



DET KONGELIGE BARNE-, LIKESTILLINGS-  
OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Prop. 72 L

(2012–2013)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

## Endringer i arbeidsmiljøloven (lønn under ammefri)

*Tilråding fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 8. mars 2013,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Stoltenberg II)*

### 1 Proposisjonens hovedinnhold

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet legger med dette fram forslag til endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Departementet foreslår å lovfeste at yrkesaktive kvinner som ammer barn under ett år har rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri inntil én time på dager der den avtalte arbeidstiden er sju timer eller mer. Se nærmere om departementets forslag i punkt 5.

De aller fleste arbeidstakere som er dekket av tariffavtaler har rett til lønn under ammefri i sin avtale. Lovforslaget vil være en minimumsløsning for de arbeidstakere som ikke er dekket av en tariffavtale som gir slik rett. Den nye lovbestemmelsen griper ikke inn i kollektive eller individuelle avtaler i arbeidslivet der disse gir bedre rettigheter enn den nye bestemmelsen.

Formålet med lovforslaget er å legge til rette for at mødre som går ut i arbeid i barnets første leveår skal kunne fortsette å amme uten vesentlig inntektstap. Dette vil både legge til rette for at flere kvinner kan amme sitt barn og for økt yrkesdeltakelse blant kvinner som ammer. Høyere yrkesaktivitet blant mødre i barnets første leveår åpner for at fedre kan ta en større del av foreldrepermisjonen og bidrar dermed til mer likestilte foreldreskap.

### 2 Bakgrunn

#### 2.1 Rett til ammefri

Rett til ammefri ble innført i arbeidervernloven av 1956, og ble videreført med enkelte endringer i arbeidsmiljøloven av 1977 og senere arbeidsmiljøloven av 2005. Ingen av disse lovene har bestemmelser om rett til lønn under ammefri.

Partene i arbeidslivet har i stor grad inngått avtaler om lønn under ammefri. Per 2009 hadde alle ansatte i offentlig sektor rett til lønn under ammefri etter tariffavtale. I privat sektor hadde 95 prosent av alle ansatte som var dekket av en tariffavtale, rett til lønn etter denne. Omfanget av rett til lønn under ammefri varierer fra avtale til avtale. I offentlige virksomheter er det gitt rett til to timer ammefri hver arbeidsdag for fulltidsarbeidende, uten begrensninger i barnets alder. Avtalene i privat sektor varierer, men gir i hovedsak rett til lønn under ammefri én time hver arbeidsdag for fulltidsarbeidende i barnets første leveår.

#### 2.2 Høringsnotat «Rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon og under ammefri. Alternative ordninger» fra juli 2009

Daværende Barne-, likestillingsdepartementet sendte i juli 2009 høringsnotatet «Rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon og under ammefri. Alternative ordninger» på offentlig

høring. I høringsnotatet ble tre alternative løsnin-  
ger for lønnet ammefri for alle arbeidstakere drøf-  
tet: lovfestet plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn,  
en folketrygdytelse som dekker inntektstap, eller  
avtalebasert lønn gjennom tariffavtale eller indivi-  
duell avtale. Notatet ble sendt på høring til i alt 116  
instanser. Av disse hadde 34 merknader til  
høringsnotatet. Ikke alle som hadde merknader  
tok klart stilling til hvilken finansieringsløsning  
som bør velges for lønn under ammefri.

Med unntak av arbeidsgiverorganisasjonene  
var det bred enighet blant de som uttalte seg om  
at flere bør sikres rett til lønn under ammefri enn  
de som kan nås gjennom de tariffavtalene som i  
dag har slik rett. Et flertall av høringsinstansene  
anbefalte primært en folketrygdytelse for å dekke  
inntektstap under ammefri.

### 2.3 Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn

Høringen av juni 2009 ble fulgt opp i regjeringens  
melding til Stortinget om likelønn. Regjeringen  
konkluderte ut i fra en samlet vurdering med at  
den beste løsningen for å sikre alle arbeidstakere  
lønnet ammefri er å lovfeste rett til lønn fra  
arbeidsgiver og varslet i Likelønnsmeldingen at  
den vil vurdere å lovfeste en plikt for arbeidsgiver  
til å dekke lønn under ammefri. I innstilling fra  
familie- og kulturkomiteen, Innst. 299 S (2010-  
2011), ga stortingsflertallet sin tilslutning til dette  
under behandlingen av meldingen og uttalte:

«Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene  
fra Fremskrittspartiet og Høyre, støtter også  
forslaget om å pålegge alle arbeidsgivere å  
betale en time ammefri hver dag til barnet er  
ett år. Flertallet understreker viktigheten av at  
arbeidslivet tilpasser seg, slik at det er mulig å  
kombinere foreldreskap og arbeid.»

