



Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Deres ref.:
12/3213

Vår ref.:
HH

Dato:
12. september 2012

Høring: Lovforslag om rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet har sendt på høring forslag om å lovfeste rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri.

BLD foreslår at yrkesaktive mødre som ammer barn under ett år skal ha rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri inntil en time pr. dag dersom de arbeider full eller tilnærmet full dag. Det foreslås et nytt ledd i arbeidsmiljølovens § 12-8 som gir en begrenset rett til lønn under ammefri. Lovforslaget er en oppfølging av Meld. St. 6 (2010-2011) Likestilling for likelønn, der det ble vurdert å lovfeste en plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn under ammefri. Stortingsflertallet sluttet seg til dette under behandlingen av meldingen i april 2011.

Bakgrunn

I departementets forrige høring om temaet ble det skissert tre alternative ordninger:

- ♦ Omsorgspermisjon og ammefri med kompensasjon fra folketrygden
- ♦ Lovfestet plikt for arbeidsgiver til betalt lønn ved omsorgspermisjon og ammefri
- ♦ Avtalefestet rett til lønnet omsorgspermisjon og ammefri med lønn

YS' prinsipielle oppfatning er at ordningen med ytelser fra folketrygden vil være den beste og mest hensiktsmessige løsningen for å løse problemet med lønn under ammefri. Dette vil gi mest mulig universelle ordninger som flest mulig kan yte godt av. Kostnadene vil bli belastet fellesskapet og ikke den enkelte arbeidsplass, og det bør dermed ikke ha negative virkninger på kvinners muligheter i bedriftene. I prinsippet (dvs. av hensyn til barnet) bør omfanget av ordningen også være det samme i offentlig og privat sektor, dvs. inntil to timer daglig og uten aldersbegrensninger.

Regjeringen pekte i den forrige høringen på store administrative kostnader ved å finansiere dette over folketrygden. Vårt medlemsforbund AVYO (som organiserer medlemmer i arbeids- og velferdsforvaltningen) hadde vanskelig for å se at ordningen skulle føre til slike store kostnader. Refusjonsordningen er godt kjent og innarbeidet i dag både hos arbeidsgivere og hos NAV, for eksempel i forbindelse med sykepenger. NAV ville ha behov for å få dekket ressursbehovet denne ekstra oppgaven vil føre til, men omfanget ville sannsynligvis bli begrenset.

Besøksadresse:

Brugt. 19

Postadresse:

Postboks 9232

Grønland

0134 Oslo

Org. nr.:

971 454 431

Telefon:

21 01 36 00

YS' merknader til den aktuelle høringen

YS mener at det må gis en lønnsmessig kompensasjon ved ammefri, og støtter derfor departementets forslag om et nytt ledd i arbeidsmiljølovens § 12-8 som gir en begrenset rett til ammefri i barnets første leveår. Ettersom behovet for ammefri er et daglig behov, foreslår departementet at retten til lønn under ammefri omfatter både heltidsarbeidende og deltidsarbeidende kvinner, men slik at retten utløses på de dager kvinnen arbeider full eller tilnærmet full tid.

Lovforslaget nytt andre ledd har følgende tekst: *"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 7 timer og mindre enn 7,5 timer gis det lønn inntil en halv time".*

Når det gjelder denne arbeidstidsavgrensningen har vårt medlemsforbund Finansforbundet følgende kommentarer:

Mange næringer praktiserer i dag 7,5 timers arbeidstid om vinteren og 6,5 timer om sommeren. Hva blir konsekvensen for kvinner som jobber i disse næringene dersom det ikke eksisterer egne avtaler om rett til ammefri med lønn? Vil kun kvinner som arbeider og ammer på vinteren få rett til betalt ammefri? Slik vi ser det blir dette en kunstig skjevhet for kvinner i samme bedrift, noe som kan virke urimelig.

Dessuten bør det fremheves at en annen viktig faktor ved betalt ammefri er at den gjør at arbeidstakeren opplever en aksept for fraværet. Aksepten gjør det også enklere å vende tidligere tilbake til arbeidslivet etter fødsel, jf. tilbakemeldinger Finansforbundet har mottatt. Følgelig kan det ikke være hensiktsmessig å sette et "tidsskille" som fører til ulik praktisering i en og samme bedrift.

Konklusjon

YS støtter forslagene, men er samtidig glad for at departementet i høringsnotatet presiserer at det ikke er meningen med lovforslaget å gripe inn i rett til lønn under ammefri som er framforhandlet i avtaleverket og som gir bedre rettigheter for ammende kvinner. Lovbestemmelsen vil komme til anvendelse for arbeidstakere som ikke er omfattet av en avtale om lønn under ammefri eller der denne avtalen gir ammende dårligere rettigheter enn det som følger av loven. Det vil fortsatt være åpent for partene å opprettholde eller forhandle fram bedre løsninger for arbeidstakerne.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS

Hege Herø /s/
seniorrådgiver
fagansvarlig likestillingspolitikk