



NORGES OFFENTLIGE UTREDNINGER

NOU 1995:27

Pappa kom hjem

Utredning fra utvalg oppnevnt av
Barne- og familiedepartementet 16. november 1994.

Avgitt 27. november 1995.

STATENS FORVALTNINGSTJENESTE
STATENS TRYKNING

OSLO 1995

Til Barne- og familiedepartementet

Utvalg oppnevnt av Barne- og familiedepartementet den 16. november 1994 for å utrede spørsmål om fedres opptjeningsrett til fødselspenger, legger med dette frem sin innstilling.

Oslo, den 27. november 1995

Jan Grund leder

Johs. Aspehaug

Stein Gunnes

Christian Hellevang

Ragnhild Nordaas

Randi Reese

Ellen Risøe

Anne Lise Ryel

Annette Selmer

Petter Skarheim

Bjørn Tore Stølen

Sverre Ulsberg

Hanne Koll Larssen

KAPITTEL 1

Utvalgets oppnevning, mandat og arbeid**1.1 OPPNEVNING OG SAMMENSETNING**

Barne- og familiedepartementet satte 16. november 1994 ned et utvalg som skulle utrede spørsmål om fedres opptjeningsrett til fødselspenger.

Utvalget fikk følgende sammensetning:

Professor Jan Grund, BI Handelshøyskolen i Oslo, leder
Forhandlingskonsulent Johs. Aspehaug, Akademikernes Fellesorganisasjon
Økonom Stein Gunnes, Landsorganisasjonen i Norge
Koordinator Christian Hellevang, Norsk Studentunion
Førstekonsulent Ragnhild Nordaas, Kommunal- og arbeidsdepartementet
Medlem av lønns- og personalutvalget Randi Reese, Kommunenes Sentralforbund
Advokat Ellen Risøe, Næringslivets Hovedorganisasjon
Likestillingsombud Anne Lise Ryel, Likestillingsombudet
Rådgiver Annette Selmer, Administrasjonsdepartementet
Avdelingsdirektør Petter Skarheim, Finansdepartementet
Avdelingsleder Bjørn Tore Stølen, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Kontorsjef Sverre Ulsberg, Rikstrykdeverket

Som sekretær for utvalget ble oppnevnt rådgiver Hanne Koll Larssen, Barne- og familiedepartementet. Rådgiver Kirsten Gjerdal Eknes, Barne- og familiedepartementet har deltatt i møtene og bistått utvalget i arbeidet.

1.2 MANDAT

Utvalget ble gitt følgende mandat:

«Utvalget skal foreta en gjennomgang av folketrygdlovens bestemmelser om fødselspenger med utgangspunkt i ønsket om at foreldre i størst mulig grad skal likestilles i forhold til omsorgen for barn. Utvalget skal vurdere hvordan dagens regelverk slår ut for ulike grupper familier og fremme forslag til endringer i regelverket med sikte på å styrke likestillingen mellom mor og far. Utvalget skal også vurdere dagens regelverk i forhold til EØS-/EU-direktiver på området. Innføring av hel eller delvis opptjeningsrett for fedre skal vurderes. Som ledd i vurderingen kan det være grunn til å se på vilkårene for morens rett til fødselspenger. Både prinsipielle spørsmål og praktiske løsninger må vurderes. Det forutsettes at utvalget utreder økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene. Forslagene må i utgangspunktet utredes innenfor eksisterende budsjetttrammer.»

1.3 BAKGRUNNEN FOR ARBEIDET

Farens rolle i omsorgen for barn har kommet stadig mer til syne, og det har vært sterke politiske oppfordringer rettet mot fedre for at de skal ta i bruk sine rettigheter. Imidlertid faller årlig ca 13 000 fedre utenfor fødselspengeordningen fordi kvinnen ikke oppfyller inngangskriteriet etter loven. På bakgrunn av de sterke oppfordringene om at fedre skal ta ut permisjon, kan det være vanskelig å forsvare at en del fedre som ønsker å ta del i omsorgen, ikke har tilgang på denne muligheten fordi de ikke har selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger.

Allerede i 1983 tok Likestillingsombud Eva Kolstad opp spørsmålet om fedres rett til lønnet omsorgspermisjon. Det fremgår av brev datert 2. februar 1983 til Sosialdepartementet:

«Likestillingsombudet har mottatt en rekke henvendelser hvor det klages på at fedres rett til lønnet omsorgspermisjon etter folketrygdlovens § 3-21 nr. 3 er avhengig av at moren har vært i arbeid 6 av de siste 10 månedene før fødselen . . .

Så lenge fedre ikke opparbeider selvstendig rett til lønnet omsorgspermisjon, kan de økonomiske forholdene føre til at foreldre ikke har reell valgmulighet med hensyn til hvem som skal ha omsorgspermisjonen (permisjon utover de 6 første ukene).

Dette oppleves som diskriminerende av både kvinner og menn. Menn opplever enda et stengsel i likestillingsprosessen, og for kvinner betyr det en sementering av det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret.

Kvinnelige studenter risikerer å måtte avbryte en pågående utdanning og eventuelt utsette eksamener. Andre kvinner «hindres» i å gå tilbake til arbeidslivet i den perioden fødselspermisjonen varer.

Den tradisjonelle arbeidsfordelingen fortsetter, eller gjenopptas. Foreldrene blir tildelt roller på grunn av kjønn, og som klagene hos Likestillingsombudet viser, ofte på tvers av individuelle ønsker. Både kvinner og menn rammes . . .»

I et felles brev fra Likestillingsombudet og Barneombudet til Barne- og familiedepartementet datert 3. oktober 1990, fremgår det blant annet:

«Folketrygdens lønnskompensasjon er i Norge ikke knyttet til farens eget lønnsarbeid, men er en funksjon av morens. Vilkåret er som kjent at hun har vært i lønnet arbeid i 6 av de siste 10 månedene før fødselen. Har hun ikke det, hjelper det ikke at faren oppfyller vilkåret for sin del. Dessuten innebærer ordningen at dersom hun har jobbet deltid i denne perioden, får faren lønnskompensasjon beregnet etter hennes stillingsbrøk, selv om faren for sin del har arbeidet full tid.

At fedres rett til lønnet omsorgspermisjon gjøres betinget av morens opptjening fører til at en rekke fedre som er motivert for å ta seg av sitt nyfødte barn ikke har økonomisk mulighet til det . . .

Dagens regelverk bidrar derfor til at det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret opprettholdes ved at faren har svært reduserte muligheter til å delta i omsorgsarbeidet. Dette er svært uheldig ut fra et likestillingshensyn og også sett i forhold til barnet. Kvinner risikerer på grunn av dette regelverket å «tape terreng» i arbeidsmarkedet. Resultatet kan bli at barnet blir avskåret fra omsorg fra noen av foreldrene, samtidig som vi vet at nær foreldrekontakt er uhyre viktig i spebarnsperioden.

Begrunnelsen for lønnet fødselspermisjon har vært at kvinner ikke skal tape yrkesmessig på å få barn. Videre er rettighetene et resultat av den biologiske funksjon knyttet til barnefødsler - behovet for fravær fra arbeidet før og etter fødsel av helsemessige årsaker. Ved den gradvise utvidelsen av stønadperioden er muligheten for omsorg for barnet etter hvert blitt det primære. Videre er farens behov kommet mer til syne ved at han ønsker å ha samvær med barnet og delta i omsorgsarbeidet. Det understrekes stadig at fedre bør ta del i omsorgspermisjonen, og mødrene forventer ofte at de gjør det. Det er derfor svært uheldig at en del fedre overhodet ikke har tilgang til denne muligheten, selv om de gjerne vil.»

Regjeringen varslet i Likestillingsmeldingen (St. meld. nr. 70 (1991-92)) en bred vurdering av regelverket for fedres rett til fødselspenger. Det fremgår av meldingen (s. 31):

«Selvstendig rett til foreldrepermisjon for fedre ville gitt flere fedre anledning til å ta foreldrepermisjon. Likestillingsombudet og Barneombudet har foreslått at fedre får selvstendig rett til fødselspermisjon i alle de tilfeller hvor moren ikke kan være hjemme med barnet, i praksis enten fordi hun vil gjenoppta studier eller gå ut i arbeid etter fødsel. Mannsrolleutvalget tok også opp liknende forslag.

Departementet vil understreke at hovedproblemet uansett er at knapt noen av de fedrene som allerede har rett til fødselspermisjon med full lønn, bruker denne retten.

Selvstendige rettigheter for faren uavhengig av mors opptjening vil kunne innebære betydelige kostnadsøkninger. Prinsipielt kan det hevdes å være brudd på det opptjeningsprinsippet som ligger til grunn for fødselspengeordningen. Videre vil en ordning med vid adgang til fødselspenger for fedrene, forutsatt at kvinnene går ut i arbeid eller utdanning, kunne framstå som urimelig for de hjemmearbeidende kvinnene. Departementet vil ta initiativ til en bredere vurdering av dagens regelverk, og hvordan dette eventuelt kan styrke en likestilt omsorg.»

I et brev til Arbeiderpartiets fraksjon i Forbruker- og administrasjonskomiteen, datert 30. mars 1993, uttalte statsråd Grete Berget:

«Jeg vil etter Stortingets behandling av Likestillingsmeldingen ta initiativ til en utredning av saken, hvor både prinsipielle spørsmål, praktiske løsninger og økonomiske konsekvenser av å gi fedre hel eller delvis opptjeningsrett vurderes.»

I forbindelse med Stortingets behandling av Likestillingsmeldingen, uttalte Forbruker- og administrasjonskomiteen i Innst. S. nr. 148 (1992-93), s. 15:

«Komiteen viser til at fedrene i svært liten grad nyttar retten til både løna og uløna foreldrepermisjon mens eit stort fleirtal av fedrene tek ut den korte farspermisjon ved nedkomsten. Komiteen meiner at dette syner at fedre i langt høgare grad tek ut omsorgspermisjon dersom det blir gitt i form av sjølvstendige rettar.

Komiteen meiner at arbeidstidsmønster og lønsskilnader mellom kvinner og menn i den norske arbeidsmarknaden, lett vil føre til at berre kvinner tek ut av tidskontoen. Komiteen vil difor gå inn for at ein set igang arbeid med å utgreie eit system basert på å gi fedre sjølvstendig rett til permisjon med rett til kompensasjon knytt opp mot eigne opptente økonomiske rettar.»

Det partssammensatte Tidskontoutvalget uttalte i sin utredning, NOU 1993: 12 Tid for barna, (s. 52):

«Så lenge faren ikke har selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger, og så lenge refusjonen fra folketrygden er begrenset til 6 G, finner utvalget ikke å kunne foreslå at deler av tidskontoen skal forbeholdes faren.

Utvalget vil imidlertid anbefale at det vurderes å innføre en selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for menn. Dette vil etter utvalgets syn være nødvendig for å likestille begge foreldre i forhold til ansvaret for barneomsorg.»

I Innst. O. nr. 139 (1992-93) (om tidskontoordningen) uttalte Forbruker- og administrasjonskomiteen (s. 9):

«Komiteen vil vise til sine merknader til Likestillingsmeldingen når det gjelder likestilling og omsorgsansvar og vil understreke betydningen av den

utredningen om selvstendig opptjeningsrett for fedre som ble varslet i denne forbindelse. Tidskonto-ordningen aktualiserer dette spørsmålet.»

Spørsmålet om fedres opptjeningsrett til fødselspenger ble også tatt opp i Stortingets spørretime onsdag 4. mai 1994. Representanten Magnar Sortåsløkken (Sosialistisk Venstreparti) stilte følgende spørsmål til statsråd Grete Berget:

«Fars rett til å overta fødselspermisjonen når mor er så sjuk at hun ikke er i stand til å ta seg av barnet uten hjelp, er knyttet til kvinnens inntjening av fødselspenger. Dette betyr at far ikke får lønn for å tre inn i de tilfeller hvor mor er uføretrygdet, hjemmearbeidende eller liknende.

Hvordan vil departementet sikre at disse familiene får den avlastning og hjelp som er nødvendig?»

Statsråd Grete Berget sa i sitt svar blant annet:

«Det er riktig som representanten Sortåsløkken påpeker, at når mor ikke har opptjent rett til fødselspenger, vil det ikke være noen fødselspengerrett å overføre til faren. I slike situasjoner vil ikke faren ha rett til fødselspenger selv om moren er syk og ikke kan ta seg av barnet uten hjelp.

En eventuell endring av regelverket på dette området må etter min mening ses i sammenheng med en større utredning om selvstendig opptjeningsrett for fedre.

I likestillingsmeldingen har Regjeringen varslet en bredere vurdering av dagens regelverk og hvordan dette eventuelt kan styrke en likestilt omsorg. En slik vurdering må berøre både prinsipielle spørsmål, praktiske løsninger og økonomiske konsekvenser av å gi fedre hel eller delvis opptjeningsrett. Departementet starter opp dette arbeidet med det første.»

1.4 HOVEDLINJENE I ARBEIDET

Utvalget har avholdt ni møter.

Etter utvalgets mandat er hovedoppgaven å foreta en gjennomgang av folketrygdlovens bestemmelser om fødselspenger med utgangspunkt i ønsket om at foreldre i større grad skal likestilles i forhold til omsorgen for barn. Utvalget skal videre vurdere hvordan dagens regelverk slår ut for ulike grupper familier og fremme forslag til endringer i regelverket med sikte på å styrke likestillingen mellom mor og far.

Utvalget har tolket mandatet slik at det må tas utgangspunkt i den gjeldende fødselspengeordning etter folketrygdloven kapittel 3 A.

Disposisjonen for utvalgets arbeid er lagt opp med sikte på å gi en grundig fremstilling av gjeldende regelverk. Videre har utvalget lagt vekt på å belyse hvorfor fedre har stått for et så lite uttak av fødselspenger. Utvalget har i denne sammenheng bygget på tilgjengelig statistikk, samt forskningsresultater for å belyse mulige årsaker til fedres lave permisjonsuttak.

Utvalget har videre lagt vekt på å vise hvordan dagens regelverk slår ut for ulike grupper av fedre. På bakgrunn av dette, er det foreslått alternative løsninger for innføring av hel eller delvis selvstendig opptjeningsrett for fedre.

Utvalgets hovedutfordring har vært å koble de politiske intensjoner om en likestilt omsorg opp mot budsjettmessige hensyn.

Når det gjelder mandatets begrensning i forhold til eksisterende budsjettammer, har utvalget redegjort for merkostnadene forbundet med de ulike alternativene. Det er også nevnt mulige innsparingstiltak på fødselspengekapitlet.

Det fremgår av mandatet at utvalget også skal vurdere dagens regelverk i forhold til EØS-/EU-direktiver på området. Ettersom Norge har ordninger som går

langt utover minstekravene i rådsdirektiv 92/85 EØF til beskyttelse av gravide kvinner og kvinner som nylig har født, har utvalget valgt å legge liten vekt på denne delen av mandatet.

1.5 UTREDNINGENS OPPBYGNING

"Utvalgets oppnevning, mandat og arbeid" i *Kapittel 1* omhandler utvalgets oppnevning og mandat. Videre gjøres det rede for bakgrunnen for arbeidet.

"Sammendrag" i *Kapittel 2* inneholder et sammendrag av utredningen.

Utvalget har i *"Redegjørelse for gjeldende regelverk"* i *kapittel 3* foretatt en gjennomgåelse av aktuelle bestemmelser i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven. Hensikten med gjennomgåelsen har i første rekke vært å kartlegge hvilke rettigheter fedre har etter gjeldende lov- og avtaleverk. Utvalget redegjør også for foreldrepermisjonsordninger i andre europeiske land, med særlig vekt på den svenske ordningen. Kapitlet inneholder også en kort redegjørelse for forholdet til EØS/EU-direktiver på området.

I *"Fødselspengeordningen og fedrenes omsorgsrolle i et likestilt samfunn"* i *kapittel 4* tar utvalget opp mål for fødselspengeordningen, og det blir redegjort for fedres uttak av fødselspenger over tid. I tillegg blir det redegjort for mulige årsaker til at fedre ikke tar ut fødselspenger.

I *"Presentasjon av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre"* i *kapittel 5* presenteres utvalgets forslag til alternative løsninger for innføring av hel eller delvis selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre.

Utredningens *"Konsekvenser av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre"* i *kapittel 6* omhandler budsjettmessige konsekvenser og effekter forbundet med de alternative løsningene for innføring av hel eller delvis selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre.

I *"Vurdering av alternativene og utvalgets anbefalinger"* i *kapittel 7* presenteres utvalgets anbefalinger, og det gjøres rede for økonomiske og administrative konsekvenser av anbefalingene.

KAPITTEL 2

Sammendrag**2.1 HOVEDPUNKTER****2.1.1 Gjeldende regelverk**

Utvalget har i henhold til mandatet foretatt en gjennomgang av folketrygdlovens bestemmelser om fødselspenger med utgangspunkt i ønsket om at foreldrene i større grad skal likestilles i forhold til omsorgen for barn.

I "*Redegjørelse for gjeldende regelverk*" i kapittel 3 er det redegjort for de aktuelle bestemmelser i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Arbeidsmiljøloven regulerer retten til permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, mens folketrygdloven regulerer retten til stønad.

Med unntak av bestemmelsene om rett til fri under svangerskapet og rett til fri for moren de første seks ukene etter fødselen, opererer *arbeidsmiljøloven* med en rett for foreldrene.

Foreldrene har til sammen rett til permisjon i barnets første leveår, eller så lenge det ytes fødselspenger fra trygden. I tillegg til dette første året har hver av foreldrene rett til permisjon i inntil ett år for hvert barn. Faren har dessuten rett til to ukers omsorgspermisjon i tilknytning til fødselen.

Formålet med fødselspenger etter *folketrygdloven* er å gi kompensasjon for det inntektsbortfall som oppstår når en omsorgsperson må ta fri fra arbeidet for å utføre omsorg for barn. Det er et vilkår for å få fødselspenger at vedkommende har omsorgen for barnet og ikke er i arbeid. Faren har etter folketrygdloven en avledet og subsidiær rett til fødselspenger. Retten utløses bare hvis moren har vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst 6 av de siste 10 månedene før fødselen. Faren må også selv fylle vilkåret om yrkesaktivitet. I tillegg må faren ha vært sykepengedekket og ha vært i arbeid i minst de to siste ukene før hans permisjon tar til. Konsekvensen av kravet om at faren må ha vært i arbeid de to siste ukene, er at en far som i dette tidsrommet eksempelvis er arbeidsledig eller avtjener verneplikt, ikke får rett til fødselspenger.

Trygden utbetaler fødselspenger opp til en grense på seks ganger folketrygdens grunnbeløp. Dette tilsvarer per mai 1995 en årsinntekt på kr 235 380. Både mor og far får etter loven beregnet fødselspenger på grunnlag av sin egen inntekt. Hvis mor har arbeidet deltid mens hun opparbeidet retten til fødselspenger, vil far imidlertid bare ha krav på tilsvarende reduserte fødselspenger. Fars fødselspenger reduseres med andre ord tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid. Har mor eksempelvis arbeidet 60 prosent av en full stilling, vil faren få beregnet fødselspengene ut fra 60 prosent av sitt eget inntektsgrunnlag.

For at faren skal kunne ta ut fødselspenger, er det etter loven et vilkår at mor

- gjenopptar arbeidet
- påbegynner eller gjenopptar studier på heltid eller
- er forhindret fra å ta seg av barnet fordi hun er innlagt i helseinstitusjon eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp fra faren til å ta seg av barnet.

Dersom begge foreldrene fyller vilkårene for rett til fødselspenger, kan mor og far dele på å motta fødselspenger, slik at fødselspenger til hver av foreldrene tilsvarer den tid de er borte fra arbeidet for å ta seg av barnet.

Med virkning fra 1. april 1993 ble det innført en bestemmelse i folketrygdloven om at fire uker av fødselspengeperioden skulle være forbeholdt faren (*fedrekvoten*). Etter hovedregelen skal fedrekvoten falle bort i den utstrekning den ikke blir benyttet av faren. Når det gjelder fedrekvoten, kan faren ta ut fødselspenger uten hensyn til om moren gjenopptar arbeidet, påbegynner eller gjenopptar studier på heltid, eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp fra faren til å ta seg av barnet.

Fødselspengeperioden utgjør per i dag enten 42 uker med full dagsats eller 52 uker med 80 prosent av full dagsats. Av medisinske grunner må moren ta ut 3 uker før fødselen, og hun må ta ut de første 6 ukene etter fødselen. 4 uker av stønadsperioden er som hovedregel forbeholdt far (fedrekvoten). Den resterende del av fødselspengeperioden, dvs. enten 29 eller 39 uker, kan deles mellom foreldrene.

2.1.2 Virkninger av gjeldende regelverk

Til tross for at fedre siden 1978 har hatt mulighet til å ta ut deler av fødselspengeperioden, er det i praksis få fedre som har benyttet seg av retten. Statistikken viser imidlertid at innføringen av fedrekvoten har gitt resultater; det har vært en positiv utvikling når det gjelder fedres uttak av fødselspenger. Mens fedrene i 1993 tok ut fødselspenger i ca 4 prosent av tilfellene, viser tallene for 1994 at fedrene tok ut fødselspenger i ca 38 prosent av tilfellene. Tallene for 1994 viser også at fedre tok ut fødselspenger utover fedrekvoteperioden på 4 uker i ca 5,5 prosent av tilfellene. Gjennomsnittlig varighet for fedrenes uttak var i disse tilfellene ca 13 uker. Selv om utviklingen har vært positiv, er det imidlertid fortsatt en del fedre som ikke tar ut fødselspenger.

I tillegg til holdningsmessige- og økonomiske hindringer, er det grunn til å tro at begrensningene i dagens regelverk spiller en rolle. Det er årlig ca 12 700 fødsler der faren ikke har rett til fødselspenger på grunn av manglende opptjening hos moren. I tillegg er det ca 20 500 fedre som bare er berettiget reduserte fødselspenger fordi moren har arbeidet deltid før fødselen.

Utvalget har på denne bakgrunn vurdert innføring av hel eller delvis selvstendig opptjeningsrett for fedre. At fedres rett til fødselspenger er betinget av morens opptjening, medfører at en rekke fedre som er motiverte for å ta seg av sitt nyfødte barn, ikke har økonomisk mulighet til det. Som følge av den senere tids fokusering på fedres rolle i omsorgen, kan det være vanskelig å forsvare at en del fedre som ønsker å ta del i omsorgen, ikke har tilgang på denne muligheten fordi de ikke har selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger.

Utvalget har vurdert hvordan gjeldende regelverk slår ut for ulike grupper familier og har på bakgrunn av dette fremmet forslag til ulike alternativer for innføring av hel eller delvis selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre.

Gruppen av fedre er svært sammensatt både med hensyn til egen situasjon og når det gjelder barnemorens situasjon. Behovet for selvstendige fedrerettigheter vil derfor variere mellom ulike familietyper.

- I situasjonen der begge foreldrene har arbeidet full stilling før fødselen, vil faren etter gjeldende lov ha rett til fulle fødselspenger. Han vil ha plikt til å ta ut fødselspenger i minimum fire uker (fedrekvoten).
- I situasjonen der moren har arbeidet deltid før fødselen, vil en yrkesaktiv far ha rett til fødselspenger. Fødselspengene vil imidlertid reduseres tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid før fødselen. Dersom moren har arbeidet minimum 50 prosent stilling før fødselen, vil faren ha plikt til å ta ut fedrekvoten. Fedrekvoten kan i så fall tas ut som to uker med full lønn.
- I situasjonen der mor har vært under utdanning før fødselen, har en yrkesaktiv far ingen rett til fødselspenger. Han kan følgelig heller ikke ta ut fedrekvoten.

- I situasjonen der mor har vært hjemmearbeidende, har en yrkesaktiv far ingen rett til fødselspenger. Han kan følgelig heller ikke ta ut fedrekvoten. Det samme gjelder hvis moren ikke har opparbeidet rett til fødselspenger fordi hun eksempelvis går på attføring eller er uføretrygdet.

Fars opptjeningsrett etter gjeldende regler

Mors situasjon før fødselen	Mors situasjon etter fødselen
Betinget av at mor har opptjent rett til fødselspenger før fødselen	Forutsatt at mor gjenopptar arbeidet, eller påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid (omsorgsbehov) Far får fødselspenger i den grad mor gjenopptar arbeidet. Fødselspengene utbetales i forhold til mors stillingsandel før fødselen

2.1.3 Alternative løsninger

Det finnes en rekke alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre. Utvalget har kommet frem til 6 alternativer. Det vil være mulig å velge en løsning som innebærer en kombinasjon av to eller flere alternativer.

Oppsettet nedenfor gir en skjematisk fremstilling av de ulike alternativene.

Utvalgets alternativer

En yrkesaktiv far opptjener rett til fødselspenger:

	Mors situasjon før fødselen	Mors situasjon etter fødselen
Alt. 1	Uavhengig av hva mor gjør før fødselen	Uavhengig av hva mor gjør etter fødselen
Alt. 2	Uavhengig av hva mor gjør før fødselen	Forutsatt at mor går ut i arbeid etter fødselen (omsorgsbehov)
Alt. 3	Uavhengig av hva mor gjør før fødselen	Forutsatt at mor påbegynner utdanning på heltid etter fødselen (omsorgsbehov)
Alt. 4	Forutsatt at mor har tatt utdanning på heltid før fødselen	Forutsatt at mor gjenopptar sin utdanning på heltid etter fødselen (omsorgsbehov)
Alt. 5	Forutsatt at mor har opptjent rett til fødselspenger (etter gjeldende regler)	Uavhengig av mors stillingsandel etter fødselen
Alt. 6	Forutsatt at mor har opptjent rett til fødselspenger (etter gjeldende regler)	Avhengig av mors stillingsandel etter fødselen (omsorgsbehov)

Alternativene kan gjelde for fedres opptjeningsrett til fødselspenger generelt, eller de kan begrenses til bare å gjelde en rett til fødselspenger i fire uker (fedrekvoteperioden).

Det viktigste skillet mellom alternativene er at enkelte tar utgangspunkt i om moren har opptjent rett til fødselspenger, mens andre tar utgangspunkt i om det foreligger et omsorgsbehov etter fødselen.

Etter alternativ 2, 3 og 4 er det avgjørende for farens rett hvorvidt det foreligger et omsorgsbehov etter fødselen. Det er ikke stilt krav om at moren må ha opptjent rett til fødselspenger gjennom yrkesaktivitet. Etter alternativ 4 er det stilt krav om at mor må ha tatt utdanning på heltid før fødselen, mens det etter alternativ 5 og 6

stilles krav om at moren må ha opptjent rett til fødselspenger gjennom yrkesaktivitet. Både alternativ 1 og 5 åpner for dobbeltomsorg.

2.2 UTVALGETS ANBEFALINGER

2.2.1 Premisser for valg av alternativ

Hovedutfordringen for utvalget har vært å veie de politiske intensjonene om en likestilt omsorg opp mot budsjettmessige hensyn. Det fremgår av mandatet at utvalget skal vurdere hvordan dagens regelverk slår ut for ulike grupper familier og fremme forslag til endringer i regelverket med sikte på å styrke likestillingen mellom mor og far. Samtidig forutsetter mandatet at utvalget utreder økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene og at forslagene i utgangspunktet skal utredes innenfor eksisterende budsjetttrammer.

Utvalget har i "*Konsekvenser av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre*" i kapittel 6 redegjort for konsekvenser av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre. Det er sett på følgende to hovedtyper av konsekvenser:

- budsjettmessige konsekvenser og
- effekter/virkninger i forhold til målene for fødselspengeordningen.

Det er relativt store kostnadsvariasjoner mellom de ulike alternativene. Imidlertid er det også forskjeller med hensyn til hvilken effekt en kan oppnå. Ingen av alternativene lar seg gjennomføre innenfor gjeldende budsjetttrammer. Det knytter seg flere usikkerhetsfaktorer til beregningene. Følgende tre forhold er utslagsgivende for beregningene:

- hvor mange fedre som vil bli omfattet av endringene
- hvor mange av disse fedrene som vil benytte sin rett
- hvor mange uker permisjon de vil ta ut.

Hovedpremissene for utvalgets anbefalinger har på bakgrunn av mandatet først og fremst vært:

- likestillingsmessige hensyn
- incentivvirkninger
- budsjettmessige hensyn
- administrative hensyn, herunder kontrollhensyn.

Det er enighet i utvalget om at innføring av selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre vil være et viktig skritt i retning av større grad av likestilling mellom mor og far i forhold til barneomsorg. Utvalget mener derfor at fars rett til fødselspenger i prinsippet burde være uavhengig av mors situasjon før fødselen. Imidlertid bør det etter utvalgets mening være en forutsetning for fars uttak av fødselspenger at det foreligger et omsorgsbehov etter fødselen, det vil si at far reelt sett vil være alene om omsorgen på dagtid. Det bør av flere grunner ikke være en offentlig oppgave å finansiere en stønadsordning som gjør det mulig for begge foreldre å være hjemme samtidig. I tillegg til de kostnadsmessige og arbeidsmarkedspolitiske sidene, mener utvalget at det er et selvstendig poeng at fars rettighet knyttes til at han faktisk tar aleneansvaret for omsorgen. Først når de fleste fedre blir like naturlige omsorgspersoner som mødrene, begynner vi å bevege oss i retning av full likestilling.

Ut fra disse betraktninger finner ikke utvalget å kunne anbefale alternativ 1.

Utvalget anbefaler med samme begrunnelse heller ikke en utvidelse/forbedring av den eksisterende fedrekvoten, men prioriterer endringer som går på selvstendig opptjeningsrett for hele den aktuelle stønadsperioden.

Utvalget er i det alt vesentlige kommet til enighet. Anbefalingene er i hovedtrekk følgende:

- *Samtlige utvalgsmedlemmer* er enige om at faren bør gis selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger i situasjoner der mor er i arbeid eller påbegynner arbeid etter fødselen.
- Med unntak av *ett medlem*, er utvalgsmedlemmene enige om at en far bør gis selvstendig opptjeningsrett i situasjoner der mor er under utdanning. Utvalget deler seg imidlertid forsåvidt gjelder hvilke grupper studenter som skal omfattes av forslaget.
- *6 medlemmer* vil gi far rett til fødselspenger så sant det foreligger et omsorgsbehov, hva enten mor gjenopptar eller påbegynner utdanning etter fødselen.
- *5 medlemmer* har tillagt hensynet til kontroll avgjørende vekt og mener at en anledning til å påbegynne en utdanning etter å ha vært hjemme, kan åpne for misbruk. Disse medlemmene anbefaler derfor at farens rett skal begrenses til situasjoner der mor har vært registrert under utdanning de siste ti månedene før fødselen.
- *Ett medlem* anbefaler ikke at utdanning godtas på linje med arbeid.

I det følgende gjøres det nærmere rede for utvalgets syn på fedres opptjeningsrett til fødselspenger i situasjoner der mor går ut i arbeid og der hun går ut i utdanning etter fødselen.

2.2.2 Fars rett til fødselspenger når mor går ut i arbeid

På bakgrunn av prinsippet om at fedres selvstendige opptjeningsrett til fødselspenger bør knyttes opp mot et reelt omsorgsbehov, anbefaler et samlet utvalg at **far skal kunne opptjene rett til fødselspenger i kraft av sin egen yrkesaktivitet forutsatt at mor etter fødselen går ut i arbeid. Det stilles ikke lenger krav om at mor må ha opptjent rett til fødselspenger** (jf alternativ 2).

Dersom mor går ut i deltidsjobb, vil far i prinsippet bare være berettiget reduserte fødselspenger. **Mor skal likevel anses å være i full stilling dersom hennes formelle stillingsandel utgjør 75 prosent eller mer av stillingens ordinære arbeidstid.** Dette innebærer at utvalget aksepterer en liten grad av dobbeltomsorg. Begrunnelsen for dette er at deltidsarbeid er utbredt blant norske kvinner og at forslaget ellers ville få begrenset effekt i praksis.

Utvalget vil gjøre oppmerksom på at fars selvstendige opptjeningsrett etter forslaget fortsatt vil være avhengig av mors tilpasninger. Dersom mor ikke ønsker eller ikke har mulighet til å gå ut i arbeid, vil far ikke ha uttaksrett til fødselspenger. Dette følger av kriteriet om at det i utgangspunktet ikke skal kompenseres for dobbeltomsorg.

2.2.3 Fars rett til fødselspenger når mor går ut i utdanning

Medlemmene Aspehaug, Gunnes, Hellevang, Reese, Ryel og Stølen anbefaler at **far skal få selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger i situasjoner der mor etter fødselen påbegynner, herunder gjenopptar utdanning på heltid** (jf alternativ 3). Disse medlemmene mener at mors situasjon før fødselen bør være uten betydning for fars rettigheter og at det avgjørende for fars bruk av opptjent fødselspengerrett må være om det foreligger et omsorgsbehov etter fødselen. Disse medlemmene ser

det som lite ønskelig å trekke et skille mellom yrkesaktive mødre og mødre som er under utdanning, eller mellom grupper av studentmødre. *Medlemmene Grund, Nordaas, Risøe, Selmer og Ulsberg* anbefaler at en **far skal kunne opptjene rett til fødselspenger i kraft av sin egen yrkesaktivitet i de tilfeller der mor etter fødselen gjenopptar en utdanning på heltid**. På grunn av kontrollhensyn vil disse medlemmene ikke fullt ut likestille det å gå ut i arbeid etter fødselen med det å gå ut i utdanning på heltid. **Før at far skal få selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger i tilfeller der mor går ut i utdanning på heltid etter fødselen, må mor ha vært registrert under utdanning de siste ti månedene før fødselen** (jf alternativ 4). Mor må med andre ord gjenoppta sin allerede påbegynte utdanning dersom far skal få en selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger. *Ett utvalgsmedlem (Skarheim)* anbefaler ikke at *studier godtas på lik linje med arbeid*. Begrunnelsen er faren for misbruk, som følge av manglende kontrollmuligheter. Dette innebærer at medlemmet verken støtter alternativ 3 eller 4.

2.2.4 Opphevelse av folketrygdloven § 3 A-1 andre ledd, andre punktum

I tillegg til forslaget om å innføre selvstendig opptjeningsrett til fedre på visse vilkår, foreslår utvalget en opphevelse av folketrygdloven § 3 A-1 andre ledd, andre punktum om at faren for å få rett til fødselspenger, må være sykepengedekket og ha vært i arbeid i de to siste ukene før hans permisjon tar til.

2.2.5 Økonomiske og administrative konsekvenser av anbefalingene

Utvalget vil presisere at det ikke er mulig å angi eksakte utgifter forbundet med de anbefalte alternativene. De budsjettmessige anslagene er derfor skjønnsmessige.

Merutgiftene som blir presentert, er basert på trygdebudsjettet. Kostnadene er beregnet som brutto utgifter på statsbudsjettet, og det er ikke gjort forsøk på å trekke inn skatteeffektene ved fars overgang fra arbeidsinntekt til fødselspenger og ved at mor kommer i skatteposisjon dersom hun går ut i arbeid.

Merkostnadene for arbeidsgivere som følge av at de i medhold av avtale må dekke lønnsutgifter utover det trygden refunderer, vil komme i tillegg.

Når det gjelder kostnadene forbundet med utvalgets anbefalinger, vil de variere i forhold til hvor mange fedre som tar over omsorgen for barnet etter fødselen og hvor lang omsorgsperiode de velger å ta. Det er lite trolig at samtlige av de 12 700 mødrene som i dag ikke opparbeider rett til fødselspenger, vil gå ut i arbeid eller heltidsstudier etter fødselen. Utvalget anser det for mer sannsynlig at mødre som har studert før fødselen gjenopptar sine studier etter fødselen, enn at kvinner som har vært hjemmearbeidende går ut i arbeid etter fødselen. Forutsatt at 500 fedre tar ut full permisjon i 33 uker, vil kostnadene utgjøre 58 mill kroner på årsbasis. Dette utgjør per uke 1,7 millioner kroner. Dersom det forutsettes at samtlige yrkesaktive fedre som får barn med studenter tar ut fødselspenger, vil merkostnadene per uke beløpe seg til 8 mill kroner.

Tabell 2.1 viser kostnadsøkning i forbindelse med fedres uttak av fødselspenger. Tallene er oppgitt i millioner kroner på årsbasis. Det er lagt til grunn at hver uke fedre tar ut fødselspenger i gjennomsnitt koster 3 500 kroner.

Tabell 2.1:

Antall fedre	Antall uker							
	4	8	12	16	20	24	28	33
100	1,4	2,8	4,2	5,6	7,0	8,4	9,8	11,6
500	7,0	14,0	21,0	28,0	35,0	42,0	49,0	57,8
1000	14,0	28,0	42,0	56,0	70,0	84,0	98,0	115,5
1500	21,0	42,0	63,0	84,0	105,0	126,0	147,0	173,3
2000	28,0	56,0	84,0	112,0	140,0	168,0	196,0	231,0
2500	35,0	70,0	105,0	140,0	175,0	210,0	245,0	288,8
5000	70,0	140,0	210,0	280,0	350,0	420,0	490,0	577,5
7500	105,0	210,0	315,0	420,0	525,0	630,0	735,0	866,3
10000	140,0	280,0	420,0	560,0	700,0	840,0	980,0	1155,0
12500	175,0	350,0	525,0	700,0	875,0	1050,0	1225,0	1443,8

Dersom et betydelig antall fedre tar ut et maksimalt antall uker, kan kostnadene bli rundt 1 mrd kroner på årsbasis. Et mer moderat og realistisk anslag vil på litt sikt være at om lag 5 000 fedre tar ut 3-4 måneder. Kostnadene vil i så fall bli om lag 250 mill kroner på årsbasis.

Kostnadene forbundet med de anbefalte alternativene vil kunne reduseres ved innsparinger på engangsstønad og fødselsstipendet fra Lånekassen. Kostnadene kan også reduseres ved at det gjennomføres ytterligere innsparinger på fødselspengekapitlet. Merutgiftene kan eksempelvis reduseres gjennom:

- opphevelse av ordningen med feriepenger av fødselspenger
- senking av kompensasjonsnivået for fødselspenger
- endring av bestemmelsen om opptjeningsstid
- opptjeningsgradering.

Innsparingsmulighetene er nærmere omtalt i punkt 6.14. Forslag til innsparinger på fødselspengekapitlet som begrenser eksisterende rettigheter, vil nødvendigvis være kontroversielle. Utvalget har ikke tatt nærmere stilling til de ulike innsparingsmulighetene. Det legges til grunn at Barne- og familiedepartementet vil vurdere dette nærmere og se de ulike utgiftene på budsjettet i sammenheng.

De anbefalte løsningene vil stille krav til kontroll. Dette vil kunne medføre noe administrativt merarbeid for trykdeetaten. Med et regelverk som utløser så store stønadsbeløp som fødselspengeordningen, er det etter utvalgets mening viktig at kriteriene for tildeling lar seg kontrollere og ikke kan omgås. Utvalget antar at kontrollproblemet vil være størst i forhold til de kvinnene som er oppmeldt ved et universitet. Når det gjelder kvinner som er tar høyskoleutdanning, vil mulighetene for kontroll være bedre.

En måte å løse kontrollproblemet på er at meldeplikten baseres på egenerklæring. Når det gjelder mødre som etter fødselen går ut i arbeid, vil trykdekontoret kunne kontrollere oppgitte arbeidsforhold mot Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret. I situasjoner der moren ønsker å gå ut i utdanning på heltid, må det kunne kreves fremlagt dokumentasjon på studieforholdet i form av studiebevis e.l., samt en egenerklæring. Det kan også være aktuelt å innhente en erklæring fra Lånekassen basert på utbetaling av studielån m.m.

Å skille ulike studentkategorier er med dagens studentregistreringssystem ikke mulig.

Utvalget er imidlertid kjent med at universiteter og høyskoler under Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet arbeider med et nytt studentregistreringssystem som vil kunne ivareta noen av disse kontrollhensynene.

2.2.6 Spørsmål som bør vurderes nærmere

I tillegg til forslaget om å innføre selvstendig opptjeningsrett til fedre på visse vilkår, vil utvalget be departementet om å se nærmere på følgende spørsmål:

- hvorvidt avtjening av verneplikt/siviltjeneste skal gi rett til opptjening av fødselspenger på linje med yrkesaktivitet
- hvorvidt faren skal være bundet av om moren har valgt fødselspenger i 52 uker med 80 prosent dekningsgrad eller 42 uker med full dekningsgrad
- hvorvidt folketrygdloven kapittel 3 A kan gjøres mer «kjønnsnøytralt»
- hvorvidt det etter folketrygdloven bør gjelde de samme opptjeningsregler for adoptivforeldre som for biologiske foreldre
- hvorvidt opptjeningstiden for farens del skal beregnes i forhold til det tidspunktet hans permisjon starter
- hvorvidt det etter arbeidsmiljøloven skal innføres varslingsfrister som tilgode- ser arbeidsgivers behov for å kunne innrette seg i forhold til fars fravær

Problemstillingene er nærmere presentert i punkt 7.5.

2.2.7 Oppfølging av arbeidet

Utvalgets anbefalinger forutsetter endringer i folketrygdloven kapittel 3 A.

Utvalget har innenfor den tid som har stått til disposisjon ikke hatt mulighet til å utarbeide et forslag til ny lovtekst.

KAPITTEL 3

Redegjørelse for gjeldende regelverk**3.1 INNLEDNING**

I dette kapitlet vil det bli gjort rede for regelverket med hensyn til fødselspermisjoner. De viktigste lovbestemmelsene om rettigheter i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon er hjemlet i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven) av 4. februar 1977 nr. 4 og lov om folketrygd av 17. juni 1966 nr. 12. Mens arbeidsmiljøloven i utgangspunktet gjelder arbeidstakere, omfatter folketrygdloven i tillegg til arbeidstakere også grupper som selvstendig næringsdrivende, arbeidsledige m.m.

Arbeidsmiljøloven regulerer retten til fri i forbindelse med fødsel eller adopsjon av barn under 15 år, mens folketrygdloven regulerer retten til stønad. Disse bestemmelsene må ses i sammenheng.

I tillegg til de rettigheter som er hjemlet i lov, finnes det en rekke avtaler som gir utvidede rettigheter i forbindelse med fødsel og adopsjon.

Fremstillingen nedenfor tar særlig sikte på å beskrive fedres rettigheter i forbindelse med fødsel og adopsjon.

3.2 ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSER**3.2.1 Retten til permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon**

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977 nr. 4 (arbeidsmiljøloven) regulerer retten til *fri* i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon. Arbeidsmiljøloven §§ 31, 31 A, 32 og 46 A er gjengitt som vedlegg 1 til utredningen.

Arbeidstaker som er gravid har rett til permisjon i inntil 12 uker under svangerskapet.

Foreldrene har ved fødsel rett til ytterligere permisjon i barnets første leveår, eller så lenge det ytes fødselspenger fra folketrygden. Denne retten er knyttet til foreldrene samlet. Morens svangerskapspermisjon på inntil 12 uker inngår i foreldrenes samlede permisjonsperiode. Moren må som hovedregel ta ut permisjon i de første 6 ukene etter fødselen. Arbeidstilsynet kan imidlertid gjøre unntak fra denne regelen dersom moren godtgjør ved legeattest at det er bedre for henne å komme i arbeid. Dette kan være aktuelt for eksempel ved dødfødsel, ved bortadopsjon eller dersom barnet ligger i kuvøse.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke retten til stønad. En far kan ta ut hele eller deler av permisjonen selv om moren er hjemmearbeidende. Arbeidsmiljøloven åpner også for at to yrkesaktive foreldrene kan ta permisjon samtidig.

I tillegg til foreldrenes rett til permisjon i barnets første leveår, har faren rett til omsorgspermisjon i 2 uker i forbindelse med fødselen. Denne retten gjelder enten mor er hjemmearbeidende eller utearbeidende. Forutsetningen er at far bruker tiden til å ta seg av familien. Permisjonen skal i utgangspunktet tas ut innenfor rammen av 2 uker før fødselen og 2 uker etter morens hjemkomst fra sykehuset. Omsorgspermisjonen er etter loven ulønnet, men faren kan få permisjon med lønn på grunnlag av tariffavtale eller annen arbeidsavtale.

Med unntak av de første seks ukene etter fødselen som er forbeholdt mor, opererer arbeidsmiljøloven med en rett for foreldrene. Farens rett til permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, er med andre ord ikke avledet av morens.

Når det gjelder adopsjon av barn under 15 år, har foreldrene rett til omsorgspermisjon i til sammen inntil 1 år. Adoptivforeldrene har likevel rett til permisjon utover 1 år når det ytes adopsjonspenger fra folketrygden. Ved adopsjon har faren ingen rett til 2 ukers permisjon i forbindelse med omsorgsovertakelsen, tilsvarende den retten som gjelder ved fødsel.

Som en oppfølging av Regjeringens forslag i Likestillingsmeldingen (St. meld. nr. 70 (1991-92)) sendte Kommunal- og arbeidsdepartementet 25 juni 1993 på høring et forslag om at den ulønnede omsorgspermisjonen i forbindelse med fødsel skulle utvides til tre år. Departementet foreslo at denne utvidelsen også skulle omfatte adoptivforeldre.

Man så det slik at behovet for en lengre ubetalt permisjon ville øke som følge av forlengelsen av den lønnede foreldrepermisjonen. En utvidelse av den ulønnede permisjonen vil trolig imøtekomme behovet hos foreldre som ønsker, og har økonomisk mulighet til å ta permisjon utover den perioden hvor det ytes fødselspenger.

I Ot. prp. nr. 50 (1993-94) fremmet Kommunal- og arbeidsdepartementet blant annet forslag om en ny nr 4 i arbeidsmiljøloven § 31 første ledd vedrørende en utvidelse av retten til permisjon. Dette forslaget ble vedtatt i Stortinget 4. november 1994, og endringen trådte i kraft 1. februar 1995.

Den nye bestemmelsen som er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 31 nr. 4, innebærer at *hver av foreldrene* i tillegg til det ene året i forbindelse med fødselen gis rett til *inntil ett års ulønnet permisjon*. Permisjonen kan ikke overføres til den andre av foreldrene, og den må benyttes i sammenheng med det første året. Foreldrene kan med andre ord ikke velge å komme tilbake til arbeidet etter permisjon i fødselspengeperioden, for så å ta forlenget permisjon på et senere tidspunkt, når barnet er blitt større. Bestemmelsen er ikke til hinder for at foreldrene tar permisjon samtidig. Dette må i så fall skje i løpet av det andre året. I det tredje året kan permisjon bare tas ut av den av foreldrene som ikke allerede har brukt opp sin rett. Dersom foreldrene får et nytt barn før permisjonsperioden er benyttet, begynner en ny permisjonsperiode å løpe. Restpermisjonen kan ikke benyttes senere.

	mor + far	enten mor eller far evt. begge samtidig	enten mor eller far
fødsel	1. år	2. år	barnet fyller 3 år

Retten etter arbeidsmiljøloven § 31 nr. 4 innebærer at foreldrene vil kunne ta permisjon frem til barnet fyller 3 år. Bestemmelsen gjelder tilsvarende ved adopsjon. Dersom en arbeidstaker velger å benytte seg av retten til delvis permisjon i kombinasjon med delvis uttak av fødselspenger etter arbeidsmiljøloven § 31 A (tidskontoordningen), kan vedkommende ikke i tillegg ta ulønnet permisjon etter § 31 nr. 4. Begrensningen er knyttet til den enkelte arbeidstaker. Dersom bare den ene av foreldrene tar ut tidskonto, kan den andre benytte retten til inntil ett års ulønnet permisjon. Retten til forlenget ulønnet permisjon kan likevel bli aktuell for en arbeidstaker som har inngått tidskontoavtale, dersom særlige grunner gjør at tidskontoavtalen opphører i medhold av arbeidsmiljøloven § 31 A nr. 4.

Det fremgår av Ot. prp. nr. 50 (1993-94) s. 102:

«Departementet foreslår at hver av foreldrene gis rett til inntil ett års permisjon for hvert barn i tillegg til permisjon i stønadsperioden. En slik fordeling

av permisjonsretten bidrar til å redusere uheldige konsekvenser for den enkelte virksomhet og det enkelte arbeidsforhold. Ved at ett år er forbeholdt faren, oppfordres fedre til å ta større del i omsorgsansvaret. I tillegg synliggjøres fedrenes omsorgsansvar bedre i forhold til arbeidslivet. Dette kan bedre særlig yngre kvinners muligheter på arbeidsmarkedet.

Arbeidstaker som er alene med omsorgen for barnet, bør likevel gis anledning til to års permisjon for hvert barn i tillegg til permisjonen i stønadsperioden. Dette er i tråd med arbeidsmiljølovens system for øvrig . . .»

3.2.1.1 Retten til redusert arbeidstid

Både mor og far kan i medhold av arbeidsmiljøloven § 46 A søke om redusert arbeidstid dersom de har behov for det av vektige velferdsgrunner. Som viktig velferdsgrunn regnes for eksempel småbarnsforeldres ønske om og behov for mer tid sammen med barna.

Forutsetningen for å få redusert arbeidstid, er at ordningen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten. Tvister mellom arbeidstaker og arbeidsgiver avgjøres av Arbeidstilsynet. Reglene praktiseres slik at ulempene må være betydelige før ønsket om redusert arbeidstid kan avvises.

Reduksjonen kan tas ut som kortere arbeidsdag, færre arbeidsdager per uke, eller i form av arbeidsfrie perioder.