### 2.4 Høringsnotat «Lovforslag om rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri» fra juni 2012

Med utgangspunkt i Likelønnsmeldingen og Stor-  
tingets behandling av denne sendte departemen-  
tet i juni 2012 forslag om endring i arbeidsmiljø-  
loven på offentlig høring. Forslaget innebar lovfes-  
ting av rett til lønn fra arbeidsgiver under amme-  
fri. Høringsnotatet drøftet hvordan retten til løn-  
net ammefri skal utformes, herunder løsningen  
for deltidsarbeidende. Høringsnotatet inneholdt  
forslag til lovttekst med kommentarer.

## 3 Gjeldende rett

### 3.1 Rett til ammefri

Rett til ammefri følger av arbeidsmiljøloven § 12-8,  
som lyder:

#### § 12-8 Ammefri

Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den  
fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for  
eksempel tas ut i minst en halv time to ganger  
daglig eller som redusert arbeidstid med inntil  
én time hver dag.

Rett til ammefri er basert på kvinnens behov for  
fri fra arbeidet for å amme sitt barn.

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 12-8 er en  
videreføring av § 31 nr. 4 i arbeidervernloven av  
1956 og § 33 i arbeidsmiljøloven av 1977. Etter  
1956-loven kunne kvinne som ammer sitt barn  
«kreve den fritid som hun av den grunn trenger,  
og minst ½ time to ganger daglig.» I 1977-loven  
ble det føyd til følgende alternativ: «..., eller hun  
kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time  
pr. dag.»

I forarbeidene til § 33 i 77-loven framgår føl-  
gende<sup>1</sup>:

«Regelen innebærer at hun kan kreve fri til  
sammen 1 time pr. dag, enten ved arbeids-  
tidens begynnelse eller slutt, eller ½ time i  
begge ender. Hun må også kunne kreve 1  
times pause, f. eks. i tilknytning til spisepausen,  
dersom dette er mer praktisk. Kvinnen kan  
altså selv velge hvilket av de alternativer loven  
oppstiller, hun vil benytte seg av.»

Under stortingsbehandlingen viste Kommunal- og  
miljøvernkomiteen til forslaget om at den som  
ammer selv avgjør når det er best for henne å  
nytte den reduserte arbeidstiden, og sa seg enig i  
dette.<sup>2</sup>

For å klargjøre at kvinnen kan velge om hun  
vil kreve fri for å amme i løpet av arbeidsdagen  
eller om hun vil kreve at arbeidsdagen reduseres  
med inntil en time, ble ordlyden endret nok en  
gang i 2005-loven, i tråd med et forslag fra  
Arbeidslivslovutvalget. Henvisningene til minst en  
halv time to ganger daglig eller redusert arbeids-  
tid er nå veiledende eksempler på hva en kvinne  
normalt bør kunne kreve. Uansett gjelder hoved-

<sup>1</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-76) Om lov om arbeidervern og arbeids-  
miljø m.v. side 110

<sup>2</sup> Innst. O. nr. 10 (1976-77) side 26

regelen, som bygger på kvinnens behov og som ikke setter noen øvre grense verken for tid eller antall ganger hun må ha fri for å amme i løpet av arbeidsdagen.<sup>3</sup>

Det framgår imidlertid både av forarbeidene til arbeidsmiljøloven<sup>4</sup> og Arbeidslivslovutvalgets innstilling at bestemmelsen om ammefri erstatter den tidligere arbeidsmiljøloven § 33 og skal fortolkes på samme måte.

I motsetning til for eksempel reglene i arbeidsmiljøloven § 12-6 om delvis permisjon, er det i lovteksten om ammefri ikke tatt forbehold om at ammefri kan gjennomføres uten vesentlige ulemper for virksomheten.

Tvister om ammefri er i dag lagt til en parts-sammensatt tvisteløsningsnemnd, jf. arbeidsmiljøloven §§ 12-14 og 17-2. Kun én sak om ammefri er tatt opp til avgjørelse i nemnda.

Bestemmelsen regulerer ikke rett til lønn under ammefri, dette er overlatt til partene og er til dels løst i tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler. Det er antatt at kvinnen ikke plikter å ta igjen ammefri med senere arbeid.

### 3.2 Utbredelse av avtalefestet lønn under ammefri

FAFO har kartlagt omfanget av bestemmelser om lønnet ammefri i tariffavtaler i en upublisert oversikt fra 2009. Resultatet av kartleggingen var at 63 700 tariffbundne arbeidstakere ikke var omfattet av ordninger med betalt ammefri, mens 1 226 500 arbeidstakere var omfattet av tariffbestemmelser om ammefri én eller to timer per dag.

Departementets høringsnotat «*Rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon og under ammefri. Alternative ordninger*» fra juli 2009, jf. pkt. 2 foran, har en mer komplett oversikt over avtaledekningen på side 11-14.

