er like stor, vil jo selvsagt bidra positivt. Men ofte, så ser vi jo at de ser på det som en sånn: Den skal vi ha selv, altså. [...] Det er jo litt sånn touchy tema, for vi har jo ikke lyst til å... Det er jo en rett de har, og som de selvsagt bestemmer, og som er opp til dem. Men jeg har spurt: har dere vurdert å dele? [...] Hvis de har drøfta det med oss, så legger vi sjelden begrensninger, det er jo opp til dem hvordan de vil dele det. Men jeg har jo også spurt fedrene: kunne ikke du tenke deg å ha lengre permisjon? Og enkelte av dem har jo sagt ja, men den butikken styrer mor. Partner i advokatfirma

Lederne trekker frem mødrenes lange permisjoner som uheldige i et likestillingsperspektiv. Når leder går i dialog med ansatte angående permisjonslengde, er det imidlertid ved å oppfordre sine mannlige ansatte til å ta lenger permisjon. Selv om de mener at kvinner gjør lurt i en jevnere fordeling med sin partner, lar de denne avgjørelsen være opp til den enkelte kvinne. Denne lederen sier hun ikke vet om én mannlige ansatt som har tatt ut mer enn fedrekvoten:

Det er masse menn som sier at de kunne tenke seg mer permisjon enn de får, altså. [...] Jeg jobber jo tett med de ansatte. Og de vet nok at jeg mener at permisjonen bør deles. Av flere grunner, men også av hensyn til arbeidsgiver og et likestilt arbeidsliv. Det er min oppfatning, kan du si rent politisk, at det bør man. Når man da ikke gjør det, så legger jeg til grunn at folk har sine grunner, og at de ser annerledes på dette enn jeg gjør, og det er jo fullt lovlig å gjøre.

Jeg vil ikke utfordre de enkelte. Det vil jeg synes var feil, altså. Det ville jeg faktisk aldri gjøre. Jeg spør hvor lenge de skal være borte, og så tar jeg det til etterretning. Partner i advokatfirma

Lederne i advokatbransjen som ble intervjuet i 2014/2015 hadde lignende erfaringer med hensyn til permisjonslengde. Men, mens de fire advokat-lederne vi intervjuet i 2020 er eksplisitt opptatt av likestilling, så var ikke dette tilfellet med alle lederne i 2014/2015 utvalget. De stilte i mindre grad spørsmål ved at mor tar lang permisjon, til tross for at de understreker at det å ha lang permisjon, og å være helt fraværende i permisjonen, kan være negativt for karriereutviklingen, spesielt for advokater på høyere nivå. Der det var snakk om å diskutere permisjonslengde med den enkelte ansatte, gjaldt dette også fars permisjon, og ikke mors. Enkelte ledere, i offentlig og privat sektor, hadde samme tilnærming som lederne ovenfor – altså de oppfordret menn til å ta lengre permisjon. Andre oppfordret menn til å ta permisjon i en form eller på tidspunkter hvor det passet godt for firmaet, for eksempel i feriene. Et fellestrekk er dermed at ledere ser ut til å oppfatte det som mer legitimt å stille spørsmål ved måten den enkelte far tar ut permisjon på, enn måten den enkelte mor gjør det. Dette gjelder både når leders motiv er likestilling, og når motivet er den enkelte manns karriereprogresjon og/eller profitt for firmaet. Nordberg (2018) påpeker at lange permisjoner primært skaper utfordringer for den enkelte advokat, og ikke for organisasjonen. Det blir problematisk fordi det innebærer at leder ikke har et incentiv for å fremme likestilling med mindre de selv ser likestilling som et eksplisitt mål.

Denne lederen forteller imidlertid at de har tatt noen grep for å motivere til økt deling av permisjonen mellom menn og kvinner:

Mennene har tatt ut disse 15 ukene sine pluss litt ferier og sånt, så det har blitt ca. 4 måneder, tror jeg. Og jentene har tatt ut ... en var borte nesten et år. Og det har ført til at [vi] har endret på permisjonsreglene. Våre private. [...] Vi er ikke et firma som renner over av penger. Fram til nå, så har jo ikke vi dekket mer enn det NAV har dekket. [...] Jeg har hele tiden visst at det å ikke kompensere for full lønn i permisjonstiden, det er jo ikke noe gullkort. Så nå har vi prøvd å strekke oss litt [...] vi gir nå full lønn, gutta får i 15 uker, jentene får i 15 uker pluss 6 – altså barseltiden pluss de tre ukene før. Og det er jo ut fra et ønske om at alle skal ta permisjon, men jeg tenker at de skal være seg litt mer bevisst hvor lenge de er borte.

Intervjuer: Hva er den ideelle permisjonslengden?

Leder: Det kommer an på hvem du spør. Men jeg tenker, alle hensyn tatt i betraktning, at 7–8 måneder. Men 4 måneder, sånn som gutta gjør det, det merker du nesten ikke en gang.

Partner i advokatfirma

Sitatet er viktig av flere grunner. For det første viser det at ledelsen her har tatt aktivt grep for å motivere de ansatte til å dele permisjonen likere med sin partner. De har altså tatt aktivt grep for å fremme likestilling. For det andre har de sett seg nødt til å dekke mer enn 6G for å være en attraktiv arbeidsgiver overfor unge mennesker som planlegger å få barn. For det tredje har denne lederen en klar formening om at det går en grense for når fraværet får betydning for karriereprogresjon, og denne går ved ca. 7–8 måneders permisjon.

Ledere innen utdanningssektoren har lignende erfaringer som advokat-partnerne med hensyn til lengden på kvinners og menns permisjonsuttak: kvinner tar det de kan, eventuelt i kombinasjon med ulønnet permisjon, mens menn tar det de må. Dette er i tråd med den kjønnete fordelingen av permisjonsuttak i Norge, på tvers av bransjer. Det er imidlertid svært få mannlige ansatte i barnehage og barneskolen. Denne lederen forteller om de to siste som har vært i permisjon. Hun er en av de få som har erfaring med at menn tar lenger permisjon:

*Hos meg, hun ene, hun har tatt forlenga permisjon, altså tatt mer enn et år. Hun har tatt ulønna igjen et halvt år etterpå. Hun har vært ute en god stund. Mens pappapermisjonen, det var også 50/50 de delte. Så han tok et halvt år. [...] Ellers, så har det vært sånn vanlig, egentlig – fordeling med fedrekvote og vanlig permisjonstid... Gjerne år, da – aldri under et år.
Barnehagestyrer*

Innen undervisningssektoren tegner intervjuene et bilde der det er utbredt at kvinnene, som tar hele den delbare permisjonen, også forlenger fraværet ved å ta ulønnet permisjon.

Foreldrenes arbeidsdeling

Foreldrenes fordeling av lønnsarbeid, omsorgsarbeid og husarbeid er i utgangspunktet ikke et sentralt tema for å studere arbeidslivsdiskriminering. Samtidig kan ulik arbeidsdeling i omsorgsoppgavene hjemme gi ulik fristilling til lønnsarbeid. De fleste foreldrene i utvalget har delt permisjonen slik at far har tatt fedrekvoten og mor har tatt resten. Dette har vært i henhold til mors ønske, først og fremst, men det virker ikke som om fedrene har hatt store innvendinger mot denne fordelingen.

Jeg har tatt så mye [av permisjonen] som det har vært mulig, og han har tatt så lite han har kunnet, og det har han også ønska. [...] sånn nå med sistemann, så jobba han med et stort prosjekt der han ikke kunne være borte fra jobb. Og hadde han kunnet overført alt til meg, så hadde han gjort det. [...] Vi deler helt likt. Ungene finner like mye trøst hos begge to, og vi bytter på å legge dem og han minste er det nesten han som legger mest. Så den eneste plassen vi har noe sånn ikke likt, det er at vi har veldig sånn tradisjonelt mønster med at jeg tar husarbeid og klesvask, og han tar alt som har med bil og ute. Men når det gjelder ungene, så er det helt likt.

Lærer, kvinne

Kvinnene i utvalget forteller at de har hovedansvaret hjemme. Deres partner er gjerne en likeverdig omsorgsperson for barna, men det praktiske ansvaret for husholdning, samt rammene rundt barnas hverdag, er det mødrene som setter. Kvinnene er mer bundet opp av oppgaver som er bundne av tid og sted, og må gjøres på samme tid hver dag, som henting i barnehagen, matlaging og husstell. Mødrene er mer opptatt av å hente tidlig i barnehagen, og opplever en større konflikt mellom hensynet til barnas beste og hensynet til jobbens krav. Fedrene virker i mindre grad preget av «dårlig samvittighet på to fronter», ved å føle at de kommer til kort både på jobb og med familien. Den mannlige advokaten i sitatet under er samboer med en advokat, men beskriver at deres opplevelse av belastningen av foreldreskap og full jobb er ulik:

Så strekker man ikke til når du må holde jobben i gang mens du egentlig har 100 prosent stilling som mor. Og strekker ikke til der. Det har min samboer og kjent på, at å, nå skulle man vært offentlig ansatt, liksom. Bare kunne stemple inn, stemple ut – nå er jeg borte. Kommer tilbake, så er det full jobb og fast lønn og ingen variabler å tenke på, ikke sant – ingen som ringer på kveldstid. Ja, så alle de tingene der melder seg jo på en måte i de her periodene. Men... Ja, så det er jo ei krevende tid, men det har nå ikke blitt noe av det, da, så – hun er nå fortsatt advokat.

Intervjuer: Men har du kjent de samme tingene?

Nei, ikke i like stor grad. Altså, de kortere periodene som jeg har vært i, så er det jo nok til at jeg skjønner at hvis du er lenger i de her periodene, så melder de tankene seg, fordi at det lar seg ikke kombinere på lang sikt.

Advokat, mann

I familier der begge foreldre har arbeidskrevende karrierejobber, er det fremdeles mor som bruker mest tid i hverdagen på omsorgsoppgaver, og uttrykker mest dårlig samvittighet for ikke å hente barna tidlig, eller ha tid til å være nok sammen med dem. Mange av mødrene dedikerer all tid til jobb og familie, og har lite tid til avslapning, trening og fritidsaktiviteter. I perioder der mor har mye å gjøre på jobb kan far trå til hjemme og ta hovedansvar for henting, fritidsaktiviteter og middagslaging, men dette er unntaksvis og for en periode.

[Mannen min] har akkurat samme syn på det med å være til stede og ha all mulig ledig tid som vi kan få til ungene. Så vi er veldig samkjørt der. Men akkurat det her tidspunktet for når henting skal foregå... Jeg vet at jeg er ganske rigid på det. Men hvis jeg blir sittende fast i et møte og ser at jeg ikke kan gå og klokka blir fire, jeg ser at klokka blir halv fem, og barnehagen stenger fem, da får jeg litt panikken. Hvis jeg vet at mannen min er opptatt. Og da tenker jeg at okay, sånn vil ikke jeg ha det. Så jeg er ganske ekstrem på det med at jeg vil ha den her karrieren min. Jeg trives jo med det, og jeg vil ikke at det at jeg er dame, at jeg har familie og tre unger, skal gjøre at ikke jeg skal få til den jobben her. Men jeg er ganske sta på det her med at jeg skal hente i tide og være tilgjengelig for ungene også – på en annen måte enn mannen min.

Advokat, kvinne

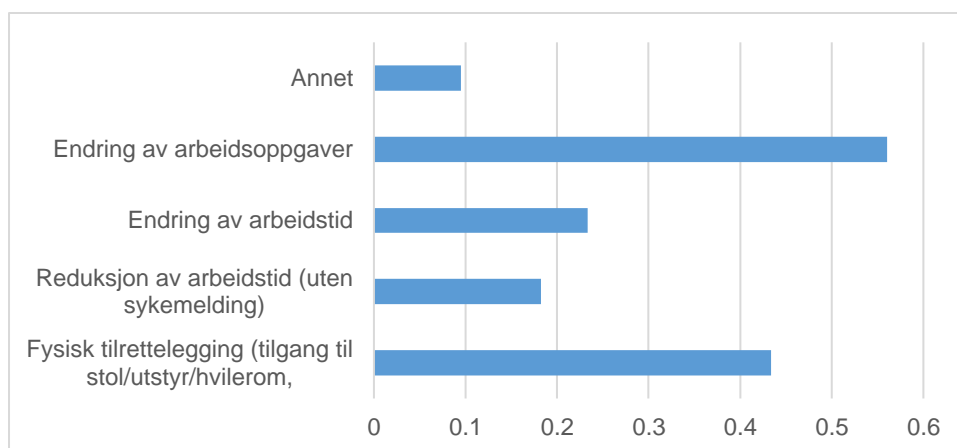
Selv om tidsbruksundersøkelser viser at kvinner og menns tidsbruk nærmer seg hverandre, og at særlig menns tidsbruk på barneomsorg har økt, er fremdeles kvinners tid mer bundet opp i omsorg- og husarbeid enn menns tid (SSB 2018). Dette preger også kvinners mulighet til å jobbe ekstra på arbeidsplassen, og krever mye emosjonelt arbeid – dårlig samvittighet og følelse av utilstrekkelighet.

De normative, kulturelle forventningene er ulike til mødre og fedre. Mødrene gir uttrykk for høyere krav om hvor mye tid de skal tilbringe med ungene, og å hente tidlig nok i barnehagen er et viktig uttrykk for dette.

3.4 Å legge til rette for permisjonen – før, under og etter permisjon

Foreldre kan ha behov for tilrettelegging i graviditet, under permisjonen, og ved tilbakekomst til arbeidet. Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge for å unngå negativ forskjellsbehandling. Det første som er viktig å finne ut, er hvor mange som har behov for tilrettelegging under graviditeten. Litt over halvparten av kvinnene i undersøkelsen (57 prosent) ber om noe form for tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass eller arbeidsoppgaver på grunn av forhold knyttet til graviditet. Vi finner ingen klare tendenser til endring over tid eller mellom grupper.

Av de 703 kvinnene som hadde bedt om tilrettelegging, oppga over halvparten at de ba om endrede oppgaver, over 4 av 10 ønsket fysisk tilrettelegging, mens omkring 1 av 5 ønsket endret og/eller redusert arbeidstid.



Figur 1 Tilrettelegging

Når respondentene har oppgitt at de har bedt om noen av de nevnte tilretteleggingene, har vi fulgt opp med spørsmål om de fikk det. Når det gjelder fysisk tilrettelegging oppgir 9 av 10 at de har fått slik tilrettelegging (helt eller delvis). 8 av 10 oppgir at de har fått redusert arbeidstid, 9 av 10 har fått endrede arbeidsoppgaver (helt eller delvis), og nærmere 9 av 10 har fått endret arbeidstid.

Opplevd uønsket reduksjon arbeidstid

Når det gjelder opplevd forskjellsbehandling i forbindelse med arbeidstid, får respondentene følgende spørsmål: **Har du opplevd å få færre vakter, arbeidstimer eller lavere stillingsandel enn du ønsket fordi du ventet barn / var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?** Andelen som opplever dette er forholdsvis liten, og stabil over tid (4.9% i 2014 og 5.2% i 2020). Når vi sammenligner gruppene i 2020, finner vi at andelen er generelt høyere blant de lavt utdannede (6.8%) enn de høyt utdannende (3.6%, $p=0.009$). Lignende gjelder kjønn og på tvers av heltid/deltid, høyere blant kvinner (7.1%) enn menn (3.2%, $p=0.004$), og høyere blant personer som jobber deltid (18.6%) enn blant dem som jobber heltid (4.1%, $p<0.001$).

Opplevd å bli sagt opp

Når det gjelder opplevd forskjellsbehandling i forbindelse med oppsigelse, får respondentene følgende spørsmål: **Har du opplevd å bli sagt opp fordi du ventet barn / var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?** Andelen som opplever dette er forholdsvis liten, og nedadgående (3% i 2014 og 1.6% i 2020, $p=0.025$). Tendensen til reduksjon er tydelig blant kvinner (4.5% i 2014 og 2.1% i 2020, $p=0.028$), men i 2020 er det fremdeles signifikant høyere forekomst enn blant menn ($p=0.050$). Vi finner også en reduksjon blant lavt utdannede (4.5% i 2014 og 1.4% i 2020, $p=0.005$), og i 2020 er det ingen signifikant forskjell mellom lavt og høyt utdannede.

Fratatt oppgaver

Når det gjelder opplevd forskjellsbehandling i forbindelse med ønskede arbeidsoppgaver, får respondentene to spørsmål. Det første spørsmålet er: **Har du opplevd å bli fratatt arbeidsoppgaver du ønsket å beholde på grunn av graviditet eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?** Andelen som opplever dette øker over tid (8.4% i 2014 til 11.6% i 2020, $p=0.008$). Vi finner økende grad av opplevd forskjellsbehandling i forbindelse med arbeidsoppgaver blant både lavt og høyt utdannende, men økningen er kun signifikant for de høyt utdannede. Både menn og kvinner opplever oftere å bli fratatt oppgaver fordi de ventet barn, men økningen er kun signifikant for kvinner. Her bør det også nevnes at det var høyere forekomst blant kvinner i utgangspunktet, og forskjellen mellom kjønnene i 2020 er signifikant ($p<0.001$).

Opplevd å komme tilbake til uønskede endringer i oppgaver

I tillegg til spørsmålet om de har blitt fratatt arbeidsoppgaver, får respondentene også spørsmålet: **Opplevde du å komme tilbake til samme eller tilsvarende arbeidsoppgaver etter endt**

permisjon? Her studerer vi de med samme arbeidsgiver før og etter permisjon. Blant disse er andelen som opplever å ikke komme tilbake til samme (eller tilsvarende) oppgaver lav, og nokså stabil over tid (6.0% i 2014 og 5.5% i 2020, $p=0.701$). Det er ingen signifikante endringer over tid blant verken menn eller kvinner, men det er klare kjønnsforskjeller. I 2020 var denne opplevelsen signifikant mer utbredt blant kvinner (8.2%) enn blant menn (2.5%, $p=0.001$).

Opplevd å bli degradert

Når det gjelder opplevd forskjellsbehandling i forbindelse med tittel eller status, får respondentene følgende spørsmål: **Har du opplevd å bli degradert, for eksempel fratatt ansvar eller tittel, etter endt permisjon i forbindelse med fødsel?** Her studerer vi de med samme arbeidsgiver før og etter permisjon. Andelen som opplever å bli degradert er lav, og nokså stabil over tid (4.9% i 2014 og 5.1% i 2020, $p=0.792$). Å oppleve å bli degradert og at man mener dette skyldes permisjon er mer utbredt blant kvinner enn blant menn ($p<0.001$), men heller ikke her er det signifikante endringer over tid blant verken menn eller kvinner. Forskjellene mellom kjønnene består. Den eneste gruppen som viser tegn til endring over tid er de høyt utdannede. Her finner vi at flere følte seg degradert i 2020 enn i 2014 (fra 3.3% i 2014 til 4.8% i 2020), men endringen er ikke statistisk signifikant ($p=0.055$).

Vanskelig å kreve lønnsøkning?

Når det gjelder opplevd forskjellsbehandling i forbindelse med lønnsforhandlinger, får respondentene følgende spørsmål: **Har du opplevd at du ikke har fått mulighet til å kreve lønnsøkning og/eller bli vurdert i lønnsforhandlinger på grunn av at du hadde tatt ut permisjon i forbindelse med fødsel?** Vi finner ingen signifikant endring over tid (13.4% i 2014 og 10.4% i 2020, $p=0.240$). Det mest påfallende funnet når vi analyserer dette spørsmålet er imidlertid økningen i andelen som mener at dette ikke er aktuelt (22.8% i 2014 og 32.4% i 2020, $p>0.001$), et mønster som går igjen i alle undergrupper, bortsett fra de deltidsansatte. Forklaringen er ikke åpenbar, men det er en mulighet for at lønnsoppgjør var litt mindre relevant i 2020 enn i 2014. Selv om respondentene fikk instruks om å tenke på de syv årene frem til i dag, er det kanskje mulig at de tenkte mer «her og nå» enn generelt på årene forut. Når det gjelder forskjeller mellom gruppene i 2020, finner vi at det er flere kvinner enn menn som opplever å ikke ha fått mulighet til å kreve lønnsøkning eller bli vurdert i lønnsforhandlinger ($p<0.001$), og det er en mer vanlig opplevelse blant de høyt utdannende enn de lavt utdannede ($p<0.001$).

3.5 Erfaringer med tilrettelegging blant arbeidstakere og arbeidsgivere

Spørreundersøkelsen viser at negativ forskjellsbehandling knyttet til tilrettelegging før og etter foreldrepermisjon er mer utbredt blant kvinner. Det er naturlig å se dette i tråd med at kvinner går gravide og har lengst permisjon, og ikke at det er noe annet særegent ved kvinners arbeidslivskontekst. Spørreundersøkelsen viser også at forekomsten av de fleste hendelsene er stabile over tid, bortsett fra en økning i antallet som opplever å bli fratatt arbeidsoppgaver. I den neste delen beskriver vi arbeidstakeres og arbeidsgiveres erfaringer med tilrettelegging før, under og etter permisjonen, i både undervisningssektoren og advokatbransjen. Vi peker på sentrale dilemmaer i forbindelse med tilrettelegging og permisjonsuttak, og ser disse dilemmaene i sammenheng med henholdsvis mor og fars permisjonslengde, og med de ulike kontekstene tilretteleggingen foregår i.

Tilrettelegging for den gravide av helsemessige årsaker

I barnehage og skole har gravide arbeidstakere gjerne konkrete behov for tilrettelegging, Arbeidshverdagen er lite fleksibel og oppgavene krever at man er til stede. De fleste oppgavene er tidsbestemte, og tidvis fysisk krevende. Som vi skal se er fysiske plager i graviditeten, som kvalme og bekkenløsning, vanskelige å innpasse i arbeidshverdagen, og arbeidstakere trenger i større grad enn andre yrkesgrupper tilrettelegging for at de skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver. Tilretteleggingsbehovene informantene forteller om kan dreie seg om å fordele

undervisningstimene over flere dager, slippe å gå lange avstander, ha muligheten til å forlate klasserommet hvis man plutselig blir kvalm, eller slippe fysisk krevende oppgaver. Flere arbeidstakere forteller at arbeidsgiver synes det er vanskelig å tilpasse oppgaver og drive fysisk tilrettelegging. Undervisningskabaler som er lagt opptil et år i forveien kan bidra til at det blir vanskelig å få tilrettelegging i graviditeten, fordi den gravides behov går på tvers av mange andre hensyn. Det enkleste for arbeidsgiver er at den gravide heller tar gradert eller full sykemelding.

Jeg hadde vondt i bekkenet og syntes det var vanskelig å gå. Og vi hadde en stor sånn bratt bakke i skolegården, der ungene akte ute på vinteren. Jeg ba om å få slippe å stå der, for vi hadde også en utagerende elev som fort kunne ta de andre ungene og være stygg med dem, og vi måtte være kjappe og gripe inn. Jeg kjente at jeg kom ikke til å klare å være like rask som jeg burde være, og ba om å få slippe det. Og fikk ikke det. For de hadde ikke noen andre å sette inn. Og da var løsningen å sykmelde meg. [...] Fikk det med litt gradert, men det ble for tøft, så jeg ble fort sykmeldt i 100 prosent. Det var enklest for arbeidsgiver også.

Lærer, kvinne

Det var sånn halvveis i svangerskapet, så fikk jeg bekkenløsningsproblematikk. Og da prøvde jeg å få tilrettelegging. For det som var tungt, var at jeg hadde en dag med 6 timer på rad i 3 ulike klasser. Det var liksom 5 minutter mellom timene og sånn, så det ble langt å gå, det ble rett og slett for tungt å komme meg rundt plasser. Så jeg prøvde å få endra på timeplanen, med å legge en av timene på en annen dag og sånn, eller bytte klasserom, men det klarte de ikke de, da, så da ble jeg sykmeldt 20 prosent frem til permisjonen.

