

# Sak til Landsmøtet

# Nr: 13

Saksbehandler: Nina-Merete Kristiansen

Dato: 23.05.2019  
Dokumentnr DM: 1110273  
2019\_00267

## LANDSMØTESAK: DELING AV FORELDREPERMISJON

### Bakgrunn for saken:

NSF Sør-Trøndelag har på bakgrunn av vedtak i sitt fylkesstyre sendt sak og politisk uttalelse til landsmøtet 2019 med ønske om debattering av følgende punkter knyttet til foreldrepermisjon:

- 1: NSF må ta opp tredelingen til ny vurdering og vurdere konsekvensene for våre medlemmer.
- 2: Et svar fra NSF må være tuftet på kunnskap om hvordan og i hvilken grad dette er et positivt tiltak for likestilling i familiene og i arbeidslivet.
- 3: NSF må som et minimum kreve at de seks ukene rett etter fødsel trekkes fra den totale foreldrepermisjonen og forbeholdes mor uavhengig av øvrig foreldrepermisjon. Dette er mors barselpermisjon, et behov mor, og bare mor, har for restitusjon etter fødsel.
- 4: at NSF ikke kan gi sitt tilsagn til en endring av foreldrepermisjon og kalle det et likestillingstiltak uten å samtidig kreve selvstendig opptjeningsrett for fedre.

Hensikten med å fremme saken for landsmøtet er tydeliggjøring av NSF's politikk rundt foreldrepermisjon.

### Utredning av saken

NSF har ved en rekke anledninger støttet tredeling av foreldrepermisjonen. Vi har da forutsatt at det tas hensyn til kvinnens behov for restitusjon etter fødsel og at det er mulig å følge myndighetenes anbefalinger for amming. Vi har også støttet fedres rett til selvstendig opptjening.

#### *Kort om reglene for foreldrepermisjon*

Den totale stønadperioden etter fødsel er 49 uker med full sats og 59 uker med 80 prosent sats. Tredelingen av foreldrepermisjonen ble iverksatt 01.07.2018. På samme tidspunkt ble det innført mødre- og fedrekvote hver på 15 uker<sup>1</sup> både når foreldrene valgte full eller redusert sats. Fellesdelen var 16 uker ved full sats og 26 uker ved redusert sats. Fra 01.01.2019 ble det imidlertid innført tredeling også ved 80 prosent sats, noe som førte til at hver av de øremerkede kvotene ble økt til 19 uker og fellesdelen tilsvarende redusert fra 26 til 18 uker.

<sup>1</sup> Mor rett til tre uker permisjon før fødsel kommer i tillegg.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Telefon 02409  
www.nsf.no

Org.nr: NO 960 893 506 MVA  
Fakturaadresse: faktura@nsf.no

En økning i andelen mødre som tar ut ulønnet permisjon, antas å ha sammenheng med at det for de fleste lønner seg økonomisk å ta ut 100 prosent dekning og deretter ulønnet permisjon slik at man får like lang permisjon som ved 80 prosent dekning<sup>2</sup>.

NSF valgte ikke å uttale seg i forbindelse med høringen om tredeling av foreldrepengeperioden ved 80 prosent uttak.

Kommentarer til punktene i saken fra Sør-Trøndelag.

## *2. NSF's støtte til en tredeling av foreldrepermisjonen er kunnskapsbasert.*

Å legge til rette for at både kvinner og menn kan delta i arbeidslivet og samtidig ivareta familieforpliktelser har vært et viktig samfunnsprosjekt siden 1970-tallet. Utvidelse av fødsels- og foreldrepermisjonen, samt innføring av en egen fedrekvote i 1993, har gjort dette mulig. Norske kvinner økte sin deltakelse i utdanning og arbeidsliv samtidig som vi lenge klarte å opprettholde en relativt høy fødselsrate. Synkende fødselstall har lenge preget vestlige land og det samme har skjedd i Norge siden 2009. Årsaken er dyptgående samfunnsforandringer, ikke minst endringer i kvinners stilling i familie- og arbeidsliv. Det er derfor ingen grunn til å tro at tredelingen av foreldrepermisjonen har påvirket fødselstallene. Kunnskap om hvorfor fruktbarheten igjen går ned i Norge er foreløpig meget begrenset, og vi vet faktisk ikke hvilke enkelttiltak som effektivt kan bidra til flere barnefødsler. Beregninger viser at en høyt utdannet befolkning bidrar til en langt høyere produktivitet gjennom sine yrkesaktive år enn en lavt utdannet befolkning, og man trenger derfor færre barn for å kompensere for en aldrende befolkning<sup>3</sup>.

