



Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet  
v/Elisabeth Vigerust

Deres ref.:  
201104304-/EVI

Vår ref.:  
HH

Dato:  
29. februar 2012

## Høring: Lovforslag om tydeliggjøring av rettigheter ved foreldrepermisjon

Vi viser til departementets brev av 28. november 2011. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) har følgende kommentarer til høringen:

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

BLD foreslår en ny lovbestemmelse i likestillingsloven som slår fast at arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon har

- 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.

Besøksadresse:

Formålet med den nye lovbestemmelsen er å hindre at arbeidstakere får svekket posisjon, svakere lønnsutvikling eller endrede vilkår i arbeidsforholdet som følge av foreldrepermisjon. Bestemmelsen retter seg mot usaklig forskjellsbehandling av begge kjønn, og mot handlinger som er direkte begrunnet i permisjonen og handlinger som mer indirekte er en følge av permisjonen, for eksempel hvis det i lønnsvurderingen kun legges vekt på arbeidsinnsatsen det siste året. Dette mener vi er helt vesentlig for at bestemmelsen skal kunne fungere etter sin hensikt.

Brugt. 19

Postadresse:

Postboks 9232

Det er en direkte sammenheng mellom kvinners svakere lønns- og karriereutvikling og det faktum at det er kvinner som for en stor del tradisjonelt har tatt ut, og for en stor del fremdeles tar ut foreldrepermisjon. YS stiller seg derfor svært positiv til innføring av en lovbestemmelse som skissert i høringen. Selv om rettighetene i forslaget i dag allerede følger av likestillingslovens generelle vern mot kjønnsdiskriminering, vil en tydeliggjøring og presisering i form av en lovbestemmelse som oppstiller en uttrykkelig rett være et viktig signal og skape bevisstgjøring både hos arbeidsgivere og arbeidstakeren selv.

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

Diskriminering av personer i foreldrepermisjon er ikke alltid en uttrykt vilje eller handling fra arbeidsgivers side, og det er derfor viktig å ha en lovbestemmelse som kan bidra til bevisstgjøring, holdningsendring og veiledning. Samtidig vil det også være lettere å påberope seg diskrimineringsvernet.

971 454 431

Telefon:

I høringsnotatet heter det i pkt. 5 følgende: "Departementet mener at det er behov for å gjøre loven tydeligere slik at det blir lettere tilgang til informasjon om permisjonstakernes rettigheter i ansettelsesforhold". YS slutter seg her til departementets begrunnelse om at det er behov for permisjonstaker å få lettere tilgang til informasjon om rettigheter. Imidlertid er det ikke nødvendigvis slik at en lovtekst vil være tilstrekkelig til å gi permisjonstaker

21 01 36 00

lettere tilgang til informasjon om rettigheter. For at målet *"lettere tilgang til informasjon om permisjonstakerens rettigheter skal nås"* kan det kanskje være hensiktsmessig å tenke at informasjonen gis til både arbeidstaker og arbeidsgiver i forbindelse med at det søkes om foreldrepenger. Et eksempel på en praktisk og økonomisk måte å informere om rettigheten vil være å gi informasjon gjennom NAV i forbindelse med at det søkes om foreldrepenger.

## **2. Hvilke rettigheter bør lovfestes?**

### **Til pkt 7.1.1: Rett til samme eller tilsvarende stilling**

Det foreslås å lovfeste en rett til å komme tilbake til samme eller tilsvarende stilling ved utløpet av permisjonen. For å presisere at retten til "tilsvarende stilling" er subsidiær til retten til "samme stilling," bør dette fremgå uttrykkelig av lovteksten, for eksempel ved bruk av ordene "unntaksvis" eller "med mindre særlige forhold gjør seg gjeldende" eller lignende. Slik bestemmelsen nå lyder fremstår de to alternativene som sideordnede, hvilket er uheldig. For øvrig støtter vi det som fremkommer i høringen i forhold til dette punktet.

I tillegg vil vi bemerke at det i forbindelse med "rettigheter tilknyttet stilling" kan være hensiktsmessig å få frem at arbeidsgiver skal informere arbeidstaker skriftlig om endringer under permisjonstiden. Eksempel på forhold som bør meddeles permisjonstaker er for eksempel fordeling av arbeidsoppgaver - herunder nye prosjekter/ansvarsområder etc. Informasjonen kan medføre at arbeidstaker og arbeidsgiver bli mer bevisst endringer og hvilke konsekvenser dette kan ha for arbeidstaker som er i permisjon.