Lærer, kvinne

Intervjuene med rektorer og barnehagestyrere gjenspeiler disse opplevelsene. I barnehagen var det vanlig å ha utstyr som gjør det enklere for gravide å utføre oppgaver uten å måtte bøye seg for mye, slik som hev-senk-bord til stell og påkledningsbord for barna. Men allikevel er det å løfte, ha barn på fanget, sitte på gulvet eller i sandkassa eller gå på tur en fast del av barnehagehverdagen. På en småbarnsavdeling i en barnehage er det nødvendig at de ansatte kan utføre fysisk arbeid, som denne barnehagestyreren påpeker:

Det er jo flere som ikke kan gå, som må bæres rundt. Og som blir løfta hvis de skal fra et sted til et annet. Det er mye leking i sandkassa, løfte unger opp på sklia så de kan skli ned... Ja, og påkledninga. Og de trenger jo hjelp til det meste. Og så går de inn sånn i halv elleve-tida og da skal alle skifte bleier. Den ene avdelinga har et sånt stellebord som er sånn hev og senk. Og den andre har sånn gammel, smal liten kjøkkenbenk med en liten trapp hvis noen klarer å gå opp sjøl. Men det er det ikke så mange som klarer.

Barnehagestyrer

På en skole kan det være utfordrende å kombinere morgenkvalme med undervisning i klasserommet, eller å ha utevakt eller ansvar for utagerende barn. I tillegg til at de ansatte i undervisningssektoren har fysisk krevende oppgaver, har de fast arbeidstid og det er nødvendig med et gitt antall personale på jobb til enhver tid. Det blir raskt et problem dersom noen ikke kan utføre disse oppgavene, fordi hvis noen for eksempel skal slippe de tunge løftene i barnehagen, så er det de andre ansatte som må ta dem:

Det handler om å la vedkommende slippe mye av de tunge løftene. Men det handler jo om resten av arbeidsstokken. Og problemet for oss med tilrettelegging, er jo at det ikke følger med noen penger, stort sett. Men akkurat med vikar fra første dag, så gjør det jo det, og det er supert. Men hvis man for

*eksempel skal la en ikke ta tunge løft, så krever man at de andre er ganske flinke. Hvis det er en gravid og en med vond rygg, da er det jo plutselig [...] Da må man si at man ikke kan tilrettelegge, og at vedkommende derfor da ikke kan være i jobb. Hvis det er for mange tilrettelegginger. Men de fleste avdelinger vil jo takle én. Men jo flere som blir gravide samtidig ...
Barnehagestyrer*

Gravide er ikke de eneste som trenger tilrettelegging for fysisk tungt arbeid, og det kan derfor være mange hensyn å ta. For lederne betyr det at det går en grense for tilrettelegging, som begrunnes både med hensynet til barna og til de andre ansatte. De forteller at de kan omrokere mellom ulike avdelinger eller baser for å fordele belastningsutfordringene. Selv om alle ansatte i utgangspunktet må kunne gjøre alt, er det mulig å differensiere mellom oppgaver når de gjør tilpasninger. Det er bare en av barnehagelederne som benytter seg av oppgavedifferensiering, for eksempel gi gravide kontortid mot slutten av svangerskapet, eller tilpasse for mer stillesittende oppgaver. Det er enklere å tilpasse for en pedagogisk leder som uansett har flere administrative oppgaver, enn for assistenter. Utgangspunktet er likevel for det meste at alle ansatte må kunne gjøre alt.

Økonomi er sentralt når det skal gjøres tilpasninger i barnehagen. Budsjettene er små, og det er mange ulike behov som skal dekkes, derfor kan vikar til gravide være vanskelig å få til. Barnehagestyrerne har svært ulike beretninger om hva slags type støtte det er mulig å få fra NAV. Ordningen med unntak fra arbeidsgiverperioden med mulighet for vikar fra første dag er den ordningen ledere i undervisningssektoren kjenner best, og bruker oftest, som en barnehagestyrer sier: «Som jeg alltid gjør når det kommer noen og sier at de er gravide, da søker vi om unntak fra arbeidsgiverperioden, sånn at det er vikar fra første dag. Det gjør vi alltid».

Mens noen barnehagestyrere kjenner til mulighetene for NAV sin ordning for tilretteleggings-tilskudd er den for andre mindre velkjent. Det betyr at noen ledere søker NAV med en gang de får beskjed om at en ansatt er gravid, mens andre ledere problematiserer at de i liten grad har ekstra ressurser å sette inn for tilrettelegging. Ordningen med tilretteleggingstilskudd innebærer for eksempel at man kan «sette inn en vikar på topp», altså få en assistent når den gravide får utfordringer med å gjøre nødvendige oppgaver, som å løfte og kle på barn. Assistenten gjør det mulig for den gravide å fortsatt være til stede på jobb, og få avlastning for oppgaver som blir fysisk vanskelig å utføre. En arbeidstaker hadde opplevd å få en vikar som avlastet henne i oppgavene i den siste måneden av svangerskapet.

*Jeg jobba på småbarnsavdeling, og trengte tilrettelegging i den siste måneden. Da fikk jeg en ekstra ansatt inn. Da søkte vi til NAV, og så fikk vi faktisk 100 prosent den siste måneden, som gikk sammen med meg og tok alt som jeg på en måte skulle spares litt for – for at jeg skulle kunne være fullt ut, sånn at det var stabilitet på huset, da. Vi var helt ærlig med NAV og sa det at her er det ikke noe galt med meg. Men vi vil jo ikke at det skal bli noe galt sånn at jeg må ut, og at vi ikke hadde spurt om noe, at jeg ikke hadde vært sykmeldt – ingen ting – men at jeg kjente at jeg var jo litt sliten.
Barnehagelærer, kvinne*

Det sentrale med disse ulike oppfatningene er at innenfor området tilskuddsordninger fra NAV, som svangerskapsenger og tilretteleggingstilskudd, varierer arbeidsgivers kunnskap. Det er viktig å forstå den manglende kunnskapen om ulike tilskuddsordninger i sammenheng med at barnehagene har en presset økonomi, og at ledere opplever det som problematisk å tilrettelegge: «... hvis det hadde fulgt med penger med disse ordningene, så hadde det jo vært en helt annen sak å tilrettelegge ordentlig og godt». Når muligheten for å få dekket arbeidsgiverperioden ved sykemelding er den eneste ordningen de fleste arbeidsgivere kjenner til, kan veien til sykemelding bli kortere enn nødvendig. Ingen av arbeidsgiverne nevner muligheten for svangerskapsenger, som kan utbetales til gravide hvis de ikke kan fortsette å jobbe under

svangerskapet hvis det kan medføre risiko for barnet. Dette kan skyldes at lederne ikke kjenner til ordningen, eller benytter denne. Det kan også skyldes at dette ikke ses som relevant i bransjene, eller at lederne sidestiller svangerskapsenger med sykemelding når de omtaler ordningen.

Intervjuene viser også at systemet er uoversiktlig, og at det kan være vanskelig å finne ut av hva man som arbeidsgiver kan be om. Arbeidsgivere kan også oppleve at de får muligheten til å tilpasse oppgaver for noen ansatte, mens neste gang de søker kan de få avslag. Det virker lettere å få tilretteleggingstilskudd for ansatte i høyere stillinger enn for assistenter. For arbeidsgivere er det også noen ansatte som blir kjernepersoner for driften, og som de kjemper hardere for å beholde i jobb gjennom svangerskapet.

Det kan se ut som det følger mer penger med til tilrettelegging enn en del av lederne er klar over, og at det krever både kunnskap om systemet og en ekstra innsats fra ledere som ønsker å tilpasse utover virksomhetens egne økonomiske rammer. Dette gir også rom for at det i praksis kan bli store forskjeller når det gjelder hvilke tilbud ansatte i ulike barnehager/skoler får, og kan igjen få konsekvenser for tilbudet til barn og elever.

I tillegg til at ledere opplever en rekke utfordringer med å tilrettelegge for gravide i barnehage og skole, trekker de frem arbeidsorganiseringen, og utfordringer ved å til enhver tid ha nok personale på jobb. For eksempel sier denne lederen at det er vanskelig å imøtekomme den ansattes behov når de blir gradert sykemeldt, selv om de får dekket vikar fra første dag:

Mange av dem blir jo deltidssykemeldte. Og da vil jo legen helst at de jobber bare et par timer hver dag. Og det er der vi sliter litt. For hvilke vikarer vil jobbe fra halv ti til elleve og fra to til fem, liksom. [...] Det blir jo til at de jobber to dager – hvis de blir 50 prosent – og tre dager. Hvis de blir 20 prosent sykmeldt, er onsdagen fri – får en hviledag midt i uka. Men da er det jo snakk om tid før de blir «orke ikke», sånn, det er jo ikke gøy å si. Jeg kan ikke ta den bleia. Så noen ganger har vi tatt inn litt ekstra vikarer, enda kommunens dårlige råd... Uten støtte fra NAV, så har vi bare tenkt at det er noe med å ivareta både barn, foreldre, ansatte her. Så får vi bruke av en pott vi håper vi har.
Barnehagestyrer

Det er flere av skolelederne som trekker frem det at de setter inn vikar til tross for at de i utgangspunktet ikke har økonomi til dette, både for å spare de ansatte, men også for å få brukt kompetansen til den gravide lengst mulig. Dette handler også om å se tilretteleggingen i et større perspektiv, og at god tilrettelegging kan være positivt for økonomien i det lange løp:

Det er viktigere for meg at vi får brukt den kompetansen, den personen mest mulig, framfor å begrense det med hensyn til økonomi. Så hvis det [betyr] for meg at jeg har en dobbel utgift for en kortere periode, fordi da får jeg beholdt vedkommende i jobb lenger, så gir ikke det seg noen sånn store utslag på økonomi. [...] Det ville ikke velte vår økonomi om vi har noen utgifter i tre uker ekstra – dobbelt drift på vikarer.
Rektor

Sammenlignet med ansatte i utdanningssektoren, forteller advokatene at de har få tilretteleggingsbehov i graviditeten. Både arbeidstakere og arbeidsgivere understreker at fleksibel arbeidstid og arbeidssted gjør det mulig å jobbe på tross av fysiske plager, og de kan hente inn igjen tapt arbeidstid på kvelden. Selv om fleksibiliteten i arbeidstid i hovedsak fremstilles som et gode, viser den også at det i stor grad er en individualisering av ansvar og omkostninger for tilrettelegging, der arbeidstaker bruker kveldstimene på å hente inn tapt arbeidstid. Det blir opp til den enkelte advokat å tilpasse arbeidsdagen til utfordringene de har, og det er få som har blitt møtt med aktiv fysisk eller praktisk tilrettelegging.

Det var ingen som spurte meg: hei, har du vondt i ryggen? Trenger du en annen stol? Jeg måtte spørre om det. Hvis jeg ble for sliten eller det var et eller annet, så tok jeg en egenmeldingsdag eller gjorde et eller annet sånt. Det var aldri noe problem, men det var aldri noe sånt HR-apparat som følger opp gravide eller passer på deg i det hele tatt. De få gangene jeg satt på jobb sent da – og med sent, så kanskje sånn 9-10 på kvelden – så var det: ja, men [fornavn], nå må du gå hjem. Dette er ikke en tid for gravide, sier sjefen min med glimt i øyet, som sikkert bare var veldig fornøyd med at jeg ikke hadde gått hjem før, ikke sant. Men det var ikke noe som skjedde som gjorde at jeg ikke... Gikk helt fint å jobbe hele den første tiden.

Advokat, kvinne

Partnerne beskriver på samme måte som advokatene en arbeidshverdag der det er mulig å imøtekomme ulike tilretteleggingsbehov en gravid ansatt måtte ha, gjennom fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted. For eksempel kan advokater i stor grad styre egen arbeidstid, eller ha hjemmekontor hvis de er i dårlig form, og de kan ta oppgaver i det tempo som det passer dem. Samtidig kan redusert arbeidskapasitet gå ut over hva slags arbeidsoppgaver den gravide får, for eksempel færre saker som krever mye tilstedeværelse i rettssalen.

Motpolen til all den tilretteleggingen som skjer, er jo at jeg som gravid går glipp av store, spennende saker, fordi jeg blir ikke spurt om å bli med på det, fordi det er en underliggende forventning om at jeg ikke har lyst. Ingen som spør meg. Men en forventning om at jeg ikke har lyst og forventning om at kanskje ikke jeg klarer det, fordi det krever mye. Det krever mye kveldsarbeid. Så det er jo litt avhengig av at jeg har lyst til det. Så den tilretteleggingen er både positiv og negativ, men på forskjellig måte.

Advokat, kvinne

Å slippe å jobbe på store saker kan derfor være en form for tilrettelegging for gravide fordi de antas å ha mindre arbeidskapasitet, men denne tilretteleggingen er ikke alltid nødvendig eller ønsket. Selv om hjemmekontor kan være viktig for å klare å stå i jobb i perioder, kan det også være problematisk, fordi det gjør det vanskelig å holde kontakten med kolleger og klienter.

Medarbeiderne har det mye bedre med å sitte på hjemmekontor, rent sånn helsemessig – mens de føler at de kanskje litt for tidlig, da, mister kontakten med klientene og jobben og sånne ting. For det er jo veldig mye ut og inn av kontorer og inn i dører, og det er jo veldig mye sånne avklaringer som skjer. [...] Så det der hjemmekontor-greiene er helt natta for et advokatfirma, fordi vi mister et eller annet.

Partner i advokatfirma

Lederne er også opptatt av at gravide arbeidstakere skal kunne ta det litt roligere på jobb, for eksempel ved at de ikke pålegges store prosedyreoppdrag. For ledere i advokatbransjen er det omsorg i å tilrettelegge for en roligere arbeidsdag for gravide, samtidig som de er tydelige på at det er den enkelte advokats ansvar å bygge sin egen karriere. De kan derfor gjerne ta det rolig i en periode fordi de er gravide, men arbeidsgiver tar ikke noe ansvar for at dette får en negativ innvirkning på karrieren. Lederes tilrettelegging for en advokat under graviditeten kan slik få omkostninger for den gravides videre karriere.

For en del ledere i advokatbransjen blir omkostningene for den gravide en del av en «tyngdelov» som det er vanskelig å motvirke. Lederne forstår sitt ansvar som at de skal tilrettelegge slik at den ansatte ikke får en for tung arbeidsbyrde, men de ser det ikke som leders ansvar å sørge for at denne tilretteleggingen ikke får negative konsekvenser for den gravides videre karriere. Bransjekravene om at du må klare å ta inn nok oppdrag og fakturere nok timer forsvinner ikke fordi man blir gravid. Det er heller ikke aktuelt med en tilpasning der man reduserer kravene for

gravide. Slik ender lederne opp med å på den ene siden tilrettelegge for den gravides behov, men på den andre siden la den gravide ta de økonomiske og karrieremessige konsekvensene av tilretteleggingen.

Instinktivt, så legger man ikke de tyngste oppgavene på gravide. [...] Det å ha de store, tunge prosessoppdragene, det er veldig, veldig slitsomt. Da jobber du 14–16 timer i døgnet. Du er bare hjemme for å sove, og kommer tilbake igjen på jobb. Det er ikke noe gøy... Men det er meritterende, ikke sant [...] Sånn at det er mer kamp om de oppdragene [...] Det ikke er mitt ansvar å bygge de ansattes karriere. Det er det selvfølgelig uenighet om, også internt hos oss. Men vi jobber altså i et forretningsmarked. Vi har ikke statsstøtte. [...] det er de ansatte fullt klar over: en advokat kan aldri, aldri lage seg en karriere som ikke er økonomisk lønnsom. Da er det slutt etter en stund. [...] Spør ikke meg om en karriereplan. Fortell meg hva du sjøl har tenkt å gjøre for å bygge din karriere. Så da kan jeg love deg at vi kommer til å hjelpe deg. Jeg ville aldri tatt et oppdrag fra en gravid ansatt fordi vedkommende var gravid. Det er min erfaring personlig at graviditet setter seg ikke på hjernen. Du er like godt i stand til å jobbe. Men det kan være at du har behov for å ta det litt mer med ro. Og det er helt legitimt. [...] mitt ansvar, det strekker seg til å si at ja, det legger jeg til rette for. [...] Og jeg vil aldri bruke dine permisjoner mot deg for videre karriere. [...] Det ville være ulovlig. Men jeg ville heller ikke gjort det. Men det er klart at det å være ute av business i lange perioder, det har konsekvenser. [...] Det er nærmest en tyngdelov. Du får ikke gjort noe med det.
Partner i advokatfirma

Planlegging av den kommende permisjonen

Ovenfor beskrev vi hvordan ansatte advokater opplever at de etter hvert som de blir mer synlige gravide, blir sett som mindre motiverte for store og krevende arbeidsoppgaver. En annen side av dette dreier seg om planlegging av det kommende fraværet, og en gradvis nedbygging av porteføljen til de kvinnelige advokatene. Til dels handler det om praktiske hensyn – de vil ikke kunne følge saken videre når de går ut i permisjon. Denne «utfasingen» av gravide kan føre til at de går glipp av viktige og interessante oppdrag. Både ledere og ansatte advokater forstår denne fasen av nedtrapping som nødvendig. Den gravide får overført arbeidsoppgaver og informasjon til andre før et langt fravær fra jobben, og sikrer forutsigbarhet for arbeidsorganisasjonen og klientene. Man unngår at firmaet mister klienter. Denne lederen understreker at en advokat som får et oppdrag må kunne fullføre det:

La oss si vi har en kvinne som vi vet skal ut i permisjon [snart] og en sak kommer inn nå med en stevning og begynner å rulle, så ville nok ikke hun fått den. Det må vi ærlig si... vi styres jo egentlig av klientene, og vi styres av domstolene. Vi må egentlig hoppe når de sier hopp, sant, og hvis domstolen sier at nå har jeg ledig fem uker i februar, så må vi si ja, det er greit. [...] Så da ville vi nok heller gitt dem oppgaver som kan slutføres.
Partner i advokatfirma

Nedbygging av portefølje gjøres altså av hensyn til firmaet og klientene, slik at det er kontinuitet i saksoppfølging og at denne ikke blir påvirket når den gravide går ut i permisjon. Fordi forholdet mellom klient og advokat er en personlig, fortrolig relasjon, er dette også viktig for at firmaet ikke skal miste klienter:

Advokaten opparbeider seg jo en relasjon til klienten. Og det som er utrolig farlig og skummelt når noen går ut i permisjon [...] da får klienten ikke tilgang til den personen som han hadde tilgang til, og da er det jo om å gjøre at vi skal beholde klienten i firmaet, at klienten ikke går til et annet firma. Derfor så er den planleggingen av det at en advokat skal ut i permisjon, er jo superviktig.

Og det går på planlegging på overføring av portefølje. Det må begynne ganske tidlig, sånn at klienten får opparbeide seg en relasjon til de som ikke er i permisjon. Sånn at når den personen går ut i permisjon, så er der noen andre som står der og skal hjelpe til. Og det er jo òg et litt sånn tveegga sverd for den personen som skal ut i permisjon, fordi... på sikt, da, det som er inntjeningspotensialet, holdt jeg på å si, det er jo den relasjonen du har til en klient. Og når du da gir fra deg den relasjonen til noen andre, så er det jo ikke sikkert at den klienten kommer tilbake.

Partner i advokatfirma

Samtidig ser lederne at det kan oppleves som en utfasing blant de ansatte, der de gravide i perioden frem mot permisjonen ikke får nye eller store oppdrag. Denne forskjellsbehandlingen blir blant partnerne sett som en uheldig bieffekt det er vanskelig å motvirke, og som de skjønner at kan skape utfordringer for gravide. Ledere kan likevel gjennom tydelig kommunikasjon ta grep for at en slik nedtrappingsfase, som forstås av både ansatte og leder som nødvendig, ikke skal oppleves som en utfasing av den det gjelder.

En annen side ved advokatenes nedtrappingsfase før permisjon er at perioden med lavere inntjening og færre karriereskapende oppdrag i forbindelse med det å få barn blir lengre enn bare permisjonsperioden. Opptjening av bonus henger sammen med arbeidsinnsats, men opptjeningen i perioden den ansatte er gravid henger også tett sammen med tilretteleggingen den gravide ønsker, trenger eller får. Dersom den gravide i perioden frem mot permisjon får færre eller mindre oppdrag, enten fordi hun trenger å ta det noe roligere enn vanlig, eller fordi klienter og langvarige oppdrag overføres til andre advokater i firmaet, betyr det at den ansatte får lavere inntjening og dermed lavere bonus. Denne partneren forteller: «Altså, hvis du fases ut, og det ... innebærer at du blir sittende og ikke fyller dagene dine nok til at du på en måte kommer opp på den bonusterskelen, da, for den perioden eller for det året, så er det klart, da slår det ut på bonus».

At utfasing kan føre til bortfall av bonus fremstår som noe lederne tar for gitt. Det forstås som en del av «gamet». Bonusen er det som gjør det interessant å yte ekstra, for de som kan:

[Bonus] er jo et gode som tilfaller den som har vært på jobb og jobba mye. Og hvis det blir systematisk at det er kvinner som er hjemme i permisjon, med syke barn, følger barn til legen, til tannlegen, går på foreldremøter, kjører dem til aktiviteter, må gå klokka fire hver dag – det sier vi er helt greit. Men du får jo dårligere betalt av det, fordi det går ut over den variable lønna. Og da blir det også mindre interessant, tenker jeg, å jobbe som advokat, for advokatjobben er ubehagelig, strevsom, stressende. [...] det er en kapitalistisk organisasjon, ikke sant, og belønninga går til de som tjener pengene og jeg tror nok neppe de har villet hatt kjempelyst til å dele, heller – de som står på kveld etter kveld. Det vil ikke være rimelig heller.

Partner i advokatfirma

Selv om de gravide utfases av hensyn til firma og klienter, og derfor får færre oppgaver og mindre mulighet til å tjene opp bonusen, tilsier normene i bransjen at det bare er de som har bidratt til det økonomiske overskuddet som skal dele på bonusen. Dette gjelder uavhengig av årsaken til manglende inntjening. Lederne kan derfor strekke seg langt for å tilrettelegge for den gravides planlagte utfasing, uten at det ses som mulig å verne den gravide mot de negative konsekvensene av utfasingen.

Også innen undervisningssektoren skjer det man kan kalle en utfasing mot permisjonen, med nedbygging og reduksjon av oppgaver og ansvar. Denne rektoren forteller om hvilke vurderinger han gjør knyttet til kontaktlærerrollen og permisjonsuttak:

... det vanskeligste er de lengste permisjonene, fordi at det er så mange krav i skolen om tilrettelegging og knytte nær kontakt mellom lærer og elev – og spesielt hvis en tenker kontaktlærerbiten... er du kontaktlærer og skal være borte halve skoleåret eller mer, så blir det vanskelig [...] du [skal] bygge et klassemiljø over tid [...] så vi prøver å tenke at okay, er du... Vet vi at du altså er gravid og sånn og at du vil forsvinne relativt tidlig i et skoleår, så setter vi deg heller inn i andre typer stillinger enn kontaktlærer det skoleåret. Og så kan du komme tilbake som kontaktlærer når du er tilbake fra permisjonen. Det prøver vi, for å få mest mulig stabilitet for elevene. Tjenesteproduksjonen står jo høyt. Og så er det ikke sånn at vi ... Vi har ei nå som er gravid. Hun har termin i mai, og går jo dermed ut i april. Der har vi gjort det sånn at hun fulgte klassen sin. Vi fikk jo vite dette relativt tidlig. Hun lurte på litt sånn fram og tilbake. Skal vi bytte? Det er 7. klasse. Jeg sa nei, da går du så lenge du klarer å gå, og så finner vi en løsning på slutten av skoleåret. For da var stabiliteten ... Hun hadde vært kontaktlærer i flere år, fulgt, kjenner klassen, så da gir det best stabilitet sånn som vi ser det.

Rektor

Denne typen utfasing ser vi først og fremst i skolen, og ikke i barnehagene. I skolen forstås nedbygging av oppgaver og ansvar som en mindre utfordring enn i advokatbransjen. Samtidig er kontaktlærerjobben, og tillegget som medfølger, gjenstand for en rekke dilemmaer når det skal tilrettelegges for permisjonsuttak. I de to bransjene er det også tydelige paralleller i form av hensynet som vises til klienter og elever – både advokater og lærere har en mottager av sine tjenester som arbeidsgiver må prioritere når de tilrettelegger.