Velferdssamfunnet vårt er avhengig av kvinners arbeidskraft; dette gjelder ikke minst sykepleiere. En CORE-Rapport fra 2016<sup>4</sup> viser at veksten i kvinners sysselsetting har hatt stor betydning for verdiskapingen i Norge. Uten sysselsettingsveksten blant kvinner i perioden 1972 – 2013, ville fastlands-BNP summert over 40 år vært 3 300 milliarder kroner lavere enn det reelt sett har vært. På den annen side: hadde kvinnene jobba *like mye* som menn i hele perioden, ville Fastlands-BNP vært 2 300 milliarder *større*.

Reproduksjon av befolkningen er et samfunnsansvar. Norge har en av verdens rauseste permisjonsordninger, og det er ikke urimelig at det stilles krav til disponeringen av denne, bl.a. som ledd i en politisk målsetting om et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked, styrking av kvinners økonomiske selvstendighet, styrking av menns rett til å få være med sine barn fra tidlig alder og barns rett til både mor og far. I dag er det hovedsakelig mødrene som bærer omkostningene ved å balansere jobb og familie. Mødre tar ut mesteparten av foreldrepermisjonstiden som er til felles fordeling, mens de fleste fedre tar ut fedrekvote ganske nøyaktig det antall uker som er avsatt til far. Dette betyr igjen at kvinnedominerte arbeidsplasser – ikke minst offentlig sektor – i langt større grad enn mannsdominerte arbeidsplasser, må tilrettelegge for at det (skal) fødes barn i Norge. Med tredeling av foreldrepermisjonen og en økt fedrekvote, fordeler vi ansvaret for reproduksjonen på flere.

Forskning viser at likestilling mellom mor og far både er konfliktdempende og skilsmisseforbyggende. Både mødre og fedre er viktige omsorgspersoner for barn under et samliv, og barn har rett til kontakt med begge foreldre også etter et samlivsbrudd. Parallelt med innføring og utvidelse av fedrekvoten har andelen barn med delt bosted økt til 25 prosent i 2012. Familie- og likestillingspolitikken i Norge,

---

<sup>2</sup> *Fornuft og følelser – En studie av mors og fars uttak av foreldrepenger.* NAV Rapport 1/2019.

<sup>3</sup> <https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/bor-vi-fode-barn-for-staten.html>

<sup>4</sup> Østbakken, K.M.: *Likestilling og verdiskaping.* Rapport 2016: 10. CORE Institutt for samfunnsforskning.

herunder fedrekvoten, har bidratt til en mer aktiv og involvert farsrolle<sup>5</sup>. Nordisk forskning har dessuten observert en endring i gutters atferd, som antas ha sammenheng med at fedre er mer involvert i en hverdagslig omsorgsrolle<sup>6</sup>. På sikt vil dette kunne bidra til endring av stereotype kjønnsrollemønstre.

Likelønnskommisjonen (2008) pekte på at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn vokser i foreldrefasen. Jo flere barn en kvinne får, jo større er lønnstapet. For menn er tendensen motsatt. Arbeidsdelingen i hjemmet er et sentralt moment for å forstå kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet. Ulike forventninger til kvinner og menn både bidrar til og opprettholder et tradisjonelt kjønnsrollemønster. Forskning viser at ankomsten av barn fører til endret arbeidsdeling i hjemmet og at denne arbeidsdelingen fortsetter ved at mor blir den som tilpasser seg utfordringene med å balansere familieforpliktelser med arbeid, eksempelvis ved deltidsarbeid og bruk av ulike velferdspermisjoner. Det er altså ikke slik at kvinnens større omsorgsansvar begrenses til barnets første leveår.

Når en ny norsk undersøkelse<sup>7</sup> ikke finner noen effekt av økt fedrekvote på likestilling i arbeidslivet, forklares dette med at reformen ikke har virket lenge nok. Undersøkelsen viser at en reservert kvote til far reduserer behovet for å forhandle seg fram til en bestemt lengde på permisjonen, både overfor arbeidsgiver og mor. For fedre handler foreldrepermisjonen først og fremst om en opplevelse av å knytte tidlige og selvstendige bånd til barnet. Forskerne konkluderer med at innføringen og utvidelsene av fedrekvoten har bidratt til å forsterke en allerede pågående dreining mot en mer aktiv og involvert farsrolle og større likedeling i par. Dersom fedrekvoten skal få ytterligere betydning for likestilling i lønn, karriere og lederposisjoner, må muligens ikke bare fars permisjonsbruk og jobb utforskes nærmere, men også mors lange permisjon og mors jobb og jobbutvikling, skriver forskerne.