En arbeidstaker som ønsker redusert arbeidstid, skal gi skriftlig varsel til arbeidsgiver snarest mulig og senest 4 uker i forveien. Det kan søkes om redusert arbeidstid for inntil 2 år av gangen. Når den avtalte perioden med redusert arbeidstid er over, har arbeidstakeren rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Arbeidstaker har plikt til å underrette arbeidsgiver og gå tilbake til full arbeidstid når de forhold som ligger til grunn for arbeidstidsreduksjonen faller bort.

Loven gir ikke en arbeidstaker som får redusert arbeidstid rett til å beholde full lønn.

3.2.2 Varslingsfrister

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om varslingsfrister ved omsorgspermisjoner er fastsatt først og fremst for at arbeidsgiver skal sikres forutberegnelighet i forhold til en praktisk tilrettelegging av virksomheten, eksempelvis ved å sørge for en vikarordning. I alle tilfeller skal arbeidsgiveren varsles snarest mulig, men det er gitt forskjellige frister ut fra permisjonens varighet.

- For permisjon under svangerskapet og i de første seks ukene etter fødselen, skal varsel gis senest 1 uke i forveien dersom permisjonen skal vare mer enn 2 uker.
- For farens permisjon på inntil to uker i forbindelse med fødselen er det ikke fastsatt noen særskilt varslingsfrist.
- For omsorgspermisjon i barnets første leveår skal varsel gis senest 4 uker i forveien hvis permisjonen skal vare over 12 uker.
- Dersom foreldrene vil gjøre bruk av retten til utvidet permisjon i forlengelsen av det første året, skal arbeidsgiver varsles senest 3 måneder i forveien.

Det ble ikke gitt noen særskilt varslingsfrist i arbeidsmiljøloven i forbindelse med innføringen av fedrekvoten (se punkt 3.3.6). Kravet til varsel i forbindelse med uttak av fedrekvoten er derfor «snarest mulig». Det samme gjelder når far tar permisjon utover fedrekvoten i barnets første leveår, dersom permisjonens lengde ikke overstiger 12 uker.

Kravet om at varsel skal gis snarest mulig er svært skjønnsmessig. Det vil ofte være vanskelig for en arbeidsgiver å hevde at varsel ikke er gitt i tide. I prinsippet

kan derfor en far i disse tilfellene varsle arbeidsgiveren i kort tid forut for permisjonen, eksempelvis bare noen dager i forveien, uten at arbeidsgiver kan gjøre gjeldende at varslingsfristen ikke er overholdt.

Oversittelse av fristene medfører ikke at arbeidstakeren må utsette permisjonen dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstakeren ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp, og varsel gis snarest mulig. Dersom oversittelse av fristen skyldes forhold arbeidstakeren kan lastes for, utsettes permisjonen i samsvar med varslingsfristen. Slik oversittelse medfører imidlertid ikke at permisjonsretten tapes.

Varslingsfristene gjelder tilsvarende ved omsorgspermisjoner i forbindelse med adopsjon av barn under 15 år.

3.3 FOLKETRYGDLOVENS BESTEMMELSER

Retten til stønad i forbindelse med fødsel og adopsjon av barn under 15 år er regulert i lov om folketrygd av 17. juni 1966 nr. 12 kapittel 3 A. Lovteksten er gjengitt som "*Lov om folketrygd 17. juni 1966 nr. 12*" i vedlegg 2 til utredningen.

3.3.1 Historikk

Reguleringen av fødselspenger har alltid fulgt syketrygdlovgivningen og vært inkorporert i denne. I 1930-loven ble det gitt fødselspenger i en periode på 6 uker, mens det etter 1956-loven ble gitt fødselspenger i 12 uker.

Fødselspengeperioden ble i 1977 utvidet fra 12 til 18 uker. Fra 1987 har fødselspengeperioden stadig blitt utvidet. Den siste utvidelsen skjedde 1. april 1993.

Forvaltningsansvaret for fødselspengeordningen ble 1. januar 1993 overført fra Sosialdepartementet til Barne- og familiedepartementet. Med virkning fra 1. april 1993 ble bestemmelsene om fødselspenger og adopsjonspenger tatt ut av folketrygdlovens kapittel 3 (sykepengekapitlet) og overført til et nytt kapittel 3 A.

Boks 3.1 Oversikten viser hvordan fødselspengeordningen gradvis har blitt endret:

Tids- punkt	Dekningsgrad		Milepæler
	100 %	80 %	
1977	18 uker	-	1. juli 1977: Stønadperioden blir utvidet fra 12 til 18 uker
1986	18 uker	-	Den gradvise utvidelsen av fødselspengeperioden starter Rett til 2 ekstra uker per barn i forbindelse med flerbarnsfødsler innføres
1987	20 uker	-	
1988	22 uker	-	
1989	24 uker	30 uker	Permisjon med 80 % lønnskompensasjon innføres. Rett til 3 ekstra uker per barn i forbindelse med flerbarnsfødsler når 80 % lønnskompensasjon er valgt
1990	28 uker	35 uker	
1991	32 uker	40 uker	2 uker svangerskapspenger som må tas ut før fødselen inkludert
1992	35 uker	44,2 uker	2 uker svangerskapspenger før fødselen inkludert

1993	42 uker	52 uker	3 uker fødselspenger før fødselen inkludert. Fedrekvoten innført
1994	42 uker	52 uker	Tidskontoordningen innført 1. juli
1995	42 uker	52 uker	

Formålet med fødselspenger er kompensasjon for inntektsbortfall i forbindelse med fødsel. Det er et vilkår for å få fødselspenger at vedkommende har omsorgen for barnet og ikke er i arbeid. Ved delvis fravær fra arbeidet ytes det graderte fødselspenger.

Fødselspengeordningen har opprinnelig vært begrunnet i morens behov for fravær fra arbeidet før og etter fødselen av helsemessige årsaker.

Fars rett til å overta en del av fødselspengeperioden ble innført i 1978. Endringen bygget på en harmonisering av folketrygdloven i forhold til den nye loven om arbeidervern og arbeidsmiljø.

I Ot. prp. nr. 15 (1976-77) ble det foreslått innført rett til ytelser for barnets far, slik at inntil 72 dager av den totale stønadperioden på 108 dager kunne tas ut av han.

Sosialdepartementet la til grunn at den enkelte kvinnes behov for, og ønske om, å være hjemme en tid kunne variere og at kvinnen i mange tilfeller ville foretrekke å gå tilbake til sitt yrkesarbeid før permisjonstidens utløp. Videre ble det lagt til grunn at det kunne være et ønske hos foreldrene at også faren skulle få best mulig kontakt med barnet på et tidlig tidspunkt. På denne bakgrunn så man det som naturlig og rimelig med fødselspengeutbetaling til mannen under den gjenstående del av stønadperioden, slik at ikke økonomiske hensyn skulle hindre foreldrene i å velge en slik løsning. Det fremgår (s. 1):

«Etter folketrygdloven § 3-13 nr. 2 har en kvinne som fyller visse nærmere angitte krav til forutgående deltakelse i ervervslivet rett til barselpenger i 72 dager. Av den totale stønadperioden må minst 36 dager falle etter fødselen. Bestemmelsen korresponderer med reglene i arbeidervernlovens § 31 nr. 1 om rett til permisjon fra arbeidet i forbindelse med svangerskap og fødsel.

Verken arbeidervernloven eller folketrygdloven gir rettigheter til barnets far i forbindelse med nedkomsten . . .

I Ot. prp. nr. 3 for 1975-76 har Kommunal- og arbeidsdepartementet lagt fram forslag til ny lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. Lovutkastets § 31, som vil erstatte arbeidervernlovens § 31, innebærer en betydelig utvidelse av arbeidstakernes rett til permisjon ved svangerskap og fødsel. Etter paragrafens nr. 1 vil kvinnen få rett til inntil 12 ukers arbeidsfri under svangerskapet, samtidig som den nåværende 6 ukers obligatoriske permisjon etter fødselen foreslås opprettholdt som hovedregel. Etter paragrafens nr. 3 etableres det dessuten rett til ytterligere permisjon i barnets første leveår, slik at permisjon etter nr. 1 og nr. 3 til sammen blir inntil ett år. Retten til permisjon etter nr. 3 kan benyttes av begge foreldre etter ønske.»

Det fremgår videre (s. 2):

«Til spørsmålet om deling av den betalte permisjonstid mellom foreldrene har Helsedirektoratet i brev av 4. juni 1975 uttalt:

«En er enig i forslaget om å gi foreldrene rett til å dele permisjonstiden seg imellom bortsett fra den perioden moren trenger for å bli fysisk og psykisk restituert etter fødselen. Denne perioden kan variere avhengig av ulike forhold i forbindelse med svangerskap, fødsel og barsel.

Ut fra en helsemessig vurdering er det ønskelig at kvinnen beholder retten til minst seks ukers permisjon etter fødsel, og at tolv av de foreslåtte at-

ten permisjonsukene i forbindelse med fødsel fortrinnsvis forbeholdes kvinnen.

En antar et en permisjonstid på tolv uker i forbindelse med fødsel i de aller fleste tilfeller vil være tilstrekkelig til at kvinnen gjenvinner sin arbeidsevne.

I de tilfeller hvor en kortere permisjonstid enn tolv uker er tilstrekkelig for at kvinnen gjenvinner sin fysiske og psykiske helse og sin arbeidsevne, vil det være ønskelig å åpne adgang til at den resterende del av de foreslåtte atten ukene kunne fordeles mellom foreldrene og eventuelt tas ut i sin helhet av mannen.» I samsvar med dette, og i tråd med forslagene i utkastet til ny lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, foreslår Sosialdepartementet at 72 av de 108 stønadsdagene skal kunne deles mellom foreldrene. De resterende 36 dager forbeholdes kvinnen i samsvar med hovedregelen om 6 uker obligatorisk permisjon for henne umiddelbart etter nedkomsten, jfr. § 31 nr. 1 i utkastet til lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. Barnets far vil etter dette kunne tilstå ytelser i inntil 72 dager. Mannens rett er imidlertid subsidiær og betinget av at barnets mor selv ikke nytter stønadsretten fullt ut. Retten til ytelser for barnets far er dessuten betinget av at også han har arbeid utenfor hjemmet og tar permisjon.»

Det fremgår videre (s. 5):

«Grunnvilkåret om 6 måneders ervervsmessig virksomhet gjøres gjeldende også når det er spørsmål om å tilstå ytelser til barnets far . . .

Farens rett til fødselspenger foreslås videre gjort betinget av at han p g a o m s o r g e n f o r b a r n e t ikke er i arbeid. Han må dessuten fylle vikårene for rett til sykepenger etter folketrygdlovens §§ 3-3 nr. 1 første punktum og 3-4 nr. 1. Bestemmelsen om etterslepstid i § 3-4 nr. 1 første ledd bokstav a tredje punktum kommer likevel ikke til anvendelse. Disse vilkår innebærer at farens overgang fra arbeid til betalt permisjon må være direkte. Likestilt med arbeid må i denne forbindelse være periode hvori vedkommende har oppebåret sykepenger eller dagpenger under arbeidsløyse. Hans siste ervervsmessig aktive periode må dessuten ha hatt en varighet av minst 14 dager, og han må i denne tiden ha hatt en inntekt på minst kr. 4.000.- pr. år.»

3.3.2 Retten til fødselspenger

Fødselspengeperioden utgjør per i dag enten 42 uker (210 dager) med full dagsats eller 52 uker (260 dager) med 80 prosent av full dagsats.

Ved flerbarnsfødsler utvides stønadsperioden med 2 ekstra uker med full dagsats eller 3 uker med 80 prosent av full dagsats for hvert barn mer enn ett.

Ved fødselspengeperiodens begynnelse kan moren velge utbetaling av fødselspenger med enten full dagsats eller 80 prosent av full dagsats med forholdsmessig forlengelse av fødselspengeperioden. Valget av dekningsgrad gjelder for hele fødselspengeperioden og omfatter også fødselspenger som ytes til faren. Det er ikke adgang til å skifte dekningsgrad. Denne bestemmelsen har sin begrunnelse i administrative hensyn. For å redusere det administrative merarbeidet, må dekningsgraden velges en gang for alle ved stønadsperiodens begynnelse.

Enten moren velger 42 uker eller 52 uker, må 3 uker tas ut før fødselen. Denne delen av stønadsperioden faller bort hvis den ikke blir benyttet. Dersom moren velger å jobbe helt frem til fødselen eller hun føder før forventet termin, bortfaller de tre ukene helt eller delvis, noe som medfører avkorting av den totale fødselspengeperioden.

Moren kan tidligst ta ut fødselspenger 12 uker før fødselen.

Av medisinske grunner må de første 6 ukene etter fødselen tas ut av moren.

4 uker av stønadperioden er som hovedregel forbeholdt faren (fedrekvoten). Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes stønadsperioden tilsvarende. Dette innebærer at fire uker av stønadsperioden etter hovedregelen vil falle bort, i den utstrekning de ikke blir benyttet av faren.

Resten av fødselspengeperioden, dvs. enten 39 uker med 80 prosent av full dagsats eller 29 uker med full dagsats, kan deles mellom foreldrene.

Permisjon forbeholdt mor	Permisjon forbeholdt far	Permisjon som kan deles mellom foreldrene
fødsel		
3 uker	6 uker	4 uker
Den totale stønadsperioden 42/52 uker		

Folketrygdlovens bestemmelser om fødselspenger har tradisjonelt tatt utgangspunkt i moren og hennes situasjon. Det har etter hvert skjedd en del tilpasninger i forhold til faren, og i gjeldende lov bygger flere bestemmelser på en rett for foreldrene.

Utgangspunktet etter loven er at stønadsperioden for fødselspenger regnes sammenhengende fra det tidspunkt perioden begynner å løpe. Den gjenværende del av stønadsperioden kan likevel utsettes når *den som mottar fødselspenger* tar lovbestemt ferie. Den gjenværende del av stønadsperioden må i så fall tas umiddelbart etter at ferien er avviklet. Denne bestemmelsen retter seg mot begge foreldrene.

Lovens hovedregel er at det i stønadsperioden ytes sykepenger i stedet for fødselspenger dersom *den som mottar fødselspenger* blir arbeidsufør på grunn av sykdom. Retten til fødselspenger faller i så fall bort og erstattes av sykepenger. Utbetalingen av sykepengene skal svare til fødselspengene.

Imidlertid tar enkelte av lovens bestemmelser fortsatt utgangspunkt i moren. Det følger av lovens § 3 A-4 femte ledd at stønadsperioden for fødselspenger også kan utsettes dersom *moren eller barnet* er innlagt i helseinstitusjon. Stønadsperioden kan også utsettes i andre særlige tilfeller der *moren* er for syk til å ta seg av barnet. Dette betyr at mor vil motta sykepenger så lenge sykdommen varer og at stønadsperioden for fødselspenger forlenges tilsvarende. Lovens ordlyd retter seg her bare mot mor. Bestemmelsen om utsettelse av fødselspengeperioden på grunn av sykdom tolkes imidlertid slik at den også gjelder for faren, dersom han eller barnet innlegges i helseinstitusjon i det tidsrommet han hever fødselspenger.

Der begge foreldrene fyller vilkårene for rett til fødselspenger, kan mor og far dele på å motta fødselspenger, slik at fødselspenger til hver av foreldrene tilsvarer den tid de er borte fra arbeid på grunn av omsorg for barnet. Muligheten til å ta *gradert uttak av fødselspenger* fremgår av folketrygdloven § 3 A-7 andre ledd. Begge foreldrene kan eksempelvis arbeide 50 prosent stilling og ta ut 50 prosent fødselspenger hver. Fødselspermisjonen kan i så fall deles mellom foreldrene ved at begge arbeider halv dag eller at de arbeider annenhver uke. Fødselspengene til faren kan i slike tilfeller ikke utgjøre en større del enn det som svarer til reduksjonen i morens fødselspenger, da foreldrene til sammen ikke kan ha et fødselspengeuttak på mer enn 100 prosent.

3.3.2.1 Tidskontoordningen

Med virkning fra 1. juli 1994 har både mor og far mulighet til å benytte *tidskontoordningen*, som er regulert i folketrygdloven kapittel 3 B og arbeidsmiljøloven § 31 A. Ordningen gjør det mulig å gå delvis tilbake i arbeid i løpet av fødselspengeperioden. På den måten kan foreldrene få et forlenget uttak av fødselspenger i kombinasjon med arbeidsinntekt.

Med utgangspunkt i en fødselspengeperiode på 52 uker med 80 prosent lønn, kan inntil 39 uker tas ut som tidskonto. Har man valgt en fødselspengeperiode på 42 uker, kan inntil 29 uker tas ut som tidskonto.

I tidskontoperioden kan foreldrene velge en arbeidstid på enten 90, 80, 75, 60 eller 50 prosent av en full stilling. For arbeidstakere som i utgangspunktet har full stilling, gir dette tilsvarende 10, 20, 25, 40 eller 50 prosent permisjon. For arbeidstakere som i utgangspunktet arbeider deltid, vil permisjonstiden tilsvare den prosentvise reduksjonen i arbeidstiden.

Tidskontoperioden må minimum vare i 12 uker og kan ikke vare lenger enn 2 år. Tidskonto kan tas ut av mor og far samtidig eller etter tur. Det er en forutsetning at begge er arbeidstakere og at de har arbeidet mer enn 50 prosent stilling før fødselen.

Tidskonto er basert på skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstakers ønske skal oppfylles dersom dette ikke fører til vesentlige ulemper for virksomheten.

Hvis partene ikke blir enige om en tidskontoavtale, kan de bringe tvisten inn for en egen ankenemnd.

3.3.3 Morens opptjeningsrett til fødselspenger

For at en mor skal få rett til fødselspenger, må hun ha vært yrkesaktiv med pensjongsivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før fødselen.

Den pensjongsivende inntekten må på årsbasis svare til minst halvparten av folketrygdens grunnbeløp. (Grunnbeløpet utgjør per mai 1995 kr. 39 230,-). I kravet om at moren må ha vært yrkesaktiv, ligger at hun fysisk må ha vært i arbeid. *Kvinnen opptjener ikke rett til fødselspenger i perioder hvor hun mottar lønn uten at det samtidig foreligger arbeidsrett og arbeidsplikt.* Perioder hvor moren har permisjon med eller uten lønn, gir derfor ikke rett til opptjening.

Likestilt med yrkesaktivitet er etter loven tidsrom hvor det er gitt en ytelse til livsopphold i form av sykepenger, fødselspenger eller adopsjonspenger, svangerskapspenger p.g.a. risikofyllt arbeidsmiljø, samt dagpenger ved arbeidsledighet.

Alle dager hvor moren har vært i inntektsgivende arbeid teller ved beregning av opptjeningstiden. I tillegg til at dager moren har vært i arbeid skal telles med, kan dager uten arbeid også telles med i en del tilfeller. Dersom de mellomliggende periodene uten arbeid skal regnes med i opptjeningstiden, må følgende to vilkår være oppfylt:

- vedkommende må ha vært i arbeid i 14 dager i henhold til folketrygdloven § 3-3 nr. 1
- den mellomliggende perioden, regnet fra siste faktiske arbeidsdag, må ikke være på mer enn 14 dager.

Er den mellomliggende perioden på mer enn 14 dager, anses arbeidsforholdet for opphørt.

Avvikling av lovbestemt ferie og avspasering av opptjent fritid regnes med i opptjeningstiden når de inngår i et arbeidsforhold. Perioder med etterlønn regnes ikke med i opptjeningstiden.

Dersom moren først har opptjent rett til fødselspenger, utbetales disse selv om hun slutter i inntektsgivende arbeid før fødselspengeperiodens utløp.

En mor som ikke fyller vilkårene for rett til fødselspenger, har i stedet krav på en *engangsstønad* i forbindelse med fødselen. Engangsstønaden utgjør per 1. januar 1995 kr 25 625.

Ved flerbarnsfødsler multipliseres den fastsatte engangsstønaden med antall barn som er født.

Engangsstønaden ble innført i 1977 og utgjorde på det tidspunktet kr 2 880.

Engangsstønaden utgjorde frem til 1981 20 prosent av grunnbeløpet. Med virkning fra 1981 ble beløpet løsrevet fra tilknytningen til grunnbeløpet. Siden den gang har engangsstønaden årlig blitt fastsatt av Stortinget.

Tabell 3.1: Tabell 3.4 Engangsstønadens størrelse viser utvidelsene av beløpet fra 1986 og frem til i dag

År	Engangsstønadens størrelse
1986	Kr 4 000
1987	Kr 4 360
1988	Kr 4 730
1989	Kr 6 147
1990	Kr 8 750
1991	Kr 10 750
1992	Kr 14 825
1993	Kr 17 790
1994	Kr 23 275
1995	Kr 25 625

Dersom moren har rett til fødselspenger, får hun utbetalt engangsstønaden, i den utstrekning stønaden overstiger fødselspengene. Engangsstønaden er i motsetning til fødselspengene skattefri.

3.3.4 Farens opptjeningsrett til fødselspenger

Barnefarens rett til fødselspenger etter folketrygdloven er avledet og subsidiær. Retten utløses bare hvis moren fyller vilkårene for rett til fødselspenger, og faren får bare rett til fødselspenger i den utstrekning moren ikke selv benytter seg av hele fødselspengeperioden.

Vilkårene for rett til fødselspenger er oppfylt dersom moren har vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før fødselen (opptjeningsperioden). Faren må også selv fylle vilkåret om yrkesaktivitet i minst seks av de siste ti månedene før fødselen. Likestilt med yrkesaktivitet er etter loven tidsrom hvor det er gitt en ytelse til livsopphold i form av sykepenger, fødselspenger eller adopsjonspenger, samt dagpenger ved arbeidsledighet.

I tillegg må faren være sykepengedekket og ha vært i arbeid i minst de to siste ukene før hans permisjon tar til. Likestilt med arbeid er perioder hvor han mottar sykepenger som arbeidstaker, avvikler lovbestemt ferie eller avspaserer opparbeidet fritid. Det er ikke stilt krav om to ukers forutgående opptjeningsperiode for moren for at hun skal få rett til fødselspenger. Dersom hun har vært yrkesaktiv med rett til sykepenger i til sammen seks av de siste ti månedene, kan hun slutte så tidlig som fire måneder før fødselen og likevel ha rett til fødselspenger.

Konsekvensen av kravet om at faren må ha vært i arbeid i minst de to siste ukene før hans permisjon tar til, er at en far som i dette tidsrommet eksempelvis er arbeidsledig eller avtjener verneplikt, ikke får rett til fødselspenger.

Faren vil heller ikke opptjene rett til fødselspenger mens han avtjener verneplikt, ettersom militærtjeneste ikke regnes som yrkesaktivitet etter folketrygdloven § 3 A-1 første ledd.

Faren får fødselspenger beregnet på grunnlag av sin egen inntekt. Etter folketrygdloven ytes det ikke fødselspenger for den del av inntekten som overstiger seks ganger folketrygdens grunnbeløp (per mai 1995 tilsvarer dette en årsinntekt på kr. 235 380). Imidlertid har både stat og kommune, samt en rekke private virksomheter avtale om at arbeidsgiver dekker det overskytende.

Dersom moren har opptjent retten til fødselspenger i en deltidsstilling, vil farens fødselspenger bli beregnet i forhold til hennes stillingsdel. Det vil si at hans inntektsgrunnlag reduseres forholdsmessig med morens reduksjon i arbeidstid i opptjeningsperioden. Har moren eksempelvis arbeidet 60 prosent av en full stilling, vil faren få beregnet fødselspengene ut fra 60 prosent av sitt inntektsgrunnlag.

For at faren skal kunne ta ut fødselspenger, er det etter loven et vilkår at moren

- gjenopptar arbeidet
- påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid eller
- er forhindret fra å ta seg av barnet fordi hun er innlagt i helseinstitusjon eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp fra faren til å ta seg av barnet.

Faren kan som hovedregel tidligst ta ut fødselspenger når moren har mottatt fødselspenger for de første seks ukene etter fødselen. Dersom moren er forhindret fra å ta seg av barnet fordi hun er innlagt i helseinstitusjon eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp fra faren til å ta seg av barnet, kan imidlertid faren ta ut fødselspenger også i de første seks ukene etter fødselen.

Faren har imidlertid på visse vilkår en selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger. Dersom moren dør i stønadperioden etter fødselen, har faren rett til fødselspenger for den gjenværende del av stønadperioden. Det samme gjelder dersom faren har overtatt omsorgen for barnet med sikte på å overta foreldreansvaret alene etter lov 8. april 1981 nr. 7 om barn og foreldre. Farens rett gjelder i så fall selv om moren ikke hadde rett til fødselspenger, og selv om faren har overtatt omsorgen i løpet av de seks første ukene etter fødselen.

Alternativt har faren rett til engangsstønaden dersom moren dør i forbindelse med fødselen. Denne retten gjelder imidlertid bare dersom han har omsorgen for barnet og stønaden ikke allerede er utbetalt til moren. Faren har også rett til engangsstønaden dersom han har overtatt omsorgen for barnet med sikte på å overta foreldreansvaret alene etter lov 8. april 1981 nr. 7 om barn og foreldre. Retten gjelder selv om moren har fått utbetalt engangsstønaden. Dersom faren mottar løpende fødselspenger, har han bare krav på engangsstønaden i den utstrekning stønaden overstiger utbetalte fødselspenger.

Boks 3.2 Vilåårene for å få rett til fødselspenger

Mor

Mor må ha vært yrkesaktiv i minst 6 av de siste 10 månedene før fødselen Inntekten må ha tilsvart minst 1/2 G på årsbasis (per mai 1995 kr 19 615,-)

Far

Far må ha vært yrkesaktiv i minst 6 av de siste 10 månedene før fødselen Inntekten må ha tilsvart minst 1/2 G på årsbasis (per mai 1995 kr 19 615,-)

Likestilt med yrkesaktivitet er perioder hvor mor har mottatt - sykepenger - dagpenger ved arbeidsledighet - fødselspenger - adopsjonspenger - svangerskapspenger

Likestilt med yrkesaktivitet er perioder hvor far har mottatt - sykepenger - dagpenger ved arbeidsledighet - fødselspenger - adopsjonspenger

Far må dessuten ha vært i arbeid de to siste ukene før permisjonen tar til. (Dette kravet er oppfylt også hvis far i denne perioden har - avviklet lovbestemt ferie - avspasert opptjent fritid - mottatt sykepenger) I tillegg må mor ha vært yrkesaktiv. Far får ikke rett til fødselspenger dersom mor eksempelvis har vært student eller hjemmearbeidende.

For å ha rett til fødselspenger må mor ha omsorgen for barnet og ikke være i arbeid

For å ha rett til fødselspenger må far ha omsorgen for barnet og ikke være i arbeid For at far skal kunne overta stønadperioden, må mor - gjenoppta arbeidet - påbegynne eller gjenoppta utdanning på heltid - være innlagt i helseinstitusjon eller være så syk at hun er helt avhengig av hjelp fra far til å ta seg av barnet.

3.3.5 Beregning av fødselspenger

Trygden utbetaler fødselspenger opp til en grense på seks ganger folketrygdens grunnbeløp. Grunnbeløpet fastsettes av Stortinget og justeres hvert år. 6 G tilsvarer per mai 1995 en årsinntekt på kr 235 380.

Fødselspenger ytes i utgangspunktet etter de samme regler som sykepenger. Vanligvis legges inntekten de siste 4 ukene man var i arbeid til grunn for beregningen. Dersom denne inntekten avviker mer enn 25 prosent fra vanlig årsinntekt, kan imidlertid gjennomsnittet av ferdig liknet inntekt i de siste 3 år legges til grunn.

Det gjelder særregler for beregningen av fødselspenger til blant annet selvstendig næringsdrivende og arbeidsledige. For selvstendig næringsdrivende fastsettes fødselspengene på grunnlag av ferdig liknet pensjonsgivende inntekt for de siste 3 årene. Fødselspenger utbetales med 65 prosent av et fødselspengegrunnlag som ikke kan settes høyere enn 6 G. Hvis den næringsdrivende har tegnet frivillig tilleggstrygd, vil vedkommende få utbetalt 100 prosent av dette grunnlaget. Den frivillige tilleggstrygden må være tegnet minst 10 måneder før fødselen.

For personer som mottar dagpenger under arbeidsledighet, skal fødselspengene fastsettes på grunnlag av inntekten i de beste seks månedene av de siste ti månedene før fødselen.

Både mor og far får beregnet fødselspengene i forhold til *sin* inntekt. Men hvis mor har arbeidet deltid mens hun opparbeidet retten til fødselspenger, vil far bare ha krav på tilsvarende reduserte fødselspenger. Fars fødselspenger reduseres altså tilsvarende reduksjonen i mors arbeidstid.

Ved stønadperiodens begynnelse kan moren velge utbetaling av fødselspenger med enten full dagsats eller 80 prosent av full dagsats med forholdsmessig forlenget av stønadperioden. Dette valget gjelder for hele perioden. Faren er bundet av morens valg. Konsekvensen er at en far i de tilfeller moren har valgt 80 prosent dekningsgrad, vil få redusert sin utbetaling av fødselspenger tilsvarende.

Foreldre som har en høyere inntekt enn grensen på 6 G, vil bare kunne få full lønnskompensasjon dersom dette er regulert i tariffavtale eller annen arbeidsavtale. I så fall betaler arbeidsgiver det som overstiger folketrygdens grense.

Fødselspenger til yrkesaktive regnes som skattbar inntekt på lik linje med vanlig lønn.

Eksempel på beregning av fødselspenger til far:

Mor har opptjent sin rett til fødselspenger i en 75 % stilling. Hun har en årsinntekt på kr 150 000. Hun har valgt 80 % fødselspengedekning.

Far har en årsinntekt på kr 300 000. Trygdekontoret vil beregne hans fødselspenger slik:

Inntekten vil først reduseres til 6 G (= kr 235 380).

Av dette får han godskrevet 75 %. Dette grunnlaget reduseres ytterligere til 80 %, fordi moren har valgt 80 % fødselspengedekning.

Folketrygdlovutvalget foreslo i NOU 1990: 20 Forenklet folketrygdlov å ta ut lovens bestemmelse om at fødselspengene til faren beregnes ut fra morens stillingsdel.

Det fremgår (s. 266):

«Etter praksis er det et vilkår for farens rett til fulle fødselspenger at barnets mor har hatt heltidsarbeid. Dersom moren har hatt deltidsarbeid, har faren bare rett til graderte fødselspenger. Dette gjelder også dersom moren går over i heltidsarbeid etter fødselen, men hadde deltidsarbeid før fødselen. Faren har bare rett til halve fødselspenger dersom moren har en halvdagsjobb og går tilbake til denne jobben etter fødselen. Det gjelder selv om faren har hel permisjon fra sitt arbeid. Denne praksis er etter utvalgets mening neppe i samsvar med lovens ordlyd og intensjon. Etter utvalgets mening har faren rett til fødselspenger når moren fyller vilkårene i § 5-2 om forutgående yrkesaktivitet. Dersom vilkårene for rett til fødselspenger er oppfylt, sondres det ikke mellom heltid og deltid.

Utvalget legger til grunn at dersom moren før fødselen hadde deltidsstilling og går tilbake til den etter fødselen, så har hun «gjenopptatt arbeidet». Faren får dermed retten til fødselspenger overført til seg. Størrelsen på disse fødselspengene vil da bare avhenge av hans sykepengegrunnlag, og av om han er helt eller delvis borte fra arbeidet for å ta seg av barnet.

Også dersom moren har heltidsarbeid etter fødselen, men bare hadde deltid før fødselen, mener utvalget at faren har rett til graderte fødselspenger. Det er bare i de tilfellene der moren delvis gjenopptar sitt tidligere arbeid, at farens stønad blir tilsvarende gradert.»

Folketrygdloven § 3-21 nr. 4 første ledd hadde følgende ordlyd:

«Gjenopptar kvinnen arbeidet etter fødselen før hun har tatt hele stønadsperioden, skal stønad utbetales til faren for den resterende del av perioden . . . Dette gjelder bare dersom faren på grunn av omsorgen for barnet ikke er i arbeid i denne perioden, og han fyller vilkårene i nr. 1 første ledd og de alminnelige vilkår for rett til sykepenger etter dette kapittel. Dersom faren har delvis permisjon for å ha omsorgen for barnet, får han reduserte fødselspenger.»

Det er den siste setningen som er interessant i denne sammenheng. I forbindelse med omredigeringen av folketrygdloven § 3-21 til et nytt kapittel 3 A, ble ordlyden noe endret. Endringen bestod i en presisering i forhold til praksis. Det fremgår av Ot.prp. nr. 13 (1992-93) s. 18:

«Til § 3 A-7

Bestemmelsen omhandler stønadsperioden for faren. I gjeldende lov finnes tilsvarende bestemmelser i § 3-21 nr 4 . . .

Etter bestemmelsene i § 3 A-2 beregnes fødselspenger til faren på samme måte som sykepenger fra trygden, det vil si etter egen inntekt. Dersom morens opptjente rett til fødselspenger er basert på deltidsarbeid, reduseres farens fødselspenger i henhold til praksis tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid. Bestemmelsen er presisert i utkastets tredje ledd.»

§ 3 A-7 tredje ledd har følgende ordlyd:

«Dersom morens opptjening av rett til fødselspenger er basert på deltidsarbeid, reduseres farens fødselspenger tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid.»

3.3.6 Fedrekvoten

Regjeringen foreslo i forbindelse med statsbudsjettet for 1993 at fire uker av den totale fødselspengeperioden skulle forbeholdes faren. Forslaget ble også fremmet i likestillingsmeldingen (St meld nr. 70 (1992-93)). Stortinget ga sin tilslutning til forslaget ved behandlingen av Budsjett-innst. S. nr. 2 (1992-93).

Fedrekvoten var en del av den utvidelsen av fødselspengeperioden som skjedde 1. april 1993. Tankegangen bak fedrekvoten var at den skulle påvirke diskusjonen hjemme om hvordan permisjonen som helhet skulle deles. Ettersom fedrekvoten var en del av utvidelsen av foreldrepermisjonen, kom ikke styrkingen av farens rettigheter på bekostning av morens rettigheter.

Forslag om fedrekvoten ble fremmet i Ot. prp. nr. 13 (1992-93), og ordningen ble innført med virkning fra 1. april 1993. Fedrekvoten er nærmere regulert i folketrygdloven § 3 A-7. Etter hovedregelen skal fedrekvoten falle bort i den utstrekning den ikke blir benyttet av faren. Dersom faren delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes fødselspengeperioden tilsvarende.

Fire uker er forbeholdt faren uavhengig av om moren har valgt en stønadperiode på 42 uker med full dekningsgrad eller 52 uker med 80 prosent dekningsgrad.

Fedrekvoten skal sammenlagt utgjøre fire hele uker, men det fremgår av forarbeidene til folketrygdloven § 3 A-7 at faren ikke er nødt til å ta permisjonen som sammenhengende heltidspermisjon. Den obligatoriske fedrekvoten gjelder bare i familier der kvinnen har arbeidet halv stilling eller mer. Dersom moren har arbeidet mindre enn halv stilling, eller er alene om omsorgen for barnet, har hun rett til hele stønadperioden alene. Det samme gjelder dersom faren ikke fyller vilkårene for rett til fødselspenger.

Fedrekvoten kan tidligst avvikles seks uker etter fødselen, ettersom den første tiden er forbeholdt moren. Fedrekvoten må dessuten avvikles innenfor den totale fødselspengeperioden. Far kan ikke velge å utsette sine fire uker til et senere tidspunkt. Dette skyldes at fødselspengeperioden etter folketrygdloven § 3 A-4 regnes sammenhengende fra det tidspunkt perioden begynner å løpe. Den gjenværende del av fødselspengeperioden kan bare forskyves når den som mottar fødselspenger avvikler lovbestemt ferie, eller dersom mor eller barn er innlagt i helseinstitusjon eller mor er for syk til å ta seg av barnet.

I forbindelse med innføringen av fedrekvoten, tok Barne- og familiedepartementet hensyn til den økonomiske konsekvensen av farens avledede rett. Det fremgår av Ot. prp. nr. 13 (1992-93) s. 9:

«Når faren benytter fedrekvoten, skal fødselspengene i utgangspunktet beregnes etter gjeldende bestemmelser. Dette innebærer bl.a at farens fødselspenger reduseres forholdsmessig med morens reduksjon i arbeidstid i opptjeningsperioden. Dersom moren f. eks har arbeidet halv tid i opptjeningsperioden for fødselspenger, vil faren få fastsatt fødselspengene til 50 prosent av eget inntektsgrunnlag. Innføring av fedrekvote vil derfor kunne bety inntektsnedgang for noen familier når faren tar permisjon.

På denne bakgrunn foreslås det derfor at faren skal kunne velge ureduserte fødselspenger mot en forholdsmessig avkorting av fedrekvotens lengde. Dersom moren som i eksempelet over har arbeidet halv tid i opptjeningsperioden, kan faren velge å ta fulle fødselspenger i to uker. Der-

som moren har hatt 3/4 stilling i opptjeningstiden, kan faren velge fulle fødselspenger i tre uker. En kan også beregne den forkortede fedrekvoten ut fra andre stillingsforhold mellom halv og hel stilling. Det foreslås imidlertid at den delen av fedrekvoten som i disse tilfellene ikke brukes, faller bort.

Denne unntaksbestemmelsen foreslås bare å gjelde under avvikling av fedrekvoten. Dersom faren ønsker å ta en lengre periode med fødselspenger, vil fødselspenger i den delen av stønadsperioden som går ut over fedrekvoten bli beregnet etter gjeldende bestemmelser.»

Unntaksbestemmelsen er tatt inn som sjette ledd i folketrygdloven § 3 A-7.

En far vil altså være garantert en fødselspengeutbetaling begrenset oppad til 6 G dersom han komprimerer fedrekvotens lengde. Det betyr imidlertid at fedre i situasjoner der moren har arbeidet deltidstilling, ikke vil få fire fedrekvoteuger sammen med barnet.

I Innst. S. nr. 148 (1992-93), Innstilling fra forbrukar- og administrasjonskomiteen om likestillingspolitikk for 1990-åra (St. meld. nr. 70 for 1991-92), uttalte komiteens medlemmer fra Høyre (s. 16):

«Komiteens medlemmer fra Høyre er ikke enige i at en del av foreldrepermisjonen skal forbeholdes faren slik at der foreldrene velger at mor tar ut hele permisjonen vil barnet miste foreldreomsorg disse 4 ukene. Meldingen viser til at det omlag bare vil være 2/3 av fedrene som kan få fedrekvote ved en slik ordning. Vanskelighetene med ordningen vises f. eks. gjennom meldingens eksempel hvor far kan velge å ta ut full lønn i to uker der mor jobber halvtid. I praksis vil dette bety at fedrekvoten for denne personen er på 2 uker. Disse medlemmer vil understreke at utvidelsene av fødselspermisjonen i de senere årene har hatt som hovedbegrunnelse å styrke foreldrenes samvær med barna. Disse medlemmer mener prinsipielt at det må være familien selv som velger hvem som tar ut fødselspermisjon. Disse medlemmer vil derfor anbefale at man heller vurderer ordninger med selvstendig rett til fedrepermisjon, f. eks. begrenset til 4 uker, etter de prinsipper likestillingsombudet og barneombudet har foreslått.»

Komiteens flertall (alle unntatt medlemmene fra Høyre og Fremskrittspartiet) uttalte (s. 16):

«Dette fleirtallet meiner det er et viktig signal at fedrene no skal ta ut fire veker av foreldrepermisjonen som er utvida til 52 veker med 80 prosent lønn. Dette fleirtallet ser på dette som eit mildt press for å få fedrene til å ta meir omsorg for eigne barn. Dette fleirtallet ser imidlertid også problemet med at nokre fedre kan få problem med å ta ut denne permisjonen når det er avhengig av kvinna si stilling. Dette fleirtallet er derfor glad for at Barne- og familiedepartementet vil gå igjennom regelverket, nettopp for å sjå på høve til å gi fedre eigne oppteningsrettar, helt eller delvis. Det bør likevel understreka at mange fedre har høve til å ta ut permisjon, men gjer det i liten grad. Her må det også til ei holdningsendring.»

Barne- og familiedepartementet har med hjemmel i folketrygdloven § 3 A-7 fastsatt følgende forskrifter som regulerer adgangen til å gi dispensasjon fra fedrekvoten:

Forskrift om unntak fra bestemmelsene om at fire uker av fødselspengeperioden er forbeholdt faren (fedrekvote)

Fastsatt av Barne- og familiedepartementet den 20. mars 1993 med hjemmel i folketrygdloven § 3 A-7 syvende ledd.

§ 1.

Det kan gjøres unntak fra kravet til fedrekvote i samsvar med bestemmelsene i disse forskriftene der det godtgjøres at avvikling av fedrekvoten vil gi urimelige utslag.

§ 2.

Det kan gjøres unntak fra fedrekvoten dersom sykdom gjør det urimelig å kreve at fedrekvoten blir benyttet.

§ 3.

Det kan gjøres unntak fra fedrekvoten dersom faren har vært arbeidsledig og i løpet av de seks siste måneder av morens permisjonstid begynner i jobb.

§ 4.

Det kan gjøres unntak fra fedrekvoten for yrkesaktive med uregelmessige arbeidsforhold dersom det godtgjøres at avviklingen av fedrekvoten skaper betydelige problemer i forhold til arbeidet.

Yrker med skiftordninger eller sesongsvingninger gir alene ikke grunn til unntak etter denne paragraf.

§ 5.

Det kan gjøres unntak fra fedrekvoten for arbeidstakere med langvarig opphold i utlandet dersom det er vanskelig å komme hjem for å avvikle fedrekvoten.

§ 6.

Det kan gjøres unntak fra fedrekvoten dersom faren er selvstendig næringsdrivende i en mindre virksomhet, eneaksjonær e.l., og det godtgjøres at fedrekvoten vil få betydelige problemer for han.

§ 7.

Dersom ingen av vilkårene i §§ 2 til 6 er oppfylt kan det likevel i helt spesielle tilfeller gjøres unntak fra fedrekvoten dersom uforutsette hendinger gjør det urimelig å kreve avvikling av fedrekvoten.

Det er trygdekontoret i vedkommendes bostedskommune som vurderer om vilkårene for dispensasjon er til stede.

Forskriftens § 1 gir ikke alene grunnlag for en vurdering av om det foreligger rett til unntak fra fedrekvoten, men må sees i sammenheng med de øvrige paragrafer i forskriften.

Barne- og familiedepartementet uttalte i forbindelse med innføringen av fedrekvoten (Ot. prp. nr. 13 (1992-93) s. 10:

«Etter departementets oppfatning bør det være en klar forutsetning at unntaksbestemmelsene praktiseres restriktivt. Dispensasjon skal bare kunne gis etter en særskilt vurdering i hvert enkelt tilfelle, der det godtgjøres at avvikling av fedrekvoten vil gi urimelige utslag.»

Med virkning fra 1. juli 1994 ble folketrygdloven § 3 A-7 endret slik at far kan ta ut fedrekvoten uten hensyn til om mor gjenopptar arbeidet, påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid, eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp fra faren til å ta seg av barnet. Bakgrunnen for dette var at vilkåret viste å medføre at fedre i enkelte tilfeller ble forhindret fra å ta ut fedrekvoten.

Det fremgår av Ot. prp. nr. 80 (1993-94) som lå til grunn for endringen (s. 3):

«Det er et vilkår for rett til fødselspenger at vedkommende har omsorgen for barnet, jf folketrygdloven § 3 A-1 femte ledd. Dersom moren delvis gjenopptar arbeidet og mottar graderte fødselspenger, kan det ytes fødselspenger til faren i samme tidsrom, jf folketrygdloven § 3 A-7 andre ledd. Farens fødselspenger kan da ikke utgjøre en større del av full ytelse enn tilsvarende morens stillingsdel. Systemet bygger på at fødselspenger til hver av foreldrene tilsvarer den tid de er borte fra arbeid på grunn av omsorg for barnet.

Intensjonen bak innføringen av fedrekvoten var at faren skulle ha hovedansvaret for barnet i fire uker. Man har derfor lagt vekt på at moren ikke skal være hjemme samtidig med at faren tar fedrekvoten.

Imidlertid har praktiseringen av regelverket vist at kravet om at moren skal «gjenoppta arbeidet» skaper problemer i situasjoner der moren ikke går tilbake i arbeid. Hun kan eksempelvis ha opptjent retten til fødselspenger i et engasjement som løper ut under permisjonstiden, eller hun kan velge å gå direkte ut i ulønnet permisjon etter å ha avviklet fødselspengeperioden. En måte å løse dette på kan være at moren gjenopptar arbeidet fire uker i løpet av fødselspengeperioden, slik at faren kan få tatt ut fedrekvoten. Dette vil imidlertid i de fleste tilfeller være svært upraktisk, både for mor som arbeidstaker og for arbeidsplassen.

Konsekvensen av kravet om at mor må gjenoppta arbeidet, har vært at en del fedre ikke har kunnet ta ut sine fire uker. Dersom moren er uforskyldt arbeidsledig, har praksis vært at hun har fått overført de fire ukene til seg. Velger hun derimot å ta ulønnet permisjon etter utløpet av fødselspengeperioden, får hun ikke de fire ukene overført til seg, og familien mister følgelig fire uker. Uansett blir konsekvensen at faren ikke får tatt ut fedrekvoten.

Barne- og familiedepartementet har kommet til at regelverket bør endres slik at en gjør farens rett til å ta ut fedrekvoten mindre avhengig av hva moren foretar seg. Dersom fedrekvoten skal kunne påvirke holdninger hos fedre og deres arbeidsgivere i positiv retning, er det viktig å unngå situasjoner der faren blir forhindret fra å utøve omsorg for barnet på grunn av morens situasjon.»

Siden fedrekvoten nærmest er «pålagt», virket det uheldig at regelverket var utformet slik at enkelte fedre faktisk ble forhindret fra å benytte seg av de fire ukene.

Det presiseres at den lovendringen som ble foretatt kun gjelder når faren tar ut fedrekvoten. Skal han ta mer enn fire ukers permisjon, gjelder fortsatt kravet om at moren må gjenoppta arbeidet, påbegynne eller gjenoppta studier på full tid eller være så syk at hun er helt avhengig av farens hjelp for å ta seg av barnet.

Far kan ta ut sine fire uker samtidig med at mor tar ut tidskonto eller gradert uttak av fødselspenger på inntil 50 prosent. Foreldrene vil i så fall i fedrekvoteperioden ha et fødselspengeuttak på inntil 150 prosent. Tar far ut sine fire uker på et tidspunkt da mor ikke har gjenopptatt arbeidet, vil han motta fødselspenger, mens mor verken vil ha arbeidsinntekt eller krav på fødselspenger.

Fedrekvoten kan tas ut både før, samtidig med eller etter at mor tar ut tidskonto. Hvis far tar ut tidskonto, kan fedrekvoten tas ut enten før eller etter tidskontoperioden. Fedrekvoten kan ikke tas ut som tidskonto.

Boks 3.3 Vilkårene for fedrekvoten

Mor

Far

4 uker av den totale stønadperioden er forbeholdt far og faller som hovedregel bort i den utstrekning den ikke blir benyttet av far

Mor kan få overført fedrekvoten hvis - far ikke har opptjent rett til fødselspenger - hun er alene om omsorgen for barnet - far har fått dispensasjon fra fedrekvoten

Far kan ta ut fedrekvoten hvis han fyller kravene til yrkesaktivitet m.m., og hvis mor har arbeidet minst 50 % stilling i opptjeningsperioden

Far kan få dispensasjon fra fedrekvoten hvis det kan godtgjøres at avvikling vil gi urimelige utslag på grunn av - sykdom - arbeidsledighet (hvis han har vært arbeidsledig og i løpet av de 6 siste måneder av mors permisjonstid begynner i jobb) - uregelmessig arbeidsforhold - arbeidsforhold i utlandet - betydelig økonomisk tap (gjelder selvstendig næringsdrivende i en mindre virksomhet, eneaksjonær m.v.) - uforutsette hendinger Far kan ta ut fedrekvoten uavhengig av om mor - gjenopptar arbeid - påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid, eller - er innlagt i helseinstitusjon eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp fra faren til å ta seg av barnet Far kan ta ut fedrekvoten samtidig med at mor tar ut tidskonto eller gradert uttak av fødselspenger på inntil 50 %. Han kan også ta ut fedrekvoten før eller etter at mor tar ut tidskonto. Hvis han selv tar ut tidskonto, kan fedrekvoten tas ut enten før eller etter tidskontoperioden. Fedrekvoten kan ikke tas ut som tidskonto.

3.3.7 Retten til adopsjonspenger

Omsorgspenger ved adopsjon ble første gang regelfestet i 1981.

Retten til adopsjonspenger er regulert i folketrygdloven §§ 3 A-10 til 3 A-13.

Adopsjonspenger kan ytes i en periode på inntil 46 uker (230 dager) med redusert dagsats, eller 37 uker (185 dager) med full dagsats. Det er en forutsetning at barnet er under 15 år.

Dersom flere barn adopteres samtidig, forlenges stønadsperioden med 3 uker (15 dager) for hvert barn mer enn ett dersom redusert dagsats er valgt. Dersom full dagsats er valgt, er forlengelsen 2 uker (10 dager).