Gradering av permisjonen

Gradert permisjon betyr at man kan ta ut delvis permisjon og delvis arbeide. Ifølge partnere og advokater er ordningen mest brukt av mannlige advokater. Kortere permisjon og gradert permisjon gjør det mulig å vedlikeholde deler av porteføljen selv om man er borte fra arbeidsplassen, det er mulig å holde kontakt med klienter og følge opp aktuelle saker. Ansatte advokater opplever at det bare er dem selv det går ut over om de «melder seg helt ut», og at det uansett er en personlig relasjon mellom advokat og klient som de ikke kan overlate til andre. De håndterer arbeidsmengden ved å ikke ta inn nye saker mens de er i permisjon. Når permisjonen er over, slipper de å komme tilbake til en helt tom pult. Denne mannlige advokaten, som tok fedrekvoten med gradert uttak der han jobbet to eller tre dager i uken, forteller:

Nei, altså, det var jo en god løsning for arbeidsgiveren også. Det hadde jo vært mye verre for arbeidsgiveren hvis jeg var borte hele min [permisjon]. Da hadde det blitt mye vanskeligere å drifte firmaet her. Så jeg tror det hadde vært mer innvendinger hvis man hadde løst det sånn [...] det har jo noe å si til både min lønn og firmaet sin inntjening [...] det er jo også i min interesse at jeg ikke står uten jobb – altså uten oppdrag, da – når jeg kommer tilbake etter permisjonen. Da vil jeg få en dårligere inntjening den første tida der, til man klarer å bygge seg opp igjen. Og på samme måten vil jo min inntjening føre til inntjening for firmaet, sånn at det er jo ganske overlappende interesser her.

Advokat, mann

Fedrene vi har intervjuet opplever at de jobber i firmaer som er ganske barnevennlige, og hvor det ikke er det «råkjøret og pengefokusset» man finner i enkelte firmaer. Fedrene opplever at de ved valg av arbeidsplass har vært bevisste, for å skaffe seg balanse mellom karriere og familie, og at de slik ikke representerer de advokatene som jobber mest eller jobber på bekostning av familieforpliktelser. De opplever like fullt at denne måten å ta ut permisjon på passer veldig godt for arbeidsgiver. De understreker samtidig at de ikke gjør det fordi arbeidsgiver forventer det, men fordi det er gunstig for dem selv, og gjør tilbakekomsten enklere for dem selv. For lederne er det en åpenbar fordel hvis advokater tar ut gradert permisjon, for da kan de opprettholde relasjonen

til de mest sentrale klientene gjennom permisjonen. Løsningen med gradert permisjon er likevel sett som mest relevant for menn, fordi de som regel har en kortere permisjonsperiode, og for advokater som har kommet lenger i karriereløpet:

*Mennene som har vært i permisjon, der er en del som er litt eldre, som for eksempel er i partnerløp. Når du er i partnerløp, da er den relasjonen til klienten kjempeviktig. Så de vil jo ikke slippe den relasjonen, selv om de er i permisjon. Så det med gradert permisjon, for eksempel, er kjempeviktig. I hvert fall for senioradvokater og de som er i sånt partnerløp, da, sånn at de kan ivareta relasjonen til klient. Det betyr ikke at de skal gjøre alle jobbene – men at de har en relasjon til klienten, hele tiden. Så det å ta ikke gradert permisjon, det er det dummeste du gjør, i vår bransje.
Partner i advokatfirma*

Til tross for at flere kvinnelige partnere selv har tatt gradert permisjon, opplever de at dette i liten grad benyttes av kvinnelige advokater. I intervjuene kom det frem at de kvinnelige advokatene i liten grad har ønske om eller opplever at de har mulighet til å ha gradert permisjon, og slik være 40 eller 60 prosent til stede på jobb gjennom hele permisjonen. En av advokatene har forsøkt dette, men uten at hun oppnådde det hun ønsket, som var større kontinuitet i karrieren slik at hun ikke ville bli forsinket i opprykket mot en seniorstilling:

*Med det andre barnet bestemte jeg meg for at jeg skulle gjøre som mennene, og være på jobb. Rett etter at de obligatoriske seks ukene til mor var over, så var jeg med på mitt første klientmøte. Så fra seks uker så jobbet jeg nesten en dag i uka, men hadde det som fleksiuuttak av permisjon. Jeg styrte det jo 100 prosent selv, og jeg gjorde ting hjemmefra, så jeg var ikke så mye på kontoret. Jeg kunne sitte og amme og gjøre arbeidsoppgaver. Målet mitt var bare å beholde de klientene jeg hadde, sånn at jeg ikke måtte starte helt på scratch igjen når jeg kom tilbake igjen. Så jeg hadde den der 20 prosent løsningen i en ganske lang periode. Og så etter fire måneder trappa jeg opp til 50 og så etter seks måneder var jeg tilbake 100 prosent. [...] Jeg fikk tilbakemelding om at det var litt vanskelig å forholde seg til når jeg var til stede og når jeg ikke var det. For min del, så var det viktige å beholde klientrelasjonene og brydde meg egentlig ikke så mye om at andre syntes det var vanskelig å forholde seg til. Jeg hadde bare bestemt meg for at jeg ikke orker å bli satt på sidelinja. Men jeg ble jo sliten av det. Jeg angret jo litt på det nå, fordi det var sykt slitsomt og målet mitt med å gjøre det var jo også at jeg skulle få det opprykket. Jeg pusha meg veldig for å få til det. Men selv med den innsatsen, så hjalp jo ikke det, de sa de måtte se det an ett år til. Så sånn sett, så skulle jeg ønske at jeg hadde brukt tida mer på familien.
Advokat, kvinne*

Selv om hun bare hadde seks uker med 100 prosent fravær, og var tilbake i 50 prosent etter fire måneder, opplevde informantene at graviditet og permisjon gjorde at hun ikke ble vurdert til opprykket. Å forsøke å bruke permisjonsuttak for å signalisere dedikasjon kan bli ekstra sårbart for gravide som ikke lykkes på tross av at de bevisst har forsøkt å «ta permisjon som en mann». Uttak av permisjonen blant advokatene henger sammen med hvilke utfordringer de får ved tilbakekomst fra permisjon, og beslutningen om lengden og graderingen gjøres med tanke på hvordan tilbakekomsten skal bli. Det er ikke bare et ønske om å «blidgjøre» arbeidsgiver som preger beslutningene om permisjonens lengde og form, fordi interessene til arbeidstakere og arbeidsgivere overlapper når det gjelder å vedlikeholde porteføljen. Samtidig som at advokatene er klar over at permisjonen vil ha en påvirkning på karriereutvikling og arbeidsoppgaver, opplever de fleste kvinnene at de ikke klarte å se for seg hvordan denne påvirkningen ville bli før de kom tilbake etter permisjonen.

Til sammenligning forteller ingen lærere eller skoleledere om erfaringer med gradert permisjon. Det er få fortellinger om store utfordringer ved uttak av permisjon, men flere vil gjerne koordinere permisjonen med skoleåret, slik at de kommer tilbake ved et nytt semester. Uttak av permisjon kan derfor enten kortes ned eller forlenges noe slik at man koordinerer det med semesterstart.

Planlegging for tilbakekomst etter permisjon

Tilbakekomst fra permisjonen er en fase flere av arbeidstakerne i begge bransjer opplever som svært sårbar, der de skal tilbake på jobben etter et langt fravær. Jo lengre fraværet fra arbeidsplassen har vært, jo større er arbeidstakers behov for å få tilrettelegging ved tilbakekomst. Samtidig forteller flere informanter at tilbakekomsten deres var lite planlagt, og at arbeidsgiver i liten grad hadde en plan for hvordan de raskt skulle komme inn i arbeidet igjen. Dette gjaldt alt fra praktiske ting, som at de ikke fikk tilbake kontorplassen de brukte før permisjonen, til at de ikke fikk tilbake roller og funksjoner de hadde tidligere, eller de fikk for lite å gjøre. Det kunne også ha vært omorganiseringer i organisasjonen man ikke var orientert om, slik at man kom tilbake til en arbeidsplass der det hadde skjedd store endringer, og hvor man selv kunne falle litt ut av organisasjonskartet. Flere informanter forteller at det var lite kontakt med arbeidsplassen mens de var borte, og at det sjelden var planer for hvordan de skulle tas imot ved tilbakekomst. Ansvar for å få oppgaver og komme i gang med arbeidet kan slik bli overført til arbeidstakerne.

For de fleste fremstår forskjellsbehandlingen som strukturell, der det er selve fraværet og lengden på fraværet som skaper utfordringene. Samtidig er det en slik at når det som regel er mødre som tar lengst permisjon, er det kvinner som har de største utfordringene når de skal tilbake på jobb.

Også når det gjelder tilbakekomst etter permisjon ser vi at utfordringene er bransjespesifikke. Blant lederne i barnehagen er det få som opplever at de ansatte har spesielle behov å legge til rette for ved tilbakekomst fra permisjon. De ansatte blir «kastet uti det» fra dag en, etter endt permisjon: «Nei, de blir kasta rett inn i jobben [...] Det er liksom ikke noen introduksjon. Det er bare sånn greit, bare kom inn i rutinen igjen. Så der har jeg ikke noe spesielle opplegg, altså» (barnehagestyrer 2). Mens advokat- og skolelederne forteller at det er enkelte utfordringer knyttet til tilbakekomsten for både advokatene og lærerne. Disse blir beskrevet nedenfor.

Tilbakekomst

I motsetning til i barnehagen, hvor den enkelte blir kastet rett uti arbeidet, forteller advokatene at det kan ta tid før man kommer ordentlig i gang med arbeidet. Flere av advokatene reagerer på at de har mistet kontor/arbeidsplass når de kommer tilbake. Det gamle kontoret blir ikke deres igjen når de kommer tilbake, i stedet får de et kontor langt borte fra kollegene, eller en lite gunstig arbeidsplass. Det manglende kontoret brukes gjerne som et symbol på hvordan tilbakekomsten har opplevdes – at du har vært borte så lenge at du har blitt glemte, at ingen husker at du kommer tilbake, og når du er tilbake er alt du har opparbeidet deg borte.

Utfordringene knyttet til advokatenes tilbakekomst etter endt permisjon handler også om at den langsomme starten kan påvirke lønn og bonusopptjening, på samme måte som nedtrapping av oppgaver frem mot permisjonen gjør det. Denne advokaten forteller:

Så når jeg da kom tilbake, så var det litt sånn, jeg orket ikke å bare drukne i oppgaver med en gang. Så jeg meldte meg ikke på sånt fullt kjørt, jeg. Jeg måtte liksom komme i gang med det der livet med å ha barn hjemme og være på jobb og alt det der. Hvis jeg hadde gått inn for det, sagt sånn nei, jeg er klar, gi meg masse å gjøre, jeg er helt klar med en gang til å jobbe natt og dag. Men jeg har aldri vært en sånn person, så det tok litt tid før jeg fikk opparbeidet meg nok saker. Og det var jo litt fordi jeg ikke klarte å ta på meg så mye med den gang – orket ikke. Jeg turte ikke. Jeg var redd det skulle bli for krevende. [...] Og det var det som var så sykt, og det sa jo sjefen min: det skjønner vi, det er ikke nå du skal sprengre timelista. De var veldig forståelsesfulle. Og da tenkte jeg at det var jo egentlig veldig fint å høre. [...] Så begrunnet [de] hvorfor jeg

fikk så dårlig lønn med at jeg nesten ikke fakturerte noe i 2019, fordi jeg var ute i perm og ikke hadde mye timer da jeg kom tilbake. Men det blir jo sånn, på en side, sier det er helt greit. De sa ikke: men det får betydning for lønnen. Altså, jeg bare fikk helt sjokk.

Advokat, kvinne

Tilpasningen blir slik ikke reell, fordi den ikke verner arbeidstakerne fra konsekvensene av manglende inntjening. Manglende lønnsutvikling dreier seg ikke bare om at man taper økonomisk, men det tolkes også av arbeidstaker som et tydelig tegn fra arbeidsgiver om at man ikke har bidratt tilstrekkelig. Manglende oppdrag og mindre å gjøre oppleves til en viss grad av de ansatte som misforstått omsorg. En advokat som opplevde dette, hadde tatt kort permisjon (fem måneder) for å ikke havne utenfor på jobben. Den korte permisjonen var et strategisk valg for å kunne henge med på jobb. Når dette likevel ikke hadde den ønskede effekten opplevdes det ekstra tungt.

Det var når jeg kom tilbake det ble så påtrengende for meg å etter hvert bytte jobb, for det var overhodet ikke tilfredsstillende. Før jeg gikk ut i permisjon, så var det helt greit med arbeidsoppgaver. Men etter permisjonen, så ble det mye vanskeligere. Vi hadde morgenmøte hver mandag med en runde rundt bordet for å høre hva folk hadde å gjøre og fordele nye oppdrag. Og da kunne jeg sitte der fra mandag til mandag og si at jeg har ledig kapasitet, uten at nye oppgaver ble fordelt til meg, men til andre som var godt belagt. Jeg husker bare at jeg satt med klump i halsen mange ganger. [...] Jeg tror det til dels kunne være misforstått omsorg, at de tenkte de skulle skjerme meg for oppdrag nå som jeg hadde et lite barn hjemme, fordi jeg og mannen min var veldig opptatt av å dele permisjonen likt, sånn at jeg kom tilbake i jobb etter fem måneder. Jeg amma på kontoret også. Mannen min kom ned med barnet og jeg hadde ammepauser. Men som sagt, uansett hva det skyldes, om det var misforstått omsorg eller noe annet, så ble det jo helt utholdelig. Et av de siste oppdragene jeg hadde før jeg slutta, det oppfatta jeg som et ikke-oppdrag, mer som et sånt underlagsmateriale i tilfelle det kom noe, men det var ikke for en konkret klient.

Advokat, kvinne

Mangelen på oppdrag tolkes av informanten på flere måter. Det kan tolkes som omsorg for en ganske nybakt forelder med en krevende omsorgsoppgave hjemme. Det kan også tolkes som manglende faglig anseelse og tillit, eller som forskjellsbehandling på grunn av fravær i forbindelse med foreldrepermisjon. Det er vanskelig for informanten å avgjøre hva årsaken til forskjellsbehandlingen er. Konsekvensen er likevel at man opplever mindre anerkjennelse som fagperson. Det kan bli starten på en gradvis prosess der man «skvises ut» fra arbeidsplassen, med færre oppgaver og mindre faglig anerkjennelse.

Mangelen på oppdrag, og dermed også bonusopptjening og lønns- og stillingsopprykk, kan ha ulike forklaringer. Denne lederen setter det i sammenheng med at de er et mindre firma:

Vi er jo ikke så stort firma at det da nødvendigvis er liksom fullt trøkk fra dag en når de kommer tilbake, fordi at da har de jo vært borte. Og det tar jo litt tid å opparbeide seg relasjoner igjen. [...] Lønnssystemet vårt er jo sånn at du har en grunnlønn – som er helt grei – og så kan du få bonus hvis du jobber mye [...] Om det er fordi de ikke vil jobbe mye når de kommer tilbake, fordi de har bittesmå barn, eller om det er fordi de ikke kan jobbe mye, fordi de har ikke nok saker – det vet jeg ikke. Men jeg tipper at det blir litt vanskeligere å tjene opp den bonusen etter at man har vært i permisjon.

Partner i advokatfirma

Relasjonen til klienter, som overføres til andre i firmaet ved langvarig permisjon, må dessuten bygges opp igjen ved tilbakekomst fra permisjon. Fordi man bygger opp portefølje og forhold til klienter over tid, kan fraværet få konsekvenser for karriereprogresjon i advokatbransjen:

Et advokatløp er jo på en måte også et karriereløp, jo mer du jobber og pleier en klientkontakt du får, etter hvert som du løser saker som partnerne tildeler deg, så vil du få mer og mer tilknytning til klienter, bli kjent i markedet og sånn sett begynne å bygge opp din egen portefølje, som er viktig i hvert fall hvis du tenker et partnerløp en gang i fremtida. Sånn sett vil jeg tro at de kan føle at de det året, hvis de er hjemme et år og har full permisjon – at de kommer litt på etterskudd på den oppbygningen.

Partner i advokatfirma

Relasjonen til klienten løftes frem av samtlige partnere. Som vi viste tidligere, er en gradert permisjon en måte å opprettholde relasjonen til klienten på, som også vil lette tilbakekomsten fra permisjon, da advokaten ikke må bygge opp dette på nytt.

Som advokatene, er det flere lærere som har opplevd det som tungt at de har mistet kontor/arbeidsplass når de kommer tilbake fra permisjonen. Denne læreren forteller hvordan hun opplevde å bli fratatt både kontorplass, og kontaktlæreransvar for klassen sin:

Det som ikke var så helt greit var at rett før jeg skulle få barnet mitt, så måtte jeg komme på jobb og rydde kontorplassen min, for hun som skulle være vikar for meg, hun skulle overta den plassen. Og når jeg kom tilbake, så fikk jeg heller ikke plassen min tilbake. Da fikk jeg et bord litt sånn i utkanten av der de andre satt – litt sånn provisorisk og med noen biblioteksbøker som ikke var registrert ennå, som lå i en stabel der. Og den måtte bare være der. Og jeg måtte finne plass på hjørnet av det bordet og sitte der. Og så fikk jeg overta en annen klasse, hvor det var en lærer som var sykmeldt. Så jeg fikk ikke tilbake den klassen jeg opprinnelig hadde.

Lærer, kvinne

Endring i arbeidsoppgavene kan være en degradering fra den rollen man hadde tidligere. For noen lærere kan det være å miste roller, eller kontaktlæreroppgaven. For en lærer var det en særlig stor kontrast mellom arbeidsoppgavene før og etter permisjon.

Da jeg ble presentert for mine arbeidsoppgaver da jeg skulle tilbake, så var det å være personlig assistent for en utagerende elev to dager i uka, på en skole som ligger langt unna den jeg hadde jobbet på. Resten av tida så hadde de ingen konkrete arbeidsoppgaver til meg, bortsett fra at jeg kunne gå opp i en base i 9. klasse. Og så blir jeg jo fremdeles lønnet som kontaktlærer. Og så måtte jeg ifølge kommunen bare være fornøyd med det, må finne meg i å få noe andre arbeidsoppgaver. Men det er ikke mulig innenfor en skole å gi meg mer ulike oppgaver. Jeg har ikke noe ansvar lenger, sånn som jeg har hatt tidligere. Jobbene jeg ble satt til var assistentoppgaver.

Lærer, kvinne

Å komme tilbake til jobben og ikke få tilbake arbeidsoppgavene sine, er svært vanskelig. På den ene siden har arbeidsgiver styringsrett, og kan gi arbeidstaker nye arbeidsoppgaver. Samtidig har arbeidsgiver plikt til å legge til rette for tilbakekomst fra foreldrepermisjon, og burde så langt det lar seg gjøre etterstrebe å la arbeidstaker beholde arbeidsoppgaver. I denne situasjonen opplevde informanten at det ikke var strukturelle årsaker til forskjellsbehandlingen, men en sjef som brukte foreldrepermisjonen til å presse henne ut av arbeidsforholdet, og hadde en oppførsel som grenset til trakassering. Dette tilfellet skiller seg dermed fra de andre informantenes erfaringer.

Det å miste arbeidsoppgaver har konkrete effekter på lærernes lønn. Skolelederne understreker at den aktuelle lærer eller barnehagelærer ikke kan regne med å komme tilbake til den samme avdelingen eller klassen som vedkommende hadde før permisjon. Dette innebærer også at læreren ikke nødvendigvis får komme tilbake som kontaktlærer:

Kommer du tilbake midt i året, så vil det da være litt avhengig av behovet på skolen. Kan det være at du tar [...] Som kontaktlærer overta en klasse, for eksempel, eller det kan være at fordi det er 2 måneder av skoleåret, så blir du bare litt utenpå. Men det er sånt vi avklarer... Altså, jeg vil ikke si at vi blir enige om det, det er jo skolens behov og elevenes beste som er styrende der.
Rektor

Det følger et lønnstillegg med kontaktlærerjobben. Dermed kan det å ikke få fortsette som kontaktlærer etter permisjonen få lønnsmessige konsekvenser for den enkelte lærer.

Som den neste rektoren sier, dreier kontaktlærertillegget seg både om økonomi, og om arbeidsinnsats:

Det som vi har hatt, da, sånn rent konkret som har blitt en problemstilling, det er at okay, du er gravid. Du går ut i permisjon. Når du går ut i permisjon, så er du kontaktlærer. Og når du kommer tilbake, midt i skoleåret, kanskje, har du da rett på å gå tilbake som kontaktlærer i samme klasse – eller skal du bli kontaktlærer i det hele tatt? Det ... Hadde ei sak i fjor på naboskolen [...] der dette ble kjørt som sak gjennom Utdanningsforbundet. Og det det endte opp med, var at retten til kontaktlærerlønna – fordi du har et tillegg ... Det å være kontaktlærer er en funksjon som du har utenpå lønna di, sånn at da endte det opp med at læreren fikk tilbake kontaktlærertillegget, men fikk ikke tilbake kontaktlæreransvaret i si klasse [...] hun som kjørte saken [ved naboskolen], hun er nå tilbake som kontaktlærer i år, tror jeg, men da for ei anna klasse. Og når det roa seg litt, så tror jeg nok for hennes del at hun kunne gjerne tenkt seg tilbake i klassa. Men det var ... Det viktigste var den økonomiske biten i det. Sånn når den var på plass, så roa det seg egentlig litt. Så det ble jo en praksis som vi tenker inn her i kommunen, at etter den saken her, så kjører ikke vi den økonomibiten så veldig hardt. Da blir det nok en rutine at kommer du tilbake fra permisjon i et skoleår og ikke skal inn igjen som kontaktlærer i praksis, så får du tilbake de tusenlappene det ... For det er så lite å krangle om.
Rektor

I skolen er altså kontaktlærerstillingen en sentral kilde til konflikt ved tilbakekomst etter permisjon. Kontaktlærertillegget, som har økonomisk betydning for de ansatte, er imidlertid bare en del av problemstillingen for lærerne. Det at arbeidsgiver kompensere for det økonomiske tapet, veier ikke nødvendigvis opp for arbeidstakers negative opplevelse av å miste arbeidsoppgaver. Samtidig går avveiningen hos leder mellom hensynet til elevene og hensynet til lærere, og leder er tydelig på at hensynet til elevenes behov for kontinuitet er viktigst.

Vi finner at tilbakekomst fra permisjon skaper ulike utfordringer blant advokater og lærere. I advokatbransjen betyr fraværet på grunn av foreldrepermisjonen en pause i karriereløpet; først en gradvis utfasing mot slutten av graviditeten, så et fullstendig fravær i permisjonen, før gradvis tilbakekomst når permisjonen er over. De ansatte advokatene forteller om utfordringer som manglende lønnsutvikling, for få oppgaver, mindre interessante og relevante oppgaver. Flere opplever at det er et misforstått vern der de ikke får nok å gjøre, men heller ikke får fakturert nok. Lederne legger til rette for noe redusert arbeidskapasitet, men dette går utover lønnsutvikling og karriereutvikling. For lærerne har opplevelsen av degradering ved tilbakekomst vært en mer konkret opplevelse enn for advokatene, fordi det er tydelige oppgaver og ansvarsområder, slik

kontaktlærertillegget illustrerer. For advokatene er dette mindre spesifikt, men fremdeles tydelig, ved at de opplever å få færre saker, mindre viktige saker, og ofte kan føre færre timer.

3.6 Ammefri

Mødre som ammer har rett til fri fra jobb i den tiden de trenger til å amme barnet sitt. Så lenge barnet er under ett år, blir inntil én time dekket med full lønn. I noen bransjer gir tariffavtalen rett på inntil to timer betalt ammefri. Det er mors behov for ammefri som bestemmer når og hvor lenge hun tar ut ammefri, og arbeidsgiver kan ikke styre når mor tar fri, selv om det er med grunnlag i hensyn til driften på arbeidsplassen. Hvis ammefri fører til problemer eller ulemper for arbeidsgiver, er det arbeidsgiver sitt ansvar å løse dette.

En del av den tilpasningen som gjøres for tilbakekomst fra permisjon, handler om å tilrettelegge for ammefri. Når fedrekvoten er økt til 15 uker, tar mødre ut kortere permisjon, og flere mødre returnerer til arbeidet mens barna fremdeles fullammes. Dette kan medføre større behov for tilrettelegging for ammefri. Det foreligger lite kunnskap om hvilke behov arbeidstakere har for ammefri, og hvor mange som ikke får den tilretteleggingen de har behov for.

