

Oslo 21.08.12

Deres ref: 12/3213

Høringsuttalelse vedrørende lovforslag om rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri

Vi viser til henvendelse datert 8. juni i år, med høringsnotat om rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri. MiRA-Senteret støtter forslaget om å lovfeste en begrenset rett til lønn under ammefri i barnets første leveår, men vil anbefale departementet å revurdere den modell som er foreslått for å ivareta deltidsarbeidende kvinner.

MiRA-senterets utgangspunkt

MiRA-Senteret er et ressurscenter og møtested for minoritetskvinner i alle aldre. Senterets virksomhet er tuftet på idealet om et likestilt samfunn der alle mennesker – uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, kultur og seksualitet – har like muligheter og rettigheter.

Sosiale ulikheter med hensyn på amming og arbeidstid

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. Ved innføring av lønnet ammefri, er det relevant å se på hvordan den aktuelle lovendringen kan tenkes å øke eller minke sosiale ulikheter med hensyn på folkehelse og inntektsnivå.

1. Folkehelseperspektivet

I regjeringens handlingsplan for bedre kosthold i befolkningen 2007-2011 fremheves amming som et av de mest effektive tiltakene for å fremme helse og forebygge sykdom hos barn. Lønn under ammefri vil kunne bidra til at kvinner som starter i arbeid før barnets 1 årsdag kan fortsette å amme uten inntektstap. Det sender også et tydelig signal om at amming av barn er viktig, ikke bare for individet men for samfunnet som helhet. For å unngå økende helseforskjeller mellom grupper, er det viktig å ta spesielt hensyn til de gruppene som har lavest andel ammende mødre, eller hvor ammeperiodens varighet er lavere enn i befolkningen for øvrig. Vi støtter oss til uttalelser fra Nasjonalt kompetansesenter for amming, når vi hevder at kvinner med kort utdanning og kvinner som har immigrert fra ikke-vestlige land er to grupper som en må ta spesielt hensyn til ved endringer i politikk og lovverk (mhp amming). Disse gruppene er også overrepresentert i gruppen av deltidsarbeidende kvinner. Det er forsket lite på den gruppen av kvinner som har redusert daglig arbeidstid, men det synes rimelig å anta at kvinner med kort utdanning eller nylig ankomne innvandrere utgjør en stor del av denne gruppen.

Vi siterer Nasjonalt kompetansesenter for amming:

Undersøkelser har vist en betydelig sosial ulikhet i amming av barn også i Norge. Kvinner med kort utdanning ammer vesentlig kortere enn de med lang utdanning. Dermed introduseres sosioøkonomisk helseulikhet allerede i spedbarnsalder. Det er en sentral politisk målsetting å redusere slike forskjeller. (deres ref. 200600864-/JHJS)

Om lag 7 % av barn i Norge har to foreldre med ikke-vestlig bakgrunn. De fleste ernæringsmessige utfordringene er like for alle barn, uansett opprinnelsesland. Når det gjelder hvordan amming påvirkes ved migrasjon er det kjent at ammeperiodens varighet kan gå ned ved innvandring til Vesten, men dette kan variere. En stor andel av innvandrerfamiliene lever dessuten under dårlige sosio-økonomiske forhold. Vi har liten kunnskap om amming blant innvandrere i Norge. (Nasjonalt kompetansesenter for amming sitt innspill til Handlingsplan for bedre kosthold i befolkningen 2007-2011)

2. Det økonomiske perspektivet

I utkastet til lovforslag datert 8.6.2012, legges det opp til at deltidsarbeidende kvinner skal ha rett til lønnet ammeferie i barnets første leveår på dager hvor arbeidstiden overstiger 7 timer. Kvinner med kortere arbeidsdager vil ha rett til ammeferie, men ikke lønnet.

