



**Om foreldrepermisjon
- rettigheter, konsekvenser av uttaket og mulige
forbedringer**

av Elena Alfsen

*Liten masteroppgave i rettsvitenskap
ved Universitetet i Tromsø
Det juridiske fakultet
Høsten 2009*

1. Innledning.....	4
1.1 Kort om emnet og problemstillingen.....	4
1.2 Avgrensninger.....	5
1.3 Oversikt over rettskildene.....	6
1.4 Den videre fremstilling.....	8
2. Retten til foreldrepermisjon.....	8
2.1 Helt grunnleggende forutsetninger for å ha rett til foreldrepenger.....	8
2.2 Gjennomgang og tolkning av aml. § 12-5.....	9
2.2.1 Hva reguleres i bestemmelsen.....	9
2.2.2 Permisjon de første 12 månedene.....	9
2.2.3 Utvidet permisjon.....	11
2.3 Gjennomgang og tolkning av aml. § 12-6.....	13
2.3.1 Hva er delvis permisjon?.....	13
2.3.2 Begrensninger i rettigheten til uttak av delvis permisjon.....	14
2.3.3 Avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.....	15
2.3.4 Vesentlige ulemper.....	15
2.3.4.1 Ordlydsfortolkning.....	15
2.3.4.2 Grunnlaget for vurderingen og forarbeidenes betydning.....	16
2.3.4.3 Organiseringen av arbeidet.....	16
2.3.4.4 Den økonomiske belastning.....	18
2.3.4.5 Hensyn til eksisterende skift og vaktordninger.....	18
2.3.4.6 Kompromiss.....	19
2.3.4.7 Arbeidsrådets betydning for hvorvidt ulempen er vesentlig.....	19
2.3.5 Særlige grunner.....	20
2.4 Vernet mot oppsigelse og endringer av arbeidsoppgaver.....	22
2.4.1 Oppsigelsesvernet etter aml. § 15-9.....	22
2.4.2 Retten til å beholde sine arbeidsoppgaver.....	24
3. Er det en målsetning at far skal ta ut en større del av foreldrepermisjonen?.....	25
3.1 Problemstillinger som skal vurderes i det følgende.....	25
3.2 Permisjonens betydning for pensjonsansiennitet.....	25
3.2.1 Rt. 2003 s. 1657.....	25
3.2.2 Flertallets votum.....	26
3.2.2.1 Kravet om ny karenstid og praksis med utmelding av pensjonsordningen.....	26
3.2.2.2 Forholdet til likestillingsloven.....	27
3.2.2.3 Dommens resultat kontra gjeldende rett.....	28
3.2.3 Mindretallets votum.....	28
3.2.3.1 Betydningen av mindretallets votum.....	28
3.2.3.2 Kravet om ny karenstid og praksis med utmelding av pensjonsordningen.....	29
3.2.3.3 Forholdet til likestillingsloven.....	29
3.2.4 Retten til å beholde opptjente poeng, og til å tjene opp pensjenspoeng under foreldrepermisjonen etter gjeldende rett.....	30
3.2.4.1 Gjeldende likestillingslov § 3.....	30
3.2.4.2 Folketrygdlovens bestemmelser og avtaler.....	31
3.2.4.3 Foretakspensjonsloven § 3-7.....	32
3.2.5 Taler dette for at far bør ta ut en større del av foreldrepermisjonen?.....	33
3.3 Permisjonens betydning for ansiennitet på arbeidsplassen i andre sammenhenger.....	33
3.3.1 Ansiennitetens betydning ved oppsigelse grunnet virksomhetens forhold, og ved eventuell lønnsforhøyelse.....	33

3.3.2 Beholder arbeidstaker sin tjenesteansiennitet og lønnsansiennitet etter permisjonsuttak?	34
3.3.3 Opptjening av tjenesteansiennitet og lønnsansiennitet under permisjon	35
3.3.4 Taler dette for at far bør ta ut en større del av foreldrepermisjonen?	36
3.4 Mors behov for å være hjemme lenge og anbefalingen om amming i 6 måneder	36
3.4.1 Mors behov for å komme seg etter fødselen	36
3.4.2 Amming.....	37
3.4.3 Taler dette for at far bør ta ut en større del av foreldrepermisjonen?	37
3.5 Permisjonens betydning for likelønn og likestilling.....	38
3.5.1 Permisjonens betydning for likelønn	38
3.5.2 Likestilling i hjemmet	39
3.5.2.1 Ønsket om at far skal likestilles som omsorgsperson, hovedregelen om kvotens uttak	39
3.5.2.2 Unntaket om kvotens uttak	40
3.5.3 Taler dette for at far bør ta ut en større del av foreldrepermisjonen?	41
3.6 Oppsummering og avveining, hva er målsetningen?.....	41
4 Hvordan nå målsetningen om at fedre skal ta ut større del av foreldrepermisjonen?	42
4.1 Årsaker til skjevfordelingen av permisjon.....	42
4.2 Fars rett til opptjening av permisjonspenger.....	42
4.2.1 Eksisterer det en fullt ut selvstendig rettighet for far?	42
4.2.2 Bør far få helt selvstendige rettigheter?	43
4.3 Permisjonsuttakets betydning for familieøkonomien	45
4.3.1 Hva har familieøkonomien å si for fars uttak av permisjon?	45
4.3.2 Far tjener under 6 G men mer enn mor	45
4.3.3 Far tjener over 6 G og mer enn mor.....	45
4.3.4 Betyr dette at den økonomiske støtten bør økes?	46
4.4 Hva har tradisjonelle holdninger angående fordeling å si for fordelingen av uttak?	47
4.4.1 Den tradisjonelle fordeling av gjøremål.....	47
4.4.2 Forholdet mellom mannlige arbeidstakere og arbeidsgiver	48
4.4.3 Kan dette avhjelpes slik at far kan ta ut en større del av foreldrepermisjonen?	49
4.4.3.1 Holdningsskapende arbeid.....	49
4.4.3.2 Bør far få en større fedrekvote?	49
5 Avsluttende konklusjon	51
6 Kildeoversikt.....	52

1. Innledning

1.1 Kort om emnet og problemstillingen

I denne masteroppgaven skal jeg drøfte arbeidstakeres rettigheter i forbindelse med foreldrepermisjon med hovedvekt på arbeidsmiljøloven §§ 12-5 og 12-6. I tillegg skal jeg vurdere konsekvenser av dagens permisjonsfordeling og hvorvidt permisjonen bør fordeles på en annen måte, eventuelt hvordan.

Foreldre må foreta en rekke valg i forbindelse med å få barn. Dette vil bestå av mange rent praktiske forberedelser og valg, men i tillegg må foreldrene avgjøre hvor lenge de vil være hjemme sammen med barnet, om begge to skal ha permisjon og hvor lang permisjon hver av dem skal ha. Når disse valgene skal treffes, er det flere hensyn å ta. Foreldrene må finne ut hvem av dem som har best anledning til å være hjemme, og eventuelt hvem som kan være hjemme lengst. Dersom den ene har mer lyst til å være hjemme enn den andre, må også dette tas i betraktning. De må dessuten ta hensyn til hva de økonomiske konsekvensene av permisjonsuttaket blir, og til andre konsekvenser som kan oppstå i sammenheng med jobb. Når foreldrene skal treffe beslutninger om dette, er det flere ulike omstendigheter som virker inn.

Temaet foreldrepermisjon er aktuelt grunnet endringer i den lovpålagte fedrekvoten for uttak av permisjon. Hva som bør være målsetningen med deling av permisjonen, og hva slags virkemidler som vil være hensiktsmessige for å oppnå målet, er temaer som er under stadig diskusjon. Noe annet som begrunner oppgavetemaets aktualitet, er at det foreligger lite juridisk litteratur som omhandler problematikk knyttet til permisjonsuttaket. Selve fedrekvoten ble innført i 1993, og skulle påvirke fedre til å benytte seg av rettigheten til foreldrepermisjon.¹ Denne kvoten har steget gradvis, og fra 1.7.2009 har den nedre grensen for uttaket, med hjemmel i folketrygdloven (ftrl.) § 14-12 første ledd, økt til 10 uker.² Begrunnelsen for denne endringen er hensynet til likestilling. Far skal få mulighet til å bruke mer tid sammen med barnet, og mor skal ha bedre muligheter til å beholde kontakten med

¹ NOU-2008-6 s. 94.

² Lov om folketrygd 28. feb. 1997 nr. 19.

arbeidsmarkedet selv om hun nettopp har fått barn.³ Kvoten inneholder også et element av tvang. Dersom far ikke tar ut sin lovpålagte del av permisjonen, er hovedregelen at disse ukene faller bort.⁴

Arbeidsmiljøloven (aml.) § 12-5 regulerer adgangen til å ta ut foreldrepermisjon, og aml. § 12-6 regulerer adgangen til å ta ut delvis permisjon etter § 12-5.⁵ Det vil bli foretatt en rettsdogmatisk analyse av disse bestemmelsene. I tillegg vil det gjøres en vurdering angående dagens fordeling av foreldrepermisjon, da med grunnlag i at fordelingen mellom mor og far er skjev. Stort sett har mor tatt ut størsteparten av foreldrepermisjonen.⁶ Dette betyr at far vanligvis har tatt ut lite permisjon i forbindelse med å bli forelder. En slik fordeling medfører en rekke konsekvenser, som skal vurderes nærmere i denne oppgaven. Det har vist seg at skjevfordelingen kan få konsekvenser for andre typer rettigheter, blant annet kan lange opphold fra arbeidslivet føre til ulikheter i lønn. Videre kan denne skjevdelingen føre til at det oppstår problemer med hensyn til likestilling, pensjonsrettigheter, ansiennitet i forbindelse med oppsigelse og lønnsøkninger. Det blir nødvendig å vurdere hvorvidt fedre bør ta ut mer permisjon, og hvordan et slikt mål eventuelt nås.

1.2 Avgrensninger

Det avgrenses mot adoptivforeldres og fosterforeldres rettigheter til permisjon, og permisjon ved tildeling av foreldreansvar når den andre forelder dør. Dette fordi det vil kunne være litt andre hensyn som ligger til grunn for permisjonsrettighetene i situasjoner der omsorgen overtas. Hensyn bak permisjonsreglene vil i et slikt tilfelle kunne være å bli kjent med barnet, og gjøre barnet trygt på nye omgivelser og sitt nye hjem. Studenters rettigheter ved foreldrepermisjon vil ikke behandles i denne oppgaven. Det vil ikke være mulig å vurdere alle konsekvenser av uttak av foreldrepermisjon, men jeg har valgt å behandle de jeg anser for å være mest sentrale.

Avgrensning må også foretas mot spørsmål knyttet til folketrygdlovens (ftrl.) nærmere beregning av utbetaling av permisjonspenger i kroner og øre. Det vil ikke bli foretatt en utførlig behandling av bestemmelsene i folketrygdloven, men det vil imidlertid være

³ NOU-2008-6 s. 94.

⁴ Ot.prp. nr. 56 (2008-2009) s. 8.

⁵ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr. 62.

⁶ NOU-2008-6 s. 85.

nødvendig å gi lovens bestemmelser en oversiktsmessig behandling der den har betydning for de problemstillinger som drøftes i oppgaven.

1.3 Oversikt over rettskildene

Foreldres permisjonsrettigheter er lovregulert i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, og disse to lovene er derfor spesielt relevante i forbindelse med denne oppgaven.

Arbeidsmiljøloven blir sentral for analysen og for drøftelsene nedenfor. Folketrygdloven blir ikke analysert nærmere, men vil brukes som nevnt i avgrensningen ovenfor i punkt 1.2. I tillegg til lover, regulerer tariffavtaler og individuelle avtaler rettigheter ved uttak av foreldrepermisjon. Disse nivåene vil også bli berørt i denne oppgaven.

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven er med på å belyse hva som er meningen med bestemmelsene. De bygger på grundige avveininger av ulike behov for foreldrepermisjon, og vil derfor være relevante. Alle forarbeidene som brukes i denne oppgaven gir anvisning på hvordan lovens ordlyd nærmere skal forstås, og vil derfor bli tillagt vekt. Forarbeider i forbindelse med økning av fedrekvoten bygger på forskning, og inneholder statistikk og grundige drøftelser av ulemper ved uttak permisjon. Disse vil derfor bli tillagt en del vekt og får stor betydning for drøftelser nedenfor i oppgaven.

Ifølge aml. § 12-14 avgjøres tvister om rett til permisjon etter § 12-5 og § 12-6 av tvisteløsningsnemnda (nemnda). Dette betyr at nemnda er første instans i saker som omhandler disse bestemmelsene, og at en tvist må forsøkes løst der før det kan reises et eventuelt søksmål for de alminnelige domsstoler. Mange saker vil imidlertid bli løst allerede etter behandling i nemnda.

Nemnda består av tre faste medlemmer; en upartisk leder med juridisk embetseksamen, og to personer som er oppnevnt av arbeidslivets hovedorganisasjoner, NHO og LO.⁷ Den ene skal være representant for arbeidsgiversiden og den andre for arbeidstakersiden. I hver konkrete tvist blir det også oppnevnt to medlemmer, som er foreslått av de aktuelle partene. Disse medlemmene skal være knyttet til den bransje som er påvirket av saken, og behøver ikke å ha

⁷ <http://www.arbeidstilsynet.no/faktaside/vis.html?tid=28505#1>
[sist lest 26.10.2009].

juridisk kompetanse.⁸ At nemnda består av tre faste medlemmer med juridisk kompetanse, og to bransjemedlemmer som kommer til den enkelte sak, resulterer i at det ikke er en ”lukket” gruppe som tar avgjørelsene. Bransjemedlemmene har kunnskap om sin bransjevirkosomhet, og supplerer det juridiske. Når det henvises til nemndas avgjørelser nedenfor i oppgaven, vil forkortelsen TLN brukes.

Det finnes ikke noe videre Høyesterettspraksis på de områder hvor nemnda har kompetanse til å løse tvistesporsmål. Dette kan tyde på at nemndas egnethet til å løse slike saker er allment anerkjent. En slik bastant slutning kan imidlertid ikke trekkes, da eksempelvis arbeidstakers økonomi kan hindre at saken blir tatt med videre til de alminnelige domsstolene. Det er heller ikke slik at alle saker som ankes til Høyesterett blir tillatt fremmet.

Tvisteløsningsnemnda løser rettsspørsmål innenfor et snevert område, og er altså første instans i saker innen sitt fagfelt. Dette betyr at nemnda i stort omfang løser saker som gjelder aml. §§ 12-5 og 12-6, og at det opparbeides en spesiell kompetanse i nettopp slike saker. Dette vil kunne føre til at rettssikkerheten styrkes, og tale for at avgjørelser fra nemnda må tillegges mer vekt enn underrettspraksis. På bakgrunn av dette er det klart at nemndas praksis er av betydning for spørsmål i oppgaven, og at den må tillegges vekt. Spesialisert kompetanse kan også føre til at behandlingen blir mer effektiv og tar kortere tid, noe som vil kunne styrke allmenn rettsfølelse.

Praksis fra Høyesterett har generelt stor vekt, og er av stor betydning for tolkning av rettsspørsmål. I forhold til denne oppgavens problemstillinger foreligger det imidlertid ikke mye Høyesterettspraksis, og dette vil derfor ikke være en veldig sentral kilde i oppgaven.

Høyesterettsavgjørelser og forarbeider etter den nå opphevede arbeidsmiljøloven av 1977 vil også kunne være av betydning, da store deler av reglene om foreldrepermisjon er en videreføring av gammel rett. Det fremgår av forarbeidene til aml § 12-5, at den er en videreføring av den gamle arbeidsmiljølovens § 31 nr. 3, 4 og 5 andre og tredje punktum, og § 32.⁹ Praksis i forbindelse med den gamle loven og forarbeidene til denne, vil dermed få betydning ved tolkningen av aml. § 12-5.

⁸ <http://www.faf.no/pub/rapp/20093/20093.pdf> s.40-41 [sist lest 26.10.2009].

⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 323.

Det er forholdsvis lite litteratur på området. Reglene om foreldrepermisjon, altså aml. §§ 12-5 og 12-6 er gjennomgått i flere bøker, men det har ikke blitt funnet noen grundig gjennomgang av de utfordringer som finnes angående uttak og fordeling av foreldrepermisjon.

