

Unio
Stortingsgt. 2
0158 OSLO

Vår saksbehandler: Nina-Merete Kristiansen
Vår ref.: 482513 (2014_00623)

Vår dato: 26.09.2014
Deres ref.:
Medlemsnr.:

Høringsvar: Forslag til ny, utvidet unntaksordning for fedrekvoten og mødrekvoten i foreldrepengeordningen

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet foreslår å innføre ny, utvidet og såkalt tillitsbasert unntaksordning for fedrekvoten og mødrekvoten i foreldrepengeordningen og ber om innspill på *hvordan* dette kan gjennomføres. Det er beklagelig at statsråden og regjeringen ikke ønsker høringsinstansenes vurdering av forslaget som sådan.

Norsk Sykepleierforbund viser til Unios likestillingspolitiske plattform der det slås fast at Unio vil arbeide for tredeling av foreldrepermisjonen og for bevaring av fedrekvoten. Forslaget i høringen er vi dermed prinsipielt imot og vil derfor ikke kommentere alle enkeltheter ved forslaget. Vi går imot å innføre unntaksordningen fordi den i praksis vil føre til en dreining i retning av mer tradisjonell arbeidsdeling mellom kvinner og menn i samfunnet og til mindre likestilling, noe som vil svekke tilfanget av helt nødvendig arbeidskraft i helsesektoren. Forslaget er også i strid med våre internasjonale forpliktelser til å arbeide for likestilling mellom kvinner og menn.

Imidlertid ønsker vi å knytte noen kommentarer til det unntakskriteriet som handler om at mors arbeidssituasjon gjør det vanskelig å opprettholde amming og til selve ideen om en såkalt «tillitsbasert unntaksordning».

Møter ikke arbeidskraftbehovet

I høringsnotatet vises det til at «Virksomheter med en overvekt av kvinnelige ansatte vil kunne erfare noe økt permisjonsuttak blant sine ansatte. Dette vil typisk gjelde offentlig sektor, som er kvinnedominert.» Dette er svært uheldig. Kvinnedominert offentlig sektor bærer allerede de største reproduksjonsomkostningene, både i form av utgifter og fravær. Den kvinnedominerte helsesektoren står overfor formidable arbeidskraftutfordringer som tilsier styrking snarere enn svekking av tilgang på arbeidskraft.

NSF har ved flere anledninger etterlyst en overordnet og samlet strategi fra regjeringen for å løse arbeidskraftutfordringene i helsesektoren. Helsepolitiske målsettinger må ses i sammenheng med utdannings-, arbeidslivs-, og familie- og likestillingspolitikken. Skal målene nås, er det ikke nok med gode intensjoner – det trengs også gode virkemidler. Vi har nylig hatt på høring forslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Verken denne høringen eller foreliggende høring om unntaksordning har vært gjenstand for utredning av konsekvenser for likestilling, til tross for at begge opplagt vil ha slike likestillingskonsekvenser. Forslagene til endringer i arbeidstidsbestemmelsene – med lengre vakter og mer overtid – vil bidra til å sementere den tradisjonelle arbeidsdelingen i familiene, ikke til økt likestilling. Det vil føre til mer deltid blant mødre, og mer overtid blant fedre. Foreliggende høring – som i realiteten legger opp til en styrt avvikling av fedrekvoten – vil forsterke denne utviklingen.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 0 24 09
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

Faktura adresse:
sykepleierforbundet@invoicedrop.com



Økonomisk selvstendighet er en forutsetning for at individet skal kunne nyte valgfrihet på alle samfunnsområder. Likelønnsgapet mellom kvinner og menn medfører at det er økonomisk rasjonelt i de fleste familier at mor reduserer sin innsats i lønnet arbeid, mens far reduserer sin innsats i ulønnet omsorgsarbeid. I forbindelse med diskusjonen om endringer i fedrekvoten har vi fått demonstrert hvor vanskelig det allerede er for menn i deler av arbeidsmarkedet å ta ut sine lovfestede rettigheter som omsorgspersoner.

Undergraver vellykket fedrekvote

Norsk Sykepleierforbund (NSF) ønsker et likestilt samfunn, der det er mulig å balansere arbeid og familieforpliktelser. For å oppnå dette, må vi fortsatt arbeide for å styrke kvinners tilknytning til arbeidslivet og menns tilknytning til familie- og omsorgsforpliktelser. Vi har i Norge gjennom mange år jobbet systematisk for likestilling og oppnådd resultater som vekker oppsikt internasjonalt. Norske kvinner tar utdanning og deltar i arbeidslivet på linje med norske menn. Innføring av fedrekvoten har systematisk bidratt til at norske menn har tatt ut større del av foreldrepermisjonen. Slike resultater kommer ikke av seg selv.

Likelønnskommisjonen¹ konkluderte med at lønnsgapet mellom kvinner og menn følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og at forskjellene vokser i foreldrefasen. Et av tiltakene fra Kommisjonen handler om likere deling av foreldrepermisjonen, fordi vi ser at kvinner i langt større grad enn menn benytter seg av velferdsordninger som foreldrepermisjon. Rege og Solli (2010)² har studert effekten av fedrekvoten og finner at fedrekvoten har hatt betydning for fedres langsiktige involvering i sine barn. Menn som benytter seg av fedrekvoten har svakere lønnsutvikling, og Tidsnytingsundersøkelsene bekrefter at fedre tilbringer signifikant mer tid med barna etter innføringen av fedrekvoten.