MiRA-senteret har vært i kontakt med SSB, FAFO og LO for å innhente informasjon om omfanget av redusert daglig arbeidstid, og hva som karakteriserer gruppen av kvinner som arbeider korte dager. SSB spør kun om ukentlig arbeidstid i sine undersøkelser, og heller ikke FAFO eller LO har spesifikk informasjon om gruppen av arbeidstakere som arbeider korte dager. Også i *NOU 2004:29 Kan flere jobbe mer – deltid og undersysselssetting i norsk arbeidsliv*, har forfatterens fokus vært på ukentlig heller enn daglig arbeidstid, men vi finner allikevel at det er relevant å vise til noe av informasjonen som kommer frem her:

- Det er først og fremst blant de med lav utdanning at deltidsandelen er høy (kap. 5)
- En del arbeidsoppgaver er av en slik art at det på varig basis kan være behov for deltidsansatte. Arbeidsoppgaver er for eksempel lagt til veldig avgrensede tider av døgnet (f.eks. skolefritidsordning og/eller rush på bestemte tider av dagen (f.eks. i varehandel, hotell og restaurant). (kap. 5)
- Arbeidstakere med lang yrkeserfaring har gjennomgående lavere sannsynlighet for å være undersysselsatt (kap. 7)
- tidligere *arbeidsledighet* er forbundet med mer enn dobbelt sannsynlighet for å være undersysselsatt (kap. 7)
- Det er generelt en betydelig andel undersysselsatte i yrker med lavt eller intet krav til utdanning (kap. 7)
- Å være *ikke-vestlige innvandrere* har også en betydning for sannsynligheten for å bli undersysselsatt. Dette synes å gjelde uavhengig av botid i Norge (kap. 7).

Hva angår personer med innvandrerbakgrunn, vil vi legge til at regjeringens handlingsplan *Likestilling 2014* påpeker at de fleste innvandrere har lavere inntektsnivå enn gjennomsnittet, og at kvinnenes inntekt er langt lavere enn for kvinner uten innvandrerbakgrunn. Den lave inntekten forklares med at færre er yrkesaktive og at flere arbeider deltid.

MiRA-senteret konkluderer med at selv om lite er kjent om hvilke grupper i samfunnet som typisk har redusert daglig arbeidstid og hvilke faktorer som kan forklare dette, er det overveiende sannsynlig at gruppen domineres av kvinner med lite utdanning og/eller svak tilknytning til arbeidslivet. Dette er en gruppe som kjennetegnes av en svakere økonomi og dårligere helse enn befolkningen for øvrig. Det er viktig at lovforslag som er ment å fremme likestilling og folkehelse tar spesielt hensyn til denne gruppen slik at loven kan redusere velferdsgapet heller enn å øke det.

Alternative løsninger for å ivareta deltidsarbeidende

MiRA-senteret støtter departementet i deres vurdering av at stillingsprosent ikke er en god indikator på behovet for ammefri, og at behovet for ammefri må vurderes opp mot den daglige arbeidstiden. I departementets forslag, punkt 4.1 *Særlig om deltidsarbeidende* settes det opp 3 alternative løsninger for å ivareta deltidsarbeidende:

1. Lik daglig rett til betalt ammefri for alle
2. Betalt ammefri proporsjonalt med daglig arbeidstid
3. Betalt ammefri på dager med full arbeidsdag

Departementet vurderer at alternativ 1, lik daglig rett til betalt ammefri for alle, vil gi deltidsarbeidende uforholdsmessig gode rettigheter. MiRA-senteret støtter denne vurderingen.

Alternativ 2, betalt ammefri proporsjonalt med daglig arbeidstid, går ut på at kvinner som arbeider halv dag gis rett til en halv time betalt ammefri til forskjell fra fulltidsarbeidende som gis rett til inntil en hel time betalt ammefri. Departementet vurderer her at denne løsningen ville gi noen grupper deltidsarbeidende uforholdsmessig gode rettigheter. MiRA-senteret stiller seg undrende til denne vurderingen. Vi kan ikke se hvilke grupper deltidsarbeidende det her vises til, og stiller oss også uforstående til hvordan en slik løsning kan resultere i "uforholdsmessige gode rettigheter". Rettigheter knyttet til amming har utgangspunkt i de behov mor og barn har for å kunne gjennomføre ammingen. Dagens regelverk er innrettet slik at mor selv kan vurdere om fritid i forbindelse med amming skal tas ut som flere mindre pauser i løpet av arbeidsdagen eller som redusert arbeidstid (§ 12-8, første ledd, annet punktum). Denne muligheten, til eksempelvis å dele opp ammefri-perioden i 2 * 30 min, reflekterer det behov enkelte mødre vil ha for å opprettholde et hyppig ammeintervall gjennom dagen. Kvinner med redusert daglig arbeidstid vil kunne ha behov for ammefri på lik linje med kvinner som arbeider i full stilling. Forskjellen ligger i hvor mange pauser det vil være behov for.