1.4 Den videre fremstilling

Nedenfor i punkt 2 vil jeg foreta en gjennomgang og tolkning av foreldrepermisjonsreglene i arbeidsmiljøloven §§ 12-5 og 12-6. I tillegg skal jeg se på arbeidstakers rettigheter i forbindelse med å beholde stillingen under permisjonsuttaket. I punkt 3 og i følgende underpunkter vil det drøftes hvorvidt målet bør være at far tar ut en større del av permisjonen. Her vil ulike konsekvenser av permisjonsuttaket belyses. Videre i punkt 4 og i følgende underpunkter vil det vurderes tiltak som kan fremme den ønskede målsetningen.

2. Retten til foreldrepermisjon

2.1 Helt grunnleggende forutsetninger for å ha rett til foreldrepenger

At foreldrene har rett til foreldrepenger er ikke nødvendigvis en rettslig forutsetning for å kunne ta ut foreldrepermisjon. Rettigheten til foreldrepenger kan likevel rent faktisk få betydning for hvor mye permisjon foreldrene velger å ta ut.

Det fremgår av ftrl. § 14-6, at rettigheten til å få utbetalt foreldrepenger, opparbeides ved yrkesaktivitet. Både mor og far har denne retten uten hensyn til hverandre, når de er yrkesaktive ”med pensjonsgivende inntekt (§ 3-15) i minst seks av de siste ti månedene før vedkommendes uttak av foreldrepenger tar til”.

Pensjonsgivende inntekt er i følge § 3-15 ”personinntekt etter skatteloven § 12-2”. Det vil ikke foretas en nærmere tolkning av skatteloven i denne oppgaven. Det kan likevel kort sies at pensjonsgivende inntekt ifølge denne loven blant annet vil være lønn, jf. § 5-10 a) jf. § 12-2.

I tillegg til kravet om foreldrenes yrkesaktivitet i seks av de siste ti månedene, følger det av ftrl. § 14-12 at mor må ha arbeidet i minimum 50 % stilling under opptjeningstiden. Når både mor og far oppfyller kravet til yrkesaktivitet, og mor oppfyller kravet om 50 % stilling, vil foreldrene altså ha opptjent rett til foreldrepenger.

2.2 Gjennomgang og tolkning av aml. § 12-5

2.2.1 Hva reguleres i bestemmelsen

Bestemmelsen regulerer retten til uttak av foreldrepermisjon i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Foreldrepermisjon tas ut etter fødsel, og innebærer en fraværsrett fra jobb, men med lønnsrettigheter. Det kan i tillegg tas ut utvidet permisjon, men da uten krav på lønn. I bestemmelsen skilles det mellom uttak av den ordinære foreldrepermisjon på tolv måneder, og uttak av utvidet foreldrepermisjon. Det fins også andre typer permisjon, blant annet utdanningspermisjon og permisjon knyttet til militærtjeneste, men disse er ikke aktuelle for denne oppgaven. Folketrygdloven regulerer som nevnt i innledningen retten til uttak av permisjonspenger. Første og andre ledd i aml. § 12-5 regulerer adgangen til permisjon når foreldrene bor sammen, mens tredje ledd i bestemmelsen omhandler de tilfeller der foreldrene ikke har omsorgen sammen.¹⁰

2.2.2 Permisjon de første 12 månedene

Av første ledd fremgår det at mor og far har rett til permisjon i ”til sammen tolv måneder”. Det fremgår videre at foreldrene uansett har ”rett til permisjon når det ytes foreldrepenger fra folketrygden”. Dersom de har krav på foreldrepenger, følger det av ftrl. § 14-9 at foreldrene har valget mellom å ta ut 46 uker permisjon med full sats, eller 56 uker permisjon med redusert sats. Om de velger full sats vil de få utbetalt tilsvarende 100 % lønn, mens de ved redusert sats får utbetalt 80 %. Det må likevel påpekes at det ikke vil ytes foreldrepenger av den lønn som overstiger 6 G, noe som følger av ftrl. § 14-7 første ledd tredje punktum. Dette betyr at foreldrene har rett på foreldrepenger opp til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp, og at størrelsen på G får betydning for hvor mye penger foreldrene får utbetalt. G er et beløp som

¹⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 323, merknader til § 12-5.

stadig er i endring, i takt med utviklingen av lønn og priser i samfunnet. Per 1.5.2009 er G satt til 72 881 kr.¹¹

Foreldrenes rett til permisjon i til sammen tolv måneder kan, etter en naturlig forståelse, innebære en rett til å fordele månedene mellom seg som de selv ønsker og finner hensiktsmessig. Det er imidlertid visse restriksjoner for hvordan permisjonstiden skal fordeles. Av aml. § 12-4 fremgår det at mor skal ha permisjon i de første 6 ukene etter fødsel, og av ftrl. § 14-10 jf. § 14-9 fremgår det at det bare er mor som har rett til stønad i denne perioden. Far vil altså ikke kunne ta ut verken permisjon eller permisjonspenger i disse 6 ukene. En fødsel er en hard påkjenning, og mors behov for å restituere seg og komme til krefter igjen begrunner en slik regel. Ifølge § 12-4 fremgår det at det kan gjøres unntak fra mors plikt til å ta ut permisjon de første 6 ukene, dersom det godtgjøres ved legeattest at det vil være best for henne å komme tilbake i jobb. Dette kan eksempelvis være tilfelle dersom barnet dør, eller må ligge i kuvøse etter fødsel.¹² Etter ftrl. § 14-12 jf. § 14-9 er 10 uker av permisjonstiden forbeholdt far, noe som tidligere nevnt var en periode på 6 uker. Når far tar ut sin fedrekvote, kan ikke mor ta ut permisjon og permisjonspenger.

Et spørsmål som har oppstått i forbindelse med uttak av permisjon, er om det er anledning til å dele den opp og ta den ut i eksempelvis to bolker. Dersom fars permisjonsdel på 10 uker tas som eksempel, er spørsmålet om far kan ta ut 5 uker av permisjonen, så et opphold på noen måneder, for så ta ut de resterende 5 ukene.

I ordlyden fremgår det ikke om dette er noe arbeidstaker har rett til eller ikke. Av forarbeidene til gamle aml § 31 nr. 3 fremgår det at permisjonen burde tas i sammenheng ”med mindre særlige forhold tilsier noe annet, og det ikke virker urimelig for arbeidsgiveren”.¹³ Dette vil være gjeldende også for den nye bestemmelsen i aml. § 12-5, da denne som nevnt viderefører gammel rett.

I en sak avgjort av Tvisteløsningsnemnda, TLN-2009-33, ville en far dele sin seks ukers permisjon opp i to bolker. Grunnen til dette var at han ville ha fri tre uker i samme tidsrom som mor hadde ferie, og ville ta ut tre uker senere når barnet skulle venne seg til barnehage.

¹¹ <http://www.nav.no/page?id=1073744172> [sist lest 21.10.2009].

¹² Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 74.

¹³ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) s. 119.

Tvisteløsningsnemnda viste til forarbeidene, og presiserte at det klare utgangspunkt er at arbeidstakeren ikke har krav på å dele opp fedrekvoten på en slik måte, med mindre det foreligger særlige grunner for en slik løsning. I denne saken fant nemnda at det ikke forelå særlige grunner, noe som viser at det skal en del til før mor eller far får rettigheten til å dele opp permisjonen. Det er imidlertid klart at det kan finnes tilfeller som vil føre til unntak fra hovedregelen.

Bortsett fra dette spørsmålet ser første ledd ut til å være en klar regel.

2.2.3 Utvidet permisjon

Av andre ledd følger det at hver av foreldrene i tillegg har rett til ”permisjon i tolv måneder for hver fødsel”. Dette kalles utvidet permisjon, og folketrygdloven hjemler ingen rett til foreldrepenger i denne perioden.

Uttrykket ”hver fødsel” kan tolkes på den måten at en tvillingfødsel skal regnes for å være to fødsler, og at foreldrene således vil ha rett på inntil 24 måneders ekstra permisjon hver. Det er logisk å tenke at selv tvillinger gjennomgår hver sin fødsel. I forarbeidene påpekes det imidlertid at en flerbarnsfødsel regnes som én fødsel.¹⁴ Dette vil være rimelig, fordi en regel som ville gitt dobbel permisjon, eller trippel ved trillingfødsler neppe ville hatt noe for seg. Dette begrunnes med at behovet for permisjon særlig foreligger når barna er nyfødte.

Mor og far har altså rett på utvidet permisjon på opp til ett år hver, under forutsetning av at den tas ut direkte etter uttak av permisjon etter første ledd, jf. andre ledd andre punktum. Dette betyr at foreldrene har anledning til å være hjemme med barnet i hele 3 år. Motivet bak regelen om utvidet permisjon var å gi foreldrene muligheten til å være hjemme med barnet sitt i en lengre periode.¹⁵ At permisjonen må tas ut direkte etter uttak av ordinær foreldrepermisjon, kan imidlertid føre til en større pause fra arbeidet enn hva foreldrene ønsker, og vil være negativt for ønsket om å beholde kontakten med arbeidslivet. At far har muligheten til å ta ut ett år permisjon ulønnet, vil kunne oppfordre til å ta økt ansvar når det

¹⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 323.

¹⁵ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 102.

gjelder omsorgsarbeid i hjemmet, samt at fars ansvar for omsorg blir tydeligere overfor arbeidslivet.¹⁶

Av bestemmelsens andre ledd tredje punktum fremgår det at de som tar ut delvis permisjon etter aml. § 12-6 ikke har rett til utvidet permisjon. Hva bakgrunnen for dette er, vil bli gjennomgått nedenfor i punkt 2.3.2.

Bestemmelsens tredje ledd andre punktum viser at arbeidstakere ”som er alene om omsorgen” har anledning til å ta ut opp til to års utvidet permisjon. Persongruppen som omfattes av bestemmelsen er foreldre som alene har omsorg for barn, skilte, separerte, etterlatte, og enslige.¹⁷ At den utvidede permisjonen er satt til to år, fører til at enslige mødre og fedre har rett til like lang foreldrepermisjon som foreldre med felles omsorg. Et spørsmål som etter dette bør stilles, er om enslige har samme rettigheter til foreldrepenger. Gjennom ftrl. § 14-5 hjemles enslige foreldres rettigheter til å ta ut foreldrepenger for ”den gjenværende delen” av foreldrepengerperioden. Dette betyr at enslige forsørgere kan ta ut foreldrepenger for hele stønadsperioden, eller den resterende del av stønadsperioden dersom forelderens blir enslig i uttaksperioden.¹⁸ Fedrekvoten vil bli overført til enslige mødre.¹⁹ En slik ordning fører til at ingen permisjon mistes, og gir enslige forsørgere mulighet til å være hjemme med barn i lik grad med foreldre som har omsorg sammen. Det kan imidlertid bli problematisk for en enslig forsørger å ta ut hele permisjonen, eksempelvis fordi det blir vanskelig å holde kontakt med arbeidslivet. Et spørsmål som da må reises er om andre enn forelderens kan ta ut en del av permisjonen.

Ifølge bestemmelsens tredje ledd vil ”en annen som har omsorg for barnet” kunne utøve permisjonsrettigheter etter første ledd. En naturlig forståelse av dette er at en annen vil kunne ta ut en del av den ordinære permisjonen på tolv måneder. Aml. § 12-5 viderefører som nevnt eldre rett, og av gamle aml. § 31 femte ledd andre punktum jf. tredje ledd, fremgår det imidlertid at kun rettigheten til å ta ut utvidet permisjon omfattes. Dette betyr at en enslig forsørger ikke kan dele den ordinære permisjonen med noen, og dette kan blant annet være uheldig med tanke på å opprettholde kontakten med arbeidslivet. I noen tilfeller kan økonomiske årsaker gjøre det vanskelig for forelderens å ta ut all permisjonen alene. Dersom

¹⁶ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 102.

¹⁷ Henning Jakhell og Helga Aune, arbeidsrett.no, Kommentarer til arbeidsmiljøloven, 2. utgave 2006, 1. opplag, s. 529 punkt 8.

¹⁸ Ot.prp. nr. 104 (2004-2005) s. 42-43.

¹⁹ Ot.prp. nr. 104 (2004-2005) s. 43.

det fantes en mulighet til å overføre deler av den ordinære permisjonen til andre, ville den enslige forelderen hatt mulighet til å komme seg tilbake i jobb tidligere enn han eller hun gjør ved å være alene om omsorgen. Dette ville ført til mindre avhengighet av den andre forelderen, noe som i dagens samfunn hadde vært verdifullt. Ettersom det åpnes for at omsorg kan utføres av andre, vil regelen uansett kunne lette hverdagen til enslige. Dersom den ene forelderen dør eller av en annen grunn ikke kan eller vil ha omsorg for barnet sitt, vil en mulighet som dette avlaste den enslige forelderen når han eller hun er tilbake i jobb.

Med uttrykket ”en annen” kan bestemmelsen tolkes til å omfatte hvem som helst. Altså kan hvem som helst ta ut permisjon, så lenge denne har omsorg for barnet. I juridisk teori fremholdes det at det må foreligge et ”tilknytningsforhold” mellom den forelderen som har omsorgen og den aktuelle personen, som slektskap eller vennskap.²⁰ En forelder ville sannsynligvis ikke latt en fremmed få omsorg for barnet sitt, så et spørsmål om hvem som kan være omsorgsperson vil derfor neppe komme på spissen.

Siden det ikke er knyttet noen pengestøtte til uttak av utvidet permisjon, vil heller ikke en annen person med omsorg for barnet ha rett til penger etter folketrygdloven. Mangel på støtte kan vanskeliggjøre omsorgspersonens uttak av permisjon, og for mange enslige vil lovbestemmelsens betydning være beskjeden. For de tilfeller der den enslige forsørgeren faktisk har en nærstående som vil og har anledning til å ta ut permisjon, er imidlertid regelens eksistens og muligheten den gir viktig. Siden bestemmelsen regulerer permisjon på *inntil* ett år, vil også helt korte permisjoner kunne tas ut. For korte permisjoner vil ikke det økonomiske aspektet ha like stor betydning. Det kan også tenkes tilfeller der omsorgspersonen er pensjonert, og mangel på pengestøtte ikke blir avgjørende.

2.3 Gjennomgang og tolkning av aml. § 12-6

2.3.1 Hva er delvis permisjon?

Aml. § 12-6 regulerer muligheten til å ta ut delvis permisjon, og erstattet den gamle arbeidsmiljølov § 31 A. Tidligere hadde reglene i stor grad detaljregulert hvordan arbeidstaker

²⁰ Jakhelln og Aune, arbeidsrett.no, s. 528 punkt 7.

skulle ta ut permisjon, gjennom å ha oppsatt hvilke stillingsbrøker arbeidstaker kunne velge mellom. Den nye bestemmelsen skulle gjøre ordningen med uttaket mer fleksibel.²¹

Slik delvis permisjon vil være noe annet enn å dele opp permisjonen i de første tolv månedene, som er gjennomgått ovenfor i punkt 2.2.2. Uttak av delvis permisjon innebærer at arbeidstaker kombinerer arbeid med permisjon. Dette vil eksempelvis bety at den daglige arbeidstiden kortes ned, eller at arbeidstaker er på arbeid færre dager i uken. Ved delvis permisjon tas permisjonen ut over en lengre periode enn ved vanlig permisjon etter § 12-5 første ledd.

2.3.2 Begrensninger i rettigheten til uttak av delvis permisjon

Det fremgår av § 12-6 første ledd, at permisjon etter § 12-5 første ledd kan tas ut som delvis permisjon. Denne rettigheten gjelder altså ikke ved uttak av utvidet permisjon jf. § 12-5 andre ledd. Bakgrunnen for dette er blant annet at delvis permisjon allerede kan tas ut over et temmelig langt tidsrom, og at det ville vært urimelig for arbeidsgiver om permisjonen i tillegg skulle blitt utvidet med ett år. Resultatet kunne blitt en veldig lang permisjonsperiode, lite kontinuitet i virksomheten, i tillegg til at det ville blitt vanskeligere å skaffe vikar til de forskjellige periodene med fravær.²²

For å ha rett på delvis permisjon, viser bestemmelsens tredje ledd at denne må tas ut innen ”en tidsramme på tre år”. Dette betyr at det er en grense hva gjelder fristen for å ta i bruk og utnytte rettigheten. Motivet bak regelen, å gi foreldrene anledning til å være hjemme med barna sine de første årene i livet, begrunner en slik ramme.²³ Dersom ikke denne begrensningen var satt, kunne permisjonen blitt tatt ut over en mye lengre periode, som igjen kunne skapt problemer for arbeidsgiver. Som nevnt like ovenfor kan det være vanskelig å finne vikarer til å ta sporadiske oppdrag over veldig mange år. Det må imidlertid presiseres at en ramme på tre år gir arbeidstaker stor frihet. Reguleringen muliggjør en spredning av arbeidstiden over et temmelig langt tidsrom, samtidig som den åpner for å være hjemme med barnet over lengre tid. Dette samsvarer med mange foreldres ønske om å følge bedre med på barnets utvikling i de første årene i livet.

²¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 190.

²² Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) nederst på s. 102.

²³ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 102.

Når det tas ut delvis permisjon, oppstår også rettigheten til å få gradert uttak av foreldrepenger, jf. ftrl. § 14-16. Bestemmelsen angir nærmere vilkår for utbetaling av pengene, men dette vil ikke bli omtalt i oppgaven jf. avgrensningen i innledningen.

2.3.3 Avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker

I andre ledd første punktum fremgår det at en slik delvis permisjon vil måtte hvile på en ”avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker”. Det som kan være tvilsomt her, er om en oppdeling av permisjonen er noe arbeidsgiver og arbeidstaker må bli *enige* om, jf. uttrykket ”avtale”. Dette forklares imidlertid nærmere i andre punktum, der det fremgår at arbeidstakers ønsker skal følges opp, så fremt det ikke fører til ”vesentlige ulemper” for arbeidsgiver.

2.3.4 Vesentlige ulemper

2.3.4.1 Ordlydsfortolkning

Begrepet ”vesentlige ulemper” er vagt, men innebærer at det ikke kan være tale om hvilke ulemper som helst. Ulempene må være av en viss tyngde og betydning, og tyder på at det skal mye til før ulemper på bedriftens side gjør at arbeidstaker ikke kan ta ut permisjonen etter sitt ønske. I tillegg kan det se ut til at det må være mer enn én vesentlig ulempe, det må være to eller flere. Slik bestemmelsen tolkes i juridisk teori er det imidlertid uten betydning hvorvidt det er en, to eller flere ulemper, da dette ikke omtales. Det avgjørende er vesentligheten, og ikke antall ulemper. Ordlyden gir anvisning på at delvis permisjon som hovedregel gis i det tidsrom og på den måten arbeidstaker ønsker det. Bakgrunnen for at dette er hovedregelen, kan blant annet være arbeidstakers behov for å beholde kontakten med arbeidslivet under permisjonen. Ved å velge delvis permisjon, vil ønsket om å gi barnet omsorg og følge det i oppveksten ikke avskjære muligheten til å komme tilbake i jobb fort. Begrunnelsen for unntaket er behovet for en sikkerhetsventil i saker hvor arbeidsgiver får vansker med å finne løsninger for å tilpasse seg arbeidstakers valgte arbeidstid.²⁴

²⁴ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 33.

2.3.4.2 Grunnlaget for vurderingen og forarbeidenes betydning

I en avgjørelse fra tvisteløsningsnemnda uttales det at det er ”differansen mellom de to foreslåtte uttakene som må innebære en vesentlig ulempe”.²⁵ Dette viser at vesentlige ulemper må oppstå i sammenheng med å ta ut permisjonen delvis, og at ulemper som blir til i forbindelse med å ta ut permisjon i seg selv ikke omfattes.

Av forarbeidene fremgår det at muligheten til å få delvis permisjon ”fortsatt” bygger på vilkåret om at bedriften ikke vil bli påført vesentlige ulemper.²⁶ Dette betyr at vilkåret i gamle aml. § 31 A videreføres til § 12-6, og at forarbeidene til den gamle loven dermed kan benyttes for å fastlegge hva som ligger i ”vesentlige ulemper”.

Forarbeidene til gamle aml. § 31 A oppstiller ulike momenter som bør vektlegges ved avgjørelsen av om noe er en vesentlig ulempe.²⁷

2.3.4.3 Organiseringen av arbeidet

For det første vil det være av betydning om organiseringen av arbeidet blir et stort problem.²⁸ Omplussinger av de som allerede er ansatt, eller vikarordninger, må være mulig for virksomheten. Spesielt vil dette kunne by på problemer for små virksomheter, ettersom det er få ansatte og disse kan ha liten mulighet til å dekke den permitterte arbeidstakers oppgaver.²⁹ For eksempelvis et lite advokatkontor med 5 ansatte, er det ikke alltid slik at noen av dem har tid nok til å overta arbeidsoppgavene til den som har gått ut i permisjon. Når en ansatt tar ut delvis permisjon, vil det være varierende hvor stor prosent av stillingen denne ønsker å ha under permisjonen, og i hvor lang tid permisjonen vil vare. På grunn av det begrensede omfanget av arbeidstiden, vil det kunne bli umulig å fylle den stillingsdelen som arbeidstaker etterlater seg.³⁰ Med dette menes at et vikariat som kun består av noen få timer arbeid per dag og/eller eventuelt noen få dager i uken, vil være lite attraktivt for arbeidstakere, og kan derfor være vanskelig å besette.

²⁵ TLN-2008-47, avsnitt 5 under Tvisteløsningsnemndas merknader.

²⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 190.

²⁷ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 33.

²⁸ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 33.

²⁹ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 33.

³⁰ Jakhelln og Aune, arbeidsrett.no, s. 533 punkt 5.

Hva som er ”vesentlige ulemper” etter aml. § 10-2 fjerde ledd vil kunne være av betydning her, da bestemmelsen ligner aml. § 12-6.³¹ Aml. § 10-2 fjerde ledd regulerer de tilfeller der arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid. Arbeidstakere som har ”fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det” vil ha denne retten. Vilkåret er også her at dette ikke må føre til ”vesentlige ulemper” for arbeidsgiver. Både §§ 14-6 og 10-2 omhandler altså arbeidstakers rett til å redusere sin arbeidstid, og inneholder samme vilkår for dette.

På samme måte som ved tvist om uttak av foreldrepermisjon, vil tvisteløsningsnemnda være første instans ved tvist angående aml § 10-2 fjerde ledd, jf. aml. § 10-13.

I en avgjørelse fra nemnda, TLN-2008-44, angående vesentlig ulempe i forbindelse med rett til redusert arbeidstid etter aml. § 10-2 fjerde ledd, fremgår det at det vil måtte foretas en interesseavveining. Dersom det ligger viktige interesser bak arbeidstakers ønske om å ha redusert arbeidstid, må det mye til på arbeidsgiversiden før en forkastelse av søknad vil være berettiget.³² I denne saken ønsket arbeidstaker, som var den eneste legen ved dagligvakten i den aktuelle kommunen, redusert arbeidstid for å følge opp sitt barn som skulle begynne i barnehage. Det var her alternativet ”andre vektige velferdsgrunner” som åpnet for redusert arbeidstid. Nemnda uttaler at dette alternativet favner om tilfellene der foreldre ønsker å ha mer tid sammen med barna sine mens de er små. Er barna under 10 år, vil foreldrene automatisk anses å ha behov for å få arbeidstiden redusert.³³ Rettigheten til redusert arbeidstid supplerer dermed regelen om delvis permisjon, og gjør det mulig å jobbe mindre og være mer hjemme også etter at tidsrammen på 3 år har gått ut. Resultatet i saken ble imidlertid at arbeidsgiver fikk medhold. Nemnda la vekt på at arbeidstaker var den eneste legen på dagvakten i hele kommunen, og at det var umulig å få tak i vikarer, da dette var blitt forsøkt. I tillegg ble det vektlagt at pasientene har forskriftmessig rett til å få hjelp umiddelbart, slik at det må være en lege på vakt.³⁴

Dersom det er en sak av enkelhet for arbeidsgiver å finne vikarer til å overta arbeidstakers oppgaver, vil dette bety arbeidstaker har rett til ta ut delvis permisjon etter § 12-6. Det vil imidlertid bli problematisk dersom arbeidsgiver får vansker med dette. I gravgrendte områder

³¹ Henning Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 4. utgave 2006, 2. opplag 2007 s. 368.

³² TLN-2008-44, avsnitt 5 under Tvisteløsningsnemndas merknader.

³³ TLN-2008-44, avsnitt 3 under Tvisteløsningsnemndas merknader.

³⁴ TLN-2008-44, avsnitt 6 under Tvisteløsningsnemndas merknader.

er det usikkert hvorvidt arbeidskraft kan skaffes til enhver tid, og kanskje særlig dersom arbeidstaker utfører ekspertisearbeid innenfor et profesjonsyrke, som nevnt ovenfor. At mye arbeidskraft forsvinner fra distriktet og inn til byene, slik at lite arbeidskraft kan være tilgjengelig, er ikke noe nytt. Dette vil være med på å vanskeliggjøre arbeidsgivers søk etter vikarer.

2.3.4.4 Den økonomiske belastning

Det andre momentet som fremgår av forarbeidene er hvorvidt uttaket blir en ”urimelig økonomisk belastning” av betydning for virksomheten.³⁵ At det kun blir dyrere er ikke nok til å konstatere at det foreligger vesentlige ulemper. Når det eksempelvis skal ansettes vikarer, vil det ofte bli noen ekstra kostnader, men kostnadene må være av en viss størrelse og betydning før vilkåret vil være oppfylt.

2.3.4.5 Hensyn til eksisterende skift og vaktordninger

For det tredje vil det måtte tas i betraktning om arbeidstid, skift og vaktordninger kan forbli som de er, med unntak av mindre endringer.³⁶ Dersom uttaket av permisjon langt ifra er tilpasset hvordan virksomheten vanligvis gjennomfører skiftordninger, kan det finnes tilfeller der dette blir en vesentlig ulempe for virksomheten. På enkelte arbeidsplasser vil arbeidsdagen inneholde en aktiv del (dag) og en passiv del (natt), som eksempelvis på brannvakter.

I en avgjørelse fra tvisteløsningsnemnda ville en brannkonstabel ta ut foreldrepermisjonen blant annet ved å jobbe i den passive del av arbeidsdagen i deler av permisjonen.³⁷

Bakgrunnen for dette ønsket var mangel på barnehageplass. Flertallet kom til at arbeidstaker fikk medhold, blant annet fordi det var mulig å skaffe vikar til den resterende stillingsdelen. Likevel fremgår det at flertallet så problemstillingen med at ikke vikarene nødvendigvis hadde rett kompetanse, selv om andre momenter imidlertid telte mer i denne saken.³⁸ Det ble eksempelvis vektlagt at yrket er mannsdominert, og at det ville være viktig å legge til rette for

³⁵ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 33.

³⁶ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 33.

³⁷ TLN-2008-47.

³⁸ TLN-2008-47, avsnitt 8 under Tvisteløsningsnemndas merknader.

delvis permisjon, for å fremme en bedre deling av permisjonsrettighetene. Mindretallet uttaler at det på slike arbeidsplasser vil kunne være urimelig om arbeidstaker bare ønsker å ta ut permisjon i den aktive delen.³⁹ Mindretallets uttalelse er av betydning fordi det ikke er uenighet hvorvidt det kan mangle brannkonstabler med rett kompetanse. I yrker der besetningen på et vaktlag har ulike ansvarsområder, vil nødvendigvis ikke alle uten videre kunne utføre andre arbeidsoppgaver enn sine egne. Dette kan gjøre at det vil være nødvendig med flere omrokkeringer før vaktlistene går opp, og det vil kunne være urimelig i forhold til de andre arbeidstakerne. I slike tilfeller vil uttaket kunne utgjøre ”vesentlige ulemper”, men dette må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

2.3.4.6 Kompromiss

I tillegg til dette vil også arbeidsgivers og arbeidstakers ”vilje til kompromiss” kunne vektlegges. Momentet har blitt utviklet av tvisteløsningsnemnda, og vil også være av betydning.⁴⁰ Forarbeidenes opplisting av momenter er ikke uttømmende, siden nemnda med sin praksis viser at nye momenter kan utvikles. Momentet innebærer at partene på hver sin side må gjøre et helhjertet forsøk på å komme til en overkommelig løsning for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom en av partene ikke gjør et hederlig forsøk på å komme til enighet med den andre part, vil dette kunne medvirke til at saken går i favør av den part som virkelig har prøvd å finne en god løsning.

2.3.4.7 Arbeidsområdets betydning for hvorvidt ulempen er vesentlig

En annen avgjørelse fra tvisteløsningsnemnda gjaldt en sak der en lærer hadde søkt om rett til redusert arbeidstid etter aml. § 10-2 fjerde ledd.⁴¹ Avgjørelser angående denne bestemmelsen vil få betydning for tolkningen av aml. § 12-6, jf. det som er nevnt ovenfor i punkt 2.3.4.3. Ønsket var å få redusert arbeidstid grunnet omsorgen for små barn, hvor det yngste barnet hadde vært mye sykt og innlagt på sykehus. Her kom nemnda frem til at hensynet til elevenes behov for å ha en fast lærer å forholde seg til, samt hensynet til de andre lærerne, måtte vike for arbeidstakers rettigheter. Det ble uttalt at ”problemstillingen ikke [var] uvanlig i

³⁹ Mindretallets uttalelse i TLN-2008-47, avsnitt 16 under Tvisteløsningsnemndas merknader.

⁴⁰ TLN-2008-47.

⁴¹ TLN-2007-16.

skoleverket generelt”, og at det derfor ikke forelå en vesentlig ulempe i denne saken.⁴² I tillegg mente nemnda at kommunen hadde hatt mulighet til å ordne med vikar på forhånd i denne saken, da de var i konstant behov for vikarer.

Dette viser at problemer arbeidsgivere får grunnet uttak av delvis permisjon, kan få ulik betydning alt etter på hvilket arbeidsområde man befinner seg. Selv om ulempene i saken i utgangspunktet ville bli kvalifisert som vesentlige for arbeidsgivere generelt, ville de ikke bli det i en sak som den ovenfor, grunnet at dette er vanlige problemstillinger i skoleverket. Hva slags utfordringer som kan forventes på den enkelte arbeidsplass vil altså kunne få betydning, og det vil måtte foretas en konkret avveining av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser i hver enkelt sak.

2.3.5 Særlige grunner

Ifølge aml. § 12-6 andre ledd fjerde punktum kan avtale om delvis permisjon endres eller opphøre dersom det blir nødvendig av ”særlige grunner”.

Når uttrykket ”særlige grunner” brukes, tolkes dette som at det må foreligge noe mer enn en hvilken som helst grunn. Det må være en grunn av en viss betydning for at endring eller opphør skal kunne være berettiget. I den gamle loven var dette regulert i § 31 A. Selv om aml. § 12-6 opphever deler av eldre rett, er begrepet ”særlige grunner” det samme som tidligere. Forarbeidene til den gamle bestemmelsen vil derfor få betydning ved klarleggingen av innholdet i dagens regel.

Slike særlige grunner vil ifølge forarbeidene kunne være begrunnet i både arbeidstakers og arbeidsgivers behov.⁴³ Når arbeidsforholdet avsluttes, vil de plikter og rettigheter som eksisterte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker opphøre, og en bakenforliggende forutsetning for delvis permisjon forsvinner. Avtalen må da opphøre, og arbeidstaker vil fra da av ha rett til full utbetaling av permisjonspenger.⁴⁴ Dette betyr at arbeidstaker ikke kan kreve at en avtale om uttak av delvis permisjon skal fortsette etter endt arbeidsforhold. Om arbeidstaker slutter i jobben og begynner i ny jobb, vil ikke det avtalte permisjonsuttaket videreføres fra

⁴² TLN-2007-16, avsnitt 6 under Tvisteløsningsnemndas merknader.

⁴³ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 23, punkt 5.4.1.

⁴⁴ Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, s. 368.

den gamle arbeidsgiveren.⁴⁵ Arbeidstaker og den nye arbeidsgiver må da lage ny avtale, og vurderinger hvorvidt uttaket vil representere ”vesentlige ulemper” må foretas med hensyn til arbeidsgiver i det nye arbeidsforholdet.⁴⁶ Dette betyr at arbeidstaker ikke med sikkerhet kan vite om måten uttaket skjer på opprettholdes, og kan risikere å få en dårligere ordning enn før. Om en videreføring hadde vært mulig, kunne dette imidlertid blitt urimelig overfor den nye arbeidsgiver. Det er viktig at et nytt arbeidsforhold får ny vurdering, da problemene ved delvis permisjonsuttak som nevnt ovenfor kan være forskjellige på ulike arbeidsplasser.

Også hensyn på barnets side kan føre til at kravet til ”særlige grunner” oppfylles. Det kan tenkes tilfeller der barnet blir alvorlig sykt, eller viser seg å ha en funksjonshemming, som kan nødvendiggjøre opphør av det eksisterende uttaket.⁴⁷ Dette vil være av hensyn til barnet selv, men også med hensyn til foreldrenes ønske om å ta best mulig vare på barnet.

