

Barne- og likestillingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep  
0030 OSLO

Oslo, 15. oktober 2014  
Vår ref: Anette Pollen/ 14-24882

Deres ref:

## **VIRKES HØRINGSSVAR TILLITSBASERT UNNTAKSORDNING**

Virke viser til [høringsbrev](#) og [høringsnotat](#) om forslag til ny, utvidet unntaksordning for fedre- og mødrekvoten i foreldrepengeordningen.

I vurderingen av departementets forslag har Virke lagt avgjørende vekt på følgende overordnede kriterier:

- I hvilken grad vil forslaget bidra til en likere fordeling av arbeidsgivernes plikt til å tilrettelegge for foreldre på kvinnedominerte og mannsdominerte arbeidsplasser?
- I hvilken grad vil forslaget bidra positivt til kvinnes tilknytning til arbeidsplassen?
- I hvilken grad vil forslaget bidra til en likere deling av omsorgsoppgavene mellom foreldrene i etterkant av perioden med foreldrepermisjon?

Departementet har etter Virkes vurdering fremmet et forslag som i realiteten vil svekke fedrekvoten og ha negativ effekt på likestilling i arbeidslivet. Derfor støtter vi ikke forslaget om en utvidet, tillitsbasert unntaksordning.

Virkes synspunkter kan oppsummeres på følgende måte:

- Fedrekvoten er et viktig virkemiddel for et mer likestilt arbeidsliv
- Adgangen til å overføre kvoten bør være begrenset til tilfeller der forelderen som skal ta ut foreldrepenge på grunn av sykdom eller skade er helt avhengig av hjelp for å ta seg av barnet eller er innlagt i helseinstitusjon
- Det bør være en reell saksbehandling ved søknad om overføring av permisjonskvoten

## 1. Hele arbeidslivet må bidra

### 1.1 Unntak vil ramme kvinnedominerte bransjer

Virke representerer mange arbeidsgivere i kvinnedominerte bransjer, eksempelvis i helse- og omsorgssektoren og i handelsnæringen. Disse bransjene tar allerede i dag et stort ansvar på vegne av hele arbeidslivet ved å legge til rette for lange fravær for kvinner i forbindelse med fødselspermisjoner. Dette er ressurskrevende for virksomheten som stadig må bruke tid rekruttering og opplæring av nye vikarer mv.

Departementet skriver i høringsbrevet at utvidelsen av unntaksordningen vil gjøre at «virksomheter med overvekt av kvinnelige ansatte vil kunne erfare noe økt permisjonsuttak blant sine ansatte».<sup>1</sup> Det er både uheldig og urimelig.

Regelverket om foreldrepermisjon bør bidra til å utjevne forskjellen mellom kvinnedominerte og mannsdominerte arbeidsplasser. Økt yrkesdeltakelse for kvinner er et mål for samfunnet som helhet. Derfor er det mest rettferdig at hele arbeidslivet er med å bidra, ikke bare de kvinnedominerte bransjene.

### 1.2 Unntak vil svekke kvinners tilknytning til arbeidsplassen

Departementet er tydelige på at forslaget om utvidelse av unntaksordningen først og fremst vil få betydning for fedre som ønsker å overføre sin del av permisjonen.<sup>2</sup> En naturlig konsekvens av at far overfører kvoten til mor, er at mor blir tilsvarende lenge borte fra arbeidslivet. På denne måten bidrar forslaget til å svekke mors tilknytning til arbeidsplassen, noe som igjen kan få negativ effekt på morens jobblojalitet.

### 1.3 Unntaksordningen vil kunne styrke ulik deling av omsorgsoppgaver

Øremerkede kvoter gir begge foreldre sterkere rettigheter overfor sine arbeidsgivere. Ved at kvotene fungerer som ferdigforhandlede grenser<sup>3</sup> unngår man at enkelte foreldre velger å overføre kvoten på grunn av sterkt press om å bli i jobb. Dersom det ikke er mulig å overføre rettigheten, er det heller ingenting å forhandle om.<sup>4</sup>

En jevnere fordeling av foreldrepermisjonen vil bidra til en forventning om en jevnere fordeling av fravær i forbindelse med barneomsorg. En økt adgang til å gjøre unntak vil derimot virke negativt, og kan bidra til å styrke tendensen til at det først og fremst er mor som er borte fra jobb med sykt barn.