For at ektefeller som adopterer sammen skal ha rett til adopsjonspenger, må *begge* ha vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før de overtar omsorgen for barnet. Begge ektefellenes pensjonsgivende inntekt må på årsbasis svare til minst halvparten av folketrygdens grunnbeløp (dvs. kr 19 615). Det stilles ikke krav om at adoptivfaren må ha vært i arbeid de to siste ukene før hans permisjon tar til.

Det er verdt å merke seg at bestemmelsene om adopsjonspenger i motsetning til bestemmelsene om fødselspenger er kjønnsnøytrale. Begrepene mor og far benyttes her ikke i lovteksten. I stedet opererer lovteksten med begrepene «ektefeller som adopterer sammen» eller «adoptivforeldrene». For at det skal oppstå en rett til adopsjonspenger, må altså begge foreldrene oppfylle kravet om yrkesaktivitet. Dette innebærer at en yrkesaktiv kvinne ikke får rett til adopsjonspenger med mindre også mannen har vært yrkesaktiv. Konsekvensen av dette er at kvinnen, i motsetning til ved fødselspenger, ikke har en selvstendig opptjeningsrett til adopsjonspenger.

Som en parallell til fedrekvoten, er det innført en kvote på minst 4 uker for hver av adoptivforeldrene. Det fremgår av § 3 A-12 fjerde ledd:

«Ektefeller som adopterer sammen kan dele stønadsperioden mellom seg, likevel slik at hver av dem må benytte minst 4 uker (20 dager) av stønadsperioden. Dersom den ene av adoptivforeldrene helt eller delvis unnlater å benytte denne delen av stønadsperioden, forkortes stønadsperioden tilsvarende.»

Når retten til adopsjonspenger overtas av den andre av foreldrene, må den som har mottatt adopsjonspenger enten gjenoppta arbeidet eller påbegynne eller gjenoppta

utdanning på heltid. Når begge foreldrene er delvis borte fra arbeid for å ha omsorgen for barnet, kan det ytes graderte adopsjonspenger. Adopsjonspenger til hver av dem kan da ikke utgjøre en større del av full ytelse enn tilsvarende den andre av foreldrenes stillingsdel. Dette vilkåret gjelder ikke når det er snakk om å avvikle de fire ukene som er forbeholdt hver av foreldrene.

Adopsjonspenger til hver av foreldrene beregnes på grunnlag av vedkommendes inntekt etter de samme regler som for sykepenger fra trygden. Det ytes ikke adopsjonspenger for den del av inntekten som overstiger seks ganger folketrygdens grunnbeløp.

Når det gjelder adopsjonspenger, har imidlertid loven ingen bestemmelser om at faren, dersom morens opptjening har vært basert på deltidsarbeid, får en reduksjon i sine adopsjonspenger tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid. Bestemmelsene om adopsjonspenger skiller seg her fra bestemmelsene om fødselspenger.

Tidskontoordningen gjelder tilsvarende ved adopsjon av barn under 15 år.

Dersom foreldrene ikke har opptjent rett til adopsjonspenger gjennom yrkesaktivitet, vil de ha krav på en *engangsstønad*, som per 1. januar 1995 utgjør kr 25 625.

3.4 RETTIGHETER BASERT PÅ AVTALE

3.4.1 Generelt

Folketrygdlovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser om rettigheter i forbindelse med fødsel og adopsjon angir minimumskrav. Det er inngått en rekke avtaler om ordninger som går utover det som følger av folketrygdloven og arbeidsmiljøloven. Utvalget er ikke kjent med at det praktiseres ordninger som går ut over folketrygdlovens bestemmelser med hensyn til stønadsperiodens varighet. Annerledes stiller det seg imidlertid i forhold til lønnskompensasjonen.

I det følgende vil det bli redegjort nærmere for enkelte avtalebaserte rettigheter i forbindelse med fødsel og adopsjon.

3.4.2 Statlige tilsattes rettigheter etter lønnsregulativets fellesbestemmelser

Statlige tilsattes rettigheter i forbindelse med fødsel og adopsjon er regulert i Lønnsregulativets Fellesbestemmelser §§ 11 og 19. Fellesbestemmelsene § 19 er gjengitt som "*Fellesbestemmelsene for statlige tilsatte*" i vedlegg 3 til utredningen.

Det vil her bli lagt vekt på de bestemmelsene som avviker med hensyn til farens rettigheter.

Det som skiller statlige tilsattes rettigheter fra hva som gjelder etter arbeidsmiljøloven og folketrygdloven er for det første at det gis full lønnskompensasjon i forbindelse med fødselspermisjon. Det vil si at staten både for kvinnelige og mannlige arbeidstakere dekker den del av inntekten som på årsbasis eventuelt overstiger 6 G (dvs kr. 235 380,-).

Videre gis faren etter fellesbestemmelsene 14 dagers lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen, dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Den første permisjonsuken gis med lønn, mens den andre uken gis med lønn innenfor rammen av velferdspermisjon.

Folketrygdloven stiller krav om at mor må *gjenoppta arbeidet* eller *påbegynne eller gjenoppta utdanning på heltid* for at far skal kunne overta retten til fødselspenger.

Fellesbestemmelsene avviker noe fra folketrygdloven på dette punktet.

Det fremgår av fellesbestemmelsenes § 19 nr. 2 at hvis moren *gjenopptar arbeidet* etter å ha hatt fødselspermisjon i de første 6 ukene etter nedkomsten, har en

annen som har omsorg for barnet og fyller vilkårene om tjenestetid i 6 av de siste 10 månedene før fødselen, rett til tjenestefrihet med lønn for resten av perioden. Med «en annen» menes i alminnelighet far til barnet, ektefelle, samboer eller beste-foreldre til barnet. Bestemmelsen blir tolket slik at faren kan få lønnet permisjon uavhengig av om moren har opptjent rett til fødselspenger. Vilkåret er imidlertid at hun gjenopptar arbeidet. Hun må derfor ha vært i arbeid før fødselen, men det er ikke stilt krav om at hun må ha arbeidet minst 6 av de siste 10 månedene før fødselen. Dersom moren gjenopptar arbeidet delvis, har «den annen» rett til permisjon med lønn fra sin stilling med så stor del som moren har gjenopptatt arbeidet. Dvs. at gjenopptar moren arbeidet med 60 % av hel stilling, gis «den annen» 60 % permisjon med lønn fra sin stilling.

Fellesbestemmelsene har en noe annen regel i situasjoner der moren etter å ha hatt fødselspermisjon i de første 6 uker etter fødselen *påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid*, jf fellesbestemmelsenes § 19 nr. 2, tredje ledd. I disse situasjonene er det en forutsetning at mor har hatt tjeneste i 6 av de siste 10 månedene før fødselen for at en annen, dersom vedkommende har omsorg for barnet og selv fyller vilkårene om tjenestetid i 6 av de siste 10 månedene før fødselen, skal gis rett til tjenestefrihet med lønn for den resterende del av perioden.

Denne bestemmelsen henviser direkte til folketrygdloven § 3 A-7.

I situasjoner der mor etter fødselen gjenopptar arbeidet, har faren i medhold av fellesbestemmelsene bedre rettigheter enn han har etter folketrygdloven.

Når statlige tilsatte fedre tar ut fedrekvoten, gjelder reglene i folketrygdloven § 3 A-7 tilsvarende.

3.4.3 Andre avtaler

Kommuneansattes rettigheter i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon er regulert i Fellesbestemmelsene § 8. Arbeidstakere er etter avtalen sikret full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan i hele den tid folketrygden gir rett til fødselspenger. Lønningen inklusive tilleggene beregnes fremover i tid, som om arbeidstakeren var i arbeid. Lønnsbestemmelsen gir i tillegg fulle feriepengerrettigheter av den utbetalte lønn under fødselspermisjonen.

Dersom moren har vært i kommunens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til fødselspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. Særbestemmelsen om rett til permisjon med lønn, selv om moren ikke har omsorg for barnet, bygger på det samme lønnsbegrep som ovenfor.

Faren har i forbindelse med fødselen rett til 2 ukers omsorgspermisjon med lønn, dersom han bor sammen med moren og nytter tiden til omsorg for familie og hjem.

Ifølge *tariffavtale for Forsikringsfunksjonærenes Landsforbund*, ytes det fødselspenger under svangerskap og omsorgspenger ved adopsjon i samsvar med folketrygdlovens bestemmelser. Fast ansatt gis full lønn uavhengig av folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning.

Det fremgår av *Overenskomsten for ansatte i forretnings- og sparebanker* at ansatte på de vilkår og etter de regler som fremgår av folketrygdloven i forbindelse med fødsel har rett til å få utbetalt differansen mellom fødselspengene etter folketrygdloven og full lønn ved hel eller delvis permisjon i inntil 42 uker eller differansen mellom fødselspenger og 80 % av full lønn ved hel eller delvis permisjon i 52 uker.

Ved adopsjon utbetales differansen mellom adopsjonspengene etter folketrygdloven og full lønn ved hel eller delvis permisjon i inntil 37 uker eller differansen mellom adopsjonspengene og 80 % av full lønn i inntil 46 uker.

Retten til å få utbetalt differansen mellom fødselspenger/adopsjonspenger og full lønn utvides med ytterligere 2 uker for hvert barn som blir født/adoptert utover ett.

I forbindelse med fødsel har mannlig fast ansatt rett til fri med lønn i inntil 10 dager (2 uker). Vilkåret for slik lønnskompensasjon er at han overtar omsorgen for andre barn under 10 år i hjemmet, eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.

En rundspørring blant de *NHO-tilsluttede landsforeningene* viser at retten til fødselspenger i liten grad er regulert i tariffavtale. Retten til fødselspenger er derimot for en del bedrifters vedkommende regulert i lokalavtaler eller inngår som en del av administrative retningslinjer.

En god del bedrifter utbetaler full lønn under fødselspermisjon. Dette betyr at bedriften dekker den del av lønnen som overstiger refusjonsgrensen fra trygden. En avtalefestet rett til full lønnskompensasjon later imidlertid til å være mer utbredt i større bedrifter enn i små bedrifter.

Det er normalt ingen forskjellsbehandling mellom kvinner og menn. *Journalistavtalen* gir imidlertid kvinner rett til fødselspermisjon med full lønn, mens de mannlige medarbeiderne bare gis full lønn i de to permisjonsukene de har krav på i tilknytning til fødselen.

3.5 STUDENTERS RETTIGHETER I FORBINDELSE MED FØDSEL

Kvinner som har vært i utdanning under graviditeten, uten samtidig å ha hatt inntektsgivende arbeid, opptjener ingen rett til fødselspenger. Disse kvinnene får imidlertid rettigheter gjennom Statens lånekasse for utdanning.

Kvinner som får barn eller som adopterer barn under 15 år under utdanningen, kan få et *fødselsstipend* i 42 uker (3 uker før fødselen og 39 uker etter). Ved adopsjon gis stipend i 39 uker etter adopsjonsdato. Ordningen forvaltes av Statens lånekasse for utdanning, og stipendet tilsvarende det månedlige støttebeløpet. Det er et vilkår for tildeling av fødselsstipend at utdanningen har vart i minst 6 måneder før fødselen/adopsjonen.

Når fødselsattest/adopsjonsattest blir sendt til Lånekassen, blir lån med tillegg av forsørgertillegg for barnet omgjort til stipend fra aktuell dato. Stipendet blir beregnet ut fra det maksimale beløpet som moren til barnet har krav på.

Stipendet kan også tildeles barnets far dersom han har omsorg for barnet og både han og moren har rett til støtte. Stipendet kan også deles mellom foreldrene dersom begge er i utdanning som det kan tildeles støtte til. Stipendet blir i så fall beregnet ut fra den maksimale summen som mor til barnet har krav på.

3.6 SITUASJONEN I ANDRE LAND

3.6.1 Permisjonsrettigheter i Europa

Som det fremgår av oppsettet nedenfor, er det forholdsvis store variasjoner mellom de europeiske landene med hensyn til permisjonsrettigheter i forbindelse med fødsel. Alle landene som er omtalt har lovfestet rett til betalt permisjon for yrkesaktive gravide og spedbarnsmødre. Den økonomiske godtgjøringen varierer, men i de fleste landene ligger kompensasjonsnivået på 70 - 100 % lønn. De fleste land har bestemmelser om at et visst antall uker skal tas ut før fødselen, men antallet uker varierer.

De fleste landene har en egen foreldrepermisjon som foreldrene kan dele. I enkelte land er denne knyttet opp til selve fødselspermisjonen, mens den andre steder er en egen omsorgspermisjon mens barna er små. Det gis i enkelte tilfeller

lønnskompensasjon for omsorgspermisjon når denne følger etter selve fødselspermisjonen. Dette gjelder eksempelvis Tyskland.

Irland, Storbritannia og Luxembourg skiller seg ut ved at de verken har innført egne rettigheter for faren eller noen generell rett til foreldrepermisjon.

I EU er det vedtatt et minimumsdirektiv til beskyttelse av gravide og kvinner som nylig har født (Rådsdirektiv 92/85 EØF). Direktivet sikrer kvinner rett til 14 ukers permisjon i forbindelse med fødselen. Det skal gis kompensasjon minst på linje med ytelser ved sykdom. Lengden på fødselspermisjonen ligger både i Luxembourg og Irland på minstenivået etter EU's standard.

De fleste land gir utvidede rettigheter i forbindelse med flerbarnsfødsler.

Det vanligste er 2 ekstra uker for hvert barn som blir født utover ett, men enkelte land har 4 ekstra uker. Finland har 10 ekstra uker, mens Sverige har 90 ekstra dager.

I likhet med Norge er det flere land som har bestemmelser om at faren overtar permisjonsrettighetene dersom moren dør etter fødselen.

Det er vanlig at mødrene gis fri til å amme barnet. I Norge kan en mor i medhold av arbeidsmiljøloven korte ned arbeidsdagen med opptil 1 time pr dag for å amme. Loven gir ikke rett til lønn i forbindelse med slikt fravær.

Også land som Frankrike, Portugal, Østerrike og Sverige har bestemmelser om ammefri.

	Foreldrepermisjon (til deling)	Permisjon forbeholdt mor	Permisjon forbeholdt far
Norge	39 uker med 80 % lønn/ 29 uker med full lønn	3 uker før fødselen 6 uker etter fødselen (80 % eller 100 % lønn)	4 uker fedrekvote (80 % eller 100 % lønn)
	Foreldrene har krav på permisjon i barnets tre første leveår		+ 2 uker ulønnet permisjon i f m fødselen
Finland	27 uker med 66 % lønn	5 uker før fødselen inntil 14,5 uker etter fødselen (66 % lønn)	1 uke i f m fødselen (66 % lønn)
	Mulighet for permisjon frem til barnet fyller 3 år (delvis bet. med under 20 % av en gj.snittinntekt)		
Island	22 uker (ISKR 7.275 pr uke)	4 uker før fødselen 4 uker etter fødselen	-
Sverige	300 dager med 80 % lønn	8,5 uker før fødselen 30 dagers kvote (90 % lønn)	30 dagers kvote (90 % lønn) + 2 uker i f m fødselen (bet.)
	90 dager med		

	«garantibelopp», SEK 60,- per dag		
Danmark	10 uker med kompensasjon: DK 2.556 pr. uke + 6 mnd omsorgs- permisjon til hver av foreldrene	4 uker før fødselen 14 uker etter fødselen DK 2.556 pr. uke	2 uker i f m fødselen (bet.)
Østerrike	24 mnd permisjon pr familie (avtale- basert)	8 uker før fødselen 8 uker etter fødselen	-
Belgia	Variierende komp. 6-12 mnd permisjon (basert på avtale med arb. giver) etter morens permisjon	(100 % lønn) 1 uke før fødselen 8 uker etter fødselen + 6 uker (82 % lønn i den første mnd, senere 75 % lønn)	3 dager (100 % lønn)
Hellas	3 mnd (ulønnet) permisjon for hver av foreldrene	3 uker før fødselen 7 uker etter fødselen + 4 uker (100 % lønn)	-
Irland	-	4 uker etter fødselen + 10 uker (70 % lønn) Mulighet for ytterligere 4 uker ulønnet permi- sjon etter søknad	-
Italia	6 mnd i forlengelsen av morens permisjon innen barnet fyller 1 år (30 % lønn) I utg. pkt. en rettighet	2 mnd før fødselen 3 mnd etter fødselen (80 % lønn)	-

	for mor som kan over- føres til far		
Tyskland	permisjon inntil barnet blir 36 mnd. DM 600,- pr mnd i de seks første mnd., deretter behovsprøvd	6 uker før fødselen 8 uker etter fødselen (100 % lønn)	-
Frankrike	ulønnet permisjon inntil barnet blir 36 mnd, basert på avtale	4 uker før fødselen + 12 uker (84 % lønn) skattefritt	3 dager i f m fødselen
Storbritannia	-	11 uker før fødselen 29 uker etter fødselen (90 % lønn i 6 uker, et fast beløp i 12 uker, der- etter ubetalt)	-
Spania	12 mnd ulønnet permi- sjon + evt 2 år uten garanti om å få jobben tilbake	6 uker etter fødselen + 10 uker (75 % lønn)	2 dager (100 % lønn) Moren kan velge å overføre 4 av sine uker til faren
Luxembourg	-	8 uker før fødselen 8 uker etter fødselen (100 % lønn)	-
Portugal	Ulønnet permisjon i mellom 6 og 24 mnd i forlengelsen av morens permisjon	60 dager etter fødselen + 30 dager (100 % lønn)	-
Nederland	Hver av foreldrene kan få redusert arb.tid i totalt 6 mnd. frem til barnet fyller 4 år	4-6 uker før fødselen 10-12 uker etter fødse- len (100 % lønn)	-

3.6.2 Fleksibilitet

Stadig flere land ser etterhvert nødvendigheten av å legge til rette for kombinasjonsmuligheter mellom arbeidsliv og familieliv.

I Norge ble *tidskontoordningen* innført 1. juli 1994. Ordningen gjelder bare for arbeidstakere. Prinsippet er at foreldrene skal få mulighet til å kombinere delvis uttak av fødselspenger med nedsatt arbeidstid. På denne måten kan foreldrene kombinere omsorgsoppgaver og yrkesaktivitet uten å måtte gå ned i lønn. Med utgangspunkt i en fødselspengeperiode på henholdsvis 52 uker med 80 % lønn eller 42 uker med full lønn, kan foreldrene ta ut en tidskonto på inntil 39 eller 29 uker. Tidskonto-perioden kan ikke vare lenger enn 2 år. I tidskonto-perioden kan foreldrene velge

en arbeidstid på enten 90, 80, 75, 60 eller 50 prosent av en full stilling. Desto mer man arbeider, desto lenger varer tidskontoperioden.

Tidskonto er basert på skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstakers ønske skal oppfylles dersom dette ikke fører til vesentlige ulemper for virksomheten.

I medhold av arbeidsmiljøloven § 46 A kan foreldre søke om *reduisert arbeidstid* i forbindelse med omsorg for barn. Reduksjonen kan tas ut som kortere daglig eller ukentlig arbeidstid, eller i form av arbeidsfrie perioder. Det er ikke fastsatt noen aldersgrense for barnet. Forutsetningen er at ordningen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten. Kortere arbeidstid etter denne bestemmelsen medfører reduksjon i lønnen.

Også andre land har fleksible arbeidsordninger i forbindelse med barneomsorg.

I *Sverige* kan foreldrene ta ut sine föräldrapenningrettigheter i form av hel permisjon eller delvis permisjon i form av nedkorting av arbeidstiden til halv eller trekvart stilling frem til barnet fyller åtte år. Arbeidstaker med barn under åtte år, har uavhengig av föräldrapenning rett til å forkorte den normale arbeidstiden med en fjerdedel. Retten til slik nedkorting kan deles opp på høyst 3 perioder hvert kalenderår.

I *Belgia* er det en ordning som, basert på avtale med arbeidsgiver, gir foreldrene rett til å arbeide halv tid i en periode på inntil 5 år. *Tyskland* har en ordning som gir foreldrene mulighet til permisjon frem til barnet fyller 3 år. Foreldrene kan i forbindelse med permisjonen arbeide inntil 19 timer per uke.

Også i *Frankrike* har foreldre mulighet til å arbeide deltid (definert som mellom 16 timer per uke og 80 % av full tid). Slik permisjon kan tas ut frem til barnet er 3 år.

I *Nederland* kan foreldrene arbeide deltid (minimum 20 timer per uke) frem til barnet fyller 4 år. Retten kan ikke overføres mellom foreldrene, og det gis ingen lønnskompensasjon.

I *Portugal* kan foreldre arbeide halv tid uten kompensasjon så sant barnet er under 12 år. *Østerrike* har en ordning som gir foreldre mulighet til å disponere de to permisjonsårene som fire år med delvis permisjon. På den måten kan permisjonen tas ut frem til barnet fyller 4 år. Ordningen er basert på avtale med arbeidsgiver, og det gis delvis kompensasjon. *Finland* har en ordning som gir foreldrene rett til redusert arbeidstid (enten 6-timersdag eller 30 timers uke) frem til barnet begynner på skolen.

I *Italia* har alle fulltidsarbeidende kvinner krav på to hvileperioder på inntil 1 time per dag i barnets første leveår. Dette gir mulighet til redusert arbeidstid med full lønn.

I *Spania* kan yrkesaktive mødre eller fedre i de første 9 mnd etter fødselen få rett til 1 times reduksjon av arbeidstiden uten inntektstap. *Danmark* har nylig innført en ordning med barnepasningsorlov. Alle foreldre med barn under 9 år har rett til mellom 13 og 26 ukers permisjon. I tillegg kan de forhandle seg frem til ytterligere 26 ukers permisjon med sin arbeidsgiver. Det blir utbetalt en kompensasjon på DKK 2 040 per uke.

3.6.3 Nærmere om situasjonen i Danmark og Sverige

3.6.3.1 Danmark

Den danske ordningen innebærer at moren har en lovfestet rett til «barselsorlov» 4 uker før fødselen. (I medhold av avtale kan hun ha rett til 8 ukers barselsorlov).

De første 14 ukene etter fødselen er etter loven forbeholdt moren. I denne perioden kan faren ta ut to ukers orlov.

Foreldrene har en felles permisjonsrett i 15. - 24. uke etter fødselen. Permisjonen kan deles etter eget ønske mellom foreldrene. Foreldrene kan imidlertid ikke ta permisjon samtidig, og permisjonen skal utgjøre hele dager.

Fedre som ønsker å ta permisjon i en eller flere av disse ti ukene, skal gi arbeidsgiver beskjed senest åtte uker etter fødselen.

Yrkesaktive fedre har i medhold av dansk lov en selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger. Deres rett er med andre ord ikke betinget av at mor har opptjent rett gjennom yrkesaktivitet.

Under graviditetsorlov, fædreorlov, barselorlov og forældreorlov utgjør den økonomiske kompensasjonen DKR 2 556 per uke eller DKR 132 912 per år. Offentlig ansatte og enkelte arbeidstakere i det private har imidlertid forhandlet seg frem til full lønn under permisjonen.

1. januar 1994 ble det som ledd i arbeidsmarkedsreformen innført en utvidet orlovsordning, «Orlov til barnepasning». Tanken bak reformen var at en arbeidsledig skulle overta den ledige stillingen i permisjonsperioden. Alle med barn under 9 år har etter ordningen mulighet til permisjon i en periode på inntil 52 uker. Foreldrene har rett til en permisjonsperiode på inntil 26 uker. Arbeidsgiver skal varsles minst 4 uker i forveien. Utover dette kan man forhandle seg frem til ytterligere 26 ukers permisjon.

Permisjonen kan fordeles over flere perioder, så sant hver periode er på minst 13 uker.

Den økonomiske kompensasjonen tilsvarer 80 % av dagpengene, det vil si et ukentlig beløp på DKR 2 045. Enkelte kommuner supplerer beløpet med opptil DKR 35 000 per år. For å komme inn under ordningen, må foreldrene være berettiget dagpenger. Dette innebærer at de må ha vært medlem av en A-kasse i minst ett år og ha vært i arbeid minst et halvt år i denne perioden. Ca 3/4 av alle kommunene yter tilskudd til foreldre som tar omsorg for barn under 3 år.

I Danmark tar mødrene i gjennomsnitt 6 måneders permisjon.

Statistikk viser at kun 3-7 % av fedrene tar permisjon over en lengre periode. Tallet avhenger av hvorvidt det er snakk om permisjon i barnets 6 første måneder eller permisjon i tilknytning til den spesielle «børnepasningsorlov».

Ca 52 % av fedrene tok i 1993 ut 2 ukers fedrepermisjon i tilknytning til fødselen. Ca. 3 % av fedrene tok ut minst 4 av de 10 permisjonsukene som kan deles mellom foreldrene.

Hva angår den nyinnførte «børnepasningsorlov», utgjorde fedrene ca. 8,5 % av brukerne etter at ordningen hadde fungert i 5 måneder.

En forklaring på at så få danske fedre tar fødselspermisjon kan være at den totale stønadsperioden i Danmark er relativt kort sammenliknet med Sverige og Norge. Det er ikke mer enn 10 uker til deling mellom mor og far.

Det danske Ligestillingsrådet har innledet et samarbeid med Arbeidsministeriet om å gi støtte til lokale aktiviteter som kan fremme menns bruk av orlov. Det kan være snakk om aktiviteter som debattmøter, plakater, videoproduksjon, utstillinger etc.

Prosjektet vil bli iverksatt i 1995.

3.6.3.2 Sverige

Retten til permisjon i forbindelse med fødsel og omsorg for barn er regulert i *Föräldraledighetslagen 1995: 584*. Lovteksten følger som "[Föräldraledighetslag \(1995:584\)](#)" i vedlegg 4 til utredningen. Retten til kompensasjon i forbindelse med fødsel og omsorg for barn - föräldrapenning- er regulert i *Lag 1962:381 om allmän*

försäkring kap. 4 om Föräldrapenningförmåner. Lovteksten følger som "*Lag (1962:381) Om allmän försäkring*" i vedlegg 5 til utredningen.

Den svenske «förelärförsäkringen» ble innført i 1974 til erstatning for den tidligere «moderskapsförsäkringen». Gjennom förelärförsäkringen fikk faren en lovfestet rett på lik linje med moren. Farens rett er med andre ord ikke avledet av morens, slik tilfellet er etter norsk rett. Den svenske loven hjemler en selvstendig rett for hver av foreldrene, så sant vedkommende har opparbeidet trygderettigheter. *Lag 1962:381 om allmän försäkring "Födelsespeneordningen og fedrenes omsorgsrolle i et likestilt samfunn"* i kap. 4, § 1 har følgende ordlyd:

«En försäkrad förälder som är inskriven hos allmän försäkringskassa har rätt till föräldrapenning (föräldrapenningförmåner) enligt detta kapitel.»

Etter den svenske ordningen er det åpnet for at foreldrene samtidig kan ta omsorg for barnet så lenge bare en av dem mottar stønad.

I forbindelse med at den svenske «förelärdrapenningen» ble innført i 1974, vurderte man hvorvidt en av foreldrene skulle ha krav på «förelärdrapenning» i situasjoner der omsorgen for barnet kunne ivaretas av den andre av foreldrene.

Det fremgår av SOU 1972:34, (s. 255):

«Det kan vidare ifrågasättas om det är rimligt att exempelvis fadern stannar hemma och uppbär föräldrapenning över garantinivån fastän modern, som även tidigare varit «hemmafru», också är hemma och i realiteten är den som vårdar barnet. I sådana fall uppnås inte syftet att fadern skall avlösa modern. Det kan knappast vara rimligt att samhället ger ett stöd som medverkar till att båda föräldrarna blir hemma under hela den tid föräldrapenningen täcker.

Kommittén anser därför att ena förälderns rätt till föräldrapenning över garantinivån bör vara beroende av att den andra föräldern är placerad i sjukpenningklass som gäller för förvärvsarbetande. Undantag från den föreslagna regeln bör dock göras för förtidspensionärer som inte kan uppnå en kvalificerande sjukpenningklassplacering och för studerande, däribland personer som genomgår arbetsmarknadsutbildning, om de har studierna som hovudsyssla. Även i övrigt bör undantag kunne göras när man inte rimligen kan begära att den andra föräldern skall vårda barnet.»

Svenskene var altså i første omgang ikke villige til å gå så langt at faren skulle få fødselspenger i situasjoner der moren var hjemmearbeidende. Imidlertid ble det åpnet for at han skulle kunne ta ut fødselspenger i situasjoner der moren var student.

I SOU 1982:36 «Enklare förelärförsäkring» ble det fremmet forslag om å myke opp regelverket, slik at det skulle bli enklere for faren å ta ut permisjon.

Disse forslagene ble fulgt opp i Prop. 1984/85:78. Det fremgår av proposisjonen (s. 57):

«De hinder som finns i regelsystemet för framför allt fäder att använda försäkringen bör rensas bort. När det gäller föräldrapenning i samband med barns födelse gäller f.n. att om båda föräldrarna gemensamt har barnet i sin vård och modern är sjukpenningförsäkrad för högst garantinivån så kan fadern bara få föräldrapenning enligt garantinivån. Beträffande den särskilda föräldrapenningen gäller samme begränsning vid uttag av hel ersättning och då för båda föräldrarna. Viss undantagsregler gäller dock. En förutsättning för att fäderna skall utvidga sin medverkan i vården av barnen är bl.a. att dessa hinder för uttag av föräldrapenning tas bort. Jag föreslår därför i det följande en ändring som innebär att föräldrapenningen skall kunne utges enligt förälderns sjukpenningnivå oberoende av den andra förälderns sjukpenningförsäkring.»

Svenskene ønsket med andre ord å fjerne hindringer i regelverket med sikte på å gjøre det lettere for fedre å ta ut foräldraledighet.

Det fremgår av lov om allmän försäkring "*Fødselspengeordningen og fedrenes omsorgsrolle i et likestilt samfunn*" i kap. 4, § 3, første til femte ledd:

«Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse utges under högst 450 dagar sammanlagt för föräldrarna.

Vid flerbarnsbörd utges föräldrapenning under ytterligare 180 dagar för varje barn utöver det första.

Om föräldrarna gemensamt har vårdnaden om barnet, har varje förälder rätt att uppbära föräldrapenning under hälften av den i första och andra styckena angivna tiden.

En förälder som ensam har vårdnaden om barnet har rätt att själv uppbära föräldrapenningen under hela den tid som anges i första och andra styckena. Detsamma gäller om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet men den andra föräldern inte har rätt til föräldrapenning enligt 1 och 9 §§.

Om en förälder på grund av sjukdom eller handikapp varaktigt saknar förmåga att vårda barnet har den andra föräldern rätt att själv uppbära föräldrapenningen under hela den tid som anges i første og andra styckena.»

Moren har i medhold av gjeldende lov rett til å ta ut föräldrapenning fra 60 dager før fødselen, og hun har rett - men ikke plikt - til å ta ut föräldrapenning 30 dager etter fødselen. For øvrig står foreldrene fritt til å dele perioden mellom seg.

Etter den svenske loven oppbeholder foreldrene i forbindelse med fødsel eller adopsjon «föräldrapenning» i tilsammen 450 dager. For 300 dager betales med virkning fra 1. januar 1995 etter hovedregelen et beløp som tilsvarer inntil 80 % av sykepengenivået. Inntektstaket er satt til 7,5 ganger «basbeløpet», svenskenes grunnbeløp. Fra og med 1. januar 1995 tilsvarer dette en årsinntekt på SEK 210 000. Som vilkår for rett til föräldrapenning gjelder at vedkommende har vært syketrygdet i minst 180 dager forut for utbetalingen av föräldrapenning. En forutsetning for at man skal få föräldrapenning tilsvarende sykepengegrunnlaget de første 180 dagene, er at man har vært forsikret for et høyere beløp enn garantibeløpet i minst 240 dager før fødselen. For de neste 180 dagene gjelder ikke dette kravet. For de siste 90 dagene utbetales et såkalt garantibeløp (SEK 60 per dag).

Foreldrene er garantert å få SEK 60 per dag i 450 dager.

Det fremgår av loven at föräldrapenning ikke skal utbetales til begge foreldrene for samme barn og til samme tid. Dette er imidlertid ikke til hinder for at de kan være hjemme samtidig. Den svenske loven har ingen bestemmelse om at moren må gjenoppta arbeidet for at faren skal få tatt ut sine rettigheter. Foreldrene kan med andre ord være hjemme samtidig, så lenge ikke begge mottar ytelse fra trygden.

Dersom foreldrene har felles foreldreansvar, har hver av dem rett til å oppbære föräldrapenning halvparten av tiden. Denne retten kan imidlertid ved skriftlig søknad overføres til den annen av foreldrene.

Etter modell av den norske fedrekvoten har svenskene innført en måneds kvote for hver av foreldrene, en såkalt «pappamånad». Disse 30 dagene kan ikke overføres til den andre av foreldrene. Det er ikke stilt noe krav om at perioden må tas ut som sammenhengende permisjon. Kvoten kan om ønskelig tas ut som enkeltdager helt frem til barnet fyller 8 år.

Svenskene har vurdert det slik at et såpass lavt dagantall minsker behovet for dispensasjonsgrunner. Unntaksbestemmelsene som er innført går bare på at den ene av foreldrene grunnet sykdom eller handikap er ute av stand til å ta omsorgen for barnet. I slike tilfeller kan försäkringskassan etter vurdering vedta at de 30 dagene skal overføres til den andre av foreldrene. Foreldrene kan altså ikke påberope seg

andre grunner enn sykdom/handikap. Det kan dermed ikke gjøres unntak på grunnlag av økonomisk tap, uregelmessig arbeidsforhold etc.

Svenskene senket med virkning fra 1. januar 1995 kompensasjonsnivået for «föraldrapenning» fra 90 % til 80 % av sykepengegrunnlaget. Imidlertid er kompensasjonen fortsatt 90 % i de 30 dagene som er forbeholdt hver av foreldrene.

Föraldrapenning kan tas ut frem til barnet fyller 8 år, eller frem til det tidspunkt barnet avslutter det første skoleåret. Stønaden kan tas ut i form av hele, halve eller en fjerdedels dager. Dette betyr at det er mulig å kombinere föraldrapenning med redusert arbeidstid. De 450 dagene som kompenseres omfatter også lørdager og søndager. Föraldrapenning har dermed kunnet tas ut i week-enden og i tilknytning til ferier. Fleksibiliteten i föraldrapenningssystemet har innebåret at enkelte foreldre innordnet seg slik at de oppnådde størst mulig økonomisk uttelling. Eksempelvis har en mor med lavt föraldrapenninggrunnlag kunnet ta ut föraldrapenning de fem ukedagene, mens en far med høyere grunnlag har kunnet ta ut föraldrapenning på lørdager og søndager og i tilknytning til ferier.

Det er nylig gjennomført endringer i loven med sikte på å motvirke at ordningen utnyttet på denne måten. Endringene innebærer at föraldrapenning ikke kan tas ut i ferier, og at föraldrapenning for tid som normalt er arbeidsfri, bare kan tas ut i direkte tilknytning til den tiden det oppbæres föraldrapenning for arbeidsdager.

I Sverige tar mødrene gjennomsnittlig 9 måneders permisjon i forbindelse med fødsel.

Statistikk viser at ca 45 % av fedrene tar permisjon over en lang periode (i gjennomsnitt 63 dager).

Fedrenes andel av totalt uttatte permisjonsdager utgjorde i 1993 10,1 %. I 1991 var fedrenes tilsvarende andel 8,1 % og i 1986 6,2 %.

Riksförsäkringsverkets statistikk viser at av de som tok ut föraldrapenning i 1993 var 72,6 % mødre og 27,4 % fedre. Tilsvarende tall for 1991 var 73,5 % mødre og 26,5 % fedre, og for 1986 var tallene 77 % mødre og 23 % fedre. Tallet for fedrene har altså økt med 4,4 prosentenheter siden 1986.

For barn født i 1991 hadde fedrene følgende bruk av permisjon:

- Når barnet var 6 måneder, hadde 25 prosent av fedrene tatt i gjennomsnitt 23 dagers permisjon.
- Når barnet var fylt 1 år hadde 39 prosent av fedrene tatt i gjennomsnitt 53 dagers permisjon.
- Ved utgangen av 1992 hadde 45,5 prosent av fedrene tatt i gjennomsnitt 63 dagers permisjon. Det betyr at andelen fedre som tar ut permisjon, stiger etter barnets 12. måned.

(Kilde: Riksförsäkringsverket, 1994)

En undersøkelse foretatt av det svenske Kulturdepartementet (Kulturdepartementet, 1990) viste at 33 prosent av de fedrene som tok permisjon over en lengre periode, valgte et fleksibelt uttak. Det tilsvarende tall for 1986 var 24 prosent.

Kulturdepartementets undersøkelse viser at de menn som tar fleksibel permisjon opplever permisjonen som mer positiv enn menn som tar fulltidspermisjon. Dette skyldes blant annet at fedre som tar fleksibel permisjon i langt mindre grad opplever sosial isolasjon.

3.7 FORHOLDET TIL EØS-/EU-DIREKTIVER PÅ OMRÅDET

Norge er gjennom EØS-avtalen forpliktet til å sørge for at nasjonal rett ikke er i strid med EU-direktiver på trygdeområdet.

De rettigheter i forbindelse med svangerskap og fødsel som er nedfelt i norsk lovgivning, går langt utover det som er minstekravene innenfor EU. Direktiv til beskyttelse av gravide kvinner og kvinner som nylig har født (Rådskdirektiv 92/85 EØF av 19. oktober 1992), gir rett til minst 14 ukers fødselspermisjon med en økonomisk kompensasjon som ikke er dårligere enn eksisterende nasjonale syketrygdordninger. Norge har ordninger som går langt utover dette minstekravet.

Rådskdirektiv av 19. desember 1978 om gradvis gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner i trygdespørsmål (79/7/EØF), som følger som "*Rådskdirektiv av 19. desember 1978*" i vedlegg 6 til utredningen, bygger på at det ikke må forekomme noen form for forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Det skal bemerkes at spørsmålet om fødselspenger ikke er direkte omhandlet i dette direktivet. EF-domstolen har dessuten åpnet for at kvinner kan tilkjennes særrettigheter ved graviditet og fødsel. I Norge er det etablert permisjonsrettigheter for fedre, men ettersom fedres rett til fødselspenger er avledet av morens rett, og ettersom fedres fødselspenger reduseres tilsvarende reduksjonen i morens stillingsprosent i opptjeningsperioden, har det vært reist spørsmål ved om regelverket er i samsvar med prinsippet om likebehandling. Spørsmålet er problematisert i avhandlingen «Retten til lønnet fødselspermisjon i Norge og EF» (Annelene Svingen, Kvinnerettslige studier nr. 33, Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 2/1994).

3.8 OPPSUMMERING

Arbeidsmiljøloven regulerer retten til fri i forbindelse med fødsel. Moren har rett til permisjon i inntil 12 uker under svangerskapet, og hun skal som hovedregel ha permisjon de første 6 uker etter fødselen. Faren har i forbindelse med fødselen rett til to ukers omsorgspermisjon. Foreldrene har til sammen rett til ytterligere permisjon i barnets første leveår, eller så lenge det ytes fødselspenger fra folketrygden. I tillegg til dette første året har hver av foreldrene rett til permisjon i inntil ett år for hvert barn. På denne måten kan foreldrene få permisjon helt til barnet fyller 3 år.

Folketrygdloven regulerer retten til stønad i forbindelse med fødsel. Den totale stønadsperioden er på 52 uker med 80 % lønnskompensasjon eller 42 uker med full lønnskompensasjon. Moren har krav på fødselspenger dersom hun har vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før fødselen. Faren har etter folketrygdloven en avledet og subsidiær rett til fødselspenger. For at han skal få rett til fødselspenger, må både moren og han selv ha opptjent rett gjennom yrkesaktivitet med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før fødselen. I tillegg må faren ha vært i arbeid de siste to ukene før hans permisjon tar til. Hver av foreldrene får fødselspenger beregnet på grunnlag av sin inntekt etter de samme regler som for sykepenger. Det ytes ikke fødselspenger fra trygden for den del av inntekten som overstiger seks ganger folketrygdens grunnbeløp (per mai 1995 tilsvarer dette kr. 235 380 på årsbasis). Dersom moren har opptjent retten til fødselspenger i en deltidsstilling, vil farens fødselspenger bli beregnet i forhold til hennes stillingsdel. Har moren eksempelvis arbeidet 75 prosent av en full stilling, vil faren får beregnet fødselspenger ut fra 75 prosent av sitt inntektsgrunnlag.

Den obligatoriske fedrekvoten ble innført i april 1993. Fire uker av stønadsperioden er som hovedregel forbeholdt faren og faller bort i den utstrekning de ikke blir benyttet. For at faren skal kunne overta retten til fødselspenger, er det etter loven et vilkår at moren gjenopptar arbeidet, påbegynner eller gjenopptar studier på heltid, eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp fra faren til å ta seg av barnet. Disse vilkårene gjelder likevel ikke når far tar ut fedrekvoten.

For at foreldrene skal få rett til adopsjonspenger i forbindelse med adopsjon av barn under 15 år, er det etter folketrygdloven et krav at *begge* har vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før fødselen.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven angir minimumskrav når det gjelder rettigheter i forbindelse med fødsel og adopsjon av barn under 15 år. Det er inngått en rekke avtaler om ordninger som går utover det som følger av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Alle statlig- og kommunalt tilsatte arbeidstakere, samt en rekke arbeidstakere i privat sektor har en avtalefestet rett til full lønnskompensasjon i forbindelse med fødselspermisjon. Det er også vanlig at fedre har en avtalefestet rett til lønnet permisjon i de to ukene i tilknytning til fødselen.

Det er forholdsvis store variasjoner mellom de europeiske landene med hensyn til permisjonsrettigheter i forbindelse med fødsel. De fleste land har en egen foreldrepermisjon som foreldrene kan dele. Etter dansk og svensk lov har fedrene en selvstendig opptjeningsrett til lønnet fødselspermisjon. Deres rett er med andre ord uavhengig av morens yrkesmessige tilknytning.

KAPITTEL 4

Fødselspengeordningen og fedrenes omsorgsrolle i et likestilt samfunn

4.1 INNLEDNING

I dette kapitlet vil vi presentere utviklingstrekk over tid med hensyn til fødselspengeordningen og farens uttak av fødselspenger. Hensikten med fremstillingen er å belyse hvordan fødselspengeordningen har virket i forhold til ønsket om at fedre i større grad skal delta i omsorgen for barn.

Vi vil for det første se på hva som er hovedhensynene bak fødselspengeordningen. For det andre vil vi se på i hvilken grad fedre har gjort bruk av sine rettigheter. Vi vil i denne sammenheng ta utgangspunkt i tilgjengelig statistikk. Videre vil vi se på hva som er de mest sannsynlige årsaker til at fedres uttak har vært så lavt. De årsakene som vanligvis blir anført er holdningsmessige hindringer og økonomiske hindringer. Det vil i denne sammenheng bli redegjort for forskningsresultater med hensyn til fedres bruk av fødselspermisjoner, og det vil bli redegjort for inntektsforskjeller mellom kvinner og menn.

Endelig vil det bli redegjort for likestillingsmessige konsekvenser av dagens regelverk og konsekvensene for arbeidslivet dersom fedre i større grad deltar i omsorgen for barn.

4.2 MÅL FOR FØDSELSPENGEORDNINGEN

Begrunnelsen for fødselspengeordningen har vært at kvinner ikke skal tape yrkesmessig på å føde barn. Videre er rettighetene et resultat av den biologiske funksjonen knyttet til fødsler. Fødselspengeordningen har opprinnelig vært begrunnet i morens behov for fravær fra arbeidet før og etter fødselen av helsemessige årsaker.

Fødselspengeytelsen er ment å dekke opp det inntektsbortfall som oppstår når en omsorgsperson må ta fri fra arbeidet for å utføre omsorg for barn. Tradisjonelt sett har denne omsorgspersonen vært en kvinne.

Som en konsekvens av de senere års utvidelser av stønadperioden har begrunnelsen gått mer i retning av at fødselspengeordningen betraktes som en betalt permisjon for å muliggjøre samvær med barnet. En selvstendig rett for faren må vurderes ut fra en slik sammenheng.

Måten det norske fødselspengesystemet er lagt opp på innebærer at fødselspengemottakerne for alle praktiske formål mottar overføringer. Det er med andre ord en skattefinansiert, selektiv og kriteriebasert kontantstønad til en definert gruppe. I motsetning til mange andre selektive støtteordninger er fødselspengeordningen verken behovsprøvd eller avkortet mot inntekt.

Inngangskriteriet og incitamentstrukturen er en viktig egenskap ved dagens fødselspengeordning. For å få rett til fødselspenger må kvinnen ha vært yrkesaktiv i minst seks av de siste ti måneder før fødselen. Dette innebærer at det er viktig for dagens kvinner å etablere seg på arbeidsmarkedet før første barnefødsel og å være i et arbeidsforhold mellom fødslene. Et slikt incitament er i tråd med Regjeringens arbeidslinjestrategi som innebærer at virkemidler og velferdsordninger skal utformes slik at de, både enkeltvis og samlet, vil bidra til at flest mulig kommer i inntektsgivende arbeid.

Dersom samtlige kvinner innrettet seg etter dette mønsteret, ville ikke farens avledede rett til fødselspenger representere noe praktisk problem. I dag faller årlig ca 12 700 fedre utenfor fødselspengeordningen fordi kvinnen ikke oppfyller inngangskriteriet etter loven.

I tillegg er det ca 20 500 fedre som bare får rett til reduserte fødselspenger fordi moren har arbeidet deltid før fødselen.

Farens rolle i omsorgen har kommet stadig mer til syne, og det har vært sterke politiske oppfordringer rettet mot fedre for at de skal ta i bruk sine rettigheter.

I Regjeringens Langtidsprogram for 1990-93 (St.meld. nr. 4 (1988-89)) fremgår det (s. 32):

«For å bedre familiens muligheter til å gi de aller yngste nærhet og omsorg, går Regjeringen inn for at den lønnete foreldrepermisjonen etter hvert utvides til ett år.

Det beste er at foreldrene selv kan ta omsorgsansvaret i hjemmet det første året. For å styrke farens plass i barnets liv, er det viktig at han allerede det første leveåret deltar i barneomsorgen. En del av foreldrepermisjonen bør derfor forbeholdes faren.»

I Langtidsprogrammet for 1994-97 (St.meld. nr. 4 (1994-97)) uttaler Regjeringen (s. 36):

«Det er Regjeringens mål å bidra til at foreldrene er likestilte medlemmer av familien, og at familiene får mest mulig likeverdige muligheter til å ivareta omsorg og oppdragelse.»

Det fremgår videre (s. 288):

«Det er viktig at barne- og familiepolitikken ses i sammenheng med likestillingspolitikken. Kvinner og menn har et felles ansvar for å løse oppgavene i familien. Kvinner har i stor grad gått inn på menns tradisjonelle områder som deltakere i yrkesliv og andre aktiviteter utenfor hjemmet. Selv om menn i større grad enn tidligere utfører hjemmearbeid og omsorgsoppgaver, er det fortsatt et mål at slike oppgaver fordeles jevnere. Det er Regjeringens mål å bidra til at foreldrene får mest mulig likeverdige muligheter til å ivareta omsorg og oppdragelse, og dermed blir mer likestilte medlemmer av familien.»

På denne bakgrunn kan det være vanskelig å forsvare at en del fedre som ønsker å ta del i omsorgen, ikke har tilgang på denne muligheten fordi de ikke har selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger. I en tid da uttrykket «foreldrepermisjon» er innarbeidet i dagligtalen, bærer lovteksten fortsatt preg av en sterk «morsbinding». At fedres rett til fødselspenger er betinget av morens opptjening, medfører at en rekke fedre som er motiverte for å ta seg av sitt nyfødte barn, ikke har økonomisk mulighet til det.

4.3 FEDRES UTTAK AV FØDSELSPENGER OVER TID

Til tross for at fedrene siden 1978 har hatt mulighet til å ta ut deler av fødselspengeperioden, er det i praksis få fedre som har benyttet seg av retten.

Tabell 4.1: Utviklingen i fedrenes uttak av fødselspenger i perioden 1988-1994

År	Tilfeller med utbetaling av engangsstønad	Totalt antall fødselspenge-tilfeller	Fødselspenge-tilfeller med utbetaling til fedre
1988	17 134	34 748	208
1989	16 970	36 626	382
1990	16 550	36 751	617
1991	16 700	40 932	820
1992	16 700	42 178	973
1993	16 300	38 525	1 567
1994	16 400	40 719	15 361*

*13 911 fedre ansatt i privat/kommunal sektor tok ut fødselspenger. I tillegg anslår Rikstrygdeverket at 1 450 statsansatte fedre tok ut fødselspenger.

Kilde: Rikstrygdeverket

Det fremgår av Rikstrygdeverkets statistikk for 1991 at fedrene i bare 2 prosent av fødselspengetilfellene tok ut en del av fødselspengene. Ifølge statistikken for 1993 tok fedrene ut fødselspenger i 4 prosent av tilfellene. Tallene for 1994 viser at fedrene tok ut fødselspenger i ca 38 prosent av tilfellene. Foreløpige tall for 1995 viser en ytterligere økning i fødselspengeutbetalingen til fedre.