Det er også tenkelig at omsorgen for barnet mistes, og at bakgrunnen for hele permisjonsuttaket dermed ikke lenger eksisterer.⁴⁸ En mer dagligdags situasjon som kan oppstå, er at arbeidstakerens behov for hvordan permisjonen tas ut endres. Behovet for endring av uttaket kan eksempelvis være grunnet i ny graviditet, noe som ikke vil være uvanlig under uttak av permisjon over en periode på inntil 3 år.⁴⁹ Når et nytt barn kommer til vil dette innebære avvikling av den permisjon som pågår, og at permisjonsrettigheter overfor det nye barnet inntreffer. For at foreldrene i slike tilfeller skal kunne benytte seg mest mulig av fødselspengerrettighetene sine, er det mulig å endre måten uttaket gjøres på.⁵⁰ Når neste fødsel er nærstående, vil det dermed eksempelvis kunne foretas en intensivering av uttaket. At tilfeller som dette inngår i vilkåret om ”særlig grunn”, styrker foreldrenes rettigheter til å få tatt ut permisjonen slik de har behov for.

For arbeidsgivers anliggende kan det oppstå situasjoner der det vil være umulig å gjennomføre avtalen mellom partene. Skulle arbeidsgiver gå konkurs under permisjonstiden, eller dersom innskrenkninger eller permitteringer nødvendiggjøres, vil også det kunne føre avtalen til opphør.⁵¹

⁴⁵ Jakhelln og Aune, arbeidsrett.no, s. 534.

⁴⁶ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 23, punkt 5.4.2.

⁴⁷ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 24, punkt 5.4.5.

⁴⁸ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 23, punkt 5.4.3.

⁴⁹ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 19, punkt 4.4.

⁵⁰ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 24, punkt 5.4.4.

⁵¹ Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) s. 24, punkt 5.4.5.

At det finnes en utvei dersom uventede situasjoner oppstår, må være av stor betydning for at regelen om delvis permisjon kan fungere. At skranken er ”særlige grunner”, vil dessuten føre til at de helt små problemene ikke vil være grunn nok til opphør eller endring. En slik skranke vil gjøre at regelen ikke åpner for misbruk, og gjør at både arbeidsgiver og arbeidstaker oppfatter avtalen som solid og trygg.

2.4 Vernet mot oppsigelse og endringer av arbeidsoppgaver

2.4.1 Oppsigelsesvernet etter aml. § 15-9

I dette punktet vil arbeidstakers rettigheter med hensyn til å beholde arbeidsplassen når han eller hun er i foreldrepermisjon gjennomgås. Arbeidstakers oppsigelsesvern under permisjonsuttaket følger av aml. § 15-9. Bestemmelsen er en videreføring av gammel rett, og eldre forarbeider vil derfor være av betydning for tolkningen av bestemmelsen. Innebærer oppsigelsesregelen at arbeidstaker i praksis har et absolutt oppsigelsesvern under uttaket av permisjon ved fødsel?

Det fremgår av § 15-9 andre ledd at arbeidstaker som har permisjon etter § 12-5 første ledd ikke må sies opp ”med virkning i fraværperioden” når arbeidsgiver vet at fraværet skyldes foreldrepermisjon, eller arbeidstaker ”uten unødig opphold” sier ifra om dette.

Vilkåret om at arbeidstakeren har informert arbeidsgiver om fraværshakgrunnen, slik at arbeidsgiver er klar over det, eller at arbeidstaker har gitt beskjed om dette uten unødig opphold, må være oppfylt for at bestemmelsen skal gi oppsigelsesvern.⁵²

At arbeidstaker ikke må ”sies opp med virkning i fraværperioden” kan etter en naturlig forståelse innebære at oppsigelsen kan gis, men at ingen virkninger av oppsigelsen vil begynne å løpe før etter at permisjonen er over.

Den første regelen som kan trekkes ut av bestemmelsen, er at arbeidstaker har et absolutt oppsigelsesvern når han eller hun er ute i ordinær 12-måneders foreldrepermisjon etter aml. §

⁵² Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 77.

12-5 første ledd. Dette fremgår av forarbeidene.⁵³ Oppsigelsen kan mottas under permisjonen, men oppsigelsestiden vil ikke begynne å løpe før permisjonen er over.⁵⁴ At vernet her er så sterkt, vil være av hensyn til arbeidstaker som benytter seg av permisjonsretten.⁵⁵

Av aml. § 15-9 andre ledd andre punktum fremgår det at dersom oppsigelsen er ”lovlig”, og tidspunktet for fratreden ”faller innenfor dette tidsrommet”, vil oppsigelsen være gyldig, men ”oppsigelsen forlenges med et tilsvarende tidsrom”. Dette forstås som en rett til en forlengelse av oppsigelsestiden, som tilsvarer lengden på den gjenstående delen av permisjonsuttaket.

Den andre regelen som kan utledes av bestemmelsen, er at arbeidsforholdet ikke i noe tilfelle vil opphøre under permisjonsuttaket. Dersom arbeidstaker mottar en saklig oppsigelse i tiden før permisjonsuttaket starter, men slik at fratredelsestidspunktet i henhold til oppsigelsestiden faller i permisjonstiden, vil den del av oppsigelsestiden som sammenfaller med permisjonstiden bli tillagt etter overstått permisjonstid.⁵⁶

Av tredje ledd i bestemmelsen fremgår det at arbeidstaker som tar ut permisjon ”etter §§ 12-5 andre ledd eller 12-6 utover ett år” vil første ledd første og andre punktum gjelde tilsvarende. Av bestemmelsens første ledd fremgår det at gravid arbeidstaker ikke kan sies opp med grunnlag i graviditeten. Andre ledd viser at oppsigelse som gis i denne perioden ”anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.” Dette tolkes som at oppsigelse ikke kan gis med grunnlag i permisjonsfraværet, og at oppsigelse som gis under permisjonsfraværet anses å ha blitt gitt på grunn av permisjonsfraværet dersom ikke noe annet sannsynliggjøres.

Oppsigelsesvernet er ikke absolutt her, men arbeidstaker vil likevel ha vern mot usaklige oppsigelser.⁵⁷ Bevisbyrderegelen i første ledd andre punktum kommer til anvendelse, og innebærer at arbeidsgiver må føre bevis for at oppsigelsen ikke hadde sin grunn i permisjonsuttaket.⁵⁸ Det stilles i følge forarbeidene store krav til arbeidsgivers beviser.⁵⁹ Bakgrunnen for bestemmelsen er at en arbeidstaker ikke skal risikere å måtte starte en

⁵³ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 239.

⁵⁴ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 205.

⁵⁵ Jan Fougner, Eli Aasheim, Johan Kr. Øydegard, Marit B. Frogner, Espen Bergh, Tron Sundet, Omstilling og nedbemanning, 2003, s. 220.

⁵⁶ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 77.

⁵⁷ Fougner, Aasheim, Øydegard, Frogner, Bergh, Sundet, Omstilling og nedbemanning, s. 221.

⁵⁸ Jakhelln og Aune, arbeidsrett.no, s. 922.

⁵⁹ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 77.

omfattende prosess for å beholde jobben mens uttaket av permisjon pågår.⁶⁰ Dette gir et godt vern av arbeidstaker, som i enkelte tilfeller kan være ekstra sårbar for oppsigelser under permisjonsuttak.

Den tredje regelen som kan utledes av bestemmelsen, er etter dette at arbeidstaker som er i permisjon etter aml. §§ 12-5 andre ledd og 12-6, kan sies opp med virkning i permisjonstiden når oppsigelsen er saklig begrunnet.

2.4.2 Retten til å beholde sine arbeidsoppgaver

Vurderinger vedrørende denne retten gjelder ikke eksklusivt for arbeidstakere som har vært i foreldrepermisjon, og jeg vil derfor bare ta for meg rettens hovedlinjer. Utgangspunktet må tas i arbeidsgivers styringsrett, da denne er bakgrunnen gjennomføring av endringer i arbeidsforholdet. Arbeidsgivers generelle styringsrett har ingen lovmessig forankring, men er etablert gjennom praksis.⁶¹ I Nøkk- dommen ble styringsretten definert som ”retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet”.⁶²

Arbeidsgivers styringsrett er imidlertid ikke absolutt, men er begrenset av enkelte lovbestemmelser, av tariffavtaler og av arbeidsavtalen.⁶³ Om disse etter en tolkning ikke åpner for det, vil endringer av eksempelvis arbeidstid, arbeidssted og arbeidsoppgaver ikke kunne foretas uten arbeidstakers godkjenning. I tillegg begrenses styringsretten av et saklighetsprinsipp.⁶⁴ Arbeidsgiver må ha en saklig grunn for å gjennomføre endringer i arbeidsforholdet.

For de tilfeller der arbeidstakers stilling blir så mye endret at det likestilles med en endringsoppsigelse, må det samme strenge saklighetskravet som ved oppsigelse være oppfylt.⁶⁵ Helt store endringer vil arbeidsgiver ikke rettmessig kunne foreta uten at det skjer en oppsigelse. Dette betyr at arbeidstaker har rett til å komme tilbake til noenlunde samme

⁶⁰ Jakhelln og Aune, arbeidsrett.no, s. 920.

⁶¹ Fougner, Aasheim, Øydegard, Frogner, Bergh, Sundet, Omstilling og nedbemanning, s. 65.

⁶² Rt. 2000 s. 1602, på s. 1609.

⁶³ Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, s. 49.

⁶⁴ Nils Storeng, Tom H. Beck, Arve Due Lund, Arbeidslivets spilleregler, Endringer i arbeidsforholdet – stillingsvernsreglene, 2003, s. 48.

⁶⁵ Jan Fougner, Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt, Arbeidsrett nr. 4 2007, s. 133.

stilling han eller hun hadde før uttaket av foreldrepermisjonen, og at veldig store endringer ikke kan foretas.

3. Er det en målsetning at far skal ta ut en større del av foreldrepermisjonen?

3.1 Problemstillinger som skal vurderes i det følgende

Hittil i oppgaven har gjeldende rett og foreldrenes muligheter til å ta ut foreldrepermisjon blitt gjennomgått. Videre i oppgaven skal jeg ta for meg hvorvidt det skal være en målsetning at far skal ta ut mer permisjon. Det er som nevnt tidligere i oppgaven ofte mor som tar ut størsteparten av foreldrepermisjonen. For å finne ut om fars uttak bør være større, må konsekvenser ved uttak av permisjonen belyses, og det må undersøkes hva dagens fordeling fører til. En problemstilling som kan oppstå ved uttaket er hvilken virkning det har på arbeidstakers ansiennitet i virksomheten. Beholder arbeidstaker sin ansiennitet i permisjonstiden, og opparbeides ansiennitet også under foreldrepermisjonen? Videre må det vurderes hvorvidt mors behov for permisjon etter fødsel, samt ønsket lengde på ammingen kan ha noe å si for større uttak for far. Problematikk med hensyn til permisjonens virkning for likelønn og likestilling vil også vurderes. Dersom konsekvensene samlet sett tilsier at far bør ta ut mer permisjon, må det diskuteres hvordan en slik målsetning kan nås.

3.2 Permisjonens betydning for pensjonsansiennitet

3.2.1 Rt. 2003 s. 1657

Det kan oppstå spørsmål om hva som hender med opptjent pensjonsansiennitet når arbeidstaker går ut i foreldrepermisjon. I Rt. 2003 s. 1657 hadde en arbeidsgiver hatt en praksis med å melde arbeidstakerne ut av pensjonsordningen ved uttak av permisjon, og deretter melde arbeidstaker inn igjen når permisjonen var over. Ved ny innmelding etter endt permisjon, måtte arbeidstaker gjennom ny karenstid på ett år.

For oversiktens del må det her nevnes at en pensjonsordning er et tillegg til pensjon utbetalt fra folketrygden.⁶⁶ Det er altså folketrygdloven som danner basisen for rett til utbetaling av pensjon, og denne retten er uavhengig av medlemskap i pensjonsordninger. Den pensjonsordning som ble brukt her, var omfattet av den gamle skattelovens dagjeldende regel i § 44 første ledd. Denne gav arbeidsgiver rett til fradrag i inntekten for tilskudd til tjenstepensjonsordningen.⁶⁷ Det var imidlertid TPES- forskriften gitt med hjemmel i § 44 første ledd, som gav nærmere regler for pensjonsordningen.⁶⁸

Høyesterett vurderte om det var adgang til å melde arbeidstaker ut og inn av pensjonsordningen på denne måten, og om karenstid kunne pålegges arbeidstakeren som hadde vært i foreldrepermisjon. Karenstid i denne sammenhengen innebar en periode på 1 år fra starttidspunktet for tjenestetid hos arbeidsgiver, før pensjonsopptjeningen påbegynte.⁶⁹ I denne saken hadde arbeidstaker tatt ut ulønnet permisjon, som gikk ut over den permisjonen hun hadde lovfestet rett til.⁷⁰

3.2.2 Flertallets votum

3.2.2.1 Kravet om ny karenstid og praksis med utmelding av pensjonsordningen

Flertallet kom i dette tilfellet til at den TPES- forskriften, som arbeidsgiveren hadde bygget på, ikke stengte for å ha en slik praksis, uten hensyn til hva slags type permisjon det var snakk om.⁷¹ Førstvoterende uttaler at arbeidsgiver dermed ”har vært berettiget til å følge en praksis hvor det skjedde utmelding av forsikringen i forbindelse med permisjoner, og til å stille krav om ny karenstid etter permisjonen”.⁷² Etter at foretakspensjonsloven trådte i kraft, er det imidlertid denne lovs bestemmelser som gjelder, men dette vil jeg komme tilbake til nedenfor i punkt 3.2.4.3.

⁶⁶ Lov om foretakspensjon 24. mars 2000 nr. 16, § 2-1.

⁶⁷ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 4.

⁶⁸ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 34.

⁶⁹ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 39.

⁷⁰ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 46.

⁷¹ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 40.

⁷² Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 44.

Begrunnelsen for resultatet var for det første at forskriften ikke satte noen begrensning for arbeidsgivers adgang til å kreve ny karenstid når arbeidstaker kom tilbake fra permisjon.⁷³ Det hadde dessuten blitt praktisert en slik ordning, da oppfatningen innen bransjen hadde vært at forskriften ikke regulerte slike tilfeller spesielt.⁷⁴ Også myndighetene oppfattet forskriften på den måten, og anså ikke slik praksis for å være i strid med forskriften.⁷⁵ Retten bemerket i tillegg at det heller ikke var bestemmelser i pensjonsavtalen som satte restriksjoner for adgangen til utmelding i slike situasjoner.⁷⁶

Dersom pensjonsavtalen hadde satt restriksjoner for hvilke tilfeller det var anledning til å melde ut arbeidstaker og kreve ny karenstid, ville ikke denne problemstillingen oppstått. Dette viser også at det med hensyn til utmelding og karenstid ikke ble gjort forskjell på de tilfeller der arbeidstaker sluttet, og de tilfeller der arbeidstaker gikk ut i foreldrepermisjon.

3.2.2.2 Forholdet til likestillingsloven

Retten gikk så inn på spørsmålet om en slik praksis ville være i strid med likestillingsloven (likestl.).⁷⁷ For den tidsperioden saken gjelder, hadde den aktuelle bestemmelsen i likestl. § 3, en annen ordlyd enn i dag. Høyesterett uttalte at den gamle ordlyden måtte anvendes på dette tilfellet.⁷⁸ Av den gamle ordlyden fremgikk det at det ikke er tillatt å forskjellsbehandle kvinner og menn. Videre fremgikk det at forskjellsbehandling for det første er handlinger ”som stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn”. For det andre omfattes handlinger ”som faktisk virker slik at det ene kjønn på urimelig måte stilles dårligere enn det annet”. I denne saken var det alternativ to om indirekte forskjellsbehandling som var aktuell.

Flertallet uttalte at den nye ordlyden ville ha fanget opp situasjonen, men at det var mer uklart hvordan dette forholdt seg med hensyn til den gamle ordlyden.⁷⁹ Flertallet ser ut til å medgi at den praksis arbeidsgiver førte *kan* ha vært et brudd på likestillingsloven som den lød, men uttrykte at det ikke er nødvendig å konkludere verken den ene eller andre veien.⁸⁰

⁷³ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 41.

⁷⁴ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 43.

⁷⁵ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 42.

⁷⁶ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 44.

⁷⁷ Lov om likestilling mellom kjønnene 9. juni 1978 nr. 45.

⁷⁸ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 49.

⁷⁹ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 49.

⁸⁰ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 49 og 50.

