

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Postboks 8036 Dep.
0030 OSLO

Vår saksbehandler:
Jorunn Solgaard

Kopi til

Vår dato
27.02.2012

Vår referanse
2007-0063

Deres referanse
201104304-/EVI

Høringssvar - Lovforslag om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon

Unio har mottatt nevnte høring og har følgende innspill og kommentarer. Etter en intern høring mottok vi innspill fra Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Politiets Fellesforbund har gitt innspill og kommentarer.

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

Selv om de nye bestemmelsene, som foreslås tatt inn i likestillingslovens § 4a, er gjeldende rett, mener Unio det er viktig å nedfelle bestemmelsene i likestillingsloven. Bestemmelsene slik de er utformet i ny § 4a i likestillingsloven vil øke bevisstheten for arbeidsgivere, tillitsvalgte og ansatte og fjerne eventuelle diskusjoner om hva som er norsk lov i slike saker.

Hvilke rettigheter bør lovfestes?

Unio er positiv til alle de tre alternativene blir lovfestet. En lovfesting vil gjøre det enklere for alle parter å forholde seg til gjeldende rett.

Imidlertid løser ikke disse forslagene alle problemer som oppstår i forbindelse med foreldrepermisjon. I helsesektoren er det en utstrakt bruk av midlertidige tilsetninger og vikariater. En rekke kvinner opplever å gå fra det ene vikariatet til det andre. Hos enkelte arbeidsgivere er det en nærmest en automatikk i at den ene midlertidige tilsetningen avløser den neste – helt til kvinnen skal i foreldrepermisjon. Ikke er dette bare et brudd på reglene om midlertidige tilsetninger, men også graviditetsdiskriminerende.

En annen utfordring er at de foreslåtte bestemmelsene ikke går langt nok for å få bukt med likelønnsproblematikken. Det er en klar sammenheng mellom kvinners fravær fra jobb i forbindelse med foreldrepermisjon og dårligere lønnsutvikling. Unio mener at alternativ c) burde ha gått lenger enn gjeldende rett og sikret arbeidstakere som kommer tilbake fra foreldrepermisjon en minimumslønnsutvikling på linje med de øvrige ansatte i virksomhetene. Tilsvarende burde det være ved utdeling av bonuser.

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

Lovfesting av rettighetene vil forhåpentligvis føre til at det ikke er tvil om disse rettighetene for ansatte som er ute i foreldrepermisjon. Det er viktig at rettighetene tas inn i loven da det er det mest naturlige stedet for arbeidsgivere, tillitsvalgte og arbeidstakere å lete etter grunnlaget for

slike rettigheter. Det er også viktig at lovteksten har et presisjonsnivå som medfører at det skapes minst mulig tvil om omfanget av bestemmelsen og hvilke rettigheter som omfattes.

Det bør fremkomme av lovteksten at eksemplene i §4a a), b) og c) ikke er uttømmende og at bestemmelsen må tolkes i lys av likestillingsloven §3.

Kommentarer til de enkelte lovtekstene.

Ad rett til samme eller tilsvarende stilling

Etter vår vurdering trengs det en viktig presisering i lovteksten. Vi mener at det bør fremgå av lovteksten at rett til samme stilling er den primære rettigheten og dersom det ikke er mulig skal man tilbys tilsvarende stilling. En slik presisering er viktig både i relasjon til arbeidsgiver og ansatt. Vi mener at ordet **eller** tilsynelatende kan gi arbeidsgiver utvidet styringsrett selv om forarbeidene fastslår at tilsvarende stilling er subsidiær til samme stilling. Man må altså til forarbeidene for å avklare om alternativene er likestilte eller rangerte. Vi foreslår følgende alternative lovtekst:

- a) *fortrinnsvis vende tilbake til samme stilling når permisjonene utløper, eventuelt tilbys tilsvarende stilling*

Ad c) fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger


Unio antar at forslaget ikke har til hensikt å gi foreldre som har vært i permisjon en egen hjemmel til å fremme lønnskrav. Vi forstår lovforslaget som en knesetting av likebehandlingsprinsippet der ansatte som er i foreldrepermisjon har de samme rettighetene som alle andre ansatte. Og da må det presiseres i lovteksten. Vi foreslår følgende:

- c) *fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger på lik linje med andre ansatte i virksomheten*

Til første ledd litra b), andre og tredje ledd § 4a har vi ingen kommentarer.

Vennlig hilsen
Unio


Ingjerd Hovdenakk
sekretariatssjef


Jorunn Solgaard
seniorrådgiver