

FEDREKVOTE. Økt pappapermisjon vil gi mer likestilling – det samme vil redusert mammapermisjon.

Dyrekjøpt likestilling



Ukeslutt

MARI REGE
professor i økonomi,
Universitetet i Stavanger

Logikk. Forrige uke proklamerte Audun Lysbakken at fedrekvoten skal økes med to uker samtidig som foreldrepermisjonen skal økes med én uke. Han sier at motivet er økt likestilling. Men logikken fungerer ikke helt. Dersom økt likestilling er målet, hvorfor skal man da øke foreldrepermisjonen? Vi vil jo få mer likestilling dersom vi øker bare fedrekvoten.

Karriereutvikling. På arbeidsplassen opparbeider man seg kunnskap, ferdigheter og nettverk. Flere dager på jobb betyr mer læring, som gjør en mer produktiv i arbeidsmarkedet, som igjen betyr bedre muligheter for økt lønn og bedre jobb.

I foreldrepermisjon gjør man også en viktig jobb som man kan lære mye av. Mange utvider også sitt nettverk. Problemet er at denne læringen ikke i samme grad gjør en mer produktiv i arbeidsmarkedet. Det nye nettverket behøver heller ikke å være relevant for karriereutviklingen.

Mors lønnsstraff. Den typiske tobarnsmoren, som tilsammen tar 20 måneders foreldrepermisjon, går glipp av læring i arbeidslivet. Tapt læring gjør at hun har dårligere muligheter på arbeidsmarkedet når hun søker tilbake, sammenlignet med kvinner som ikke har vært i foreldrepermisjon. Dette kan forklare hvorfor vi ser en såkalt «lønnsstraff» for mødre. Det vil si at kvinner med barn har lavere timelønn enn kvinner uten barn.

I studien «Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn?» viser Inès Hardoy og Pål Schøne ved Institutt for samfunnsforskning at kvinner med barn har betydelig lavere timelønn sammenlignet med kvinner uten barn, og



Forrige uke proklamerte Audun Lysbakken (SV) at fedrekvoten skal økes med to uker samtidig som foreldrepermisjonen skal økes med én uke. Dersom økt likestilling er målet, hvorfor skal man da øke foreldrepermisjonen? spør Mari Rege.

FOTO: ANETTE KARLSEN

lønnsgapet øker med antall barn. I 2003 hadde kvinner med ett barn 1,5 prosent, kvinner med to barn tre prosent og kvinner med tre barn 5,5 prosent lavere timelønn sammenlignet med kvinner uten barn. Studien kontrollerer for en rekke bakgrunnsvariabler.

Lønnsforskjellene kan også øke etter endt foreldrepermisjon. Det kan hende arbeidsdelingen som ble etablert i hjemmet under mors permisjonstid fortsetter, også når mor går tilbake i jobb. Dette kan forklare hvorfor nesten halvparten av norske mødre velger å jobbe deltid. Mor i deltidsstilling, samtidig som far jobber fulltid, gjør at far får mer tid enn mor til å utvikle sin karriere. Lønnsforskjellene øker. Samtidig sender fars fulltidsarbeid signaler om at han prioriterer jobb, mens mors deltidsarbeid signaliserer at hun prioriterer barn og hjem. Slike signaler kan føre til at dører åpnes for far, mens dører lukkes for mor. Lønnsforskjellene øker.

Fars lønnspremie. Samtidig som vi observerer en lønnsstraff for mor, kan vi observere en såkalt «lønnspremie» for far. I

studien til Hardoy og Schøne fremkommer det at menn med barn har høyere timelønn enn menn uten barn, og at lønnspremien øker med antall barn. I 2003 hadde en mann med to barn nesten fire prosent høyere timelønn sammenlignet med en mann uten barn. En forklaring på denne lønnspremien kan være at fedre får mer tid til å lære på arbeidsplassen. Familien trenger nemlig mer penger etter hvert som de får flere barn, og det løses med at far, som har høyest lønn, jobber mer.

Effektivt virkemiddel. En studie fra Universitetet i Stavanger med tittel «The impact of paternity leave on father involvement» tyder på at fedrekvoten er et effektivt tiltak for å redusere lønnsgapet mellom mødre og fedre. I denne studien viser stipendiat Ingeborg Földøy Solli og jeg at fedre av barn født etter innføringen av fedrekvoten i 1993, systematisk har rundt to prosent lavere årsinntekt enn det trendene skulle tilsi. Spesielt interessant er det at lønnsforskjellen vedvarer og er omtrent like sterk når barnet er fem år som når barnet var ett år. Studien kontrollerer selvsagt for lønnsvekst og konjunkturer, så dette betyr ikke at fedrene som fikk barn etter 1993 faktisk tjener mindre, men at de tjener mindre enn de ville ha gjort om fedrekvoten ikke var blitt innført.