Begrunnelsen for dette var for det første at det er vanskelig å foreta en endring av pensjonsordningen med tilbakevirkende kraft.⁸¹ Dette kan forklares med at saken gjaldt opptjening av pensjonsansiennitet som arbeidstaker ville hatt dersom det ikke var blitt foretatt utmeldelse fra pensjonsordningen. Det må anses problematisk å skulle gi slik ansiennitet til arbeidstaker i ettertid. Retten uttalte i tillegg at en dom mot arbeidsgiver i realiteten ville ført til en erstatningsplikt for arbeidsgiver, selv om saken formelt inneholder krav om fastsettelsesdom. En slik løsning ville ikke samsvart med likestillingslovens daværende bestemmelse om erstatning, som stilte krav om ”forsett eller uaktsomhet” fra arbeidsgiver.⁸² Dette viser at retten mente det verken forelå forsett eller uaktsomhet, og at det ikke kunne foreligge et slikt erstatningsansvar i denne saken.

3.2.2.3 Dommens resultat kontra gjeldende rett

Konklusjonen i dommen var at arbeidstaker ikke hadde krav på å beholde sin opptjente pensjonsansiennitet ved uttak av foreldrepermisjon, og var nødt til å gjennomføre ny karenstid ved tilbakekomst fra permisjonen. Arbeidstakers opptjening av pensjonsansiennitet ville da starte på nytt etter endt permisjon og endt karenstid. Dette betyr at eldre rett ikke stengte for at pensjonsrettigheter falt bort som følge av at foreldre tok ut foreldrepermisjon, og at dette ville ramme både kvinner og menn som tok ut permisjon. Siden det i hovedsak er kvinner som har tatt ut foreldrepermisjon, vil det nødvendigvis ha rammet kvinner i større grad. Som nevnt vil dette neppe gjelde i dag, siden dagens ordlyd i likestl. § 3 annet ledd nr. 2 er endret. Dette skal bli nærmere gjennomgått nedenfor under punkt 3.2.4.1.

3.2.3 Mindretallets votum

3.2.3.1 Betydningen av mindretallets votum

Mindretallet tolket TPES- forskriften annerledes enn flertallet, og la ved tolkningen vekt på hensyn som vil være av betydning for gjeldende rett. For likestillingsspørsmålet i saken fremgikk det at det var ordlyden til den gamle likestillingsloven som måtte anvendes. Mindretallet gikk ikke direkte inn på lovbestemmelsen og dens ordlyd, men brukte

⁸¹ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 50.

⁸² Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 51.

likestillingshensyn aktivt for å begrunne sitt standpunkt i saken. Disse hensyn vil også være aktuelle etter gjeldende rett.

3.2.3.2 Kravet om ny karenstid og praksis med utmelding av pensjonsordningen

Mindretallet tolket forskriftens ordlyd slik at karenstiden på ett år kun ville gjelde fra tidspunktet for ansettelse. Dette ble begrunnet med at et permisjonsuttak innebærer en suspensjon av arbeidsforholdets rettigheter og plikter i arbeidsforholdet, noe som ikke kan likestilles med opphør av arbeidsforholdet.⁸³ For arbeidstakere som er ute i foreldrepermisjon, er det ikke arbeidsforholdet som avsluttes. Arbeidstaker hadde her ikke sagt opp, og heller ikke funnet seg nytt arbeid. Dette tilsier at tilknytningen til arbeidsgiver var opprettholdt. Videre viste mindretallet til formålet med karenstid, nemlig at arbeidstakere som har ”oppnådd en nærmere tilknytning til arbeidsgiveren” skal få tjenestepensjon.⁸⁴ Dette tyder på at noe av bakgrunnen for karenstid ligger i å gjøre seg fortjent til opptjening av pensjonsansiennitet. Når arbeidstaker har arbeidet i over ett år for samme arbeidsgiver, vil dette vise vilje til lojalitet. Dersom arbeidstaker ikke lenger skal være i tjeneste for arbeidsgiver vil ikke slik tilknytning foreligge lenger, og rettigheten tar slutt.

Når det gjaldt å få beholde pensjonspoengene som var opptjent før permisjonstiden startet, er mindretallet klar på at dette er en rettighet som påligger arbeidstaker. Også her tolkes ordlyden i forskriften annerledes enn flertallet tolker den, og det uttales at å være i permisjon ikke er det samme som å avslutte arbeidsforholdet. De rettighetene og pliktene som inngår i arbeidsforholdet, blir derfor kun suspendert i selve permisjonsperioden.⁸⁵

3.2.3.3 Forholdet til likestillingsloven

Siden mindretallet tolket forskriften på denne måten, ble ikke forholdet til likestillingsloven tatt opp direkte.⁸⁶ Det er imidlertid mye som tyder på at likestilling var avgjørende for mange av mindretallets vurderinger. Blant annet uttales det at kvinner som regel har større behov for

⁸³ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 62.

⁸⁴ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 63.

⁸⁵ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 69.

⁸⁶ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 73.

permisjon enn menn, og at en regel om ny karenstid derfor vil kunne ”virke kvinnediskriminerende”.⁸⁷ Videre fremholdes det at en praksis med å starte opptjeningen av pensjonspoeng på nytt når man kommer tilbake etter permisjon, vil ramme kvinner i størst grad.⁸⁸ Flere kvinner enn menn vil rammes av dette, fordi kvinner som tidligere nevnt ofte tar ut hele eller store deler av foreldrepermisjonen. At en arbeidstaker som har vært i foreldrepermisjon skal måtte starte på nytt hva gjelder rettigheten til pensjonspenger, virker ulogisk. Siden det er slik at kvinnen er den som føder barn, og følgelig er den som vil ha størst behov for permisjon, vil dette kunne føre til forskjellsbehandling etter dagens ordlyd i likestl. § 3 andre ledd andre punktum. Et slikt resultat vil være uheldig. Mindretallet kommer ikke inn på hvordan dette ville stilt seg dersom det var en mann som hadde tatt ut foreldrepermisjon.

3.2.4 Retten til å beholde opptjente poeng, og til å tjene opp pensjonspoeng under foreldrepermisjonen etter gjeldende rett

3.2.4.1 Gjeldende likestillingslov § 3

I dommen ble konklusjonen som nevnt at arbeidstaker mistet sine opptjente pensjonspoeng, og måtte gjennomføre ny karenstid ved tilbakekomst. For saker som oppstår etter at den nye ordlyden i likestl. § 3 andre ledd andre punktum trådte i kraft, vil dette ikke være gjeldende rett. Av lovens § 3 første ledd fremgår det at ”direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn” ikke er tillatt. Det presiseres videre i andre ledd andre punktum, at som direkte forskjellsbehandling regnes en handling som gjør at en kvinne kommer i ”dårligere stilling” enn ellers grunnet ”graviditet eller fødsel”. Dette viser at dagens ordlyd går mer i dybden enn den gamle ordlyden, da den nye eksplisitt omhandler forskjellsbehandling med grunnlag i graviditet og fødsel. I tillegg omfattes handlinger som fører til at kvinner og menn som utnytter permisjonsrettigheter forbeholdt det ene kjønn, settes i ”dårligere stilling” enn ellers. Ordlyden viser at også menn vernes gjennom bestemmelsen, men vernet virker noe svakere her enn i første del av punktet. Gjennom ordlyden kan det fremstå som at mor kun vernes for den perioden hun tar ut sin obligatoriske permisjon, altså de første seks ukene etter fødsel, og at far kun vernes i de ti ukene han tar ut fedrekvoten. Det er dermed et spørsmål om foreldrene ikke vernes av likestillingsloven for resten av permisjonsuttaket.

⁸⁷ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 63.

⁸⁸ Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 70.

I forarbeidene fremgår det at bestemmelsens andre ledd skal signalisere om et sterkt vern mot forskjellsbehandling som har grunnlag i utnyttelse av permisjon.⁸⁹ Dette vil da måtte gjelde både overfor kvinner og menn som utnytter seg av retten til foreldrepermisjon. Det presiseres videre at det skal veldig mye til for at forskjellsbehandling i situasjoner som omhandler graviditet og fødsel godtas. At mødre og fedre som tar ut slik permisjon, eller utvidet permisjon, skal risikere å miste rettigheter hva angår pensjonsopptjening, kan etter dette ikke stemme. At foreldre tar ut foreldrepermisjon er en naturlig og direkte konsekvens av graviditet og fødsel, og er derfor nært knyttet opp til dette. Dersom opptjente pensjenspoeng skulle mistes og ny karenstid gjennomføres, ville foreldrene fått dårligere stilling enn ellers grunnet permisjonsuttaket. Som vist ovenfor i punkt 3.2.3.3, ville dette i realiteten ført til at kvinner kom dårligst ut av en slik ordning, på grunn av at kvinnens behov for permisjon etter fødsel nødvendigvis vil være større enn mannens.

Når dette er slått fast, vil det kunne stilles spørsmål hvorvidt likestillingsloven hjemler en rett til å tjene opp pensjenspoeng under foreldrepermisjonen. Ordlyden stenger ikke for at dette kan kreves. At dette skal være en rettighet med grunnlag i likestilling kan imidlertid være diskutabelt. En som er hjemme i permisjon, er ikke på arbeid, og dette kan i seg selv være en grunn til at opptjening ikke bør være en absolutt rettighet. Opptjeningen er knyttet til det å være aktiv på en arbeidsplass, noe en som tar ut foreldrepermisjon ikke oppfyller.

Forskjellsbehandling hva gjelder opptjening av pensjenspoeng under foreldrepermisjonen, henger nærmere sammen med at arbeidstaker ikke er på arbeidsplassen, og er en mer avledet følge av graviditet og fødsel.

3.2.4.2 Folketrygdlovens bestemmelser og avtaler

Denne bestemmelsen viser at medlemmer av folketrygden ”opptjener pensjenspoeng for hvert kalenderår” han eller hun har en pensjensgivende inntekt som overstiger grunnbeløpet. Ifølge § 2-1 er alle personer i Norge medlemmer av folketrygden. Av lovens § 3-15 fremgår det at pensjensgivende inntekt er personinntekt etter skatteloven (sktl.) § 12-2.⁹⁰ Ifølge sktl. § 5-10 bokstav c) nr. 3 jf. § 12-2 likestilles foreldrepenger etter folketrygdloven kapittel 14 med personinntekt. Dette betyr at pensjonsopptjeningen holder frem den tiden av permisjonsuttaket arbeidstaker har rett på stønad etter folketrygdloven, som vil være i permisjon jf. aml. § 12-5.

⁸⁹ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 111.

⁹⁰ Lov om skatt av formue og inntekt, 26. mars 1999 nr. 14.

Vilkåret er imidlertid at arbeidstakers inntekt overstiger grunnbeløpet på 72 881 kr. I ftrl. § 3-16 første ledd bokstav a) fremgår det i tillegg at det godskrives tre pensjonspoeng i året ved omsorgsarbeid for barn under 7 år. Dette betyr at det ved permisjon som overstiger de 12 månedene etter aml. § 12-5, godskrives noen pensjonspoeng.

Ulike tariffavtaler kan gi arbeidstaker rett til opptjening av pensjonsansiennitet også under større deler permisjonen. Blant annet i Permisjonsavtalen mellom hovedsammenslutningene og staten gis arbeidstaker pensjonsansiennitet i opp til tre år ved permisjon uten lønn.⁹¹ Her vil arbeidstaker som tar ut utvidet permisjon omfattes.

3.2.4.3 Foretakspensjonsloven § 3-7

I tillegg til dette, regulerer i dag ftpensjl. § 3-7 retten til å beholde opptjente pensjonsrettigheter. Frem til denne loven trådte i kraft, var det TPES- forskriften som regulerte slike pensjonsordninger.⁹² Av bestemmelsens første ledd fremgår det at en arbeidstaker beholder sitt medlemskap i pensjonsordningen mens han eller hun er i permisjon. Vilkårene for dette er at permisjonen er for et ”fastsatt tidsrom” og at det forutsettes at arbeidstaker skal gjenoppta arbeidet når permisjonen er over. Disse vilkårene vil være oppfylt ved uttak av foreldrepermisjon. Dette betyr at arbeidstaker etter gjeldende rett vil beholde medlemskapet i pensjonsordningen under foreldrepermisjonen. At medlemskapet beholdes vil innebære at opptjente poeng beholdes, samt at opptjeningen av pensjonspoeng gjenopptas med en gang arbeidstaker er tilbake fra permisjonen.

En problemstilling vil etter dette være om bestemmelsens første ledd om å beholde medlemskapet i pensjonsordningen under permisjonsuttaket, innebærer en rett til å tjene opp pensjonspoeng under foreldrepermisjonen. Ordlyden er ikke avklarende her, da å beholde medlemskapet og å fortsette opptjeningen kan være to forskjellige rettigheter.

Av forarbeidene til bestemmelsen fremgår det at opptjeningen av pensjonspoeng holder frem under permisjonen, og at dette vil være hovedregelen både for lovbestemte og for avtalte

⁹¹ <http://www.sph.dep.no/Personalmeldinger/2002-PMer/PM-2002-34-Avtale-om-medregning-av-permisjon-uten-lonn--permisjonsavtalen/> punkt 2 a) [sist lest 9.12.2009].

⁹² Rt. 2003 s. 1657 avsnitt 34.

permisjoner.⁹³ Uttak av foreldrepermisjon faller inn under de lovbestemte permisjoner. Av andre ledd fremgår det at denne hovedregelen bare kan fravikes i tilfeller der permisjonen er avtalt, og altså ikke lovfestet. Dette vil være et sterkt vern av arbeidstakers rett til opptjening av pensjonsrettigheter under permisjonen.

3.2.5 Taler dette for at far bør ta ut en større del av foreldrepermisjonen?

Denne gjennomgangen viser at pensjonsansienniteten ikke mistes under uttak av foreldrepermisjon. Dette tyder på at det for retten til å beholde ansienniteten, ikke har noe å si hvorvidt fedre tar ut mer permisjon. Uttaket av foreldrepermisjon vil ofte heller ikke gå ut over ansiennitetsopptjeningen. For de tilfeller der arbeidstaker ikke er medlem i en tjenstepensjonsordning etter eksempelvis foretakspensjonsloven, og ikke har avtale om opptjening under permisjonsuttaket, vil opptjeningen av pensjonspoeng være dårligere under permisjonsuttak der det ikke ytes pengestøtte etter folketrygdloven. Dette viser at rettighetene er noe varierende, etter hvilke avtaler den enkelte arbeidstaker har. Så lenge kvinner tar ut mer permisjon enn menn, og slik nødvendigvis vil miste mer opptjeningstid, utgjør dette en negativ konsekvens med bakgrunn i dagens fordeling av foreldrepermisjon. Dette betyr at kvinner i større grad vil være utsatt for å få lavere pensjon enn menn, på grunn av deres store uttak av foreldrepermisjon, og taler dermed for at fedre bør ta ut mer av permisjon.

3.3 Permisjonens betydning for ansiennitet på arbeidsplassen i andre sammenhenger.

3.3.1 Ansiennitetens betydning ved oppsigelse grunnet virksomhetens forhold, og ved eventuell lønnsforhøyelse

Dersom en bedrift foretar saklige oppsigelser med bakgrunn i virksomhetens forhold etter aml. § 15-7 første ledd jf. andre ledd, er det et krav at utvelgelsen av arbeidstakere skal være saklig.⁹⁴ Bestemmelsen gir imidlertid ikke anvisning på i hvilken grad ansattes ansiennitet har betydning for utvelgelsen. Hvilken vekt som skal legges på ansiennitet kan fremgå i eksempelvis tariffavtaler. Av § 9-12 i Hovedavtalen mellom LO og NHO (Hovedavtalen)

⁹³ NOU-1998-1 punkt 10.3.2, merknader til § 3-7.

⁹⁴ Storeng, Beck, Lund, Arbeidslivets spilleregler, s. 135.

fremgår det at ansiennitet kan fravikes når det foreligger ”saklig grunn”.⁹⁵ Dette viser at ansiennitet har betydning ved utvelgelse, men at andre hensyn også vil kunne være av betydning. Det er vanlig å legge stor vekt på ansiennitet også ved oppsigelser i tilfeller der bedriften ikke er bundet av eksempelvis Hovedavtalen.⁹⁶

I mange lønssystemer vil en arbeidstaker gå trinnvis opp i lønn etter som ansienniteten stiger. At ansiennitet har betydning i forbindelse med lønnsforhøyelse, er regulert i flere tariffavtaler. Det fremgår blant annet i Butikkoverenskomsten mellom NHO og Handel og Kontor⁹⁷, og i Overenskomst mellom Landbrukets arbeidsgiverforening og Naturviterne om lønns og arbeidsvilkår⁹⁸ at lønn stiger etter hvert som ansienniteten til arbeidstaker blir høyere.