Som det fremgår av oppstillingen har fedrekvoten, som ble innført 1. april 1993, gitt merkbare utslag på statistikken for 1994. Ettersom et naturlig forløp for de fleste familier er at fedrene tar ut sine fire uker på slutten av stønadsperioden, gjorde fedrekvoten først utslag på statistikken for 1994. Antallet fedre som tok ut fødselspenger var i 1993 1 567. I 1994 var det tilsvarende tallet 15 361. Mens fedres uttak av fødselspenger i 1993 utgjorde 0,15 % av den totale fødselspengeutbetalingen (dvs 6 mill kroner), viser tallet for 1994 et uttak på 4,7 % av den totale fødselspengeutbetalingen (dvs 230 mill kroner). Den kraftige økningen i utbetalingene for 1994 sammenliknet med 1993, er en klar indikasjon på at fedre gjør bruk av fedrekvoten.

Det skal i denne sammenheng bemerkes at Rikstrygdeverkets statistikk frem til 1994 ikke inkluderte arbeidstakere i staten. Dette skyldes at statsetater tidligere praktiserte en sentral summarisk oppgjørsordning for fødselspenger. Oppgjøret mellom Rikstrygdeverket og Finansdepartementet ble på grunnlag av en felles fordelingsnøkkel bakt inn i den enkelte etats budsjettramme. Ordningen ble med virkning fra 1. januar 1994 endret slik at statsetater på linje med kommunale- og private virksomheter innkrever fødselspenger for den enkelte arbeidstaker ved et direkte oppgjør fra trygdeetaten.

Ettersom statistikken for 1993 ikke inkluderer statlig tilsatte fedre, blir tallene ikke helt sammenliknbare. Forskjellen mellom fedres uttak i 1993 og 1994 ville ha vært noe mindre dersom tallene for 1993 hadde inkludert de statlige tilsatte. Antallet fødselspengetilfeller blant statlige tilsatte var i 1993 ca. 4 000.

Rikstrygdeverkets statistikk for 1994 viser at 2 246 fedre tok ut fødselspenger utover fedrekvoteperioden på 4 uker. Dette tilsvarer ca 5,5 % av fødselspengetilfellene. Gjennomsnittlig varighet for fedrenes uttak var i disse tilfellene ca 13 uker.

Statistikken viser videre at det for 1994 er registrert 1 837 innvilgede dispensasjoner fra fedrekvoten i forhold til avsluttede fødselspengetilfeller. En gjennomgåelse av et utvalg ikke-innvilgede dispensasjonssøknader, viser at de fleste fedrene søkte om unntak fra fedrekvoten fordi de mente at de ikke kunne være borte fra

arbeidet. De påberopte seg at det var nødvendig med personlig fremmøte, at fravær ville føre til tap i provisjon, at fravær var praktisk umulig, at det ikke var mulig å skaffe vikar osv. Andre av dem som søkte dispensasjon, var selvstendig næringsdrivende, som påberopte seg et stort økonomisk tap.

Som det fremgår av statistikken, har det vært en positiv utvikling når det gjelder fedres uttak av fødselspenger. Et viktig signal er det også at fedre velger å ta permisjon utover de fire ukene som er pålagt.

For å få klarhet i grunnene til at et stort antall fedre fortsatt ikke utnytter sine muligheter til å ta ut fødselspenger, burde en ideelt sett finne ut hva som kjennetegner de fedre som i dag tar ut permisjon. Eksempelvis kunne en se på om det er en sammenheng mellom fedres uttak og morens stillingsprosent i opptjeningsperioden, om det er en sammenheng mellom fedres uttak og fedres arbeidssted osv. Først når en har en formening om dette, er det grunnlag for å si om farens avledede opptjeningsrett spiller inn. Det er foreløpig ikke gjennomført forskning med tanke på å belyse årsakene til at fedre ikke tar ut fedrekvoten.

Tallene viser at innføringen av fedrekvoten har gitt resultater. Fokuseringen på fedres rolle i omsorgen har imidlertid også synliggjort at en del fedre faller utenfor regelverket.

På bakgrunn av dette har spørsmålet om selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre fått bred oppmerksomhet i den senere tid. Samtidig har debatten på mange måter vært relativt overfladisk. Det har i liten grad blitt fokusert på hvilke konkrete problemer en slik reform skal avhjelpe.

Det er grunn til å tro at begrensningene i dagens regelverk spiller en rolle, men det er ikke realistisk å tro at innføring av selvstendige rettigheter etter loven vil føre til at samtlige fedre tar ut fødselspenger. Uavhengig av de lovfestede rettighetene, vil holdninger spille inn. Statistikk fra Danmark og Sverige viser at fedre, til tross for en selvstendig opptjeningsrett, har et lavere permisjonsuttak enn kvinner.

Imidlertid kan innføring av en selvstendig opptjeningsrett for fedre også vurderes på et prinsipielt grunnlag. Som følge av at fedre oppfordres til å ta ut en del av fødselspengeperioden, kan det anføres at de bør være sikret de samme rettigheter etter loven som mødre.

Når det gjelder fedres bruk av retten til to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen, viser tidligere undersøkelser at åtte av ti fedre benytter denne retten. Ca. halvparten av disse mottar lønn fra arbeidsgiver i henhold til tariffavtale, mens resten tar ubetalt permisjon. Det er også svært vanlig at fedre som ikke får lønn under omsorgspermisjon, tar ut ferie i forbindelse med fødselen.

4.4 ÅRSAKER TIL AT FEDRE IKKE TAR UT FØDSELSPENGER

De årsaker som vanligvis blir anført som forklaring på at fedre i så liten grad tar ut fødselspenger, er holdningsmessige hindringer og økonomiske hindringer.

Også *Mannsrolleutvalget* har i sin sluttrapport NOU 1991: 3, anført både holdningsmessige hindringer og økonomiske hindringer som sannsynlige årsaker til at fedre tar ut permisjon i et såvidt lite omfang. Utvalget uttalte at det på det økonomiske området måtte tilrettelegges slik at ingen av foreldrene «taper» på å ta permisjon.

4.4.1 Holdningsmessige hindringer

En forutsetning for at fedre i større grad skal ta ut fødselspermisjon, er at det skapes en aksept i arbeidsmiljøet og blant ledelsen og kolleger for at også menn har omsorgsansvar og rettigheter i forbindelse med en fødsel.

Det er grunn til å anta at mange fedre fremdeles mangler motivasjon til å gjøre bruk av sine rettigheter som følge av at de møter liten forståelse hos arbeidsgivere og arbeidskolleger. Arbeidskolleger vil eksempelvis kunne påberope seg økt arbeidsbelastning som følge av permisjonsuttaket. Forskning har vist at det er mindre vanlig at det settes inn vikar når en far er ute i fødselspermisjon enn når en kvinne er i permisjon. En årsak til at fedre unnlater å ta ut sine rettigheter kan også være redsel for å avvike fra det vanlige mønsteret på arbeidsplassen.

I tillegg til dette vil morens holdning spille inn. Fedre bestemmer ikke alene om de skal ta ut permisjon. Ofte er det snakk om forhandlinger mellom mor og far. Enkelte kvinner ser på fødselspermisjonen som en rettighet for dem og er lite motakelige for å dele permisjonen med barnets far. På tross av økende likestilling vil de biologiske forskjeller mellom kvinner og menn fortsatt spille inn. Det har i den senere tid vært en økt fokusering på den helsemessige gevinst det har for barnet at det ammes. Fra helsemyndighetenes side er det i økende grad lagt vekt på at det er helsefremmende for barn å få morsmelk i minst 9 måneder og helst frem til de fyller ett år.

Innføringen av fedrekvoten synes å ha hatt en holdningsskapende effekt. Den legger et press på faren, samtidig med at den er et signal til arbeidsplassene om at fedre i en periode er nødt til å prioritere barneomsorg. Fedrekvoten kan i tillegg ha en holdningsskapende effekt overfor kvinner, i det de blir tvunget til å avse noe av permisjonstiden til faren.

Det er nylig gjennomført et nordisk forskningsprosjekt med tittelen «Når mænd får børn». Konklusjonene er som følger:

En del av fedres permisjonsuttak kan ikke leses ut av offisielle statistikker. Mange fedre finner sine egne løsninger ved for eksempel å avspasere opparbeidet fritid i forbindelse med fødselen. Det finnes dermed et «uoffisielt» permisjonsuttak.

Når det gjelder hva som kjennetegner de fedrene som tar ut permisjon, er det fem faktorer som peker seg ut:

- gjennomsnittlig alder er ca. 30 - 35 år
- de er stort sett flergangsfedre
- de er offentlig ansatte
- de har middels lang/lang utdanning
- moren har også middels lang/lang utdanning og en utfordrende jobb

Tendensen er altså at flere offentlig- enn privat ansatte tar ut permisjon, at flere «eldre» enn yngre utnytter sine rettigheter og at fedre med høyere utdanning tar mer permisjon enn fedre med lav eller ingen utdanning. I tillegg later morens utdanningsnivå til å spille en rolle.

Det fremgår videre at arbeidsplassens kultur spiller inn. Kvinnedominerte arbeidsplasser viser generelt stor forståelse når en far tar omsorgspermisjon. Imidlertid er arbeidets organisering vel så avgjørende. Karrierkultur og konkurransementalitet kan gjøre det vanskelig for fedre å gjøre bruk av sine rettigheter.

I det svenske Riksförsäkringsverkets rapport «Vilka pappor kom hem?» (Statistisk rapport Is - R 1993:3), har man sett på fedres uttak av permisjon i årene 1989 og 1990.

56 % av de barna som ble født i 1989 opplevde at bare mor tok ut permisjon. 43 % av barna opplevde at begge de biologiske foreldrene tok ut permisjon. Moren tok ut 92 % og faren tok ut 8 % av dagene.

Rapporten viser et skille i uttaket mellom gifte fedre og fedre som var samboere med barnets mor. Andelen samboerfedre som tok ut permisjon var høyere enn andelen gifte fedre. Selve uttaket var imidlertid større blant gifte enn blant samboende fedre.

Andre faktorer som påvirket fedrenes uttak, viste seg å være utdanning, yrke og statsborgerskap. Fedrene tok mer permisjon, desto høyere utdanning de hadde. Utdanning innenfor estetisk-humanistiske fag førte til høyt uttak. Fedre som arbeidet i offentlig sektor tok ut mer enn fedre i næringslivet. Fedre som arbeidet innenfor kvinnedominerte yrker, tok ut mer permisjon enn fedre i tradisjonelle mannsyrker. Lavest uttak fant man blant fedre som arbeidet innenfor politiet og i brannvesenet. Fedre med statsborgerskap fra land utenfor norden, tok ut mindre permisjon enn andre fedre.

Artikkelen «Fedres arbeidsvilkår og omsorgspermisjonen» (Berit Brandth og Elin Kvande, 1992) tar for seg fire forklaringstyper for menns underforbruk av omsorgspermisjoner.

Forklaringstypene er:

- betydningen av sosial støtte på arbeidsplassen
- krav i arbeidslivet
- yrkesstatus
- partners yrkesstatus/arbeidsforhold.

Når det gjelder betydningen av sosial støtte på arbeidsplassen, har mye av forskningen fokusert på *forestillingene* om hvilke problemer større satsing på barneomsorg, inkludert permisjonsbruk, vil ha for fedres arbeidstilknytning og karriereutvikling. Fedre er bekymret for at både arbeidsgiver og arbeidskamerater vil oppfatte dem som mindre interessert i jobb og karriere hvis de oppviser stort engasjement i forhold til familien.

Analysen viste at for den gruppen fedre som tok ut permisjon, var parets yrkesstatus den viktigste forklaringsfaktoren. Retten til å dele permisjonen ble primært benyttet av høystatuspar. Det mest avgjørende var ikke farens posisjon, men morens stilling på arbeidsmarkedet. Inntektsforskjellene mellom mor og far var mindre i de familier der far tok permisjon. En kan på denne bakgrunn anta at jo høyere utdanning og jo høyere inntekt mor har, desto større er sannsynligheten for at far tar permisjon. Likestilling mellom mor og far på arbeidsmarkedet ser ut til å føre til større likestilling i fordelingen av omsorgsoppgaver i familien.

4.4.2 Økonomiske hindringer

Økonomi er ofte blitt anført som en medvirkende årsak til at så få menn utnytter sine rettigheter.

Refusjonen fra folketrygden er både når det gjelder sykepenger og fødselspenger begrenset oppad til 6 G, noe som innebærer at en del menn som har en årsinntekt på mer enn kr 235 380,-, vil tape på å ta ut fødselspermisjon.

Ettersom menn forholdsmessig har høyere inntekt enn kvinner, vil menn oftere tape på å ta ut sine trygderettigheter.

Økonomisk sett er småbarnsfasen kritisk for mange, og familiebudsjettet har lite rom for bortfall eller reduksjon av faste inntekter. For at en ofte på forhånd presert familieøkonomi skal rammes minst mulig, blir det mest lønnsomt at moren tar ut hele eller størstedelen av permisjonstiden.

Ifølge Rikstrygdeverkets statistikk over fødselspengegrunnlaget for henholdsvis kvinner og menn, var det i 1994 bare 0,7 prosent av kvinnene som hadde et fødselspengegrunnlag på mer enn 6 G, mens det tilsvarende tallet for menn var 19,5 prosent. Tabellen er gjengitt som "[Rikstrygdeverkets statistikk for 1994 over fødselspengegrunnlag for kvinner og menn](#)" i vedlegg 7.

I et vedlegg til St. prp. nr. 1 Tillegg nr. 2 av statsbudsjettet medregnet folketrygden 1995, «Om fordelingen av eiendom, formue, inntekt og lønnet og ulønnet

arbeid mellom kvinner og menn i Norge», blir det blant annet gjort rede for forskjeller i inntekt.

Det fremgår at menns gjennomsnittlige bruttoinntekt i 1992 utgjorde kr 197 200, mens kvinners bruttoinntekt utgjorde kr 112 100. Kvinners bruttoinntekt utgjør 57 prosent av menns bruttoinntekt. Forskjeller i gjennomsnittlig bruttoinntekt må sees i lys av at en stor andel kvinner arbeider deltid. I 1992 arbeidet 47,1 prosent av de sysselsatte kvinnene deltid, mot bare 9,8 prosent av mennene. Tabellen er gjengitt som "*Bruttoinntekt for kvinner og menn 1982, 1986 og 1990-92*" i vedlegg 8 til utredningen.

Tallene viser at gjennomsnittlig bruttoinntekt både for kvinner og menn ligger under inntektsgrensen for refusjon av fødselspenger fra trygden. Imidlertid vil relativt flere menn enn kvinner lide et inntektstap i forbindelse med permisjonsuttak fordi de har en bruttoinntekt på mer en seks ganger folketrygdens grunnbeløp.

"Kvinner og menn fordelt etter bruttoinntektens størrelse. Kroner. 1993." i Vedlegg 9 viser kvinner og menn fordelt etter bruttoinntektens størrelse for 1993.

Utvalget antar at 6 G-grensen særlig vil ramme familier med forsinket yrkesdeltagelse på grunn av studier. For denne gruppen er fars bruttoinntekt ofte over 6 G, og som følge av ekstra utgifter på grunn av sen etablering og studielån, vil store deler av inntekten være bundet opp. I en situasjon med familieforøkelse vil disse ha liten økonomisk evne til å velge bort deler av fars inntekt.

Det kan likevel være grunn til å stille spørsmål ved om fokuseringen på 6 G-grensen kan være noe overdrevet. Forskning viser at permisjonsuttaket normalt er høyt blant høystatuspar. Dette kan tyde på at inntektsreduksjonen i seg selv ikke er avgjørende. Familiene vil dessuten være forberedt på en inntektsnedgang, og de vil dermed ha mulighet til å tilpasse seg situasjonen. En økonomisk tilpasning vil imidlertid lettest kunne gjennomføres i forhold til fedrekvoten. Dersom faren ønsker å ta permisjon utover fire uker, vil inntektsreduksjonen kunne bli merkbar.

I tillegg til begrensningen som følger av 6 G-grensen, vil en del fedre etter gjeldende regelverk lide økonomisk tap som følge av at moren arbeidet deltid før fødselen. Farens avledede rett innebærer at hans fødselspenger reduseres tilsvarende morens stillingsandel i opptjeningstiden. Konsekvensen er at en far i denne situasjonen bare vil ha krav på reduserte fødselspenger, selv om han tar full omsorg for barnet.

4.5 LIKESTILLINGSMESSIGE KONSEKVENSER

Likestillingsombudet har gjennom årene mottatt en rekke klager over det forhold at faren har en avledet rett til fødselspenger. I de fleste sakene dreier det seg om tilfeller der kvinnen er student og ønsker å gå tilbake i studiene samtidig med at faren tar omsorg for barnet. Som følge av at faren ikke har rett til fødselspenger, har kvinnen i disse tilfellene enten måttet velge å avbryte en pågående utdanning, eller hun har måttet utsette sine eksamener. Alternativt har hun måttet gå tilbake i studier kort tid etter fødselen med den følge at ingen av foreldrene har kunne være hjemme for å ta seg av barnet.

Fedre argumenterer med at de etter gjeldende regelverk ikke har reell mulighet til å være hjemme og delta i omsorgsarbeidet på lik linje med kvinner, og at dette fører til at det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret opprettholdes. Fedrene mister muligheter til å supplere mødrenes manglende rettigheter ved hjelp av egne opptjente rettigheter.

Likestillingsombudet har vurdert spørsmålet om hvorvidt farens avledede rett til fødselspenger etter folketrygdloven kan sies å være i strid med likestillingsloven § 3. Generalklausulen i likestillingsloven § 3 lyder:

«Forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt.

Med forskjellsbehandling menes handlinger som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. Som forskjellsbehandling regnes videre en handling som faktisk virker slik at det ene kjønn på urimelig måte stilles dårligere enn det annet.

Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene er ikke i strid med første ledd. Det samme gjelder kvinners særlige rettigheter ut fra den eksisterende ulike situasjon mellom kvinner og menn.»

Lovens formål er at den skal fremme likestilling mellom kjønnene, og loven tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling. Offentlige myndigheter skal etter formålsbestemmelsen legge forholdene til rette for likestilling mellom kjønnene på samtlige samfunnsområder.

I lovens forarbeider er det imidlertid lagt vekt på at det er adgang til å opprettholde forskjellsbehandling av kvinner og menn på områder der det kan knyttes til kvinners og menns ulike biologiske funksjon. Likestillingsombudet har uttalt at *«på tross av økende likestilling vil kvinners og menns ulike biologiske funksjon i forbindelse med barnefødsler aldri bli utvisket»*.

Det helsemessige grunnlaget for særbehandling av kvinner er imidlertid særlig til stede i de første månedene. Det er derfor mer uklart hvor grensen går når det gjelder delingen av permisjonen etterhvert som barnet blir større. Fra helsemyndighetene er det i økende grad lagt vekt på at det er helsefremmende for barn at de ammes i minst 9 måneder og helst inntil de fyller ett år.

Likestillingsombudet har i en klagesak fra 1994 konkludert som følger:

«Likestillingsombudet finner på grunnlag av dette støtte for at moren har en særskilt biologisk funksjon knyttet til barnefødsler som tilsier at någjeldende forskjellsbehandling fortsatt strengt tatt er lovlig etter likestillingsloven § 3 tredje ledd. Som nevnt innledningsvis finner jeg det likevel uheldig at denne ulikheten opprettholdes, og jeg har som det vil framgå sterkt gått inn for en endring.

Det er likevel etter min oppfatning altså ikke i strid med likestillingsloven § 3 tredje ledd at kvinner og menn ulikebehandles med hensyn til muligheter for å opparbeide egne fødselspenger. Jeg mener likevel at offentlige myndigheter må arbeide videre med sikte på å gi menn bedre rettigheter på dette felt. Jeg kommer selv til å fortsette arbeidet med å påvirke rette vedkommende, som er Barne- og familiedepartementet i denne saken.»

Det skal bemerkes at spørsmålet om hvorvidt folketrygdloven § 3 A-1 kan sies å være i strid med likestillingsloven § 3, foreløpig ikke har vært prøvet for domstolene.

Det er blitt hevdet at stadig bedre rettigheter i forbindelse med fødsel og omsorg for barn, kan slå tilbake på kvinnen. Så lenge det er kvinnen som tar ut permisjon i småbarnsperioden, er det en fare for at arbeidsgivere vil fortsette å betrakte kvinner som mindre attraktiv arbeidskraft.

Hvis en klarer å oppnå en større likedeling mellom kvinner og menn, vil eventuelle belastninger på arbeidsmarkedsposisjonen blir mer likelig fordelt mellom kvinner og menn.

Etterhvert som arbeidsgiverne blir konfrontert med at både menn og kvinner har ønsker og ansvar for familien og at familieforpliktelsene i perioder går utover yteevnen i arbeidslivet, vil de måtte se annerledes på forholdet mellom familieliv og arbeidsliv.

En bedring av menns mulighet til å ta fødselspermisjon kan gi følgende likestillingsmessige gevinster:

- styrking av farsrollen for den enkelte mann
- avlastning for kvinner når det gjelder barneomsorg
- mer likelig fordeling av yrkesavbruddene mellom kvinner og menn.

4.6 KONSEKVENSER FOR ARBEIDSLIVET

Arbeidsgivere flest må antas å være interessert i en mest mulig stabil arbeidskraft. Gruppen småbarnsforeldre kan bli oppfattet som mindre attraktiv fordi den ikke oppfyller «normalarbeidskontrakten». Konsekvenser av stadig bedre ordninger for småbarnsforeldre/potensielle småbarnsforeldre kan bli at de som gruppe ikke prefereres i forbindelse med ansettelser.

Småbarnsperioden er for mange menn sammenfallende med den perioden de gjør karriere i arbeidslivet. Menn i aldersgruppen 25-40 år er ofte en attraktiv gruppe på arbeidsmarkedet. En større deltakelse i barneomsorgen blant menn, vil i en periode måtte skje på bekostning av ambisjonene i arbeidslivet. Dersom det blir vanlig blant småbarnsfedre å utnytte permisjonsrettighetene, vil det imidlertid kunne utvikles en akseptert kultur. Arbeidslivet vil måtte innstille seg på at både kvinner og menn i en viss periode av livsløpet er foreldre som må være til stede for barna. Normen må bli at både kvinner og menn er familiemennesker.

Utvalget vil understreke at det er grunn til å tro at det i deler av arbeidslivet er en overdreven problemfokusering på organisasjonens «tap» ved at en arbeidstaker ønsker å kombinere sitt arbeid med å ta sine omsorgsforpliktelser alvorlig. I mange tilfeller er dette mer gamle fordommer enn realiteter. Omsorgsfravær defineres som et utidig problem for organisasjonen, mens andre typer fravær og beskrankninger på personellsiden som reiser, kurs, møter, studiepermisjoner, oppsigelser og nyansettelser, betraktes som utfordringer som kan takles profesjonelt.

For det første står et vitalt nærings- og arbeidsliv overfor kontinuerlige utfordringer med hensyn til å tilpasse seg endrede rammebetingelser. Å legge til rette for at arbeidsstokken kan ta seg av barna sine kan neppe være det største organisasjonsmessige problem for en bedrift i vår tid. Selv for nøkkelpersonell vil det med litt fantasi og velvilje, som oftest være mulig å takle fysisk fravær fra arbeidsplassen.

For det andre vil en signalisert velvilje fra ledelsens side, og praktisk tilrettelegging fra organisasjonens side, kunne virke kostnadsbesparende for bedriften ved at den beholder arbeidstakeren lenger. Personer i alderen 25-40 år skifter ofte jobb, og opplæringskostnadene forbundet med rekruttering av nye arbeidstakere kan være betydelige. En erfaren medarbeider som kommer tilbake fra fødselspermisjon vil ofte være operativ fra første dag. Å gjøre arbeidstakerne trygge på at det lar seg gjøre å kombinere barneomsorg med et ofte krevende arbeid, vil derfor kunne være et konkurransefortrinn for en organisasjon snarere enn det motsatte.

De gjeldende rettigheter i forbindelse med fødsel innebærer at foreldre har krav på permisjon i 42 uker med full lønnskompensasjon eller 52 uker med 80 prosent av full lønnskompensasjon. I tillegg kommer retten til ulønnet permisjon etter arbeidsmiljøloven. Som regel er det morens arbeidsgiver som får belastningen med å skaffe vikar m m. Dersom fedre i større grad utnytter sine muligheter, vil belastningen fordeles på flere arbeidsgivere. «Ulempen» fordeles med andre ord på flere, samtidig med at den enkelte arbeidsgiver belastes over en kortere periode. På den annen side vil det at fedre i større grad tar ut permisjon nødvendigvis medføre visse konsekvenser for arbeidsgiverne i form av praktiske problemer knyttet til lengre fravær, vikariater, vedlikehold av kompetanse etc. Dersom fedrene har avtalefestet rett til full lønnskompensasjon under permisjonen, kan utbetalingen av differansen mellom

vedkommendes fulle lønn og det beløpet som blir refundert fra trygden, medføre en merutgift for bedriften. Ettersom menn gjennomsnittlig har høyere inntekt enn kvinner, vil det kunne være fordyrende for bedriften at fedre tar ut permisjon.

4.7 OPPSUMMERING

Vi har i dette kapitlet søkt å belyse hensynene bak gjeldende fødselspengeordning.

Videre har vi sett på hvordan ordningen har virket i forhold til ønsket om at fedre i større grad skal ta del i omsorgen for barn. Vi har sett på utviklingen over tid med hensyn til fedres permisjonsuttak, og vi har sett på mulige årsaker til at fedre i så liten grad tar ut fødselspenger.

Til tross for at fedre i sytten år har hatt mulighet til å ta ut fødselspenger, er det i praksis få fedre som har benyttet seg av retten. Rikstrygdeverkets statistikk viser at fedre i 1991 tok ut fødselspenger i 2 prosent av tilfellene. Det tilsvarende tallet for 1993 var 4 prosent. Fedrekvoten ble innført med virkning fra 1. april 1993, men har først gitt utslag på statistikken for 1994. Det har vært en betydelig økning i fedrenes fødselspengeuttak som følge av fedrekvoten. Ifølge tallene for 1994 har fedrene tatt ut fødselspenger i 38 prosent av tilfellene. Statistikken viser 2 246 avsluttede fødselspengetilfeller for menn med varighet utover fedrekvoteperioden. Gjennomsnittsvarigheten for disse tilfellene er ca. 13 uker.

Mannsrolleutvalget anførte i sin sluttrapport (NOU 1991: 3) at både økonomi og holdninger kan hindre fedre i å ta ut permisjon.

Datamateriale som ble benyttet av Levekårsutredningen (NOU 1993: 17) viser at menns gjennomsnittlige bruttoinntekt i 1992 utgjorde kr 197 200, mens det tilsvarende tallet for kvinner var 112 100. Tallene viser at menn gjennomsnittlig har en betydelig høyere bruttoinntekt enn kvinner. Dette skyldes ikke minst at ca 47,1 prosent av alle sysselsatte kvinner arbeider deltid, mot bare 9,8 prosent av mennene. Tallene viser imidlertid også at den gjennomsnittlige bruttoinntekt for både kvinner og menn ligger under inntektsgrensen for refusjon fra trygden. Imidlertid vil relativt flere menn enn kvinner lide et inntektstap i forbindelse med uttak av fødselspenger.

Det foreligger flere forskningsrapporter som tar opp holdningsmessige hindringer for fedres uttak av fødselspermisjon. Resultatene viser at mors stilling på arbeidsmarkedet er av betydning for om far tar permisjon. Videre spiller forhold som sosial støtte på arbeidsplassen og yrkesstatus inn.

Statistikken viser at innføringen av fedrekvoten har gitt resultater. Fokuseringen på fedres rolle i omsorgen har imidlertid også synliggjort at en del fedre faller utenfor regelverket. At fedres rett til fødselspenger er betinget av morens opptjening, medfører at en rekke fedre som er motiverte for å ta seg av sitt nyfødte barn, ikke har økonomisk mulighet til det.

Etter utvalgets oppfatning er menn mer tilbakeholdne med å ta fødselspermisjon enn det som kan begrunnes med biologiske forskjeller.

Det er grunn til å tro at fedres tilbakeholdenhet til dels skyldes begrensninger i gjeldende regelverk, samt manglende økonomisk kompensasjon og at flere fedre vil gjøre bruk av sine rettigheter dersom de får en selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger.

KAPITTEL 5

Presentasjon av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre

5.1 INNLEDNING

I dette kapitlet vil vi vise hvordan hindringene i regelverket kan virke inn på fedres mulighet til å ta del i omsorgen for barn. Videre vil vi foreslå alternative løsninger for å fjerne disse hindringene helt eller delvis. Avslutningsvis i kapitlet drøfter utvalget muligheten for en lovfestet deling av fødselspengeperioden mellom mor og far.

Gruppen av fedre er svært sammensatt, både med hensyn til egen situasjon og når det gjelder barnemorens situasjon. Behovet for selvstendige fedrerettigheter vil derfor variere mellom ulike familietyper.

I situasjonen der begge foreldrene har arbeidet full stilling før fødselen, vil faren etter gjeldende lov ha rett til fulle fødselspenger. Han vil ha plikt til å ta ut minimum fire uker av fødselspengeperioden (fedrekvoten).

I situasjonen der mor har arbeidet deltid før fødselen, vil en yrkesaktiv far ha rett til fødselspenger. Hans fødselspenger vil imidlertid reduseres tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid. Uttak av fedrekvoten vil i denne situasjonen kunne bety inntektsnedgang. Det er derfor et vilkår for fedrekvoteuttak at moren har arbeidet minst halv stilling. Dersom moren har arbeidet deltid, kan faren velge ureducerte fødselspenger mot en forholdsmessig avkorting av fedrekvotens lengde.

I situasjonen der mor har vært student, har en yrkesaktiv far ingen rett til fødselspenger. Han kan følgelig heller ikke ta ut fedrekvoten. Moren kan imidlertid få omgjort studielånet til et fødselsstipend.

I situasjonen der mor har vært hjemmearbeidende, har en yrkesaktiv far ingen rett til fødselspenger. Han kan heller ikke ta ut fedrekvoten.

Faren vil heller ikke ha rett til fødselspenger eller fedrekvote dersom moren eksempelvis er uføretrygdet eller går på attføring.

Det finnes en rekke alternative løsninger for innføring av hel eller delvis selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre. I dette kapitlet presenteres noen mulige alternativer, som tar utgangspunkt i problemstillingene ovenfor. Det vil være mulig å velge en løsning som innebærer en kombinasjon av to eller flere alternativer.

Samtlige alternativer forutsetter at far må ha vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før fødselen. Enkelte av alternativene stiller krav til **morens situasjon før fødselen**, mens andre kun tar utgangspunkt i om det foreligger et **omsorgsbehov etter fødselen**.

Å åpne for dobbeltomsorg vil i sin ytterste konsekvens bety at faren kan være hjemme og oppebære fødselspenger i situasjoner der moren samtidig er hjemme og tar omsorg for barnet. Dette bryter med gjeldende prinsipp etter folketrygdloven. Det skal i denne sammenheng bemerkes at en mor som oppfyller vilkårene for rett til fødselspenger, etter gjeldende praksis kan motta fødselspenger uten hensyn til farens situasjon. Det er dermed åpnet for at en mor kan motta fødselspenger selv om far samtidig er hjemme og yter omsorg for barnet.

Alle de seks alternativene består av et underalternativ A og B. A-alternativene går på fedres rett til fødselspenger generelt, mens B-alternativene utelukkende går

på retten til fødselspenger i fire uker (fedrekvoteperioden). A-alternativene vil derfor omfatte fedrekvoteperioden og være mer vidtrekkende enn B-alternativene.

Når det gjelder *fedrekvoten*, er det etter gjeldende lov stilt krav om at mor må ha opptjent rett til fødselspenger. Det fremgår av folketrygdloven § 3 A-7 at «dersom morens yrkesaktivitet i opptjeningstiden har tilsvart minst halv stilling, er 4 uker (20 dager) av stønadsperioden forbeholdt faren (fedrekvote) dersom han fyller vilkårene for rett til fødselspenger. Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes stønadsperioden tilsvarende». Farens avledede rett til fødselspenger fører til at bare ca. 2/3 av alle fedre kan ta ut fedrekvoten. Dette fordi ca. en tredjedel av alle fødende kvinner er utenfor arbeidslivet eller arbeider mindre enn 50 prosent stilling. Statistikk fra Rikstrygdeverket over hvilken stillingsandel kvinnene har når de fremsetter krav om fødselspenger, viser at 22 prosent arbeider mindre enn halv stilling. 15 prosent arbeider mellom 20-29 timer per uke, mens 62 prosent arbeider 30 timer eller mer per uke.

Ettersom fedrekvoten er en «pålagt» permisjon, gjelder det egne bestemmelser for fedrekvoteuttak. For å gjøre det lettere for fedre å få tatt ut fedrekvoten, gjelder ikke kravet om at mor må gjenoppta arbeid eller påbegynne eller gjenoppta utdanning på heltid. Det er med andre ord åpnet for dobbeltomsorg i disse fire ukene.

Flere av alternativene nedenfor går ut på at fedre skal kunne opptjene rett til fødselspenger i kraft av sin egen yrkesaktivitet. I situasjoner der moren ikke har opptjent rett til fødselspenger, kan det virke misvisende å snakke om en «fedrekvote» i det vilkårene for fedrekvote ikke foreligger. Utvalget har likevel valgt å presentere egne alternativer for et fødselspengeuttak begrenset til fire uker også i disse situasjonene. Dersom fedre i situasjoner der moren ikke har opptjent rett gis mulighet til å ta ut fødselspenger i fire uker, vil det imidlertid bli snakk om en rett og ikke en plikt. Slik utvalget ser det, vil det i denne situasjonen ikke være ønskelig med de særbestemmelser og unntak som gjelder i tilfeller der moren har opptjent rett til fødselspenger. Vilkaaret om at mor etter fødselen må gå ut i arbeid eller utdanning, vil derfor gjelde for denne «fedrekvoteperioden» på linje med resten av fødselspengeperioden.

I situasjoner der begge foreldrene har opptjent rett til fødselspenger, vil gjeldende bestemmelsen om fedrekvoten komme til anvendelse. Det betyr at faren vil ha «plikt» til å ta ut fire uker av stønadsperioden og at det kan åpnes for eventuell dobbeltomsorg i denne perioden.

Tabell 5.1: viser alternative løsninger

	Alt 1 Innføring av selvstendig opptj. rett til fødselspenger for alle yrkesaktive fedre	Alt 2 Innføring av selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre der mor etter fødselen går ut i arbeid	Alt 3 Innføring av selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre der mor etter fødselen går ut i arbeid eller påbegynner utdanning på heltid	Alt 4 Innføring av selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre der mor før og etter fødselen tar utdanning på heltid	Alt 5 Utbetaling av fulle fødselspenger til fedre uten hensyn til mors stillingsandel i opptjeningssperioden	Alt 6 Utbetaling av fødselspenger til fedre uten hensyn til mors stillingsandel i opptj. perioden, i den grad det foreligger et omsorgsbehov
Krav om at far har vært yrkesaktiv før fødselen	X	X	X	X	X	X

Tabell 5.1: viser alternative løsninger

Krav om at mor har vært yrkesaktiv før fødselen				X	X
Krav om at mor har tatt utdanning på heltid før fødselen			X		
Krav om yrkesaktivitet eller utdanning på heltid for mor etter fødselen		X	X	X	X
Opptjening for far basert på egen stillingsandel	X			X	
Opptjening for far basert på egen stillingsandel i den grad det foreligger et omsorgsbehov		X	X	X	X

Oppsettet nedenfor gir en skjematisk fremstilling av de ulike alternativene.

Fars opptjeningsrett etter gjeldende regler

Mors situasjon før fødselen	Mors situasjon etter fødselen
Betinget av at mor har opptjent rett til fødselspenger før fødselen	Forutsatt at mor gjenopptar arbeidet, eller påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid (omsorgsbehov) Far får fødselspenger i den grad mor gjenopptar arbeidet. Fødselspengene utbetales i forhold til mors stillingsandel før fødselen

Utvalgets alternativer

En yrkesaktiv far opptjener rett til fødselspenger:

	Mors situasjon før fødselen	Mors situasjon etter fødselen
Alt. 1 A	Uavhengig av hva mor gjør før fødselen	Uavhengig av hva mor gjør etter fødselen
Alt. 2 A	Uavhengig av hva mor gjør før fødselen	Forutsatt at mor går ut i arbeid etter fødselen (omsorgsbehov)
Alt. 3 A	Uavhengig av hva mor gjør før fødselen	Forutsatt at mor påbegynner utdanning på heltid etter fødselen (omsorgsbehov)
Alt. 4 A	Forutsatt at mor har tatt utdanning på heltid før fødselen	Forutsatt at mor gjenopptar sin utdanning på heltid etter fødselen (omsorgsbehov)
Alt. 5 A	Forutsatt at mor har opptjent rett til fødselspenger (etter gjeldende regler)	Uavhengig av mors stillingsandel etter fødselen

En yrkesaktiv far opptjener rett til fødselspenger:

Alt. 6 A	Forutsatt at mor har opptjent rett til fødselspenger (etter gjeldende regler)	Avhengig av mors stillingsandel etter fødselen (omsorgsbehov)
----------	---	---

Det gjelder egne regler for fedrekvoten:

Fars opptjeningsrett til fedrekvoten etter gjeldende regler

Mors situasjon før fødselen	Mors situasjon etter fødselen
Betinget av at mor har opptjent rett til fødselspenger før fødselen	Uavhengig av om mor gjenopptar arbeidet, eller påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid

Utvalgets alternativer

Far opptjener rett til fødselspenger i 4 uker (fedrekvoteperioden):

	Mors situasjon før fødselen	Mors situasjon etter fødselen
Alt. 1 B	Uavhengig av hva mor gjør før fødselen	Uavhengig av hva mor gjør etter fødselen
Alt. 2 B	Uavhengig av hva mor gjør før fødselen	Forutsatt at mor går ut i arbeid etter fødselen (omsorgsbehov)
Alt. 3 B	Uavhengig av hva mor gjør før fødselen	Forutsatt at mor påbegynner utdanning på heltid etter fødselen (omsorgsbehov)
Alt. 4 B	Forutsatt at mor har tatt utdanning på heltid før fødselen	Forutsatt at mor gjenopptar sin utdanning på heltid etter fødselen (omsorgsbehov)
Alt. 5 B	Forutsatt at mor har opptjent rett til fødselspenger	Uavhengig av mors stillingsandel etter fødselen
Alt. 6 B	Forutsatt at mor har opptjent rett til fødselspenger	Avhengig av mors stillingsandel etter fødselen (omsorgsbehov)

5.2 ALTERNATIV 1 A: INNFØRING AV SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FØDSELSPENGER FOR ALLE YRKESAKTIVE FEDRE

fars rett til fødselspenger oppstår etter gjeldende regelverk bare dersom både moren og han selv har opptjent rett gjennom yrkesaktivitet i minst seks av de siste ti måneder før fødselen. dersom moren ikke har opptjent rett til fødselspenger, har faren følgelig ingen rettigheter etter folketrygdloven

Innføring av selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre kan i prinsippet gjøres enkelt ved at forutgående yrkesaktivitet for fedre alene anses tilstrekkelig. En far som har vært yrkesaktiv i minst seks av de siste ti månedene før fødselen, vil i så fall ha en selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger, uten hensyn til om moren oppfylder lovens vilkår for rett til fødselspenger.

En slik endring vil omfatte en svært uensartet gruppe med ulike behov. For det første vil moren kunne være yrkesaktiv i hel- eller deltidsstilling. Moren vil også kunne være hjemmearbeidende, under utdanning eller utenfor arbeidslivet av andre grunner. Hun kan også før fødselen ha vært yrkesaktiv utenfor Norges grenser.

Imidlertid vil en eventuell innføring av selvstendig opptjeningsrett for fedre kunne bryte med fødselspen geordningens intensjon om at retten til fødselspenger skal være knyttet opp mot omsorg for barnet. En åpning for at far mottar fødselspenger i situasjoner der mor er hjemmearbeidende, vil kunne føre til at foreldrene

samtidig tar omsorgen for barnet. I denne situasjonen vil riktignok fødselspengene bare bli utbetalt til far.

5.3 ALTERNATIV 1 B: INNFØRING AV SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FEDREKVOTEN FOR ALLE YRKESAKTIVE FEDRE

Fars rett til fedrekvoten oppstår etter gjeldende regelverk bare dersom både moren og han selv har opptjent rett gjennom yrkesaktivitet i minst seks av de siste ti måneder før fødselen. Dersom moren ikke har opptjent rett til fødselspenger, har faren følgelig ingen mulighet til å ta ut fedrekvoten.

Innføring av selvstendig opptjeningsrett til fedrekvoten for alle yrkesaktive fedre vil innebære at alle fedre får krav på fødselspenger i fire uker uavhengig av om moren har opptjent rett til fødselspenger. Det betyr at en far vil kunne få rett til å ta ut fedrekvoten i situasjoner der mor eksempelvis er hjemmearbeidende eller under utdanning.

Konsekvensen vil bli at det åpnes for at far kan ta ut fedrekvoten selv om mor samtidig har omsorg for barnet. Dette har man imidlertid til en viss grad åpnet for, ettersom faren i situasjoner der mor har opptjent rett til fødselspenger, kan ta fedrekvoten uten hensyn til om mor gjenopptar arbeidet eller påbegynner/gjenopptar utdanning på heltid. (Se nærmere omtale under punkt 3.3.6.)

Innføring av en selvstendig opptjeningsrett til fedrekvoten, vil gjøre det mulig for samtlige fedre å ta omsorgen for barnet i fire uker. Slik regelverket i dag er utformet, har bare ca 2/3 av alle fedre mulighet til å ta ut fedrekvoten.

5.4 ALTERNATIV 2 A: INNFØRING AV SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FØDSELSPENGER FOR FEDRE DER MOR ETTER FØDSELEN GÅR UT I ARBEID

Fars rett til fødselspenger oppstår etter gjeldende lov bare dersom både moren og han selv har opptjent rett gjennom yrkesaktivitet i minst seks av de siste ti månedene før fødselen.

Dersom moren ikke har opptjent rett til fødselspenger, har faren følgelig ingen rettigheter etter folketrygdloven. Dette gjelder selv om moren går ut i jobb etter fødselen.

Som en variant av alternativ 1 A, kan det innføres en selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for yrkesaktive fedre under forutsetning av at moren etter fødselen går ut i arbeid. I så fall vil fødselspengeordningens intensjon om at retten til fødselspenger skal være knyttet opp mot omsorg for barnet være oppfylt. Faren vil etter dette alternativet få rett til fødselspenger uten hensyn til om moren har opparbeidet rett til fødselspenger, så sant moren etter fødselen går ut i arbeid.

Alternativet kan innføres med den begrensning at far bare mottar fødselspenger i den grad det foreligger et omsorgsbehov, eller det kan åpnes for en viss grad av dobbeltomsorg.

Spørsmålet blir om en far som arbeider full stilling skal få fødselspenger i forhold til sin egen stillingsandel, eller om han skal motta fødselspenger bare i den grad moren arbeider, jf gjeldende prinsipp etter folketrygdloven § 3 A-7. Å håndheve et absolutt krav om at retten til fulle fødselspenger må være knyttet opp mot full omsorg for barnet, vil resultere i at en fulltidsarbeidende far i tilfeller der moren går ut i deltidsarbeid, vil lide et økonomisk tap dersom han tar full permisjon. Faren kan i henhold til regelverket heller ikke kreve å arbeide en motsvarende del. Rett til delvis permisjon vil måtte være basert på avtale med arbeidsgiver. På bakgrunn av

ønsket om at fedre skal ta del i omsorgen også i situasjoner der mor arbeider deltid, kan det være grunn til å åpne for en viss grad av dobbeltomsorg.

5.5 ALTERNATIV 2 B: INNFØRING AV SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FEDREKVOTEN DER MOR ETTER FØDSELEN GÅR UT I ARBEID

Etter gjeldende regelverk er farens rett til fedrekvoten avhengig av at mor har opptjent rett til fødselspenger gjennom yrkesaktivitet. Imidlertid kan faren ta ut fedrekvoten uten hensyn til om moren går ut i arbeid etter fødselen. Det er med andre ord åpnet for dobbeltomsorg i denne situasjonen. Dette alternativet er en variant av alternativ 1 B. Alternativet innebærer at det innføres en selvstendig opptjeningsrett til fedrekvoten under forutsetning av at mor etter fødselen går ut i arbeid. Dette alternativet vil dermed i praksis medføre at fedre i situasjoner der mor *ikke har* opptjent rett til fødselspenger, vil få rett til å ta ut fedrekvoten dersom moren etter fødselen går ut i arbeid, mens fedre i situasjoner der moren *har* opptjent rett til fødselspenger, vil få rett til fedrekvoten uavhengig av om moren etter fødselen gjenopptar arbeidet.

5.6 ALTERNATIV 3 A: INNFØRING AV SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FØDSELSPENGER FOR FEDRE DER MOR ETTER FØDSELEN PÅBEGYNNER UTDANNING PÅ HELTID

Fars rett til fødselspenger oppstår etter gjeldende regelverk bare dersom både moren og han selv har opptjent rett gjennom yrkesaktivitet i minst seks av de siste ti månedene før fødselen. Dersom moren ikke har opptjent rett til fødselspenger, har faren følgelig ingen rettigheter etter folketrygdloven. Dette gjelder selv om moren etter fødselen går ut i arbeid eller påbegynner, herunder gjenopptar utdanning på heltid.

Som en variant av alternativ 2 A, kan det innføres en selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for yrkesaktive fedre under forutsetning av at moren etter fødselen påbegynner, herunder gjenopptar utdanning. Alternativet begrenses til å gjelde utdanning på heltid. I situasjoner der mor etter fødselen påbegynner utdanning på heltid, vil fødselspengeordningens intensjon om at retten til fødselspenger skal være knyttet opp mot omsorg for barnet være oppfylt. I denne situasjonen vil begge foreldrene ha gjøremål utenfor hjemmet, slik tilfellet er når begge foreldrene er yrkesaktive. Faren vil etter dette alternativet få rett til fødselspenger uten hensyn til om moren har opparbeidet rett til fødselspenger, så sant moren etter fødselen påbegynner, herunder gjenopptar utdanning på heltid.

5.7 ALTERNATIV 3 B: INNFØRING AV SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FEDREKVOTEN DER MOR ETTER FØDSELEN PÅBEGYNNER UTDANNING PÅ HELTID

Dette alternativet er en variant av alternativ 2 B. Alternativet bygger på at det innføres en selvstendig opptjeningsrett til fedrekvoten under forutsetning av at moren etter fødselen påbegynner, herunder gjenopptar utdanning på heltid. I denne situasjonen vil det foreligge et omsorgsbehov. Etter gjeldende regelverk er farens rett til fedrekvoten avhengig av at moren har opptjent rett til fødselspenger gjennom forutgående yrkesaktivitet. Imidlertid kan faren ta ut fedrekvoten uten hensyn til om moren går ut i arbeid eller utdanning på heltid etter fødselen. Det er med andre ord åpnet for dobbeltomsorg i denne situasjonen. Dette alternativet vil dermed i praksis medføre at fedre i situasjoner der mor *ikke har* opptjent rett til fødselspenger, vil få

rett til å ta ut fedrekvoten dersom moren etter fødselen påbegynner, herunder gjenopptar utdanning på heltid, mens fedre i situasjoner der moren *har* opptjent rett til fødselspenger, vil få rett til fedrekvoten uavhengig av om moren etter fødselen påbegynner, herunder gjenopptar utdanning på heltid.

5.8 ALTERNATIV 4 A: INNFØRING AV SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FØDSELSPENGER FOR FEDRE DER MOR FØR OG ETTER FØDSELEN TAR UTDANNING PÅ HELTID

Mor opptjener etter gjeldende lov ingen rett til fødselspenger dersom hun før fødselen har vært under utdanning uten samtidig å ha hatt inntektsgivende arbeid. Farens avledede rett innebærer at heller ikke han får rett til fødselspenger i denne situasjonen. Dette gjelder selv om mor går ut i arbeid eller utdanning på heltid etter fødselen. Imidlertid er det åpnet for at far kan overta retten til fødselspenger dersom en mor som fyller vilkårene for rett til fødselspenger etter fødselen påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid. Man har med andre ord erkjent at det foreligger et omsorgsbehov i denne situasjonen.

Dette alternativet går ut på at det innføres en rett til selvstendig opptjening av fødselspenger for far i situasjoner der mor har vært under utdanning før fødselen og der hun viderefører sin utdanning etter fødselen. I denne situasjonen vil begge foreldrene ha gjøremål utenfor hjemmet, slik tilfellet er når begge foreldrene er yrkesaktive. Når denne foreldregruppen ikke får rett til fødselspenger, vil det som oftest være kvinnen som må ta belastningen med utsettelse av videre studier. Alternativt må hun avbryte pågående utdanning eller gå tilbake til studiene rett etter fødselen med den følge at ingen av foreldrene blir hjemme for å ta seg av barnet.

Etter dette alternativet vil det være mulig å stille ulike krav til lengden av mors sammenhengende utdanningstid før fødselen, eksempelvis 6 måneder, 10 måneder eller 12 måneder. Når det gjelder retten til fødselsstipend fra Lånekassen, er det stilt krav om at moren må ha vært under utdanning minst 6 måneder før fødselen.

Alternativet kan også åpne for en nærmere avgrensning mellom ulike typer utdanning.

Dette alternativet skiller seg fra alternativ 3 A ved at faren får en selvstendig rett til fødselspenger bare dersom moren før fødselen har vært under utdanning og etter fødselen gjenopptar sin utdanning. Det er altså ikke tilstrekkelig for farens rett at moren etter fødselen påbegynner utdanning på heltid.

