

Det kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Nordfold 24.februar 2012

Deres ref. 201104304-/EVI

Høringsuttalelse: Lovforslag om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon.

KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) takker for invitasjonen til å levere høringsuttalelse til lovforslaget om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon. Likestillingsloven er en lovtekst som mer enn 30 år etter at den kom fortsatt er i stadig diskusjon. Debatten går gjerne på at man "har oppnådd" likestilling og dermed ikke "trenger" loven, samtidig som henvendelser til Likestillings- og diskrimineringsombudet i stor grad handler om nettopp spørsmål knyttet til rettigheter som er sikret av loven, men likevel ignoreres. Spørsmålet om særskilt rettsvern for foreldrepermisjon og dennes betydning i et likestillingsperspektiv framgår for eksempel av at denne permisjonen fortsatt refereres til som "mammapermisjon" (lang) og "pappapermisjon" (kort). Departementet ber særlig om tilbakemelding på spørsmålene:

1. Er det behov for å tydeliggjøre rettighetene i en egen lovbestemmelse?
2. Hvilke rettigheter bør lovfestes?
3. Hvordan vil den foreslåtte lovbestemmelsen fungere som veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere om rettigheter og plikter i ansettelsesforhold i tilknytning til permisjonen?

Spørsmål 1: Er det behov for å tydeliggjøre rettighetene i en egen lovbestemmelse?

KUN har ved mange anledninger holdt kurs om likestilling i arbeidslivet og mainstreaming av likestilling og mangfold. Arbeidslivet og arbeidsgivers ansvar er en gjenganger i både undervisning og diskusjonene vi fører som del av undervisningen. Det er vår klare erfaring at nettopp spørsmål knyttet til rettigheter ved foreldrepermisjon er et felt hvor mange føler stor usikkerhet, hvor arbeidsgiver er usikker på sine plikter og arbeidstakere/-søkere rapporterer om å føle diskriminering.

KUN er meget positive til en tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon, selv om disse som det påpekes i høringsnotatet baserer seg på etablert rettspraksis og i juridisk forstand framgår klart av lovteksten. Det er heller ikke snakk om nye rettigheter eller plikter, men en presisering og klargjøring som vil øke lovens tilgjengelighet for "folk flest".

Spørsmål 2: Hvilke rettigheter bør lovfestes?

Forslaget omhandler tre punkter,

- Rett til samme eller tilsvarende stilling
- Rett til å fremme lønnskrav og rett til lønnsvurdering
- Rett til å nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkårene.

KUN vurderer at punkt 1 (med ordlyden "samme eller tilsvarende", se noter til punkt 7.1.1 under) med fordel kan inngå i lovteksten, det samme gjelder punkt 3 om rett til å nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkår, herunder stillingstittel/opprykk på linje med kolleger, dersom disse endringene ikke er direkte hjemlet i prestasjoner. Det andre punktet, om rett til å fremme lønnskrav og rett til lønnsvurdering, anser vi imidlertid som dekket av punkt tre, særlig om teksten her utvides til å omfatte "rett til å delta i alminnelige lønnsforhandlinger".

Det er vår erfaring at forskjellen på alminnelige og ytelsesbaserte bonusordninger o.l. som ikke omfattes av permisjonstakers rettigheter etter Likestillingsloven uansett er gjenstand for vurdering av økonomiavdelinger som må forventes å ha mer inngående kjennskap til lovens omfang, og dermed ikke trenger samme grad av presisering.

Spørsmål 3: Hvordan vil den foreslåtte lovbestemmelsen fungere som veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere om rettigheter og plikter i ansettelsesforhold i tilknytning til permisjonen?

Som nevnt over er det vår erfaring at disse spørsmålene jevnlig reises når vi holder kurs og innlegg om likestilling og "familievennlig arbeidsliv", foreldrepermisjonen er gjenstand for mye diskusjon og ikke alle rettigheter som er utledet av lovteksten er like godt kjent eller like godt forstått. Vi anser at dette vil kunne gi raskt svar når noen søker etter sine rettigheter og plikter, og dermed vil kunne øke forståelsen av lovtekstens hensikt og omfatning.

Særskilte merknader:

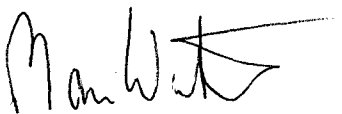
Pkt 7.1.1: Uttrykket "samme eller tilsvarende"

Departementet (...) er kommet til at uttrykket "samme eller tilsvarende" stilling bør brukes (høringsnotatets punkt 7.1.1, femte avsnitt), og ber høringsinstansene særlig vurdere dette spørsmålet. Det framgår at formålet er å sikre at endringer ikke skal stille arbeidstakeren dårligere enn før permisjonen, men at man skal være sikret likeverdige oppgaver, samme lønn og stillingstittel, samme nivå i organisasjonen og samme type oppgaver. KUN finner at bruk av uttrykket "samme eller tilsvarende" vil ivareta arbeidstakerens behov uten å underminere arbeidsgivers styringsrett.

Pkt 7.3 Lovfesting i likestillingsloven

KUN Støtter at bestemmelsene lovfestes i Likestillingsloven heller enn i Arbeidsmiljøloven. Som nevnt over regner vi spørsmål knyttet til foreldrepermisjon som så sterkt knyttet til likestillingsspørsmål at Likestillingsloven uten videre framstår som korrekt sted å hjemle denne.

Med hilsen
for KUN senter for kunnskap og likestilling



Mari Wattum
Daglig leder