Når ansiennitetens viktighet for disse tilfellene er presisert, vil det være nødvendig å finne ut om en arbeidstaker beholder ansienniteten ved uttak av foreldrepermisjon, og om det tidsrommet arbeidstaker er i permisjon medregnes i ansienniteten. Vurderingene som gjøres vedrørende oppsigelse og vedrørende lønnsforhøyelse vil være de samme, siden det i begge tilfellene er tale om ansiennitet, men med hensyn til ulike rettigheter.

3.3.2 Beholder arbeidstaker sin tjenesteansiennitet og lønnsansiennitet etter permisjonsuttak?

Når det gjelder spørsmålet om arbeidstaker beholder sin ansiennitet ved uttak av foreldrepermisjon, kan utgangspunktet tas i likestl. § 3. Som vist ovenfor i punkt 3.2.4.1 vil handlinger som fører til at kvinner og menn som utnytter permisjonsrettigheter forbeholdt det ene kjønn, settes i ”dårligere stilling” enn ellers være i strid med likestillingsloven. Det er klart at å tape opptjent ansiennitet i bedriften vil være å bli stilt i en dårligere stilling. Dersom dette skulle være tilfelle, ville arbeidstaker havnet lenger bak i ansiennitetsrekken enn dersom

⁹⁵ Hovedavtalen LO-NHO, 2006-2009.

⁹⁶ Storeng, Beck, Lund, Arbeidslivets spilleregler, s. 135.

⁹⁷ http://www.nho.no/files/DM-52507-v1-Tariffnytt_-_Butikkoverenskomsten_vedtatt.pdf
[sist lest 9.12.2009].

⁹⁸ http://www.la.no/upload/avtaler/1224501649_16_naturviterne_trm_meieri_2008-2010.doc under § 2 om lønn
[sist lest 9.12.2009].

permisjon ikke ble tatt ut. Dette kunne igjen resultert i at arbeidstaker mister jobben i en utvelgning basert på ansiennitet, eller at arbeidstaker taper lønn.

I forarbeidene fremgår det som nevnt at bestemmelsens andre ledd skal signalisere om et sterkt vern mot forskjellsbehandling som har grunnlag i utnyttelse av permisjon.⁹⁹ Dette tilsier at arbeidstakere som tar ut foreldrepermisjon ikke mister sin ansiennitet. En slik løsning støttes også av mindretallets uttalelser i Rt. 2003 s. 1657 ovenfor i punkt 3.2.3.2, om at uttak av permisjon er noe annet enn å si opp jobben sin, og at det kun er rettigheter og plikter som suspenderes i permisjonstiden. Mindretallets uttalelse vil være relevant overfor gjeldende rett, som nevnt i punkt 3.2.3.1. Dette betyr at arbeidstaker, med hensyn til oppsigelser grunnet forhold ved virksomheten, og ved lønnsøkninger, beholder sin ansiennitet ved uttak av foreldrepermisjon. Problemstillingen etter dette er om et uttak av permisjonen avbryter opptjeningen av ansienniteten.

3.3.3 Opptjening av tjenesteansiennitet og lønnsansiennitet under permisjon

Det er vanlig at arbeidstakeres ansiennitet øker også i permisjonstiden, og dette kan eksempelvis fastsettes i en tariffavtale. For å vise dette, vil det i det følgende angis noen eksempler på slike avtaler. I blant annet § 6 i Hovedtariffavtalen i staten reguleres slik rett.¹⁰⁰ Det fremgår her at uttak av foreldrepermisjon er medregnet i tjenesteansienniteten, både for den permisjon der det utbetales foreldrepenger, og for permisjon uten lønn eksempelvis ved utvidet permisjon. Også i overenskomsten mellom Ofofbanen AS (OBAS) og Norsk Jernbaneforbund medregnes slike uttak av foreldrepermisjon i ansienniteten i bedriften.¹⁰¹

Med hensyn til lønnsansiennitet, fremgår det blant annet av Verkstedoverenskomsten mellom NHO/Norsk industri og LO/Fellesforbundet at arbeidstaker i fødselspermisjon opparbeider seg lønnsansiennitet i inntil ett år, når arbeidstaker har rett til foreldrepenger etter folketrygdloven.¹⁰² Dette betyr at arbeidstaker opparbeider seg lønnsansiennitet i den tiden

⁹⁹ Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) s. 111.

¹⁰⁰ http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Lønns-%20og%20personalpolitikk/HTA_2009_rettet.pdf s. 12 § 6 [sist lest 9.12.2009].

¹⁰¹ http://www.njf.no/files/Ofofbanen_08.doc

§ 11 [sist lest 13.12.2009].

¹⁰² <http://www.norskindustri.no/getfile.php/Dokumenter/PDF/Verkstedoverenskomsten20082010.pdf> punkt 4.1.3.1 [sist lest 9.12.2009].

han eller hun tar ut ordinær permisjon etter aml. § 12-5 første ledd, men ikke for permisjon som overstiger dette. I Tariffavtale mellom HSH og Norges Farmaceutiske Forening, bestemmes det at permisjon med hel eller delvis lønn gir lønnsansiennitet.¹⁰³ Dette betyr at ordinær foreldrepermisjon etter aml. § 12-5 første ledd og delvis permisjon etter § 12-6 gir slik ansiennitet. I tillegg fremgår det at permisjon ut over dette, eksempelvis utvidet permisjon etter aml. § 12-5 andre ledd, gir rett til 50 % opptjening, og at det maksimalt gis to års lønnsansiennitet.

3.3.4 Taler dette for at far bør ta ut en større del av foreldrepermisjonen?

Forskjellige avtaler kan gi noe ulike rettigheter hva gjelder opptjening av ansiennitet. Dette gjelder med hensyn til eventuell lønnsøkning, og vil antakeligvis gjelde også med hensyn til eventuelle oppsigelser grunnet forhold ved virksomheten. For de tilfeller der arbeidstaker eksempelvis ikke tjener opp lønnsansiennitet under permisjonen fordi tariffavtalen ikke hjemler opptjening under utvidet foreldrepermisjon, gir den skjeve permisjonsfordelingen klare negative konsekvenser. Kvinner vil her tape lønn i forhold til menn, siden mødre tar ut mest permisjon. Dette kan dermed være en bakgrunn for likelønnsproblematikken, som skal diskuteres nedenfor i punkt 3.5.1. Det kan imidlertid trekkes frem at stigning i lønnsansiennitet er en form for belønning til den arbeidstaker som har vært lenge i en bedrift, og at det er den erfaring arbeidstaker opparbeider seg som særlig skal belønnes. En slik erfaringsvekst vil ikke på samme måte skje under uttak av foreldrepermisjon. Likelønns hensynet, og hensynet til likestilling i arbeidslivet hva gjelder opptjening av oppsigelsesansiennitet, vil imidlertid tilsi at fedre bør ta ut mer permisjon.

3.4 Mors behov for å være hjemme lenge og anbefalingen om amming i 6 måneder

3.4.1 Mors behov for å komme seg etter fødselen

Svangerskap og fødsel vil ofte være hardt både fysisk og psykisk. De 6 ukene permisjon som er obligatoriske for mor jf. aml. § 12-4 må anses å ha sin bakgrunn i dette. At hun har rett og

¹⁰³ http://www.farmaceutene.no/asset/1053/1/1053_1.pdf
punkt 2.3 [sist lest 9.12.2009].

plikt til å ta fri i dette tidsrommet gir henne muligheten til å komme seg igjen når fødselen er overstått. Sett fra denne synsvinkel, vil det være viktig for mødre å ta ut mye permisjon. Selv om arbeidsmiljøloven kun forbeholder mor 6 uker av permisjonen, vil hennes behov kunne strekke seg lenger enn disse ukene. Dersom permisjon ses på fra en behovsprøvd vinkel, kan det neppe være noen tvil om at mor har størst behov, og oftest vil ta ut mest permisjon.

3.4.2 Amming

Søkelyset har vært rettet mot anbefalingen om å fullamme barn fra fødselen og frem til barnet er 6 måneder gammelt.¹⁰⁴ Avgjørelsen om hvor lenge et barn skal ammes, vil likevel være opp til foreldrene i hvert enkelt tilfelle, og det må også trekkes frem at hvert individuelle barn kan ha ulike ammebehov. Fullamming i 6 måneder stenger ikke for at far skal kunne ta ut langt mer permisjon enn 10 uker, men mange foreldre kan ønske at barnet skal ammes lenger enn de 6 månedene. Selv om dette eksempelvis ikke vil være fullamming, kan det by på problemer for uttak av mer permisjon enn det som er forbeholdt far gjennom kvoten. Dette kommer også an på når far skal ta ut permisjon. Dersom far vil ta ut sin permisjon når barnet eksempelvis er 4 måneder, vil dette være problematisk med hensyn til fullamming. Det kan imidlertid tenkes løsninger også på et slikt problem. Om mors arbeid ligger svært nært hjemmet, kan far ta med barnet til mors jobb når barnet skal ha mat. Amming er imidlertid ikke noe moren gjør en gang per dag, noe som betyr at far må ta flere turer daglig til mors arbeidsplass. Dette vil sannsynligvis de færreste ha anledning til, og barnet vil derfor måtte mates med flaske tidligere enn hva som er ønskelig. Mange fedre tar imidlertid ut permisjonskvoten mot slutten av permisjonstiden. I slike tilfeller vil det være lettere å ta ut mer permisjon enn 10 uker, siden barnet da er så mange måneder gammelt at det ikke nødvendigvis må ammes, og i alle fall ikke fullammes. Hvor lenge og mye barn ammes vil variere, siden barn er forskjellige og foreldre har ulike ønsker. For de tilfeller barn ammes veldig lenge, vil det kunne oppstå utfordringer med hensyn til uttak av mer permisjon til far.

3.4.3 Taler dette for at far bør ta ut en større del av foreldrepermisjonen?

Mors permisjonsbehov etter fødsel vil neppe være så stort at far kun kan ta ut de 10 ukene som er forbeholdt han. Selv om det antakelig kan tenkes spesielle tilfeller der mor vil ha et

¹⁰⁴ NOU-2008-6 s. 96-97.

slikt behov, vil det være sannsynlig at hennes behov ikke kommer i veien for at fars mulighet til å ta ut mer permisjon enn de ukene som følger av fedrekvoten. Dette trekker verken i retning av at far bør ta ut en større del av fedrekvoten, eller i retning av at han bør ta ut kun den lovfestede kvoten. Det blir her mer riktig å si at mors behov for lang permisjon ikke hindrer et større uttak for far. Når det gjelder ammingen, vil utfordringene først og fremst oppstå dersom far vil ta ut kvoten og ytterligere foreldrepermisjon i de månedene barnet må ammes. Dette vil ikke nødvendigvis sperre for større uttak, men kan heller ikke tale for dette, siden det kan bli problematisk for foreldrene. Om far imidlertid har mulighet til å ta ut permisjonen når behovet for amming er mindre, eller når barnet ikke lenger ammes, vil mer permisjon kunne tas ut uten at slike problemer oppstår. Dette betyr at heller ikke amningsbehovet nødvendigvis vil hindre far i å ta ut en større del av foreldrepermisjonen.

3.5 Permisjonens betydning for likelønn og likestilling

3.5.1 Permisjonens betydning for likelønn

At likelønn er et mål, fremgår blant annet gjennom bestemmelsen i likestl. § 5. Det er et faktum at menn gjennomsnittlig tjener mer enn kvinner.¹⁰⁵ Det er i tillegg dokumentert ved forskning at forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i størst grad øker i den perioden de blir foreldre.¹⁰⁶ At kvinner tradisjonelt har tatt ut mye mer permisjon enn menn, kan begrunne lønnsforskjellen.¹⁰⁷ Mye fravær fra arbeidslivet innebærer mindre erfaring, og lavere opparbeiding av kompetanse.¹⁰⁸ Stor grad av tilstedeværelse i arbeidslivet, vil på den annen side føre til stadig økende erfaring og kompetanse.¹⁰⁹ Dette betyr at kvinners høye uttak av permisjon, og menns tilsvarende lave uttak av foreldrepermisjon, bidrar til økning av lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Selv om forskjellen mellom fedre og mødres yrkesaktivitet har blitt stadig mindre, er det fremdeles færre kvinner enn menn som er i arbeid, flere kvinner har kortere arbeidstid, og mer

¹⁰⁵ NOU-2008-6 s. 98.

¹⁰⁶ NOU-2008-6 s. 176, punkt 12.1.

¹⁰⁷ Hege Brækhus, Festskrift til Jussformidlingens 35-årsjubileum 2008 s. 47, Likelønn og likestilling i familien, s. 54.

¹⁰⁸ NOU-2008-6 s. 178.

¹⁰⁹ NOU-2008-6 s. 177.

midlertidig fravær.¹¹⁰ Fordi det er et ønske at kvinner og menn skal være like mye verdt i arbeidslivet, vil det være nødvendig å styrke kvinnes stilling på arbeidsmarkedet, og gjøre kvinner mer synlige og til stede i arbeidslivet. Dette betyr at et virkemiddel for å fremme likelønn mellom kjønnene, er at far tar ut mer foreldrepermisjon, slik at denne blir jevnere fordelt mellom foreldrene.¹¹¹ Det vil være behov for at foreldrene deler permisjonen mer likt, og altså deler på arbeidsoppgavene så vel på jobb som på hjemmebane.

3.5.2 Likestilling i hjemmet

3.5.2.1 Ønsket om at far skal likestilles som omsorgsperson, hovedregelen om kvotens uttak

Likestilling i hjemmet kan anses å være en betingelse for likelønn i arbeidslivet.¹¹² Fedrekvotens utvidelse fra 6 uker til 10 uker, vil dermed blant annet kunne begrunnes i behovet for en mer likestillende fordeling av permisjonen. Da hovedregelen er bortfall av kvoten dersom denne ikke tas i bruk av far, betyr dette nødvendigvis at mor ikke kan benytte seg av disse ukene.¹¹³ At kun far kan ta ut kvoten, er et godt virkemiddel for å unngå at reglene omgås, og i tillegg fungerer dette som en pådriver til at kvoten tas ut. Hvilken betydning har fedrekvotens eksistens for hvorvidt far bør ta ut mer permisjon?

En av bakgrunnene for at kvoten finnes, er et ønske om større grad av samvær mellom far og barn.¹¹⁴ Dette tyder på at kvoten ikke er ment å begrense fars uttak av permisjon, heller tvert i mot. Mange vil antakeligvis mene det er normalt at mødre tar ut mesteparten av foreldrepermisjonen, selv om lovgiver ikke har ment at far skal holde seg til å kun ta ut kvoten. Foreldrepermisjonen åpner for at fedre skal ha anledning til å være hjemme med barn på lik linje med mor. Kvoten kan derfor sies å være utgangspunktet for uttaket, men at den også skal være inngangen til et større uttak enn det som er lovpålagt. Av undersøkelser som har blitt gjort i forbindelse med fordeling av permisjon, fremgår det at en stor andel fedre ønsker å være hjemme med barnet lenger enn de 10 ukene som følger av fedrekvoten.¹¹⁵ At

¹¹⁰ NOU-2008-6 s. 89.

¹¹¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 190.

¹¹² Hege Brækhus, Likelønn og likestilling i familien, s. 55.

¹¹³ Ot.prp. nr. 56 (2008-2009) s. 8.

¹¹⁴ NOU-2008-6 s. 94.

¹¹⁵ NOU-2008-6 s. 97.

fedrene selv ønsker mer tid med barnet, vil dermed være en indikasjon på at de bør ta ut en større del. Det vil videre være verdifullt at far kan ha alenetid med barnet over tid, slik at de blir bedre kjent med hverandre og knytter sterkere bånd. En jevnere fordeling av permisjonstiden vil kunne gi fedrene større innflytelse på hjemmebane, og en sterkere rolle når det gjelder å ha omsorgen for barn.¹¹⁶ For at dette skal kunne skje, vil det være positivt at fedre tar ut mer foreldrepermisjon.

