

Barne-, likestillings- og
inkluderingsdepartementet

Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Vår saksbehandler: Nina-Merete Kristiansen
Vår ref: 308851 (2012_00012)

Vår dato: 30.08.2012
Deres ref.: 12/3213
Medlemsnr.:

Høring: Lovforslag om rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri

Norsk Sykepleierforbund (NSF) støtter forslaget om lovfestet rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri. Dette er et viktig familie- og likestillingspolitisk tiltak, som også er i tråd med Likelønnskommisjonens analyse av årsaker til likelønnsgapet. Lønnet ammefri vil styrke mødres arbeidslivstilknytning, sikre økt ammeforekomst blant mødre som er i arbeid, i tråd med Helsedirektoratets anbefalinger, og er en forutsetning for at barn får die minimum ett år. Samtidig vil det styrke menns rett og muligheter til å ta ut foreldrepermisjon utover fedrekvoteperioden.

Det er etter vår mening rimelig at det settes en avgrensning i forhold til retten til *lønnet* permisjon, og at denne avgrensningen skjer i forhold til kvinnens arbeidstid. Vi støtter departementets vurdering av at arbeidstiden knyttes til daglig arbeidstid og ikke stillingsprosent, og at det er kvinnens faktiske behov for ammefri som legges til grunn. Vi ser det uheldige i at definisjonen av "full arbeidstid" overlates til den enkelte virksomhet. I det videre arbeidet med lovforslaget, ber vi imidlertid departementet se nærmere på virkningen av varierende daglig og ukentlig arbeidstid for kvinner som jobber turnus/skift i forhold til foreslåtte definisjon.

Departementets forslag begrenser retten til lønnet ammefri til barn under ett år. En slik aldersgrense finnes ikke i arbeidsmiljølovens rett til ammefri og heller ikke i tariffavtalene i offentlig sektor. Vi tror ikke amming utover ett år vil utgjøre noen vesentlig utfordring og kostnad for arbeidsgiverne, og går derfor primært inn for at det ikke skal være noen begrensning etter barnets alder. Sekundært ønsker vi at det åpnes for lønnet ammefri også etter at barnet er fylt ett år, der det foreligger medisinsk begrunnelse for det. Dette kan dreie seg om spiseproblematikk, allergier, prematuritet, funksjonsnedsettelse og andre forhold.

Når det gjelder spørsmålet om dokumentasjon fra helsepersonell, vil vi bemerke følgende: Det er et fåtall som utnytter ordningen med lønnet ammefri, dvs at de tar fri uten å amme. De få tilfellene kan likevel føre til negative holdninger som kan vanskeliggjøre gjennomføring av ordningen på den enkelte arbeidsplass. God informasjon om hensikten med og gevinsten av ordningen er derfor viktig. I utgangspunktet mener vi ordningen skal være basert på tillit og



NORSK SYKEPLEIERFORBUND



Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo
Telefon: 0 24 09
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@sykepleierforbundet.no

www.sykepleierforbundet.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

Faktura adresse:
sykepleierforbundet@invoicedrop.com

uten noe rutinemessig krav til dokumentasjon. Dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er sentralt for at ordningen skal oppleves som et gode for alle parter. I særlige tilfeller bør arbeidsgiver kunne etterspørre dokumentasjon. I så tilfelle må det i merknader til loven belyses om, i hvilke tilfeller og hvordan helsepersonell (helsesøstre/fastleger) skal bidra til slik dokumentasjon, sett i lys av taushetsplikt, tillit, osv.

NSF forutsetter at en lovfestet rett til lønnet ammefri blir å anse som en minimumsbestemmelse, som ikke må medføre at avtaler som i dag gir bedre ordninger reduseres tilsvarende.

Med vennlig hilsen


Eli Gunhild By
Forbundsleder


Harald Jesnes
Forhandlingssjef

Kopi: Unio