



Det Kgl. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement
Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Vår dato 28.02.2012
Deres dato 28.11.2011
Vår referanse HMR
Deres referanse 201104304-/EVI

HØRINGSSVAR – LOVFORSLAG OM TYDELIGGJØRING AV RETTIGHETER VED FORELDREPERMISJON

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til departementets høringsbrev av 28.11.2011.

BLD foreslår å samle noen bestemmelser om rettigheter ved foreldrepermisjon i en egen lovparagraf i likestillingsloven. Vi merker oss at departementet skriver: *"Forslaget innebærer således en og tydeliggjøring av gjeldende regler. Den nye lovbestemmelsen etablerer ikke nye rettigheter eller plikter i ansettelsesforholdet"*.

Departementet sier videre at *"det er behov for å gjøre loven tydeligere slik at det blir lettere tilgang til informasjon om permisjonstakernes rettigheter i ansettelsesforholdet"*.

NHO mener prinsipielt at lovendringer bør beholdes ønske om å endre rettstilstanden. Hensynet til informasjon kan og bør ivaretas på andre måter. Vi kan for øvrig heller ikke se at det er godt gjort at det er et stort, udekket informasjonsbehov når det gjelder rettigheter ved foreldrepermisjon.

Vi vil også peke på at lovbestemmelsen slik den er foreslått ikke kan sies å gi en særlig presis informasjon om plikter og rettigheter. Det heter om lovbestemmelsen i høringsnotatet: *"Bestemmelsen angir ikke uttømmende alle rettigheter og plikter i et ansettelsesforhold ved permisjon. Bestemmelsen regulerer kun enkelte lønns- og arbeidsvilkår."* Det vil imidlertid ikke være like opplagt for dem som anvender lovene i det daglige at bestemmelsene ikke er uttømmende, og det vil uansett alltid oppstå behov for tolkning.

NHO finner altså at lovforslaget ikke er særlig egnet til verken å klargjøre eller til å informere, og kan derfor ikke se behovet for at det fremmes en egen lovsak om dette.

Skulle departementet likevel fremme egen lovsak, har vi følgende merknader:

- Vi mener lovbestemmelsen best hører hjemme i arbeidsmiljøloven. Det er i arbeidsmiljøloven plikter og rettigheter i forbindelse med arbeidsforhold er samlet. Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser om rett til permisjon (Kap 12), om vern mot diskriminering (Kap 13), og regler for oppsigelsesvern (§ 15-7). Dersom hensikten med lovendringen er å nå arbeidslivets parter med informasjon, er arbeidsmiljøloven åpenbart bedre egnet enn likestillingsloven. I arbeidslivet er det

først og fremst arbeidsmiljøloven som er kjent for partene, og det er denne loven de forholder seg til. Endring i likestillingsloven vil derfor måtte følges opp av en betydelig informasjonskampanje, og da vil mye av formålet med lovendringen forsvinne.

Likestillingsloven består av en generell bestemmelse (generalklausul) om forbud av forskjellsbehandling mellom kjønn, etterfulgt av presisering på enkelte områder. Det er uheldig og lite klargjørende å ta inn svært detaljerte regler for å regulere ett bestemt område, som allerede er omfattet av samme lovs generelle bestemmelser.

Den foreslåtte lovbestemmelsen er helt kjønnsnøytralt formulert. Eventuelle forskjeller oppstår imidlertid ved at kvinner og menns uttak av foreldrepermisjon er ulike.

Dersom det i likestillingsloven tas inn konkrete bestemmelser om foreldrepermisjon vil reglene om dette bli spredd på tre lover (arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og likestillingsloven). Et slikt fragmentert rettssystem er lite ønskelig.

- Forslaget om at arbeidstaker i foreldrepermisjon har rett til å "*fremme lønnskrav og å bli vurdert i lønnsforhandlinger*" bør utgå. Dette er svært upresist, og vil kunne gi rom for ulike tolkninger og være en kilde til konflikter. Vi mener at dagens bestemmelser og formuleringer er tilstrekkelig. Kriteriet "å bli vurdert" er lite treffende i forbindelse med langvarige fravær. Individuell lønnsfastsettelse skjer alltid med utgangspunkt i en bestemt periode, og det er da en forutsetning at vedkommende arbeidstaker har vært tilstede i hvert fall deler av denne perioden.
- Det heter i lovforslaget at "*Fastsettelse eller endring av lønns- og arbeidsvilkår som er en følge av andre forhold enn foreldrepermisjonen kan gjennomføres uten hinder av første ledd*". NHO vil understreke at det er viktig at denne bestemmelsen beholdes, og gjerne at den både presiseres og utvides ytterligere.

Vennlig hilsen
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Avd. Arbeidsliv

Lars Jacob Hiim
Fungerende avd. direktør