



Delta Kappa Gamma Society International Norge
Kirkeveien 73C
1344 Haslum

Det kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartement
Postboks 8036 Dep.
0030 Oslo

Høringsuttalelse om «Lovforslag om rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri», sendt 11. juni 2012.

Delta Kappa Gamma Society International Norge er enig i følgende sitat fra innledningen til høringsnotatet:

Hensikten med lønnet ammefri er å legge til rette for at yrkesaktive mødre som gjenopptar arbeidet i barnets første leveår skal kunne fortsette å amme uten at dette medfører vesentlig inntektstap. Lønn under ammefri vil også legge til rette for økt yrkesdeltakelse blant kvinner som ammer. Økt yrkesdeltakelse for mødre i barnets første leveår åpner for at fedre kan ta en større del av foreldrepermisjonen og bidrar dermed til mer likestilte foreldreskap.

Delta Kappa Gamma Society International Norge er derfor også enig i punkt 8. *Lovforslag med kommentarer side 13 i notatet:*

8. Lovforslag med kommentarer

For å lovfeste rett til lønn under ammefri foreslår departementet at det legges til et nytt andre ledd i arbeidsmiljøloven § 12-8 om ammefri.

§ 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.

Nytt andre ledd

Kvinne som har ammefri etter første ledd, har i barnets første leveår rett til lønn inntil en time hver dag dersom den avtalte arbeidstiden er 7,5 timer eller mer. Dersom arbeidstiden er minst 7 timer og mindre enn 7,5 timer gis det lønn inntil en halv time.

Vi sier oss også enige med notatets vurderinger fra punkt 3 til punkt 7 . Derfor kommenterer vi ikke hvert enkelt punkt separat, men vil kommentere punkt 7.3 *Kostnader på bedriftsnivå*, side 11, fordi departementet i femte avsnitt i følgebrevet til høringsnotatet, særlig ber høringsinstansene om å uttale seg om de økonomiske konsekvensene.

I høringsnotatet side 12, sies det :

Når det gjelder bedrifter uten tariffavtale finnes disse i alle sektorer. Sett i forhold til kvinneandel og tariffdekning antar departementet at forslaget vil størst virkning for varehandel og privat og forretningsmessigst tjenesteyting. Jo færre ansatte bedriften har, desto mindre er sannsynligheten for at bedriften

har tariffavtale.¹⁰ Det vil derfor være flere små bedrifter enn store bedrifter som blir omfattet av endringen.

Det finnes ingen framstillinger av ammefrekvens sett i forhold til bransje og bedriftsstørrelse. Sannsynligheten for at barnet ammes øker med mors utdanning. Sannsynligheten for at mor og far deler foreldrepermisjonen utradisjonelt øker også med foreldrenes utdanningsnivå. Det kan derfor være grunn til å tro at bruken av ordningen vil bli større blant høyt utdannede arbeidstakere.

Som det framgår av det ovenstående, er det bedrifter med få tilsatte som kanskje vil få størst vansker med å kunne betale ut lønn under ammefri. Dette vil kanskje også være kvinnebedrifter som ellers har økonomiske vansker.

Vi ber derfor departementet vurdere om det er tjenlig å foreslå at små bedrifter med lavt overskudd, kan søke folketrygden om støtte til utbetalt lønn under amming.

Haslum 20.august 2012

Delta Kappa Gamma Society International Norge

v/ Elna Oppedal Olsen