



Barne-, likestillings - og inkluderingsdepartementet

Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Barne- Likestillings- og Inkluderingsdepartementet - Lovforslag om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon - Høring

Om tydeliggjøring av rettighetene i en egen lovbestemmelse

Norske og internasjonale arbeidsgivere og arbeidstakere bør kjenne sine rettigheter og plikter i forbindelse med foreldrepermisjonen bedre. I dagens arbeidsliv med raske endringer innen, teknologiske, sosiale, politiske og økonomiske forhold, skaper dette krav om tilpasninger fra næringslivet. Økt tilgjengeligheten mellom de ulike arbeidsmarked, gjør at rettsvernet til særlig kvinner som er i langvarig fødselspermisjon, kan få sine rettigheter svekket. Nord - Trøndelag Fylkeskommune er derfor enige i, at det bør komme en tydeliggjøring i Likestillingslovens vern mot kjønnsdiskriminering som foreslått.

Hvilke rettigheter bør lovfestes?

- At ansatte som er i foreldrepermisjon skal bli vurdert som kandidater til forfremmelser.
- Rett til å få stillingen en blir tilbudt, selv om graviditet blir oppdaget etter at tilbudet er gitt.
- Retten til å få forlenget vikariater og arbeidskontrakter selv om en er gravid.
- Retten til å få de samme generelle lønnstilleggene som andre ansatte. Medarbeidere i foreldrepermisjon skal ha krav på å få delta i lønnsforhandlinger, og å få være med i vurderinger om bonusordninger og lignende.
- Retten til å komme tilbake til en stilling med samme lønn og på samme nivå som før. Vedkommende kan få endrede arbeidsoppgaver, men de skal være likeverdige med dem medarbeideren hadde før permisjonen.

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

Forslaget innebærer en presisering og tydeliggjøring av gjeldende regler. Den nye lovbestemmelsen etablerer ikke nye rettigheter eller plikter i ansettelsesforholdet, men for arbeidsgiver betyr det å ha systematikk i personalarbeidet og å ha fokus på likestilling og likelønn. Arbeidsgiver må være bevisst i forhold til personaldisponering og rekruttering samt karrieremuligheter i egen virksomhet. Og ikke minst ha holdning til hvor attraktiv bedriften vil fremstå og hvilke signaler den gir til omgivelsene.

For arbeidstakere som er ute i foreldrepermisjon vil en presisering bety mer forutsigbarhet og trygghet i arbeidsforholdet. Og det kan gjøre det lettere for den som mener seg diskriminert i forbindelse med foreldrepermisjon, å påberope seg loven.

Med hilsen



Astrid Haugskott Dahl
Personalsjef

Ann Chr S Eidsmo
Ann Christin Eidsmo
rådgiver