I spørreundersøkelsen finner vi at 35.3 prosent har bedt om permisjon for å amme barn under ett år i arbeidstiden, og andelen er signifikant høyere blant høyt utdannede enn blant lavt utdannede. Det kan henge sammen med at kvinner med kort utdanning tar lengre permisjon og oftere er hjemme med barnet til det er over ett år. De som har søkt om ammefri får oppfølgingsspørsmål om tilrettelegging. Det første spørsmålet er: **Fikk du den tilretteleggingen du trengte på arbeidsplassen for å gjennomføre ammefri?** Her finner vi at omkring 4 av 5 (79.9%) får den tilretteleggingen de trenger. Det er ingen forskjell mellom høyt og lavt utdannede.

Hvilken tilrettelegging mangler arbeidstakere?

De videre spørsmålene er kun rettet til personer som har svart nei eller vet ikke/husker ikke på spørsmål om de fikk den tilretteleggingen de trengte for å gjennomføre ammefri (n=73). Siden antall respondenter er lav er fordelingen beheftet med usikkerhet, men resultatene tyder på at omkring 6 av 10 ikke fikk ta ammefri når det passet dem, og at 4 av 10 manglet egnet lokale å utføre amming/pumping i. Nesten 4 av 10 fikk ikke reduserte arbeidsoppgaver eller mente det var for travelt på jobb. Her er tendensen noe sterkere for lavt utdannede, men vi bør være forsiktige i tolkningen av denne forskjellen, siden antall respondenter er lavt, spesielt blant de lavt utdannede. Omkring halvparten av de 73 respondentene mener at det ville gått ut over kollegaene eller arbeidsplassen å gjennomføre ammefri.

Spørreundersøkelsen viser at flertallet av informantene ikke har støtt på problemer med å ta ut ammefri. Blant de cirka 20 prosentene som har hatt utfordringer med tilretteleggingen, har dette vært at de ikke har fått nødvendig reduksjon av arbeidsoppgaver, eller at de ikke har fått tatt ut ammefri på det tidspunktet de ønsker. De kvalitative intervjuene viser at rettigheten oppfattes som brysom av arbeidsgivere i enkelte sektorer, og at det er uklart for både arbeidstakere og arbeidsgivere hva arbeidsgiver plikter å tilrettelegge for. Ammefri byr også på ulike typer utfordringer i bransjer med ulik arbeidstidsforlegning – om man har fleksibel eller fast arbeidstid. Jo mer fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted, jo lettere kan det være det å innpasse amming i arbeidsdagen, hvis man får nødvendig reduksjon i arbeidsoppgaver.

Intervjuene viser at ledernes erfaring med ammefri er svært begrenset. En av partnerne forteller at «det er femten år siden jeg opplevde at noen fikk barnet bragt på jobb for å amme i arbeidstida». De partnerne som har erfaring med ammefri, ser på dette som uproblematisk:

Nå er jo de fleste ferdige med den perioden hvis de har vært borte, men jeg mener vi har hatt en eller to [...] Far kom på jobb med barnet [...] Vi ville ikke hatt noe imot det om de gikk hjem to timer heller. Det ville ikke vært noe problem, for da kan du bare komme tilbake igjen, og så gjør du deg ferdig ... Det er jo ikke sånn som om du er sykepleier, hvor noen andre må steppe inn

*for deg hvis du er borte to timer.
Partner i advokatfirma*

På grunn av den fleksible arbeidstiden, forteller de advokatene som har hatt ammeferie, at det har gått greit å benytte seg av ammeferie. De har løst det enten ved at de har gått en time tidligere, eller at partner har kommet innom arbeidsplassen med barnet for ammepauser. I perioder da de har vært i retten, har de latt være å amme. Innpassing av ammeferie i arbeidstiden har for de fleste ikke betydd en reduksjon i faktureringskravet:

*Når jeg jobbet i domstolen kunne jeg føre en time på ammeferie, sånn at hvis jeg gikk en time før, så var det på en måte greit. Men i advokatbransjen, så fikk du ikke en time mindre fakturering, du vet du får ta det igjen senere likevel.
Advokat, kvinne*

Fleksibel arbeidstid gjør det lett å innpasse amming i arbeidsdagen, men gir ingen reell reduksjon i arbeidsmengde. Sånn sett blir rettigheten mindre viktig, fordi tiden brukt til amming blir tatt fra fritid, ikke arbeidstid. Samtidig opplevde også noen advokater at det var lettere å få til amming i et advokatfirma, enn i tingretten, der arbeidstid og oppgaver var mer bundet og det var større praktiske problemer med å få innpasset amming.

I skole og barnehage er arbeidstiden i liten grad fleksibel, noe som gjøre det vanskelig å finne tid til amming i løpet av arbeidsdagen. Det betyr at kravene til tilretteleggingen blir større for ledelsen, som skal få arbeidsdagen til å gå opp. Men også lederne i skole og barnehage har begrenset erfaring med ammeferie:

*Intervjuer: Har du vært borte ammeferie?
Leder: Nei. Men jeg skal bare si ... Jeg er anonym og kan bekjenne mine synder?
Intervjuer: Ja, ja.
Leder: Vet du hva? Jeg snakka ikke med dem om det. Det ... Jeg var bare så glad for at ingen av dem sa noe om det!
Intervjuer: Hvorfor det, da?
Leder: Vi får jo ikke noe ... Det følger jo ikke noe penger med. Så hvis de skal være borte to timer om dagen, så er det jo to timer mindre med ansatte på jobb, da. [...]
Intervjuer: Og når de ikke gjorde det, så er det fint?
Leder: Fy, så slem!
Barnehagestyrer*

De lederne som har erfaring med ammeferie sier at det er utfordrende grunnet nettopp dette – det blir færre personer på jobb dersom én skal ha ammeferie. En barnehagestyrer sier: «Det blir en utfordring i forhold til vaktene [...] En kan ikke ta inn en vikar for en hel dag for ... Det er faktisk en utfordring. Men det er jo ikke mye vi har hatt av det. De fleste er jo ferdig å amme». Antageligvis er lang permisjon hos mor mer vanlig i barnehager, og dermed er det færre som har behov for ammeferie. Fordi ammeferie ikke innebærer noen form for økonomisk kompensasjon til arbeidsgiver, er det en økonomisk belastning for arbeidsgiver. Det kan også være vanskelig å dekke inn flere korte fravær i løpet av dagen med en vikar.

Flere lærere forteller om manglende tilrettelegging, som i hovedsak handler om to ting – manglende vilje til å tilrettelegge for amming i løpet av dagen, og at de ikke fikk noen reduksjon i arbeidsmengde på grunn av ammeferie. Manglende tilrettelegging i løpet av dagen innebærer at skolen ikke vil tilrettelegge undervisningstidspunktet slik at læreren har et fast tidspunkt for amming i løpet av dagen. For de det gjelder, virker det som om tilrettelegging som krever en omstokking av undervisningskabalene er vanskelig.

Det som ble litt vanskelig, var jo at man ikke blir møtt på noen måte når man er hjemme i permisjon. Det er ikke sånn at de på sier sånn: når kommer du tilbake igjen. Det var jeg som først tok kontakt, for å si det sånn, når jeg snart skal tilbake igjen. Hadde vært fint å få vite hvilke fag jeg skal ha, hvilken klasse jeg skal ha, hvordan ser timeplanen ut. Og så sier jeg det at jeg har en hjemme som fortsatt har morsmelk som hovednæring, at jeg fortsatt ammer, så jeg kommer nok til å trenge litt tilrettelegging når jeg kommer. Det er ammefri. Og så følte jeg ikke at jeg fikk noe svar på det. Jeg syntes det var så vanskelig å se for seg hvordan ammefri egentlig fungerer og, hvordan man praktisk løser det. Jeg hadde sett litt på nettet på forhånd og lest at ja, du har rett til inntil to timer. Og så tenkte jeg okay, men som lærer så må man jo da få mindre arbeidsmengde.

Lærer, kvinne

Når ledelsen gir klarsignal for ammefri uten å redusere arbeidsmengden, betyr dette at tiden brukt til amming i løpet av arbeidsdagen må læreren hente inn igjen ved å utføre arbeidsoppgavene på kveldstid. Det er noe uklart hvilke arbeidsoppgaver lederne mener at lærerne eventuelt skal få reduksjon i dersom de tar ut ammefri. Denne rektoren sier det for eksempel kan tas fra undervisning, møtevirksomhet, og fra tiden læreren har for å forberede undervisning:

Som regel, så løser vi det ved at du ammer før du kommer på skolen, og så ammer du etter undervisning, slik at ikke fraværene er for lange. Eller at man tilpasser lengden på dagen/undervisningen. [...] En full stilling til en lærer er jo på rundt 43 timer i uken. På barneskolen er det da cirka 19 1/2 timer undervisning hvis du er bare helt vanlig lærer. Og så ligger det noe av tiden som er såkalt tid på skolen. Og så er det noe av tiden som er til for- og etterarbeid, oppdatering og så videre [...] Og da gjelder det å finne ut 1) når det det reelle behovet er for ammepermisjon, og den prosenten det skal utgjøre [og 2)] Hva regner vi det fra? Det kan regnes fra 43-timers rammen, men for at det skal være reelt, så må vi kanskje regne ut fra den 33-timers rammen, eller så tar vi noe fra 19 1/2 timers rammen. Men så [ser vi på] hva skal til for at det skal fungere best mulig ut fra det behovet barnet har og for det behovet skolen har. Så da blir vi stort sett enige.

Rektor

En kan stille spørsmål ved hvordan det oppleves for den enkelte lærer å for eksempel skulle redusere tiden de bruker til å forberede undervisning, kontra å for eksempel redusere møtevirksomhet eller selve undervisningsomfanget. Noen lærere forteller at deres reduserte arbeidsmengde innebærer at kollegene får en økt arbeidsbyrde. Kostnader og mulige konflikter i forbindelse med ammefri flyttes slik fra ledelsen til arbeidstaker og kolleger:

Jeg synes det er kjempevanskelig. For man får jo inntrykk av – fra ledelsen – at det er helt greit. Du tar det når du vil. For de er jo veldig klar over mine rettigheter, at de ikke har noe de kan si. Sånn at man får jo ta det når man vil og hvordan man vil, og de legger til rette for det. Men det blir jo ikke satt inn noen vikar. Vi har to-lærer-system, sånn at vi er to lærere i de fleste timene. Og når det da ikke blir satt inn vikar der, så føler man jo på et press om å slutte å ta ut den ammeferien. Og det blir vanskelig for kollegaen som står igjen, og det er vanskelig for meg fordi at det går ut over den personen som jeg jobber nærmest. [...] Hun òg blir kjempefrustrert og lurer på om ikke jeg er ferdig snart. Så det blir kjempelett for ledelsen å si: ja, klart, ta ut all den ammeferien du trenger. For det er ikke deres problem.

Lærer, kvinne

At ammefri i skole og barnehage innebærer økt belastning på kollegaer, og mindre kvalitet i undervisning og tilsyn, kommer også frem i lederintervjuene:

[Ammefri] har jeg opplevd – var det to ganger? De fleste tar det i ytterkant av vaktene sine i barnehagen. [...]

Intervjuer: Men får dere da inn noen vikarer?

Leder: Nei ... det er kanskje derfor de slutter [med ammefri] òg, fordi det blir jo mer belastning på avdelingen.

Barnehagestyrer

Hvor lenge en arbeidstaker trenger ammefri som tilrettelegging, varierer. For noen er det et behov i noen uker, andre benytter seg av dette frem til barnet er to år. Den uforutsigbare tidsberamningen av ammefri kan bidra til å gjøre tilretteleggingen vanskeligere, fordi arbeidsgiver ikke vet hvor lenge tilretteleggingen skal vare. Den kan også føre til at arbeidstakere opplever et press om å avslutte ammingen tidligere enn ønsket, fordi den skaper belastning for kolleger og for barna de underviser. Flere av mødrene opplever også at leder tolker deres behov for ammefri som at de ikke er klare for å komme tilbake i full jobb, og har behov for redusert arbeidstid:

Jeg fikk følelsen av at arbeidsgiver tenker at det jeg egentlig trenger, det var avlastning. Det var ikke ammefri. Så jeg har opplevd veldig at de tror at jeg er på jakt etter avlastning, mens jeg egentlig bare var på jakt etter å få det jeg hadde rett på, med ammefri. Jeg kommer jo tilbake på jobb for å jobbe. Så jeg har jo lyst å dra på jobb og faktisk jobbe.

Lærer, kvinne

Konflikter de ansatte har opplevd i forbindelse med ammefri kan i stor grad sies å handle om at den ansatte ikke får reduksjon i arbeidsmengde. Videre, at det er arbeidsgiver som betaler for ammefri, da de ikke kompenseres økonomisk for den ansattes reduserte arbeidskapasitet. Der dette i tillegg krever tilrettelegging rundt arbeidstid, oppgaver og sted, kan mange arbeidsgivere være uvillige til å tilrettelegge. Kostnader og ulemper ved amming overføres fra arbeidsgiver til arbeidstaker, kolleger og elever.

3.7 Holdninger til foreldre på arbeidsplassen

Hvilke holdninger har ledere og kolleger til foreldre på arbeidsplassen? Hvordan reagerer ledere og kolleger på nyheten om at en arbeidstaker venter barn? Hvordan man blir møtt på arbeidsplassen kan påvirke opplevelsen rundt det å vente barn, men også si noe om hvilke tilpasninger og tilrettelegging som oppleves som rimelige og riktige blant arbeidstakere.

Leders reaksjon på at man venter barn

Når det gjelder reaksjoner på at man venter barn, får respondentene to spørsmål: ett om reaksjon fra ledelse og ett om reaksjon fra kollegaer. Spørsmålet om reaksjon fra ledere er: **Har du opplevd negative reaksjoner fra din leder fordi du ventet barn / var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?** Omkring 12 prosent opplever negative reaksjoner fra leder, og utviklingen over tid er stabil (12.2% i 2014 og 12.0% i 2020, $p=0.939$). I 2014 var dette omtrent like utbredt blant kvinner (11.9%) som blant menn (12.6), men vi finner en ikke-signifikant økning blant kvinner og en tilsvarende ikke-signifikant reduksjon blant menn. I 2020 er det mer vanlig å oppleve negative reaksjoner fra leder blant kvinner (14.3%) enn blant menn (9.5%), og denne forskjellen mellom kjønnene er signifikant ($p=0.007$). I 2020 er det også signifikant ($p=0.008$) flere lavt utdannede (14.3%) enn høyt utdannede (9.7%) som opplever negative reaksjoner.

Kollegaers reaksjon på at man venter barn

Spørsmålet om reaksjon fra kollegaer er: **Har du opplevd negative reaksjoner fra kollegaer på jobb fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med**

fødsel? Omkring 6 prosent opplever negative reaksjoner fra kollegaer, og utviklingen over tid er stabil (6.2% i 2014 og 5.9% i 2020, $p=0.788$). Når det gjelder kjønnsforskjeller finner vi tilsvarende mønster som for foregående spørsmål om negative reaksjoner fra ledere. Negative reaksjoner fra kollegaer var omtrent like utbredt blant kvinner (6.0%) som blant menn (6.6) i 2014, men det er en ikke-signifikant økning blant kvinner og en tilsvarende ikke-signifikant reduksjon blant menn. I 2020 er det mer vanlig å oppleve negative reaksjoner fra kollegaer blant kvinner (7.4%) enn blant menn (4.4%), og denne forskjellen mellom kjønnene er signifikant ($p=0.019$).

Sluttet på grunn av dårlig behandling

For å få et visst inntrykk av hvor fremtredende det er å oppleve sterk og ubehagelig forskjellsbehandling når man venter barn får respondentene følgende spørsmål: **Har du valgt å slutte i en jobb på grunn av dårlig behandling fordi du ventet barn/var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?** Andelen som opplever dette lav, og stabil over tid (3.0% i 2014 og 2.7% i 2020, $p=0.711$). Her er det verdt å nevne en ikke-signifikant tendens i ulik retning for kvinner (2.9% i 2014 og 3.7% i 2020) og menn (3.1% i 2014 og 1.6% i 2020), og i 2020 er slike valg signifikant mer utbredt blant kvinner enn menn ($p=0.011$).

Lederskapte utfordringer

I intervjuene forstår arbeidstagerne forskjellsbehandlingen som i hovedsak å ha strukturelle årsaker. De har forståelse for de økonomiske og praktiske utfordringene for arbeidsgiveres tilrettelegging. Samtidig forteller informanter om tilfeller der ledes opptreden og holdninger bidrar til å gjøre utfordringene større. Leders opptreden kan bidra til at arbeidstaker forstår forskjellsbehandlingen de opplever som en personlig urett påført dem, heller enn som del av et strukturelt, økonomisk systemproblem. Denne typen forskjellsbehandling er vanskeligere å bære, og oppleves som mer belastende. Et eksempel er en informant som opplevde at leder tok imot beskjeden om at hun var gravid på en negativ måte, og rettet oppmerksomhet mot de utfordringene han fikk med å skaffe vikar:

Jeg var jo veldig glad – syntes jo dette her var veldig stas og gledet meg veldig. Men etter den samtalen [med arbeidsgiver], så ble jeg egentlig veldig lei meg, for da fikk jeg jo egentlig bare høre å, er du det? Og fikk den følelsen av at det skapte store problemer. [...] Han sa det rett ut, at dette blir vanskelig for oss. Og så satt jeg med den følelsen at nå er jeg et problem. Nå skjønner jeg at jeg lager vanskeligheter for andre. Og jeg visste jo ikke jeg skulle bli borte fra jobben [...] i sju måneder. Og jeg tenkte, hvis det blir sånn med meg, da kommer jo jeg til å være et problem i lang, lang tid, og svangerskaps- permisjonen og det her. Så dette blir vanskelig for arbeidsgiver. Den følelsen hadde jeg da.

Lærer, kvinne

Selv om få ledere reagerer «feil» når de får beskjed om at en ansatt er gravid eller venter barn, oppleves det som veldig vanskelig for de som opplever det. Andre informanter forteller om ledere som sprer nyheten om graviditeten i virksomheten før de selv har fortalt det til familie og venner.

Jeg tenkte at herlighet, jeg er jo over 40 år. Jeg er jo sikkert høyrisiko for å gå ut i sykmelding og alt. [...] Så jeg gikk ned og fortalte det. Og de klarte ikke å holde tett. Så dagen etterpå, så var det gått ut over hele skolen. [...] Så der brøt de taushetsplikten. Det var jo en sensasjon. [...] Vi hadde ikke fått informert de nære og kjente eller kollegaer eller noe.

Lærer, kvinne

At ledere forteller arbeidskolleger om graviditeten eller annen privat eller helserelatert informasjon brukes av informantene som et eksempel på en leder som man ikke kan stole på, og som ikke er bevisst sitt ansvar som leder. Ofte inngår dette i beskrivelser av et generelt dårlig arbeidsmiljø,

der mobbing og trakassering også foregår mellom kolleger. For informanten ble det at leder brøt taushetsplikten en del av et større problem på arbeidsplassen:

*Dette her er jo symptom på hvordan klimaet er på den arbeidsplassen. Det har aldri vært noen god arbeidsplass. Det har aldri vært noe godt arbeidsmiljø der. [...] Jeg var ikke en sånn arbeidstaker som liksom gjorde mye ut av meg. Jeg var egentlig ganske usynlig. Det var jo egentlig for å komme seg gjennom. Det er en arbeidsplass der det er noen veldig sånne sterke kulturbærere som egentlig setter standarden.
Lærer, kvinne*

Lederes holdning er ikke bare knyttet til utfordringer for å legge til rette for ulike behov under graviditet og i permisjon, men er også til behovene i småbarnsfasen, hvor barn ofte er syke og foreldrene kan ha et høyere fravær enn arbeidstakere uten barn. For arbeidstakerne er det en ekstra belastning å bli påført skyld og skam når de har nødvendig fravær i forbindelse med foreldreansvar, fordi dette skaper ekstraarbeid for arbeidsgiver.

*Jeg har jo ikke fått noen flere barn. Det har jeg rett og slett ikke orka. Og jeg skal ikke si at det er fordi at arbeidsgiver har gjort noe gærent eller ... Men det har vært en medvirkende årsak. Jeg har følt at jeg har måttet krangle meg til ... Bare det hvis de ringte fra barnehagen og sa at [barnet] hadde skada seg eller var syk eller noe sånt, så måtte jeg nesten kjempe for å få lov til å dra fra jobb. Og det følte jeg også veldig vondt. [...] Følelsen av det å være til bry og det å være et problem, den gjorde noe med meg. Og den frykten ... Nesten den dag i dag, så ligger jeg og lytter og hører etter om barnet mitt brekker seg eller kaster opp, fordi jeg vet at hvis det skjer, så må jeg ta en vanskelig telefon på morgenen og si at jeg kommer ikke i dag. Og da å bli møtt med å, kommer du ikke i dag, ja, det blir veldig vanskelig.
Lærer, kvinne*

Å ha foreldreansvar innebærer mange forpliktelser og foreldre har rett til ekstra fraværsdager for å være hjemme med syke barn. Selv om foreldre har rettigheter, kan arbeidsgivers holdninger gjøre det vanskelig å benytte seg av disse, hvis de viser liten forståelse for arbeidstakers omsorgssituasjon. Dette kan påføre arbeidstaker unødvendig belastning og stress når de skal kombinere lønnsarbeid med omsorgsoppgaver for barn.

Informanter i store advokatfirmaer som har en uttalt policy om å være familievennlig, forteller at det er en avstand mellom idealer og realiteter, og at verken normer eller tilpasninger bærer preg av å være familievennlige. I disse firmaene kan ledere underkommunisere forventninger i tilbakekomsten, eller være uvillige til å tilstrekkelig legge til rette før og etter permisjon. Advokatene kan oppleve dette som en dobbeltkommunikasjon, der de kan bli oppfordret til å ta det med ro og ta hensyn til sin nye omsorgsrolle, men uten at leder er tydelig på hva dette vil bety for lønnsutvikling og karriere.

*Da sa [leder] at vi har ikke så store forventninger til deg og hva du fakturerer – vi skjønner at det tar tid. Men så sa hun ikke at det får betydning for lønnen. De stiller ikke en gang med åpne kort. [...] De snakker med to tunger når de sier at ja, selvfølgelig, prioriter familie – men da får det betydning ... Du må på en måte velge.
Advokat, kvinne*

Flere informanter trekker frem at det er forskjell på ledere som selv har barn, og er aktivt involvert i omsorgsansvaret. De har en implisitt forståelse av hva det krever å ha barn, og har forståelse for hvilke begrensninger det legger på arbeidstaker.

*Jeg har en kvinnelig sjef som har tre barn selv. Hun har jobbet hele veien som advokat, sånn at jeg tror det er ganske personavhengig hvordan man stiller seg til sånne ting også – i forhold til ledelse. [...] Jeg tror i hvert fall det er viktig at man vet hva det vil si å ha små barn, og har hatt små barn. I hvert fall når man skal kombinere med en jobb som kan være ganske krevende.
Advokat, mann*

Flere informanter trekker frem lederes kjønn. Noen opplever kvinnelige ledere som mer forståelsesfulle. Andre opplever at kvinnelige ledere kan stille flere spørsmål ved arbeidstakers behov, og bruke egen erfaring og behov som målestokk når arbeidstakere etterspør tilpasninger i sine arbeidsvilkår. Implisitt forventer arbeidstakere mer forståelse og tilrettelegging fra en kvinnelig leder som også har barn.

*Jeg vet ikke om det er fordi det er en kvinnelig leder som sjøl ikke har hatt ammefri, men de er veldig opptatt av hva hun selv hadde bruk for når hun kom tilbake på jobb etter å ha født barn. Det var avlastning. Det var ikke ammefri. Så, jeg har opplevd veldig at de tror at jeg er på jakt etter avlastning, mens jeg egentlig bare var på jakt etter å få det jeg hadde rett på, med ammefri. [...] Og likevel, så blir jeg liksom møtt på en sånn – ja, hvis du trenger avlastning, så har vi omsorgspermisjon. [...] Siden de bruker personlige erfaringer og sånn: dette hadde ikke jeg bruk for, så det kan ikke du heller ha bruk for. [...] Jeg vet ikke om noen mann hadde turt å begynne å stille spørsmål om mitt behov for å amme i 2020.
Lærer, kvinne*

Selv om de fleste opplever at det er strukturelle årsaker til at det kan være vanskelig å tilstrekkelig tilretteleggingen, kan leders framferd bidra til at forskjellsbehandlingen oppleves som mer belastende.