Dekningen etter den enkelte avtale varierer. I privat sektor er én time lønnet ammefri det vanligste i avtalene, i offentlig sektor gis det som hovedregel inntil to timer lønnet ammefri. En del avtaler har begrensede rettigheter for deltidsarbeidende; for eksempel gir hovedavtalen i staten to timer betalt ammefri kun ved full arbeidsdag og en time ved 2/3 arbeidsdag.

### 3.3 Forholdet til ILO-konvensjon om mødrevern

ILO-konvensjon nr. 183 om mødrevern (revidert i 2000) omhandler blant annet mødres rett til ammefri og lønn under ammefri. I artikkel 10 heter det at kvinner skal gis rett til en eller flere pauser eller daglig reduksjon i arbeidstiden for å kunne amme. Hvor lang denne pausen skal være skal bestemmes etter nasjonal lovgivning. Pauserne eller den reduserte arbeidstiden skal sees som arbeidstid, og dermed være lønnet.

Norge har ikke ratifisert konvensjonen.

Gjeldende norsk rett oppfyller ikke kravet i artikkel 10 om at pauser for amming skal beregnes som arbeidstid og lønnes deretter.

## 4 Høringen av lovforslaget

### 4.1 Hovedinnholdet i høringsnotatet

Departementet sendte 11. juni 2012 forslag om en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven på bred høring. I høringsnotatet foreslo departementet at yrkesaktive mødre som ammer barn under ett år, skal ha rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid 7,5 timer eller mer og inntil en halv time på dager med avtalt arbeidstid minst 7 timer og mindre enn 7,5 timer. Forslaget innebærer at deltidsansatte med lang arbeidstid færre dager i uken vil ha rett til betalt ammefri, mens deltidsansatte med redusert daglig arbeidstid som hovedregel ikke vil omfattes av ordningen.

Det ble presisert i høringsnotatet at endringen ikke er ment å gripe inn i etablerte avtaler som gir bedre rettigheter.

Departementet ba om høringsinstansenes syn på forslaget til utforming av en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven om rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri. På bakgrunn av at de økonomiske kalkylene ved forslaget er usikre ba departementet særskilt om synspunkter fra høringsinstansene på de økonomiske konsekvensene ved forslaget.

### 4.2 Høringsinstansene

Høringen ble sendt ut til følgende 91 høringsinstanser:

Arbeids- og velferdsdirektoratet

Arbeidsforskningsinstituttet

Arbeidsretten

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

Barneombudet

<sup>3</sup> NOU 2004: 5 *Arbeidslivslovutvalget* side 484

<sup>4</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven) side 324

Direktoratet for arbeidstilsynet  
 Forbrukerombudet  
 Fylkesmennene  
 Helsedirektoratet  
 Helsetilsynet  
 Likestillings- og diskrimineringsnemnda  
 Likestillings- og diskrimineringsombudet  
 Nasjonal kompetansetjeneste for amming  
 Nasjonalt Folkehelseinstitutt  
 Statens arbeidsmiljøinstitutt  
 Universitetet i Agder, Senter for likestilling

KS  
 Oslo kommune

Akademikerne  
 Aleneforeldreforeningen  
 Ammehjelpen  
 Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening  
 Arbeidsgiverforeningen Spekter  
 Bedriftsforbundet  
 Delta  
 Delta Kappa Gamma Society International Norge  
 Den norske jordmorforening  
 Den norske legeforening  
 Fafo – Institutt for arbeidslivs- og velferds-  
 forskning  
 Finansforbundet  
 Finansnæringens Arbeidsgiverforening  
 Finansnæringens Fellesorganisasjon  
 Foreningen 2 Foreldre  
 Foreningen for kvinne- og kjønnsforskning i  
 Norge  
 Foreningen menn og omsorg  
 Forum for kvinner og utviklingsspørsmål  
 Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon  
 Hovedorganisasjonen Virke  
 Innovasjon Norge  
 Juridisk rådgivning for kvinner  
 Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon  
 Kirkerådet  
 KUN Senter for kunnskap og likestilling  
 Kvinnefronten  
 Kvinnegruppa Ottar  
 Kvinner på tvers c/o Fagforbundet Oslo  
 Landsorganisasjonen i Norge  
 Landsrådet for Norges barne- og ungdoms-  
 organisasjoner  
 Likestillingssenteret  
 Liv laga – Organisasjon for svangerskaps-, fødsels-  
 og barselomsorg  
 LLH – Landsforeningen for lesbiske, homofile,  
 bifile og transpersoner  
 MiRA – Ressurssenter for kvinner med minoritets-  
 bakgrunn

NITO Norges ingeniør- og teknologorganisasjon  
 Norges Bygdekvinnelag  
 Norges Juristforbund  
 Norges Kvinne- og familieforbund  
 Norsk Journalistlag  
 Norsk Kvinnesaksforening  
 Norsk Landbrukssamvirke  
 Norsk Psykologforening  
 Norsk Sykepleierforbund  
 Norske kvinnelige akademikere  
 Norske kvinnelige juristers forening  
 Næringslivets Hovedorganisasjon  
 Reform – Ressurssenter for menn  
 Samarbeidsforumet av funksjonshemmedes  
 organisasjoner  
 SAMFO – Arbeidsgiverforeningen for samvirke-  
 foretak  
 Soroptimist International – Union of Norway  
 Stiftelsen Fellesskap mot seksuelle overgrep  
 Stiftelsen Kirkens familievern  
 STL – Samarbeidsrådet for tros- og livssyns-  
 samfunn  
 TEKNA – Teknisk-naturvitenskaplig forening  
 UNIO – Hovedorganisasjon for universitets- og  
 høyskoleutdannede  
 YS – Yrkesorganisasjonenes sentrallforbund

*Departementet mottok 31 høringsuttalelser fra høringsinstansene, hvorav 28 hadde merknader.*

*Høringsuttalelser med merknader:*

Helsedirektoratet  
 Likestillings- og diskrimineringsombudet  
 Nasjonal kompetansetjeneste for amming

KS

Akademikerne  
 Ammehjelpen  
 Arbeidsgiverforeningen Spekter  
 Delta Kappa Gamma Society International Norge  
 Finansnæringens arbeidsgiverforening (FA)  
 Hovedorganisasjonen Virke  
 Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)  
 Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon  
 Kirkerådet  
 KUN – Senter for kunnskap og likestilling  
 Landsorganisasjonen i Norge  
 Likestillingssenteret  
 MiRA – Ressurssenter for kvinner med minoritets-  
 bakgrunn  
 Norges Bygdekvinnelag  
 Norsk Journalistlag (NJ)  
 Norsk Kvinnesaksforening

Norsk Sykepleierforbund  
 Næringslivets Hovedorganisasjon  
 SAMFO – Arbeidsgiverforeningen for samvirkeforetak  
 Soroptimist International Union of Norway  
 Stiftelsen kirkens familievern  
 UNIO – Hovedorganisasjon for universitets- og høyskoleutdannede  
 YS -Yrkesorganisasjonenes sentralforbund

#### *Høringsuttalelser uten merknader:*

Arbeids- og velferdsdirektoratet  
 Fylkesmannen i Vestfold  
 Statens arbeidsmiljøinstitutt

### **4.3 Generelle synspunkter fra høringsinstansene**

Med unntak av arbeidsgiverorganisasjonene er høringsinstansene i hovedsak positive til forslaget. Blant disse nevnes: *Akademikerne, LO, Norsk Journalistlag, Norsk Sykepleierforbund, Unio, YS, Barneombudet, Helsedirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Nasjonal kompetansetjeneste for amming, Ammehjelpen, Juridisk rådgiving for kvinner, Kirkerådet, KUN – Senter for kunnskap og likestilling, Likestillingssenteret og MiRA-Senteret.*

Spørsmålet om finansieringsmodell for lønnet ammefri, som var på offentlig høring i 2009, var ikke et tema i høringsnotatet i 2012. Noen høringsinstanser som har støttet forslaget har likevel understreket at de primært ønsker en ytelse fra folketrygden under ammefri.

Flertallet av arbeidsgiverorganisasjonene, *NHO, Virke, SAMFO og KS*, har ytret ønske om alternativ finansiering av ordningen.

*Hovedorganisasjonen Virke* har særlig tatt avstand fra en modell der ammefri blir finansiert av arbeidsgiver og har uttalt:

«Virke er redd for at departementets forslag i realiteten kan bidra til å skape en ny barriere for økt yrkesdeltakelse for kvinner. Når det medfører stadig større utgifter å ansette en bestemt gruppe – i dette tilfellet yngre kvinner – vil man til slutt nå et punkt hvor man ut fra praktiske og økonomiske hensyn velger å ansette noen andre.»

Departementet viser til drøftingen i Meld. St. 6 (2010-2011) *Likestilling for likelønn* der regjeringen konkluderte med at lovfestet plikt for arbeidsgiver er den beste løsningen for å sikre rett til løn-

net ammefri. Departementet viser videre til komiteinnstillingen, Innst. 299 S (2010-2011), der stortingsflertallet sluttet seg til dette.

Departementet vil også framholde at diskriminering på grunn av ammefri omfattes av likestillingslovens vern mot graviditetsdiskriminering.

Høringsinstansenes øvrige uttalelser er i hovedsak behandlet i del 5.