### 3. Mors barselpermisjon

NSF Sør-Trøndelag mener NSF som et minimum må kreve at minimum seks uker etter fødsel må trekkes fra den totale foreldrepermisjonen. Som vist, gir reglene om foreldrepermisjon en mødrekvote på henholdsvis 15 og 19 uker, avhengig av dekningsgrad. Tre uker permisjon for mor før fødsel kommer i tillegg. Hvis foreldrene er enige, kan mor i tillegg ta ut hele den delen av foreldrepermisjonen som er til fri fordeling, dvs. i alt 31 eller 37 uker. Tredeling med både 80 og 100 prosent sats er innenfor EUs mødreskapsdirektiv (92/85/EEC) som krever at mor skal være sikret 14 uker sammenhengende permisjon i forbindelse med fødsel, hvorav to uker er pålagt.

NSF mener ut fra dette at kvinnens behov for restitusjon etter fødsel er ivaretatt. Restitusjonsbehov utover dette må ivaretas av andre ordninger enn foreldrepermisjonen.

---

<sup>5</sup> Lidèn og Kitterød: *Delt bosted: Barns perspektiver og utfyllende kunnskap*. Institutt for samfunnsforskning rapport 2019: 3.

<sup>6</sup> <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/G1W754/En-gutt-er-ikke-en-gutt-uansett-hvor-i-verden-og-tiden-han-befinner-seg---Harriet-Bjerrum-Nielsen>

<sup>7</sup> Østbakken, Halrynjo og Kitterød: *Foreldrepermisjon og likestilling*. Rapport 2018: 15. Institutt for samfunnsforskning

## Hensynet til amming

I den politiske uttalelsen som følger saken, tar NSF Sør-Trøndelag opp tredelt foreldrepermisjon og amming. Dette handler dels om hvorvidt den tredelte foreldrepermisjonsordningen ivaretar myndighetenes anbefalinger om amming, og dels om mulighetene til å fortsette å amme når man går tilbake i jobb.

## Nyanserte ammeanbefalinger

Amming er et tema som vekker sterke følelser i debatten om innretning av foreldrepermisjonsordningen, og også i det medisinske fagmiljøet. Det er bred enighet om at morsmelk og amming er bra både for mor og barn de første månedene. Men en ny studie (2018), basert på Den norske mor og barn-undersøkelsen, tyder på at fullamming i fire eller seks måneder er likeverdig<sup>8</sup>. Forskerne har sett på ammevarighetens effekt på infeksjoner, astma, cøliaki og type 1-diabetes. Funnene er i tråd med andre nyere studier. I artikkelen vises det også til at europeiske retningslinjer har endret anbefalinger om å utsette introduksjonen av allergener for å forebygge allergi, fordi nyere randomiserte studier kan tyde på at introduksjon av allergener før seks måneders alder kan forebygge fødemiddelallergi.

Helsedirektoratets retningslinjer om spedbarnsernæring ble revidert i 2017 og er langt mer nyanserte og pragmatiske enn det ofte framstilles i diskusjonen rundt foreldrepermisjonen. I de nye retningslinjene heter det at dersom mor fullammer, barnet vokser som det skal og mor trives med ammingen, er det trygt og bra å fortsette med fullamming til seks måneder. Det vises også til at det i Europa ikke funnet noen ulemper ved å starte med annen mat som tillegg til morsmelk i alderen 4 – 6 måneder. Dette kan være aktuelt dersom barnet trenger mer mat eller mors situasjon eller ønske tilsier det. Når barnet er seks måneder gammelt, bør det få annen mat i tillegg til morsmelk/morsmelkerstatning. Om mulig bør barnet få morsmelk i hele første leveår og gjerne lenger dersom mor og barn trives med det.

Helsedirektoratets rapporter om spedbarnsernæring fra 199, 2006 og 2013 viser at andelen mødre som fullammer når barnet er 5,5 måneder har økt noe, fra 12 til 17 prosent. Andelen som fortsatt ammer når barnet er 12 måneder, har gått litt ned fra 2007 til 2013 og ligger nå på rundt 35 prosent. Et mindretall av norske mødre følger altså Helsedirektoratets retningslinjer.