### **Til pkt 7.1.2: Rett til å nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkårene**

Departementet foreslår at det presiseres i loven at en permisjonstaker skal nyte godt av eventuell lønnsvekst og andre nye fordeler som hun eller han ville fått om det ikke var for permisjonen. Eksempler på dette kan være hvis alle ansatte i virksomheten går opp et lønnsstrinn eller får samme tillegg/bonus.

YS er enig med departementet i at retten til å nyte godt av alminnelige forbedringer i lønns- og arbeidsvilkår blir lovfestet.

### **Til pkt 7.1.3: Rett til å fremme lønnskrav og rett til lønnsvurdering**

Høringsnotatet mener det er i strid med diskrimineringsforbudet å se bort fra et lønnskrav uten videre fordi arbeidstakeren er eller har vært i permisjon. Vi er enig i dette, og støtter forslaget om å lovfeste en rett til å fremme lønnskrav ved lokale lønnsforhandlinger og å få kravet vurdert.

En slik rett er i dag tariffestet innenfor flere tariffområder. Hvorvidt bestemmelsen fører til lønnsopptrykk for mange vet vi lite om, men bestemmelsen bidrar uansett til å bevisstgjøre arbeidsgivere omkring sin lønnspolitikk, og har dermed en viktig funksjon.

YS' medlemsforbund Finansforbundet får mange henvendelser knyttet til lønn under/etter foreldrepermisjonen, til tross for art temaet er regulert i tariffavtaler. Spørsmålene er bl.a. om en får reell lønnsvurdering i årlige lokale lønnsoppgjør. I Finansforbundets tariffavtaler er det regulert rettigheter for ansatte som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon:

- I Finansforbundets Sentralavtale, i felleserklæringen, heter det: "Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsvurderingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon."

- I Hovedavtalen § 17 nr 1 er det presisert at alle ansatte "skal stilles likt – uansett kjønn – med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.
- Dessuten fremgår det av Hovedavtalen § 14-5 "bedriften skal foreta en årlig gjennomgang av de ansattes lønnsforhold for å vurdere eventuelle personlige tillegg for ansatte lønnet til og med lønnstrinn 68". Kriteriene for lønn fremgår av Hovedavtalen § 14 nr. 5 disse er: "Ved vurderingen skal det legges vekt på spesielle forhold som dyktighet, særlige kvalifikasjoner og utdanning". Kriteriene er dessuten utdypet i den lokale bedriftsavtalen.

Finansforbundet er av den oppfatning at det er behov for å tydeliggjøre rettighetene, noe forbundet alt har gjort. På den annen side vil ikke nødvendigvis regulering av rettighetene medføre bedre kjennskap til disse. Reglene er dessverre hverken godt nok kjent eller praktisert.

Vi viser for øvrig også til YS' debattartikkel i Dagens Næringsliv 21.02.12, og vedlegger denne til orientering.

### **Til pkt 9.2.3: Bestemmelsens andre ledd: Endring av lønns- og arbeidsvilkår som følge av andre forhold**

YS ser behovet for å begrense diskrimineringsvernet etter bestemmelsen til permisjoner som nevnt.

### **Til pkt 9.2.4: Bestemmelsens tredje ledd: Svangerskaps-, omsorgs-, fødsels- og foreldrepermisjon**

YS finner det positivt at de foreslåtte rettigheter skal omfatte permisjoner som nevnt (aml §§ 12-2 – 12-6), og begrenses til disse. I forhold til at bestemmelsen også vil gjelde for kvinner som tar ammeferie, jfr aml § 12-8, vil vårt medlemsforbund Delta påpeke at mange kvinner som ammer opplever å bli mistenkeliggjort dersom de søker ammeferie etter at barnet har fylt ett år. En bestemmelse som den som nå foreslås vil være et lite skritt i riktig retning.

Bestemmelsen retter seg både mot handlinger som er direkte begrunnet i permisjonen og handlinger som mer indirekte er en følge av permisjonen, for eksempel hvis det i lønnsvurderingen kun legges vekt på arbeidsinnsatsen det siste året. Dette mener vi er helt vesentlig for at bestemmelsen skal kunne fungere etter sin hensikt.

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

Som tidligere nevnt mener vi ny lovbestemmelse vil gjøre disse rettighetene mer klare og tilgjengelige enn tidligere, både for arbeidstakerne og arbeidsgiverne. Dette bør kunne resultere i en mer felles forståelse for disse rettighetene, noe som igjen kan bidra til mindre forskjellsbehandling og mer ivaretagelse av rettigheter til arbeidstakere i foreldrepermisjon.

Med vennlig hilsen  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Hege Herø /s/  
seniorrådgiver  
fagansvarlig likestillingspolitikk