## **5 Departementets vurdering**

Departementet foreslår en lovbestemmelse om at mødre som ammer barn under ett år og har behov for fri fra arbeidet for å amme, skal ha rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri inntil en time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid 7 timer eller mer.

Departementet foreslår ingen endringer i kvinners rett til fri fra arbeidet for å amme, slik denne er regulert i arbeidsmiljøloven § 12-8. Den nye bestemmelsen om rett til lønn skal supplere eksisterende lovbestemmelse om rett til fri.

Etter departementets vurdering vil den nye bestemmelsen være i samsvar med ILO-konvensjonen om mødrevern.

### **5.1 Behovet for lønn under ammefri**

Departementet ser et klart behov for å lovfeste rett til lønn under ammefri.

Amming er sett på som et viktig gode, både fra ernæringsmyndighetene, helsefagmiljøene og foreldrene. Norske helsemyndigheter tilrår at barn fullammes i de seks første månedene, og at barnet ammes til det er minst ett år gammelt.

Rett til lønn under ammefri vil gjøre det enklere å kombinere arbeid og amming. Dette bidrar til å oppfylle det helsepolitiske målet om økt amming, men også mål om økt likestilling i familiene og om lik lønn mellom kvinner og menn.

Meld. St. 6 (2010-2011) *Likestilling for likelønn* redegjør for hvordan småbarnsfasen øker lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Jevnere fordeling av foreldrepermisjonen vil også bidra til å skape forventninger hos arbeidsgiverne om at både unge kvinner og unge menn kan få fravær som følge av omsorg for små barn. Ordninger som gjør det lettere for mødre å kombinere arbeid og amming vil gjøre det lettere for familien å ha en likere fordeling av foreldrepengeperioden mellom mor og far. Rett til lønn under ammefri vil gjøre det lettere for kvinner å komme tidligere tilbake i arbeid etter fødsel, ved at de fortsatt kan amme uten å få redusert inntekt. Dette vil igjen virke

positivt inn på mødres lønnsutvikling gjennom at de får en sterkere tilknytning til arbeidslivet i småbarnsfasen.

Økt yrkesdeltakelse blant mødre med barn under ett år vil også gjøre det mulig for fedrene å ta lengre permisjon, noe som er i tråd med målet om mer likestilte foreldre.

I en utvalgsundersøkelse gjort av NAV svarte 50 prosent av fedrene og 55 prosent av mødrene at amming gjorde det vanskelig for mor å være i arbeid, og at det hadde betydning ved fordelingen av permisjon mellom mor og far (NAV 2009). Det er ikke mulig å lese ut av undersøkelsen om det var praktiske eller økonomiske forhold eller en kombinasjon av disse som blir sett på som vanskelige. Hensynet til amming er uten tvil et moment når foreldrepermisjonen skal fordeles mellom foreldrene. Lønnet ammefri kan gi dette hensynet mindre vekt.

## 5.2 Utformingen av rett til lønn under ammefri

### 5.2.1 Omfanget av ammefri

I høringen er det foreslått én time lønnet ammefri på dager med avtalt arbeidstid 7,5 timer eller mer og en halv time på dager med avtalt arbeidstid minst 7 timer og mindre enn 7,5 timer.

*Norsk Kvinnesaksforening* har gitt uttrykk for at tariffavtalene fra offentlig sektor, som gir rett til opp til to timer lønnet ammefri per, dag bør gjelde som en allmenn regel. *Ammehjelpen* ønsker utvidet ammefri for grupper med utvidet arbeidstid og at retten til ammefri skal gjelde til barnet er to år. *UNIO* har uttalt at det ikke bør være grenser for barnets alder.

Departementet mener at lovfestet lønn under ammefri bør basere seg på en minimumsløsning som ikke vesentlig utvider de rettighetene som er framforhandlet i privat sektor. Departementet legger også vekt på at en ordning med betalt ammefri med lønn fra arbeidsgiver ikke skal representere en unødig stor byrde for arbeidsgiverne. Eksemplene som er gitt i dagens bestemmelse i arbeidsmiljøloven om rett til ammefri er ment som typiske eksempler på hva som trengs ut i fra en vanlig full arbeidsdag og departementet finner det naturlig å bygge videre på disse for en minimumsløsning. Behov som oppstår ut i fra at enkeltvirksomheter eller enkeltbransjer har særlige arbeidstidsordninger, blir etter departementets mening best løst ved lokale avtaler. Den nye bestemmelsen vil danne et minimumsnivå. Ut i fra dette

nivået kan det være naturlig for partene i arbeidslivet å vurdere om det er særlige behov i enkelte tariffområder, i enkelte bedrifter eller ved enkelte arbeidsavtaler som tilsier en annen ordning.