Fedrekvoten har vært en suksess fra begynnelsen, og den er blitt gradvis utvidet. At den fortsatt er nødvendig for å sikre fars muligheter for å ta ut deler av foreldrepermisjonen, bekreftes av at det fortsatt er få fedre som tar ut mer enn den øremerkede kvoten. Når regjeringen Solberg nå i praksis avvikler fedrekvoten, er det til tross for advarsler fra arbeidslivets parter, forskere og andre eksperter. Vi registrerer også at heller ikke departementet har tro på at unntaksordningen vil føre til annet enn at fedre vil overføre sin kvote til mor. Da regjeringen i sommer kuttet fedrekvoten med fire uker, regnet man i budsjettokumentene med besparelser som konsekvens av at lavere lønnede mødre ville ta en større del av permisjonen.

«Tillitsbasert ordning»?

Da fedrekvoten ble innført i 1993, var det med unntaksregler for sykdom, arbeidsledighet, langvarig opphold i utlandet, uregelmessig arbeidsforhold og for selvstendig næringsdrivende. I 2007 ble foreldrepengerregelverket forenklet og unntaksadgangen for fedrekvoten strammet inn. Man mente det ikke er behov for så omfattende unntaksregler da det ble langt større fleksibilitet ved uttak av foreldrepenger (gradert uttak og mulighet for utsettelse fram til barnet er 3 år).

Når departementet nå vil gjeninnføre unntaksregler, viser høringsnotatet med all tydelighet hvor vanskelig det er å avgrense dette. I tillegg til tidligere kriterier, foreslår man også et nytt unntakskriterium som knyttes til situasjoner der mors arbeidssituasjon gjør det vanskelig å opprettholde amming. Far skal kunne overføre sin kvote til mor for at hun skal kunne fortsette å amme. Vi vil til dette bemerke at retten til ammefri er absolutt og forankret i arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver plikter å legge til rette for at arbeidstaker skal kunne fortsette å amme etter endt foreldrepermisjon. Det er ikke akseptabelt å omgå denne retten med et forslag om å overføre fedrekvoten til mor.

Det er et viktig prinsipp at trygdeytelser bare skal utbetales når lovens vilkår er oppfylt, og at utbetalinger av trygdeytelser skal kunne kontrolleres. Foreliggende forslag til unntaksordning i foreldrepengerordningen, skal imidlertid være tillitsbasert og ubyråkratisk. Departementet legger til grunn at «de aller fleste foreldre ønsker å ta sin del av foreldrepermisjonen og gjør det de kan for å få det til.» Videre legges til grunn at foreldrene vil forholde seg til gjeldende

¹ NOU 2008: 6: *Kjønn og lønn*.

² Rege, M. og Solli, I. F.: «The Impact of Paternity Leave on Long-term Father Involvement» CESifo Working Paper No. 3130. 2010.



regelverk og fyller ut egenerklæringsskjemaet på bakgrunn av de faktiske forhold. Vi tillater oss å spørre ved hvilke andre trykdeytelser det vil være greit å legge til grunn at mottaker vil «følge de reglene som gjelder og gir korrekt informasjon selv om det er økonomisk ugunstig for dem selv», slik det hevdes i høringsnotatet.

Mangler gjennomføringsstruktur for likestilling

Det er en avgjørende sammenheng mellom politikk og gjennomføringsstruktur. FNs Kvinnekonvensjon er inkorporert i norsk lov med forrang og forplikter myndighetene til å arbeide for likestilling. Regjeringen kan ikke se bort fra sine forpliktelser under henvisning til individuelle valg. Foreliggende forslag til unntaksordning *forsterker* tradisjonelle kjønnsroller og bryter således med våre internasjonale forpliktelser.

De store likestillingsutfordringene i arbeidslivet er strukturelle, knyttet til det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og balansen mellom arbeid og omsorgsforpliktelser. *Skjeie*-utvalget³ pekte på at det er behov for en arbeidslivspolitik som kan makte å inkludere brede likestillingspolitiske utfordringer knyttet til arbeidsmiljøforhold, omsorgsoppgaver og arbeidstidskulturer. Dette handler ikke bare om kvinners deltidsarbeid, men like mye om at mannsdominerte arbeidsplasser ikke tar høyde for menns omsorgsoppgaver i familien. Utvalget dokumenterte også at Norge mangler gjennomføringsstruktur for myndighetenes likestillingspolitikk. Lovverket knyttet til foreldrepengeordningen er et eksempel på en struktur som kan bidra til å fremme eller svekke likestilling, og foreliggende forslag vil svekke likestillingen.

Evalueringsmå forutsettes

I regjeringsplattformen framgår det at regjeringen vil bidra til et mindre kjønnsdelt arbeidsliv og til at foreldre likestilles som omsorgspersoner. Norsk Sykepleierforbund støtter disse målsettingene, men kan ikke se at det foreliggende forslag om utvidet unntaksordning vil bidra til dette, snarere tvert imot. Vi beklager på det sterkeste at det er målet om «økt valgfrihet» heller enn likestilling som styrer valg av virkemidler.

Dersom forslaget om unntaksordning for fedre- og mødrekvotene i foreldrepengeordningen gjennomføres, forutsetter vi at dette følges opp med forpliktende konsekvensevaluering.

Med vennlig hilsen

Eli Gunhild By
Forbundsleder

Harald Jesnes
Forhandlingsjef

Kopi:

³ NOU 2012: 15: *Politikk for likestilling* og NOU 2011: 18: *Struktur for likestilling*.