Kollegers holdninger

Blant de fleste informantene som har opplevd forskjellsbehandling, trekkes kolleger frem som en kilde til støtte. De færreste opplever at kolleger tar ledelsens side i en diskrimineringssak, og at de blir trodd og forstått av kollegene. Kolleger kan også ha erfaringer man drar nytte av, og kan også være en viktig kilde til kunnskap om rettigheter rundt foreldrepermisjon og omsorgsoppgaver. Samtidig kan småbarnsforeldre oppleve at den tilpasningen de har krav på, går ut over kolleger og preger arbeidsmiljøet.

*Man føler seg som en byrde på arbeidsplassen i det man er gravid, og når man er tilbake med ammefri. Og bare det å ha små unger generelt, og måtte ringe inn og si at jeg kan dessverre ikke komme på jobb i dag, fordi jeg har sykt barn. Og på min arbeidsplass, så vet jeg flere som ser på det som en bakdel å jobbe i lag med småbarnsforeldre. [...] det blir uforutsigbart, og man får fravær som gjør at det blir mer arbeid på den som står igjen. Og det blir jo en sånn splitt-og-hersk, for det forsurer jo hele arbeidsmiljøet. [...] Hvis jeg skulle ha blitt gravid igjen, så ville jeg med en gang jeg kjente at jeg ikke kunne yte 100 prosent, så ville jeg ha sykmeldt meg 100 prosent for å slippe den psykiske belastninga det er å kjenne på at man ikke strekker til og at man er en belastning for noen andre. For det er lettere for ledelsen å sette inn noen i et 100 prosent vikariat enn en halv dag her og en halv dag der.
Lærer, kvinne*

Mangelfull tilrettelegging fra arbeidsgiver kan gå ut over kolleger, og vanskeliggjøre relasjonen mellom kolleger. Kollegers misnøye med hvordan man har lagt til rette for foreldre kan enten være at det ikke tilstrekkelig tilrettelegging, noe som går ut over kollegene, eller at arbeidsgiver legger til rette på en slik måte at det belaster kollegene ekstra. Et eksempel er ammefri, der det

ikke leies inn vikar for den ansattes ammefri, og kollegene må jobbe ekstra for å ta inn den tapte arbeidstiden. Kostnadene for ammefri overføres fra arbeidsgiver, til arbeidstaker og kolleger. Et annet eksempel er en ansatt som blir fritatt for løft, noe som betyr at kollegene får flere løft i løpet av arbeidsdagen. Kollegers holdninger til graviditet, foreldrepermisjon og småbarnsliv vil påvirkes av om dette påvirker deres arbeidssituasjon på utilbørlig vis, og om tilpasninger som gjøres for foreldre går ut over kollegers arbeidsmengde, arbeidsoppgaver og arbeidstid.

3.8 Å føre saken for nemnd

Når en arbeidstaker opplever negativ forskjellsbehandling i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon, har de flere handlingsalternativer. De kan la være å gjøre noe med situasjonen. De kan henvende seg til arbeidsgiver, og gi uttrykk for sin misnøye. De kan ta kontakt med fagforeningen, enten lokal tillitsvalgt eller sentralt, for å få råd og hjelp. De kan også klage saken inn til Diskrimineringsnemnda, som kan avgjøre om ulovlig diskriminering har funnet sted. Ut ifra forekomsten av negativ forskjellsbehandling som kommer frem i spørreundersøkelsen, er det de færreste hendelser som går til nemnd og får en juridisk vurdering av om det er diskriminering eller ikke. Flertallet av arbeidstakerne vi har intervjuet har opplevd hendelser de vurderer som negativ forskjellsbehandling. Likevel er det bare to som har valgt å gå til sak. Når informantene bruker begrepet «å gå til sak», henviser de til å klage saken inn til diskrimineringsnemnda.

I det videre avsnittet vil vi vise frem hvordan arbeidstakere vurderer sine handlingsalternativer, hvorfor de velger å gå til sak, og hvorfor de velger å la være.

Hvorfor fører man ikke saken for nemnd?

Hva påvirker avgjørelsen om å gå til sak? La oss først se på de informantene som har valgt å ikke gå til sak. Blant advokatene er det ingen som har tatt sin sak til nemnd. Grunnene til å ikke gå til sak er flere. Informantene tror det kan være vanskelig å bevise at forskjellsbehandling har funnet sted, og opplever at den største bevisbyrden blir liggende hos arbeidstaker. For det andre kan det å gå til sak medføre en stor belastning, som gjerne kommer på et punkt i livet der man er ekstra sliten og sårbar. Deretter handler vurderingene om hvilke konsekvenser det å gå til sak vil gi videre i arbeidslivet.

Forskjellsbehandlingen advokatene har opplevd har i hovedsak skjedd ved tilbakekomst fra permisjon. Forskjellsbehandlingen har vært manglende lønnsutvikling, at de har mistet oppgaver og opplever å bli degradert, og at det er vanskelig å kombinere arbeid og omsorg. Arbeid og omsorg kan være vanskelig å kombinere på flere måter. Arbeidsgiver kan legge til rette for at arbeidstaker kan møte sitt omsorgsansvar, men gir dem ikke tilstrekkelige muligheter til interessante arbeidsoppgaver og karrierefremmende saker. Eller arbeidsgiver kan ha forventinger om arbeidsinnsats som går på bekostning av omsorgsinnsats, for eksempel ved at man er forventet å være til stede, også etter barnehagens stengtids, man er forventet å ha mulighet til å jobbe hjemme, eller at man er forventet å jobbe langt utover 45 timer per uke.

At arbeidstaker selv må føre saken for nemnd gjør at konflikten oppleves mer personlig, og legger mye ansvar for bevisføring hos arbeidstaker. Mens noen typer forskjellsbehandling er enkle å dokumentere, er andre mer utfordrende. For denne advokaten som ikke fikk lønnsutvikling fordi hun hadde hatt lav fakturering i forbindelse med permisjon, hadde leder muntlig fortalt at dette var årsaken. Men muntlige beskjeder vil ikke være tilstrekkelig i nemnd.

En av grunnene til at jeg ikke har valgt å gå videre, er jo fordi de vil helt sikkert finne en annen måte å vinkle det på. Jeg har jo ikke noe skriftlig. Jeg har ikke det. Så det er litt sånn, klarer sikkert å sno seg unna, vet du. Så det er noe med det òg.

Advokat, kvinne

Det kan være vanskelig å bevise at negativ forskjellsbehandling er årsaken til at man blir sakkende akterut i karrieren. Informantene som har opplevd forskjellsbehandling som de mener skyldes strukturelle årsaker i bransjen, vurderer i mindre grad å gå til sak enn informanter som opplever at de har blitt direkte forskjellsbehandlet. De som har vurdert å gå til sak gjør det fordi de for eksempel ikke har hatt forventet lønnsutvikling, men også fordi de føler seg dårlig behandlet av leder. Selv om årsaken til forskjellsbehandlingen er strukturell, kan leders kommunikasjon og håndtering bidra til at forskjellsbehandlingen oppleves som mer personlig, urettferdig og vanskeligere å leve med.

En annen viktig årsak til å ikke gå til sak, er fordi man ikke orker eller klarer å bære belastningen og omkostningene ved å løfte saken til nemnd. Mange trekker frem at livsfasen med småbarn er slitsom, at man er ekstra sårbar og har lite tid og krefter til å kjempe for rettighetene sine, slik som denne informanten som opplevde at hun ikke fikk ammefri:

Det var ikke et tema. Jeg ble ikke informert om det. Og jeg hadde heller ikke satt meg inn i hvordan man kunne løse det. Så jeg lot det bare skje og tenkte at okay, sånn er det. Det får gå, tenkte jeg vel, jeg følte at jeg var ikke så emosjonelt sterk. Jeg følte meg litt sårbar. Jeg husker tilbake – egentlig helt fra jeg fikk vite at jeg var gravid og til barnet mitt var et par, tre år. Litt sånn sårbar og litt skjør. Jeg var ikke klar for det da, i hvert fall. I dag hadde jeg kanskje vært litt tøffere.

Lærer, kvinne

Informantene mener at det å gå til sak mot arbeidsgiver vil kunne skade deres muligheter videre i arbeidsmarkedet, uansett om de vinner eller taper. Å være involvert i en konflikt kan føre til at arbeidstakere blir sett på som kranglete og vanskelige – at det ikke er forskjellsbehandlingen som er årsaken til konflikten, men egenskaper ved dem som arbeidstaker.

Men så er det jo det: vil du havne i en tvistesak med arbeidsgiveren din? Det er veldig belastende. Så jeg har jo egentlig kjempelyst til [å gå til sak]. Samtidig så tør jeg ikke å gjøre det før jeg eventuelt har fått meg ny jobb. Og så er jeg bare redd for hva slags belastning det er å skulle gjøre noe sånt, for jeg tror ikke det er verdt det. Bare med hensyn til familieliv, samboeren min – så hadde det her blitt altoppslukende. Det jeg egentlig har lyst til, er å ringe – tipse om dem anonymt. Og at Likestillingsombudet kan gå inn som arbeidstilsyn og sjekke vilkårene.

Advokat, kvinne

Å gå til sak blir for de fleste informantene noe som koster for mye krefter til at det er verdt det. Betyr det at forskjellsbehandlingen de har opplevd ikke er grov nok til at de mener at det er verdt å gå til sak? Selv om de ikke har gått til sak, har de hatt opplevelser som har vært vanskelige, og som har blitt opplevd som dypt urettferdige. Å velge å ikke gå til sak handler derfor mer om omkostninger, enn om hvor alvorlig de mener forskjellsbehandlingen har vært.

Hvorfor føre saken for nemnd?

Det å velge å gå til sak er ikke en lett avgjørelse. De som har gjort det forteller at de har veid for og imot, ulemper og fordeler. Den viktigste årsaken for å føre saken for nemnd er at de opplever at de har opplevd stor urett, og at de ikke oppnår rettferdighet gjennom vanlige kanaler, som samtaler med ledelsen og via fagforeningene. Informantene tar kampen på vegne av seg selv, men også for kollegene, som skal slippe å oppleve noe lignende. Direkte løftebrudd eller hensynsløs atferd fra leder kan også være en viktig beveggrunn for å gå til sak.

Det er to av lærerne i utvalget som har gått til sak. Det er også to lærere som har involvert fagforeningene i konflikt med ledelsen, og hvor dette har vært nok til å løse konflikten. Forskjellsbehandlingen de har opplevd, har vært forbigåelse til stilling, bortfall av oppgaver, bortfall av lønnstillegg, og manglende tilrettelegging for ammefri.

En viktig grunn for å ta saken til nemnd er en opplevelse av at det kan være vanskelig å gå videre i livet uten å ta et oppgjør med den forskjellsbehandlingen man har opplevd. Valget om å gå til sak fordrer også praktisk og emosjonell støtte, fra familie, venner og kolleger.

*Jeg husker jeg sa: skal jeg virkelig gjøre det her? Og mannen min spurte: hva betyr det for deg hvis du ikke gjør det? Så sier jeg at hvis jeg ikke gjør det, så kan jeg jo egentlig ikke klage på det heller, for da velger jeg å ikke gjøre noe med det. Jeg kan ikke stå og klage på noe og ikke gjøre noe med det. Har jeg lyst? Nei. Men kan jeg leve med det? Nei, jeg kan faktisk ikke leve med det. Og da sa mannen min at da kjører du på, og så står jeg bak her.
Barnehagelærer, kvinne*

Å gå til sak kan også være viktig for å eie sin egen historie – å få stadfestet at diskriminering faktisk har funnet sted, og at din opplevelse og tolkning av hendelsene er riktig, at man blir trodd og hørt. Dette kan være viktig for å gå videre i arbeidslivet, og legge saken bak seg. Det kan også være noe man gjør på vegne av arbeidsfellesskapet, slik at ikke andre skal oppleve det samme som en selv har gjort. Økonomiske tap kan også være et viktig insentiv for å involvere fagforeningen i konflikt med arbeidsgiver.

*Jeg liker egentlig ikke å være en sånn der – jeg holdt på å si kranglefant, da. Skal jeg lage så mye tull for 2000 kroner i måneden? Og det var jo ikke snakk om mange månedene, heller. Så det var litt sånn der ah, skal jeg gjøre det for så lite penger? Samtidig er vi så avhengig av alle pengene, med de budsjettene vi har her i familien, sånn at det ville jeg ha merka, at jeg hadde fått 2000 kroner mindre i måneden. Og det er ubehagelig å føle at du ikke blir hørt og trodd på, da, når du tar opp ting».
Lærer, kvinne*

Informanten i sitatet over opplevde at hun ikke fikk kontaktlærertillegget når hun kom tilbake fra permisjon. Samtidig hadde den mannlige læreren som vikarierte for henne, fått kontaktlærertillegg i et par måneder før han tok over oppgaven hennes, så han ikke skulle bli økonomisk skadelidende i mellomrommet. Dette opplevde informanten som åpenbar negativ forskjellsbehandling, og en viktig grunn for å ta konflikten med ledelsen var at dette ikke skulle bli vanlig praksis på skolen.

Erfaringer med å føre saken for nemnd

Blant de to informantene som har ført saken for nemnd, er det en som har vunnet og en som har tapt i nemnda. Å gå til sak eskalerer gjerne konflikten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, på en slik måte at arbeidstaker verken kan eller vil gå tilbake til stillingen. Begge informantene forteller at de har blitt utsatt for en «svertekampanje» fra arbeidsgiver, der deres innsats, faglige kompetanse, dyktighet og stillingsbeskrivelse har blitt trukket i tvil. For å få juridisk støtte fra fagforeningen opplever de også at det kan være viktig å være en «riktig» type arbeidstaker; en som ikke har for mange sykedager, som ikke har fått mange klager, og som utfører arbeidet sitt eksemplarisk. Den ene informanten forteller:

*Det første fagforeningen spurte om var faktisk: hvor tjukk er mappen din? Husker jeg ble litt satt ut. Hva mener du med tjukk mappe? Og de bare ja, hvor mye er det de har på deg? Og jeg står der bare... Jeg hadde jobbet der i seks år. Jeg hadde tre fravær i egenmeldingsdager. For jeg er sånn som aldri blir syk. Og jeg har ikke én klage. Så jeg sa at jeg har ingen ting. Men jeg husker liksom den følelsen å bli møtt det òg, at de bare: hvor tjukk er mappen din, liksom?
Barnehagelærer, kvinne*

Informanten opplever at referater blir tuklet med, stillingsbeskrivelser endret, og at de får en stor jobb med å oppdrive informasjon og bevis om sitt arbeidsforhold for å kunne motbevise arbeidsgivers påstander. Fordi arbeidsgiver sitter på all informasjon om arbeidsforhold, medarbeidersamtaler og lignende, blir det opp til arbeidstaker å oppspore nødvendig informasjon:

Den bevisrunden fram og tilbake var ganske lang, fordi de sendte inn papirer som ikke var sanne, og som jeg klarte å oppdrive, da, via kollegaer som jeg anonymiserte. Stillingsbeskrivelser som jeg har hatt tidligere hadde de makulert ut av mappa mi og litt sånne typer ting. Så det var jo ikke noe koselig lesing, når jeg så det at dette lyver de faktisk om. Det var vel kanskje det verste, at de fortsatte så hardt på de løgnene. De ga seg ikke, kom bare med nye påstander som ikke var sanne, og da følte jeg alltid at jeg måtte finne noe som kunne motbevise det. Og det var litt morsomt, for det gjorde jeg hver gang. Jeg fant personalmøtereferat som motbeviste påstandene deres. Når de skrev at jeg hadde vært masse sykmeldt og syk, så var det bare å ta telefonen til legen og få et skriv på at jeg har aldri vært sykmeldt.

Barnehagelærer, kvinne

Begge arbeidstakerne har selv ført saken sin for nemnda, uten støtte fra fagforeningen sentralt. Den ene informanten hadde manglende tillit til lokal tillitsvalgt, som hadde en nær relasjon til arbeidsgiver, som gjorde at hun ikke ønsket å involvere fagforeningen. For den andre informanten ville ikke fagforeningen sentralt støtte saken fordi de var usikre på utfallet.

Det koster veldig mye. Men det som på en måte var sånn drivkraft, var det at jeg er sånn som aldri gir meg. Jeg er ikke sånn som gir opp. Hvis noe skjer eller hvis det er litt dårlig arbeidsmiljø, så kjemper jeg for at det skal bli bedre. Og det å sitte og kjenne på at vet du hva, her kan jeg faktisk ikke være, og så bare si opp. Hvis ikke jeg gjør noe med det, så kan jeg på en måte ikke klage på det heller. Jeg har ingen ting å vise til. Jeg har liksom bare sluttet fordi jeg syntes det var vanskelig. Så det er sånn viktig å beholde integriteten min, da. Kampen ble litt der, at nå, siden jeg vant saken, så kan jeg sitte, hvis noen spør sånn hva skjedde egentlig der? Så bare sånn nei, vet du hva? Dette skjedde. Og det var ikke min skyld. Og det var helt riktig å gjøre det. Også var det litt derfor at jeg vil ikke at noen andre skal oppleve det igjen på den arbeidsplassen. Så jeg var litt sånn nå kjører vi på! Og det sa jeg til [fagforeningen] òg. Advokaten i [fagforeningen] ville jo ikke ta den saken her. Så når jeg sendte den inn til Diskrimineringsnemnda, så ville ikke [fagforeningen] skrive under på at det var de som kjørte saken. Så jeg måtte kjøre den selv. Så jeg kjørte den helt alene».

Barnehagelærer, kvinne

De to lærerne beskriver at det å gå til sak har medført store belastninger. Samtidig har ulikt utfall i sakene gitt ulike erfaringer med å føre saken for nemnd. En lærer fikk medhold i sin sak, og en sterk følelse av å få oppreisning og at kampen var verdt det. Den læreren som ikke fikk medhold, beskriver en psykisk belastning som vedvarte lenge, og der erfaringen med forskjellsbehandling og påfølgende tap i nemnd bidro til redusert selvtillit og livskvalitet:

Jeg har liksom alltid sett meg selv som veldig arbeidsom, en veldig lojal arbeidstaker, har alltid hatt tunge arbeidsoppgaver. Og det er jo derfor skuffelsen er så enorm, òg. Jeg søkte på en jobb, og da jeg gikk til det intervjuet klarte jeg ikke å komme på ett positivt ord å si om meg selv. Det var akkurat som selvtilliten min på en måte var revet vekk. Og i den nye jobben jeg til slutt fikk, det var nesten som nervevrak jeg begynte der, for jeg hadde ikke selvtillit. De ødela selvtilliten min, virkelig. Nå har jeg begynt å kose meg igjen. Nå begynner jeg å bli godt kjent [på den nye arbeidsplassen] og føler at jeg

*mestrer arbeidsoppgavene. Men de har virkelig tatt fra meg noe.
Lærer, kvinne*

Å oppleve trakassering og svertekampanje fra arbeidsgiver kan medføre stor emosjonell belastning, til et punkt der det kan være utfordrende å komme tilbake i arbeidslivet igjen. Denne informanten beskriver et arbeidsmiljø preget av mobbing og trakassering. Foreldrepermisjonen var årsaken til bortfall og endring av arbeidsoppgaver, men arbeidsmiljø og ledelse var utgangspunktet for at konflikten eskalerte og den psykiske belastningen.

Spørreundersøkelsen viser at det er relativt få som opplever negativ forskjellsbehandling. Men intervjuene viser at selv om det er få som opplever dette, kan det medføre store psykiske, økonomiske og karrieremessige omkostninger for dem det gjelder. Et tydelig diskrimineringsvern kan ha stor betydning for å unngå forskjellsbehandling. Samtidig er det et paradoks at det sterke diskrimineringsvernet er avhengig av at den individuelle arbeidstaker fører saken for nemnd, med arbeidsgiver som motpart. Hvilke muligheter arbeidstakere opplever at de har til å benytte seg av diskrimineringsvernet ved å føre saken for nemnd vil variere med individuelle ressurser og mulighetsrom. For flere informanter var det lite aktuelt å føre saken sin for nemnd. Det kan være utfordrende å bevise at graviditet og foreldrepermisjon er årsaken til negativ forskjellsbehandling. Å føre saken for nemnd kan ødelegge arbeidsforholdet, og være en belastning og hindring når man søker andre jobber.

At det er den enkelte arbeidstaker som må ta kostnadene ved å føre saken for nemnd, kan også bidra til at forekomsten av forskjellsbehandling som avdekkes i spørreundersøkelsen, ikke gjenspeiles i omfanget av saker som behandles av diskrimineringsnemnda.

3.9 Forekomst av diskriminering i ulike bransjer

På hvert spørsmål om forskjellsbehandling har respondentene på spørreundersøkelsen oppgitt hvilken bransje de jobbet innenfor da hendelsen inntraff. Vi vet derfor i hvilken bransje de ulike hendelsene har funnet sted, og kan si noe om hvordan hendelsene fordeler seg mellom ulike bransjer. Samtidig kan vi ikke si noe om risikoen for å oppleve hendelsene i de ulike bransjene. Dette er fordi vi for eksempel vet bransje for alle de som har vært på jobbintervju og fått spørsmål om de ventet barn. Men de som har vært på jobbintervju og ikke har fått spørsmål om de ventet barn, har ikke oppgitt hvilken bransje det skjedde i. Altså forteller disse tallene om fordelingen av hendelser mellom bransjer, men sier lite om risikoen for å oppleve hendelsen i ulike bransjer.

Vi har delt⁹ bransjene inn i tre sektorer¹⁰: industri, handel og service. Innen hver sektor har vi sortert aktuelle bransjer. Innenfor sektoren industri finner man for eksempel jordbruk, skogbruk og fiske og industri og produksjon. I sektoren handel finner man varehandel og reparasjon. Innenfor sektoren service finner man for eksempel offentlig forvaltning, forretningsmessig tjenesteyting, undervisning og helse- og sosialtjenester.

På nasjonalt nivå fordeler arbeidsstyrken seg på cirka 22 prosent innenfor industri, cirka 13 prosent innenfor varehandel og cirka 65 prosent innenfor servicesektoren. Vi tar utgangspunkt i situasjonen i 2020, og presenterer sektorprofilen for de ulike uønskede hendelsene. Det vil si at vi gjengir hvor stor andel av de ulike hendelsene som skjer i de ulike sektorene. Vi vet ikke i hvilke sektorer personer ikke har opplevd tilsvarende hendelser, hvilket betyr at vi ikke kan si noe om sannsynligheten innenfor de ulike sektorene. For å gjøre en grov vurdering sammenligner vi de observerte sektorforskjellene med sektorstørrelsene nasjonalt. Dersom forekomsten av uønskede hendelser er betydelig høyere enn størrelsen på sektoren skulle tilsi, kan dette være en indikasjon på at forekomsten er mer utbredt i denne enn andre sektorer.

⁹ Bransjefordelingen i sektorer er basert på fordelingen i Arbeidskraftundersøkelsen 2015.

¹⁰ Se tabell 10 i vedlegget for en mer detaljert bransjefordeling av forskjellsbehandling

Tabell 5 Sektorfordeling av uønskede hendelser og sektorstørrelse nasjonalt

	Industri	Handel	Service	Sum
Har du noen gang fått spørsmål om du har planer om å få barn eller om du venter barn/ er gravid i forbindelse med jobbintervju/ jobbsøkerprosess?	28	9	63	100
Har du fått spørsmål om hvordan du og din ektefelle/samboer/ partner deler eller planlegger å dele omsorgen for barn i forbindelse med et jobbintervju/ jobbsøkerprosess?	19	12	69	100
Har du opplevd at du ikke har fått en jobb fordi du ventet barn/var gravid eller planla å ta ut permisjon i forbindelse med fødsel?	19	8	73	100
Har du opplevd at du ikke har fått en jobb fordi du var i permisjon i forbindelse med fødsel?	13	9	78	100
Har du opplevd ikke å få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling på grunn av graviditet eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	10	8	83	100
Har du opplevd at du ikke har fått forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling fordi du var i permisjon i forbindelse med fødsel?	4	7	89	100
Har du som gravid arbeidstaker bedt om tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass eller arbeidsoppgaver på grunn av forhold knyttet til graviditet?	3	15	82	100
Har du opplevd å få færre vakter, arbeidstimer eller lavere stillingsandel enn du ønsket fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	18	14	68	100
Har du opplevd å bli sagt opp fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	14	16	70	100
Har du opplevd å bli fratatt arbeidsoppgaver du ønsket å beholde på grunn av graviditet eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	21	12	67	100
Opplevde du å komme tilbake til samme eller tilsvarende arbeidsoppgaver etter endt permisjon?	18	32	50	100
Har du opplevd å bli degradert, for eksempel fratatt ansvar eller tittel, etter endt permisjon i forbindelse med fødsel?	12	30	57	100
Har du opplevd at du ikke har fått mulighet til å kreve lønnsøkning og/eller bli vurdert i lønnsforhandlinger på grunn av at du hadde tatt ut permisjon i forbindelse med fødsel?	16	10	74	100
Bransjestørrelse	22	13	65	100

Man skal imidlertid utvise forsiktighet i tolkningen av forholdet mellom sektorprofil i uønskede hendelser og størrelsen på sektoren, fordi det er relevante forskjeller mellom sektorer (f.eks. andel midlertidige stillinger, turnover, og antall søkere på ledige stillinger). Derfor vektlegger vi at forekomsten av bestemte opplevelser og hendelser må være *betydelig* høyere enn størrelsen på sektoren skulle tilsi, for å anse forskjellen som et tegn på uforholdsmessig høy forekomst.