5.9 ALTERNATIV 4 B: INNFØRING AV SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FEDREKVOTEN DER MOR FØR OG ETTER FØDSELEN TAR UTDANNING PÅ HELTID

Som følge av at en far ikke har rett til fødselspenger dersom mor har vært student før fødselen, har han heller ikke mulighet til å ta ut fedrekvoten.

Dette alternativet åpner for at far skal få rett til fedrekvoten i situasjoner der mor har tatt utdanning på heltid før fødselen og viderefører utdanningen etter fødselen. I denne situasjonen vil det foreligge et omsorgsbehov. Alternativet skiller seg fra alternativ 3 B ved at faren får en selvstendig rett til fedrekvoten bare dersom moren før fødselen har vært under utdanning og etter fødselen gjenopptar sin utdanning. Det er altså ikke tilstrekkelig for farens rett at moren etter fødselen påbegynner utdanning på heltid.

Etter gjeldende regelverk er farens rett til fedrekvoten avhengig av at moren har opptjent rett til fødselspenger gjennom forutgående yrkesaktivitet. Imidlertid kan faren ta ut fedrekvoten uten hensyn til om moren går ut i arbeid eller utdanning på

heltid etter fødselen. Det er med andre ord åpnet for dobbeltomsorg i denne situasjonen. Dette alternativet vil dermed i praksis medføre at fedre i situasjoner der mor har tatt utdanning på heltid før fødselen, bare vil få rett til å ta ut fedrekvoten dersom moren etter fødselen gjenopptar utdanningen, mens fedre i situasjoner der moren har opptjent rett til fødselspenger, vil få rett til fedrekvoten uavhengig av om moren etter fødselen gjenopptar sin utdanning.

5.10 ALTERNATIV 5 A: UTBETALING AV FULLE FØDSELSPENGER TIL FEDRE UTEN HENSYN TIL MORS STILLINGSANDEL I OPP-TJENINGSPERIODEN

I situasjoner der mor har opparbeidet retten til fødselspenger i en deltidsstilling, reduseres farens fødselspenger i medhold av gjeldende lov tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid. Hvis mor eksempelvis har arbeidet 50 prosent stilling i opptjeningsperioden, vil far bare ha krav på halv lønn under permisjonen. Dette gjelder uavhengig av om far har arbeidet fullt og om mor begynner å arbeide fullt etter fødselen. Det vil følgelig være lite attraktivt for far å ta ut permisjonsrettigheter, med mindre han etter avtale med arbeidsgiver har mulighet til å arbeide halv stilling i kombinasjon med fødselspengene.

Som følge av at om lag halvparten av alle yrkesaktive norske kvinner arbeider deltid, vil et stort antall menn få reduserte fødselspenger.

Begrunnelsen for en slik praktisering er at en mor som har arbeidet redusert stilling før fødselen, som regel vil gjenoppta samme stillingsprosent etter fødselen. Det vil i så fall ikke foreligge et fullt omsorgsbehov når far overtar fødselspengeretten.

Dette alternativet bygger på gjeldende opptjeningsprinsipp. Det vil si at både mor og far må ha opptjent rett til fødselspenger gjennom forutgående yrkesaktivitet.

Alternativet innebærer at faren får utbetalt fødselspenger i forhold til egen stillingsandel i opptjeningsperioden. Dette betyr at en far som har arbeidet full stilling, kan motta fulle fødselspenger uten hensyn til morens stillingsandel i opptjeningsperioden.

Forutsatt at moren ikke går ut i en full stilling etter fødselen, vil konsekvensen bli at foreldrene delvis tar samtidig omsorg for barnet. Alternativet bryter derfor med intensjonen i gjeldende lov.

5.11 ALTERNATIV 5 B: UTBETALING AV FULLE FØDSELSPENGER UNDER FEDREKVOTEN UTEN HENSYN TIL MORS STILLINGSANDEL I OPPTJENINGSPERIODEN

Dersom morens yrkesaktivitet i opptjeningsperioden har tilsvart minst halv stilling, har faren etter gjeldende lov mulighet til å ta ut fedrekvoten.

I situasjoner der mor har opparbeidet retten til fødselspenger i en deltidsstilling, reduseres farens fødselspenger tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid før fødselen. Dersom moren eksempelvis har arbeidet 50 prosent stilling, har imidlertid faren adgang til å ta ut en to ukers fedrekvote med full lønn. Hvis moren har arbeidet 75 prosent stilling, kan faren velge fulle fødselspenger i tre uker. Hvis moren gjenopptar mindre enn 100 prosent stilling, vil resultatet blir at foreldrene er hjemme fra arbeid samtidig. Etter innføringen av fedrekvoten har man akseptert samtidig omsorg i avkortingssituasjonene.

Dette alternativet innebærer at det åpnes for at faren i fedrekvoteperioden får fødselspenger i forhold til sin egen stillingsandel, uten hensyn til morens stillingsandel i opptjeningsperioden. Konsekvensen av dette vil være at en far vil kunne ta

ut fulle fødselspenger i fire uker selv om moren ikke har opptjent retten til fødselspenger i en full stilling.

Alternativet vil overflødiggjøre gjeldende lovs bestemmelse om at fedrekvoten bortfaller dersom mor har arbeidet mindre enn halv stilling før fødselen.

5.12 ALTERNATIV 6 A: UTBETALING AV FØDSELSPENGER TIL FEDRE UTEN HENSYN TIL MORS STILLINGSANDEL I OPPTJENINGSPERIODEN, I DEN GRAD DET FORELIGGER ET OMSORGSBEHOV

I situasjoner der mor har opparbeidet retten til fødselspenger i en deltidstilling, reduseres farens fødselspenger i medhold av gjeldende lov tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid. Dette gjelder selv om moren etter fødselen går ut i en full stilling.

Dette alternativet er en variant av alternativ 5 A og bygger på gjeldende opp-teningsprinsipp. Alternativet innebærer at far får utbetalt fødselspenger uten hensyn til morens stillingsandel i opptjeningsperioden, i den grad det foreligger et omsorgsbehov etter fødselen. Dette betyr at i situasjoner der moren gjenopptar en deltidstilling etter fødselen, skal fødselspengene til faren tilsvare reduksjonen i morens stillingsandel. Dette prinsippet følger av folketrygdloven § 3 A-7 andre ledd om gradert uttak av fødselspenger. Dersom en mor som har arbeidet redusert stilling i opptjeningstiden går ut i full stilling eller påbegynner heltidsstudier etter fødselen, skal imidlertid faren få utbetalt fulle fødselspenger.

Alternativ 6 A skiller seg fra alternativ 5 A ved at en fulltidsarbeidende far får fødselspenger utbetalt i forhold til sin egen stillingsandel under forutsetning av at han tar full omsorg for barnet. Dersom faren har delvis permisjon for å ha omsorgen for barnet, vil han motta reduserte fødselspenger. Hvis moren gjenopptar en deltidstilling, vil imidlertid faren bare ha krav på reduserte fødselspenger, selv om han tar full permisjon.

5.13 ALTERNATIV 6 B: UTBETALING AV FØDSELSPENGER UNDER FEDREKVOTEN UTEN HENSYN TIL MORS STILLINGSANDEL I OPPTJENINGSPERIODEN, I DEN GRAD DET FORELIGGER ET OMSORGSBEHOV

I situasjoner der mor har opparbeidet retten til fødselspenger i en deltidstilling, reduseres farens fødselspenger i medhold av gjeldende lov tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid. Av den grunn bortfaller fedrekvoten i situasjoner der morens yrkesaktivitet i opptjeningsperioden har tilsvart mindre enn halv stilling.

Dette alternativet er en variant av alternativ 5 B. Alternativet innebærer at far får utbetalt fødselspenger under fedrekvoten uten hensyn til morens stillingsandel i opptjeningsperioden, i den grad det foreligger et omsorgsbehov i fedrekvoteperioden. Etter gjeldende regler vil farens fødselspenger beregnes i forhold til morens stillingsandel i opptjeningsperioden. Imidlertid stilles det ikke krav om at moren må gjenoppta arbeidet for at faren skal få tatt ut fedrekvoten. Faren vil etter dette alternativet kunne ta ut fedrekvoten selv om moren ikke gjenopptar arbeidet eller påbegynner/gjenopptar utdanning på heltid etter fødselen. Dersom moren gjenopptar arbeidet, vil han imidlertid få sine fødselspenger beregnet i forhold til morens stillingsandel etter fødselen.

Alternativet vil i likhet med alternativ 5 B overflødiggjøre gjeldende lovs bestemmelse om at fedrekvoten bortfaller dersom mor har arbeidet mindre enn halv

stilling før fødselen. Bestemmelsen skyldes konsekvensene for faren av at hans fødselspenger blir beregnet ut fra morens stillingsandel i opptjeningstiden.

5.14 MULIGHETEN FOR EN LOVFESTET DELING AV FØDSELSPENGEPERIODEN MELLOM FORELDRENE

Uavhengig av de ulike alternativene har utvalget vurdert muligheten av å lovfeste en deling av fødselspengeperioden mellom foreldrene ved at hver av dem øremerkes et visst antall uker. En kunne eksempelvis innføre et system i likhet med det svenske. Det følger av den svenske loven at hver av foreldrene har rett til 180 dager, som etter skriftlig søknad kan overføres til den andre av foreldrene. I tillegg er det innført en 30 dagers obligatorisk kvote for hver av foreldrene.

Den svenske «föräldraförsäkringen» ble innført i 1974, til erstatning for den tidligere «moderskapsförsäkringen». I 1986 ble bestemmelsen om at hver av foreldrene hadde rett til å ta ut 90 dager av den samlede perioden innført. Det fremgikk imidlertid at denne retten helt eller delvis kunne overføres mellom foreldrene.

En deling mellom mor og far vil imidlertid bare være aktuell i de tilfellene der begge foreldre har opptjent rett til fødselspenger. Delingen vil i så fall kunne praktiseres slik at mor sikres en rett til permisjon i de første seks månedene etter fødselen, mens far sikres rett til seks måneders permisjon etter barnets første seks måneder. Innenfor fars seks måneder kan det i likhet med dagens ordning være en kvote som ikke kan overføres mor.

Et alternativ er at de tre ukene før fødselen og de seks første ukene etter fødselen som i dag forbeholdes mor, og at faren beholder sin fedrekvote. I så fall vil de resterende ukene kunne deles likt mellom foreldrene. Det vil være snakk om 29 uker med full lønnskompensasjon eller 39 uker med 80 prosent lønnskompensasjon.

Det er grunn til å tro at enkelte kvinner vil oppfatte slike delingsmodeller som en svekkelse i forhold til dagens rett. Biologiske forskjeller kan dessuten tilsi at moren får en lengre permisjonsperiode. Det har i den senere tid vært en økt fokusering på den helsemessige gevinst det har for barnet at det ammes. Helsemyndighetene har i økende grad lagt vekt på at det er helsefremmende for barnet å få morsmelk i minst 9 måneder og helst inntil det er ett år.

En forutsetning for å anbefale et system der lovverket legger opp til en deling mellom foreldrene, må være at de står fritt til å overføre hele eller deler av tiden til hverandre. Fordelen ved et slikt system er at det vil ansvarliggjøre foreldrene i forhold til deling av permisjonstiden. Det vil også kunne stimulere fedre til å ta en større del av permisjonen. Systemet vil imidlertid lett kunne oppfattes som en «styring» fra det offentliges side. Det vil kunne hevdes at foreldrene selv er nærmest til å finne en hensiktsmessig fordeling av permisjonstiden. Det vil også kunne virke unødig «byråkratisk» å pålegge foreldrene en rapporteringsplikt med hensyn til fordelingen av permisjonen. Gitt at mor nekter å gå tilbake i arbeid når det er farens tur til å overta, vil det oppstå et problem i forhold til prinsippet om at fødselspengene skal være knyttet opp mot omsorg for barnet. Morens «vetorett» vil i praksis gjøre det vanskelig å gjennomføre en delingsmodell.

Utvalget ser mange fordeler ved å innføre en lovfestet deling av fødselspengeperioden mellom foreldrene, men finner etter en totalvurdering ikke å kunne anbefale et slikt system.

5.15 OPPSUMMERING

I dette kapitlet har vi forsøkt å vise hvordan hindringene i dagens regelverk virker inn på farens mulighet til å ta ut fødselspenger. Med utgangspunkt i konkrete pro-

blemstillinger har vi foreslått alternative løsninger for å fjerne hindringene i regelverket helt eller delvis.

Det er presentert 6 ulike alternativer, som alle består av et underalternativ A og B. A-alternativene går på farens rett til fødselspenger generelt, mens B-alternativene utelukkende går på retten til fødselspenger i fire uker (fedrekvoteperioden). A-alternativene vil dermed omfatte fedrekvoteperioden og være mer vidtrekkende enn B-alternativene. Det viktigste skillet mellom alternativene er at enkelte tar utgangspunkt i om moren har opptjent rett til fødselspenger, mens andre kun tar utgangspunkt i om det foreligger et omsorgsbehov etter fødselen.

Etter alternativ 2, 3 og 4 er det avgjørende for farens rett hvorvidt det foreligger et omsorgsbehov etter fødselen. Det er ikke stilt krav om at moren må ha opptjent rett til fødselspenger gjennom yrkesaktivitet. Etter alternativ 4 er det imidlertid stilt krav om at moren må ha vært student før fødselen, mens det etter alternativ 5 og 6 stilles krav om at moren må ha opptjent rett til fødselspenger gjennom yrkesaktivitet. Etter alternativ 6 er det i tillegg stilt krav om at det må foreligge et omsorgsbehov etter fødselen. Både alternativ 1 og 5 åpner for dobbeltomsorg.

KAPITTEL 6

Konsekvenser av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre**6.1 INNLEDNING**

Dette kapitlet drøfter konsekvenser av de ulike alternativene som er skissert i utredningens "*Presentasjon av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre*" i kapittel 5. Utvalget ser på følgende to hovedtyper av konsekvenser:

- budsjettmessige konsekvenser og
- effekter/virkninger i forhold til målene for fødselspengeordningen.

Vi har god oversikt over hvilke grupper fedre som potensielt har mest behov for selvstendige rettigheter. Behovene må imidlertid veies opp mot det resultat en sikter mot å oppnå. Spørsmålet må også undergis en helhetlig vurdering i forhold til prinsippene i fødselspengeordningen.

Kapitlet inneholder dessuten et generelt punkt vedrørende innsparingsmuligheter innenfor fødselspengekapitlet. Innsparingsmulighetene vil kunne være aktuelle i forhold til samtlige alternativer, og vil eventuelt kunne finansiere merkostnadene forbundet med alternativene helt eller delvis.

De budsjettmessige konsekvensene forbundet med de ulike alternativene fremgår av tabell 6.1 nedenfor. Tabellen tar kun utgangspunkt i konsekvensene for trygdebudsjettet. Kostnadene er derfor begrenset til trygdens refusjonsgrense på seks ganger folketrygdens grunnbeløp (6 G). Det betyr at det i tillegg vil kunne påløpe kostnader for arbeidsgivere som etter avtale dekker den del av inntekten som overstiger 6 G.

Kostnadene er beregnet som brutto utgifter for statsbudsjettet. Det er ikke gjort forsøk på å trekke inn skatteeffektene ved fars overgang fra arbeidsinntekt til fødselspenger og ved at mor kommer i skatteposisjon dersom hun går ut i arbeid.

Når det gjelder samfunnsmessige konsekvenser av de ulike alternativene, vil utvalget påpeke at bedrifters velvilje når det gjelder mannlige arbeidstakers forpliktelser som omsorgspersoner, vil kunne virke kostnadsbesparende fordi bedriftene vil beholde arbeidstakerne lenger. Å gjøre mannlige arbeidstakere trygge på at det er mulig å kombinere barneomsorg og yrkesaktivitet, vil derfor kunne være et konkurransefortrinn for bedriften, snarere enn det motsatte.

Tabell 6.1: Kostnader ved de 6 hovedalternativene, samt anslag over hvor mange som vil bli omfattet av og hvor mange som vil benytte alternativene Tabellen tar utgangspunkt i konsekvensene for trygdebudsjettet

	Alt. 1: Selvst. opptjeningsrett til fødselspenger for alle fedre	Alt. 2: Selvst. opptj. rett i den grad mor etter fødselen går ut i arbeid	Alt. 3: Selvst. opptj. rett der mor etter fødselen påbegynner utdanning på heltid	Alt. 4: Selvst. opptj. rett der mor før og etter fødselen tar utdanning på heltid	Alt. 5: Fulle fødselsp. til far uavhengig av mors stillingsbrøk	Alt. 6: Som alt. 5, men i den grad det foreligger et omsorgsbehov
Antall yrkesaktive fedre som maksimalt vil bli omfattet av alternativet	Alle fedre der mor får engangsstønning: 12 700. Alle fedre der mor arbeidet deltid før fødsel: 20 500	Alle fedre der mor får engangsstønning: 12 700	Alle fedre der mor får engangsstønning: 12 700	Alle fedre der mor er student: 2 264	Alle fedre der mor arbeidet deltid før fødsel: 20 500	Alle fedre der mor arbeidet deltid før fødsel: 20 500
Kostnader per uke dersom alle fedre benytter alternativet	44,5 mill kr + 14,3 mill kr	44,5 mill kr	14,3 mill kr	8 mill kr	14,3 mill kr	14,3 mill kr
Maksimal kostnader innenfor rammene av fedrekvoten	178 mill kr + 57,2 mill kr	178 mill kr	57,2 mill kr	32 mill kr	57,2 mill kr	57,2 mill kr
Antall fedre som forventes å ta ut fedrekvoten innenfor alternativet	En mindre andel fedre der mor ikke er yrkesaktiv. En større andel der mor er i deltidarbeid	Relativt få ikke-yrkesaktive vil gå ut i arbeid etter fødsel. Alt. vil derfor omfatte få fedre	Relativt få kvinner forventes å påbegynne studier. Alternativet vil derfor omfatte få fedre	Bortimot alle yrkesaktive fedre der mor er student	Alternativet vil omfatte mange fedre. Nesten halvparten av alle fedre som i dag får fødselspenger vil automatisk få mer	Relativt få kvinner vil øke sin stillingsbrøk etter fødsel. Alternativet vil derfor omfatte få fedre
Antall fedre som forventes å ta ut permisjon utover fedrekvoten	Få fedre vil ta fødselspermisjon når mor ikke er yrkesaktiv. Økende antall fedre der mor arbeider deltid	Alternativet vil omfatte relativt få fedre	Alternativet vil omfatte en liten gruppe	En stor andel yrkesaktive fedre der mor er student forventes å ta ut en stor del av permisjonen	Alternativet vil omfatte mange fedre, og mange vil ha incentiv til å benytte det	Alternativet vil omfatte en liten gruppe
Innsparinger på andre områder	Engangsstønning Lånekassens fødselsstipend	Engangsstønning	Engangsstønning Lånekassens fødselsstipend	Engangsstønning Lånekassens fødselsstipend	Ingen	Ingen

Kostnadsoverslagene tar utgangspunkt i følgende forutsetninger:

Når både moren og faren fyller vilkårene for rett til fødselspenger etter dagens regler, er de siste 3 ukene før og de 6 ukene umiddelbart etter fødselen av medisinske grunner forbeholdt moren. Faren kan dermed maksimalt ta ut 33 ukers permisjon.

sjon (43 uker ved 80 prosent lønnskompensasjon). Alternativene som diskuteres under har som utgangspunkt at farens rett til fødselspenger tidligst inntreffer 6 uker etter fødselen.

I 1994 ble det utbetalt nærmere 4,9 mrd kroner i fødselspenger til yrkesaktive. Gjennomsnittlig fødselspengegrunnlag for kvinner var 135 000 kroner, hvilket vil si 2 600 kroner per uke. Tilsvarende tall for menn var 182 000 kroner som utgjør 3 500 kroner per uke. Tallene viser at menns fødselspengegrunnlag er 35 prosent høyere enn kvinners. Om lag 42 000 kvinner fikk utbetalt fødselspenger i 1994, og samlet ukentlig utbetaling utgjør dermed 109 mill kroner til kvinnene.

Tabell 6.2 nedenfor viser kostnadene forbundet med å gi faren selvstendig opp-tjeningsrett til fødselspenger i de situasjonene moren ikke har opptjent rett til fødselspenger. Det er tatt utgangspunkt i at ukeprisen for fødselspenger til fedre utgjør ca 3 500 kroner.

Tabell 6.2: Kostnadsøkning i forbindelse med fedres uttak av fødselspenger. Tallene i tabellen er oppgitt i millioner kroner på årsbasis

Antall fedre	Antall uker								
	1	4	8	12	16	20	24	28	33
100	0,3	1,4	2,8	4,2	5,6	7,0	8,4	9,8	11,6
500	1,7	7,0	14,0	21,0	28,0	35,0	42,0	49,0	57,8
1000	3,5	14,0	28,0	42,0	56,0	70,0	84,0	98,0	115,5
1500	5,2	21,0	42,0	63,0	84,0	105,0	126,0	147,0	173,3
2000	7,0	28,0	56,0	84,0	112,0	140,0	168,0	196,0	231,0
2500	8,7	35,0	70,0	105,0	140,0	175,0	210,0	245,0	288,8
5000	17,5	70,0	140,0	210,0	280,0	350,0	420,0	490,0	577,5
7500	26,2	105,0	210,0	315,0	420,0	525,0	630,0	735,0	866,3
10000	35,0	140,0	280,0	420,0	560,0	700,0	840,0	980,0	1155,0
12500	43,7	175,0	350,0	525,0	700,0	875,0	1050,0	1225,0	1443,8

Dersom et betydelig antall fedre tar ut et maksimalt antall uker, vil kostnadene bli rundt 1 mrd kroner på årsbasis. Et mer moderat og realistisk anslag på litt sikt kan være at om lag 5 000 fedre tar ut fødselspenger i 3-4 måneder. Kostnadene vil i så fall bli om lag 250 mill kroner.

Tabell 6.3 viser merkostnadene dersom fedre tar ut fødselspenger istedenfor mødre. Det er lagt til grunn at hver fødselspengeuke til far koster ca 900 kroner mer enn en fødselspengeuke til mor.

Tabell 6.3: Kostnadsøkning i forbindelse med at fedre tar ut fødselspenger istedenfor mødre. Tallene i tabellen er oppgitt i millioner kroner på årsbasis

Antall fedre	Antall uker								
	1	4	8	12	16	20	24	28	33
100	0,1	0,4	0,7	1,1	1,4	1,8	2,2	2,5	3,0
500	0,5	1,8	3,6	5,4	7,2	9,0	10,8	12,6	14,9
1000	0,9	3,6	7,2	10,8	14,4	18,0	21,6	25,2	29,7

Tabell 6.3: Kostnadsøkning i forbindelse med at fedre tar ut fødselspenger istedenfor mødre. Tallene i tabellen er oppgitt i millioner kroner på årsbasis

1500	1,3	5,4	10,8	16,2	21,6	27,0	32,4	37,8	44,6
2000	1,8	7,2	14,4	21,6	28,8	36,0	43,2	50,4	59,4
2500	2,2	9,0	18,0	27,0	36,0	45,0	54,0	63,0	74,3
5000	4,5	18,0	36,0	54,0	72,0	90,0	108,0	126,0	148,5
7500	6,7	27,0	54,0	81,0	108,0	135,0	162,0	189,0	222,8
10000	9,0	36,0	72,0	108,0	144,0	180,0	216,0	252,0	297,0
12500	11,2	45,0	90,0	135,0	180,0	225,0	270,0	315,0	371,3
15000	13,5	54,0	108,0	162,0	216,0	270,0	324,0	378,0	445,5
20000	18,0	72,0	144,0	216,0	288,0	360,0	432,0	504,0	594,0
30000	27,0	108,0	216,0	324,0	432,0	540,0	648,0	756,0	891,0
40000	36,0	144,0	288,0	432,0	576,0	720,0	864,0	1008,0	1188,0

Utvalget vil bemerke at målsettingen om at fedre i større grad skal ta ut fødselspenger, vil føre til en økning på trygdebudsjettet også i situasjoner der mor har opptjent rett til fødselspenger. På grunn av inntektsforskjeller mellom kvinner og menn koster en fødselspengeuke til far ca 900 kroner mer enn en fødselspengeuke til mor.

Hvis eksempelvis 1 000 fedre tar ut 20 uker av fødselspengeperioden, vil dette på årsbasis koste 18 mil

lioner kroner mer enn om mødrene skulle tatt de samme 20 ukene.

Når det gjelder økonomiske konsekvenser av å innføre en selvstendig opptjeningsrett for alle fedre som i dag ikke har rett til fødselspenger, står en overfor flere usikkerhetsmomenter.

Det er tre forhold som vil være utslagsgivende ved beregningen av kostnadene:

- hvor mange fedre som vil bli omfattet av endringene
- hvor mange av disse fedrene som faktisk vil benytte sin rett
- hvor mange uker permisjon de vil ta ut.

Ved hvert av alternativene nedenfor er det tatt med et punkt «Innsparinger på andre områder». Engangsstønaden vil bli berørt ved flere av alternativene. Etter dagens regler utbetales det engangsstønad til kvinner som ikke fyller vilkårene for rett til fødselspenger samt til kvinner der utbetalte fødselspenger til mor og far sammenlagt er mindre enn engangsstønaden. Det må vurderes om kvinnen i det hele tatt skal ha rett til engangsstønad når faren tar permisjon og får utbetalt fødselspenger som overstiger engangsstønaden.

Hensikten med engangsstønaden er å gi familien en økonomisk kompensasjon i de situasjoner der mor ikke oppfyller vilkårene for rett til løpende fødselspenger. I forbindelse med innføringen av engangsstønaden ble det blant annet uttalt at det måtte ses som et viktig ledd i likestillingsbestrebelsene at alle fødende kvinner fikk rett til barselpenger uavhengig av om de var i arbeid.

Engangsstønaden gjelder også som en minstegaranti for yrkesaktive.

Engangsstønaden utgjør per 1. april 1995 kr 25 625. Det utbetales engangsstønad i forbindelse med ca 16 400 fødsler årlig, og årlige utbetalinger beløper seg til ca 440 mill kroner.

6.2 ALTERNATIV 1 A - SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FØDSELSPENGER FOR ALLE YRKESAKTIVE FEDRE

6.2.1 Kostnadsoverslag

Dette alternativet er det mest omfattende og vil innebære følgende

a) yrkesaktive fedre som i dag ikke har rett til fødselspenger på grunn av at moren ikke har vært yrkesaktiv i opptjeningsperioden, vil få rett til fødselspenger i 33 uker

b) fedre som i dag får reduserte fødselspenger på grunn av at moren har arbeidet deltid i opptjeningsperioden, vil få fødselspenger basert på egen stillingsandel.

I 1994 var det 16 400 kvinner som mottok engangsstønad. 3 700 av disse kvinnene var enslige forsørgere. Det vil dermed årlig være om lag 12 700 fødsler der faren ikke har rett til fødselspenger på grunn av at moren ikke har vært yrkesaktiv. Dersom alle disse fedrene fikk rett til fødselspenger og benyttet seg av retten, ville kostnadene per uke utgjøre 44,5 mill kroner.

Det er sannsynlig at husholdningen i mange av de tilfellene hvor kvinnen ikke har rett til fødselspenger har tilpasset seg en eninntektssituasjon. Kvinnen er stort sett hjemme mens barna er små, og mannen er i full jobb. Mulighetene til å tilpasse seg annerledes har vært til stede. I disse tilfellene er det lite trolig at fedre flest vil utnytte en egen rett til å være hjemme med lønnskompensasjon. Dersom faren likevel ønsker å utnytte sin selvstendige rett til fødselspenger i medhold av dette alternativet, blir konsekvensen at han kan være hjemme med full lønn, selv om moren er hjemmearbeidende.

Alternativ 1 innebærer også at fedre vil få fødselspenger beregnet på grunnlag av egen stillingsandel. Siden deltidsarbeid er såpass utbredt blant kvinner, vil dette omfatte svært mange fedre. Omfanget av deltidsarbeid varierer også; fra noen timer per uke til tilnærmet full stilling. En helt nøyaktig beregning er som følge av dette umulig.

Dersom en antar at halvparten av de om lag 41 000 gifte/samboende kvinnene som har rett til fødselspenger har opparbeidet denne retten på grunnlag av deltidsarbeid som i snitt utgjør 75 prosent stilling, mens fedrene arbeider 100 prosent, vil alternativ 1 innebære at ca 20 500 fedre får rett til fødselspenger basert på et fødselspengegrunnlag som er 25 prosent høyere enn det de får utbetalt etter dagens regler. Det antas at utbetaling av fødselspenger til disse fedrene i dag ligger under gjennomsnittet for fedre. Beregningene er derfor gjort med utgangspunkt i en ukentlig utbetaling på 2 800 per uke (mot 3 500 normalt). Merutgiftene ved å gi disse fedrene fødselspenger basert på egen lønn kan innenfor rammene av fedrekvoten anslås til 57,2 mill kroner (14,3 mill per uke).

Jo flere uker denne gruppen fedre tar ut, desto høyere blir merkostnadene.

Tabell 6.4 nedenfor viser kostnadene forbundet med å gi fedre 100 prosent fødselspenger i situasjoner der mor har arbeidet 75 prosent stilling. Det er lagt til grunn at merkostnaden per uke vil utgjøre 700 kroner.

Tabell 6.4: Kostnadsøkning i forbindelse med at fedre mottar 100 prosent fødselspenger i situasjoner der mor har arbeidet 75 prosent stilling. Tallene i tabellen er oppgitt i millioner kroner på årsbasis

Antall fedre	Antall uker								
	1	4	8	12	16	20	24	28	33
100	0,1	0,3	0,6	0,8	1,1	1,4	1,7	2,0	2,3

Tabell 6.4: Kostnadsøkning i forbindelse med at fedre mottar 100 prosent fødselspenger i situasjoner der mor har arbeidet 75 prosent stilling. Tallene i tabellen er oppgitt i millioner kroner på årsbasis

500	0,3	1,4	2,8	4,2	5,6	7,0	8,4	9,8	11,6
1000	0,7	2,8	5,6	8,4	11,2	14,0	16,8	19,6	23,1
1500	1,1	4,2	8,4	12,6	16,8	21,0	25,2	29,4	34,7
2000	1,4	5,6	11,2	16,8	22,4	28,0	33,6	39,2	46,2
2500	1,7	7,0	14,0	21,0	28,0	35,0	42,0	49,0	57,8
5000	3,5	14,0	28,0	42,0	56,0	70,0	84,0	98,0	115,5
7500	5,2	21,0	42,0	63,0	84,0	105,0	126,0	147,0	173,3
10000	7,0	28,0	56,0	84,0	112,0	140,0	168,0	196,0	231,0
15000	10,5	42,0	84,0	126,0	168,0	210,0	252,0	294,0	346,5
20000	14,0	56,0	112,0	168,0	224,0	280,0	336,0	392,0	462,0

Innsparinger på andre områder: Engangsstønaden ved fødsel (kr 25 625) ytes til kvinner som ikke har rett til fødselspenger. Dersom faren tar ut fødselspenger når mor ikke har rett til slik lønnet permisjon, bør det vurderes om det skal foreligge rett til engangsstønad. 12 700 «innsparte» engangsstønader vil utgjøre 325 mill kroner. Også utbetalingene til fødselsstipend vil bli redusert.

Den delen av alternativet som går på at faren får fødselspenger basert på egen stillingsandel, vil ikke medføre tilsvarende innsparingsmuligheter.

6.2.2 Effekter

Konsekvensen av å innføre selvstendig opptjeningsrett til fedre uten hensyn til morens situasjon vil være at foreldrene blir fullstendig likestilte i forhold til retten til opptjening av fødselspenger. Dette vil være av betydning i forhold til ønsket om at foreldrene i større grad skal likestilles i forhold til omsorgen for barn.

Alternativet vil føre til at fedre kan oppebære fødselspenger uten hensyn til morens situasjon. En yrkesaktiv far vil med andre ord i kraft av sin egen opptjening kunne motta fødselspenger selv om moren samtidig tar omsorg for barnet. Dette bryter med prinsippet etter gjeldende rett forsåvidt gjelder faren.

Dersom man åpner for dette alternativet, vil ingen fedre lenger kunne påberope seg hindringer i regelverket. Gevinsten vil trolig være at flere fedre utnytter muligheten til å ta ut permisjon. En selvstendig opptjeningsrett for fedre vil gjøre det økonomisk aktuelt for langt flere familier at faren tar ut en større andel av permisjonstiden. Dette vil være i tråd med det politiske mål om at fedre skal ta større del i omsorgen for barn. Imidlertid vil fortsatt holdningsmessige hindringer kunne begrense fedres uttak av fødselspermisjon.

6.3 ALTERNATIV 1 B - SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FEDREKVOTEN FOR ALLE YRKESAKTIVE FEDRE

6.3.1 Kostnadsoverslag

Dette alternativet vil innebære at alle yrkesaktive fedre får rett til fedrekvoten uavhengig av om moren har opptjent rett til fødselspenger og uavhengig av om morens opptjening er basert på deltidsarbeid. Dagens regelverk er slik utformet at bare om lag 2/3 av alle fedre har mulighet/rett til å ta ut fedrekvoten.

Fedrekvoten blir automatisk overført til moren når hun i opptjeningsperioden har arbeidet i mindre enn halv stilling. Dette for at familien ikke skal tape økonomisk på fedrekvoten. Dersom faren derimot får fødselspenger basert på egen stillingsbrøk, vil dette forholdet endre seg, og det må derfor tas standpunkt til om fedrekvoten bør bli pålagt også for denne gruppen.

Som et usikkerhetsmoment kan nevnes at merutgiftene blant annet vil avhenge av hvor mange som tar permisjon med full lønnskompensasjon versus hvor mange som velger 80 prosent kompensasjon.

Det er anslått at merutgiftene ved at fedre får fødselspenger basert på egen stillingsbrøk vil utgjøre 14,3 mill kroner per uke, og dermed 57,2 mill kroner innenfor rammene av fedrekvoten.

I tillegg kommer kostnadene ved at yrkesaktive fedre som etter dagens regler ikke har rett til fødselspenger vil få det. Dersom 12 700 fedre tar ut fedrekvoten, vil kostnadene være 178 mill kroner. I sin ytterste konsekvens vil dermed kostnadene ved dette alternativet kunne utgjøre 235,2 mill kroner på årsbasis. *Innsparinger på andre områder:* Det maksimale Folketrygden vil kunne utbetale i fødselspenger for en 4 ukers fedrekvote, er 18 100 kroner. Dette beløpet er mindre enn engangsstønaden, og det må derfor tas standpunkt til eventuelle avkortingsregler mellom fedrekvoten og engangsstønaden i slike tilfeller.

6.3.2 Effekter

Dersom det åpnes for at fedre i kraft av sin egen opptjening kan ta ut fedrekvoten, vil alle yrkesaktive fedre være berettiget en fødselspengeperiode på fire uker. Samtidig vil flere barn være sikret fire uker sammen med fedrene sine. Dette vil være av stor betydning i forhold til det politiske målet om at fedre i større grad skal ta del i barneomsorgen.

Holdningsmessige hindringer vil imidlertid fortsatt kunne begrense fedres uttak.

6.4 ALTERNATIV 2 A - SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FØDSELSPENGER FOR FEDRE DER MOR ETTER FØDSELEN GÅR UT I ARBEID

6.4.1 Kostnadsoverslag

Dette alternativet er en variant av alternativ 1 A og innebærer at fedre på selvstendig grunnlag kan opptjene rett til fødselspenger, forutsatt at det foreligger et omsorgsbehov etter fødselen.

Det knytter seg flere usikkerhetsmomenter til kostnadsoverslaget. Antakelig vil dette alternativet kun omfatte en begrenset gruppe, og vi har for tiden ingen oversikt over hvor mange en slik regelendring eventuelt ville omfatte. Kostnadene vil dessuten avhenge av hvor lang tid etter fødselen fedrene vil gjøre bruk av sin rett til lønnet permisjon.

Det fremgår av tabell 6.2 foran at dersom 500 fedre tar 33 uker hver, vil kostnadene utgjøre 58 mill kroner på årsbasis. *Innsparinger på andre områder:* Det vil etter gjeldende regler bli utbetalt engangsstønad, og denne kan falle bort dersom faren tar ut en større del av fødselspengeperioden.

6.4.2 Effekter

Dersom en åpner for at fedre skal ha en selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger i situasjoner der moren etter fødselen går ut i arbeid, vil en kunne avhjelpe et reelt

omsorgsbehov. Effekten vil dessuten være at flere fedre får mulighet til å ta fødselspermisjon. Dette vil styrke farens rolle i omsorgen.

Alternativet vil åpne for at fedre i kraft av sin egen opptjening kan få rett til fødselspenger, selv om moren ikke har opparbeidet rett. Ved at farens rett knyttes opp mot et omsorgsbehov, vil gjeldende prinsipp i folketrygdloven være oppfylt.

6.5 ALTERNATIV 2 B - SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FEDREKVOTEN DER MOR ETTER FØDSELEN GÅR UT I ARBEID

6.5.1 Kostnadsoverslag

Dette alternativet er en variant av alternativ 1 B og bygger på at moren etter fødselen går ut i arbeid. Faren vil ved dette alternativet få selvstendig rett til fedrekvoten, men ikke fødselspenger utover 4 uker.

Vi har ikke oversikt over hvor mange fedre dette kan dreie seg om.

Dersom 500 fedre benytter retten, blir kostnadene ca 7 mill kroner årlig. Tabell 6.2 foran viser hvordan kostnadene vil variere avhengig av antall fedre som tar ut fødselspenger i 4 uker. *Innsparinger på andre områder:* Bortfall av engangstønden kan gi innsparing også ved dette alternativet.

6.5.2 Effekter

Dersom fedre i kraft av en selvstendig opptjeningsrett kan ta ut fedrekvoten forutsatt at en kvinne som ikke har vært yrkesaktiv før fødselen, etter fødselen går ut i arbeid, vil flere fedre få mulighet til å ta fedrekvoten. En vil dessuten kunne avhjelpe et reelt omsorgsbehov. Dette vil være et viktig virkemiddel for å nå målet om at fedre skal delta mer aktivt i omsorgen for barn.

6.6 ALTERNATIV 3 A - SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FØDSELSPENGER FOR FEDRE DER MOR ETTER FØDSELEN PÅBE- GYNNER UTDANNING PÅ HELTID

6.6.1 Kostnadsoverslag

Dette alternativet er en variant av alternativ 2 A og innebærer at fedre på selvstendig grunnlag kan opptjene rett til fødselspenger, forutsatt at moren etter fødselen påbegynner utdanning på heltid. Alternativet vil også omfatte situasjoner der moren har vært under utdanning før fødselen.

Det knytter seg flere usikkerhetsmomenter til kostnadsoverslaget når det gjelder de kvinnene som har vært hjemmearbeidende før fødselen. Antakelig vil det være en begrenset gruppe som påbegynner utdanning i tiden etter fødselen. Kostnadene vil dessuten avhenge av hvor lang tid etter fødselen fedrene gjør bruk av sin rett, og hvor mange uker de tar ut.

Det fremgår av tabell 6.2 foran at dersom 500 fedre tar 12 uker hver, vil kostnadene utgjøre 21 mill kroner på årsbasis.

Når det gjelder kvinner som har vært under utdanning før fødselen, viser tall fra Statens lånekasse for utdanning at 2 264 studenter i løpet av studieåret 1993/94 fikk utbetalt fødselsstipend. For å få rett til fødselsstipend, må kvinnen ha vært student i minst seks måneder før fødselen. Alternativet vil imidlertid også omfatte kvinner som har vært studenter i mindre enn seks måneder før fødselen. Det foreligger ikke tall som viser hvor mange av de kvinnelige studentene som fikk barn med en yrkesaktiv mann. *Innsparinger på andre områder:* Det vil etter gjeldende regler blir

utbetalt engangsstønad, og denne kan falle bort dersom faren tar ut en større del av fødselspengeperioden.

Utbetaling av fødselsstipend fra Lånekassen vil kunne bli redusert.

6.6.2 Effekter

Dersom en åpner for at fedre skal ha en selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger i situasjoner der moren etter fødselen påbegynner utdanning på heltid, vil en kunne avhjelpe et reelt omsorgsbehov. Effekten vil dessuten være at flere fedre får mulighet til å ta ut fødselspermisjon, samtidig med at moren kan påbegynne eller videreføre sin utdanning. Dette vil styrke farens rolle i omsorgen og samtidig ha en viktig likestillingsmessig effekt.

Alternativet vil åpne for at fedre i kraft av sin egen opptjening kan få rett til fødselspenger, selv om moren ikke har opptjent rett. Ved at farens rett knyttes opp mot et omsorgsbehov, vil gjeldende prinsipp i folketrygdloven være oppfylt.

6.7 ALTERNATIV 3 B - SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FEDREKVOTEN DER MOR ETTER FØDSELEN PÅBEGYNNER UTDANNING PÅ HELTID

6.7.1 Kostnadsoverslag

Dette alternativet er en variant av alternativ 2 B og bygger på at moren etter fødselen påbegynner, herunder gjenopptar utdanning på heltid. Faren vil ved dette alternativet få rett til fedrekvoten, men ikke til fødselspenger utover fire uker.

Vi har ikke oversikt over hvor mange fedre dette kan dreie seg om.

Dersom 1 000 fedre tar ut fedrekvoten i denne situasjonen, fremgår det av tabell 6.2 foran at kostnadene vil bli 14 mill kroner på årsbasis. Dersom 1 500 fedre tar ut fedrekvoten, blir kostnadene 21 mill kroner årlig. *Innsparinger på andre områder:* Bortfall av engangsstønad kan gi innsparing også ved dette alternativet. Utbetaling av fødselsstipend kan bli redusert med 4 uker.

6.7.2 Effekter

Å åpne for at yrkesaktive fedre skal få rett til å ta ut fedrekvoten i situasjoner der mor etter fødselen går ut i arbeid eller påbegynner utdanning på heltid, vil være et viktig virkemiddel for å nå målet om at fedre skal delta mer aktivt i barneomsorgen. I denne situasjonen vil det dessuten foreligge et omsorgsbehov.

6.8 ALTERNATIV 4 A - SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FØDSELSPENGER FOR FEDRE DER MOR FØR OG ETTER FØDSELEN TAR UTDANNING PÅ HELTID

6.8.1 Kostnadsoverslag

Dette alternativet går ut på at en yrkesaktiv far får selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger i situasjoner der moren er under utdanning før fødselen, og gjenopptar utdanningen etter fødselen. I slike situasjoner vil moren i tillegg til engangsstønad ha rett til fødselsstipend fra Statens lånekasse for utdanning. Tall fra Lånekassen viser at 2 264 studenter i løpet av studieåret 1993/94 fikk utbetalt fødselsstipend.

Som et usikkerhetsmoment kan nevnes at det ikke foreligger tall som viser hvor mange av de kvinnelige studentene som fikk barn med en yrkesaktiv mann.

Dersom 25 prosent av fedrene ved «studentfødsler» hadde rett til fødselspenger og de benyttet seg av retten i 33 uker, ville merutgiftene utgjøre 65 mill kroner per år. Tilsvarende tall dersom 50 prosent av disse fedrene var yrkesaktive, ville bli 130 mill kroner på årsbasis. *Innsparinger på andre områder:* Utbetalingene til engangsstønad og Lånekassens fødselsstipend vil bli redusert.

Det kan stilles spørsmål ved om en kvinnelig student skal ha krav på fødselsstipend samtidig med at faren får rett til fødselspenger. Dersom imidlertid faren bare tar ut en mindre del av fødselspengeperioden, kan moren få fødselsstipend begrenset til den perioden hun tar omsorg for barnet.

6.8.2 Effekter

Å åpne for at yrkesaktive fedre som får barn med en kvinne som er under utdanning, skal få selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger, vil innebære at fedrene får anledning til å ta ut permisjon, samtidig med at moren kan videreføre sine studier. Det vil i denne situasjonen foreligge et reelt omsorgsbehov, og alternativet bryter derfor ikke med lovens intensjon forsåvidt gjelder fedres rett. Dersom faren får slike rettigheter, vil en unngå at kvinnen får belastningen med å utsette videre studier. Alternativet vil derfor ha en viktig likestillingsmessig effekt.

6.9 ALTERNATIV 4 B - SELVSTENDIG OPPTJENINGSRETT TIL FEDREKVOTEN DER MOR FØR OG ETTER FØDSELEN TAR UTDANNING PÅ HELTID

6.9.1 Kostnadsoverslag

Dette alternativet innebærer at en yrkesaktiv far som får barn med en kvinne som er under utdanning, får rett til fødselspenger innenfor rammene av fedrekvoten.

Et usikkerhetsmoment med hensyn til beregningen er at det ikke finnes tall på hvor mange fedre dette kan dreie seg om.

Dersom en antar at 25 prosent av de kvinnelige studenter får barn med yrkesaktive menn, vil merutgiftene bli 8 mill kroner på årsbasis. Dersom 50 prosent av disse fedrene har rett til fødselspenger, vil merutgiftene ved alternativet bli 16 mill kroner. *Innsparinger på andre områder:* Utbetaling av fødselsstipend vil bli redusert med 4 uker.

6.9.2 Effekter

Ved å innføre en rett til fedrekvote for yrkesaktive fedre som får barn med en kvinne som før fødselen er under utdanning, og som etter fødselen gjenopptar utdanningen, vil flere fedre få mulighet til å være sammen med barnet i fire uker. Dette vil være i tråd med det politiske mål om at fedre mer aktivt skal delta i omsorgen for barn. Dersom farens rett begrenses til fire uker, vil man imidlertid ikke unngå belastningen for mor med å utsette videre studier.

6.10 ALTERNATIV 5 A - UTBETALING AV FULLE FØDSELSPENGER TIL FEDRE UTEN HENSYN TIL MORS STILLINGSANDEL I OPP-TJENINGSPERIODEN

6.10.1 Kostnadsoverslag

Dette alternativet forutsetter at både mor og far fyller gjeldende vilkår for rett til fødselspenger, men at morens opptjening er basert på deltidsarbeid. Alternativet

innebærer at faren får sine fødselspenger basert på egen stillingsbrøk istedenfor på morens stillingsbrøk.

Statistikk fra Rikstrygdeverket over hvilken stillingsandel kvinnene har når de søker om fødselspenger, viser at 22 prosent arbeider mindre enn halv stilling. 15 prosent arbeider mellom 20-29 timer per uke, mens 62 prosent arbeider 30 timer eller mer per uke.

Omfanget av deltidsarbeid varierer mye, og det er derfor stor usikkerhet knyttet til beregningen av kostnadene forbundet med dette alternativet.

Siden om lag halvparten av kvinnene i dag arbeider deltid, og til dels få timer per uke, vil imidlertid dette alternativet bli kostbart. Merutgiftene er beregnet til 14,3 mill kroner for hver uke som tas ut av fedre basert på deres egen stillingsbrøk, jfr. beregningene til alternativ 1 A. *Innsparinger på andre områder:* Ingen.

6.10.2 Effekter

Som følge av at far får sine fødselspenger beregnet ut fra mors stillingsandel i opp-tjeningsperioden, vil fulltidsarbeidende fedre som får barn med deltidsarbeidende kvinner, tape økonomisk på å ta ut full permisjon. Når det gjelder fedrekvoten, er det åpnet for at fedre kan velge reduserte fødselspenger mot en forholdsmessig avkorting av fedrekvotens lengde. Dette gjelder imidlertid ikke hvis en far tar permisjon utover fedrekvoten.

Reduksjonen av farens fødselspenger i forhold til morens stillingsandel blir ofte brukt som argument for at fedre som får barn med en deltidsarbeidende kvinne, unnlater å benytte retten til fødselspenger. Som følge av at om lag halvparten av alle yrkesaktive norske kvinner arbeider deltid, er det et stort antall menn som etter gjeldende regelverk får reduserte fødselspenger. Dersom man åpner for opptjeningsrett basert på egen stillingsandel, vil trolig langt flere fedre ta ut permisjon. Dette er i tråd med målet om at fedre i større grad skal delta i omsorgen for barn. Imidlertid vil man samtidig åpne for at faren kan motta fødselspenger i perioder der også moren er i stand til å ta omsorg for barnet. Dette bryter med gjeldende prinsipp om at retten til fødselspenger skal være knyttet opp mot omsorg.

6.11 ALTERNATIV 5 B - UT BETALING AV FULLE FØDSELSPENGER UNDER FEDREKVOTEN UTEN HENSYN TIL MORS STILLINGSANDEL I OPPTJENINGSPERIODEN

6.11.1 Kostnadsoverslag

Dette alternativet innebærer at faren får utbetalt fødselspenger under fedrekvoten basert på egen stillingsbrøk, uavhengig av morens stillingsandel i opptjeningsperioden.

Det fremgår av punkt 6.2.1 at merutgiftene ved dette alternativet vil beløpe seg til 57,2 mill kroner på årsbasis. *Innsparinger på andre områder:* Ingen.

6.11.2 Effekter

Fire uker av fødselspengeperioden er etter gjeldende regelverk forbeholdt far, forutsatt at mor har arbeidet minst halv stilling i opptjeningsperioden. I situasjoner der mor har arbeidet deltid, blir farens fødselspenger redusert tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid. For å bøte på de økonomiske konsekvensene, har faren mulighet til å velge reduserte fødselspenger mot en forholdsmessig avkorting av fedrekvotens lengde. Konsekvensen blir imidlertid at disse fedrene får en kortere periode sammen med barnet. Dersom en åpner for at faren skal få fødselspenger beregnet ut

i fra egen stillingsandel, vil flere fedre kunne ta ut fire uker fedrekvote uten at det innebærer en stor økonomisk belastning. Dette er i tråd med ønsket om at fedre i større grad skal delta i omsorgen for barn.