Med dette som utgangspunkt, mener NSF at hensynet til amming er ivaretatt i den nåværende foreldrepermisjonsordningen, og at dette hensynet må veies opp mot andre hensyn som redegjort for under punkt 2.

## Ubetinget rett til ammefri

Arbeidsmiljøloven gir en ubetinget rett til ammefri. Vi har i uttalelser likevel påpekt at det i helsesektoren med stor mangel på arbeidskraft, stramme budsjetter og turnusarbeid, kan være særlige utfordringer med å få tatt ut ammefri. Vi er bekymret for at det for sykepleiere kan være problematisk å få benyttet denne rettigheten og at det kan skje at arbeidstaker som ammer kan se seg nødt til å ta ulønnet permisjon for å kunne fortsette ammingen.

Utfordringer med tilrettelegging tilsier imidlertid ikke at tredelingen av foreldrepermisjonen må reverseres, men at arbeidsgivers ansvar for å legge til rette for ammefri må understrekes. Helsesektoren ikke kan påberope noe unntak i spørsmålet om rett til ammefri. Arbeidstaker som ammer skal melde fra om behov for ammefri i god tid før tilbakekomst til jobb. Dersom leder ikke klarer å tilrettelegge, fordi man mangler penger eller andre ressurser, må dette meldes oppover i

---

<sup>8</sup> [https://tidsskriftet.no/sites/default/files/generated\\_pdfs/50728-helseeffekter-av-ammning.pdf](https://tidsskriftet.no/sites/default/files/generated_pdfs/50728-helseeffekter-av-ammning.pdf)

ledelsen. Tillitsvalgte må bidra til at dette skjer. Uenighet om tilrettelegging ved amming kan tas opp med Arbeidstilsynet eller Tvisteløsningsnemnda.

#### *4. Selvstendig opptjeningsrett for fedre*

NSF er helt enig i at fedre skal ha en selvstendig opptjeningsrett og har uttalt og støttet dette. NSF Sør-Trøndelag viser til at flere fedre ikke får tatt ut pappapermen, slik at familiene mister denne. NSF mener at svaret på dette er å kreve at også menns arbeidsplasser må akseptere, anerkjenne og legge til rette for at menn kan være omsorgsgivere for sine barn. Menn er ikke mer uunnværlige på arbeidsplassen sin enn det kvinner er. Vi ser at menns bruk av fedrekvoten følger det antall uker som er avsatt til far, samtidig som menn uttrykker tilfredshet med at det er en slik kvote. Nettopp det sosiale presset som menn kan oppleve om ikke å ta ut fedrekvoten tilsier at det skal være en slik kvote med svært strenge krav for å overføre til mor.

### **Forbundsstyret anbefaler landsmøtet å fatte følgende vedtak**

- NSF støtter tredeling av foreldrepermisjon.
- NSF forutsetter at det tas hensyn til kvinnens behov for restitusjon etter fødsel.
- NSF forutsetter at det er mulig å følge myndighetenes anbefalinger for amming.
- NSF støtter fedres rett til selvstendig opptjening.

### **Landsmøtets endelige vedtak:**

- NSF forutsetter at det tas hensyn til kvinnens behov for restitusjon etter fødsel.
- NSF forutsetter at det er mulig å følge myndighetenes anbefalinger for amming.
- NSF krever at begge foreldre har uttaksrett.
- NSF setter ned et utvalg bestående av representanter fra aktuelle faggrupper, tillitsvalgte og ansatte med tariffpolitisk og samfunnspolitisk kompetanse.

Utvalget skal vurdere:

- hvordan man best kan ivareta mors behov for restitusjon etter fødsel.
- hvordan man bør arbeide for at det skal oppleves som en reell mulighet å følge nasjonale anbefalinger om amming innenfor rammen av en tredelt foreldrepermisjon.
- hvordan NSF kan bidra til at medlemmer som ønsker å ta ulønnet permisjon i forbindelse med omsorg for små barn er tilstrekkelig informert om økonomiske konsekvenser.

Utvalget legger frem sine anbefalinger for forbundsstyret innen utgangen av juni 2021.

NSF må arbeide for å utvide den totale permisjonstiden

Med vennlig hilsen  
NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Eli Gunhild By  
forbundsleder

Olaug Flø Brekke  
generalsekretær

**Vedlegg**

[NSF #1107017 NSF-#1103864-v1-Sak til landsmøte - STR - 2019 -  
Ny vurdering av foreldrepermisjon](#)