Departementets alternativ 3 er å gi rett til lønnet ammefri på arbeidsdager med full arbeidstid. MiRA-senteret er uenig i påstanden om at denne løsningen likestiller heltids- og deltidsarbeidende kvinner. Lovforslaget likestiller heltids- og deltidsarbeidende kvinner kun i de tilfeller hvor deltidsarbeidet er innrettet slik at kvinnene jobber fulle dager. Men vi kan ikke se at det er gitt faglige begrunnelser for å diskriminere mellom kvinner som arbeider fulltid og kvinner som har redusert daglig arbeidstid. Under gis et eksempel på hvordan denne ordningen kan slå skjevt ut:

Det er to ansatte i en virksomhet, hvor den ene arbeider 4 eller 6 timers arbeidsdag og den andre arbeider 7,5 timers arbeidsdag. Begge starter arbeidet kl 8, og har et ønske om å opprettholde amming gjennom dagen. Den fulltidsansatte vil ha rett til 2*30 min betalt ammepause i løpet av dagen, og kan eksempelvis ta en ammepause i tilknytning til lunsjen kl. 11 i tillegg til en ammepause mot slutten av arbeidsdagen. Den ansatte som arbeider halv dag vil, etter alternativ 3, ikke ha rett til å ta betalt ammepause overhodet. I mange tilfeller vil en ansatt med redusert arbeidstid heller ikke ha rett til lunsjpause, noe som i seg selv vil kunne ha en negativ innvirkning på muligheten for å amme.

Dersom lovforslaget tar utgangspunkt i de behov mor og barn har for å kunne gjennomføre ammingen, og behovet for ammefri skal vurderes opp mot den daglige arbeidstiden, fremholder vi at alternativ 2, betalt ammefri proporsjonalt med daglig arbeidstid, er en mer hensiktsmessig og rettferdig løsning. Med tanke på å stimulere til amming og sikre stabil inntekt blant de som fra før har minst tilknytning til arbeidslivet og hvor ammefrekvensen trolig er lavest, er det spesielt viktig å inkludere ansatte med redusert daglig arbeidstid i ordningen. Dette er viktig både utfra et folkehelseperspektiv, fattigdomsperspektiv og likestillingsperspektiv.

I forslaget punkt 5.1, understrekes betydningen av klare regler som ikke skaper konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom man legger alternativ 2 – betalt ammefri proporsjonalt med daglig arbeidstid – til grunn for lovforslaget, vil klarhet i regelverket kunne oppnås på samme vis som det allerede er foreslått for alternativ 3. Men nedre grense, for når rett til ammefri med lønn trer i kraft, må endres fra 7 timer per dag til eksempelvis 4 timer per dag.

Endringsforslag

Med dette utgangspunkt anbefaler MiRA-senteret at lovforslagets endres som følger:

§ 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.

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 4 timer og mindre enn 7,5 timer gis det lønn inntil en halv time.*

Til andre ledd

Første punktum...

Andre punktum gir rett til lønnet ammefri for kvinner som har redusert daglig arbeidstid men allikevel arbeider minimum 4 timer. I disse tilfellene gis det ammefri inntil en halv time.

MiRA-Senteret takker for anledningen til å komme med innspill i forbindelse med utkast til lovforslag om rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri og håper senterets bemerkninger tas i betraktning.

Med vennlig hilsen

MiRA-Senteret



Fakhra Salimi

Leder