### 1.4 Permisjonskvoter er god likestillingspolitikk

Det er ingen tvil om at permisjonskvoter virker positivt på likestilling i arbeidslivet. Blant positive resultater kan det nevnes at kvinnenes tilknytning til arbeidslivet øker og kvinner og menn blir mer likestilte i jobbsøkersituasjonen.<sup>5</sup>

En forutsetning for at fedrekvoten skal virke etter hensikten er at det er en svært snever adgang til å fordele permisjonsukene på en annen måte enn etter lovens hovedregel.

---

<sup>1</sup> Høringsbrevet side 24

<sup>2</sup> Høringsbrevet, side 23

<sup>3</sup> [Meld St. 6 \(2010-2011\) Likestilling for likelønn](#), avsnitt 10.1.5

<sup>4</sup> Meld St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn

<sup>5</sup> [Meld St. 6 \(2010-2011\) Likestilling for likelønn](#), avsnitt 10.1.5

Det er positivt at departementet skriver at unntaksordningene ikke skal «være så vide at kvoteordningen ikke blir reell»<sup>6</sup>. Likevel frykter Virke at forslaget i realiteten vil uthule kvoteordningen slik vi kjenner den i dag. Argumentene om at foreldre skal kunne overføre kvoten i en rekke ulike situasjoner fordi kvoteordningen ikke passer for alle familier eller kvoteeierens arbeidsgiver, vil i de fleste situasjoner få negative konsekvenser både for den andre forelderens arbeidsgiver og for likestillingen i arbeidslivet generelt.

En utvidet unntaksordning kan bidra til å skape en barriere for økt yrkesdeltakelse for kvinner. I et arbeidsliv der det systematisk er større utgifter ved å ansette en bestemt gruppe, i dette tilfellet yngre kvinner, frykter vi at arbeidsgiverne i enkelte situasjoner vil bli presset til å ansette menn ut fra praktiske og økonomiske hensyn.

Det er ingen gode grunner til å endre en velfungerende ordning som passer bra for 90 % av norske familier. Derfor støtter ikke Virke departementets forslag.

## **SUBSIDIÆRT: FORUTSATT AT MULIGHETENTIL Å OVERFØRE KVOTEN ØKES**

### **2. Tidspunkt for overføring av kvote**

Departementet reiser spørsmål om hvorvidt muligheten for å overføre kvoten bør begrenses til situasjoner der familien følger hovedregelen om sammenhengende foreldrepengeperiode for å unngå en betydelig økning i administrative kostnader i saksbehandlingen i NAV.<sup>7</sup>

Virke mener at muligheten til å overføre kvoten bør begrenset til situasjoner med sammenhengende foreldrepengeperiode for å gjøre regelverket enkelt å bruke.

### **3. Kontroll og dokumentasjon**

Virke mener at det er hensiktsmessig at søknader om unntak fra foreldrepermisjonen bør være gjenstand for en reell saksbehandling på samme måte som det er i dagens regelverk. Virke støtter derfor ikke departementets forslag om å gjøre unntaksordningen tillitsbasert.

Dersom ordningen gjøres tillitsbasert bør det gjennomføres etterfølgende stikkprøvekontroll og dokumentasjonskrav for å sikre at unntaksadgangen ikke tolkes videre enn det departementet har ment.

### **4. Permisjonens samlede lengde**

Virke observerer at det er reist spørsmål om permisjonstidens samlede lengde i den offentlige debatten om departementets forslag. Dette er et interessant spørsmål, fordi en utvidelse av unntaksordningen strider mot de politiske hensynene som lå til grunn da permisjonstiden ble utvidet.

I Virkes hørings svar til [Politikk for likestilling](#) argumenterte Virke for en tredeling av permisjonen, og mot en generell utvidelse av permisjonstiden. Dersom

---

<sup>6</sup> Høringsnotatet, side 3

<sup>7</sup> Høringsnotatet, side 20

permisjonskvotene uthules er det ingen gode grunner til å beholde permisjonens lengde. Virke støtter derfor ideen om å redusere den samlede foreldrepermisjonen for å gi mødre kortere permisjonsfravær.

Vennlig hilsen

**Hovedorganisasjonen Virke**

Inger Lise Blyverket  
Leder Arbeidslivspolitik

Anette Pollen  
Rådgiver