6.12 ALTERNATIV 6 A - UTBETALING AV FØDSELSPENGER TIL FEDRE UTEN HENSYN TIL MORS STILLINGSANDEL I OPPTJENINGSPERIODEN, I DEN GRAD DET FORELIGGER ET OMSORGSBEHOV

6.12.1 Kostnadsoverslag

Det legges til grunn at ca. halvparten av kvinnene som har rett til fødselspenger har opparbeidet retten på grunnlag av deltidsarbeid. Dette tilsvarer årlig ca. 20 500 fødselspengetilfeller.

Det finnes ingen samlet oversikt over hvor mange av de kvinnene som har arbeidet deltid før fødselen, som vil gå ut i arbeid eller studier på heltid etter fødselen. Det er imidlertid lite trolig at et flertall av de deltidsarbeidende mødre vil gå over i jobb eller studier på heltid etter å ha født. Deltidsarbeid er i mange tilfeller en tilpasning for å få familielivet til å gå i hop. De fleste av kvinnene som har valgt å arbeide deltid har trolig barn fra før, og vil derfor fortsatt ønske å være i deltidsarbeid. En del vil antakelig også gå over i ulønnet permisjon etter at fødselspengeperioden er over. Som et tilleggsmoment kan nevnes forholdet til arbeidsgiver. En del arbeidsgivere vil trolig ikke akseptere at arbeidstakere «sjonglerer» mellom deltids- og fulltidsarbeid, spesielt ikke over kortere tidsrom.

Dersom samtlige mødre som har arbeidet deltid i opptjeningsperioden går ut i full jobb etter fødselen, vil merutgiftene per uke utgjøre 14,3 mill kroner.

Under forutsetningen av at 2 000 av kvinnene som arbeidet redusert stilling før fødselen går tilbake i arbeid i full stilling mens faren tar permisjon, blir merkostnadene 1,4 mill kroner per uke. Disse fedrene vil i utgangspunktet ha rett til fødselspenger, og det forutsettes at de får økt sine fødselspengeutbetalinger med 25 prosent (se tabell 6.4). *Innsparinger på andre områder:* Ingen

6.12.2 Effekter

Ved å åpne for at fedre som får barn med en deltidsarbeidende kvinne skal få fødselspenger utbetalt i forhold til sin egen stillingsandel, i den grad det foreligger et omsorgsbehov, vil det bli mer attraktivt for denne gruppen fedre å gjøre bruk av sine rettigheter. En vil dermed kunne oppnå at flere fedre deltar aktivt i omsorgen for små barn. Dette alternativet vil ikke bryte med lovens prinsipp om at retten til fødselspenger forutsetter omsorg for barnet.

6.13 ALTERNATIV 6 B - UTBETALING AV FØDSELSPENGER UNDER FEDREKVOTEN UTEN HENSYN TIL MORS STILLINGSANDEL I OPPTJENINGSPERIODEN, I DEN GRAD DET FORELIGGER ET OMSORGSBEHOV

6.13.1 Kostnadsoverslag

Det knytter seg usikkerhet til beregningen av merkostnader ettersom vi ikke har oversikt over hvor mange fedre dette kan dreie seg om. Imidlertid er det lite trolig at flertallet av de kvinnene som arbeidet deltid før fødselen, vil gå over i en høyere stillingsandel mens faren avviker fedrekvoten.

Dersom 20 500 fedre tar ut fulle fødselspenger under fedrekvoten, vil kostnadene bli 57,2 mill kroner. Under forutsetning av at 2 000 mødre går ut i full jobb mens faren avviker fedrekvoten, vil kostnadene beløpe seg til 5,6 mill kroner. *Innsparinger på andre områder:* Ingen

6.13.2 Effekter

Forutsatt at mor har arbeidet minst halv stilling i opptjeningsperioden, er fire uker av fødselspengeperioden etter gjeldende regelverk forbeholdt far. I situasjoner der mor har arbeidet deltid, blir farens fødselspenger redusert tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid. For å bøte på de økonomiske konsekvensene, har faren mulighet til å velge ureduerte fødselspenger mot en komprimering av fedrekvotens lengde. Som følge av dette får han imidlertid en kortere periode sammen med barnet. Dersom en åpner for at faren i den grad det foreligger et omsorgsbehov skal få fødselspenger beregnet ut i fra egen stillingsandel, vil flere fedre kunne ta ut fire uker fedrekvote uten at det innebærer en stor økonomisk belastning. Dette vil være i samsvar med ønsket om at flere fedre skal ta ut fedrekvoten.

6.14 GENERELT OM EVENTUELLE INNSPARINGSMULIGHETER

Etter utvalgets mandat skal de alternative løsningene i utgangspunktet utredes innenfor eksisterende budsjettammer. Dette punktet drøfter eventuelle innsparingsmuligheter innenfor fødselspengekapitlet. Innsparingsmulighetene vil kunne være aktuelle i forhold til samtlige alternativer. Utvalget har imidlertid ikke vurdert de ulike innsparingsalternativene.

6.14.1 Feriepenger av fødselspenger

En mulig innsparingsmåte kan være å avvikle ordningen med rett til feriepenger av fødselspenger.

Etter folketrygdloven ytes det fødselspenger fra trygden med 10,2 prosent av utbetalte fødselspenger for inntil 12 uker av en fødselspengeperiode på 42 uker eller 15 uker av en fødselspengeperiode på 52 uker. Retten til feriepenger gjelder tilsvarende for adopsjonspenger. Lov 29. april 1988 nr 21 om ferie, § 10 nr. 4 bokstav b og c inneholder korresponderende bestemmelser. Trygdens plikt til å betale feriepenger av fødselspenger ble innført i 1988. Feriepengene ble tidligere finansiert av arbeidsgiveren. Endringen bygget på et «kildeprinsipp» om at den som betalte hovedytelsen også skulle betale feriepenger av den.

Feriepenger i 12 (15) uker av stønadsperioden gir rett til feriepenger for ca 1 uke i det påfølgende år.

Da bestemmelsen ble innført, samsvarte den med dagjeldende arbeidervernlov som ga rett til 12 uker fri fra arbeidet i forbindelse med fødsel.

Det har i de senere år blitt satsset betydelige ressurser på utvidelse av stønadsperioden for fødsels- og adopsjonspenger. Imidlertid har det ikke vært en tilsvarende prioritering når det gjelder dekningen av feriepenger av disse ytelsene.

Bortfall av retten til feriepenger av fødsels- og adopsjonspenger vil ikke berøre rett til feriefritid etter ferieloven.

Overslagsbevilgningen for feriepenger til arbeidstakere utgjør for 1995 143 mill kroner.

Et forhold som kan vanskeliggjøre avvikling av ordningen er imidlertid ILO-konvensjon nr. 132 om årlig ferie med lønn. Konvensjonen som er ratifisert av Norge, fastslår at ferie med lønn ikke i noe tilfelle skal være kortere enn 3 arbeids-

uker for ett års tjeneste. Fravær fra arbeid på grunn av ulykke, sykdom, svangerskap og fødsel skal regnes som tjenestetid.

Det skal nevnes at både statlige og kommunale arbeidstakere i medhold av fellesbestemmelsene opptjener rett til feriepenger i hele fødselspengeperioden, så lenge de har krav på lønn fra arbeidsgiver.

6.14.2 Endring av bestemmelsen om opptjeningstid

Det fremgår av mandatet at utvalget skal se på vilkårene for morens rett til fødselspenger. I dag stiller loven krav om yrkesaktivitet i minst 6 av de siste 10 månedene forut for fødselen. Fødselspengeordningen for yrkesaktive er løsrevet fra folketrygdens vanlige opptjeningsprinsipper. Inngangskriteriet er oppfylt ved kortvarig og løs tilknytning til arbeidslivet. I det mest ekstreme tilfellet vil en kvinne med 6 måneders arbeidserfaring få rett til fødselspenger i enten 42 eller 52 uker.

Lovens frist ble innført på et tidspunkt da den totale stønadsperioden var av en helt annen størrelsesorden og har i ettertid ikke blitt justert i forhold til de betydelige uvidelsene av ordningen.

Frem til 1986 var fødselspengeperioden totalt 18 uker, dvs. 4 1/2 måned. Det fantes ingen utsettelsesmuligheter. Med en opptjeningstid på seks av de siste ti månedene før fødselen, sikret man at kvinnen måtte gjenoppta yrkesaktiviteten før neste fødselspengeperiode, selv om utbetaling av fødselspenger ble regnet med i opptjeningsgrunnlaget. I dag er fødselspengeperioden utvidet til 42 uker med full lønnskompensasjon eller 52 uker med 80 % lønnskompensasjon. 3 av disse ukene må riktignok tas ut før fødselen, og 4 uker er forbeholdt faren. Imidlertid er morens fødselspengeperiode etter fødselen over 10 måneder. Det er i tillegg åpnet for at fødselspengeperioden på visse vilkår kan utsettes. Sikringen av at kvinnen, mellom fødsler, gjenopptar arbeidet og bevarer kontakten med arbeidslivet, er dermed vesentlig svekket. Det er endatil mulig, dersom fødslene kommer tilstrekkelig tett, å opptjene rett til fødselspenger for fødsel nummer to kun på grunnlag av fødselspenger fra fødsel nummer en. I den forstand kan det hevdes at opptjeningsprinsippene har endret karakter.

Det kan være aktuelt å forlenge opptjeningstiden til eksempelvis ti eller tolv måneder. Selv om det kan bli snakk om innsparing på kort sikt, er det imidlertid grunn til å anta at en del kvinner på litt sikt vil tilpasse seg lovens krav.

Det kan også tenkes innført en ordning med gradering av kravene til opptjeningstid i forhold til hvor lang permisjon kvinnen/mannen velger å ta ut.

6.14.3 Opptjeningsgradering

Overføringsutvalget presenterte i NOU 1993: 11 Mindre til overføringer - mer til sysselsetting, forslag til innsparinger på fødselspengeordningen. Det ble anført at innsparingene kunne ha følgende to utgangspunkt:

- andre hovedhensyn bak ordningen enn de som er rådende i dag
- senking av ambisjonsnivået kombinert med en ivaretagelse av rådende hovedhensyn.

Ifølge Overføringsutvalget kan en oppnå innsparinger på fødselspengekapitlet ved å endre grunnlaget for beregning av fødselspenger til 1/3 av brutto lønnsinntekter, maksimalt 2 ganger grunnbeløpet i hvert av de tre årene forut for en fødsel. Dette innebærer at en må ha en opptjeningstid på 3 år for å få et fødselspengegrunnlag på 6 ganger folketrygdens grunnbeløp. Det forutsettes at inngangskriteriet fortsatt skal være yrkesaktivitet i minst 6 av de siste 10 månedene før fødselen. På meget usik-

kert grunnlag, og med forutsetning om uendret atferd, anslås innsparingspotensialet til ca 115 mill kroner (helårsvirkning 1993-kroner). En slik opptjeningsgradering vil imidlertid kunne medføre en atferdsendring blant fertile kvinner i retning av å utsette barnefødsler lengre enn tilfellet er i dag.

6.14.4 Senking av nivået for fødselspenger

Overføringsutvalget har i NOU 1993: 11 nevnt muligheten av å revurdere kompensasjonsnivået og stønadperiodens lengde i dagens fødselspermisjonsordning noe. Det fremgår av argumentasjonen at en svak moderasjon i ambisjonsnivået ikke nødvendigvis innebærer at en foretar et avgjørende brudd med dagens ordning.

Et forslag som lanseres er å senke ambisjonsnivået i fødselspengeordningen for yrkesaktive slik at den samlede stønadperioden kan tas ut enten:

- i 52 uker med 70 % av lønnsgrunlaget eller
- i 40 uker med 90 % av lønnsgrunlaget.

Et slikt opplegg ble beregnet til en innsparing på om lag 250 mill kroner over statsbudsjettet for 1994 (530 mill kroner i helårsvirkning).

Etter gjeldende regler utbetales fødselspenger fra trygden i 42 uker med 100 % dekningsgrad (begrenset opp til 6 G) eller 52 uker med 80 % dekningsgrad. En kan eksempelvis tenke seg en senking av kompensasjonsnivået til 42 uker med 90 % dekningsgrad og 52 uker med 70 % dekningsgrad. Innsparingspotensialet vil i så fall utgjøre om lag 500 mill kroner på årsbasis.

I Sverige har man som et innsparingstiltak nylig senket ersättningsnivået for föräldrapenning fra 90 % til 80 %, med unntak av «pappamånaden».

En konsekvens av å senke kompensasjonsnivået for fødselspenger fra trygden, vil imidlertid være at arbeidsgivere som gjennom avtaleverket har forpliktet seg til å dekke den delen av inntekten som overstiger refusjonsgrensen fra trygden, vil påføres merutgifter. En senking av kompensasjonsnivået vil dermed føre til innsparinger på fødselspengekapitlet, men vil på den annen side få samfunnsøkonomiske konsekvenser i form av merutgifter for enkelte arbeidsgivere.

6.15 OPPSUMMERING

Vi har i dette kapitlet synliggjort budsjettmessige konsekvenser av de alternative løsningene for innføring av hel eller delvis selvstendig opptjeningsrett for fedre. Merkostnadene forbundet med de ulike alternativene tar kun utgangspunkt i konsekvensene for trygdebudsjettet. Det betyr at det i tillegg vil kunne påløpe kostnader for arbeidsgivere som dekker den del av inntekten som overstiger trygdens refusjonsgrense.

Som det fremgår av fremstillingen over, er det store kostnadsvariasjoner mellom de ulike alternativene. Imidlertid er det også forskjeller med hensyn til hvilken effekt en kan oppnå.

Det er eksempelvis mulig å anslå hva det vil koste å gi samtlige yrkesaktive fedre rett til fedrekvoten. Trolig vil en slik endring føre til at mange av de fedre som i dag faller utenfor regelverket vil velge å ta omsorgen for sine barn i fire uker. Vanskeligere blir det imidlertid å beregne hva det vil koste å gi yrkesaktive fedre rett til fødselspenger i de situasjoner der en mor som ikke har opparbeidet rett til fødselspenger, etter fødselen går ut i arbeid eller utdanning. Regnestykket må her basere seg på gjetninger med hensyn til hvor mange fedre dette vil kunne dreie seg om og med hensyn til hvor lenge fedrene i så fall vil ta ut fødselspenger.

Dersom et betydelig antall fedre tar ut et maksimalt antall uker, vil kostnadene bli rundt 1 mrd kroner på årsbasis. Et mer moderat og realistisk anslag på litt sikt kan være at om lag 5 000 fedre tar ut fødselspenger i 3-4 måneder. Kostnadene vil i så fall bli om lag 250 mill kroner.

Etter utvalgets mandat skal forslagene i utgangspunktet utredes innenfor eksisterende budsjettammer. Kapitlet inneholder et generelt punkt vedrørende innsparingsmuligheter innenfor fødselspengekapitlet. Innsparingsmulighetene kan være aktuelle i forhold til samtlige alternativer, og de kan bidra til en finansiering av merkostnadene forbundet med de ulike alternativene. Utvalget har imidlertid ikke vurdert de alternative innsparingsmulighetene.

KAPITTEL 7

Vurdering av alternativene og utvalgets anbefalinger**7.1 INNLEDNING**

Utvalgets hovedoppgaver er i henhold til mandatet å

- *foreta en gjennomgang av folketrygdlovens bestemmelser om fødselspenger med utgangspunkt i ønsket om at foreldre i større grad skal likestilles i forhold til omsorgen for barn*
- *vurdere hvordan dagens regelverk slår ut for ulike grupper familier og fremme forslag til endringer i regelverket med sikte på å styrke likestillingen mellom mor og far*
- *vurdere innføring av hel eller delvis selvstendig opptjeningsrett for fedre*
- *utrede økonomiske og administrative konsekvenser av forslagene.*

Med hensyn til de økonomiske og administrative konsekvensene fremgår det av mandatet at *forslagene i utgangspunktet skal utredes innenfor eksisterende budsjett-rammer.*

Hovedpremissene for utvalgets anbefalinger vil på bakgrunn av mandatet først og fremst være:

- likestillingsmessige hensyn
- incentivvirkninger
- budsjettmessige hensyn
- administrative hensyn, herunder kontrollhensyn.

Det er et politisk mål at fedre i større grad skal delta i omsorgen for barn. I tillegg er det en grunnleggende premiss at barn skal sikres omsorg fra begge foreldre. Innføringen av fedrekvoten ble begrunnet med at barn har behov for omsorg fra begge foreldre og at fedre har behov for å være sammen med barna sine. Det ble videre lagt til grunn at en økning av fedres deltakelse i omsorgsarbeidet vil bidra til mer reell likestilling mellom kjønnene både i arbeidslivet og i hjemmet. Som følge av den store utvidelsen av fødselspengeperioden, ligger det godt til rette for at foreldre kan dele permisjonen mellom seg. Selvstendig opptjeningsrett for fedre vil gi flere fedre anledning til å ta ut fødselspermisjon. Selvstendige rettigheter for faren uavhengig av morens opptjening vil imidlertid kunne innebære betydelige kostnadsøkninger.

I tillegg til budsjettmessige hensyn, kommer administrative hensyn. Det at gjeldende fødselspengeordning av mange oppfattes som vanskelig å administrere, kan tilsa at en bør være forsiktig med å innføre ordninger som ytterligere øker kompleksiteten i regelverket. I forhold til de administrative hensyn vil det også være relevant å vurdere kontrollhensyn.

Valget mellom de ulike alternativene vil avhenge av vektleggingen av premisene ovenfor.

7.2 HOVEDASPEKTER VED ALTERNATIVENE

Alternativene som er presentert i *"Presentasjon av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre"* i kapittel 5 vil alle kunne føre til at flere fedre tar ut fødselspenger. Dette vil styrke likestillingen mellom mor og far i forhold til omsorgen for barn. Imidlertid vil ingen av alternativene

la seg gjennomføre innenfor eksisterende budsjetttrammer. Prislappen vil variere mellom de ulike alternativene, og merkostnadene vil eventuelt kunne oppveies noe gjennom innsparinger på fødselspengekapitlet. Også de administrative konsekvensene vil variere. *Alternativ 1 A* vil gjøre det mulig for samtlige yrkesaktive fedre å ta ut fødselspenger. Det er årlig ca 12 700 fødsler der faren ikke har rett til fødselspenger på grunn av manglende opptjening hos moren. I tillegg vil alternativet omfatte de fedrene som i dag får reduserte fødselspenger på grunn av at moren har arbeidet deltid. Dette berører om lag 20 500 fedre årlig. Kostnadene vil variere i forhold til hvor mange av disse fedrene som gjør bruk av en selvstendig opptjeningsrett. En vil kunne spare inn på engangsstønaden og fødselsstipendet fra Lånekassen. *Alternativ 1 B* vil gjøre det mulig for samtlige yrkesaktive fedre å ta ut fedrekvoten. I dag gjelder retten til fedrekvoten ca. 2/3 av alle fedre. *Alternativ 2 A* innebærer at yrkesaktive fedre gis selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger forutsatt at moren etter fødselen går ut i arbeid. Det må med andre ord foreligge et omsorgsbehov. Effekten vil være at flere fedre får mulighet til å ta omsorg for barnet. Merutgiftene kan bli betydelige, dersom en slik åpning i regelverket fører til at et stort antall kvinner som ikke var yrkesaktive før fødselen, etter fødselen går ut i arbeid. Dette er imidlertid lite trolig. Dersom fedre utnytter muligheten til å ta ut fødselspenger, vil en kunne oppnå innsparing på engangsstønaden. *Alternativ 2 B* vil gjøre det mulig for yrkesaktive fedre å ta ut fedrekvoten, forutsatt at moren etter fødselen går ut i arbeid.

Effekten av *alternativ 3 A* vil være at flere yrkesaktive fedre får selvstendig rett til fødselspenger. Forutsetningen er imidlertid at moren etter fødselen påbegynner utdanning på heltid. Alternativet vil også omfatte tilfeller der mor gjenopptar sin utdanning etter fødselen. Alternativet er en variant av alternativ 2 A: Alternativ 2 A omfatter yrkesaktive mødre, mens 3 A omfatter studentmødre. Det vil også i denne situasjonen foreligge et omsorgsbehov. Merutgiftene kan bli betydelige dersom en slik åpning i regelverket fører til at et stort antall kvinner som ikke var yrkesaktive eller som var under utdanning før fødselen, etter fødselen påbegynner eller gjenopptar en utdanning. Dette er imidlertid lite trolig. Dersom fedre utnytter sin mulighet til å ta ut fødselspenger, vil en kunne oppnå innsparing på engangsstønaden og fødselsstipendet fra Lånekassen. *Alternativ 3 B* vil gjøre det mulig for alle yrkesaktive fedre å ta ut fedrekvoten, forutsatt at mor etter fødselen påbegynner utdanning på heltid. *Alternativ 4 A* er noe snevrere enn alternativ 3 A, ettersom det stilles krav om at moren før fødselen har tatt utdanning på heltid og at hun gjenopptar utdanning på heltid etter fødselen. Alternativet åpner for at fedre som får barn med en student, gis rettigheter på linje med fedre som får barn med en yrkesaktiv kvinne. Kostnadene vil variere i forhold til hvor mange fedre som benytter retten og hvor lang fødselspengeperiode de velger å ta. En vil kunne spare inn på engangsstønaden og fødselsstipendet fra Lånekassen. *Alternativ 4 B* åpner for at alle yrkesaktive fedre som får barn med en student, skal få rett til fedrekvote, forutsatt at moren gjenopptar utdanningen etter fødselen. *Alternativ 5 A* innebærer at fedre skal få fødselspengene beregnet i forhold til sin egen stillingsandel, uten hensyn til mors stillingsandel i opptjeningstiden. Dette vil føre til at flere fedre kan ta full omsorg for barnet uten økonomisk tap. Konsekvensen vil imidlertid kunne bli dobbeltomsorg deler av dagen. *Alternativ 5 B* innebærer en tilsvarende rett begrenset til fedrekvoteperioden. *Alternativ 6 A* er noe snevrere enn alternativ 5 A. En yrkesaktiv far vil i medhold av dette alternativet få fødselspengene beregnet ut fra sin egen stillingsandel, forutsatt at det foreligger et tilsvarende omsorgsbehov. *Alternativ 6 B* innebærer en tilsvarende rett begrenset til fedrekvoteperioden.

Etter alternativene 2, 3 og 4 er det avgjørende for farens rett hvorvidt det foreligger et omsorgsbehov etter fødselen. Etter alternativ 4 er det stilt krav om at mor

må ha tatt utdanning på heltid før fødselen, mens det etter alternativ 5 og 6 stilles krav om at mor må ha opptjent rett til fødselspenger gjennom yrkesaktivitet. Både alternativ 1 og 5 åpner for dobbeltomsorg.

Verken alternativ 2, 3 eller 4 stiller krav om at moren må ha opptjent rett til fødselspenger. Alternativene innebærer at fedre opptjener rett til fødselspenger i kraft av sin egen yrkesaktivitet i tilfeller hvor moren ikke kan være hjemme med barnet, i praksis enten fordi hun går ut i arbeid eller utdanning på heltid etter fødselen. Det vil i disse situasjonene foreligge et omsorgsbehov.

7.3 UTVALGETS ANBEFALINGER

7.3.1 Innledning

Hovedpremissene for utvalgets anbefalinger er på den ene siden likestillingsmessige hensyn og incentivvirkninger, og på den andre siden budsjettmessige- og administrative hensyn, herunder kontrollhensyn.

Full likestilling mellom kjønnene fordrer selvstendig opptjeningsrett for far, og rett til å gjøre bruk av denne uavhengig av mors situasjon. Det vil si uavhengig av om mor er yrkesaktiv, student, arbeidsledig, ufør eller hjemmearbeidende. Slik er dagens regler for såvidt gjelder mors rettigheter. Hun er i praksis berettiget til fødselspenger ut fra egen opptjening selv om far for eksempel er arbeidsledig og hjemmeverende. For såvidt gjelder uttak av fedrekvoten oppstiller heller ikke dette regelverket noen betingelser for å hindre en eventuell dobbeltomsorg. Alternativ 1 A vil nettopp innebære likestilling av foreldrene i forhold til omsorgen for barn, og vil gi et kjønnsnøytralt regelverk. Dette alternativet vil også gi et enkelt og praktisk regelverk. Alternativ 1 A tilsvarer for øvrig regelverket i Sverige. Imidlertid bør det etter utvalgets mening være en forutsetning for fars uttak av fødselspenger at det foreligger et omsorgsbehov etter fødselen, det vil si at far reelt sett vil være alene om omsorgen på dagtid. Det bør av flere grunner ikke være en offentlig oppgave å finansiere en stønadsordning som gjør det mulig for begge foreldre å være hjemme samtidig. I tillegg til de kostnadsmessige og arbeidsmarkedspolitiske sidene, mener utvalget at det er et selvstendig poeng at fars rettighet knyttes til at han faktisk tar aleneansvaret for omsorgen. Utvalget vil på denne bakgrunn avvise alternativ 1 A som et realistisk alternativ.

Alternativ 1 B - fedrekvote til alle yrkesaktive fedre uten hensyn til mors situasjon før og etter fødselen - avvises på samme grunnlag. Utvalget mener at det er viktig at far reelt sett tar omsorgen for barnet, og vil derfor ikke legge opp til et regelverk der det blir mulig for fedre å ta fire uker ekstra «ferie». Kostnadene forbundet med å innføre rett til fedrekvote for samtlige yrkesaktive fedre, vil etter utvalgets mening ikke stå i forhold til den likestillingsmessige effekten. Utvalget vil imidlertid påpeke at åpningen i gjeldende regelverk for at faren kan ta ut fedrekvoten uten hensyn til om mor gjenopptar arbeidet eller påbegynner/gjenopptar utdanning på heltid, er problematisk i forhold til utvalgets resonnement. Utvalget ser at det kan være praktiske grunner til at det åpnes for dobbeltomsorg i tilfeller der begge foreldrene har opptjent rett til fødselspenger og moren av ulike grunner ikke kan gjenoppta arbeid eller utdanning. Utvalget vil imidlertid ikke anbefale at det åpnes for dobbeltomsorg i fedrekvoteperioden for de 12 700 fedrene som etter gjeldende regelverk ikke har krav på fødselspenger.

Utvalget er i det alt vesentlige kommet til enighet. Utvalgets anbefalinger er i hovedtrekk følgende: *Samtlige utvalgsmedlemmer* er enige om at faren bør gis selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger i situasjoner der moren er i arbeid eller påbegynner arbeid etter fødselen. Dette innebærer at en yrkesaktiv far vil få fødselspengerrett i situasjoner der moren går ut i arbeid, selv om hun ikke i forkant har opp-

tjent rett til fødselspenger. Dersom moren går ut i deltidsjobb, vil faren i prinsippet bare være berettiget reduserte fødselspenger. Farens fødselspenger skal imidlertid ikke reduseres dersom morens formelle stillingsandel utgjør 75 prosent eller mer av stillingens ordinære arbeidstid.

Med unntak av *ett medlem*, er utvalgsmedlemmene enige om at en yrkesaktiv far skal få fødselspengerrett i situasjoner der mor er under utdanning. Utvalget deler seg imidlertid forsåvidt gjelder hvilke grupper studenter som skal omfattes av forslaget:

- *6 medlemmer* vil gi far rett til fødselspenger så sant det foreligger et omsorgsbehov, hva enten mor gjenopptar eller påbegynner utdanning etter fødselen.
- *5 medlemmer* har tillagt hensynet til kontroll avgjørende vekt og mener at en anledning til å påbegynne en utdanning etter å ha vært hjemme, kan åpne for misbruk. Disse medlemmene anbefaler derfor at farens rett til fødselspenger skal begrenses til situasjoner der mor har vært registrert under utdanning de siste ti måneder før fødselen.
- *Ett medlem* anbefaler ikke at utdanning godtas på lik linje med arbeid.

I det følgende presenteres utvalgets anbefalinger. Under punkt 7.3.2 gjøres det rede for utvalgets syn på fars opptjeningsrett til fødselspenger når mor etter fødselen går ut i arbeid. Under punkt 7.3.3 gjøres det rede for utvalgets syn på fars opptjeningsrett når mor etter fødselen går ut i utdanning.

7.3.2 Fars rett til fødselspenger når mor går ut i arbeid

På bakgrunn av prinsippet om at fedres selvstendige opptjeningsrett til fødselspenger bør knyttes opp mot et reelt omsorgsbehov, anbefaler et samlet utvalg at **en far skal kunne opptjene rett til fødselspenger i kraft av sin egen yrkesaktivitet, forutsatt at mor etter fødselen går ut i arbeid, jf alternativ 2 A. Det stilles følgelig ikke lenger krav om at mor må ha opptjent rett til fødselspenger, men kravet om at det må foreligge et omsorgsbehov vil fortsatt gjelde. Dersom mor går ut i en deltidsjobb, vil far i prinsippet bare være berettiget reduserte fødselspenger. Mor anses likevel for å være i full stilling dersom hennes formelle stillingsandel utgjør 75 prosent eller mer av stillingens ordinære arbeidstid.** Det åpnes med andre ord for en viss grad av dobbeltomsorg.

Dersom man ikke åpnet for en viss grad av dobbeltomsorg, ville konsekvensen av dette være at faren, i likhet med hva som gjelder i dag, må være delvis i arbeid dersom han ikke skal lide et økonomisk tap. Dersom moren eksempelvis etter fødselen går ut i en 80 prosent stilling, vil faren etter gjeldende regelverk motta 80 prosent av sitt fødselspengegrunnlag, selv om han tar full permisjon. Det skal her bemerkes at faren i denne situasjonen ikke vil kunne kreve å få arbeide 20 prosent stilling. Retten til delvis permisjon vil i tilfelle være avhengig av en avtale med arbeidsgiver. Heller ikke mor, som er ansatt på deltid, vil kunne kreve full stilling. Hun må akseptere å gå tilbake i samme stillingsandel som hun hadde før fødselen. Dette innebærer at samtlige familier hvor mor er deltidsarbeidende før fødsel vil kunne tape økonomisk på at far tar deler av fødselspermisjonen.

Ettersom deltidsarbeid er utbredt blant norske kvinner, både fordi kvinnen selv ønsker det, og fordi det i enkelte bransjer kan være vanskelig å få full stilling, har utvalget vurdert om det bør aksepteres en viss grad av dobbeltomsorg. Dersom dette ikke aksepteres overhodet, vil det etter utvalgets vurdering innebære at de foreslåtte endringer i regelverket får relativt liten virkning i retning av å få flere fedre til å ta ut fødselspenger. Dette fordi det antas å være en liten gruppe mødre som etter å ha arbeidet deltid, eller etter å ha vært hjemme, går ut i 100 prosent stilling. For den

gruppen mødre som før fødsel arbeider 100 prosent og etter fødsel gjenopptar samme arbeid, innebærer de foreslåtte regler ingen endring. Det antas at den foreslåtte endringen vil få størst effekt der mor er deltidsarbeidende før fødselen.

I avveiningen mellom prinsippet om å unngå dobbeltomsorg mot ønsket om at man reelt sett skal gi flere fedre muligheten til å ta permisjon, har utvalget falt ned på at dobbeltomsorg bør kunne aksepteres dersom mor arbeider minst 75 prosent av stillingens ordinære arbeidstid. Utvalget antar i så fall at mors formelle stillingsandel må legges til grunn ved vurderingen. Dersom man skulle ta utgangspunkt i den reelle stillingsandelen, ville man risikere vanskelige avgrensningsspørsmål i ettertid.

Hensikten med å akseptere en grad av dobbeltomsorg må være å motivere menn som får barn med en deltidsarbeidende kvinne til å ta ut fødselspenger. Å åpne for at faren kan ta fulle fødselspenger der moren arbeider minst 75 prosent stilling, fører imidlertid til et administrativt mer krevende system.

Endringen vil omfatte ulike grupper familier der moren ikke har opptjent rett til fødselspenger. Hun kan eksempelvis ha vært hjemmearbeidende eller student før fødselen. Også i situasjoner der mor har opptjent rett til fødselspenger gjennom yrkesaktivitet, vil en fulltidsarbeidende far etter forslaget kunne ta ut fulle fødselspenger dersom moren gjenopptar arbeidet i minst 75 prosent stilling.

Utvalget vil understreke at fars selvstendige opptjeningsrett etter forslaget fortsatt vil være avhengig av mors tilpasninger. Dersom mor ikke ønsker eller ikke har mulighet til å gå ut i arbeid, vil faren ikke ha noen uttaksrett til fødselspenger. Dette følger av kriteriet om at det i utgangspunktet ikke skal kompenseres for dobbeltomsorg.

7.3.3 Fars rett til fødselspenger når mor går ut i utdanning

Ut fra likestillingshensyn finner utvalget, med unntak av ett medlem, det viktig å inkludere også de kvinnelige studentene. Disse medlemmene ser det som lite ønskelig fortsatt å trekke et skille mellom yrkesaktive mødre og studentmødre. Fra kvinners ståsted oppleves dagens regelverk som et reelt hinder for å kunne tilegne seg samme grad av kompetanse som menn. Mulighetene blir ulike. I en situasjon hvor det blir kvinnen som av økonomiske grunner må ta hovedansvaret i hjemmet, blir hun satt tilbake med hensyn til egen studieprogresjon. Fra mannens ståsted oppleves den avledede opptjeningsrett - og i disse situasjoner dermed manglende rett for ham - som en klar kjønnsdiskriminering i strid med likestillingsloven. Likestillingsombudet får hyppig klager vedrørende begge de her nevnte problemstillinger.

Utvalget, med unntak av ett medlem, ser gode grunner for ikke å sondre mellom de tilfeller hvor mor *gjenopptar* utdanning, og der mor *påbegynner* utdanning. I begge tilfeller foreligger et omsorgsbehov.

Et samlet utvalg ser at det er vanskeligere å føre kontroll med de studerende enn med de yrkesaktive kvinnene. Følgelig vil også faren for misbruk lettere kunne gjøre seg gjeldende for studentgruppen. Dette er et moment av betydning i vurderingen av hvilket alternativ utvalget skal foreslå. *Medlemmene Aspehaug, Gunnes, Hellevang, Reese, Ryel og Stølen* anbefaler at **en far skal kunne opptjene rett til fødselspenger i kraft av sin egen yrkesaktivitet, forutsatt at mor etter fødselen påbegynner, herunder gjenopptar utdanning på heltid, jf alternativ 3 A.**

Grunntanken for disse medlemmene har vært i størst mulig grad å oppfylle mandatets intensjon om å styrke likestillingen mellom mor og far. På denne bakgrunn anbefales en kombinasjon av alternativ 2 A og 3 A: Innføring av selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre der mor etter fødselen går ut i arbeid eller påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid. *Disse medlemmer* har lagt til

grunn følgende to hovedsynspunkt: For det første, mors situasjon før fødsel skal være uten betydning for fars rettigheter. Om mor selv har opptjent fødselspengerett, har arbeidet, studert eller vært hjemmeværende skal ikke lenger være avgjørende for hvorvidt en yrkesaktiv far selv kan opptjene rett til fødselspenger.

For det andre, det avgjørende for fars bruk av opptjent fødselspengerett vil være om det foreligger et omsorgsbehov etter fødsel. Så vil være tilfelle der mor enten går ut i arbeid eller påbegynner eller gjenopptar studier.

Slik ordningen er per i dag har ikke fedre krav på fødselspenger så sant mor er - eller står i ferd med å bli - student. En far vil likevel ha krav på fødselspenger dersom mor har vært i arbeid og påbegynner et studium etter fødselen. *Disse medlemmer* ser det som lite ønskelig fortsatt å trekke et skille mellom yrkesaktive mødre og studentmødre. De mener videre at det heller ikke bør sondres mellom ulike studentgrupper, herunder mellom de kvinnelige studenter som gjenopptar et studium og de kvinnelige studenter som påbegynner et.

For den yrkesaktive faren kan det være nokså tilfeldig om mor er i den ene eller andre situasjon på det tidspunkt han ønsker permisjon for å ta sin del av omsorgen. En sontring vil således slå tilfeldig og urimelig ut for disse fedrene. *Disse medlemmer* erkjenner at kontroll med fødselspengeordningen vil være vanskeligere å få til for de studerende enn for de yrkesaktive. Misbruksfaren vil derfor også kunne være større. Når det gjelder kontrollhensynet, anses likevel risikoen for misbruk for såpass marginal at det på ingen måte kan rettferdiggjøre å foreta en sontring mellom de kvinner som gjenopptar og de som påbegynner utdanning slik *5 av utvalgsmedlemmene* foreslår. *De 6 nevnte medlemmer* minner om at kontrollproblemer først og fremst vil gjelde i forhold til de åpne universitetsstudier. Ordningen er imidlertid ment å omfatte all type utdanning, herunder høyskoleutdanning og 3-årige fag. Disse omfatter store grupper av de studerende. Utdanningen her er i stor grad basert på kriterier som møteplikt, obligatorisk undervisning, hyppige deksamener. Kontrollmuligheter er derfor tilstede.

Det er av *5 av utvalgsmedlemmene* blitt fokusert på misbruksmulighetene for hjemmeværende kvinner, som proforma kan melde seg som student for å utløse en fødselspengerett for far. *Medlemmene Aspehaug, Gunnes, Hellevang, Reese, Ryel og Stølen* antar at det for denne gruppe familier ofte vil gjøre seg gjeldende holdningsmessige hindringer som vanskeliggjør utnytting av systemet. Problemet i dag er jo at mange fedre mangler motivasjon til å gjøre bruk av sine rettigheter som følge av at de møter liten forståelse hos arbeidsgiver og arbeidskolleger. For arbeidskollegene vil et permisjonsuttak kunne medføre økt arbeidsbelastning. For arbeidsgiver blir det spørsmål om et eventuelt vikarinntak, eventuelt også økte omkostninger. Forståelsen og aksepten fra arbeidsstedet vil sannsynligvis bli desto mindre i situasjoner hvor far ber om permisjon samtidig som man er kjent med at ektefellen er hjemmeværende. Terskelen for at far skal gå inn på en ordning for å utnytte systemet synes således høy.

Fristelsen for å misbruke systemet vil sannsynligvis også påvirkes av det faktum at det ikke er noe å tjene på et arrangement med mor og far hjemme samtidig. Foreldreparet får ikke bedre økonomi om far er hjemme - heller tvert imot. Endel fedre, selv med egen opptjeningsrett, vil måtte gå ned i lønn ved permisjon som en følge av folketrygdlovens begrensninger. Hertil kommer at mor vil kunne miste retten til engangsstønden ved et slikt arrangement.

I det hele tatt begrenser det misbruksrisikoen vesentlig at det er to personer - såvel mor som far - som må være villige til å manipulere systemet.

Videre påpekes at ordningen i samme omfang vil kunne misbrukes av de grupper som omfattes av forslaget fra *5 av utvalgsmedlemmene*, dvs. kvinner som har vært i arbeid eller under utdanning før fødselen. Det kan tenkes at en kvinnelig stu-

dent eller en yrkesaktiv kvinne som får barn overhodet ikke har intensjoner om å fortsette eller påbegynne utdanningen. Den teoretiske muligheten for misbruk anses imidlertid som like lite aktuell også for disse gruppene.

For *disse medlemmer* er det videre av vesentlig betydning at sontringen mellom de som akter å påbegynne et studium og de som gjenopptar et, lett vil slå vilkårlig ut.

En slik sontring som *5 av utvalgsmedlemmene* går inn for, vil ikke inkludere de kvinner som etter et kortere eller lengre opphold i studiene, igjen tar fatt. Kun de som faktisk er i en studiesituasjon på fødselstidspunktet skal omfattes av deres forslag. Det skal bemerkes at behovet for å fullføre studier også kan være tilstede hos kvinner som har tatt en pause i studiene på grunn av barnefødsler. Eksempelvis tenkes på følgende situasjon: Begge foreldrene er studenter. De får barn. Hun velger å bli hjemme en tid i det de planlegger barn nummer to. Ved siste barnefødsel er far yrkesaktiv. Han ønsker nå å ta sin del av omsorgen. Han har fått sin utdanning og et yrkesmessig fotfeste. Hun på sin side ønsker snarest å få gjenopptatt sine studier, for å fullføre en utdanning før hun blir for gammel til å satse i en slik retning. Som det fremgår, vil heller ikke det å «gjenoppta» et studium være et entydig kriterium.

Videre vil det å stille krav om forutgående studietid, slik *5 av utvalgsmedlemmene* ønsker, innebære at de kvinner som ennå ikke er kommet i gang med studier faller utenfor. Selv om gruppen nok ikke er så stor, vil det også her kunne foreligge et reelt ønske om å påbegynne studier. Hertil kommer at det ikke er meningen å rokke ved bestående rettigheter etter dagens regelverk. Følgelig vil de kvinner som var ute i arbeid før fødsel kunne påbegynne et studium etter fødsel uten at far derved mister retten til fødselspenger. Det å «påbegynne» et studium blir følgelig heller ikke et entydig kriterium.

De her skisserte sontringer, mellom grupper av kvinnelige studenter vil, slik *disse medlemmer* ser det, lett kunne slå urimelig ut siden gruppene ikke vil kunne defineres entydig.

Det bør tas hensyn til at kvinner fremdeles ofte velger utdanning mer etappevis enn menn, og i ulike kombinasjoner med jobb og barn.

Sontringen vil også innebære ordninger som ytterligere øker kompleksiteten i regelverket. Fødselspengeordningen oppfattes allerede i dag som vanskelig å administrere. Kriteriene «omsorgsbehov», «gjenoppta» og «påbegynne» blir, som illustrert ovenfor, langt fra entydige. Man risikerer vanskelige avgrensningsspørsmål. Slik *disse medlemmer* ser det, er det et poeng i seg selv ikke å lage et regelverk som blir særdeles vanskelig å praktisere. *5 av utvalgsmedlemmenes* fokusering av misbruksfare og kontrollproblemer for den gruppe studenter som akter å påbegynne et studium, er, slik *medlemmene Aspehaug, Gunnes, Hellevang, Reese, Ryel og Stølen* har søkt å redegjøre for ovenfor, uheldig og vil lett ramme tilfeldig og vilkårlig. *Medlemmene Grund, Nordaas, Risøe, Selmer og Ulsberg* anbefaler at **en far skal kunne opptjene rett til fødselspenger i kraft av sin egen yrkesaktivitet, i de tilfeller hvor mor etter fødselen gjenopptar utdanning på heltid. For at far skal få selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger i tilfeller der mor går ut i utdanning på heltid etter fødselen, må mor ha vært registrert under utdanning de siste ti månedene før fødselen**, jf alternativ 4 A.

Vilkåret for at far kan ta permisjon med fødselspenger er etter anbefalingen at mor fortsetter en skolegang eller studiesituasjon som hun var i gang med før fødselen. Det har ingen betydning om hun går fra videregående skole til et universitet, eller fra et fag til et annet, så sant det må ses som en sammenhengende utdannings-situasjon.

Begrunnelsen for at det er stilt krav om en forutgående studietid på minst ti måneder, er at faren for misbruk antas å være størst dersom kvinnen kan melde seg opp som student etter å ha blitt gravid. Selv om hun ikke har til hensikt å studere,

vil hennes gjenopptakelse av et oppgitt studieforhold i så fall kunne utløse en rett til fødselspenger for faren. Kontrollhensynet tilsier at det kreves en forutgående studietid som går utover varigheten av et svangerskap. *Disse medlemmer* er enige i det prinsipielle om at studier og yrkesaktivitet bør likestilles. I begge tilfeller foreligger et omsorgsbehov. De er heller ikke uenig med 6 av utvalgsmedlemmene i at det ideelt sett burde være likegyldig om studier blir videreført eller påbegynt etter fødsel. Når *disse medlemmer* allikevel er kommet til at man må stille krav til forutgående studieaktivitet, er det fordi de vurderer faren for misbruk som betydelig. Dette på bakgrunn av at fødselspengeordningen utløser store stønadsbeløp. *Disse medlemmer* er innforstått med at familien ikke nødvendigvis vil tjene økonomisk på at foreldrene er hjemme samtidig. Imidlertid vil et slikt arrangement kunne åpne for at far får et «sabbatsår» med lønn samtidig med at mor er hjemme. Det påpekes at fars rettighet må være knyttet til at han faktisk tar aleneansvaret for omsorgen.

Det kan ikke legges til grunn at det kun er en avgrenset liten gruppe som det kan være kontrollproblemer knyttet til. Kontrollproblemet må anses å være større. Det er misbruksmuligheten knyttet til samtlige som ellers vil falle utenfor fødselspengeordningen, som er problemet.

Dersom det ikke stilles krav til forutgående studieaktivitet, ser *disse medlemmer* en fare for at enkelte kan føle seg fristet til å melde seg fiktivt som student. Misbruk vil selvfølgelig ikke være knyttet til de tilfeller hvor det foreligger klare kriterier for å bedømme om det foreligger en studiesituasjon. I misbrukstilfellene vil man melde seg til åpne studier, uten undervisningsplikt, og med minst mulig kostnader. Det er disse proformatilfellene som skaper bekymring. *Disse medlemmers* forslag medfører ikke at studentgruppen skal unntas fra rettigheter. Den store andel av studentene som får barn, vil etter deres oppfatning enten være i en studiesituasjon, eller de har avsluttet studiene og vil påbegynne sin yrkeskarriere.

Den overveiende andel av studentgruppen vil således også etter *disse medlemmers* forslag bli likestilt med dem som allerede er i sin yrkeskarriere. Det kan tenkes tilfeller hvor det vil være ønskelig å gi fødselspenger ved påbegynnelse av studier, eventuelt som følge av utilsiktede avbrudd av en viss varighet. Det antas at dette utgjør en svært begrenset gruppe. Eksempelvis anses det som et lite praktisk tilfelle at en mor som har vært hjemme med ett eller flere barn, kort tid etter siste barnefødsel vil påbegynne et studium. De kvinner som av andre grunner enn barn har hatt et avbrudd i studiene, vil normalt ha vært i arbeid og således være omfattet av reglene slik de er i dag.

Kontrollhensynet må avveies mot omfanget av de typetilfeller som rammes av avgrensningen i *disse medlemmers* forslag. Forslaget rammer kun den helt begrensede gruppen som vil påbegynne studier etter fødselen. Som *utvalgsmedlem Skarheim* påpeker, vil også andre tilfeller kunne medføre en misbruksrisiko. For *disse medlemmertillegges* det vesentlig vekt å gi et likeverdig tilbud til den store andel av de foreldrepar hvor kvinnen er under utdanning. For å fremme en effektiv anvendelse av offentlige ressurser må viktige kontrollhensyn kunne hensyntas, i alle fall når de som her ikke får vesentlig innvirkning på praktiseringen av ordningen. Ved betydelige stønadsbeløp som fødselspengeordningen innebærer, er det særlig viktig å sikre en målrettet anvendelse for å fremme formålet. Det vil således være uheldig at fødselspenger kan oppbæres i tilfeller hvor det ikke fremmer likestilling mellom kjønnene.

Det foreslås ikke endringer i bestående rettigheter i regelverket, som innebærer at en kvinne som var i arbeid før fødselen, kan påbegynne et studium etter fødselen uten at far derved mister retten til fødselspenger. Slik *disse medlemmer* ser det, stiller denne situasjonen seg annerledes enn situasjonen der en kvinne som har vært hjemmeværende før fødselen påbegynner studier etter fødselen. Selv om kvinnen

påbegynner et studium i disse tilfellene, stilles det likevel krav om forutgående aktivitet fra hennes side for at far skal kunne få rett til fødselspenger. Med andre ord likestilles arbeid og utdanning før fødselen i disse tilfellene. Dette er etter *disse medlemmers* syn rimelig.

På ovennevnte bakgrunn anbefaler *medlemmene Grund, Nordaas, Risøe, Selmer og Ulsberg* at en far skal kunne opptjene rett til fødselspenger i kraft av sin egen yrkesaktivitet, forutsatt at mor har tatt utdanning på heltid i minst ti måneder før fødselen, og at hun gjenopptar utdanningen etter fødselen. *Utvalgsmedlem Petter Skarheim anbefaler ikke at utdanning godtas på lik linje med arbeid.* Skarheim uttaler:

«Utvalgsmedlemmet Skarheim vil understreke at å knytte regelverket for fars selvstendige opptjenings- og uttaksrett opp til at mor er i arbeid etter fødselen, vil gjøre reglene veldefinert, lett å praktisere og vanskelig å omgå. Medlemmet ser at det kan være gode grunner for at en mor som er midt i et planlagt kompetansegivende studieløp på fulltid burde kunne få anledning til å gjennomgå studiene, og at far da kan få egne rettigheter til å ta lønnet omsorgspermisjon. At enhver studieaktivitet skal kunne anerkjennes er etter dette medlemmets mening ikke rimelig. Det må derfor uansett foretas avgrensninger mellom hva slags type studieaktivitet som skal kunne godtas.

Å skille ulike studentkategorier er med dagens studentregistreringssystem ikke mulig. Det lar seg således ikke gjøre å avgjøre om en registrert student er reell student eller bare har betalt semesteravgift, om vedkommende studerer på deltid eller fulltid mv.