3.5.2.2 Unntaket om kvotens uttak

Selv om ønsket er likestilling, vil fedrekvotens negative side være at den kan oppfattes som et slags ”påtvunget” samværskrav, fordi den faller bort dersom far ikke benytter seg av den.¹¹⁷ Det er imidlertid neppe dette som har vært meningen med kvoten, og den vil antakeligvis bare oppfattes på denne måten i sammenhenger der mer samvær mellom far og barn enn hva som følger av kvoten, uansett årsak, ikke er ønskelig. Det fins imidlertid unntak fra hovedregelen om at far skal ta ut fedrekvoten. I ftrl. § 14-12 tredje ledd fremgår det at kvoten kan overføres til mor dersom far er syk, skadet, avhengig av hjelp for å ta seg av barnet, eller innlagt i helseinstitusjon. I slike situasjoner må lege dokumentere forholdet, og deretter kan kvoten overføres. Hva har unntaket å si for om far bør ta ut mer permisjon?

Siden alternativet ville vært at fedrekvoten skulle falle helt bort når far ikke benytter seg av denne, kan det ikke trekkes noen bestemt slutning ut fra at det finnes unntak. En strengere regulering for hvilke tilfeller som åpner for at kvoten kan overføres til mor, vil kunne bli urimelig for foreldrene. Dersom far eksempelvis er syk, kan det være umulig for ham å ta ut fedrekvoten. Foreldrene må garderes mot å miste permisjonstid dersom dette skjer. Det kan tenkes at foreldrene er avhengige av å få tatt ut de 10 ukene med permisjon, og det er derfor viktig at det åpnes for overføring. Det kan i tillegg finnes tilfeller der far ikke er egnet til å ta vare på barnet sitt, uten at dette nødvendigvis vil være grunnlag for en overføring hjemlet i ftrl. § 14-12. Dette vil uansett kunne være tilfelle også overfor mor, og er derfor ikke en ulempe som er spesielt knyttet til fars uttak.

¹¹⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 190.

¹¹⁷ NOU-2008-6 s. 94.

3.5.3 Taler dette for at far bør ta ut en større del av foreldrepermisjonen?

Likelønn mellom kjønnene er et viktig mål, da dette er en forutsetning for likestilling i arbeidslivet. For at dette skal kunne nås, må fedre ta ut mer foreldrepermisjon enn det som følger av fedrekvoten. Bakgrunnen for at fedrekvoten i det hele tatt eksisterer er for å besørge at far tar ut foreldrepermisjon, for å bli mer likestilt som omsorgsperson. Dersom fedres uttak tilsvarte mødres uttak, ville dette være positivt for fedres omsorgsrolle, og taler for at far bør ta ut mer permisjon. Likestilling og likelønn veier tungt med hensyn til hvorvidt far bør ta ut mer permisjon. Til tross for at det eksisterer visse unntak med hensyn til at far skal ta ut fedrekvoten, vil ikke dette ha noen betydning for hvorvidt far bør ta ut mer enn kvoten. Unntaket er der som en sikkerhet for foreldrene, slik at de ikke risikerer å miste permisjonstid. Far bør derfor ta ut en større del av foreldrepermisjonen.

3.6 Oppsummering og avveining, hva er målsetningen?

Likestillingsloven stenger for at arbeidstakers ansiennitet mistes under foreldrepermisjonen. Mor kan likevel, siden hun ofte tar ut mest permisjon, i større grad risikere å miste rettigheter hva gjelder pensjonsansiennitet, lønnsansiennitet, og ansiennitet med tanke på eventuelle oppsigelser. Dette vil få betydning for likestilling i arbeidslivet og retten til likelønn, og taler for at far bør ta ut mer permisjon. Ønsket om likestilling i hjemmet er et ønske med hensyn til at far skal være omsorgsperson, og dette vil få betydning for likestilling også i arbeidslivet. Dette vil også være tungtveiende. Kvotens eksistens viser at det er ønskelig at far tar ut permisjon. Dette taler også for at fedre skal ta ut mer permisjon enn kvoten, men ikke like sterkt. Mors permisjonsbehov og barnets behov for amming, taler ikke for at det skal tas ut mer permisjon, men stenger ikke for dette. Likestilling og lik lønn er lovbestemte rettigheter, og må vektes tungt her. Målsetning er etter dette at far skal ta ut mer permisjon.

4 Hvordan nå målsetningen om at fedre skal ta ut større del av foreldrepermisjonen?

4.1 Årsaker til skjevfordelingen av permisjon

For å endre lengden på fedres uttak av permisjon, må det først gjøres en vurdering av mulige grunner til dagens skjevfordeling. Siden det kun er 6 uker som er forbeholdt mor, og 10 uker som er forbeholdt far, foreligger det en reell mulighet til at foreldrene kan dele permisjonen likere mellom seg. Dette kunne de også da fedrekvoten besto av 6 uker. I prinsippet kan far ta ut mer enn halvparten av permisjonen, dersom foreldrene ønsker det. Hvorfor tar mor ut mest permisjon, og hva kan gjøres for å nå målet om mer lik fordeling?

4.2 Fars rett til opptjening av permisjonspenger

4.2.1 Eksisterer det en fullt ut selvstendig rettighet for far?

Etter ftrl. § 14-6 første ledd kan far og mor på hver sin side tjene opp rett til foreldrepenger, ved å være i jobb i seks av de ti siste månedene før permisjonen, jf. behandlingen ovenfor i punkt 2.1. Av ftrl. § 14-7 første ledd, fremgår det videre at opptjening av permisjonspenger hviler på egen lønnsinntekt. Tidligere hvilte denne rettigheten på mor, og fars opptjening av permisjonspenger var da basert på hennes inntekt.¹¹⁸ Dette kan ha vært med på å gjøre det vanskelig for fedre å ta ut lang permisjon, siden fedre gjennomsnittlig har høyere lønn enn mødre.¹¹⁹ Dersom far eksempelvis tjente 300 000 kr i året, og mor 200 000 kr i året, ville far tape mye penger på å ta ut foreldrepermisjon. At fedre etter gjeldende rett har opptjening bygd på sine egne inntekter, er dermed positivt for fars rettigheter.

Dette tyder på at far har selvstendige rettigheter når det gjelder uttak av permisjonspenger, og at det ikke vil være noe som står i veien for fars muligheter her. Det har imidlertid vist seg at

¹¹⁸ Ot.prp. nr. 56 (2008-2009) s. 2.

¹¹⁹ NOU-2008-6 s. 98.

omkring 8 000 til 10 000 fedre står uten retten til å ta ut fedrekvote.¹²⁰ Hva kan dette komme av, for de tilfeller folketrygdens krav til yrkesaktivitet er oppfylt?

Som behandlet ovenfor i punkt 2.1 er det i tillegg et krav at mor må ha jobbet i minst 50 % stilling i opptjeningstiden, jf. ftrl. § 14-12. Når far har arbeidet i seks av de siste 10 månedene, og mor har arbeidet i minst 50 % stilling, vil far ha rett til å ta ut fedrekvoten. Dersom far vil ta ut foreldrepenger som ikke er fedrekvote, oppstilles det visse vilkår for dette i ftrl § 14-13 første ledd. Av bestemmelsen fremgår det at mor enten må gå ut i arbeid, ta offentlig godkjent utdanning på heltid eller ta offentlig godkjent utdanning som sammen med arbeid tilsvarer heltid. Flere mulige vilkår fremgår også, men de som er nevnt her vil være viktigst for denne oppgaven.

En slik regulering viser at mors aktivitet både før og etter fødsel vil ha betydning for fars rettigheter.¹²¹ For at far skal ha rett til fedrekvote, stilles det som vilkår at mor må ha hatt en viss prosentvis stilling, og fars rett til å ta ut foreldrepenger som ikke er fedrekvote, er avhengig av mors handlinger etter fødsel. Når retten til foreldrepenger foreligger, vil imidlertid grunnlaget for fars permisjonspenger beregnes ut fra hans lønn. Dette betyr i realiteten at far har en delvis selvstendig opptjeningsrett til permisjonspenger.

4.2.2 Bør far få helt selvstendige rettigheter?

Problematikken med hensyn til fars rett på fedrekvote oppstår i tilfeller der mor er hjemmeværende, og i tilfeller der mor jobber under 50 % av full stilling. Med hensyn til uttak av foreldrepenger, oppstår problemet der mor ikke går ut i jobb eller utdanning etter fødsel. Spørsmål her må derfor bli om far bør få selvstendige rettigheter.

Med dagens rettigheter, vil følgen være at far ikke vil ha rett til fedrekvote når mor er hjemmeværende eller ikke har oppfylt kravet til arbeid i 50 % stilling før fødsel. Dette vil for det første ramme de tilfeller der mor er hjemmeværende eller student. Dersom mor eksempelvis jobber i en 25 % stilling, vil ikke far ha krav på fedrekvoten, selv om han jobber 100 %. Dette må anses å være urimelig, med bakgrunn i hensynet til likestilling. Retten til å ta ut foreldrepenger som ikke er fedrekvote vil kunne foreligge, men er som nevnt ovenfor

¹²⁰ NOU-2008-6 s. 98-99.

¹²¹ NOU-2008-6 s. 98.

avhengig av at mor eksempelvis går ut i arbeid igjen. Ordningen vil i ytterste konsekvens føre til at far i tilfeller der mor er hjemmeværende både før og etter fødsel, verken vil ha rett til å ta ut fedrekvote eller til å ta ut foreldrepenger som ikke er fedrekvote.¹²²

En annen følge av dagens regler er at fars muligheter til å ta ut foreldrepenger avhenger av mors ønske om å dele mer på permisjonen. Dersom mor bestemmer seg for å ikke gå tilbake til jobb eller studier, med unntak for de 10 ukene med fedrekvote, vil ikke far kunne gjøre særlig annet enn å vise sin misnøye. Far er dermed i stor grad prisgitt mors valg for å kunne ta ut foreldrepenger utenom fedrekvoten.

For å vurdere hvorvidt fars rettigheter skal være uavhengig av mor, kan det være nødvendig å se på eventuelle grunnlag for at rettigheten kun gir far en delvis rettighet.

Ifølge forarbeidene til folketrygdloven er en forklaring at fars rett til uttak av permisjonspenger må bygge på ”et reelt omsorgsbehov etter fødselen”.¹²³ Dersom mor ikke går tilbake til jobb eller studier, vil ikke et slikt behov foreligge. Når mor uansett er hjemme, kan en rett til foreldrepenger for fars vedkommende, anses som sløsing med midler. Kravet om at mor må ha arbeidet i 50 % stilling for at far skal få rett til fedrekvote, er imidlertid vanskeligere å forklare. Også dette kan imidlertid begrunnes med at når mor jobber under 50 %, vil behovet vil være mindre for omsorg fra far.

Det vil også være andre hensyn enn de rent økonomiske som må tas i betraktning ved en vurdering om far bør opptjene rettighetene på selvstendig grunnlag. Til tross for at mor er hjemme med barnet, vil det fortsatt være et ønske om at far skal ta mer del i omsorgsarbeid. Dette blir imidlertid ikke oppfylt dersom en slik tankegang skal følges. Ønsket om at omsorgsarbeidet skal bli likere fordelt vil heller ikke fremmes ved en slik ordning.

Slik det er i dag, er far fremdeles avhengig av mor og hennes aktivitet før og etter fødsel. Med helt selvstendige rettigheter vil fars rolle som omsorgsperson styrkes, og far vil i større grad ha mulighet til å ta ut foreldrepenger. Fars rettigheter bør derfor gjøres selvstendige.

¹²² NOU-2008-6 s. 99.

¹²³ Ot.prp. nr 52 (1999-2000) s. 10.

4.3 Permisjonsuttakets betydning for familieøkonomien

4.3.1 Hva har familieøkonomien å si for fars uttak av permisjon?

Siden mor og far har selvstendige rettigheter med hensyn til at beregningen tar utgangspunkt i vedkommendes lønn ved beregning av stønaden, vil det være et spørsmål om familieøkonomien på andre måter kan spille inn når foreldrene avgjør hvor mye permisjon den enkelte skal ta. Her vil det være nødvendig å gå inn på hva det har å si om familien velger 100 % utbetaling i 46 uker, eller 80 % utbetaling i 56 uker, og hva det får å si at far tjener under eller over 6 G. Far tjener i gjennomsnittet mer enn mor, og derfor vil det tas utgangspunkt i dette.¹²⁴

4.3.2 Far tjener under 6 G men mer enn mor

Både kvinner og menn har i gjennomsnittet lavere lønn enn 6 G.¹²⁵ I disse tilfellene vil det stille seg forskjellig etter som foreldrene tar permisjon med 80 % lønnskompensasjon eller 100 % lønnskompensasjon. Foreldre flest velger å ta ut 56 uker permisjon med 80 %, for å kunne være lengst mulig hjemme sammen med barnet sitt.¹²⁶ For de tilfeller der dette velges, vil foreldrene tape på at far tar ut mer permisjon enn de 10 ukene med fedrekvote. Dette vil være resultatet fordi far over lengre tid vil ha en lønnskompensasjon som svarer til bare 80 % av sin inntekt. Foreldrene vil i tilfeller der far tjener under 6 G ikke tape noe dersom de tar ut permisjon med 100 % utbetaling, og det vil da være lettere for far å ta ut mer permisjon enn 10 uker.

4.3.3 Far tjener over 6 G og mer enn mor

Ifølge ftrl. § 14-7 tredje punktum, blir det ikke utbetalt foreldrepenger ”for den del av inntekten som overstiger seks ganger grunnbeløpet”. Dette betyr at inntekt som overstiger 6 G ikke inngår i permisjonspengene, og at disse pengene dermed går tapt. Per i dag tilsvarer 6 G 437 286 kroner. Ofte vil en families økonomi være avhengig av fars gode inntekt, siden han i

¹²⁴ NOU-2008-6 s. 98.

¹²⁵ NOU-2008-6 s. 98.

¹²⁶ NOU-2008-6 s. 94.

gjennomsnittet tjener mest. Fedre som tjener mer enn 6 G, vil tape inntektsmessig enten det er permisjonen med 80 % utbetaling eller 100 % utbetaling som velges, selv om det tapes mest ved å velge 80 % utbetaling. På grunn av at menn i gjennomsnitt tjener mer enn kvinner, blir resultatet at menn ofte kan tape mer på å være borte fra arbeid enn kvinner.¹²⁷ Dette kan være en årsak til at fedre sjelden tar ut mer permisjon enn det som er nødvendig ut ifra fedrekvoten. Familieøkonomien vil altså ikke i alle tilfeller tåle at far tar ut en lang permisjon. Det kan også påpekes at småbarnsfamilier ofte har mange utgifter, både med hensyn til den nyfødte, og med tanke på at mange er i en fase av livet der etablering i nytt hjem har satt sine spor i økonomien. I slike tilfeller kan hver krone av lønnen være avgjørende.

Unntak fra disse situasjonene er når arbeidsgiver betaler den lønnen som overstiger 6 G. Dette er ikke noe arbeidsgiver har plikt til, men det kan finnes avtale om dette, eksempelvis i tariffavtale eller i arbeidsavtale.¹²⁸ I blant annet Overenskomsten mellom Ofotbanen (OBAS) og Norsk Jernbaneforbund fremgår det at det som overstiger 6 G blir utbetalt av arbeidsgiver.¹²⁹ Dersom foreldrene i et slikt tilfelle tar ut 100 % permisjonspenger, vil de ikke tape noe på at far tar ut mer permisjon. De foreldre som velger uttak av 80 % permisjonspenger, vil også i slike tilfeller bare få utbetalt 80 % lønnskompensasjon. Dette betyr at arbeidstaker uansett vil tape på et slikt uttak, men ikke i like stor grad som uten avtale med arbeidsgiver om utbetaling av det som overskyter 6 G. Dette kan bety at noen familier taper mindre på å ta ut 46 uker permisjon med 100 % lønnskompensasjon.¹³⁰

4.3.4 Betyr dette at den økonomiske støtten bør økes?

Foreldre som tar ut permisjon med 80 % lønnskompensasjon, vil alltid tape inntektsmessig på å ta ut permisjon. Med grunnlag i at et slikt uttak er valgfritt, og gir foreldrene muligheten til å være hjemme med barnet i hele 56 uker, vil tapet ikke være uforholdsmessig.

Det vil kunne være aktuelt å forhøye den støtte foreldrene får etter bestemmelsene i folketrygden, slik at familieøkonomien ikke i noe fall vil bli berørt dersom inntekten til noen av foreldrene overstiger 6 G. At kun de personer som har en inntekt som overstiger denne

¹²⁷ NOU-2008-6 s. 98, under Familieøkonomi.

¹²⁸ NOU-2008-6 s. 98.

¹²⁹ http://www.njf.no/files/Ofotbanen_08.doc § 4 punkt 4.6

[sist lest 13.12.2009].