Her gjør vi en grov sammenligning av sektorprofilene for de ulike opplevelsene/hendelsene og sektorstørrelsen. Innenfor industri finner vi at lavere andel enn forventet (ut fra sektorstørrelse) har bedt om tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass eller arbeidsoppgaver på grunn av forhold knyttet til graviditet, færre har opplevd å ikke få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling på grunn av graviditet, plan om permisjon eller fordi man var i permisjon i

forbindelse med fødsel. Innenfor varehandel finner vi at en høyere andel enn forventet (ut fra sektorstørrelse) har opplevd å bli degradert eller ikke fått komme tilbake til samme eller tilsvarende oppgaver etter endt permisjon. Innenfor service finner vi at en høyere andel enn forventet (ut fra sektorstørrelse) har bedt om tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass eller arbeidsoppgaver på grunn av forhold knyttet til graviditet, og at en høyere andel enn forventet har opplevd å ikke få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling på grunn av graviditet, fordi de planla permisjon, eller fordi de var i permisjon.

Disse tallene gjenspeiler til en viss grad noen generelle ulikheter i bransjene. For eksempel er utbredelsen av midlertidige stillinger og deltidsstillinger mer utbredt i servicesektoren enn i industri.

3.10 Organisasjonene i arbeidslivet – strukturene og handlingsrommet

I arbeidslivskonteksten er det viktig å inkludere perspektivene fra organisasjonene i arbeidslivet, og deres erfaringer og refleksjoner når det gjelder utfordringer med graviditet og foreldrepermisjonsuttak. Organisasjonene er viktige aktører i utviklingen av et ikke-diskriminerende arbeidsliv. Om man er organisert og opplever at man blir forskjellsbehandlet på grunn av graviditet eller foreldrepermisjon, er det også naturlig å kontakte den lokale tillitsvalgte for fagforeningen man er med i for å få råd eller støtte, eller gå til fagforeningens nettsider og sjekke hvilke rettigheter man har som arbeidstaker. I dette prosjektet har vi ikke hatt mulighet for å kartlegge hva samtlige organisasjoner og sammenslutninger foretar seg når det gjelder temaene graviditet og foreldrepermisjon. Vi har i stedet valgt å stille et lite utvalg organisasjoner spørsmål om hvilke erfaringer de har med disse temaene, og hvilke problemstillinger som knytter seg til graviditet og uttak av foreldrepermisjon i «deres» yrker eller bransjer. Vi ba også organisasjonene om å reflektere over diskrimineringsbegrepet for å få et inntrykk av om det oppleves som meningsfylt og nyttig for organisasjonenes arbeid.

I det følgende går vi kort gjennom hovedfunnene i og hovedinntrykket fra samtalen med organisasjonene.

Strukturene

Både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene vektlegger det strukturelle aspektet ved forskjellsbehandling som kan knyttes til graviditet og uttak av foreldrepermisjon. Selv om organisasjonene representerer ulike yrkesgrupper, bransjer og virksomheter er strukturen et tydelig sammenfall i deres tilnærming til hvorfor graviditet og uttak av foreldrepermisjon i noen tilfeller blir utfordrende. Når gravide ansatte ikke får tilrettelagte arbeidsoppgaver, eller foreldre som kommer tilbake fra permisjon ikke får et ønsket vikariat eller nye arbeidsoppgaver, handler ikke dette om arbeidsgivere som bevisst unnlater å legge til rette for en gravid ansatt *fordi* hun er gravid, eller som straffer en fraværende ansatt som er ute i foreldrepermisjon ved å ta fra ham arbeidsoppgaver ved tilbakekomsten *fordi* fraværet skyldes uttak av foreldrepermisjon som sådan. Problemene som ble løftet frem i intervjuene var i stedet økonomien, rammene, systemene; rigide strukturer og manglende handlingsrom.

Som gravid og som nybakt forelder har du rettigheter og skal vernes mot diskriminering, men om du som ansatt er fraværende eller har nedsatt arbeidsevne er det et problem uansett hva årsaken er. Dette handler ikke om hvordan det bør være, men hvordan det er. Hvordan strukturene virker og snevrer inn handlingsrommet for arbeidsgiveren og skaper utfordringer for arbeidstakeren varierer alt etter hvilket yrke og bransje det er snakk om.

Vi skal se på noen eksempler som nevnes av arbeidstakerorganisasjonene.

Nyutdannede leger under spesialisering på sykehus skal både håndtere midlertidighet og inngå i vaktordninger som kan bli utfordrende om man blir gravid. Om man er gravid og etter hvert ikke

orker å ta alle vakter som man kunne tidligere, er dette et problem i et system hvor vaktkabalene må gå opp innenfor stramme økonomiske rammer. Om en gravid lege ikke orker å ta en vakt må en annen gjøre det. Men om dette ikke kan la seg gjøre ender man gjerne med sykemelding som løsning. Leger kan også oppleve at vikariater går ut uten å bli forlenget mens de er i foreldrepermisjon. Eller at vikariater lyses ut uten at de som er i foreldrepermisjon får høre om det. De glemmes i et system som er helt avhengig av tilstedeværelse.

Manglende tilrettelegging for gravide lærere forklares også med trang økonomi og manglende handlingsrom for skoleledere. Å være kontaktlærer for en klasse er en viktig og omfattende oppgave som gir ekstra lønn for en lærer. Kontaktlæreransvaret krever samtidig forutsigbarhet og tilstedeværelse. Om en kontaktlærer blir gravid er det vanskelig å tilrettelegge for dette om det medfører mye fravær. Noen lærere ønsker å bli fritatt fra kontaktlæreransvaret når de blir gravide. Andre ønsker derimot å beholde det av økonomiske grunner. Hvorvidt man tilbys den ene eller den andre løsningen fra skoleledelsen avhenger, som på sykehusene, av om undervisningskabalene går opp.

Gravide barnehageansatte skal legges til rette for, slik at de kan stå lengst mulig i jobb. I intervjuet med representanten fra UDF fikk vi vite at det ikke blir lagt særskilt til rette for gravide ansatte i barnehagene, samtidig ble det understreket at manglende tilrettelegging ikke var noe som spesielt gikk ut over gravide ansatte; det tilrettelegges generelt sjelden for ansatte med nedsatt arbeidsevne. De fleste barnehager har ikke økonomi til dette.

For gravide butikkansatte og ansatte som går ut i foreldrepermisjon er den høye graden av deltid og arbeidstidspunktene utfordrende. Sykmelding blir gjerne den enkleste løsningen for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Imidlertid får vi under intervjuet med en av organisasjonene også høre om et konkret prosjekt som ble gjennomført blant butikker i Norgesgruppen, som hadde som målsetting å holde gravide ansatte lengst mulig i arbeid¹¹. Prosjektet hadde blant annet jordmor tilgjengelig for de ansatte. Slike prosjekter kan det være nyttig å se nærmere på. Samtidig er det åpenbart at denne type prosjekter først og fremst kan gjennomføres i store virksomheter eller kjeder, som i Norgesgruppen. Små og mellomstore bedrifter har i mindre grad muligheter for å gjennomføre noe tilsvarende. Ikke desto mindre kan resultater og kunnskap fra slike prosjekter med fordel spres, slik at konkrete forsøk på tilrettelegging og endring kanskje også kan prøves ut, videreutvikles eller tilpasses bedrifter med mindre handlingsrom og få ansatte.

Disse eksemplene viser flere ting – vi skal ta for oss noen av dem i det følgende.

Handlingsrommet kan utvides med kunnskap

Rigide systemer og stram økonomi er utfordrende. Allikevel ga intervjuene også inntrykk av at kunnskap om ganske konkrete løsninger kan utvide et handlingsrom som i utgangspunktet virker trangt og låst.

Et eksempel fra utdanningssektoren:

Ammefri ved tilbakekomst fra foreldrepermisjon kan være utfordrende å få til i en skolesituasjon hvor lærere skal være til stede og tilgjengelige. Mange skoleledere vet ikke hvordan de skal tilrettelegge for ammeferie og antar at problemet må løses med ekstra ressurser – som de ikke har og som de ikke får. UDF opplever at mange rektorer ikke har erfaring med å legge til rette for ammeferie og at mange ansatte heller ikke har noen formening om hvordan det skal eller kan gjøres. Problemet er altså å få lagt til rette for amming innenfor relativt kompliserte arbeidstidsordninger. Når det oppstår problemer rundt ammeferie for et medlem på en skole tar UDF kontakt og kommer med forslag til hvordan det konkret kan organiseres basert på tidligere

¹¹ [Om noen uker blir Elisabeth mamma. Med hjelp fra butikken og deres egen jordmor, kan hun jobbe lenger | FriFagbevegelse](#)

erfaringer. UDF hjelper medlemmet med å regne om timer og få til en praktisk løsning i samarbeid med skoleledelsen.

Individualisering av ansvar og diskrimineringsbegrepet

Organisasjonene forteller at det i alt for mange tilfeller skjer at gravide ansatte fremfor å kreve tilrettelegging i stedet velger å bli sykemeldt eller til og med setter egen eller barnets helse i fare ved å holde ut, ta en vakt eller beholde ansvarsoppgaver lenger enn man egentlig ønsker eller bør. Enten fordi man er redd for å miste stillingen eller ansvarsoppgaver, eller fordi andre pålegges mer arbeid når en gravid blir fraværende. Den ansatte tar selv ansvaret. Ansvaret for den gravides arbeidssituasjon individualiseres og privatiseres.

Det hersker stor enighet blant organisasjonene om at strukturene har mye å si for hvordan gravide og foreldre som tar permisjon blir behandlet, og for hvilket handlingsrom arbeidsgivere har for å legge til rette for gravide ansatte eller foreldre som er kommet tilbake fra permisjon. Samtidig tyder intervjuene på at arbeidstakerorganisasjonene har en noe annen forståelse av ansvaret for arbeidssituasjonen og spørsmålet om diskriminering enn arbeidsgiverorganisasjonene.

Arbeidstakerorganisasjonene fremhever diskrimineringsbegrepet som et nyttig begrep i sitt arbeid med problemstillinger knyttet til graviditet og uttak av foreldrepermisjon. Diskrimineringsbegrepet bidrar til å heve forskjellsbehandlingen av gravide og permisjonstakere opp fra det individuelle nivået hvor den enkelte ansatte føler at hun eller han selv må ordne opp, til et prinsipielt og kollektivt nivå, hvor forskjellsbehandlingen forstås som noe som systematisk, og ikke tilfeldig, rammer dem som er gravide eller tar ut foreldrepermisjon.

Arbeidsgiverorganisasjonene anser diskrimineringsbegrepet som viktig og uomgjengelig ettersom diskriminering er ulovlig og de ønsker et velregulert arbeidsliv. Samtidig stilles det spørsmål ved nytten og relevansen av diskrimineringsbegrepet i en mer utvidet form. Dette fordi årsakene til for eksempel manglende tilrettelegging sjelden handler om en negativ innstilling til graviditet eller gravide kvinner som sådan. Den manglende tilretteleggingen er ikke et resultat av at arbeidsgiveren ikke vil legge til rette for den ansatte *fordi* hun er gravid eller er blitt forelder, men et resultat av stram økonomi og praktiske utfordringer. Graviditet og uttak av foreldrepermisjon er ikke bare et likestillingspolitisk tema, men noe som er knyttet til en bestemt livsfase. Snarere enn å se på forskjellsbehandling av gravide og foreldre som et angrep på kjønnslikestillingspolitikken kan det derfor være nyttig å fokusere på virksomhetenes livsfase- og mangfoldspolitik.

4. Diskusjon

Funnene i denne studien viser at de negative konsekvenser for arbeidstakere som får barn kun i liten grad dreier seg om tilsiktet diskriminering fra arbeidsgivere. Både arbeidsgivere, ansatte og fagforeninger beskriver hvordan strukturelle og organisatoriske logikker fører til negative utfall for den enkelte. Forskjellsbehandling er i stor grad kjønnet, og rammer kvinner i større grad enn menn. Den rammer også i større grad arbeidstakere med løsere tilknytning til arbeidslivet, ved at de har midlertidige og/eller deltidstillinger.

Funnene i studien viser at det er mange hensyn som skal tas når leder legger til rette for en gravid ansatt med helseplager. I tillegg til den den gravide skal barn, elever og klienter ivaretas. Det skal også den gravides kollegaer. Arbeidsgivers tilrettelegging i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon er preget av dilemmaer og motstridende hensyn. På den ene siden har arbeidsgiver styringsrett, og det å ta hensyn til klienter er en adekvat måte å planlegge driften på. På den andre siden setter loven flere begrensinger for arbeidsgivers handlingsrom.

I saker klaget inn for likestillings- og diskrimineringsnemnda er denne motsetningen tydelig. Sak 11/2018 gir et godt innblikk i hva det legges vekt på¹². Saken gjaldt spørsmål om en arbeidstaker fikk komme tilbake til samme eller tilsvarende stilling etter endt foreldrepermisjon. Nemnda kom til at arbeidsoppgavene hans var endret, og at det var grunn til å tro at endringene skyldtes foreldrepermisjonen. Arbeidstakeren fikk et nytt barn mens han var i foreldrepermisjon. Da han returnerte til arbeidsplassen, var det seks måneder før han skulle ut i en ny foreldrepermisjon sammen med det andre barnet. Da arbeidstakeren opplyste om dette, ble han varslet av arbeidsgiver per e-post om at han ved tilbakekomst etter den første permisjonen ville få andre arbeidsoppgaver inntil han gikk ut i ny foreldrepermisjon. Begrunnelsen var at arbeidsgiver fikk en ekstra utfordring fordi arbeidstaker bare kom tilbake for en kortere periode. Derfor var det mest praktisk at vikaren beholdt hans oppgaver, mens han i perioden mellom permisjonene fikk arbeidsoppgavene til en annen ansatt som var i foreldrepermisjon. Dette medførte andre arbeidsoppgaver, noe som arbeidstaker mente innebar at han fikk en mindre gunstig arbeidssituasjon.

Nemnda har lagt vekt på at stillingsendringene ble uttrykkelig, per e-post, begrunnet med arbeidsgivers utfordring tilknyttet det at arbeidstaker kun var tilbake en kort periode mellom to foreldrepermisjoner. Nemnda har tatt stilling til om de arbeidsoppgavene var mindre gunstige, og finner dette bevist. Videre har nemnda vurdert både arbeidsgivers styringsrett og bedriftens økonomi og ressursbruk, men konkluderer med at bedriften ikke har sannsynliggjort at forskjellsbehandlingen var nødvendig av hensyn til økonomi og ressurser. Konklusjonen er at arbeidstaker ble diskriminert. Det er interessant å se at det er nødvendig å kunne fastslå en tydelig årsakssammenheng mellom foreldrepermisjonen og forskjellsbehandlingen for at diskrimineringsvernet skal overgå styringsretten.

Som vår studie viser, vil det i en rekke tilfeller kun være vage sammenhenger mellom foreldrepermisjon/graviditet og negative konsekvenser for den enkelte arbeidstaker. Til tross for at negative opplevelser eller konsekvenser av å benytte rettigheter ikke kan årsaksforklares slik som i eksempelet fra nemnda, er det nødvendig å ta opplevelsene og konsekvensene på alvor. De kan ha store konsekvenser for den enkelte arbeidstaker, og for bransjen som helhet.

4.1 Bransjespesifikke utfordringer

Studiens funn viser at utfordringene varierer etter arbeidsforholdene, altså hvilket landskap arbeidstakers rettigheter skal virke i. Kravene i arbeidet betyr at tilretteleggingsbehov og permisjonsuttak byr på konkrete utfordringer i den enkelte arbeidsorganisasjon. Disse utfordringene dreier seg både om (tjeneste)produksjon og grunnlaget for individuell

¹² <https://diskrimineringsnemnda.no> Sak 11/2018

karriereprogresjon (Halrynjo og Lyng 2009, 2010, Nordberg 2018b, Widerberg 1991). Hvorvidt en organisasjon preges av fleksibilitet i arbeidsoppgaver og arbeidstid, eller har klare rammer for oppgaver og tid, har stor betydning. Det har også graden av individualisering i organisasjonen. Det er ulike utfordringer for en advokat med stor grad av fleksibilitet, men selvstendig klientansvar, en kontaktlærer som har individuelle undervisnings- og oppfølgingsoppgaver overfor sine elever, og samtidig har begrenset fleksibilitet, eller en barnehageansatt som inngår i en kabal av flere ansatte der det til enhver tid må være nok ansatte på jobb.

Med utgangspunkt i de to bransjene vi har undersøkt, utdanningssektoren og advokatbransjen, ser vi at det er tydelige bransjespesifikke utfordringer. Flere av disse utfordringene vil være overførbare til bransjer med lignende arbeidsvilkår.

Utdanningssektoren

Innenfor utdanningssektoren, der arbeidstakere har liten grad av fleksibilitet i tid og sted for utøvelse av arbeidsoppgavene, er behovet for praktisk tilrettelegging større enn i bransjer med mer fleksibilitet. Arbeidstakerne trenger i større grad at ledere tilrettelegger i svangerskapet, fordi de selv i liten grad kan påvirke og tilpasse arbeidstid og oppgaver etter form. Arbeidsoppgavene kan også være fysisk krevende, noe som øker behovet for tilrettelegging. Nesten alt fravær må dekkes opp av vikarer, noe som sjelden er nødvendig i advokatbransjen. Midlertidige stillinger er utbredt, og informanter forteller at det å bli gravid mens man går i en midlertidig stilling innebærer to typer risiko: at man ikke får videreført stillingen, og at det blir vanskeligere å få fast stilling på sikt.

Tilbakekomst fra permisjon går som regel greit, men lærere risikerer å miste spesialiserte oppgaver, kontaktlærertillegget, eller å ikke få tilbake klassen de tidligere hadde. Arbeidstaker beskriver også organisasjoner som i liten grad planlegger og forbereder tilbakekomsten. Det er også vanskeligere å få til ammeferie i etterkant av permisjonen, og arbeidstakere forteller om uklare forståelser av lovverket. Innebærer ammeferie en reduksjon i arbeidsmengde/undervisningstimer, eller er det en rett til å ta pauser i løpet av dagen som kan hentes inn i redusert forberedelsestid? Skoleledere kan mangle kunnskap om rettigheter og erfaring med tilrettelegging, noe som gjør at det blir vanskelig å få amme. Kostnader og belastninger ved ammeferie kan havne hos arbeidstaker og kolleger, fordi de to timene til ammeferie ikke innebærer en reduksjon i undervisningsoppgaver.

Utfordringene for foreldre uavhengig av graviditet og permisjon er knyttet til lite fleksibilitet i arbeidstid og oppgaver, som gjør det utfordrende for både arbeidstaker og arbeidsorganisasjonen å håndtere uplanlagt fravær på grunn av sykt barn.

Trange økonomiske rammer ses som hovedårsaken til forskjellsbehandlingen, i tillegg til at skolen har undervisningsoppgaver som er vanskelige å tilpasse. Kommunebudsjetter med lite rom for vikarbruk og lite handlingsrom i undervisningsoppgavene gjør det enklere å ty til sykmeldinger i graviditeten. Det er også lite kunnskap blant ledere om muligheten for tilretteleggingstilskudd fra NAV.

Advokatbransjen

Innenfor advokatbransjen, og andre bransjer der arbeidstakere har stor grad av fleksibilitet, men også stort ansvar for egne arbeidsoppgaver i form av inntjening og output, dreier utfordringene seg mindre om tilrettelegging i svangerskapet. Fordi arbeidstakerne i stor grad selv kan regulere når og hvor de jobber, kan de jobbe rundt utfordringer knyttet til kvalme, bekkenproblemer o.l. En del av tilretteleggingen dreier seg om nedbygging av portefølje og skjerming av den gravide med tanke på arbeidskrevende oppgaver. Her er det imidlertid viktige forskjeller knyttet til sektor og organisasjonstype. Avveininger knyttet til nedbygging av portefølje og krevende oppgaver reiser flere problemstillinger for de ansatte, og henger sammen med utfordringer advokatene opplever når de kommer tilbake til arbeidet etter permisjonen, i form av manglende lønnsutvikling, bortfall av karrieremuligheter og arbeidsoppgaver, samt mindre anerkjennelse av innsats og evner. Vi har beskrevet hvordan ansatte advokater opplever at de etter hvert som de blir mer synlige gravide,

blir sett som mindre motiverte for store og krevende arbeidsoppgaver, og understreker at den kvinnelige advokaten er unnnværlig på arbeidsplassen og kan erstattes av kolleger (jf. Halrynjo og Lyng 2009, 2010, 2013).

En annen side ved denne nedtrappingsfasen er at perioden med lavere inntjening og færre karriereskapende oppdrag i forbindelse med permisjon blir lengre enn perioden vedkommende er borte fra jobb. Fordi opptjening av bonus henger sammen med arbeidsinnsats, henger opptjeningen i perioden den ansatte er gravid tett sammen med tilretteleggingen den gravide ønsker, trenger eller får.

Vi finner også klare kjønnsforskjeller, som handler både om at fedres permisjoner har mindre konsekvenser for eksempel for portefølje, fordi den er kortere enn kvinners permisjon, og om et kjønn tilpasningsmønster blant advokatene, for eksempel bruken av gradert permisjon, eller å opprettholde kontakt med klienter i permisjonen. Dette er mer utbredt blant mannlige advokater enn kvinnelige advokater. Kortere permisjon, og gradert permisjon, gjør det mulig å vedlikeholde klientrelasjoner og vise seg som uunnværlig og uerstattelig (jf. Halrynjo og Lyng 2009). De fedrene vi har intervjuet opplever at de er i firmaer de omtaler som «ganske barnevennlige», og hvor det ikke er det «råkjøret og pengefokuset» man finner i enkelte firmaer. Fedrene opplever at de ved valg av arbeidsplass har vært bevisste for å få en grei balanse mellom karriere og familie, og at de slik ikke representerer de advokatene som jobber mest eller jobber på bekostning av familieforpliktelser. De opplever like fullt at denne måten å ta ut permisjon på passer veldig godt for arbeidsgiver, men understreker at de ikke gjør det fordi arbeidsgiver forventer det, men fordi det er gunstig for dem selv, og gjør tilbakekomsten enklere for dem selv. Dette er jevnt over i tråd med funnene fra AFIs rapport om erfaringer med og konsekvenser av graviditet og permisjonsuttak (Egeland et al. 2008). Advokaters uttak av permisjonen henger slik sammen med hvilke utfordringer de får ved tilbakekomst fra permisjon, og beslutninger om hvordan uttaket av permisjon skal gjøres med tanke på hvordan tilbakekomsten skal bli. Det er ikke bare et ønske om å «blidgjøre» arbeidsgiver som preger beslutningene om permisjonens lengde og form, for arbeidstakerne er klar over at permisjonen vil ha en påvirkning på karriereutvikling og arbeidsoppgaver.