Poenget med regelverket er å avgrense, dvs å dele inn i grupper som faller innenfor og grupper som faller utenfor kriteriene. Med et regelverk som utløser så store stønadsbeløp som fødselspengeordningen er det særdeles viktig at kriteriene ikke er flytende, at de lar seg kontrollere og at de ikke kan omgås. Dersom systemet er åpent for misbruk, vil det undergrave legitimiteten for hele ordningen, og det vil føles urimelig for de familier som ved å være ærlige ikke kan nyte godt av rettighetene. Med det nivå som er på fødselspenger, kan det være økonomisk lønnsomt å registrere seg som student, selv om en reelt sett ikke studerer. Dette vil kunne blåse opp studenttallet med mange ikke-reelle søkere, noe som vil kunne medføre store administrative merkostnader og tap av studieplass for reelt studiesøkende.

Misbruksfaren må også ses i sammenheng med den meget korte opptjeningstiden for fulle ytelser. I en situasjon hvor far er fast etablert på arbeidsmarkedet, og mor uansett har tenkt å være hjemme med barnet, er sjansene mindre for at mor skal melde seg opp som proforma student for at begge skal kunne være hjemme samtidig. Siden et slikt arrangement ikke vil gi familien bedre økonomi, må en slik tilpasning være foranlediget av enten et ønske om dobbeltomsorg, eller av et ønske om å kunne utføre gjøremål som ligger utenfor formålet med stønadsordningen (f.eks at far fullfører sine studier, bygger hus, e.l.). I tillegg til at det vil være få menn som ønsker å få et slikt avbrekk i yrkeslivet, vil et slikt opplegg være meget synlig for omgivelsene, slik at den moralske terskelen vil være stor. For par hvor begge er studenter, eller hvor far er student, er imidlertid sannsynligheten større for en del strategiske tilpasninger. F.eks vil en studentfar ved å jobbe mye i et halvt år kunne få utbetalt inntil 156 000 kroner i fødselspenger (for 43 uker med 80 pst dekning og inntekt på 6 G), selv om det er mor som de facto er mest hjemme og har omsorgen for barnet. Til sammenligning er ytelsene fra Lånekassen for ett års studier om lag 60 000 kroner. Selv om de fleste av moralske grunner ikke vil misbruke en slik ordning, er det uheldig å lage nye regler som legger til rette for muligheten.

Dette medlemmet kan derfor ikke anbefale at studier godtas på lik linje med arbeid.»

7.3.4 Utvalgets forslag i forhold til den eksisterende fedrekvoten

6 av utvalgsmedlemmene anbefaler at en yrkesaktiv far skal få selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger i situasjoner der mor etter fødselen går ut i arbeid eller påbegynner, herunder gjenopptar utdanning på heltid. 5 av utvalgsmedlemmene anbefaler at far skal få selvstendig rett til fødselspenger i situasjoner der mor etter fødselen går ut i arbeid eller gjenopptar utdanning på heltid. Ett utvalgsmedlem anbefaler at fars selvstendige opptjeningsrett skal begrenses til situasjoner der mor etter fødselen går ut i arbeid. Anbefalingene gjelder generelt for fedres uttak av fødselspenger. Fedrekvoteperioden på fire uker vil dermed være omfattet.

Utvalget har valgt ikke å fremme forslag som kun fokuserer på en forbedring av fedrekvoten. Dette fordi den likestillingsmessige effekt antas å bli liten. Åpningen for dobbeltomsorg i denne perioden muliggjør utstrakt bruk av fedrekvoten som ekstra «ferieuker».

Utvalget vil imidlertid heller ikke foreslå noen endring i forhold til gjeldende regler om fedrekvoten. Dersom mor har opptjent rett til fødselspenger, skal hun fortsatt ikke behøve å gjenoppta arbeid eller utdanning i disse fire ukene; dette i motsetning til vilkårene for resten av fødselspengeperioden. Der mor ikke har opptjent rett til fødselspenger, må hun imidlertid enten gå ut i arbeid eller utdanning etter fødselen (jf alt 2 A, 3 A eller 4 A). Utvalgets anbefaling innebærer dermed en utvidet rett til fødselspengeperiode for far. Det blir ingen obligatorisk fedrekvote, men fire uker på de samme vilkår som gjelder for resten av fødselspengeperioden. Anbefalingen innebærer videre at fars fødselspenger skal fastsettes uavhengig av mors stillingsbrøk før fødselen.

Utvalget vil påpeke at åpningen i gjeldende regelverk for dobbeltomsorg i fedrekvoteperioden, er problematisk i forhold til utvalgets anbefalinger. Konsekvensen vil bli at i situasjoner der begge foreldre har opptjent rett til fødselspenger, vil faren ha «plikt» til å ta fire uker av fødselspengeperioden. Til gjengjeld åpnes det for dobbeltomsorg. I situasjoner der mor ikke har opptjent rett til fødselspenger, vil det ikke være snakk om noen tradisjonell fedrekvote. Det åpnes for en utvidet fødselspengeperiode for far, der vilkåret om at mor enten må gå ut i arbeid eller utdanning på heltid etter fødselen, uansett vil gjelde. Slik utvalget ser det, vil lovbestemmelser som på denne måten skiller mellom situasjonen der mor har opptjent rett til fødselspenger, og der hun ikke har opptjent rett, øke kompleksiteten i regelverket.

7.3.5 Opphevelse av folketrygdloven § 3 A-1 andre ledd, andre punktum

Et samlet utvalg foreslår opphevelse av folketrygdloven § 3 A-1 andre ledd, andre punktum om at faren for å få rett til fødselspenger må fylle vilkårene for rett til sykepenger og ha vært i arbeid i minst de to siste ukene før hans permisjon tar til. Bestemmelsen innebærer at en far som har opptjent retten til fødselspenger gjennom yrkesaktivitet (evt. sykepenger, dagpenger, fødsels- eller adopsjonspenger) i seks av de siste ti månedene før fødselen, ikke kan ta ut verken fedrekvote eller fødselspermisjon utover fire uker, dersom han er uten arbeid de to siste ukene før hans permisjon tar til. Det gjelder ingen tilsvarende bestemmelse for moren. Konsekvensen av denne bestemmelsen er at en far som eksempelvis er arbeidsledig eller som avtjener verneplikt/siviltjeneste i tiden før han skal ut i fødselspermisjon, mister retten til fødselspenger.

7.4 ØKONOMISKE OG ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER AV ANBEFALINGENE

7.4.1 Økonomiske konsekvenser

Utvalget vil innledningsvis bemerke at det ikke er mulig å angi eksakte utgifter forbundet med anbefalingene. De budsjettmessige anslagene er derfor skjønnsmessige. De anslåtte merutgiftene er basert på konsekvensene for trygdebudsjettet. Det betyr at det i tillegg vil kunne påløpe kostnader for arbeidsgivere som etter avtale dekker den del av inntekten som overstiger refusjonsgrensen fra trygden. Kostnadene er beregnet som brutto utgifter for statsbudsjettet. Det er ikke gjort forsøk på å trekke inn skatteeffektene ved fars overgang fra arbeidsinntekt til fødselspenger og ved at mor kommer i skatteposisjon dersom hun går ut i arbeid.

Når det gjelder kostnadene forbundet med alternativene 2 A, 3 A og 4 A, vil de variere i forhold til hvor mange fedre som tar over omsorgen for barnet etter fødselen og hvor lang omsorgsperiode de velger å ta. Det er lite trolig at samtlige av de 12 700 mødrene som i dag ikke opparbeider rett til fødselspenger, vil gå ut i arbeid eller heltidsstudier etter fødselen. Det er sannsynlig at husholdningen i mange av de tilfellene hvor kvinnen ikke har rett til fødselspenger, har tilpasset seg situasjonen, slik at fedrene normalt ikke vil utnytte en egen rett til å være hjemme med lønnskompensasjon. Forutsatt at 500 av disse fedrene tar ut full permisjon i 33 uker, vil kostnadene forbundet med alternativ 2 A utgjøre 58 mill kroner på årsbasis.

Tabell 7.1 nedenfor viser hvordan kostnadene vil variere avhengig av antallet fedre som tar ut permisjon og antallet uker permisjon som blir tatt ut. Det er lagt til grunn at hver uke fedre tar ut fødselspenger i gjennomsnitt koster 3 500 kroner.

Tabell 7.1: Kostnadsøkning i forbindelse med fedres uttak av fødselspenger. Tallene i tabellen er oppgitt i millioner kroner på årsbasis

Antall fedre	Antall uker								
	1	4	8	12	16	20	24	28	33
100	0,3	1,4	2,8	4,2	5,6	7,0	8,4	9,8	11,6
500	1,7	7,0	14,0	21,0	28,0	35,0	42,0	49,0	57,8
1000	3,5	14,0	28,0	42,0	56,0	70,0	84,0	98,0	115,5
1500	5,2	21,0	42,0	63,0	84,0	105,0	126,0	147,0	173,3
2000	7,0	28,0	56,0	84,0	112,0	140,0	168,0	196,0	231,0
2500	8,7	35,0	70,0	105,0	140,0	175,0	210,0	245,0	288,8
5000	17,5	70,0	140,0	210,0	280,0	350,0	420,0	490,0	577,5
7500	26,2	105,0	210,0	315,0	420,0	525,0	630,0	735,0	866,3
10000	35,0	140,0	280,0	420,0	560,0	700,0	840,0	980,0	1155,0
12500	43,7	175,0	350,0	525,0	700,0	875,0	1015,0	1225,0	1443,8

Det er grunn til å anta at en del kvinner som studerte før fødselen, på et tidspunkt vil velge å gjenoppta studiene. Dersom det forutsettes at samtlige yrkesaktive fedre som får barn med studenter tar ut fødselspenger, vil merkostnadene per uke beløpe seg til 8 mill kroner.

Dersom et betydelig antall fedre tar ut et maksimalt antall uker, kan kostnadene bli opp mot 1 mrd kroner på årsbasis. Et mer moderat og realistisk anslag vil på litt

sikt være at om lag 5 000 fedre tar ut 3-4 måneder. Kostnadene vil i så fall bli om lag 250 mill kroner på årsbasis.

Kostnadene forbundet med de anbefalte alternativene vil kunne reduseres ved innsparinger på engangsstønaden og fødselsstipendet fra Lånekassen. Etter gjeldende regler mottar kvinnen engangsstønad dersom hun ikke har opptjent rett til løpende fødselspenger, eller dersom fødselspengene utgjør en lavere sum enn engangsstønaden. I den grad faren mottar fødselspenger som overstiger engangsstønaden, må engangsstønaden etter utvalgets syn bortfalle. Dersom hans uttak av fødselspenger i sum er lavere enn engangsstønaden, kan det være aktuelt å motregne farens fødselspenger mot engangsstønaden. Når det gjelder utbetaling av fødselsstipend til moren, må utbetalingen etter utvalgets mening avkortes mot farens uttak av fødselspenger. Dersom faren eksempelvis tar ut 10 uker, må morens stipend begrenses til en periode på 32 uker.

Kostnadene kan også reduseres ved at det gjennomføres ytterligere innsparinger på fødselspengekapitlet. Merutgiftene kan eksempelvis reduseres gjennom:

- innsparinger på engangsstønaden og fødselsstipendet
- avvikling av ordningen med feriepenger av fødselspenger
- senking av kompensasjonsnivået for fødselspenger
- endring av bestemmelsen om opptjeningsstid
- opptjeningsgradering

Innsparingsmulighetene er nærmere omtalt i punkt 6.14. Forslag til innsparinger på fødselspengekapitlet som begrenser eksisterende rettigheter, vil nødvendigvis være kontroversielle. Utvalget har ikke tatt nærmere stilling til de ulike innsparingsmulighetene. Det legges til grunn at Barne- og familiedepartementet vil vurdere dette nærmere og se de ulike budsjettpostene i sammenheng.

7.4.2 Administrative konsekvenser

Ut fra administrative hensyn ville det enkleste være å gå inn for alternativ 1 A. Innføring av en individuell rett til fødselspenger for kvinner og menn, ville lovteknisk være en enkel løsning. Trygdeetaten ville heller ikke få spesielle kontrollproblemer, ettersom eksisterende prosedyrer sikrer at det ikke skjer en dobbel utbetaling av fødselspenger. Et allerede komplisert regelverk kan tilsa at en ikke innfører endringer som øker kompleksiteten.

Når det gjelder alternativene 2 A, 3 A og 4 A må den lovtekniske løsningen være at det fremgår av loven at en far som har vært yrkesaktiv i minst seks av de siste ti månedene før fødselen, vil ha selvstendig rett til fødselspenger i situasjoner der mor etter fødselen går ut i arbeid, selv om mor ikke har opptjent rett til fødselspenger. Tilsvarende kan det fremgå at faren får selvstendig rett til fødselspenger der mor etter fødselen går ut i utdanning på heltid eller eventuelt der hun har tatt utdanning på heltid de siste ti månedene før fødselen og gjenopptar utdanningen etter fødselen. Forholdet kan eksempelvis reguleres i folketrygdloven § 3 A-7. Bestemmelsens fjerde ledd inneholder i dag en slik formulering når det gjelder farens rett til fødselspenger i situasjonen der moren dør etter fødselen. Alternativt kan forholdet reguleres i § 3 A-1 ved at det fremgår at fars opptjeningsrett til fødselspenger gjelder uavhengig av mors opptjening, så sant mor etter fødselen går ut i arbeid eller utdanning.

En konsekvens av å gi fedre selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger i disse situasjonene, vil være at en må oppheve folketrygdlovens bestemmelse om at utbetalingen av fødselspenger til fedre skal reduseres i forhold til morens stillingsandel i opptjeningsperioden. Prinsippet om reduksjon av fedres fødselspenger vil imidler-

tid fortsatt gjelde dersom det ikke foreligger et fullt omsorgsbehov etter fødselen. Det antas å foreligge et «fullt» omsorgsbehov dersom moren etter fødselen arbeider minst 75 prosent stilling eller mer av stillingens ordinære arbeidstid. Lovteknisk vil dette måtte løses ved at grensen for morens stillingsprosent fremgår av lovens ordlyd.

I forbindelse med fastsettelsen av morens arbeidstid i det enkelte tilfellet, vil det kunne oppstå vanskelige avgrensningstilfeller. Utvalget antar at det vil være mest hensiktsmessig å ta utgangspunkt i den formelt avtalte arbeidstid i forbindelse med tilsettingen. Imidlertid er det en rekke kvinner som på grunn av ekstravakter m m har en arbeidstid som avviker fra den formelle stillingsandelen. Omsorgsbehovet vil i så fall reelt sett være større enn det som fremgår av tilsetningsavtalen. Stillingsprosenten kan også være vanskelig å fastsette i tilfeller der kvinnen har flere arbeidsgivere, der hun er både selvstendig næringsdrivende og arbeidstaker etc.

Både alternativ 2 A, 3 A og 4 A vil stille krav til kontroll. Kontrollbehovet vil spesielt gjøre seg gjeldende i forhold til studenter.

Loven åpner allerede for at far kan overta retten til fødselspenger i situasjoner der mor påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid. En kjenner ikke til at dette har skapt store praktiske problemer for trygdeetaten. Etter gjeldende regelverk kommer imidlertid kontrollen først til syne i tilfeller der moren har arbeidet før fødselen, der hun går ut i studier etter fødselen og der faren tar ut fødselspenger utover fedrekvoten. Dette er ingen vanlig forekommende situasjon, og kontrollbehovet har derfor vært lite aktualisert.

Alternativ 3 A og 4 A vil aktualisere kontrollproblemet i en større grad. Med et regelverk som utløser så store stønadsbeløp som fødselspengeordningen, er det etter utvalgets mening viktig at kriteriene for tildeling lar seg kontrollere og ikke kan omgås.

Utvalget antar at kontrollproblemet vil være størst i forhold til de kvinnene som er oppmeldt ved et universitet. I forhold til kvinner som tar høyskoleutdanning, vil mulighetene for kontroll være bedre.

Å skille ulike studentkategorier er med dagens studentregistreringssystem ikke mulig. Det lar seg dermed ikke gjøre å avgjøre om en registrert student er reell student eller bare har betalt semesteravgift. Utvalget er imidlertid kjent med at universiteter og høyskoler under Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet arbeider med et nytt studentregistreringssystem som vil kunne ivareta noen av disse kontrollhensynene.

En måte å løse kontrollproblemet på er å basere meldeplikten på en egenerklæring. Dette er en anvendt metode innenfor trygdesystemet. Utbetaling av fødselspenger er betinget av en fullstendig utfylt egenerklæring. Trygdekontoret skal få beskjed dersom den trygdede begynner å arbeide i løpet av stønadsperioden. Når det gjelder kvinner som ikke har vært yrkesaktive før fødselen, kan det eksempelvis opprettes en egen rubrikk på kravskjemaet for fødselspenger der foreldrene krysser av for om moren etter fødselen planlegger å gå ut i arbeid eller utdanning på heltid. Det må i denne situasjonen kunne kreves fremlagt dokumentasjon på studieforholdet, i form av studiebevis e.l., samt en egenerklæring. Det kan også være snakk om å innhente en erklæring fra Lånekassen basert på utbetaling av studielån m.m. Når det gjelder mødre som etter fødselen går ut i arbeid, jf alternativ 2 A, vil trygdekontoret kunne kontrollere oppgitte arbeidsforhold mot Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret.

7.5 SPØRSMÅL SOM BØR VURDERES NÆRMERE

I tillegg til forslaget om å innføre selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre på visse vilkår, vil utvalget be departementet om å se nærmere på følgende spørsmål:

- Avtjening av verneplikt i minst seks av de siste ti månedene før fødselen gir etter gjeldende lov ikke rett til opptjening av fødselspenger. Utvalget mener at det bør vurderes om ikke verneplikt skal gi opptjening på linje med yrkesaktivitet.
- Faren er etter gjeldende regelverk bundet av om moren har valgt fødselspenger i 52 uker med 80 prosent dekningsgrad eller 42 uker med full dekningsgrad. Denne bestemmelsen har sin begrunnelse i administrative hensyn. For å redusere det administrative merarbeidet ble det bestemt at utbetaling med redusert dagsats måtte velges en gang for alle ved stønadsperiodens begynnelse. Det er altså ikke adgang til å skifte fra en sats til en annen. Konsekvensen er at en far i de tilfeller moren har valgt 80 prosent dekningsgrad, vil få redusert sin utbetaling av fødselspenger tilsvarende. Fedrekvoten er på fire uker uten hensyn til om moren har valgt en stønadsperiode på 52 uker med 80 % dekningsgrad eller 42 uker med full dekningsgrad. I tilfeller der moren har arbeidet deltid, vil reduksjonen som følge av morens valg av redusert dekningsgrad, komme på toppen av en reduksjon som følge av at moren har arbeidet deltid (se eksemplet under punkt 3.3.5). Hensiktsmessigheten av denne bestemmelsen bør etter utvalget syn vurderes nærmere.
- Ved adopsjon er det etter folketrygdloven et vilkår for rett til stønad at *begge* foreldrene har opptjent rett gjennom yrkesaktivitet i seks av de siste ti månedene før fødselen. Adoptivfedre må ikke, i motsetning til biologiske fedre, ha vært i arbeid de to siste ukene før permisjonen tar til. Ved fødsel er det tilstrekkelig at mor oppfyller vilkåret om yrkesaktivitet for at det skal oppstå en rett til stønad. En annen forskjell mellom fødsels- og adopsjonstilfellene er beregningen av fedres stønad. Når det gjelder fødsel, blir fedres fødselspenger beregnet i forhold til morens stillingsandel i opptjeningsperioden. Dette gjelder imidlertid ikke ved adopsjon. Det betyr at en far som fyller vilkårene, får utbetalt adopsjonspenger i forhold til sin egen stillingsandel i opptjeningsperioden. Utvalget stiller spørsmål ved om det er noen grunn til at lovverket på denne måten skal skille mellom fødsels- og adopsjonstilfellene, og foreslår at spørsmålet vurderes nærmere.
- Folketrygdloven kapittel 3 A inneholder i dag enkelte bestemmelser som etter sin ordlyd bare retter seg mot mor, men som i praksis også omfatter far. Kapitlet bør gjennomgås slik at det uttrykkelig fremgår om en bestemmelse skal gjelde begge foreldre.
- Kravet om opptjeningstid i minst seks av de siste ti månedene beregnes både for morens og farens vedkommende i forhold til fødselstidspunktet. Dette innebærer i praksis at det stilles strengere krav til fedre enn til mødre. Det bør etter utvalgets mening vurderes om opptjeningstiden for farens vedkommende skal gjelde i forhold til tidspunktet for hans permisjon, og ikke i forhold til fødselstidspunktet.
- Arbeidsmiljøloven bør etter utvalgets mening vurderes med sikte på å endre varslingsfristene slik at de tilpasses fedres uttak av permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon. Dette vil etter utvalgets mening tilgodese arbeidsgivers behov for å kunne innrette seg i forhold til fedres fravær.

7.6 OPPSUMMERING

Utvalget har i det alt vesentlige kommet til enighet. Dette gjelder for situasjoner der kvinnen er i arbeid eller går ut i arbeid etter fødselen. Det samme gjelder, med unntak av ett medlem, for situasjoner der kvinnen er i en utdanningssituasjon.

Et *samlet utvalg* anbefaler at det innføres en *selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for yrkesaktive fedre i tilfeller der mor etter fødselen går ut i arbeid*. Dersom mor går ut i en deltidsjobb, vil far i prinsippet bare være berettiget reduserte fødselspenger. Imidlertid foreslår utvalget at det åpnes for dobbeltomsorg i situasjoner der mor arbeider minst 75 prosent av full stilling. *6 utvalgsmedlemmer* går inn for at far skal få *selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger dersom mor etter fødselen påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid*. Det stilles med andre ord ikke krav om at hun må ha vært under utdanning før fødselen. *5 utvalgsmedlemmer* anbefaler at det innføres en *selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for fedre i tilfeller der mor etter fødselen gjenopptar utdanning på heltid*. Farens rett til fødselspenger vil være betinget av at hun har tatt utdanning på heltid i minst ti måneder før fødselen. *Ett utvalgsmedlem* anbefaler ikke at studier godtas på lik linje med arbeid.

I tillegg foreslår utvalget en opphevelse av folketrygdloven § 3 A-1 andre ledd, andre punktum om at faren for å få rett til fødselspenger må ha vært i arbeid de to siste ukene før hans permisjon tar til.

Utvalget ber dessuten departementet om å se nærmere på enkelte spørsmål.

7.7 OPPFØLGING AV ARBEIDET

Utvalgets anbefalinger forutsetter endringer i folketrygdloven kapittel 3 A.

Utvalget har innenfor den tid som har stått til disposisjon ikke hatt mulighet til å utarbeide forslag til ny lovtekst.

Vedlegg 1

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. 4. februar 1977 nr. 4

1 KAP. VIII. RETT TIL FRI FRA ARBEIDET

§ 31. Svangerskap og fødsel

1. Arbeidstaker som er gravid har rett til permisjon i inntil 12 uker under svangerskapet. Etter fødselen skal hun ha permisjon de første 6 uker. Arbeidstilsynet kan gjøre unntak fra denne regel når moren godtgjør ved legeattest at det er bedre for henne å komme i arbeid.
2. I forbindelse med fødselen har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem.
3. Foreldrene har rett til ytterligere permisjon i barnets første leveår, men slik at permisjonen etter nr. 1 og 3 til sammen for de to foreldrene ikke overstiger 1 år. Uten hensyn til bestemmelsen i første ledd har foreldrene rett til permisjon når det ytes fødselspenger fra folketrygden.
4. Hver av foreldrene har i tillegg til permisjon etter nr. 3, rett til inntil 1 års permisjon for hvert barn. Permisjon etter denne bestemmelsen må benyttes i tilknytning til permisjon etter nr. 3. Retten etter første ledd gjelder ikke når arbeidstakeren benytter seg av delvis permisjon etter § 31 A. Retten gjelder likevel dersom avtale om delvis permisjon opphører etter § 31 A nr. 4.
5. Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett etter nr. 2 utøves av en annen som bistår moren under svangerskapet. Tar ikke begge foreldrene omsorgen for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorgen etter nr. 3 utøves av en annen som tar omsorgen for barnet. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet, har rett til permisjon etter nr. 4 i inntil 2 år.
6. Den som gjør bruk av retten til permisjon etter nr. 1, skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig, og senest 1 uke i forveien, dersom permisjonen skal vare mer enn 2 uker. Den som gjør bruk av retten til permisjon etter nr. 2, skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig. Den som gjør bruk av retten til permisjon etter nr. 3, skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig, og dersom permisjonen skal vare mer enn 12 uker, skal varsel gis senest 4 uker i forveien. Den som gjør bruk av retten til permisjon etter nr. 4, skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest 3 måneder i forveien. Oversittelse av fristene medfører ikke at arbeidstakeren må utsette permisjonen dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstakeren ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp, og varsel gis snarest mulig. Tvist om permisjonsvarsel er gitt til rett tid, avgjøres av Arbeidstilsynet.
7. Gravid arbeidstaker har rett til fri fra arbeid med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll når slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

§ 31A. Delvis permisjon

1. Arbeidstaker har rett til delvis permisjon i kombinasjon med delvis uttak av fødselspenger eller adopsjonspenger, jf lov 17 juni 1966 nr 12 kap 3B. Retten er basert på avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er et vilkår for rett til delvis permisjon at arbeidstakeren arbeider mer enn halv stilling. Delvis permi-

sjon kan tas ut som nedkortet arbeidstid til enten 90, 80, 75, 60 eller 50 prosent av full stilling. Dette svarer til uttak av fødselspenger som enten 10, 20, 25, 40 eller 50 prosent av valgt dagsats. En arbeidstaker som ikke arbeider full stilling, kan i forbindelse med tidskonto redusere sin stilling til de andeler av en full stilling som er angitt i andre ledd. Det prosentvise uttaket av fødselspenger vil svare til den prosentvise reduksjonen i arbeidstiden. Delvis permisjon kombinert med delvis uttak av fødselspenger må skje innenfor en tidsramme på to år. Den korteste perioden for delvis permisjon kombinert med delvis uttak av fødselspenger er 12 uker.

2. Den som ønsker slik permisjon skal varsle arbeidsgiver snarest mulig, og senest 4 uker før full permisjon påbegynnes. Oversittelse av fristen medfører ikke at arbeidstakeren må utsette permisjonen, dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstakeren ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp, og varsel gis snarest mulig. Tvist om varsel om delvis permisjon er gitt til rett tid, avgjøres av Ankenemnda, jf nr. 5.
3. Dersom arbeidstaker vil ta permisjon som nevnt i nr. 1, skal det inngås skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om varigheten, graden av delvis permisjon og hvordan permisjonsuttaket skal skje. Arbeidstakers ønske skal oppfylles dersom dette ikke fører til vesentlige ulemper for virksomheten. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå med tillitsvalgt eller annen rådgiver under forhandlingene. Arbeidsgiver kan på samme måte la seg bistå av rådgiver.
4. Avtalen kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.
5. Tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om permisjon etter denne bestemmelse, kan partene bringe inn for en ankenemnd. Ankenemnda skal ha tre medlemmer. Medlemmene med personlige varamedlemmer oppnevnes av departementet. Nemndas leder skal ha særlig innsikt i arbeidsrettslige spørsmål. De to øvrige medlemmene oppnevnes etter forslag fra henholdsvis Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge. Representanter fra det departement som ivaretar statens arbeidsgiverinteresser og fra arbeidsgiver-sammenslutninger utenfor Næringslivets Hovedorganisasjon kan møte i nemnda og redegjøre i tvistesaker innenfor sine tariffområder. Tilsvarende kan representanter fra arbeidstakerorganisasjoner utenfor Landsorganisasjonen i Norge møte og redegjøre i tvister som angår deres medlemmer. Nemndas vedtak kan ikke påankes. Domstolene kan prøve lovmessigheten av nemndas vedtak. Departementet gir nærmere forskrifter om saksbehandlingen og nemndas øvrige virksomhet.

§ 32. Adopsjon

1. Ved adopsjon har adoptivforeldrene rett til omsorgspermisjon i tilsammen inntil 1 år dersom barnet er under 15 år. Adoptivforeldrene har likevel rett til permisjon ut over 1 år når det ytes adopsjonspenger fra folketrygden.
2. Retten etter nr. 1 gjelder fra det tidspunkt adoptivforeldrene overtar omsorgen for barnet, selv om det er før adopsjonsbevilling blir gitt.
3. Reglene i § 31 nr. 4, nr. 5 tredje punktum og nr. 6 gjelder tilsvarende.
4. Den som tar i mot fosterbarn har rett til omsorgspermisjon etter reglene i nr. 1 og nr. 3 fra det tidspunkt omsorgen for barnet overtas.
5. Denne paragraf gjelder ikke ved stebarnadopsjon.

2 KAP. X. ARBEIDSTID

§ 46 A. Rett til redusert arbeidstid

1. En arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten. Arbeidstidsreduksjonen kan tas ut som arbeidsfrie perioder.
2. Arbeidstaker som ønsker redusert arbeidstid, skal gi skriftlig varsel om dette til arbeidsgiveren snarest mulig og senest 4 uker i forveien. Varselet skal angi den arbeidstidsordningen som ønskes, grunnene til at det søkes redusert arbeidstid og hvor langt tidsrom ordningen ønskes for. Det kan søkes om redusert arbeidstid for inntil 2 år av gangen.
3. Før arbeidsgiver treffer sin avgjørelse, skal saken drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte med mindre arbeidstaker selv motsetter seg dette. Likeledes har arbeidstaker rett til å la seg bistå med tillitsvalgt eller annen rådgiver under forhandlingene. Arbeidsgiver kan på samme måte la seg bistå av rådgiver.
4. Arbeidstaker har plikt til å underrette arbeidsgiver og gå tilbake til full arbeidstid når de forhold som ligger til grunn for arbeidstidsreduksjonen faller bort. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid.
5. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten. Forutsetningen for en slik rett for arbeidstaker er at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgaver.
6. Tvist om hvorvidt vilkårene for rett til arbeidstidsreduksjon eller arbeidsfrie perioder foreligger avgjøres av Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kan også treffe vedtak om reduksjonens omfang, ordningens gjennomføring og varighet.
7. Denne rett til redusert arbeidstid som omhandles i denne paragraf skal ikke gjelde for militært personell.

Vedlegg 2

Lov om folketrygd 17. juni 1966 nr. 12

1 KAP. 3A STØNAD VED FØDSEL OG ADOPSJON

§ 3A-1. Generelle bestemmelser om fødselspenger

Ved fødsel ytes det fødselspenger til barnets mor dersom hun har vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før fødselen. Den pensjonsgivende inntekten må på årsbasis svare til minst halvparten av folketrygdens grunnbeløp, jf § 3A-2.

For at faren skal ha rett til fødselspenger, må både han og moren fylle vilkårene i første ledd. På det tidspunkt farens permisjon tar til, må han dessuten fylle vilkårene for rett til sykepenger og ha vært i arbeid i minst de to siste ukene.

Likestilt med yrkesaktivitet er tidsrom hvor det er gitt en ytelse til livsopphold i form av sykepenger etter kapittel 3, dagpenger under arbeidsløyse etter kapittel 4, eller enten fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter kapitlet her.

For å ha rett til fødselspenger må vedkommende ikke være i arbeid. Ved delvis fravær fra arbeidet ytes det graderte fødselspenger, se likevel kapittel 3B.

Det er et vilkår for rett til fødselspenger etter fødselen at vedkommende har omsorgen for barnet. For moren gjelder likevel ikke dette vilkåret de første 6 uker (30 dager) etter fødselen.

§ 3A-2. Beregning av fødselspenger

Fødselspenger til hver av foreldrene beregnes på grunnlag av vedkommendes inntekt etter de samme regler som for sykepenger fra trygden, jf § 34. Det ytes ikke fødselspenger for den del av inntekten som overstiger seks ganger folketrygdens grunnbeløp.

For en kvinne som mottar dagpenger under arbeidsløyse, jf § 41 bokstav a, eller sykepenger etter § 316, skal inntektsgrunnlaget pr uke fastsettes på grunnlag av inntekten i de beste seks månedene av de siste ti månedene før fødselen.

Fødselspenger ytes for alle dager unntatt lørdag og søndag.

§ 3A-3. Dekningsgrad for fødselspenger

Ved stønadperiodens begynnelse kan kvinnen velge utbetaling av fødselspenger med enten full dagsats eller 80 prosent av full dagsats med forholdsmessig forlenget av stønadperioden. Valget av dekningsgrad gjelder for hele stønadperioden og omfatter også fødselspenger som ytes til faren.

§ 3A-4. Stønadperioden for fødselspenger

Fødselspenger kan ytes i en periode (stønadperioden) på inntil 52 uker (260 dager) med redusert dagsats eller 42 uker (210 dager) med full dagsats, jf § 3A-3.

Med de begrensninger som følger av §§ 3A-6 og 3A-7 kan stønadperioden deles mellom foreldrene når begge fyller vilkårene for rett til fødselspenger etter § 3A-1.

Ved flerbarnsfødsler forlenges stønadperioden med 3 uker (15 dager) for hvert barn mer enn ett dersom redusert dagsats er valgt. Dersom full dagsats er valgt, er forlengelsen 2 uker (10 dager).

Stønadperioden regnes sammenhengende fra det tidspunkt perioden begynner å løpe etter § 3A-6. Den gjenværende del av stønadperioden kan likevel utsettes når den som mottar fødselspenger tar lovbestemt ferie. Når ferien er avviklet, må den gjenværende del av stønadperioden tas umiddelbart.

Etter fødselen kan stønadperioden for fødselspenger også utsettes dersom moren eller barnet er innlagt i helseinstitusjon. Stønadperioden kan også utsettes i andre særlige tilfeller der moren er for syk til å ta seg av barnet.

Fødselspenger ytes ikke etter at barnet har fylt to år, se likevel kapittel 3B.

Dersom barnet dør i stønadperioden, ytes det fødselspenger i inntil 6 uker (30 dager) av den gjenværende stønadperioden.

§ 3A-5. Arbeidsuførhet på grunn av sykdom i stønadperioden for fødselspenger

I stønadperioden ytes det sykepenger i stedet for fødselspenger dersom den som mottar fødselspenger blir arbeidsufør på grunn av sykdom. Det samme gjelder dersom moren er arbeidsufør når stønadperioden tar til.

Sykepengene skal svare til fødselspengene for den gjenværende del av stønadperioden som vedkommende kan benytte, jf §§ 3A-6 og 3A-7.

§ 3A-6. Stønadperiode for moren

Stønadperioden regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeid, og seinest 3 uker (15 dager) før fødselen. Dette gjelder uavhengig av om hun har valgt utbetaling av fødselspenger med full eller redusert dagsats, jf § 3A-3. Dersom hun helt eller delvis unnlater å benytte retten til fødselspenger i de tre siste ukene før fødselen, forkortes stønadperioden tilsvarende.

Kvinnen kan påbegynne stønadperioden inntil 12 uker (60 dager) før fødselen.

Moren skal ha fødselspenger de første seks ukene etter fødselen.

Til moren kan det ytes fødselspenger for den del av stønadperioden som ikke er forbeholdt faren, jf. § 3A-7. Hun har likevel rett til hele stønadperioden når faren ikke har rett til fødselspenger, eller hun er alene om omsorgen for barnet, eller det gjøres unntak fra fedrekvoten, jf. § 3A-7.

§ 3A-7. Stønadperiode for faren

Når moren har mottatt fødselspenger for de første seks ukene etter fødselen, har faren rett til fødselspenger for den gjenværende del av stønadperioden dersom

- a) moren gjenopptar arbeidet,
- b) moren påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid,
- c) moren er forhindret fra å ta seg av barnet fordi hun er innlagt i helseinstitusjon eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp fra faren til å ta seg av barnet.

Farens rett etter bokstav c gjelder også i de første seks ukene etter fødselen.

Dersom moren delvis gjenopptar arbeidet og mottar graderte fødselspenger, kan det ytes graderte fødselspenger til faren i samme tidsrom. Farens fødselspenger kan da ikke utgjøre en større del av full ytelse enn tilsvarende morens stillingsdel.

Dersom morens opptjening av rett til fødselspenger er basert på deltidarbeid, reduseres farens fødselspenger tilsvarende reduksjonen i morens arbeidstid.

Dersom moren dør i stønadperioden etter fødselen, har faren rett til fødselspenger for den gjenværende del av stønadperioden. Det samme gjelder dersom faren

har overtatt omsorgen for barnet med sikte på å overta foreldreansvaret alene etter lov 8. april 1981 nr. 7 om barn og foreldre. Farens rett til fødselspenger etter dette leddet gjelder selv om moren ikke hadde rett til fødselspenger, og selv om faren har overtatt omsorgen i løpet av de seks første ukene etter fødselen.

Dersom morens yrkesaktivitet i opptjeningstiden har tilsvart minst halv stilling, er 4 uker (20 dager) av stønadperioden forbeholdt faren (fedrekvote) dersom han fyller vilkårene for rett til fødselspenger. Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes stønadperioden tilsvarende. Vilkåret i første ledd bokstavene ac gjelder ikke når faren tar ut fedrekvoten. Begrensningen i andre ledd andre punktum gjelder ikke når faren tar ut fedrekvoten samtidig med at moren i medhold av andre ledd første punktum mottar graderte fødselspenger på inntil 50 prosent eller tar tidskonto etter kapittel 3B.

Når faren bare har rett til reduserte fødselspenger etter tredje ledd, kan han likevel velge ureducerte fødselspenger med forholdsmessig avkorting av fedrekvotens lengde. Avkortingene innebærer i tilfelle at også den samlede stønadperioden forkortes tilsvarende.

Departementet kan gi forskrift om unntak fra bestemmelsen i femte ledd, og herunder fastsette nærmere regler for bruk av adgangen til å gjøre unntak i det enkelte tilfelle.

§ 3A-8. Engangsstønad ved fødsel

Til en kvinne som føder barn, men ikke har rett til fødselspenger, ytes det engangsstønad for hvert barn.

Stortinget fastsetter engangsstønadens størrelse.

Hvis moren mottar sykepenge, blir engangsstønaden redusert med sykepenge som er utbetalt etter fødselen.

Dersom moren har rett til fødselspenger etter § 3A-1, får hun utbetalt engangsstønaden i den utstrekning stønaden overstiger utbetalte fødselspenger.

Dersom moren dør i forbindelse med fødselen, har faren rett til engangsstønaden dersom han har omsorgen for barnet og stønaden ikke allerede er utbetalt til moren.

Faren har også rett til engangsstønad dersom han har overtatt omsorgen for barnet med sikte på å overta foreldreansvaret alene, jf lov 8. april 1981 nr. 7 om barn og foreldre. Retten gjelder selv om moren har fått utbetalt engangsstønad.

Dersom faren mottar fødselspenger etter § 3A-7, har han bare rett til engangsstønaden i den utstrekning stønaden overstiger utbetalte fødselspenger.

§ 3A-9. Kvinner i risikofylt arbeidsmiljø svangerskapspenge

En kvinne har rett til svangerskapspenge dersom hun etter bestemmelser i lov eller forskrift må slutte i arbeidet fordi hun er gravid, og det ikke er mulig å omplassere henne til annet høvelig arbeid innen bedriften.

Fraværet under svangerskapet må medføre tap av pensjonsgivende arbeidsinntekt. Hun må ha vært i arbeid i minst to uker (ventetid, jf § 33) før hun må slutte i arbeidet.

Svangerskapspenge beregnes etter de samme bestemmelser som sykepenge fra trygden, jf § 34. Inntektsgrunnlaget for svangerskapspenge må på årsbasis utgjøre minst 50 prosent av folketrygdens grunnbeløp. Det ytes ikke svangerskapspenge for den del av inntekten som overstiger seks ganger folketrygdens grunnbeløp.

Svangerskapspengene ytes fra det tidspunkt kvinnen er pålagt å slutte i arbeidet. Svangerskapspengene ytes inntil tre uker før fødselen. Fra dette tidspunktet går kvinnen over på fødselspengene.

§ 3A-10. Generelle bestemmelser om adopsjonspenger

Ved adopsjon av barn under 15 år ytes det adopsjonspenger etter bestemmelsene i §§ 3A-10, 3A-11, 3A-12 og 3A-13.

For at ektefeller som adopterer sammen skal ha rett til adopsjonspenger, må begge ha vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før de overtar omsorgen for barnet. Begge ektefellenes pensjonsgivende inntekt må på årsbasis svare til minst halvparten av folketrygdens grunnbeløp, jf § 3A-11.

Likestilt med yrkesaktivitet er tidsrom hvor det er gitt en ytelse til livsopphold i form av sykepenger etter kapittel 3, dagpenger under arbeidsløse etter kapittel 4, eller enten fødselspengene, svangerskapspengene eller adopsjonspenger etter kapitlet her.

Adopsjon av ektefellens barn gir ikke rett til adopsjonspenger.

Den som mottar adopsjonspenger må ikke være i arbeid, se likevel kapittel 3B. Når ektefeller adopterer sammen, ytes adopsjonspenger til den av ektefellene som er borte fra arbeidet for å ha omsorgen for barnet. Ved delvis fravær fra arbeidet ytes det graderte adopsjonspenger.

Når en trygdet person adopterer alene, ytes det adopsjonspenger hvis han eller hun fyller vilkårene i denne paragrafen.

§ 3A-11. Beregning av adopsjonspenger

Adopsjonspenger beregnes etter de samme regler som fødselspengene, jf § 3A-2. Det ytes ikke adopsjonspenger for den del av inntekten som overstiger seks ganger folketrygdens grunnbeløp.

Bestemmelsene om dekningsgrad for fødselspengene, jf § 3A-3, gjelder tilsvarende for adopsjonspenger.

§ 3A-12. Stønadsperioden for adopsjonspenger

Adopsjonspenger kan ytes i en periode (stønadsperioden) på inntil 46 uker (230 dager) med redusert dagsats, eller 37 uker (185 dager) med full dagsats.

Dersom flere barn adopteres samtidig, forlenges stønadsperioden med 3 uker (15 dager) for hvert barn mer enn ett dersom redusert dagsats er valgt. Dersom full dagsats er valgt, er forlengelsen 2 uker (10 dager).

Stønadsperioden regnes sammenhengende fra det tidspunkt adoptivforeldrene overtar omsorgen for barnet. Den gjenværende del av stønadsperioden kan likevel utsettes når den som mottar adopsjonspenger tar lovbestemt ferie. Når ferien er avvirket, må den gjenværende del av stønadsperioden tas umiddelbart.

Ektefeller som adopterer sammen kan dele stønadsperioden mellom seg, likevel slik at hver av dem må benytte minst 4 uker (20 dager) av stønadsperioden. Dersom den ene av adoptivforeldrene helt eller delvis unnlater å benytte denne delen av stønadsperioden, forkortes stønadsperioden tilsvarende. Departementet kan gi forskrift om unntak fra bestemmelsen i dette leddet, og herunder fastsette nærmere regler for bruk av adgangen til å gjøre unntak i det enkelte tilfelle.

Når retten til adopsjonspenger overtas av den andre av foreldrene, må den som har mottatt adopsjonspenger enten gjenoppta arbeidet eller påbegynne eller gjen-

oppta utdanning på heltid. Dette vilkåret gjelder likevel ikke når en av adoptivforeldrene tar ut 4 uker av stønadsperioden i medhold av fjerde ledd.

Når begge foreldrene er delvis borte fra arbeid for å ha omsorgen for barnet, kan det ytes graderte adopsjonspenger. Adopsjonspenger til hver av dem kan da ikke utgjøre en større del av full ytelse enn tilsvarende den andre av foreldrenes stillingsdel. Begrensningen i andre punktum gjelder likevel ikke dersom den ene av foreldrene tar ut 4 uker i medhold av fjerde ledd samtidig med at den andre av foreldrene i medhold av første punktum mottar graderte adopsjonspenger på inntil 50 prosent eller tar tidskonto etter kapittel 3B.

Dersom den av adoptivforeldrene som mottar adopsjonspenger blir innlagt i helseinstitusjon eller er så syk at vedkommende er helt avhengig av hjelp fra den andre av adoptivforeldrene til å ta seg av barnet, kan den andre av adoptivforeldrene benytte den gjenstående delen av stønadsperioden.

Dersom barnet eller den av adoptivforeldrene som mottar adopsjonspenger blir innlagt i helseinstitusjon, kan den gjenstående delen av stønadsperioden utsettes. Stønadsperioden kan også utsettes i andre særlige tilfeller der den av adoptivforeldrene som mottar adopsjonspenger er for syk til å ta seg av barnet.

Retten til adopsjonspenger må nyttes innen to år etter at adoptivforeldrene overtok omsorgen for barnet, se likevel kapittel 3B.

§ 3A-13. Arbeidsuførhet på grunn av sykdom i stønadsperioden for adopsjonspenger

I stønadsperioden ytes det sykepenger i stedet for adopsjonspenger dersom den som mottar adopsjonspenger blir arbeidsufør på grunn av sykdom. Det samme gjelder dersom vedkommende er arbeidsufør når stønadsperioden tar til.

Sykepengene skal svare til adopsjonspengene for den gjenværende del av stønadsperioden som vedkommende kan benytte, jf § 3A-12.

§ 3A-14. Engangsstønad ved adopsjon

Til foreldre som adopterer barn under 15 år, men ikke har rett til adopsjonspenger, ytes det en engangsstønad for hvert barn etter tilsvarende regler som engangsstønad ved fødsel, jf § 3A-8. Adopsjon av ektefellens barn gir ikke rett til engangsstønad.

Engangsstønad ytes også til en trygdet person som adopterer alene dersom vedkommende ikke har rett til adopsjonspenger.

Engangsstønaden ytes med samme beløp som engangsstønad ved fødsel, jf § 3A-8.

Hvis en trygdet person mottar sykepenger, blir engangsstønaden redusert med sykepenger som er utbetalt etter omsorgsovertakelsen ved adopsjon.

Dersom adoptivforeldrene har rett til adopsjonspenger etter § 3A-10, utbetales engangsstønaden i den utstrekning stønaden overstiger utbetalte adopsjonspenger.

§ 3A-15. Feriepenger av utbetalte fødsels- eller adopsjonspenger

Feriepenger ytes til arbeidstakere med 10,2 prosent av utbetalte fødsels- eller adopsjonspenger for inntil 12 uker pr stønadsperiode med full dekningsgrad, eller 15 uker pr stønadsperiode med redusert dekningsgrad. Det er de 12, henholdsvis 15, første ukene av stønadsperioden som legges til grunn ved beregning av feriepengene.

2 KAP. 3B TIDSKONTO FOR FORLENGET UTTAK AV FØDSELS- OG ADOPSJONSPENGER

§ 3B-1. Innledning

Dette kapitlet regulerer uttak av tidskonto for fødsels- og adopsjonspenger.

Med tidskonto menes forlenget uttak av fødsels- og adopsjonspenger i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet, basert på avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Med tidskonto-perioden menes varigheten av forlenget uttak av fødselspenger kombinert med delvis gjenopptakelse av arbeidet.

§ 3B-2. Tidskontoens størrelse ved uttak av fødselspenger

Arbeidstaker som har rett til fødselspenger etter bestemmelsene i kapittel 3A kan ta ut inntil 39 uker (195 dager) med redusert dagsats (80 pst) eller 29 uker (145 dager) med full dagsats (100 pst) i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet.

Det er et vilkår for rett til uttak av tidskonto at arbeidstakeren før fødselen har arbeidet mer enn halv stilling.

Unntatt fra tidskonto-uttaket er

- a) de 3 ukene (15 dagene) før fødselen som er forbeholdt moren, jf § 3A-6, 1. ledd
- b) de 6 første ukene (30 dagene) etter fødselen som er forbeholdt moren, jf § 3A-6, 3. ledd
- c) de 4 ukene (20 dagene) som er forbeholdt faren (fedrekvote), jf § 3A-7, 5. ledd
- d) den forlengede stønadperioden ved flerbarnsfødsler på 3 uker (15 dager) for hvert barn med redusert dagsats (80 pst) eller 2 uker (10 dager) med full dagsats (100 pst), jf § 3A-4, 3. ledd.

§ 3B-3. Prosentsetter for uttak av fødselspenger i forbindelse med tidskonto

I forbindelse med tidskonto kan uttak av fødselspenger skje som enten 10, 20, 25, 40 eller 50 prosent av valgt dagsats, jf § 3A-3.

Dette svarer til stillingsandeler på enten 90, 80, 75, 60 eller 50 prosent, jf lov 4 februar 1977 nr 4 § 31 A nr 1.

En arbeidstaker som ikke har arbeidet full stilling før fødselen, kan i forbindelse med tidskonto redusere sin stilling til de andeler av en full stilling som er angitt i andre ledd. Det prosentvise uttaket av fødselspenger vil svare til den prosentvise reduksjonen i arbeidstiden.

§ 3B-4. Perioden for uttak av tidskonto ved fødsel

Uttak av tidskonto i forbindelse med fødsel er begrenset til en periode på 104 uker, dvs. to år.

Den korteste perioden for uttak av tidskonto er 12 uker.

§ 3B-5. Tidskontoens størrelse ved uttak av adopsjonspenger

Arbeidstaker som i medhold av §§ 3A-10 flg. mottar adopsjonspenger ved adopsjon av barn under 15 år, kan ta ut inntil 39 uker (195 dager) med redusert dagsats eller 29 uker (145 dager) med full dagsats i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet.