Retten til lønn under ammefri i barnets første leveår er innarbeidet i mange tariffavtaler i privat sektor. Avtaler i offentlig sektor og retten til fri etter arbeidsmiljøloven har ikke begrensninger i rettighetene knyttet til barnets alder. Departementet mener at lovfesting av lønn under ammefri bør ligge på det nedre nivået som er etablert mellom partene i arbeidslivet hva gjelder barnets alder. Det viktigste forholdet i denne vurderingen er ønsket om å holde lovfestet rett til ammefri som en minimumsløsning. Departementet legger også vekt på at etter hvert som barnet blir eldre vil det normalt bli enklere å tilrettelegge ammingen til en vanlig arbeidsdag uten ammefri.

### 5.2.2 Særlig om deltidsarbeid

I dagens tariffavtaler som gir rett til lønn under ammefri er det ulike løsninger for deltidsarbeidende. Noen avtaler har ikke særlige bestemmelser om deltid, noen graderer retten til ammefri proporsjonalt med arbeidstiden, mens andre setter minstekrav til daglig arbeidstid. I alle tilfeller er det en forutsetning for ammefri at fritiden brukes til amming. Ordningen er ikke ment som en allmenn arbeidstidsnedsettelse for mødre med små barn.

En lovfestet rett til lønnet ammefri må i utgangspunktet omfatte både heltids- og deltidsarbeidende kvinner som har behov for fri fra arbeidet for å amme, jf. EUs deltidsdirektiv (97/81/EF), rammeavtalen om deltidsarbeid og vernet mot diskriminering av deltidsansatte i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven § 13-1(3) åpner for forskjellsbehandling av heltids- og deltidsarbeidende, men stiller krav til at forskjellsbehandlingen skal være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig.

Retten til ammefri retter seg mot et daglig behov for fri fra arbeidet. En gitt stillingsprosent på ukes- eller månedsbasis sier ikke nødvendigvis noe om det daglige behovet for ammefri. En kvinne som arbeider i en 60 prosent stilling kan for eksempel arbeide redusert tid hver dag eller arbeide tre fulle dager hver uke. Behovet for ammefri vil variere med hvordan arbeidstiden tas ut. Stillingsprosent er derfor ikke en god indikator på behovet for ammefri. Departementet foreslår at rett til lønn må vurderes ut i fra daglig arbeidstid. Et klart flertall av høringsinstansene som har uttalt seg om spørsmålet har sluttet seg til dette.

### 5.2.3 Daglig arbeidstid

#### Terskel for rett til ammefri

I forslaget som ble sendt ut på høring foreslo departementet at det skulle gis opp til én time lønn under ammefri ved full arbeidsdag (definert som minst 7,5 timer) og en halv time lønn under ammefri ved tilnærmet full arbeidsdag (definert som minst 7 timer og mindre enn 7,5 timer).

*Hovedorganisasjonen Virke* og *SAMFO* har i sine høringssvar pekt på at flere terskler for rett til lønn under ammefri kompliserer ordningen og at det bare bør være én terskel. *Virke* mener at grensen bør settes til 7,5 timer. *Norsk Journalistlag* vil ha full rett til ammefri også for deltidsarbeidende. *LO* og *Likestillingssenteret* vil at terskelen for tilnærmet full arbeidsdag skal defineres som minst seks timer. *MiRA-Senteret* vil at terskelen for tilnærmet full arbeidsdag skal settes til 4 timer. *Finansforbundet* har via *YS* uttalt at forslaget i høringen vil kunne slå skjævt ut for bedrifter som praktiserer ulik arbeidstid mellom sommer og vinter, og ber om at ordningen innrettes så man ikke får ulik tilgang på ammefri på samme arbeidsplass.

Departementet understreker at lovforslaget er knyttet til behovet for fri som oppstår på grunn av amming i kombinasjon med fulle eller tilnærmet fulle arbeidsdager. Det er ingen enhetlig praksis på norske arbeidsplasser om hva som er fulle arbeidsdager, og daglig arbeidstid er for de aller fleste kortere enn alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-4. Departementet legger betydelig vekt på at ordningen skal være enkel å praktisere for arbeidsgiverne. Etter en helhetlig vurdering av innspillene i høringsrunden, har departementet kommet til at det bør gjelde én terskel for rett til lønn under ammefri. Departementet er imidlertid av den oppfatning at ammefri kun ved 7,5 timers arbeidsdag vil kunne utelukke for mange kvinner som har et reelt behov for ordningen og skape en uheldig terskelvirkning for kvinner som arbeider tilnærmet full arbeidsdag. Departementet har derfor kommet til at bestemmelsen bør gi rett til inntil én time lønnet ammefri på arbeidsdager med avtalt arbeidstid 7 timer eller mer.