4.2 Hvor ufravikelig er tyngdeloven?

Basert på de ulike problemstillingene arbeidstakere og arbeidsgivere i ulike bransjer påpeker, er det tydelig at dersom en skal forstå utfordringene knyttet til foreldrepermisjon er nødt til å forstå arbeidslivskonteksten den skal tas ut i. Både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vektlegger også strukturelle forhold. En kan imidlertid problematisere for eksempel erfaringen fra barnehagene, om at det i liten grad er mulig å tilrettelegge arbeidsoppgavene for gravide med helseplager. Det er enighet om sistnevnte blant flertallet vi intervjuet. Det at én barnehagestyrer deretter sier at de tilrettelegger ved å for eksempel gi gravide kontoroppgaver, viser at denne enigheten, til tross for at den har sterke begrunnelser som dreier seg om kravene i arbeidet, også delvis dreier seg om forestillinger om hvordan ting «må» være. Det samme gjelder om det nødvendigvis er en «tyngdelov» der fravær i forbindelse med permisjon får konsekvenser for fremtidig karriere. Det har vært en rekke diskusjoner internt i advokatbransjen om ulike tiltak knyttet til kjønnslikestilling og forretningsmodellen til private firmaer¹³. Vårt poeng er at det både er viktig å forstå hvordan strukturelle forhold får betydning for den enkelte arbeidstaker, og samtidig problematisere forklaringer på bransjeutfordringene og hvorfor de fremstår som naturgitte og vanskelige å løse.

Det både denne og tidligere studier viser, er at negative konsekvenser knyttet til permisjon, strukturelt betinget eller ikke, systematisk rammer kvinner. Uavhengig av andre variabler, er kjønn viktigst, og arbeidslivsbelastningen ved å få barn bæres først og fremst av kvinner.

¹³ (se for eksempel Advokatforeningen, 2011) og [- Må få menn til å forstå fordelene med å ha kvinnelige partnere \(advokatbladet.no\)](#)

Gravides tilretteleggingsbehov, fravær og tilbakekomst skaper utfordringer for arbeidsgiver som overføres til arbeidstaker. Det er tydelig kjønnete utfordringer som til dels ser ut til å henge sammen med lengden på foreldrepermisjonen. Samtidig ønsker majoriteten av kvinner å ha lengst mulig permisjon.

Blant lederne i undervisnings- og advokatbransjen problematiseres kvinners lange foreldrepermisjon. Lengden på permisjonen brukes for å forklare hvorfor kvinner opplever mer forskjellsbehandling enn menn. Løsningen for lederne er en større likedeling av permisjonen, der menn og kvinner har like langt fravær. Samtidig viser spørreundersøkelsen at menn tar fedrekvote og kvinner tar resten av permisjonen, og at dette er en fordeling det er stor enighet om mellom foreldrene. Lite tyder på at majoriteten av kvinner i de nærmeste årene vil ønske en likere fordeling av permisjonen. Likevel er løsningen fra lederhold fortsatt at kvinner må ta permisjon på samme måte som menn for å lykkes. Dette reiser et spørsmål om det skal være rom for mødre i karriereyrker, og hvem sitt ansvar det er at de skal klare å kombinere arbeid og omsorg. Kan tilretteleggingsplikten og aktivitetsplikten også romme en plikt til å sørge for å tilrettelegge for karriereløp med omsorgsansvar? Eller er normene i arbeidslivet så sterke at lovverket ikke blir relevant for arbeidsgiveres praksis?

4.3 Negative konsekvenser av å benytte rettigheter – hvem sitt ansvar?

Uformelle normer knyttet til at jobbsøker bør opplyse om graviditet og planer om å få barn, tillegges stor vekt av arbeidsgivere til tross for at de i stor grad overholder forbudet mot å spørre om dette på intervjuet. Et sentralt spørsmål er hvem sitt ansvar det er når det å benytte rettigheter får negative konsekvenser for arbeidstaker. Til tross for at få av informantene forteller om hendelser som kan defineres som diskriminerende i juridisk forstand, er det fremdeles en rekke negative konsekvenser forbundet med graviditet, tilretteleggingsbehov og permisjon.

Det ser ut til at lovgiver gjennom aktivitetsplikten har forsøkt å demme opp for negative konsekvenser av å benytte rettigheter. At arbeidsgivere tar grep for å redusere arbeidslivseffekten av barnefødsler for både mødre og fedre, kan forstås som at måten det tilrettelegges på er en del av et aktivt likestillingsarbeid. En del av dette dreier seg om likestilte fremtidige muligheter i arbeidslivet, blant annet med tanke på kjønn og foreldreskap. Som denne studien viser, regner de færreste lederne likestillingsarbeid som en del av sitt ansvar når de tilrettelegger. I tråd med Nordberg (2019) viser denne studien at eventuelle negative konsekvenser for likestilte fremtidige muligheter i arbeidslivet ikke nødvendigvis handler om at hensynet til likestilling må vike i møte med andre krav, men at lederne ikke vurderer likestilling når de tilrettelegger (2019). Denne studien viser også at de færreste ser det som sin oppgave å tilrettelegge på en måte som ivaretar dette. Studien viser også at mens lederne har god kjennskap til diskrimineringsvernet, har de manglende kunnskap om aktivitetsplikten:

For å være helt ærlig, så har jeg ikke visst om den aktivitetsplikten før nå i løpet av de siste ukene. Men jeg skriver en utredning om det nå ... Altså, for meg så er dette her under huden, så jeg er ikke noe redd for det ... De bestemmelsene er jo kultur.»
Partner i advokatfirma

Dette er interessante funn, med tanke på at aktivitetsplikten ble styrket fra 2020 (Prop. 63 L (2018–2019)). En kombinasjon av manglende kunnskap, at de i liten grad regner plikten som relevant når de tilrettelegger for graviditet og permisjonsuttak, og at plikten i seg selv er uklar og uforpliktende (Guldvik et al., 2011; LDO, 2012; NOU 2011:18), ser ut til å bidra til at arbeidsgiver i liten grad vektlegger likestilling ved tilrettelegging. I tillegg har altså arbeidsgivere begrenset eller varierende kunnskap om hvilke ordninger, tilretteleggingstilskudd, svangerskapspenger og lignende som er tilgjengelige når de skal imøtekomme ansattes behov.

En manglende kunnskap om ordninger, kombinert med en presset økonomi får betydning for hvilke tilretteleggingsmuligheter ledere benytter. Ofte kan sykmeldinger være den letteste løsningen, istedenfor tilretteleggingsmuligheter som kan opprettholde den gravides tilknytning til arbeidsplassen.

Det er også viktig å se at tilrettelegging kan være nødvendig over lang tid. Å være borte i ni måneder i forbindelse med en permisjon er relativt uproblematisk. Men en kvinne som i løpet av tre år får to barn, kan ha fire eller fem år uten full kapasitet i arbeidslivet. Rekken av svangerskap, permisjon, tilbakekomst, svangerskap, permisjon, tilbakekomst, fører til oppbrudd og lite kontinuitet i karriere og arbeidslivet. Arbeidsgiveres utfordring er å se arbeidstakers arbeidstilknytning, tilretteleggingsbehov og karriereutvikling gjennom flere år, ikke bare som en enkeltstående fraværperiode.

Arbeidsgiveres tilrettelegging handler ikke bare om den enkelte arbeidstaker. Det handler om kvinnerepresentasjonen i hele bransjer, og om vedvarende lønnsgap. Det handler også om dalende fruktbarhetstall, der kvinner føder færre barn. Oppgaven om å tilrettelegge for barnefødsler kan ikke bare falle på staten, med permisjonsordninger og rettigheter, den faller også på arbeidsgivere som må gjøre det mulig for småbarnsforeldre å delta i arbeidslivet uten at det blir et kontinuerlig tapsprosjekt der det ikke er mulig å lykkes.

Selv om forskjellsbehandling som regel skyldes strukturelle årsaker, kan diskriminerende handlinger fra arbeidsgiver gi arbeidstakere som blir utsatt for dette, en svært stor belastning.

4.4 Diskrimineringsbegrepet – en diskusjon

Denne rapporten har i liten grad tematisert forskjellsbehandling slik det defineres i henhold til diskrimineringsvernet i Likestillings- og diskrimineringsloven. Om diskriminering har foregått må dette avgjøres gjennom juridisk vurdering i nemnd. Det eneste spørsmålet i spørreundersøkelsen som direkte fanger opp diskriminering er om arbeidssøker får spørsmål om graviditet eller familieplanlegging på intervju. Det juridiske diskrimineringsbegrepet kan dermed bli snevert, og ikke fange opp mange av de hendelsene som kan klassifiseres som negativ forskjellsbehandling.

Som denne studien har synliggjort, er det flere utfordringer med hensyn til diskrimineringsbegrepet, og skillet mellom diskriminering i lovens forstand og negative opplevelser og konsekvenser knyttet til graviditet og permisjonsuttak som ikke faller inn under den juridiske definisjonen av diskriminering. Opplevd diskriminering er ikke nødvendigvis en målbar størrelse. Opplevd diskriminering er nettopp opplevd, og dermed subjektiv. Samtidig er ikke dette det samme som at opplevd diskriminering ikke kan tas på alvor. Problemstillingen er ikke unik for diskrimineringsfeltet, men kan knyttes til tidligere debatter om rettsliggjøring og bruk av legalstrategi.

Lovgivning kan være viktig for å vise at samfunnet tar en gitt problemstilling på alvor. Dette bygger både på tanken om at lovverket skal endre praksis, fungere som uttrykk for samfunnets verdier, og i beste fall være moraldannende (Andenæs, i: Høigård & Finstad, 1993). I tråd med dette har enkelte argumentert for at lovgivning, uavhengig av håndheving, har en viktig funksjon ved at den uttrykker samfunnets verdier som sosiale realiteter utenfor rettsapparatet (Høigård & Finstad, 1993).

Domstolen er et offentlig, rituelt organ for skyldsavsigelse (Finstad, 1988). På samme måte som kriminalisering og straff, kan et samfunns lovbestemmelser forstås som uttrykk for samfunnets verdier (Garland, 1993) og hvilken praksis som er ønsket og legitim – og omvendt: hva man ikke ønsker og hva som ikke er legitimt. Denne typen argumentasjonen har vært sentral i en rekke pressgruppers bruk av legalstrategi, altså bruk av rettslige virkemidler for å oppnå politiske mål (Mathiesen, 2005). Med hensyn til diskriminering fremstår to motiver for legalstrategi spesielt relevante. Det ene er allmennprevensjon – rettsapparatet (lovgivingen) skal bidra til

holdningsendring, fordømmelse og avskrekking. Det andre dreier seg om beskyttelse av ofre (Skjørten, 1994). Begge motivene kan problematiseres (Mathiesen, 2005; Skjørten, 1994).

Med hensyn til allmennprevensjon, er det avgjørende at budskap om lovens innhold og håndheving spres til folket. Med utgangspunkt i saker som omhandler vold og seksuelle overgrep i familier problematiserer Skjørten (1994) mediedekningen av volds- og overgrepssaker i dette henseende, fordi tar utgangspunkt i de mest ekstreme sakene, og dermed bidrar til å styrke mytebilder av offer og overgriper. Dette utgjør et problem med hensyn til allmennprevensjon, fordi mer typiske lovbrutere og ofre ikke nødvendigvis vil kjenne seg igjen og definere egne handlinger eller opplevelser som overgrep. Disse problemstillingene er i høy grad relevante for diskrimineringsvernet nettopp fordi definisjonen av diskriminering i lovens forstand er smal, og fordrer at forskjellsbehandlingen skyldes graviditet og foreldrepermisjon for at det skal være tale om diskriminering på dette grunnlaget i lovens forstand. Når negative opplevelser eller konsekvenser av å benytte rettigheter ikke kan årsaksforklares på denne måten, men er begrunnet i økonomiske rammer, turnuslister, klientrelasjoner og lignende, vil arbeidsgivere og arbeidstakere ikke oppfatte dette som lovbrudd – til tross for at resultatet blir strukturell diskriminering av kvinner (som både kan trenge tilrettelegging under graviditeten og som benytter permisjonsrettigheter i langt større grad enn menn). Det er i denne forstand en fare for at utfordringene denne studien har pekt på ikke fanges opp og ikke får nødvendig oppmerksomhet fordi de ikke faller inn under diskrimineringsbegrepet i juridisk forstand.

Motivet om å beskytte ofrene gjennom endring av lovverk og håndhevelsespraksis dreier seg om å lettere kunne straffe lovbrutere. Her er det utfordringer knyttet til både mørketall og relasjon mellom partene i en sak, i tillegg til at folk flest tror at rettsapparatet er langt mer effektivt enn det er (Skjørten 1994). Vi vil spesielt peke på to forhold her. Det ene er relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og det andre er forholdet mellom formell og reell rett.

Denne studien har vist at det å gå til sak mot arbeidsgiver kan få store omkostninger for den enkelte arbeidstaker. Parallellen til voldssaker er relevant; jo nærmere relasjon mellom offer og overgriper, jo færre velger å anmelde overgrep, og jo fjernere relasjonen er, jo flere anmelder (Skjørten, 1994). Med mindre en arbeidstaker skal bytte jobb skal vedkommende fortsette å ha en relasjon til arbeidsgiver - også etter at hun eller han har gått til sak. Å gå til sak mot ens egen arbeidsgiver har store omkostninger.

Vi har undersøkt hvordan forholdet mellom formell og reell rett utspiller seg i praksis, og vist at rettigheter ikke nødvendigvis får den tilsluttede virkningen. Et godt eksempel er at forbudet mot å spørre om graviditet eller planer om å få barn på jobbintervjuet i stor grad overholdes, men at de *uformelle* normene på feltet er sterke og kan bidra til negative reaksjoner (at man kan oppfattes som uredelig) eller til og med sanksjoner dersom jobbsøker holder tilbake informasjon.

Slik kan rettsliggjøring ha en tilslørende effekt, ved at man tilsynelatende har gjort noe med problemet (Mathiesen 2005), mens loven i møtet med den sosiale konteksten, for eksempel arbeidslivet, ikke nødvendigvis virker etter hensikten. I tillegg viser denne studien at rettsliggjøring kan være problematisk fordi en rekke problemstillinger defineres som ikke relevante for det lovregulerte feltet, fordi de ikke er rettslig relevante. En konsekvens av legalstrategi på diskrimineringsfeltet er at vi kan få et system som fraskriver opplevelser alvor og status når de ikke anerkjennes som konsekvenser av diskriminering i juridisk forstand.

Har da diskrimineringsvernet i Likestillings- og diskrimineringsloven egentlig noen relevans for å motvirke negativ forskjellsbehandling av foreldre i arbeidslivet? Arbeidsgiverorganisasjonene er mot diskriminering, men ser på diskrimineringsbegrepet som lite relevant, fordi det meste av forskjellsbehandlingen skyldes strukturelle årsaker, og ikke negative holdninger til gravide kvinner og foreldre som sådan. Snarere enn å se på diskriminering ønsker arbeidsgiverorganisasjonene å rette oppmerksomhet mot tilpasninger som tar hensyn til arbeidstakernes livsfaser og mangfold. Arbeidstakerorganisasjonene mener derimot at begrepet er nyttig. Det kan bidra til å heve forskjellsbehandlingen av gravide og permisjonstakere opp fra et individuelt nivå, der den enkelte

ansatte føler at hun eller han selv må ordne opp, til et prinsipielt og kollektivt nivå, der forskjellsbehandlingen forstås som noe som systematisk, og ikke tilfeldig, rammer dem som er gravide eller tar ut foreldrepermisjon.

Blant informantene er det de færreste som har valgt å ta sine erfaringer med forskjellsbehandling til nemndsbehandling. Forskjellsbehandling kan være vanskelig å bevise, innebærer som regel å avslutte det aktuelle arbeidsforholdet, og medfører stor emosjonell belastning. At det kan være mange hindre for arbeidstakere som har opplevd diskriminering, innebærer likevel ikke at diskrimineringsbegrepet er uviktig. Forekomsten av diskriminering i samfunnet er stabil, noe som indikerer at behovet for vern av enkeltindividet også er stort. Det er også store bransjevariasjoner i utfordringene knyttet til graviditet og permisjoner, hvilke muligheter som finnes for tilrettelegging, og ulike konsekvenser av å benytte seg av tilrettelegging.

Som AFI-rapporten fra 2008 finner, finner også vi, på tvers av bransjer at: «Dårlig eller ufordelaktig behandling av gravide eller permisjonstakere ser mer ut til å handle om liten systematikk i personalarbeidet eller ad-hoc-baserte beslutninger fra ledere og mellomlederes side enn om tilsiktet diskriminering. Mange ledere – selv ved kvinnedominerte arbeidsplasser – var rett og slett ikke forberedt på hvilke tilretteleggingsbehov en graviditet i noen tilfeller kan medføre» (Egeland, Enehaug, Halrynjo, Lyng, & Svare, 2008). Tretten år etter er denne konklusjonen fremdeles relevant. Strukturelle vilkår på arbeidsplassen skaper utfordringer for tilrettelegging. Samtidig er det forskjell i hvilke muligheter ledere ser, og hvilke vilkår de tar for gitt.

5. Avslutning og hovedfunn

I denne studien finner vi at forekomsten av negativ forskjellsbehandling blant foreldre i stor grad er uendret fra 2014. Kjønnssammensetningen har heller ikke endret seg i vesentlig grad, og det er fremdeles kvinner som har størst risiko for å bli utsatt for alle former for negativ forskjellsbehandling. Samtidig er det endringer blant noen grupper av arbeidstakere. Det er en tendens til økning i negative opplevelser blant arbeidstakere med løsere tilknytning til arbeidslivet, fordi de er i midlertidige stillinger eller i deltidsarbeid.

Få av funnene om endringer i forekomst av forskjellsbehandling i spørreundersøkelsen er statistisk signifikante. I den grad det er mulig å spore endringer ser vi en tendens til noe nedgang i områder hvor det er lett å stadfeste sammenhengen mellom lovverk og årsakene til ulovlig forskjellsbehandling. For eksempel er det noe nedgang i arbeidstakere som har fått spørsmål om de venter barn på jobbintervju, eller som opplever å bli sagt opp fordi de venter barn. Samtidig ser vi tendenser til noe økning i forekomsten av negativ forskjellsbehandling på områder der årsakssammenhengene er vanskeligere å påvise. Særlig er det i gråsonen mellom tilretteleggingsplikt og arbeidsgivers styringsrett vanskelig å påvise at forskjellsbehandlingen er diskriminering. For eksempel er det noe økning i arbeidstakere som opplever å bli fratatt arbeidsoppgaver eller å bli degradert ved tilbakekomst fra permisjon.

Disse tendensene kan indikere at selv om diskrimineringsvernet og aktivitetsplikten er sentrale virkemidler for å sørge for at det å bli forelder ikke har negative konsekvenser for karriere og arbeidsforhold, er det noen områder som er utfordrende å endre gjennom rettslig styring. I den konkrete arbeidslivskonteksten lovene skal virke i, er lederes holdning, kollegers normer og ikke minst, forhold knyttet til arbeidsorganisasjon, målsetting, logikk, forretningsmodeller og økonomiske rammer, viktige for hvordan man legger til rette for foreldre. Å øke graden av likestilling og hindre negative konsekvenser blir vanskelig å oppnå gjennom lovregulering alene, selv om et tydelig diskrimineringsvern kan bidra til å endre normer og holdninger på området.

Normer i arbeidslivet kan gjøre det vanskelig for foreldre å benytte lovfestede rettigheter. Dette kommer særlig frem i spørsmålet om hvorvidt man planlegger barn på jobbintervju, der arbeidsgivere kan forvente at arbeidssøker selv forteller at de venter barn, og at det er et spørsmål om å bygge tillit. Arbeidssøkere som benytter retten til å ikke fortelle at de venter barn kan oppleve at de får negative sanksjoner hvis dette kommer frem i etterkant. Dette eksempelet viser at lovfestede rettigheter kan ha begrenset mulighet til å beskytte arbeidstakere mot negativ forskjellsbehandling i en arbeidslivskontekst.

I tillegg til funnene fra spørreundersøkelsen, viser de kvalitative intervjuene med arbeidsgivere og arbeidstakere at negativ forskjellsbehandling av foreldre i stor grad oppfattes å ha strukturelle årsaker, og i liten grad handler om negative holdninger til foreldre. Strukturelle årsaker til diskriminering dreier seg i hovedsak om økonomiske rammer, praktiske utfordringer og karrierelogikker. De strukturelle årsakene er bransjespesifikke, det vil si at ulik grad av fleksibilitet i arbeidsoppgaver og arbeidstid får stor betydning for hva slags tilretteleggingsbehov arbeidstakere har. Smale budsjetter kombinert med lite kunnskap og oversikt om tilretteleggingsmuligheter og tilskuddsordninger blant arbeidsgivere kan blant annet føre til en overdreven bruk av sykemeldinger som tilrettelegging.

Tilrettelegging kan være vanskelig å få til. Samtidig er det viktig at strukturelle årsaker ikke blir sett på som naturlover man ikke kan endre på. Arbeidsgivere forteller at de i liten grad har kunnskap om tilretteleggingsplikt, og noen mangler oversikt over gode grep, tilskuddsordninger og muligheter. Ved å legge mye vekt på strukturforståelser, mister man endringspotensialet av syne.

Et annet spørsmål som kommer frem i studien er hvor grensen går for arbeidsgivers tilrettelegging. Skal arbeidsgiver være pliktig til å motvirke effekten av kvinners lange permisjon

på karriere og lønnsutvikling? Eller plikter de bare å skjerme gjennom mindre arbeidskrav i perioden kvinner har små barn? Vi finner i liten grad at aktivitetspliktens mål om å sikre likestilling er en viktig faktor i arbeidsgiveres tilrettelegging for foreldre.

Anbefalinger til videre arbeid og forskning

Det kan være relevant å gjøre en større kartlegging av forekomst og utfordringer i ulike bransjer, for å få innblikk i de konkrete, strukturelle utfordringene hver bransje og hvert yrke møter. Dette vil være særlig relevant i kvinnedominerte yrker. Dette vil gi et bedre utgangspunkt for å undersøke handlingsrommet for bedre og mer vellykket tilrettelegging, innenfor virksomhetens rammer og med høyde for ulike organisasjonslogikker.

Større kunnskapsdeling med arbeidsgivere for å sikre god tilrettelegging kan være et viktig virkemiddel. Variasjon blant arbeidsgivere i hvilke muligheter de ser for tilrettelegging, oppfølging av aktivitetsplikten og forebygging av diskriminering, tilsier at det finnes stort potensiale i en større deling av kunnskap og gode grep. Mens det i noen virksomheter fremstår som vanskelig og utfordrende å lykkes med god tilrettelegging for foreldre, finner man at andre virksomheter har utviklet strategier som gjør at de lykkes godt. Større kunnskapsutveksling fra virksomhetene som lykkes, vil kunne være viktig for å vise arbeidsgivere hvordan de kan tilrettelegge bedre.

Mange foreldre savner større planmessighet i oppfølging og tilbakekomst fra permisjon, og de opplever at de kommer tilbake til en arbeidsplass som har «glemt» dem. Planer og rutiner for hvordan man skal tilrettelegge for foreldre på vei ut og på vei tilbake fra permisjon kan være viktige verktøy for arbeidsgivere når de skal sørge for gode overganger.

Lovreguleringens begrensede påvirkning på negativ forskjellsbehandling viser frem begrensningene ved rettsliggjøring av problemene knyttet til forskjellsbehandling av gravide og arbeidstakere i foreldrepermisjon. Det kan bidra til å tilsløre utfordringene, og individualisere løsninger som kanskje heller kunne blitt løftet og løst gjennom andre virkemidler.

