

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

Deres ref.:  
Vår ref.: 3.02/12/TK  
Dato: 10. september 2012

## HØRINGSSVAR – LOVFESTING AV LØNN UNDER AMMEFRI

Vi viser til høringsnotat av 11. juni 2012 fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

SAMFO er Norges femte største arbeidsgiverforening med 213 medlemsbedrifter som sysselsetter nær 23.000 ansatte. Medlemmene kommer fortrinnsvis fra forbrukersamvirket (Coop) og boligsamvirket.

SAMFO har følgende merknader til departementets høringsnotat om rett til lønn under ammefri.

### 1. SAMFOS OVERENSKOMSTER

SAMFO er part i 28 overenskomster fordelt som følger: 6 med Handel og Kontor, 3 med Lederne, 3 med El & IT forbundet, 4 med Fellesforbundet, 2 med Forbundet for Ledelse og Teknikk, 2 med Norsk Arbeidsmandsforbund, 4 med Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund, 1 med Fagforbundet, 1 med Delta, 1 med Negotia og 1 med Norges Ingeniør- og Teknologforbund.

### 2. GENERELT

SAMFO ser positivt på at departementet ønsker å legge til rette for at mødre, som gjenopptar yrkesaktivitet i barnets første leveår, skal kunne fortsette å amme sitt barn uten at dette medfører inntektstap. Økt yrkesdeltakelse for mødre i barnets første leveår kan medføre at fedre kan ta en større del av foreldrepermisjonen, noe som igjen kan bidra til et mer likestilt foreldreskap og arbeidsliv.

Flertallet av SAMFOs overenskomster inneholder bestemmelser om rett til lønn i forbindelse med amming i arbeidstiden. De ansatte har i hovedsak rett til en times ammefri pr. dag inntil barnet er fylt ett år. Enkelte overenskomster gir rett til opp til to timers ammefri pr. dag med full lønn. SAMFO har ingen tall eller statistikker over hvor mange som benytter retten til redusert tid på grunn av amming.

Som beskrevet i vårt hørings svar av 13. oktober 2009 om rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon og under ammefri, støtter ikke SAMFO forslaget

om en lovfestet plikt for arbeidsgiver til å betale lønn ved amming i arbeidstiden. SAMFOs oppfatning er fortsatt at dette bør finansieres gjennom folketrygden, på samme måte som foreldre- og omsorgspenger. Alternativt mener SAMFO at spørsmålet om eventuell lønn ved ammefri bør fastsettes gjennom tariffavtaler mellom arbeidslivets parter, slik det gjøres i dag.

Dersom departementet likevel vil lovfeste en plikt for arbeidsgiver til å finansiere ansattes ammefri, har SAMFO enkelte merknader til lovforslagets innhold og utforming.

### 3. UTFORMING AV ORDNINGEN

SAMFO ønsker en balansert ordning som både tilgodeser arbeidstakers individuelle behov og arbeidsgivers mulighet for å kunne tilrettelegge arbeidet på en forsvarlig måte.


Hoveddelen av de ansatte i SAMFOs medlemsbedrifter har rett til én times lønnet ammefri per dag – uten avkortning for deltidsansatte. Dersom den ammende trenger fri mer enn én time om dagen til amming, kan hun kreve den tid hun trenger, men da uten lønn, jf arbeidsmiljøloven § 12-8. SAMFO mener én times lønnet ammefri er rimelig, ut fra ansattes behov og arbeidsgivers mulighet for å tilrettelegge arbeidstiden på arbeidsplassen generelt.

Når det gjelder lovforslagets § 12-8 andre ledd, andre punktum, er SAMFO enige med departementet i at det kan virke urimelig at kvinner som arbeider i tilnærmet full stilling kommer dårligere ut mht. netto arbeidstid, enn fulltidsarbeidende kvinner. Departementet foreslår for å begrense urimeligheten gjennom en ordning med to terskler for minimumsarbeidstid. Tersklene er lagt til 7 og 7,5 timer, med rett til henholdsvis ½ time og 1 time lønnet ammefri. SAMFO er i midlertidig av den oppfatning at den praktiske gjennomføringen av en slik ordning blir tungvind. Urimelighet vil kunne gjøre seg gjeldende for enkelte arbeidstakere uansett hvor en setter den nedre grensen. SAMFO mener derfor den beste løsningen er en ordning med kun én terskel for minimum daglig arbeidstid, enten på 7 eller 7,5 timer.

Når det gjelder varigheten av rett til lønn under ammefri, ser SAMFO det som fornuftig å knytte denne til barnets alder, og ser ingen grunn til å strekke ordningen utover barnets første leveår. Mødre som ammer etter at barnet er fylt ett år, bør kunne tilrettelegge ammingen slik at det ikke kolliderer med arbeidstiden.

SAMFO har ikke opplevd at ordningen med lønnet fri til amming har medført tvister i våre medlemsbedrifter og vi har bare mottatt få henvendelser med spørsmål om retten til ammefri. Vi antar at dette skyldes at ordningene fungerer greit ute i bedriftene. Vi bemerker i den anledning at SAMFOs medlemmer innen Coop har langt flere kvinner enn menn blant sine ansatte.

Med vennlig hilsen  
SAMFO

  
Torgør Kroken  
Direktør