

www.dagsavisen.no

fra nettdebatten



Palestinaskjerf på Stortinget

En gruppe stortingsrepresentanter stilte i går med palestinaskjerf for å vise sin støtte etter Israels angrep på den internasjonale nødhjelpskonvoien.

Dette er misbruk av Stortinget og ikke minst av taburetten. Jeg er helt enig i at stortingsrepresentantene skal bruke energi på å kritisere Israel, men når stortingspresidenten lar slikt passere i nevnte sak må han la lignende markeringer i andre saker også passere. Dette er helt uholdbart og direkte uproffesjonelt. Det er folkegrupper som lider like mye eller lever under verre forhold enn palestinerne! Hvis det er slik at Stortinget skal opptre som overfølsomme tenåringer, da har vi valgt inn helt feil personer til Stortinget!

Trym

Jeg synes det er bra at vi har politikere som tør å stå for noe.

Bjørn Nistad

Palestinasjal på Stortinget? Men hijab får jeg ikke bruke i politiet? Hva er forskjellen på politisk og religiøs og kulturell ytring?

Esther

Er det lov å være beruset på talestolen, men ikke å ha Palestina-skjerf? Stå på Hadia.

Tor

Gud så modig Tajik er. Når blir nok de slemme israelerne redde.

Thomas Eriksen

Palestinasjerf på Stortinget? Ja, det taler jo for seg selv...Hvor uholdt den representanten er i Midtøsten-konflikten.

Arve Malvin Larsen

ESPEN LØKELAND-STAI
Fungerende debattredaktør

Kronikk: 6000 tegn inkl. mellomrom.
Hovedinnlegg: 4000 tegn.
Innlegg/replikk: 2-3000 tegn.
Kortinnlegg: 800-1500 tegn.
Sendes til: debatt@dagsavisen.no

Legg ved portrettfoto. Innleggene kan legges ut på nett. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innleggene.

Er Norge klar for den islandske modellen? Skal vi ta den på alvor må fødselspermisjonen behandles som en reell individuell rettighet som opptjenes helt uavhengig av partners arbeidstilknytning.

Den islandske modellen



KRONIKK
GUNHILD R. FARSTAD
Stipendiat ved Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA)

I diskusjonen rundt de norske fødselspermisjonsordningene vises det ofte til Islands tredeling av fødselspermisjonen som et eksempel på hvordan man kan få til et likestilt foreldreskap. Det framheves at man på Island har oppnådd verdens mest likestilte fødselspermisjon målt i prosentandelen permisjon fedre tar ut av en samlet fødselspermisjon, og at Norge bør følge etter. Dette bildet trenger nyanse. Jeg har nå tilbrakt et knapt år på Island i forbindelse med mitt doktorgradsarbeid hvor temaet er nettopp fødselspermisjon og fedrekvoten i Norge og Island. Det er interessant å betrakte den norske fødselspermisjonsdebatten herfra, særlig når det snakkes om «den islandske modellen». Fordelingen i seg selv og spørsmålet om øremerking er hovedfokuset. Å fronte motstand eller støtte til en streng fordeling av fødselspermisjonen er på mange måter en billig symbolsak både for høyre og venstresiden i politikken.

Den islandske modellen innebærer tre måneder øremerket permisjon til mor, tre måneder til far og de tre delbare måneder. Til sammen gir dette 9 måneder fødselspermisjon med 80 prosent lønn, altså ca tre måneder kortere enn den norske når man tar ut tilsvarende lønn. I dag har norske fedre 10 ukers øremerket permisjon. I tillegg har de fleste norske yrkesaktive fedre rett på to ukers permisjon rundt fødselen. En slik rett har ikke islandske fedre, men de kan likevel ta fri rundt fødselen ved å bruke av den generelle permisjonstiden. Slik sett kan man si at den øremerkede permisjonen for islandske og norske fedre er ca. like lang, og det viser seg at fedre i begge land benytter seg av denne permisjonen. Forskjellen er først og fremst at man i Norge har en lengre delbar permisjon. Norske mødre har også kortere øremerket permisjon enn mødre på Island, men i begge land er det mødre som tar mesteparten av den delbare permisjonen.

Uttak av fødselspermisjon kan ikke diskuteres isolert fra andre familiepoltiske tiltak. På Island, som i Norge, det vanskelig å få barnehageplass for barn under ett år og ettersom mange foreldre i tillegg ikke ønsker å sende ni måneder gamle barn i barnehagen eller til en dagmamma, blir permisjonen ofte strekt over en lengre periode. Man kan ta ut



Fødselspermisjonsordningen med en øremerket del til far bærer preg av å skulle oppfylle mange intensjoner samtidig, skriver kronikkforfatteren.