Litteratur

- Advokatforeningen. (2011). Tiltak for å fremme kvinneandelen i advokatbransjen. Rapport fra et arbeidsutvalg oppnevnt av Advokatforeningens faste kvinneutvalg, november 2011. Retrieved from http://www.advokatforeningen.no/Global/Kvinneutvalgets_arbeidsrapport_2.pdf
- Albrecht, J. W., Edin, P.-A., Sundström, M., & Vroman, S. B. (1999). Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data. *Journal of Human Resources*, 294-311.
- Andenæs, K. (2006). Om maktens rettsliggjøring og rettsliggjøringens maktpotensial. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47 ER(04).
- Andenæs, K., & Papendorf, K. (2009). Rettsliggjøring, rettslig styring og rettssikkerhet. . *Manus ved Institutt for kriminologi og retts sosiologi, UiO*.
- Aubert, V., Eckhoff, T., & Sveri, K. (1952). *En lov i søkelyset : sosialpsykologisk undersøkelse av den norske hushjelplov*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). Female labor supply: Why is the United States falling behind? *The American Economic Review*, 103(3), 251-256.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2019). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1), 43-57. doi:10.1080/13668803.2018.1472067
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225. doi:10.2307/2657415
- Cools, S., & Strøm, M. (2016). Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*, 14(2), 391-416. doi:<https://doi.org/10.1007/s11150-014-9244-y>
- Dahl, T. S. (1994). *Pene piker haiker ikke: artikler om kvinnerett, strafferett og velferdsstat*. Akademisk Forlag.
- Datta Gupta, N., Smith, N., & Verner, M. (2008). The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Review of Economics of the Household*, 6(1), 65-89.
- Dølvik, J.E., Fløtten, T., Hippe, J.M. & Jordfald, B. (2014). Den norske modellen mot 2030. Et nytt kapittel? Fafor rapport 2014:46. Oslo: Fafo
- Egeland, C., Enehaug, H., Halrynjo, S., Lyng, S., & Svare, H. (2008). Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv.
- Egeland, C. & Drange I. (2016) Å ta ansvar - deltidsvalgets ideologiske dimensjon. Begrunnelser for deltidsvalg i Norge. Halrynjo, Sigtona; Teigen, Mari (Red.) *Ulik likestilling i arbeidslivet*. 6. s. 122-141. Gyldendal Akademisk.
- Egge-Hoveid, K. & Sandnes, T. (2013). *Kvinnens og menns tidsbruk i ulike livsfaser og familietype*. Rapport 45/2013. Oslo-Kongsvinger: SSB.
- Ellingsæter, A. L., & Kitterød, R. H. (2021). Den «uferdige» revolusjonen: Hva betyr utdanning for fedres familiearbeid?. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(01), 27-50.
- Ellingsæter, A. L., & Jensen, R. S. (2019). Politicising women's part-time work in Norway: A longitudinal study of ideas. *Work, employment and society*, 33(3), 444-461.
- Evertsson, M., & Duvander, A.-Z. (2010). Parental leave—Possibility or trap? Does family leave length effect Swedish women's labour market opportunities? *European Sociological Review*, 27(4), 435-450.
- Evju, S. (2003). Arbeidsrett og styringsrett—et perspektiv. *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 3-32.
- Finnvold, J. E., I. Seland, S. Berg Tveito, M. A. Schøyen og M. Five Aarset (2020) *Familiens betydning. Kunnskapsoversikt om hverdagsliv, omsorg, samlivsbrudd og familiestøttende tiltak* (2009-2019). Nova Rapport Nr. 1/20
- Finstad, L. (1988). Sedelighetsforbrytere ut av fengslene: prinsipper for en realistisk utopi. *Materialisten* (3/1988).
- Fougner, J. (2007). Endring i arbeidsforhold—styringsrett og arbeidspått. *Arbeidsrett*, 4(02), 126-139.
- Garland, D. (1993). *Punishment and modern society: A study in social theory*: University of Chicago Press.
- Grambo, A. C. og H. Nicolaisen (2015) Engangsstønad ved fødsel. *Arbeid og Velferd* 3/2015, s. 135-152.
- Guldvik, I., Renolen, M., Lauritzen, T., Mathisen, T., Opsahl, S., Orbakk, D. E., . . . van der Ros, J. (2011). *Vedvarende vikeplikt - En kartlegging av kommunalt og regionalt likestillingsarbeid, il foreldrepermisjon* (Fafo-rapport 2017:40).
- Halrynjo, S (2010) Mødre og fedre i møte med karriereologikkens spilleregler. Avhandling for PhD graden, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UiO.
- Halrynjo, S., & Kitterød, R. H. (2016b). *Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser av arbeid-familietilpassing og velferd i Norge og Norden. En litteraturstudie*.

- Halrynjo, S., & Lyng, S. T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *Br. J. Sociol.*, 60(2), 321-343. doi:10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x
- Halrynjo, S., & Lyng, S. T. (2010). Fars forkjørrett - Mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(2), 249-280.
- Hardoy, I., & Schøne, P. (2008a). The family gap and family friendly policies: the case of Norway. *Applied Economics*, 40(22), 2857-2871. doi:10.1080/00036840600993981
- Hardoy, I., & Schøne, P. (2008b). Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 49 E(01).
- Hardoy, I., Schøne, P., & Østbakken, K. M. (2017). Children and the gender gap in management. *Labour Economics*, 47, 124-137. doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.009>
- <https://diskrimineringsnemnda.no> Sak 11/2018.
- Hydén, H. (2013). Klassisk nordisk rettsociologi. In O. Hammerslev & M. Rask Madsen (Eds.), *Rettsociologi. Klassiske og moderne perspektiver* (pp. 101-128). København: Hans Reitzels forlag.
- Høigård, C., & Finstad, L. (1993). *Bakgater: om prostitusjon, penger og kjærlighet*. Pax.
- Kitterød, R. H., & Lappegård, T. (2012). A Typology of Work-Family Arrangements Among Dual-Earner Couples in Norway. *Family Relations*, 61(4), 671-685.
- Kitterød, R. H., Nymoen, E. H., & Lyngstad, J. (2012). Endringer i bruk av barnetilsyn fra 2002 til 2010. *Rapport*, 23, 2012.
- Kitterød, R. H., & Halrynjo, S. (2019). Mer likestilling med fedrekvote? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43(2), 71-89. doi:10.18261/issn.1891-1781-2019-02-02 E
- Kitterød, R. H., Halrynjo, S., & Østbakken, K. M. (2017). *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?* (Rapport (2017:02)).
- Kitterød, R. H., & Rønsen, M. (2013). *Does parenthood imply less specialization than before? : tales from the Norwegian time use surveys 1980-2010* (Vol. no. 757, pp. 1 - 56).
- Kunze, A. (2015). The family gap in career progression. In S. W. Polachek, K. Tatsiramos, & K. F. Zimmermann (Eds.), *Gender Convergence in the Labor Market*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- LDO. (2012). Høring NOU 2011:18 Struktur for likestilling. LDO.
- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).
- Lyng, S. T. (2010). 'Mothered' and Othered: (In)visibility of Care Responsibility and Gender in Processes of Excluding Women from Norwegian Law Firms. In P. Lewis & R. Simpson (Eds.), *Revealing and Concealing Gender: Issues of Visibility in Organizations* (pp. 76-99). London: Palgrave Macmillan UK.
- Madsen, M. (2018). Between the Law-State and the Welfare State: The Structural Limits of Legal-Political Liberalism in the Danish Welfare State. In. Forthcoming.
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2006). A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910-1949. doi:<https://doi.org/10.1086/499912>
- Mathiesen, T. (2005). Retten i samfunnet. En innføring i rettsosociologi. In: Pax Forlag A/S, Oslo.
- Midtbøen, A. H., & Kitterød, R. H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering?. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(05), 353-371.
- Nergaard, K. (2017) Midlertidige ansettelser 2016. Fafo-notat 2017:07
- Nergaard, K. (2018a). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport. Fafo-rapport 2018:38. Fafo
- Nergaard K. (2018b) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017. Fafo-notat 2018:20. Oslo: Fafo
- Nordberg, T. H. (2019). Arbeidsgivers ansvar for likestilling i arbeidslivet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43(2), 90-107. doi:10.18261/issn.1891-1781-2019-02-03
- NOU. (2017:6). *Offentlig støtte til barnefamiliene*.
- NOU 2011:18. *Struktur for likestilling* <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-18/id663064/sec1>
- Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitetsog redegjøringsplikten).
- Pedersen, E. (2014) Jakten på en foreldreskapskontrakt: betydningen av arbeidsvilkår for fruktbarhetsoverveielser. *Sosiologisk tidsskrift* 22(2): 178-198.
- Prop. 81 L. ((2016 – 2017)). *Prop. 81 L (2016–2017), Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak), Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*.

- Skjørten, K. (1994). Problemer ved bruk av legalstrategi mot vold og seksuelle overgrep i familien. *Nordisk tidsskrift for kriminalvidenskap*, 81(3). doi:10.7146/ntfk.v81i3.71349
- Smart, C. (2002). *Feminism and the Power of Law*. Routledge.
- SSB (2017a) Hvordan deler småbarnsforeldre på arbeidet - hjemme og ute? <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-deler-smabarnsforeldre-pa-arbeidet-hjemme-og-ute--325443>
- SSB (2017b) Over 200 000 midlertidige ansatte. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/over-200-000-midlertidig-ansatte>
- SSB (2018) Antall barn i barnehage øker fortsatt: <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/andel-barn-i-barnehage-oket-fortsatt>
- Teigen, M., & Reisel, L. (2017). *Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv* (0333-3671). Retrieved from
- TNS Gallup (2015) Undersøkelse om diskriminering på grunnlag av graviditet og foreldrepermisjon. Rapport på oppdrag fra LDO.
- Vigerust, E. (2008). Vern mot graviditetsdiskriminering i arbeidsforhold. In A. Hellum & K. Ketscher (Eds.), *Diskriminerings- og likestillingsrett*. Oslo: Universitetsforl.
- Votinius, J. J. (2008). Normkonflikter i reglingen om arbeidstagers föräldraskap. *Retfærd. Nordisk Juridisk Tidsskrift*(4/123), 102-131.
- Widerberg, K. (1991). Reformen for kvinner - på mannens premisser: den svenske lovgivningen vedrørende omsorgspermisjon for foreldre. *Jussens venner (trykt utg.)*.

Vedlegg

Tabell 6 LDOs statistikk over antall henvendelser om forskjellsbehandling på alle samfunnsområder

Grunnlag - alle saker - 2018-2020	2018	2019	2020	Totalt
Alder	86	108	95	289
Annet	330	365	319	1014
Etnisitet mv.	205	170	258	633
Flere	154	131	177	462
Graviditet og foreldrepermisjon	338	256	213	807
Kjønn	378	346	342	1066
Kjønnsidentitet/-uttrykk	23	31	29	83
Nedsatt funksjonsevne	379	472	399	1250
Omsorgsforpliktelser	21	28	33	82
Religion	62	37	42	141
Seksuell orientering	18	18	22	58
Språk	38	26	37	101
Totalt	2032	1988	1966	5986

Diskriminering av foreldre i arbeidslivet

Tabell 7 LDOs statistikk over antall henvendelser om forskjellsbehandling i arbeidslivet

Arbeidsliv - 2018-2020	2018	2019	2020	Totalsum
Alder	51	61	47	159
Annet	150	163	146	459
Etnisitet mv.	95	81	110	286
Flere	85	82	121	288
Graviditet og foreldrepermisjon	319	245	198	762
Kjønn	209	181	189	579
Kjønnsidentitet/-uttrykk	3	6	3	12
Nedsatt funksjonsevne	95	119	109	323
Omsorgsforpliktelser	21	22	25	68
Religion	40	16	23	79
Seksuell orientering	5	9	6	20
Språk	26	19	23	68
<Totalsum	1099	1004	1000	3103

Diskriminering av foreldre i arbeidslivet

Tabell 8 Forskjellsbehandling etter arbeidstilknytning

	Alle			Deltid			Heltid			Midlertidige		
	2014	2020	p	2014	2020	p	2014	2020	p	2014	2020	p
Har fått spørsmål om planer om å få barn eller om man venter barn/ er gravid i forbindelse med jobbintervju/ jobbsøkerprosess	14,3	12,2	0.253	12,1	15,9	0.544	13,3	12,2	0.588	18,0	13,5	0.407
Har fått spørsmål om hvordan deling av omsorgen for barn i forbindelse med et jobbintervju/ jobbsøkerprosess	8,6	8,1	0.673	7,9	10,6	0.637	8,4	7,5	0.532	13,0	10,1	0.539
Har opplevd å ikke få en jobb fordi man ventet barn/var gravid eller planla å ta ut permisjon i forbindelse med fødsel	7,5	8,4	0.543	6,8	11,5	0.333	7,5	8,1	0.663	10,1	22,0	0.015
Har opplevd å ikke få en jobb fordi man var i permisjon i forb. med fødsel	15,3	13,8	0.755	14,2	6,6	0.423	15,5	13,5	0.638	23,0	16,6	565
Har opplevd å ikke få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling på grunn av graviditet eller fordi man planla permisjon i forb. med fødsel	26,0	22,2	0.450	32,4	30,2	0.957	23,1	20,4	0.473	26,0	22,2	0.450
Har opplevd å ikke få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling fordi man var i permisjon i forbindelse med fødsel	17,6	20,8	0.654	20,9	27,5	0.716	16,0	19,1	0.637	17,6	20,8	0.654
Har som gravid arbeidstaker bedt om tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass eller arbeidsoppgaver på grunn av forhold knyttet til graviditet	56,2	57,2	0.528	57,7	68,3	0.202	56,3	60,7	0.197	52,3	56,9	0.596
Har opplevd å få færre vakter, arbeidstimer eller lavere stillingsandel enn man ønsket fordi man ventet barn/ var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	4,9	5,2	0.753	13,6	18,6	0.425	3,6	4,1	0.601	7,4	14,6	0.108
Har opplevd å bli sagt opp fordi man ventet barn/ var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	3,0	1,6	0.025	4,8	3,6	0.655	2,8	1,4	0.047	6,7	8,5	0.622
Har opplevd å bli fratatt arbeidsoppgaver man ønsket å beholde på grunn av graviditet eller fordi man planla permisjon i forb.med fødsel	8,4	11,6	0.008	9,2	11,7	0.513	8,3	12,0	0.006	8,9	13,0	0.312
Opplevde du å komme tilbake til uønskede endringer i arbeidsoppgaver etter endt permisjon, som man mener skyldes permisjonen	6,0	5,5	0.711	6,6	9,9	0.468	5,9	5,3	0.621	15,1	4,8	0.055
Har opplevd å bli degradert, for eksempel fratatt ansvar eller tittel, etter endt permisjon i forbindelse med fødsel	4,9	5,1	0.792	5,3	3,1	0.161	4,8	5,4	0.584	3,7	4,8	0.727
Har opplevd å ikke få mulighet til å kreve lønnsøkning og/eller bli vurdert i lønnsforhandlinger på grunn av uttak av permisjon i forb. med fødsel	13,4	10,4	0.240	13,6	5,6	0.161	13,4	11,2	0.476	13,8	11,2	0.804
Har opplevd negative reaksjoner fra leder fordi man ventet barn/ var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	12,2	12,0	0.939	12,3	19,4	0.204	12,2	12,2	0.966	15,3	15,9	0.911
Har opplevd negative reaksjoner fra kollegaer fordi man ventet barn/ var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	6,2	5,9	0.788	3,8	5,7	0.486	6,6	6,2	0.768	9,1	7,9	0.763
Har valgt å slutte i en jobb på grunn av dårlig behandling fordi man ventet barn/var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	3,0	2,7	0.711	3,2	4,6	0.591	2,9	2,7	0.751	4,1	4,2	0.996

Diskriminering av foreldre i arbeidslivet

Tabell 9 Forskjellsbehandling etter utdanning og kjønn

	Høyt utdannede			Lavt utdannede			Kvinner			Menn		
	2014	2020	p	2014	2020	p	2014	2020	p	2014	2020	p
Har fått spørsmål om planer om å få barn eller om man venter barn/ er gravid i forbindelse med jobbintervju/ jobbsøkerprosess	8,6	11,1	0.110	19,5	13,4	0.066	16,9	14,6	0.404	11,3	9,5	0.463
Har fått spørsmål om hvordan deling av omsorgen for barn i forbindelse med et jobbintervju/ jobbsøkerprosess	5,5	6,1	0.586	11,4	10,5	0.640	10,6	9,6	0.554	6,2	6,5	0.889
Har opplevd å ikke få en jobb fordi man ventet barn/var gravid eller planla å ta ut permisjon i forbindelse med fødsel	5,8	10,2	0.001	9,1	6,4	0.240	9,0	12,4	0.133	5,7	4,0	0.319
Har opplevd å ikke få en jobb fordi man var i permisjon i forbindelse med fødsel	12,2	12,3	0.971	18,9	16,6	0.894	15,5	17,5	0.585	14,9	6,6	0.137
Har opplevd å ikke få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling på grunn av graviditet eller fordi man planla permisjon i forbindelse med fødsel	14,1	25,4	0.023	35,1	17,6	0.098	31,1	26,4	0.445	10,7	9,6	0.822
Har opplevd å ikke få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling fordi man var i permisjon i forbindelse med fødsel	13,7	14,6	0.885	20,6	31,2	0.419	20,2	22,2	0.862	9,5	14,9	0.547
Har som gravid arbeidstaker bedt om tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass eller arbeidsoppgaver på grunn av forhold knyttet til graviditet	55,9	55,6	0.946	56,3	59,6	0.300	-	-		-	-	
Har opplevd å få færre vakter, arbeidstimer eller lavere stillingsandel enn man ønsket fordi man ventet barn/ var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	2,8	3,6	0.321	6,7	6,8	0.934	6,2	7,1	0.572	3,3	3,2	0.981
Har opplevd å bli sagt opp fordi man ventet barn/ var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	1,3	1,8	0.361	4,5	1,4	0.005	4,5	2,1	0.028	1,2	1,0	0.747
Har opplevd å bli fratatt arbeidsoppgaver man ønsket å beholde på grunn av graviditet eller fordi man planla permisjon i forb. med fødsel	8,5	12,0	0.004	8,3	11,1	0.147	10,5	14,9	0.013	5,8	8,1	0.131
Opplevde du å komme tilbake til uønskede endringer i arbeidsoppgaver etter endt permisjon, som man mener skyldes permisjonen	4,2	5,7	0.110	7,8	5,4	0.267	9,4	8,2	0.551	2,2	2,5	0.806
Har opplevd å bli degradert, for eksempel fratatt ansvar eller tittel, etter endt permisjon i forbindelse med fødsel	3,3	4,8	0.068	6,5	5,5	0.580	7,6	7,5	0.925	1,8	2,5	0.460
Har opplevd å ikke få mulighet til å kreve lønnsøkning og/eller bli vurdert i lønnsforhandlinger på grunn av uttak av permisjon i forb- med fødsel	14,2	14,4	0.156	12,7	5,8	0.006	18,5	15,1	0.427	6,8	4,8	0.432
Har opplevd negative reaksjoner fra leder fordi man ventet barn/ var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	9,6	9,7	0.901	14,6	14,3	0.981	11,9	14,3	0.202	12,6	9,5	0.130
Har opplevd negative reaksjoner fra kollegaer fordi man ventet barn/ var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	5,1	5,4	0.786	7,2	6,4	0.710	6,0	7,4	0.323	6,6	4,4	0.131
Har valgt å slutte i en jobb på grunn av dårlig behandling fordi man ventet barn/var gravid eller planla permisjon i forbindelse med fødsel	2,3	3,2	0.195	3,5	2,1	0.252	2,9	3,7	0.426	3,1	1,6	0.120

Diskriminering av foreldre i arbeidslivet

Tabell 10 Detaljert bransjefordeling for hver type av forskjellsbehandling

	Jordbruk, skogbruk og fiske	Industri og produksjon (inkl. bergverksdrift og utvinning)	Kraft- og vannforsyning	Bygge- og anleggsvirksomhet	Varehandel, reparasjon av kjøretøyer og husholdningsapparater	Hotell og restaurantvirksomhet	Transport, lagring, post- og telekommunikasjon	Finansiell tjenesteyting og forsikring	Eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet	Offentlig forvaltning	Undervisning, barnehage, skole, høgskole/ universitet – OFFENTLIG SEKTOR	Undervisning, barnehage, skole, høgskole/ universitet – PRIVAT SEKTOR	Helse- og sosialtjenester – OFFENTLIG SEKTOR	Helse- og sosialtjenester – PRIVAT SEKTOR	Andre sosiale og personlige tjenester	Interesseorganisasjoner (inkl. humanitære- og arbeidslivsorganisasjoner)	Vet ikke/ husker ikke	na
Har du noen gang fått spørsmål om du har planer om å få barn eller om du venter barn/ er gravid i forbindelse med jobbintervju/ jobbsøkerprosess?	4,9	11,8	0,7	7,6	7,8	5,6	1,6	6,1	2,2	8,9	9,4	0,1	12,4	3,4	4,7	0,8	12	
Har du fått spørsmål om hvordan du og din ektefelle/samboer/ partner deler eller planlegger å dele omsorgen for barn i forbindelse med et jobbintervju/ jobbsøkerprosess?	0,7	6,9	1,0	8,8	11,3	2,3	11,2	4,4	0,6	9,4	7,4	1,5	16,1	2,9	7,4	0,0	7,9	
Har du opplevd at du ikke har fått en jobb fordi du ventet barn/var gravid eller planla å ta ut permisjon i forbindelse med fødsel?	0,6	9,3	1,6	6,5	7,8	3,5	2,4	4,9	0,0	12,3	13,4	3,6	17	4,9	7,3	0,9	3,6	0,5
Har du opplevd at du ikke har fått en jobb fordi du var i permisjon i forbindelse med fødsel?	1,1	9,3	1,3	1,1	8,9	2,8	11,9	1,9	1,0	12,7	21,4	2,4	10,7	4,8	4,1	2,4	2,6	
Har du opplevd ikke å få forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling på grunn av graviditet eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	0,6	4,4	3,9	0,5	7,6	1,8	3,4	3,2	0,8	5,3	16,7	2,9	31,9	6,0	8,0	0,8	2,3	
Har du opplevd at du ikke har fått forlenget et vikariat eller annen midlertidig stilling fordi du var i permisjon i forbindelse med fødsel?	0,0	2,8	0,8		7,0	0,0	3,8	2,7		6,6	19,8	3,2	37,9	3,8	3,2	5,9	2,5	
Har du som gravid arbeidstaker bedt om tilrettelegging av ansettelsesprosess, arbeidsplass eller arbeidsoppgaver på grunn av forhold knyttet til graviditet?	1,0	1,0		0,6	14,8	3,7	3,2	2,1	0,6	3,6	16,6	4,7	32,6	8,3	3,9	1,1	1,9	0,3

Diskriminering av foreldre i arbeidslivet

	Jordbruk, skogbruk og fiske	Industri og produksjon (inkl. bergverksdrift og utvinning)	Kraft- og vannforsyning	Bygge- og anleggsvirksomhet	Varehandel, reparasjon av kjøretøyer og husholdningsapparater	Hotell og restaurantvirksomhet	Transport, lagring, post- og telekommunikasjon	Finansiell tjenesteyting og forsikring	Eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet	Offentlig forvaltning	Undervisning, barnehage, skole, høyskole/ universitet – OFFENTLIG SEKTOR	Undervisning, barnehage, skole, høyskole/ universitet – PRIVAT SEKTOR	Helse- og sosialtjenester – OFFENTLIG SEKTOR	Helse- og sosialtjenester – PRIVAT SEKTOR	Andre sosiale og personlige tjenester	Interesseorganisasjoner (inkl. humanitære- og arbeidslivsorganisasjoner)	Vet ikke/ husker ikke	na
Har du opplevd å få færre vakter, arbeidstimer eller lavere stillingsandel enn du ønsket fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	1,9	6,5	3,1	4,7	12,9	9,6	2,5	0,3	0,0	3,9	7,5	0,5	27,6	5,0	2,4	3,4	8,3	
Har du opplevd å bli sagt opp fordi du ventet barn/ var gravid eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	1,8	4,4	0,0	6,7	14,8	3,2	9,7	3,8	0,0	11,5	16,2	1,8	1,9	9,4	4,0	2,3	7,6	0,9
Har du opplevd å bli fratatt arbeidsoppgaver du ønsket å beholde på grunn av graviditet eller fordi du planla permisjon i forbindelse med fødsel?	1,5	10,9	3,0	5,4	11,7	1,4	7,8	4,0	1,7	9,8	10,3	3,4	17,1	2,4	5,9	1,5	2,1	0,3
Opplevde du å komme tilbake til samme eller tilsvarende arbeidsoppgaver etter endt permisjon?		10,9	0,9	5,5	30,4	2,1	1,3	5,5	0,6	8,2	9,5	2,7	13,1	1,9	0,5	2,6	1,5	2,8
Har du opplevd å bli degradert, for eksempel fratatt ansvar eller tittel, etter endt permisjon i forbindelse med fødsel?	1,4	4,7	0,7	5,5	30,0	0,0	3,5	4,6	0,7	8,7	14,3	5,7	13,7	0,0	3,6	2,2	0,7	
Har du opplevd at du ikke har fått mulighet til å kreve lønnsøkning og/eller bli vurdert i lønnsforhandlinger på grunn av at du hadde tatt ut permisjon i forbindelse med fødsel?	2,0	5,5	0,6	7,5	9,6	1,6	4,9	10,4	1,7	17,7	5,3	1,9	15,1	4,6	3,8	3,7	3,2	1,0

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

TELEFON:

93 29 80 30

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no