#### Hva skal regnes som daglig arbeidstid

Departementet foreslår at daglig arbeidstid regnes ordinært fra arbeidsdagens begynnelse til arbeidsdagens slutt. Departementet legger stor vekt på at en enklest mulig definisjon av vilkårene for rett til ammefri vil gi størst forutsigbarhet og

dermed forebygge konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ordinære pauser som matpauser (med eller uten lønn) eller andre vanlige korte pauser i løpet av arbeidsdagen vil således medregnes. Det er ikke rimelig at uplanlagte endringer av arbeidsdagens lengde som for eksempel akutt sykefravær skal påvirke retten til ammefri, særlig ikke når ammefri med lønn allerede er disponert for den aktuelle arbeidsdagen.

På den andre siden finner ikke departementet at mer planmessige endringer i arbeidstid som delvis foreldrepermisjon eller gradert sykmelding bør regnes som en del av arbeidstiden. Av rimelighetshensyn bør heller ikke ulovlig fravær regnes som en del av den daglige arbeidstiden.

*Finansnæringens Arbeidsgiverforening* har i sin høringsuttalelse foreslått at prinsippet for betalt pause i arbeidsmiljøloven § 10-9 skal gjelde for hva som skal regnes som daglig arbeidstid, slik at ubetalte pauser i løpet av arbeidsdagen ikke medregnes.

Departementet mener at en beregning som går fra arbeidsdagens planlagte begynnelse til arbeidsdagens planlagte slutt vil gi et enklere utgangspunkt for avgjørelse om rett til ammefri. Departementet ser at det kan være en fordel å holde begrepsbruken ensartet, men kan ikke se at noe ulik beregning i dette tilfellet vil føre til vesentlig forvirring.

#### Omgåelse

*Juridisk rådgivning for kvinner* har i sin høringsuttalelse uttrykt bekymring for at enkelte arbeidsgivere vil søke å omgå regler om lønn under ammefri ved å gjøre endringer i arbeidstidens organisering. Ingen andre høringsinstanser har rapportert om tilsvarende problemer med eksisterende ammefriordninger. Siden 2008 har det vært reist tre saker for tvisteløsningnemnda etter arbeidsmiljøloven om ammefri. Kun én av disse sakene har blitt tatt opp til realitetsavgjørelse. Departementet legger derfor til grunn at ammefri ikke er et vesentlig konfliktområde og at omgåelser ikke vil være et omfattende problem. Departementet vil også understreke at en arbeidstidstilpasning gjort for å omgå reglene om lønn under ammefri etter forholdene vil kunne stride mot diskrimineringsforbudet i likestillingsloven § 3, og vil i så fall kunne omfattes av denne bestemmelsen.

### 5.3 Dokumentasjon

Betalt ammefri vil etter forslaget være begrenset til barnets første leveår, en periode hvor det er

svært vanlig at barn ammes. Departementet antar at det vil være unødvendig å kreve at ammingen rutinemessig skal dokumenteres av helsepersonell. Det vil etter departementets vurdering være mer hensiktsmessig at arbeidsgivere som har begrunnet tvil om fritiden brukes til amming, kan etterspørre dokumentasjon i det enkelte tilfelle.

*Norsk Sykepleierforbund* har i sin høringsuttalelse etterlyst en nærmere redegjørelse for hvordan amming skal dokumenteres i tilfelle det skulle oppstå begrunnet tvil om fritiden benyttes til amming.

I likhet med Norsk Sykepleierforbund er departementet av den formening at misbruk av ordningen med ammefri ikke vil være et utstrakt fenomen. Departementet understreker at det må foreligge en begrunnet tvil før dokumentasjon kan etterspørres av arbeidsgiver. Hvilken dokumentasjon som kan kreves må vurderes ut i fra hvilke forhold som har forårsaket en slik tvil og forholdene for øvrig. Etter departementets syn er det ikke hensiktsmessig å forhåndsdefinere hvem som er mest egnet til å dokumentere at barnet ammes, eller hvilken form dokumentasjonen skal ha. Departementet vil understreke at forslaget ikke medfører rett for arbeidsgiver til å innhente dokumentasjon fra helsepersonell uten arbeidstakerens medvirkning.

#### 5.4 Tvisteløsning

I dag løses tvister om rett til ulønnet ammefri av tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven § 12-14 jf. § 17-2. Tvisteløsningsnemnda har ikke mandat til å ta stilling til konflikter som omhandler lønn for arbeidet. I tilfeller hvor partene er enige om rett til fri, men er uenige om det foreligger rett til lønn, må tvisten løses etter de ordinære reglene i tvisteloven og domstolsloven.

*Juridisk rådgivning for kvinner* har i sin høringsuttalelse foreslått at tvisteløsningsnemnda skal få mandat til å behandle tvister om lønn under ammefri.