¹³⁰ NOU-2008-6 s. 98.

summen skal få mer, kunne vært en mulig løsning. Det vil kunne diskuteres om dette ville ført til forskjellsbehandling av familier på grunn av lønn, og dermed være vanskelig å forsvare. På grunn av at foreldrepengene beregnes ut ifra lønnsinntekt, er dagens ordning imidlertid allerede preget av forskjellsbehandling. Dette vil kunne tale for at de med lønn over 6 G burde få høyere støtte tilsvarende vanlig lønn.

En slik stigning vil imidlertid ikke være uproblematisk, da den vil føre til økte utgifter for staten, fordi det må settes av mer penger til foreldrepengeordningen. Det er heller ikke sikkert staten ønsker å bruke mer midler på støtte til foreldre under permisjon, siden dette allerede er en fungerende støtteordning som gir god økonomisk trygghet. Om foreldre bør få utbetalt et så vidt høyt pengebeløp for å være hjemme med barn, må også vurderes. Selv om det er gode grunner som ligger bak utbetalingen av foreldrepenger, vil det også være grunn til å si at grensen må gå et sted. Foreldrene er tross alt ikke på jobb, og at de ikke har krav på nøyaktig samme fordeler som ellers vil ikke nødvendigvis være urimelig.

Det er en mulighet å lovfeste et krav om utbetaling av det overskytende over 6 G fra arbeidsgiver, slik at dette ikke er noe hver enkelt virksomhet kan avgjøre. Av de fedre som får full lønnskompensasjon under permisjon, har imidlertid ikke tendensen vært å ta ut lenger permisjon.¹³¹ Dette betyr at det ikke bare er de økonomiske begrensningene som forårsaker skjevdelingen, og at det ikke først og fremst er på dette området endringer må skje for at far skal ta ut mer foreldrepermisjon. For å finne ut hva som kan gjøres for å øke fedres uttak av foreldrepermisjon, vil det være nødvendig å se på andre elementer som kan ha større betydning for uttaket.

4.4 Hva har tradisjonelle holdninger angående fordeling å si for fordelingen av uttak?

4.4.1 Den tradisjonelle fordeling av gjøremål

Det har tradisjonelt sett vært slik at mødre har stelt med barn og hjem, mens fedre har dratt på arbeid for å tjene penger. At fordelingen har vært skjev over lang tid, kan derfor trekkes inn som et moment av betydning her. Synet som i noen grad henger igjen er at mødre egner seg

¹³¹ NOU-2008-6 s. 98.

bedre som omsorgsperson enn det fedre gjør, noe som kan ha sammenheng med at barnet er avhengig av moren for å få mat den første tiden. De gamle holdningene til arbeidsfordeling mellom mann og kvinne er slik med på å opprettholde ulikhetene. Utvidelsen av fedrekvoten til 10 uker kan ha betydning for det rent psykologiske når det gjelder fars uttak av mer permisjon, fordi den uttrykker et tydelig ønske fra lovgivers side om at far skal ta større del i omsorgsarbeidet i hjemmet enn tidligere. Dette kan få betydning også i relasjonen mellom far og mor, og hvordan de tidligere har sett på foreldrepermisjonen. På sikt kan dette bidra til holdningsendringer også med hensyn til at far skal ta ut permisjon over 10 uker.

4.4.2 Forholdet mellom mannlige arbeidstakere og arbeidsgiver

Tradisjon og gamle mønster vil ikke bare gjelde for forholdet mellom kvinne og mann, men også i forholdet mellom far og arbeidsgiver. At foreldrepermisjonen i hovedsak tilhører kvinnene har også vist seg å være en oppfatning blant arbeidsgivere.¹³² Selve innføringen av fedrekvoten for flere år siden, og de utvidelser av kvoten som siden har skjedd, gir klart uttrykk for at også far har rett til foreldrepermisjon. Fordi de 10 ukene i utgangspunktet faller bort dersom far ikke benytter seg av dem, vil antakeligvis arbeidstaker som skal ta ut fedrekvoten sjelden møte på problemer overfor arbeidsgiver.¹³³ Kvoten fungerer dermed som en form for unnskyldning for fars permisjonsuttak. Når denne rettigheten er regulert på en slik måte, vil ikke arbeidsgiver ha noe å innvende, fordi far *skal* ha 10 uker permisjon. Noe som likevel kan være problematisk, er å forhandle med arbeidsgiver om ytterligere permisjon. Arbeidsgiver kan tolke dette som at arbeidstaker ikke er nok dedikert til jobben.¹³⁴

Når det gjelder holdninger på arbeidstakers side, kan økningen av fedrekvoten på sikt være med på å styrke menns rettigheter til å ta ut permisjon over de 10 ukene. Etter hvert som systemet innarbeides, kan det tenkes at arbeidsgiver vil venne seg til at fedre tar ut mer permisjon, og at holdningene til uttak av permisjon dermed endres.

¹³² NOU-2008-6 s. 97.

¹³³ NOU-2008-6 s. 97.

¹³⁴ NOU-2008-6 s. 97.

4.4.3 Kan dette avhjelpes slik at far kan ta ut en større del av foreldrepermisjonen?

4.4.3.1 Holdningsskapende arbeid

En mulighet er å iverksette tiltak som endrer foreldres holdninger, og å påvirke familier der foreldrepermisjonen først og fremst er ansett å tilligge mor. Eksempelvis kan holdningskampanjer være et virkemiddel for å trekke foreldres oppmerksomhet mot følgene av en tradisjonell uttaksfordeling. Dette vil muligens kunne sende signaler om hva slags uttak som vil være gunstig, og kan få foreldre til å tenke annerledes når foreldrepermisjonen tas ut. Likevel vil antakeligvis få foreldre endre synet på permisjonsfordelingen bare ved hjelp av slikt arbeid. Selv om de kan bli mer bevisste over konsekvenser av skjevfordelingen, vil de sannsynligvis fremdeles foreta valg som passer dem best, og valget vil ofte innebære at mor tar ut mest permisjon. Endringer av holdninger vil antakelig først skje når foreldre ser at andre begynner å tenke annerledes og fordeler permisjonen mer jevnt. Dette kan uttrykkes som at praktisering er en nødvendighet for å endre holdninger.

4.4.3.2 Bør far få en større fedrekvote?

Før dagens ordning med 10 ukers fedrekvote ble fastsatt, ble det foreslått at Norge skulle få en tredeling av foreldrepermisjonen.¹³⁵ Dette er en modell som ble innført på Island i år 2000, og som har fungert godt. Islandske fedre tar oftere ut fedrekvoten enn før, og lønnsgapet mellom kjønnene har minsket.¹³⁶ Ordningen innebærer at mor og far får hver sin tredjedel av permisjonen, mens den siste tredjedelen deles etter foreldrenes valg.¹³⁷ Dersom en slik ordning gjennomføres, vil hver av foreldrene få omtrent 4 måneder permisjon hver, og i tillegg dele den siste perioden på 4 måneder mellom seg. Da fedrekvoten i for noen år siden ble utvidet til 6 uker, økte antallet som tok ut kvoten fra 30 % (første halvdel av 2007) til 52 % (første halvdel av 2008)¹³⁸. Dette betyr at flere fedre har benyttet seg av permisjonen etter at fedrekvoten ble innført og forlenget, og gode grunner taler dermed for at slik tredeling vil føre til at fedre tar ut sin tredjedel. Ved av at mødre og fedre blir tildelt en like stor del av

¹³⁵ NOU-2008-6 s. 225.

¹³⁶ Hege Brækhus, Likelønn og likestilling i familien, s. 53.

¹³⁷ NOU-2008-6 s. 225.

¹³⁸

<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Familie+og+omsorg/Foreldrepenger/Foreldrepenger/97565.cms>
[sist lest 6.10.2009].

permisjonstiden, vil dette dessuten føre til at foreldrepermisjon i langt mindre grad anses for å være hovedsakelig mors rettighet. Det faktum at lovgiver setter nettopp slike rammer, vil være av betydning for endringer av den allmenne oppfattelsen. Reguleringen vil dermed være likestillingsfremmende. Hvordan og hvorvidt den siste tredjedelen skal deles mellom dem, er mindre interessant i denne sammenhengen. Ved å gjennomføre en slik fastlagt øremerket fordeling, og ved videreføring av regelen om at permisjonen faller bort dersom far ikke tar ut sin del, vil dette være et godt virkemiddel for at far skal ta ut mer foreldrepermisjon.

Et spørsmål som imidlertid bør stilles er om uttaket i så høy grad bør bestemmes på forhånd. Dette vil være å presse familien inn i rammer til et permisjonsuttak som ikke nødvendigvis passer for dem, og vil overstyre foreldrenes valgfrihet. Selv om en slik deling ikke regulerer uttaket i detalj, kan det oppstå problemer, fordi det ikke er sikkert ordningen vil samstemme med hvordan den enkelte familie ønsker å ordne sin hverdag. Foreldre kan ha interesse av å fordele permisjonstiden slik de selv ønsker, ut i fra hvordan de selv best mestrer foreldresituasjonen. Det å selv kunne velge hvordan permisjonsuttaket skal legges opp, anses dermed å være av verdi for foreldrene.

Om foreldrene velger å ta ut permisjonen delvis, kan dette være med på å jevne ut fordelingen, siden en slik ordning gjør det enklere for foreldrene å finne ordninger som passer begge to.¹³⁹ For at dette imidlertid skal kunne fungere, vil det i stor grad bygge på foreldrenes frivillighet og vilje til å dele uttaket jevnere. Til tross for at et delvis uttak kan gjøre dette lettere for foreldrene, vil dette ikke være ensbetydende med at uttaket rent faktisk blir jevnere. Det må legges til at selv om fedrekvoten har blitt innført med stor suksess her i landet, har kvotens eksistens ikke hatt den virkning at far tar ut mer permisjon enn det som er lovpålagt ham.¹⁴⁰ Dette tyder på at en permisjon som i stor grad bygger på frivillighet angående fordeling, neppe vil resultere i at far tar ut mer permisjon enn det som følger av kvoten. Det er dermed nødvendig med lovpålagte fordelingsregler for å få til mer lik fordeling, og loven bør sette klare rammer for hvor stor del hver forelder skal ta ut. Ved å gi mor og far hver sin tredjedel av permisjonen vil dette kunne oppnås. På grunn av at den siste tredjedelen ikke er merket noen av dem, vil foreldrene ha gode muligheter til å bestemme videre innhold selv.

¹³⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 190.

¹⁴⁰ NOU-2008-6 s. 225.

I undersøkelser som har blitt gjort for å kartlegge hvorvidt en slik deling er ønsket i Norge, fremgikk det at en betydelig del av befolkningen var positivt innstilt, og menn i større grad enn kvinner.¹⁴¹ For at en slik tredeling skal bli aktuell, må det imidlertid være under forutsetning av at fedre har helt selvstendige rettigheter når det gjelder å ta ut lønnet permisjon.¹⁴² Begrunnelsen for dette er at en så stor del av permisjonen vanskelig kan øremerkes far, når han, som behandlet ovenfor i punkt 4.2, fremdeles er avhengig av mors yrkesaktivitet for uttak av permisjonspenger. Rettighetene må være selvstendige, slik at foreldrene ikke risikerer å miste 4 måneder av uttaket.

5 Avsluttende konklusjon

Konklusjonen etter dette er at far bør ta ut mer av foreldrepermisjonen. Bakgrunnen for dagens skjevfordeling vil ha grunnlag i flere ulike forhold. Noen forhold vil være av større betydning enn andre, og dermed være viktigere å endre. For at far skal ta ut mer foreldrepermisjon, vil utgangspunktet måtte tas i fars ufullstendige rettighet med hensyn til uttak av fedrekvoten og foreldrepenger utenom fedrekvoten. Med bakgrunn i det som er diskutert i punkt 4.2 ovenfor, vil en innføring av helt selvstendige rettigheter gi en større andel fedre muligheten til å ta ut mer permisjon. En slik endring vil derfor anses å være viktig. Ifølge det som er behandlet i punkt 4.3.4, har ikke fedre i særlig større grad tatt ut mer foreldrepermisjon i de tilfeller inntekt som overstiger 6 G blir betalt av arbeidsgiver, og det vil ikke på det økonomiske området endringer hovedsakelig må skje for å øke uttaket. Arbeid med holdninger vil først og fremst kunne skje ved praktisering, altså at fedre begynner å ta ut en større del av permisjonen. Dette vil gjelde både for holdninger i familien, og for arbeidsgivers holdninger. En lovmessig endring angående fordeling, nærmere bestemt tredeling av permisjonen, vil derfor være viktig for å få fedre til å ta ut mer foreldrepermisjon.

¹⁴¹ NOU-2008-6 s. 97.

¹⁴² NOU-2008-6 s. 226.

6 Kildeoversikt

BØKER:

- Henning Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 4. utgave 2006, 2. opplag 2007.
- Henning Jakhelln og Helga Aune, arbeidsrett.no, Kommentarer til arbeidsmiljøloven, 2. utgave 2006.
- Nils Storeng, Tom H. Beck, Arve Due Lund, Arbeidslivets spilleregler, Endringer i arbeidsforholdet – stillingsvernsreglene, Universitetsforlaget 2003.
- Jan Fougner, Eli Aasheim, Johan Kr. Øydegard, Marit B. Frogner, Espen Bergh, Tron Sundet, Omstilling og nedbemanning, 2003.

ARTIKLER:

- Hege Brækhus, Festskrift til Jussformidlingens 35-årsjubileum 2008 s. 47, Likelønn og likestilling i familien.
- Jan Fougner, Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt, Arbeidsrett nr. 4 2007.

LOVER:

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr. 62.
- Lov om folketrygd 28. feb. 1997 nr. 19.
- Lov om foretakspensjon 24. mars 2000 nr. 16.
- Lov om skatt av formue og inntekt 26. mars 1999 nr. 14.
- Lov om likestilling mellom kjønnene 9. juni 1978 nr. 45.

DOMMER:

- Rt. 2000 s. 1602.
- Rt. 2003 s. 1657.

AVGJØRELSER FRA TVISTELØSNINGSNEMNDA:

- TLN-2008-47.
- TLN-2008-44.
- TLN-2007-16.

FORARBEIDER:

- NOU-2008-6.
- NOU-1998-1.
- Ot.prp. nr. 3 (1975-1976).
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005).
- Ot.prp. nr. 107 (1992-1993).
- Ot.prp. nr. 41 (1979-1980).
- Ot.prp. nr. 50 (1993-1994).
- Ot.prp. nr. 41 (1975-1976).
- Ot.prp. nr. 56 (2008-2009).
- Ot.prp. nr. 104 (2004-2005).
- Ot. prp. nr. 52 (1999-2000).
- Ot.prp. nr. 77 (2000-2001).

AVTALER:

- Hovedavtalen LO-NHO (2006-2009).

INTERNETT:

<http://www.arbeidstilsynet.no/faktaside/vis.html?tid=28505#1> [sist lest 26.10.2009].

<http://www.fafo.no/pub/rapp/20093/20093.pdf> s.40-41[sist lest 26.10.2009].

<http://www.nav.no/page?id=1073744172> [sist lest 21.10.2009].

<http://www.sph.dep.no/Personalmeldinger/2002-PMer/PM-2002-34-Avtale-om-medregning-av-permisjon-uten-lonn--permisjonsavtalen/> punkt 2 a) [sist lest 9.12.2009].

http://www.nho.no/files/DM-52507-v1-Tariffnytt_-_Butikkoverenskomsten_vedtatt.pdf
[sist lest 9.12.2009].

http://www.la.no/upload/avtaler/1224501649_16_naturviterne_trm_meieri_2008-2010.doc
under § 2 om lønn [sist lest 9.12.2009].

http://www.regjeringen.no/upload/FAD/Vedlegg/Lønns%20og%20personalpolitikk/HTA_2009_rettet.pdf
s. 12 § 6 [sist lest 9.12.2009].

http://www.njf.no/files/Ofotbanen_08.doc § 11 [sist lest 13.12.2009].

<http://www.norskindustri.no/getfile.php/Dokumenter/PDF/Verkstedsoverenskomsten20082010.pdf> punkt 4.1.3.1 [sist lest 9.12.2009].

http://www.farmaceutene.no/asset/1053/1/1053_1.pdf
punkt 2.3 [sist lest 9.12.2009].

http://www.njf.no/files/Ofotbanen_08.doc § 4 punkt 4.6
[sist lest 13.12.2009].

<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Familie+og+omsorg/Foreldrepenger/Foreldrepenger/97565.cms>
[sist lest 6.10.2009].

Antall ord (uten innholdsfortegnelse og kildeliste): 17 206