

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep  
0030 Oslo

Steigen, 10. september 2012

## **Hørings svar: Lovfestet rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri**

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) ber i brev av 8. juni 2012 om innspill til lovforslag om rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri. Retten til fri for å amme barn under 1 år reguleres av AML § 12-8, og spørsmålet er dermed om retten til *lønn fra arbeidsgiver* under ammefri skal etableres.

Anbefalte retningslinjer for spedbarnsernæring er pr 2012 fullamming til fylte 6 mnd, med gradvis overgang til annen ernæring. Retten til ammefri blir dermed særlig aktualisert av lovfestet deling av foreldrepermisjon, som i en del tilfeller fører til at mors permisjon avsluttes og fars permisjon begynner før barnet har fullverdig ernæring av fast føde.

Retten til ammefri er allerede sterkt prioritert i lovverket, som understreket i at det i lovteksten om denne retten ikke er tatt forbehold om at den kan gjennomføres uten vesentlige ulemper for bedriften. Det ligger også i etablert praksis at kvinnen ikke er pliktig til å ta igjen ammefri med senere arbeid. Imidlertid er gjennomføring av ammefri ikke alltid prioritert av arbeidsgiver, og vi kjenner til flere tilfeller hvor mor har gitt opp ammefri/amming i arbeidstiden på grunn av tydelige signaler om at hun er til bry for virksomheten ved sitt legitime krav.

KUN senter for kunnskap og likestilling mener at et tydelig og lovformulert krav til arbeidsgiver om dennes plikt til å tilrettelegge for ammefri samt arbeidstakers rett til lønn under ammefri, vil bidra til å styrke denne retten.

### **Særlige spørsmål:**

#### **Punkt 4.1 Deltidsarbeid.**

Det legges i høringsnotatet fram spørsmål om hvordan man skal fordele rett til ammefri for hel- og deltidsarbeidende. KUN støtter med dette departementets forslag om å prioritere rett til ammefri for de som jobber full eller tilnærmet full dag, men mener at forskjellen mellom full tid (7,5 timer, med rett til inntil 1 times ammefri per dag) og lang deltid (mindre enn 7,5 timer, og utløser retten til ½ times ammefri per dag) settes ved 6 timer heller enn 7 timer. Det vil uansett virke som en ansporing til at småbarnsmødre skal kunne jobbe lengre økter og fortrinnsvis full arbeidsdag, noe som er et etablert mål i norsk arbeidspolitik.

KUN vil imidlertid også be om at det legges særlig vekt på tilpasninger for ammefri til de som i dag arbeider turnus eller skift. Dette er i utgangspunktet arbeidstider som det kan være vanskelig å kombinere med familieliv, og det må tilstrebes at disse kvinnene og deres barn får særlig utbytte av ordningen med ammefri. Ansvaret må her legges på arbeidsgiver. I stor grad er virksomhetene dette vil gjelde (som praktiserer skift/turnus og har høy kvinneandel) allerede dekket av tariffavtaler som sikrer ammefri, men vi tror likevel at signaleffekten ved at dette understrekes i lovarbeidet er viktig.

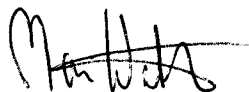
**Punkt 4.2** Spørsmål om dokumentasjon.

KUN støtter departementets forslag om at man ikke skal ha noen rutinemessig dokumentasjonsplikt, med mindre arbeidsgiver har berettiget mistanke om at ordningen misbrukes og fritiden brukes til annet enn amming.

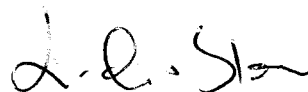
**Punkt 8:** Lovforslaget med kommentarer.

Se punkt 4.1, over, første avsnitt. Andre punktum, "tilnærmet full tid" defineres som mer enn 6 timer og mindre enn 7,5 timer per dag.

Med vennlig hilsen  
For KUN senter for kunnskap og likestilling



Mari Wattum  
Daglig leder



Lindis Sloan  
Seniorrådgiver