Departementet ser ikke grunn til å endre dagens system for tvisteløsning ved innføringen av plikt til å betale lønn under ammefri. Det vil fortsatt være et skille mellom rett til ammefri etter arbeidsmiljøloven § 12-8 første ledd, og eventuell rett til lønn under denne fritiden.

I tilfeller hvor partene er uenige om retten til fri må saken først bringes opp for tvisteløsningsnemnda før den kan reises for de ordinære domstoler, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2. Nemnda skal kun behandle spørsmålet om det foreligger rett til fri, ikke om det foreligger rett til lønn. Å la

nemnda ta stilling til lønn vil være et klart brudd med prinsipper som ligger til grunn for tvisteløsningsnemndas arbeid. Departementet kan ikke se at det er særlige forhold ved lønn under ammefri som tilsier en så stor omlegging av tvisteløsningsnemndas mandat. Selv om nemnda ikke tar stilling til lønn legger departementet til grunn at i de aller fleste sakene vil arbeidstaker og arbeidsgiver bli enige om lønns spørsmålet i tilfeller der nemnda kommer til at arbeidstakeren har rett til ammefri.

## 6 Økonomiske og administrative konsekvenser av forslaget

Rett til lønn under ammefri vil i stor grad omfatte kvinner med rett til foreldrepenger som går ut i arbeid i løpet av barnets første leveår.

Forslaget vil ikke føre til økte kostnader for offentlig sektor og bedrifter som i dag har lønn under ammefri i sine tariffavtaler.

Kostnadene for arbeidsgiverne som blir omfattet av forslaget vil avhenge av hvordan retten til lønn under ammefri slår ut for deltidsarbeidende, og hvordan arbeidstakerne bruker foreldrepenger og ulønnet foreldrepermisjon.

Bedriftene som vil bli berørt er i hovedsak bedrifter som ikke er dekket av en tariffavtale i dag. Disse fordeler seg over alle bransjer i privat sektor, men det er grunn til å regne med at konsekvensene blir størst innen varehandelen og forretningsmessig tjenesteyting. Mindre virksomheter er også oftere ikke omfattet av en tariffavtale enn større virksomheter.

Samlet vil forslaget gi rett til ammefri til om lag 8 500 mødre. For en heltidsarbeidende mor med et typisk foreldrepengeuttak vil perioden med ammefri vare 5-10 uker, noe som vil koste bedriften 25 – 50 timers arbeid.

De samlede merutgiftene for bedriftene til lønn under ammefri anslås å ligge et sted mellom 54 og 110 mill kroner. Forslaget vil ikke medføre administrative utgifter av betydning.

## 7 Merknader til lovbestemmelsen

*Første ledd* i arbeidsmiljøloven § 12-8 regulerer retten til fri for å amme. Bestemmelsen videreføres som i dag, uten endringer. Dette medfører at retten til ammefri vil være videre enn retten til lønn under ammefri.

Den nye bestemmelsen i *andre ledd* angir et konkret timetall for daglig arbeidstid som utløser



rett til inntil én time lønnet ammefri. Utgangspunktet for beregningen er avtalt arbeidstid før ammefri for den enkelte arbeidsdagen, fra arbeidstidens start til arbeidstidens slutt. Ordinære pauser i arbeidsdagen som matpause (med eller uten lønn) eller andre vanlige, korte pauser på arbeidsplassen regnes som arbeidstid. Det samme gjelder korte situasjonsbetingete nedkortinger av arbeidstiden, som for eksempel lege- eller tannlegebesøk eller akutt sykefravær. Andre reduksjoner i arbeidstiden, som for eksempel delvis foreldrepermisjon eller gradert sykmelding med reduserte dager regnes ikke inn i arbeidstiden. Ulovlig fravær fra arbeidsplassen regnes ikke inn i arbeidstiden.

Vurderingen av arbeidstiden gjøres for hver enkelt dag, og retten til lønn under ammefri er knyttet til den avtalte arbeidstiden hver enkelt dag

man ønsker å gjøre bruk av rettighetene. Selv om arbeidsdagen er mer enn 7 timer en dag fører ikke dette til at andre dager i samme arbeidstidsordning kan regnes som fulle arbeidsdager hvis de er mindre enn 7 timer. Ubenyttet ammefri kan ikke overføres til andre dager, og arbeidsgiver plikter heller ikke å kompensere ubenyttet ammefri på annet vis.

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lønn under ammefri).

---

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lønn under ammefri) i samsvar med et vedlagt forslag.

---

**Forslag**  
**til lov om endringer i arbeidsmiljøloven**  
**(lønn under ammefri)**

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. skal § 12-8 lyde:

§ 12-8 *Ammefri*

(1) Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag.

(2) *Kvinne som har ammefri etter første ledd, har i barnets første leveår rett til lønn inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid sju timer eller mer.*

II

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.