Hvorfor har fedrekvoten ført til redusert lønn for småbarnsfedre? En mulighet er at de få ukene med hovedansvaret hjemme innebar et aldri så lite kvantesprang for fedres rolle i familielivet. Når fedre slippes til på et tidligere tidspunkt gjør det kanskje at far også blir mer tilstedeværende når barnet blir eldre. En analyse av Statistisk sentralbyrås tidsbruksundersøkelser er konsistent med en slik tolking. I studien fra Universitetet i Stavanger fremkommer det at småbarnsfedre berørt av fedrekvoten bruker mindre tid på jobb og mer tid på familien, sammenlignet med småbarnsfedre som fikk barn før fedrekvoten ble innført.

Feigt. Økt fedrekvote er et effektivt virkemiddel for mer likestilling. Lysbakken kjøper seg støtte blant motstandere av fedrekvoten når han i tillegg vil utvide fødselspermisjonen. Dette er feig og uforsvarlig budsjett-politikk. Vi har nemlig ikke råd til å øke foreldrepermisjonen ytterligere. Den norske velferdsstat er blitt så dyr at vi i dag bruker mer av oljeformuen enn det handlingsregelen tilsier. Vi bruker altså ressurser som tilhører vår barn og barnebarn for at vi skal ha råd til de velferdsgodene vi har i dag.

Foreldrepermisjonen er et viktig velferdsgode som vi skal verne om. Vi har imidlertid en av de mest generøse ordningene i verden. I stedet for en ytterlig utvidelse, tror jeg barna våre er bedre tjent med at vi verner om sparepengene deres og bygger en velferdsstat som er bærekraftig.

Dersom økt likestilling er målet, må fedrekvoten økes uten at fødselspermisjonen økes. Økt fødselspermisjon er dyrekjøpt likestilling.

Kunnskap er ryggraden

Debatt

RUNE FOSHAUG
sjefanalytiker,
Abelia – NHO
kunnskap og
teknologi



Verdiskaping. Da Statistisk sentralbyrå lanserte tall for verdiskapingen i Norge, startet en debatt om hvor de økonomiske verdiene skapes.

Kunnskap. Debatten bidro ikke til å belyse de endringene som har skjedd i norsk økonomi de siste 20 årene. I versjon 2.0. i norsk økonomi er ca. 21 prosent av den totale sysselsettingen i næringer med kunnskap som den viktigste innsatsfaktoren. Kunnskapsnæringen er den største sysselsetteren i privat sektor. Til sammenligning jobber ca. ni prosent i industrien. Kunnskapsnæringen vil om ca. ti år også bidra mer til verdiskapingen enn olje- og gasssektoren.

Høyt utdannet arbeidskraft finnes i de fleste næringer. Overgangen til versjon 2.0. er en utvikling der hovedinnsatsfaktoren er knyttet til medarbeidernes kunnskap og immaterielle verdier, til motsetning fra virksomheter der råvarer, energi og maskiner utgjør den viktigste innsatsfaktoren.

Fremveksten av kunnskapsnæringen kan knyttes til utviklingen av Internett og «IKT-revolusjonen» på 90-tallet, som har ført til nye næringer innenfor bl.a. IT og medier. Den kan videre knyttes til industriens suksess med å øke kunnskapsinnholdet i sine produkter og prosesser, og alle kunnskapsbaserte underleverandører som har vokst frem rundt råvare- og industribedriftene.

I tillegg har dereguleringer av offentlige markeder ført til kunnskapsintensive tjenester innenfor bank og finans, telekommunikasjon, privat helse, omsorg og utdanning.

Mindre sårbare. Fremveksten av en stor kunnskapsnæring gjør norsk økonomi mindre sårbar for kortsiktige svingninger i råvare-, energi- og valutapriser. På tross av gjensidig avhengighet mellom næringer, har kunnskapsnæringen i dårlige tider større fleksibilitet til å levere til andre markeder og næringer. Et kunnskapsintensivt næringsliv bidrar også til at vi blir mindre sårbare for konkurranse fra lavkostland på tradisjonelle industriprodukter.

Sats på utdanning. Kunnskapsnæringen er ryggraden i det nye næringslivet. Når kunnskap er den viktigste innsatsfaktoren, må politikerne satse mer på forskning og utdanning. I en global konkurranse vil tilgangen på kompetent arbeidskraft bety mer enn prisen på råvarer, energi og maskiner.

«Dersom økt likestilling er målet, må fedrekvoten økes uten at fødselspermisjonen økes»

Hver fredag i Aftenposten



Mari Rege
Professor UiS



Christen Sveaas
Gründer og investor



Rolf Utgård
Rådgiver



Alexandra Bech Gjørsvik
Advokat



Kjetil Storesletten
Professor UiO



Dani Rodrik
Professor Harvard