Det er et vilkår for rett til uttak av tidskonto at arbeidstakeren før adopsjonen har arbeidet mer enn halv stilling.

§ 3B-6. Prosentsetter for uttak av adopsjonspenger i forbindelse med tidskonto

I forbindelse med tidskonto kan uttak av adopsjonspenger skje som enten 10, 20, 25, 40 eller 50 prosent av valgt dagsats, jf § 3A-3.

Dette svarer til stillingsandeler på enten 90, 80, 75, 60 eller 50 prosent, jf lov 4 februar 1977 nr 4 § 31 A.

En arbeidstaker som ikke har arbeidet full stilling før adopsjonen, kan i forbindelse med tidskonto redusere sin stilling til de andeler av en full stilling som er angitt i andre ledd. Det prosentvise uttaket av adopsjonspenger vil svare til den prosentvise reduksjonen i arbeidstiden.

§ 3B-7. Perioden for uttak av tidskonto ved adopsjon

Uttak av tidskonto i forbindelse med adopsjon er begrenset til en periode på 104 uker, dvs. to år.

Den korteste perioden for uttak av tidskonto er 12 uker.

§ 3B-8. Endring av tidskonto-modell i perioden

Valgt tidskonto-modell gjelder for hele perioden.

Tidskonto-modellen kan likevel endres eller opphøre dersom en av følgende situasjoner inntreffer

- a) opphør av arbeidsforhold
- b) bortfall av omsorgsansvar
- c) graviditet eller adopsjon
- d) andre særlige forhold.

§ 3B-9. Arbeidsuførhet på grunn av sykdom i tidskonto-perioden

I tidskonto-perioden ytes det sykepenger istedenfor fødsels- eller adopsjonspenger dersom arbeidstakeren blir arbeidsufør på grunn av sykdom.

Sykepengene skal erstatte fødsels- eller adopsjonspenger og arbeidsinntekt.

§ 3B-10. Gjennomføring

Departementet kan gi overgangsregler og forskrifter til gjennomføring og utfylling av bestemmelsene i dette kapitlet.

Vedlegg 3

Fellesbestemmelsene for statlige tilsatte

§ 19. Fødsels- og adopsjonspermisjoner m.v.

1. Fødsel gir en arbeidstaker rett til tjenestefri med full lønn i 42 uker (eventuelt 80% lønn i 52 uker) ved nedkomst, dersom hun har tjeneste 6 av de siste 10 måneder. Retten til lønn under fødselspermisjon forlenges med 2 uker (3 uker ved 80% lønn) for hvert barn som fødes ut over ett ved samme fødsel. Fødselspermisjon med lønn tas fortløpende, og regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeid, og seinest 3 uker før fødselen. Kvinnen kan påbegynne fødselspermisjonen inntil 12 uker før fødselen.

4 uker av fødselspermisjonen er forbeholdt faren (fedrekvote) etter reglene i folketrygdlovens § 3 A-7.

En arbeidstaker som har rett til tjenestefri med lønn ved nedkomst, kan kreve forlenget uttak av tjenestefri med lønn i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet etter reglene i folketrygdlovens kapittel 3 B (tidskonto).

Dersom moren dør etter fødselen før hun har hatt den tjenestefri hun har rett til, har faren rett til fødselspermisjon med lønn for resten av perioden, eventuelt med forlengelse som nevnt i 1. ledd, 2. punktum, dersom han har vært i tjeneste 6 av de siste 10 månedene før nedkomst, og har omsorg for barnet.

Dersom moren ikke kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, barnet er innlagt i helseinstitusjon, eller moren avvikler lovbestemt ferie, kan fødselspermisjon med lønn utsettes inntil barnet har fylt to år etter reglene i folketrygdlovens § 3 A-4. Tilsvarende gjelder for faren når han har overtatt fødselspermisjon med lønn.

Valget av 100% eller 80% lønn gjelder for hele fødselspermisjonsperioden, og omfatter også den del av permisjonstiden som tas ut av faren, eller «en annen» etter nr. 2.

2. Gjenopptar moren arbeidet etter å ha hatt fødselspermisjon i de første 6 ukene etter nedkomsten, har en annen som har omsorg for barnet og fyller vilkårene i nr. 1 om tjenestetid, rett til tjenestefrihet med lønn for resten av perioden, eventuelt med forlengelse som nevnt i nr. 1, 1. ledd 2. punktum.

Bestemmelsen gjelder også dersom moren er innlagt i helseinstitusjon eller er så syk at hun er helt avhengig av hjelp til å ta seg av barnet, jf. nr. 1, 5. ledd. Denne retten gjelder også i de 6 første ukene etter fødselen.

Dersom moren har rett til lønn etter nr. 1 eller rett til fødselspenger etter folketrygdloven, men etter å ha hatt fødselspermisjon i de første 6 ukene etter fødselen, påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid, har en annen, som har omsorg for barnet og fyller vilkårene i nr. 1 om tjenestetid, rett til tjenestefrihet med lønn for resten av perioden etter reglene i folketrygdlovens § 3 A-7.

Dersom en arbeidstaker ikke kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, barnet er innlagt i helseinstitusjon, eller arbeidstakeren avvikler lovbestemt ferie, kan fødselspermisjonen med lønn utsettes inntil barnet har fylt 2 år etter reglene i folketrygdlovens § 3 A-4.

3. En arbeidstaker som har hatt fravær med lønn etter nr. 1, 2 eller 6, får ikke rett til fravær med lønn ved ny fødselspermisjon eller adopsjonspermisjon før vedkommende har vært i tjeneste igjen i minst 1 måned.

4. I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf. arbeidsmiljølovens § 31 pkt. 2, har han rett til lønn under permisjonen dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet. Første uke av permisjon gis med lønn. Andre permisjonsuke gis med lønn innenfor rammen av velferdspermisjon - jf. § 22.
5. En gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som ikke kan omplasseres i samsvar med lov og forskrift og derfor må slutte i arbeidet, får en utvidet rett til permisjon med lønn som svarer til perioden fra fratredelse og fram til 3 uker før fødselen. Permisjonen kommer i tillegg til de uker arbeidstakeren har rett til fødselspermisjon etter nr. 1.
6. Ved adopsjon av barn under 15 år har adoptivforeldre som har tjeneste 6 av de siste 10 månedene før adopsjonen, rett til permisjon med full lønn tilsammen i inntil 37 uker (80% lønn i 46 uker). Permisjonen må være avsluttet seinest 37 (46) uker etter at omsorgen for barnet er overtatt. Retten til lønn under adopsjonspermisjon forlenges med 2 uker (3 uker med 80% lønn) for hvert barn utover ett som adopteres samtidig. Det forutsettes at begge foreldrene arbeider utenfor hjemmet, eller påbegynner eller gjenopptar utdanning på heltid, og at den som tar permisjon har omsorgen for barnet. Hver av adoptivforeldrene må benytte minst 4 uker av permisjonstiden, og hvis en av adoptivforeldrene helt eller delvis unnlater å benytte denne delen, forkortes den samlede permisjonstiden tilsvarende.
Arbeidstaker som har rett til tjenestefri med lønn ved adopsjon kan kreve forlenget uttak av tjenestefri med lønn i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet etter reglene i folketrygdlovens kapittel 3 B (tidskonto).
Dersom en arbeidstaker ikke kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, barnet er innlagt i helseinstitusjon, eller arbeidstakeren avviker lovbestemt ferie, kan adopsjonspermisjonen med lønn utsettes. Permisjonen må nyttes innen 2 år etter at adoptivforeldrene overtok omsorgen for barnet, jf. reglene i folketrygdlovens § 3 A-12.
7. I tillegg til tjenestefrihet med lønn etter nr. 1, 2 og 6, har foreldrene rett til 3 års tjenestefrihet uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års ulønnet permisjon for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.
Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til permisjon med full lønn eller 80% lønn etter nr. 1, 1. ledd, nr. 2, 1. ledd eller nr. 6, 1. ledd gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til permisjon uten lønn etter denne bestemmelse.
Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.
Farens rett etter nr. 4 kommer i tillegg.
8. En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med lønn inntil to timer pr. dag.
En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med lønn inntil en time pr. dag.
9. En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren innen de frister som fremgår av arbeidsmiljølovens § 31 nr. 5.

Vedlegg 4

Föräldraledighetslag (1995:584)

Arbetstagare som omfattas av lagen

1 § En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder. Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket). Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om
- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- skyddet för anställningsförmånerna (17 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och in omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Rätten till ledighet

Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

3 § Det finns följande fem former av föräldraledighet för vård av barn m. m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).
2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).
3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med hälften eller en fjärdedel medan föräldern har halv respektive fjärdedels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).
4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).
5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m., 8 §).

För mammaledighet och ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m.

fordras inte att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid (kvalifikationstid). För övriga former av föräldraledighet krävs kvalifikationstid enligt 9 §.

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18-21 §§.

Mammaledighet

4 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. Hon har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte 10-15 §§.

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

5 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagarens makes barn eller av eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Delledighet med föräldrapenning

6 § Under den tid då en förälder får halv eller fjärdedels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med hälften respektive en fjärdedel.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Delledighet utan föräldrapenning

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning m. m.

8 § Under den tid då en arbetstagare får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 eller 11 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring har arbetstagaren rätt till ledighet.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar.

Kvalifikasjonstid

9 § Som villkor for rett till ledighet enligt 5-7 §§ galler att arbetstagarer vid ledighetens borjan varit anstalld hos arbeidsgivaren antingen de senaste sex manaderna eller sammanlagt minst tolv manader de senaste två areen.

Vid berakningen av anstallningstid tillampas 3 § forsta stycket lagen (1982:80) om anstallningsskydd.

Ledighetens forlaggningAntalet ledighetsperioder

10 § Ledigheten far delas upp pa hogst tre perioder for varje kalenderar. Om en ledighetsperiod looper over ett arsskifte, skall den anses hora till det kalenderar da ledigheten paborjades.

Trots denna begransning far en ledighet delas upp nar det galler antingen ledighet med tillfallig foraldrapenning m. m. enligt 8 § eller ledighet for foraldrautbildning m. m. enligt 4 "[Fodselspengeordningen og fedrenes omsorgsrolle i et likestilt samfunn](#)" i kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allman forsakring.

Hur ledigheten far tas ut vid hel ledighet

11 § Arbetstagarer far ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagarer begar.

Hur ledigheten far tas ut vid forkortad arbetstid

12 § Vid forkortning med halften eller med en fjardedel av normal arbetstid skall ledigheten spridas over arbeidsveckans samtliga dagar, om inte sarskilda skaller anledning till att den forlaggs pa annat satt.

Anmalan och beslut om ledighet

13 § En arbeidstagarer som vill utnyttja sin rett till ledighet enligt 4, 5, 6 eller 7 § skall anmala detta till arbeidsgivaren minst två manader fore ledighetens borjan eller, om det inte kan ske, sa snart som mojligt. I samband med sin anmalan skall arbeidstagarer ange hur lang tid ledigheten ar planerad att paga.

En arbeidstagarer som vill utnyttja sin rett till ledighet med tillfallig foraldrapenning enligt 8 § skall anmala ledigheten till arbeidsgivaren minst en vecka fore ledighetens borjan. Om ledigheten beror pa sjukdom eller smitta, galler dock ikke nogen anmalningstid.

14 § Arbetstagarer skall samrada med arbeidsgivaren om ledighetens forlaggning och om andra fragor som ror ledigheten. Om det kan goras utan olagenhet for arbeidstagarer, skall denne lagga ledighet som avses i 11 § sa att verksamheten hos arbeidsgivaren kan fortga utan pataglig storning.

Kan overenskommelse ikke treffas om hur ledigheten skall tas ut vid forkortad arbetstid, bestemmer arbeidsgivaren i fraga om ledighetens narriere forlaggning och darmed sammanhangende fragor, om annat ikke har avtalats. Arbidsgivaren far dock ikke uten arbeidstagarers samtykke dela upp ledigheten under arbeidsdagen eller forlagga den till nogen annan tid an arbeidsdagens borjan eller slut.

Har beslut i en sadan fraga som avses i andra stycket treffats pa annat satt an genom overenskommelse med arbeidstagarer, skall arbeidsgivaren underratta arbeidstagarer og arbeidstagarers lokale arbeidstagarorganisation om beslutet. Dette skall om mojligt goras senast två vecker fore ledighetens borjan.

Återgång i arbete

15 § En arbeidstagarer får avbryta sin påbörjete ledighet og återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbeidstagarer vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbeidstagarer snarast möjligt underrätta arbeidsgivarer om dette.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbeidsgivarer skjute på återgången høgst en månad efter det at arbeidsgivarer tagit emot underrättelsen.

Anstillningskydd

16 § En arbeidstagarer får inte sägas opp eller avskedas enbart på grund av at arbeidstagarer begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbeidstagarer begär det.

17 § En arbeidstagarer som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig at bara av dette skäl godta

1. några andra minskede anstillningsförmåner eller försåmrade arbeidsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen for anstillningsavtalet og som är en nödvändig följd av ledigheten.

Sårskilda bestämmelser om arbeidstagarer som vóntar barn, nyligen fótt barn eller ammar

18 § En kvinnlig arbeidstagarer som vóntar barn, nyligen fótt barn eller ammar har rätt at bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anstillningsfórmåner under förutsóttning at hon har förbudits at fortsåtte sitt vanlige arbete enligt forskrift som har meddelats med stódt av 4 "*Konsekvenser av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre*" i kap. 6 § arbeidsmiljólagen (1977:1160).

19 § En kvinnlig arbeidstagarer som vóntar barn og som på grund av dette inte kan utfóre fysisk påfrestande arbeidssuppgifter, har rätt at bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anstillningsfórmåner.

Denna rätt till omplacering góller dock endast från og med den sextionde dagen före den beråknede tidpunkten for fórlóssningen.

20 § Rótt till omplacering enligt 18 og 19 §§ góller endast om det skåligen kan kråvas at arbeidsgivarer bereder kvinnen annat arbete i sin verksamhet.

År omplacering inte mulig, har kvinnen enligt vad som fóreskrivs i 18 og 19 §§ rótt till ledighet så långe det kråvs for at skydda ennes hålsa og sårkerhet, dock utan bibehållna anstillningsfórmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det oppkommer muligheit till en omplacering som bedóms kunna avse minst en månad, skall arbeidsgivarer erbjude kvinnen arbetet.

21 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 eller 19 § skall anmåle dette till arbeidsgivarer. Beror omplaceringsbehovet på at kvinnen på grund av sitt havandeskap inte kan utfóre fysisk påfrestande arbeidssuppgifter, skall anmålan góras minst en månad i förvåg. I óvrige fall skall anmålan góras så snart det kan ske. Sedan anmålan har gjorts skall arbeidsgivarer snarast muligst lämna besked om muligheiten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbeidsgivarer fortlópende prøva muligheiten till omplacering

Skadestånd

22 § En arbeidsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som oppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort

Rättegång

23 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbeidstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39 - 42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64 - 66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbeidslivet på motsvarande sätt.

Vedlegg 5

Lag (1962:381) Om allmän försäkring

1 4 KAP. OM FÖRÄLDRAPENNINGFÖRMÅNER

1 § En försäkrad förälder som är inskriven hos allmän försäkringskassa har rätt till föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning (föräldrapenningförmåner) enligt detta kapitel.

Föräldrapenningförmåner utges för vård av barn endast om barnet är bosatt här i riket.

Vid adoption av barn får barnet anses bosatt i riket om de blivande adoptivföräldrarna är bosatta i riket.

Regeringen får förordna att tillfällig föräldrapenning, med undantag för förmån enligt 10 § fjärde stycket, får utges även till en förälder som är bosatt i Danmark, Finland eller Norge för vård av barn bosatt i något av dessa länder. Lag (1994:1655).

2 § Vid tillämpning av bestämmelserna i detta kapitel likställs med förälder

- a) rättslig vårdnadshavare som inte är förälder och som har vård om barnet,
- b) den som med socialnämndens medgivande har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera det,
- c) den med vilken en förälder är eller har varit gift eller har eller har haft barn, om de varaktigt bor tillsammans.

Vid tillämpning av 10, 10 a och 11 §§ likställs med förälder även

- a) den som en förälder bor tillsammans med under äktenskapsliknande förhållanden,
- b) den som har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem.

Vid tillämpning av 12-18 §§ likställs med förälder även den till vilken rätt till tillfällig föräldrapenning överlåtits enligt 11 a §.

Lag (1994:605).

3 § Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse utges under högst 450 dagar sammanlagt för föräldrarna.

Vid flerbarnsbörd utges föräldrapenning under ytterligare 180 dagar för varje barn utöver det första.

Om föräldrarna gemensamt har vårdnaden om barnet, har varje förälder rätt att uppbära föräldrapenning under hälften av den i första och andra styckena angivna tiden.

En förälder som ensam har vårdnaden om barnet har rätt att själv uppbära föräldrapenningen under hela den tid som anges i första och andra styckena. Detsamma gäller om föräldrarna har gemensam vårdnad om barnet men den andra föräldern inte har rätt till föräldrapenning enligt 1 och 9 §§.

Om en förälder på grund av sjukdom eller handikapp varaktigt saknar förmåga att vårda barnet har den andra föräldern rätt att själv uppbära föräldrapenningen under hela den tid som anges i första och andra styckena.

En förälder kan avstå rätt att uppbära föräldrapenning till förmån för den andra föräldern med undantag för föräldrapenning med belopp motsvarande förälderns sjukpenning såvitt avser en tid om 30 dagar för varje barn, eller vid flerbarnsbörd,

för barnen gemensamt. Ett avstående från rätt att uppbära föräldrapenning görs genom skriftlig anmälan till försäkringskassan.

Föräldrapenning utges längst till dess barnet har fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Lag (1995:515).

4 § Modern har rätt till föräldrapenning tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. För tiden efter barnets födelse är den av föräldrarna som till huvudsaklig del vårdar barnet berättigad till föräldrapenning.

Föräldrapenning utges även i samband med föräldrautbildning eller besök i förskoleverksamhet, i vilken barnet deltar. Föräldrapenning i samband med föräldrautbildning kan utges före barnets födelse.

En förälder som inte har barnet i sin vård har rätt till föräldrapenning endast om särskilda skäl föreligger. Kravet på särskilda skäl gäller dock inte

1. modern till och med den tjugonionde dagen efter förlossningsdagen,
2. förälder som deltar i utbildning. Lag (1994:605).

5 § Bestämmelserna om föräldrapenning gäller i tillämpliga delar också vid adoption av barn. Är det frågan om adoption av andra makens barn eller adoptivbarn eller av eget barn utges föräldrapenning dock inte utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Som adoption anses även att någon tar emot ett barn i avsikt att adoptera det. Tidpunkten då den försäkrade fått barnet i sin vård jämföras därvid med tidpunkten för barnets födelse. Föräldrapenning utges dock inte för barn som fyllt tio år. Lag (1985:87).

6 § Hel föräldrapenning utgör lägst 60 kronor om dagen (garantinivå).

Föräldrapenning för de första 180 dagarna utges med belopp motsvarande förälderns sjukpenning, beräknad enligt femte stycket, om föräldern under minst 240 dagar i följd före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten härför har varit försäkrad för en sjukpenning över garantinivån och skulle ha varit det om försäkringskassan känt till samtliga förhållanden.

Utöver vad som anges i andra stycket utges föräldrapenning för 180 dagar med belopp motsvarande förälderns sjukpenning, beräknad enligt femte stycket, och 90 dagar med belopp enligt garantinivån.

Vid flerbarnsbörd utges föräldrapenning enligt 3 § andra stycket för 90 dagar med belopp motsvarande förälderns sjukpenning, beräknad enligt femte stycket, och 90 dagar med belopp enligt garantinivån.

När föräldrapenning enligt andra-fjärde styckena skall utges med belopp motsvarande förälderns sjukpenning, skall beräkningen ske enligt 3 kap. med undantag av 5 § fjärde-sjunde styckena samt 10 a och 10 b §§. Därvid skall dock föräldrapenning för dag beräknas efter 90 procent av den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten, delad med 365,

- a) för föräldrar som gemensamt har vårdnaden om ett barn eller, vid flerbarnsbörd, barnen, för de första 30 dagarna för vardera föräldern,
- b) för en förälder som ensam har vårdnaden om ett barn eller, vid flerbarnsbörd, barnen, för de första 60 dagarna, eller
- c) om den andra föräldern på grund av sjukdom eller handikapp varaktigt saknar förmåga att vårda ett barn eller, vid flerbarnsbörd, barnen, för de första 60 dagarna. Föräldrapenning för tid därutöver skall för dag beräknas efter 80 procent av den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten, delad med 365.

Utan hinder av vad som föreskrivs i andra-fjärde styckena skall, om förälderns sjukpenninggrundande inkomst har sänkts enligt 3 "*Presentasjon av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre*" i

kap. 5 § tredje stycket 5, föräldrapenningen till dess barnet fyller två år beräknas lägst på grundval av den sjukpenninggrundande inkomst som gällde innan sänkningen skedde eller den högre inkomst som löneutvecklingen inom yrkesområdet därefter föranleder, om föräldern avstår från förvärvsarbete för vård av barn. Är kvinnan gravid på nytt innan barnet uppnått ett år och nio månaders ålder, skall föräldrapenningen även fortsättningsvis beräknas på motsvarande sätt. Detsamma gäller vid adoption av barn som sker inom två år och sex månader efter det att det föregående barnet fötts eller adopterats. Lag (1994:1568).

7 § Hel föräldrapenning för dag utges när föräldern inte förvärvsarbetar. Halv eller fjärdedels föräldrapenning utges när föräldern förvärvsarbetar högst hälften respektive tre fjärdedelar av normal arbetstid.

Vid tillämpning av första stycket skall som förvärvsarbete inte betraktas vård av barn, som har tagits emot för stadigvarande vård och fostran i föräldrarnas hem. Vårdar föräldern ett sådant barn och betalas ersättning för vården, skall vid beräkningen enligt 6 § av föräldrapenning bortses från den del av den sjukpenninggrundande inkomsten som grundas på ersättningen för vården. Lag (1994:554).

7 a § Föräldrapenning med belopp motsvarande föräldrarnas sjukpenning utges för tid som normalt är arbetsfri för föräldern endast om han eller hon i direkt anslutning till den arbetsfria tiden uppbär motsvarande eller högre föräldrapenning. Detta gäller dock endast för perioder av arbetsfri tid om högst fyra dagar.

Lag (1994:1655).

8 § Föräldrapenning får utges med belopp som motsvarar hel, halv eller fjärdedels garantinivå när föräldern arbetar högst tre fjärdedelar av normal arbetstid. Lag (1991:1639).

9 § Som villkor för rätt till föräldrapenning gäller att föräldern har varit inskriven hos allmän försäkringskassa under minst 180 dagar i följd närmast före den dag för vilken föräldrapenningen skall utbetalas.

Villkoret om inskrivning hos försäkringskassa eller om försäkring för viss sjukpenning enligt 6 § andra stycket anses uppfyllt om det har berott på åldersregeln i 1 "[Fødselspengeordningen og fedrenes omsorgsrolle i et likestilt samfunn](#)" i kap. 4 § att villkoret inte har kunnat fyllas. Motsvarande gäller om föräldern inte har varit inskriven eller inte har varit försäkrad för viss sjukpenning, men skulle ha varit det om kassan känt till samtliga förhållanden.

När det skall bestämmas om villkoret om inskrivning hos försäkringskassa eller om försäkring för viss sjukpenning enligt 6 § andra stycket är uppfyllt för en försäkrad som avses i 3 "[Presentasjon av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre](#)" i kap. 5 b §, får bortses från tiden för utlandsvistelsen under förutsättning att den varat högst tre år. Lag (1993:355).

9 a § Om en förälder har uppburit en förmån enligt utländsk lagstiftning som motsvarar föräldrapenning med anledning av ett barns födelse, skall den tid då den utländska förmånen har utgetts räknas av från det högsta antal dagar under vilka föräldrapenning kan utges enligt 3 § första och andra styckena.

Avräkningen skall i första hand göras från de dagar som föräldern själv har rätt till enligt 3 § tredje stycket och, beträffande dessa dagar, från de dagar som avses i 6 § andra stycket. För återstående dagar som skall avräknas gäller följande.

1. Om den utländska förmånen grundas på inkomst av anställning eller av annat förvärvsarbete skall avräkningen i första hand göras från de dagar för vilka föräldrapenning kan utges med belopp som motsvarar föräldrarnas sjukpenning.
2. Om den utländska förmånen utges med ett belopp som för alla förmånstagare är enhetligt och oberoende av inkomst av anställning eller av annat förvärvsarbete, skall avräkningen i första hand göras från de dagar för vilka föräldern har rätt till sådan föräldrapenning som endast kan utges enligt garantinivån. Lag

(1995:515).

10 § En förälder har rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av ett barn, som inte har fyllt tolv år, om föräldern behöver avstå från förvärvsarbete i samband med

1. sjukdom eller smitta hos barnet,
2. sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdare,
3. besök i samhällets förebyggande barnhälsovård,
4. vårdbehov som uppkommer till följd av att barnets andra förälder besöker läkare med ett annat barn till någon av föräldrarna, under förutsättning att sistnämnda barn omfattas av bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning.

För vård av ett barn vars levnadsålder understiger 240 dagar utges tillfällig föräldrapenning enligt första stycket endast om tillsynen barnet är stadigvarande ordnad eller om barnet vårdas på sjukhus.

För vård av ett barn som är äldre än som nyss sagts utges tillfällig föräldrapenning enligt första stycket inte för tid under vilken annars föräldrapenning skulle ha uppburits; undantag gäller dock om barnet vårdas på sjukhus.

En förälder till barn som omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade har rätt till tillfällig föräldrapenning från barnets födelse till dess att det fyller sexton år även när föräldern avstår från förvärvsarbete i samband med föräldrautbildning, besök i barnets skola eller besök i skoleverksamhet eller skolbarnsomsorg i vilken barnet deltar (kontaktdagar).

Rätt till tillfällig föräldrapenning tillkommer även en fader som avstår från förvärvsarbete i samband med barns födelse för att närvara vid förlossningen, biträda i hemmet eller vårda barn.

Motsvarande gäller i tillämpliga delar för en fader vid adoption av barn, om barnet inte fyllt tio år. Som adoption anses även att någon tar emot ett barn i avsikt att adoptera det. Lag (1995:848).

10 a § En förälder till ett sjukt eller funktionshindrat barn som inte har fyllt 12 år har rätt till tillfällig föräldrapenning när föräldern behöver avstå från förvärvsarbete i samband med

1. besök på en institution för medverkan i behandling av barnet eller för att lära sig vårda barnet,
2. deltagande i en kurs som anordnas av sjukvårdshuvudman i samma syfte som anges i punkt 1,
3. läkarbesök på grund av att barnet lider av allvarlig sjukdom,
4. läkarbesök som är en del i behandlingen av barnet,
5. deltagande i någon behandling som är ordinerad av läkare i samma syfte som anges i punkt 4. Lag (1993:743).

11 § Tillfällig föräldrapenning kan utges för vård av ett barn som fyllt tolv men inte sexton år i de fall barnet på grund av sjukdom, psykisk utvecklingsstörning eller annat funktionshinder är i behov av särskild tillsyn eller vård.

Tillfällig föräldrapenning kan även utges för vård av ett barn som fyllt sexton men inte tjuogoett år om barnet omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Om barnet efter att ha fyllt tjuogoett år går i sådan skola som avses i 5 kap. 28 § eller 6 "*Vurdering av alternativene og utvalgets anbefalinger*" i kap. 7 § skollagen (1985:1100) kan tillfällig föräldrapenning utges till utgången av vårterminen det kalenderår då barnet fyller 23 år.

Tillfällig föräldrapenning enligt första stycket utges om föräldern behöver avstå från förvärvsarbete av skäl som anges i 10 § första stycket eller 10 a §. För tid under vilken annars föräldrapenning skulle ha uppburits utges dock inte tillfällig föräldra-

penning annet än om barnet vårdas på sjukhus. För vård- eller tillsynsbehov som grundat rätt till vårdbidrag enligt 9 "*Fødselspengeordningen og fedrenes omsorgsrolle i et likestilt samfunn*" i kap. 4 § utges inte heller tillfällig föräldrapenning. Tillfällig föräldrapenning enligt andra stycket utges om föräldern behöver avstå från förvärvsarbete av skäl som anges i 10 § första stycket 1.

Den allmänna försäkringskassan får i förväg pröva om förutsättningarna enligt första eller andra stycket föreligger. Ett sådant beslut är bindande för den tid som anges i beslutet men kan omprövas om de förhållanden som har lagts till grund för beslutet ändras. Lag (1993:743) 11 a § En förälder får överlåta rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av ett barn till en annan försäkrad som i stället för föräldern avstår från förvärvsarbete för vård av barnet

- a) i samband med sjukdom eller smitta hos barnet, och,
- b) när det gäller barn som avses i 10 § och 11 § första stycket, sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdare. Lag (1994:605).

12 § Tillfällig föräldrapenning enligt 10 § första stycket och 10 a § utges under sammanlagt högst 60 dagar för varje barn och år.

Tillfällig föräldrapenning enligt 11 § utges under högst 60 dagar för varje barn och år. Om föräldern behöver avstå från förvärvsarbete av skäl som anges i 10 § första stycket 1, 3 och 4 och 10 a § utges tillfällig föräldrapenning under ytterligare högst 60 dagar för varje barn och år.

Tillfällig föräldrapenning enligt 10 § tredje stycket utges under högst tio dagar per barn och år.

Tillfällig föräldrapenning enligt 10 § fjärde stycket utges under högst tio dagar per barn. Sådan tillfällig föräldrapenning utges inte för tid efter sextionde dagen efter barnets hemkomst efter förlossningen. Vid adoption räknas tiden från den tidpunkt föräldrarna fått barnet i sin vård.

Uppbär en förälder oavkortade löneförmåner under tid då han bedriver studier, jämställs avstående från studier med avstående från förvärvsarbete vid tillämpning av bestämmelserna om tillfällig föräldrapenning, i den mån föräldern går miste om löneförmånerna.

Lag (1995:848).

13 § För att styrka det särskilda vård- eller tillsynsbehov som avses i 11 § första stycket skall läkarutlåtande inges.

Försäkringskassan får när det finns skäl till det kräva att särskilt utlåtande inges för att styrka barnets eller den ordinarie vårdarens sjukdom, smitta eller funktionshinder som avses i 10 eller 10 a §.

Försäkringskassan får även kräva att en förälder styrker sin rätt till tillfällig föräldrapenning i fall som avses i 10 § andra stycket andra meningen eller 11 § tredje stycket andra meningen genom särskilt intyg av arbetsgivare eller annan som kan ge upplysning om arbetsförhållandena. Därjämte får krävas att en förälder styrker sin rätt till föräldrapenningförmån i samband med föräldrautbildning eller deltagande i en behandling av ett sjukt eller funktionshindrat barn genom intyg av den som anordnat utbildningen eller ordinerat behandlingen. Lag (1993:743).

14 § Hel tillfällig föräldrapenning utges till en förälder som avstår från förvärvsarbete. Halv eller fjärdedels tillfällig föräldrapenning utges till en förälder som arbetar högst hälften respektive högst tre fjärdedelar av den tid han skulle ha arbetat om han inte vårdat barnet.

Bestämmelserna i 7 § andra stycket gäller i tillämpliga delar även i fråga om tillfällig föräldrapenning.

Om inte annat följer av tredje eller fjärde stycket eller 14 a § skall till grund för beräkningen av beloppet för hel tillfällig föräldrapenning för dag läggas det tal som

erhålls når 80 eller, efter det att förmånen utgetts för 14 dagar för samma barn under ett år, 90 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten av anställning delas med årsarbetstiden. Vid beräkningen tillämpas 3 kap. 10 a § andra-fjärde styckena på motsvarande sätt för den tid som förmånen avser.

Skall tillfällig föräldrapenning utges på grundval av inkomst av annat förvärvsarbete beräknas hel förmån för dag efter 80 eller, efter det att förmånen utgetts för 14 dagar för samma barn under ett år, 90 procent av den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten, delad med 365. Beloppet avrundas till närmaste hela krona.

Skall tillfällig föräldrapenning utges på grundval av sjukpenninggrundande inkomst av såväl anställning som annat förvärvsarbete beräknas den del av förmånen som svarar mot inkomst av anställning enligt andra stycket medan den del av förmånen som svarar mot inkomst av annat förvärvsarbete beräknas enligt tredje stycket. Lag (1992:1702).

14 a § Tillfällig föräldrapenning beräknas enligt 14 § tredje stycket.

1. när den försäkrade skall uppbära tillfällig föräldrapenning för tid då annars havandeskapspenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning skulle ha uppburits, eller
2. i fall som avses i 3 kap. 10 c § första stycket 1 samt andra stycket. Lag (1993:745).

15 § Föräldrapenningförmåner får inte utges för tid innan anmälan gjorts hos försäkringskassan. Detta gäller dock inte om hinder förelegat för sådan anmälan eller det finns särskilda skäl för att förmånen ändå bör betalas ut. Lag (1985:87).

16 § Föräldrapenningförmåner får inte utges till båda föräldrarna för samma barn och tid i annat fall än som anges i 4 § andra stycket och 10 § tredje och fjärde styckena. Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse får inte heller utges om det för samma barn och tid utges en motsvarande förmån enligt utländsk lagstiftning.

Tillfällig föräldrapenning får utges till båda föräldrarna för samma barn och tid, om båda följer med ett barn till läkare när barnet lider av allvarlig sjukdom. Detsamma gäller om båda föräldrarna, som en del i behandlingen av barnet, behöver delta i ett läkarbesök eller i någon av läkare ordinerad behandling.

Oavsett antalet barn utges till en förälder inte mer än sammanlagt hel föräldrapenning per dag. Lag (1995:515).

17 § Föräldrapenningförmåner utges inte i den mån föräldern för samma dag uppbär sjukpenning enligt denna lag eller lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller uppbär motsvarande ersättning enligt annan författning eller på grund av regeringens beslut i ett särskilt fall eller uppbär sjuklön eller annan ersättning enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. Utan hinder härav utges dock föräldrapenningförmånen om den avser annan tid än sjukpenningen eller den andra ersättningen.

Föräldrapenningförmåner utges inte för dag då föräldern är semesterledig enligt semesterlagen (1977:480).

Vad som föreskrivs i första stycket gäller även i fall då föräldern uppbär motsvarande förmån på grundval av utländsk lagstiftning.

Lag (1994:1656).

18 § Bestämmelserna i 3 *"Konsekvenser av alternative løsninger for innføring av hel eller delvis opptjeningsrett til fødselspenger for fedre"* i kap. 6 §, 13 § första stycket, 16 § första-femte tyckena och 17 § första stycket a och c samt andra stycket tillämpas även i fråga om föräldrapenningförmåner. Bestämmelserna i 3 kap. 15 § och 17 § första stycket b tillämpas även i fråga om tillfällig föräldrapenning.

Vid beräkning av antalet dagar med rätt till föräldrapenningförmån anses två dagar med halv eller fyra dagar med fjärdedels föräldrapenning som en dag.

Om en föräldrapenningförmån tillkommer en förälder som inte har fyllt 18 år, får försäkringskassan på framställning av socialnämnden besluta att föräldrapenningen helt eller delvis skall utbetalas till annan person eller till nämnden att användas till förälderns och familjens nytta.

Är en kvinna vid tiden för förlossningen intagen i kriminalvårdsanstalt eller ett hem som avses i 12 § lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga, får försäkringskassan på framställning av föreståndaren för inrättningen besluta, att den föräldrapenning som tillkommer kvinnan skall utbetalas till föreståndaren för att användas till kvinnans och barnets nytta. Lag (1994:46).

Vedlegg 6

Rådsdirektiv av 19. desember 1978

om gradvis gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner i trygdespørsmål (79/7 /EØF)

RÅDET FOR DE EUROPEISKE FELLESSKAP HAR

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske økonomiske fellesskap, særlig artikkel 235,

under henvisning til forslag fra Kommisjonen¹⁾¹,

under henvisning til forslag fra Europaparlamentet²⁾²,

under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komite³⁾³, og

ut fra følgende betraktninger:

Artikkel 1 nr. 2 i rådsdirektiv 76/207/EØF av 9. februar 1976 om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner når det gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremmelse, samt arbeidsvilkår⁴⁾⁴ fastsetter at Rådet, etter forslag fra Kommisjonen, skal vedta bestemmelser som definerer prinsippets innhold, rekkevidde og praktiske anvendelse, med sikte på å sikre en gradvis gjennomføring av prinsippet om likebehandling i trygdespørsmål. Traktaten gir ikke den nødvendige myndighet til dette.

Prinsippet om likebehandling i trygdespørsmål bør i første rekke gjennomføres i form av lovfestede ordninger som gir beskyttelse ved sykdom, uførhet, alder, yrkesskader, yrkessykdommer og arbeidsløshet, og i form av sosialhjelp i den grad den er ment å supplere eller erstatte ovennevnte ordninger.

Gjennomføringen av prinsippet om likebehandling i trygdespørsmål berører ikke bestemmelser om vern av kvinner i forbindelse med svangerskap og fødsel. Medlemsstatene kan i denne sammenheng vedta særskilte bestemmelser til fordel for kvinner for å fjerne faktiske ulikheter.

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

Dette direktiv har som formål en gradvis gjennomføring av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i trygdespørsmål, på området trygd og andre former for sosial stønad som fastsatt i artikkel 3, heretter kalt «prinsippet om likebehandling».

Artikkel 2

Dette direktiv får anvendelse for den yrkesaktive befolkning, herunder selvstendig næringsdrivende, arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende hvis virksomhet blir avbrutt av sykdom, ulykke eller ufrivillig arbeidsløshet og arbeidssøkende, og for arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende som er gått av med pensjon eller er blitt arbeidsuføre.

1. EFT nr. C 34 av 11.2.1977, s. 3

2. EFT nr. C 299 av 12.12.1977, s. 13

3. EFT nr. C 180 av 28.7.1977 s. 36

4. EFT nr. L 39 av 14.2.1976, s. 40

Artikkel 3

1. Dette direktiv får anvendelse for:
 - a) lovfestede ordninger som gir dekning i følgende trygdetilfeller:
 - sykdom
 - uførhet
 - alder
 - yrkesskader og yrkessykdommer
 - arbeidsløshet.
 - b) sosialhjelp, i den grad den er ment å supplere eller erstatte ordningene nevnt under bokstav a).
2. Dette direktiv får ikke anvendelse på bestemmelser om ytelser til etterlatte eller bestemmelser om familieytelser, unntatt i tilfeller der familieytelser er gitt som tillegg til ytelsene nevnt i nr. 1 bokstav a).
3. Med sikte på å sikre gjennomføringen av prinsippet om likebehandling i yrkesbaserte ordninger, skal Rådet, etter forslag fra Kommissjonen, vedta bestemmelser som definerer prinsippets innhold, rekkevidde og praktiske gjennomføring.

Artikkel 4

1. Prinsippet om likebehandling innebærer at det ikke må forekomme noen form for forskjellsbehandling på grunn av kjønn, verken direkte eller indirekte, særlig under henvisning til sivilstand eller familiesituasjon, spesielt når det gjelder:
 - ordningenes virkeområde og vilkår for adgang til ordningene,
 - avgiftsplikt og avgiftsberegning,
 - beregning av ytelser, herunder ektefelle- og forsørgertillegg, og vilkårene for ytelsens varighet og opprettholdelse.
2. Prinsippet om likebehandling berører ikke bestemmelser om vern av kvinner i forbindelse med svangerskap og fødsel.

Artikkel 5

Medlemsstatene skal treffe nødvendige tiltak for å sikre at alle lover og forskrifter som er i strid med prinsippet om likebehandling, blir opphevet.

Artikkel 6

Medlemsstatene skal innføre i sin nasjonale rettsorden de tiltak som er nødvendige, for at alle som mener de er blitt skadelidende ved at prinsippet om likebehandling ikke er blitt anvendt, kan bringe sine krav inn for retten, eventuelt etter å ha brakt saken inn for andre ansvarlige myndigheter.

Artikkel 7

1. Dette direktiv berører ikke medlemsstatenes rett til å unnta fra direktivets anvendelseområde: a) fastsettelse av pensjonsalder i forbindelse med utbetaling av alderspensjon og pensjon ved arbeidsopphør, og eventuelle følger dette kan ha for andre ytelser, b) fordeler når det gjelder alderspensjonsordninger for personer som har hatt omsorg for barn; opptjening av rett til ytelser etter perioder der yrkesaktiviteten har vært avbrutt på grunn av omsorg for barn, c) tilståelse av alders- eller uførepensjon på grunnlag av en hustrus avledede rettigheter, d) til-

ståelse av tillegg til langtidsytelser ved uførhet, alder, yrkesskade eller yrkesykdom til en hustru som blir forsørget, e)følgene av at det, før dette direktiv ble vedtatt, er foretatt et valg om ikke å erverve rettigheter eller påta seg plikter under en lovfestet ordning.

2. Medlemsstatene skal regelmessig foreta en undersøkelse av de områder som er unntatt i henhold til nr. 1 for å etterprøve om det i lys av den sosiale utvikling på området er berettiget å opprettholde de aktuelle unntakene.

Artikkel 8

1. Medlemsstatene skal sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv innen seks år etter at det er meddelt dem. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.
2. Medlemsstatene skal oversende Kommisjonen teksten til de lover og forskrifter som blir vedtatt på det området dette direktiv omhandler, herunder tiltak truffet i henhold til artikkel 7 nr. 2.

De skal underrette Kommisjonen om grunnen for å opprettholde eksisterende bestemmelser på de områder som er nevnt i artikkel 7 nr. 1, og mulighetene for å revidere dem på et senere tidspunkt.

Artikkel 9

Innen sju år etter at det er gitt underretning om dette direktiv, skal medlemsstatene oversende alle nødvendige opplysninger til Kommisjonen, for at den kan utarbeide en rapport til Rådet om gjennomføringen av dette direktiv, og foreslå ytterligere tiltak som er nødvendige for gjennomføringen av prinsippet om likebehandling.

Artikkel 10

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 19. desember 1978.

For Rådet

H.-D. Genscher Formann

Vedlegg 7

Rikstrygdeverkets statistikk for 1994 over fødselspengegrunnlag for kvinner og menn

Tabell 1: Tabell 1 Rikstrygdeverkets statistikk for 1994 over fødselspengegrunnlag for henholdsvis kvinner og menn (statsansatte er unntatt)

Fødselspengegrunnlag i kroner ¹⁾	Utbetaling til	
	Kvinner	Menn
I alt	37 869	13 911
Under 37 300	686	44
37 300 - 55 949	1 440	100
55 950 - 74 599	2 606	185
74 600 - 93 249	3 694	286
93 250 - 111 899	4 323	344
111 900 - 130 549	5 361	603
130 550 - 149 199	5 453	1 297
149 200 - 167 849	4 922	1 799
167 850 - 186 499	3 426	2 105
186 500 - 204 149	1 880	1 515
205 150 - 223 799	1 495	1 171
223 800 - 223 899	2 307	1 619
223 900 - 228 479	14	125
228 480 og over	262	2 718

¹⁾ I kolonnen er tallene gruppert etter den fødende kvinnes fødselspengegrunnlag. Tilfellene med utbetaling til menn er gruppert etter mennenes fødselspengegrunnlag.

Kilde: Rikstrygdeverket

6 G tilsvarte med virkning fra mai 1994 en årsinntekt på kr 228 480. Tabellen viser at mens bare 0,7 prosent av kvinnene i 1994 hadde et fødselspengegrunnlag på mer enn 6 G, var det tilsvarende tallet for menn 19,5 prosent.

Vedlegg 8

Bruttoinntekt for kvinner og menn 1982, 1986 og 1990-92

Tabell 2: Bruttoinntekt for kvinner og menn. 1982, 1986 og 1990-92

	Menn	Kvinner	Kvinnens inntekt som andel av menns inntekt.
	Kroner	Prosent	
1982	102500	46800	46
1986	146800	71700	49
1990	181700	98400	54
1991	188700	106900	57
1992	197200	112100	57

Tabellen er hentet fra et vedlegg 2 til «St. prp. nr. 1 Tillegg nr. 9 (1994-95) for budsjetterterminen 1995. Saldering av statsbudsjettet medregnet folketrygden 1995». Vedlegget har tittelen «Om fordelingen av eiendom, formue, inntekt og lønnet og ulønnet arbeid mellom kvinner og menn i Norge».

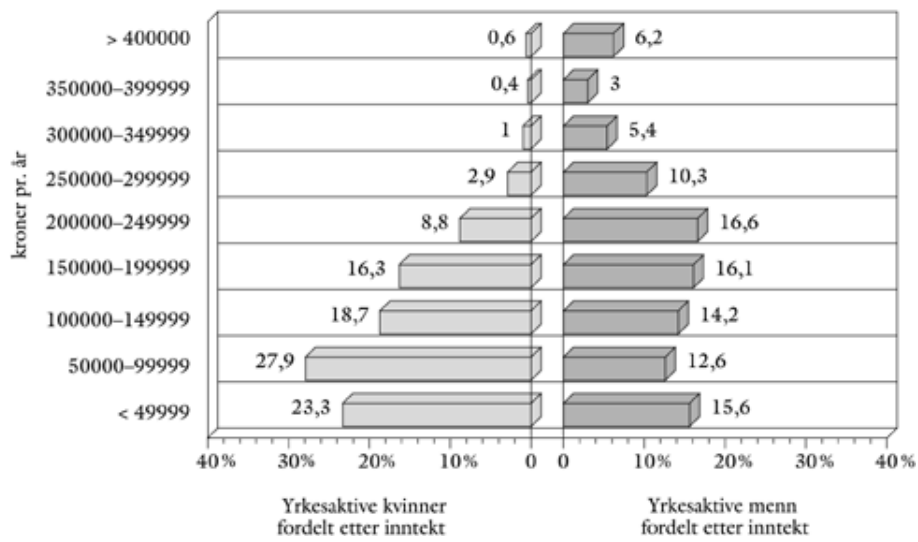
Tabellen viser utviklingen i gjennomsnittlig *bruttoinntekt* for kvinner og menn i perioden 1982-1992. *Bruttoinntekt* (også kalt samlet inntekt) omfatter summen av lønnsinntekt, næringsinntekt, kapitalinntekt (uten fradrag av gjeldsrenter og underskudd i boligselskap) og overføringer.

Tabellen viser at menn fortsatt har betydelig høyere gjennomsnittlig bruttoinntekt enn kvinner, men at forskjellene er blitt redusert i løpet av det siste ti-året. Mens kvinners bruttoinntekt utgjorde 46 prosent av menns bruttoinntekt i 1982, hadde denne andelen økt til 57 prosent i 1992. Denne utviklingen har i stor grad sammenheng med kvinnes økte deltakelse i arbeidslivet i denne perioden, og med at problemene på arbeidsmarkedet har rammet menn i større grad enn kvinner. Imidlertid er det fortsatt betydelige forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder yrkesdeltakelse og andel som arbeider deltid. I 1992 var yrkesfrekvensen for menn 82,6 prosent, mens den for kvinner var 70,9 prosent. En større andel kvinner enn menn arbeider deltid. I 1992 hadde 47,1 prosent av de sysselsatte kvinnene deltidsarbeid, mot 9,8 prosent av mennene. Forskjellen i gjennomsnittlig bruttoinntekt mellom menn og kvinner må ses i lys av dette.

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Inntekts- og formuesstatistikk.

Vedlegg 9

**Kvinner og menn fordelt etter bruttoinntektens størrelse.
Kroner. 1993.**




Kilde: Inntekts- og formuesundersøkelsene, SSB

Andre utgaver av dokumentet

Hent opp dokumentet i HTML-format

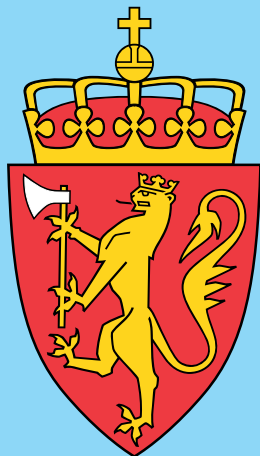
Slik ser det ut med Internett browser mot CD-ROM'en

 NORGES OFFENTLIGE UTREDNINGER NOU 1994:4
Kontrollen med «de hemmelige tjenester»
<small>Innstilling fra EØS-kommisjonen, oppnevnt ved Kgl. resolusjon 24. september 1993 Avgitt 7. februar 1994</small>
<ul style="list-style-type: none">• Utsendelsesrett• Innholdsfortegnelse
<small>Utgiver: STATENS FORVALTNINGSTJENESTE SEKSJON STATENS TRYKKING</small>
<small>Trykt utgave: ISSN: 0333-2306 ISBN: 82-583-0279-5 Trykk: Falch Hartvigrykk as, Oslo OSLO 1994</small>
<small>Elektronisk utgave: ISSN: 0806-2633 (NOU Computerfile) = ISBN: 82-583-0279-5 / DOCUMENT NOU 1994: 4/NO HTML-versjon: Falch Infotek as, Oslo</small>

Du må ha en Internett browser for å gjøre dette

Hent opp i tekstformat (RTF)

 NOU NORGES OFFENTLIGE UTREDNINGER
TITTEL
INNLEDNING
KAPITLER
VEDLEGG



NOU

NORGES OFFENTLIGE UTREDNINGER

1994

1995

1996

ODIN

HVIS DU
HAR INTERNETT

HJELP

BRUKERDOKUMENTASJON



MEDIE UAVHENGIG PUBLISERING