ILLUSTRASJONSFOTO: SARA JOHANNESSEN/SCANPIX

permisjonspenger frem til barnet fyller tre år, enten i bolker eller i form av mindre utbetaling per måned. Dette er strategier som stadig vekk ble beskrevet i intervjuer jeg har gjort med islandske foreldre det siste året. I mange tilfeller er det mor som tøyser sin permisjon, ofte med mindre penger per måned over lengre tid. Dette er en mulighet også norske foreldre har, men som i mindre grad blir brukt, sannsynligvis fordi permisjonstiden er lengre, og fordi man har klart å oppnå relativt god barnehagedekning.

Et annet aspekt som skiller den islandske og den norske fødselspermisjonsordningen er at islandske foreldre har fullstendig individuell opptjening av rettigheter. På Island finnes ingen regler om hva mor må gjøre for at far skal kunne ta ut permisjon, slik det finnes i Norge. En følge av dette er at menn som er gift med kvinner utenfor arbeidsmarkedet kan ta permisjon på linje med menn med yrkesaktive partnere. Og med mindre mor går ut i jobb eller studier etter sin permisjon, er begge hjemmeværende mens far har permisjon. I Norge må mor ut i jobb eller fulltids studie etter sin permisjon for at far skal kunne ta av den delbare permisjonen. Er hun ikke i jobb, får heller ikke far rett på den 10 uker lange fedrekvoten. Jeg vil anta at disse bestemmelsene henger sammen med intensjonen om at far skal ha alenetid med barnet under sin permisjon. Det henger også sammen med den sterke arbeidslinja som det norske trygdesystemet er knyttet opp mot. Det skal ikke være mulig for et par å ta ut mer enn 100

prosent permisjon samtidig. På Island kan man det, og det resulterer også i at noen par velger å være hjemme samtidig under permisjonstiden. I 2009 gjaldt dette ca. 33 prosent av foreldre med permisjonsrettigheter.

Fødselspermisjonsordningen med en øremerket del til far bærer preg av å skulle oppfylle mange intensjoner samtidig. I tillegg til at det er en generell enighet om at det er godt for barn å motta omsorg i hjemmet mens det er nyfødt, skal fødselspermisjonsordningen både trygge mors arbeidstilknytning og sørge for at far utvikler en selvstendig omsorgsrolle. Her er vi inne på den norske fedrekvotens dilemma: Den skal være en individuell rettighet far har til å tilbringe tid sammen med sine barn mens de er små, den kan ikke overføres til mor, og far får foreldrepenge basert på sin egen lønn. Samtidig setter man begrensninger for hvordan denne tida skal tilbringes ved at mor må være i jobb for at far skal få permisjon. Fra 1. juli i år får menn med partnere i mindre enn 50 prosent stilling også rett til å benytte seg av den delbare permisjonen. Så vidt jeg kan se medfører ikke dette endringer i kravet om mors arbeidsaktivitet mens far tar permisjon. Det endrer heller ikke på bestemmelsene rundt fedrekvoten, som fortsatt er basert på både mors og fars opptjente rettigheter.

For de fleste familier både i Norge og på Island handler fordelingen av permisjon om mer enn symboler og prinsipper. Det handler også om mer enn likestilling mellom mødre og fedre i jobb og familieliv. Det handler om å finne praktiske løsninger i en omveltende og for mange sårbar tid. Den norske modellen innebærer en viss grad av mild tvang og tilbyr samtidig et handlingsrom for fordeling av permisjon mellom foreldrene. Den henger også godt sammen med andre familiepoltiske tiltak som barnehage og kontantstøtten. Samtidig finnes det menn som ikke har mulighet til å ta fødselspermisjon fordi deres partnere står utenfor arbeidsmarkedet eller ikke har jobbet tilstrekkelig til å tjene opp rettigheter til egen eller sin partners permisjon. Skal vi ta den islandske modellen på alvor vil det bety at vi må behandle fødselspermisjonen som en reell individuell rettighet som opptjenes helt uavhengig av partners arbeidstilknytning. Spørsmålet blir da om norske politikere vil godta at fedre og mødre kan få mulighet til å bruke sin individuelle permisjon på den måten som passer best for dem; det være seg å ta den ut samtidig eller hver for seg.