



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet
v/Margaret Sandvik
postmottak@bld.dep.no

NB! Dette brevet sendes kun per e-post!

Vår ref.:
12/1141- 2- YLL

Deres ref.:
12/3213

Dato:
04.09.2012

Høring - lovforslag om rett til lønn under ammefri

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets høringsbrev av 11. juni 2012, vedlagt lovforslag om rett til lønn under ammefri.

Forslaget innebærer å lovfeste rett til lønn for yrkesaktive kvinner som ammer sitt barn. Lønnskompensasjon vil være begrenset inntil en time per dag i barnets første leveår. Lønnen skal dekkes av arbeidsgiver.

Ombudet mener det er viktig å rettighetsfeste betalt ammefri slik at kvinner skal kunne kombinere arbeid og barn på en god måte, uten å tape økonomisk på dette. I dag er retten til økonomisk kompensasjon for redusert arbeidstid pga. amming avhengig av hva slags avtale den enkelte bedrift har. Over halvparten av kvinnene i privat sektor som kan ta ut ammefri, har ikke denne rettigheten i dag. En lovfestet rett til betalt ammefri vil sikre alle de samme rettighetene og bidra til et mer rettferdig og forutsigbart arbeidsliv.

En lovfestet rett til betalt ammefri er også en av flere forutsetninger for at kvinner og menn kan velge en likere fordeling av arbeid og omsorg, noe som er

viktig for å oppnå likestilling og hindre diskriminering. I dag lønner det seg gjerne for familien at mødrene foretar tilpasningen mellom arbeid og familie fordi de har lavere lønn i gjennomsnitt, enn menn. I tillegg er redusert arbeidstid mer utbredt og akseptert i kvinnelederte yrker.

En likere deling av foreldrepermisjonen forutsetter at mødre går tilbake til jobb eller studier, noe som øker behovet for ordninger som betalt ammeferie. Det er viktig at kvinner ikke skal tape økonomisk på en likere deling av foreldrepermisjonen slik de kan komme til å gjøre med dagens regelverk. En lovfesting av betalt ammeferie vil dermed være med på å redusere de økonomiske barrierene for et mer likedelt foreldreskap.

Nærmere drøfting av lovforslaget

Viktig med fleksibilitet

Ombudet støtter også forslaget om at den nye bestemmelsen om rett til lønn skal komme i tillegg til de eksisterende rettigheter til fri under amming regulert av arbeidsmiljøloven. Det er viktig at lovfestet rett til lønn under ammeferie ikke begrenser den nåværende ordningen, selv om retten til lønn er definert snevrere enn retten fri for å amme i følge arbeidsmiljøloven. Behovet for fri for å amme vil variere, det er store individuelle forskjeller med hensyn til arbeid, reisetid og familieforhold. Ombudet mener derfor det er viktig med fleksible ordninger slik departementets lovforslag legger opp til.

Ammeferie for deltidsansatte

En lovfestet rett til ammeferie vil omfatte både heltids- og deltidsarbeidende kvinner. Ombudet støtter ordningen departementet legger opp til med at retten til lønnet ammeferie inntreffer på arbeidsdager med full eller tilnærmet full arbeidstid ut fra begrunnelsen at behovet for ammeferie er et daglig behov og at det saklige behovet for ammeferie er ulikt for kvinner som arbeider hele arbeidsdager og kvinner som arbeider reduserte arbeidsdager.

Deltidsansatte med lang arbeidstid færre dager i uken vil med denne løsningen ha rett til betalt ammeferie, mens deltidsansatte som arbeider et redusert timetall hver dag vil som hovedregel ikke omfattes av ordningen. Forskjellsbehandlingen vil være basert på ulike behov for ammeferie og er derfor etter departementets vurdering saklig begrunnet. Ombudet mener dette er en rimelig tolkning.

Men Ombudet mener at det er problematisk i denne sammenhengen at arbeidstakere ikke har lovfestet rett til heltid. Betalt ammeferie for de som for eksempel har arbeidstid på seks timer eller mer, kan virke som et insentiv for å organisere arbeidstiden slik at arbeidstakere ikke har rett til ammeferie. Ombudet mener derfor at ordningen må evalueres for å avdekke mulige konsekvenser som strider i mot lovforslagets intensjoner.

De økonomiske konsekvensene av forslaget

Departementet spør spesielt i høringsbrev om synspunkter på de økonomiske konsekvensene av forslaget. Ombudet mener at rett til ammefri med lønn hører med i en folketrygdbasert permisjonsordning som legger opp til en jevnere fordeling av foreldrepermisjonen. Dette gikk også Ombudet inn for i forbindelse med departementets høringsnotat om rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon og under ammefri i 2009.

Ammefri med lønn er en viktig rettighet for kvinner som et ledd i et mer likedelt foreldreskap hvor menn tar en større del av permisjonstiden. Derfor vil det etter ombudets syn være naturlig at dette finansieres gjennom folketrygden på linje med de andre permisjonsrettighetene.

Ombudet vil også påpeke at en folketrygdbasert ordning vil ivareta kvinnelige arbeidstakers rettigheter best. Det er store forskjeller i arbeidslivet med ulike holdninger og praksiser for å legge til rette for å kombinere familie og arbeid på en god måte. Kvinner er utsatt for diskriminering i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon. Dette kommer frem av henvendelsene Ombudet mottar.

Ammefri betalt av arbeidsgiver vil føre til en merkostnad for arbeidsgiver og vil særlig ha betydning for mindre bedrifter. Ordningen vil dermed innebære en ytterligere kostnad knyttet til at kvinnelige arbeidstakere får barn, noe som vil gi økt risiko for diskriminering av kvinnelige arbeidstakere.

Konklusjon

Ombudet støtter departementets forslag om lovfesting av ammefri med lønn finansiert av arbeidsgiver. Dette er en rettighet som er viktig å få på plass for å oppnå et mer likestilt arbeidsliv. Ombudet vil likevel understreke at retten til betalt ammefri bør inngå som en del av de andre permisjonsordningene i et folketrygdfinansiert system, for å unngå ytterligere diskriminering av kvinner.

Vennlig hilsen

Bjørge Unstad
avdelingsleder

Ylva Lohne
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur