

Deres ref: 13/4773

Det Kongelige Barne-, Likestillings- og Inkluderingsdepartementet
postmottak@bld.dep.no

Høringssvar - Ny, utvidet unntaksordning for fedrekvoten og mødrekvoten i foreldrepengeordningen

HR Norge er en partipolitisk nøytral medlemsorganisasjon med over 3000 medlemmer. Blant disse er de aller fleste store norske virksomheter og mange mellomstore/små. Vi favner alle sektorer og har som mål å støtte virksomhetene i sin måloppnåelse gjennom å dyktiggjøre dem innenfor hele HR området.

Vårt utgangspunkt for høringssvaret er hva vi oppfatter som virksomhetenes beste. Samtidig bygger vi det vi gjør på en grunnleggende tro på at det som er bra for virksomhetene i all overveiende grad er det beste også for enkeltindivider og samfunnet.

Oslo, 6. oktober 2014

Med hilsen
HR Norge



Even Bolstad
Daglig leder

Hørings svar fra HR Norge

Ny, utvidet unntaksordning for fedrekvoten og mødrekvoten i foreldrepengeordningen

Regjeringen har i sin regjeringserklæring sagt at «Regjeringens mål er at alle skal ha like muligheter og frihet til å treffe egne valg». Som en konsekvens av dette fremlegges det et forslag som øker fleksibilitet og dermed også valgmulighetene for den enkelte.

I dette ligger det samtidig to grunnleggende dilemmaer.

1. Det skapes stereotyper – kvinnene taper

Dersom den enkelte familie sitt valg akkumuleres på en måte som skaper systematiske forskjeller mellom kjønnene, skapes det en forventning med konsekvens for de enkeltindivider og familier som kommer i samme situasjon i fremtiden.

2. Enkeltpersoner mister konkurransekraft i arbeidsmarkedet – i hovedsak kvinner

Dersom enkeltindivider trekker seg ut av arbeidslivet i en lengre periode gjennom omsorgspermisjon, vil det medføre at man naturlig tar en større belastning senere i barnas oppvekst i forbindelse med sykdom, barnehaveintroduksjoner og annet. Tar man mesteparten av permisjonen med første barn skjer gjerne det samme også med neste. Det er også sannsynlig at de som tar mesteparten av permisjonen er den som eventuelt velger deltid når man kommer tilbake til arbeidslivet. Det samme gjelder generell oppfølging av barn i forbindelse med sykdom o.a.

Slik HR Norge ser det, er det en reell fare for økt forskjellsbehandling mellom kjønnene i arbeidslivet dersom departementets forslag gjennomføres. Det er noe alle taper på – samfunnet, virksomhetene og det kjønn / de enkeltpersoner som forskjellsbehandles.

Kvinner har allerede høyere sykefravær enn menn. Kvinner i svangerskap har et høyt og stigende sykefravær. I tillegg tar kvinner allerede i dag ut mesteparten av omsorgspermisjon, de er mest hjemme med syke barn, og er oftest det kjønn som velger å redusere arbeidstid etter avsluttet permisjon. I sum gjør dette – sett fra virksomhetenes side – kvinner til mer ustabil arbeidskraft.

Ustabil arbeidskraft øker virksomhetenes behov for opplæring av andre i oppgavene arbeidstakeren skal ivareta, og det øker behovet for å sitte med en generell overkapasitet for «hull» som plutselig oppstår. Det er vanskeligere å integrere ustabil arbeidskraft i en karriereplan som inkluderer utfordrende og ofte stort ansvar. Ustabil arbeidskraft er – sett fra virksomhetenes side – kostbar og mindre attraktiv arbeidskraft. Virksomheter opptrer rasjonelt og kan vanskelig klandres for å prioritere den mest stabile arbeidskraften.

HR Norge er opptatt av at ressursene i samfunnet brukes på en best mulig måte, uavhengig av kjønn. I dette ligger også at vi mener det er potensial for å trekke kvinner mer inn i arbeidslivet gjennom økt yrkesdeltakelse, høyere stillingsprosent og ikke minst sette dyktige kvinner i posisjoner som i dag i stor grad er besatt av menn.

Regjeringen må gjøre en avveining mellom høyverdige ønsker om økt valgfrihet for den enkelte og ønsket om økt likestilling mellom kjønnene. Dersom man velger det ene så velger man bort det andre. HR Norge oppfatter at regjeringen med det forslaget som fremmes har gjort et valg som verken gagnar samfunn, kvinner eller – som er vårt anliggende – virksomhetene.

Likestillingslovens paragraf 6 sier at saklig forskjellsbehandling er tillatt. Dette er ytterligere presisert i paragraf 5, som eksplisitt sier at «Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon regnes som diskriminering på grunn av kjønn». Uten en slik presisering ville det på et eller annet tidspunkt kunne anses som saklig å forskjellsbehandle foreldre med lite tilstedeværelse i arbeidssituasjonen.

Det er ingen grunn til å tro at forskjellsbehandling er styrt av noe annet enn hva virksomhetene oppfatter som fordelaktig for virksomheten. Det handler som regel om å hente det beste ut av de fleste. Men dersom enkeltavgjørelser basert på helt marginale vurderinger tipper i en bestemt retning, vil det på aggregert nivå fremstå som systematisk forskjellsbehandling.

Vi ser for oss at departementet med sitt forslag legger til rette for at summen av alle de enkeltavgjørelser som fattes av enkeltindivider på team, avdelings- eller f eks divisjonsnivå systematisk skal gå i kvinnes disfavør.

HR Norge er grunnleggende for at lover skal overholdes. Vi opplever også økt likestilling som en forutsetning for at virksomhetene skal kunne nå sine mål og at samfunnets samlede ressurser skal kunne tas i bruk på en bedre måte. Samtidig finner vi det vanskelig å klandre den enkelte leder eller den enkelte virksomhet dersom de tar avgjørelser på rasjonelt grunnlag som samtidig bidrar til å systematisere forskjellsbehandling mellom kjønnene. For dem fremstår den enkelte avgjørelse som saklig begrunnet. Ansvaret må i stedet hvile på regjeringen dersom den har nedprioritert likestilling til fordel for andre hensyn.

HR Norge oppfatter det som kalkulativt underkommunisert når departementet ikke er tydeligere på at høringsforslaget vil øke skjevfordeling av permisjon mellom kjønnene. I den grad regjeringen ønsker å prioritere økt valgfrihet fremfor økt likestilling ville det, slik HR Norge ser det, være ryddig å adressere dette på en mer direkte måte i høringsnotatet.

Det er en påregnelig årsakssammenheng mellom de forslagene som fremmes og redusert likestilling i arbeidslivet. Det gagnar verken samfunnet, virksomhetene eller kvinnelige arbeidstakere. Av denne grunn vil HR Norge anbefale at forslaget trekkes. I stedet bør man følge «beste praksis»-modeller fra f eks Island som har gjort diametralt motsatte valg av det regjeringen nå legger opp til.