

Barne- og likestillingsdepartementet
Postboks 8036 Dep
0030 OSLO

Deres ref.: 200902681-/JHJS

Vår ref.: HV

Dato: 29.10.09

RETT TIL LØNN UNDER OMSORGSPERMISJON VED FØDSEL OG ADOPSJON OG UNDER AMMEFRI –

Det vises til høringsbrev av 14. juli 2009.

Coop Norge AS som har ca 1600 fast ansatte, er ansvarlig for innkjøp, sortiment, kjededrift, markedsføring og distribusjon av dagligvarer og faghandel til landets 133 samvirkeag og deres vel 1200 butikker. Halvparten av de ansatte arbeider med fysisk arbeid som del av lagerdriften. Dette er i all hovedsak menn. Kjønnfordelingen i den øvrige organisasjonen er tilnærmet 50/50.

Blant Coop Norges ansatte har fler enn 25 % fremmedkulturell bakgrunn. Deres behov for/ønsker om permisjoner i tilknytning til foreldrerollen varierer sterkt.

Vi har følgende merknader til gjeldende høringsnotat:

Bakgrunn:

Coop Norge omfattes av følgende overenskomster:

- SAMFO og LO – Handel og Kontor
- SAMFO og LO – Handel og Kontor, ledere
- SAMFO og LO – NN
- SAMFO og Nito

Disse avtalene har følgende innhold om omsorgspermisjon og ammefri:

Omsorgspermisjon:

Bedriftens tariffavtale med **Handel og Kontor** innebærer betalt omsorgspermisjon for far i 14 dager i forbindelse med fødsel (i de 14 dagene inkluderes også dagen for fødselen).

- Ingen krav til opptjeningstid
- Full lønn/full dekningsgrad

Ingen forskjell deltid/heltid

Bedriftens hovedavtale/tariffavtale med **Nito og NNN** innebærer ingen bestemmelser om omsorgs-permisjon ut over arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ammefri:

Bedriftens tariffavtale med **Handel og Kontor** innebærer at kvinner som ammer barn har rett til den tid hun trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Permisjonen er med full lønn inntil barnet fyller ett år.

Ingen opptjeningstid

Full lønn/full dekningsgrad

Ingen forskjell deltid/heltid

Bedriftens hovedavtale/tariffavtale med **Nito NNN** innebærer ingen bestemmelser om ammeфри ut over arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Vi har ingen oversikt over hvor mange som tar ut omsorgspermisjon eller benytter retten til redusert tid på grunn av amming. Bedriften innførte rett til full lønn ved omsorgspermisjon for flere år siden. Vi har inntrykk av at denne muligheten nå benyttes av tilnærmet alle nybakte fedre, men at grensen mellom arbeid/fjernerarbeid/fri blir mer og mer uklar for ledere og andre med selvstendige oppgaver / fjern-PC-brukere.

Ønske om fri til amming har vi, så vidt vi vet, ikke fått noen henvendelser om, - noe vi tror kan skyldes at tilnærmet alle velger ett års barselpermisjon med 80 % dekning.

SPØRSMÅL OM FINANSIERING

Coop Norge er generelt positive til at departementet ønsker å styrke foreldrerollen, bidra til mer likestilte foreldreskap og fremme økt likestilling i arbeidslivet ved å gi foreldre et økonomisk incitament gjennom lønnet omsorgspermisjon og ammeфри.

Coop Norge har i tariffavtalen med Handel og Kontor - som omfatter de aller fleste av bedriftens ansatte - bestemmelser om lønnet permisjon som et ledd i bedriftens likestillings-policy. Vi mener allikevel at dette i utgangspunktet er et viktig samfunnsansvar som bør sikres og finansieres gjennom folketrygden på samme måte som foreldre- og omsorgs penger. Vi synes også at omsorgspermisjon har en klar sammenheng med foreldrepermisjons generelle målsetting, og kan derfor ikke se hvorfor ikke omsorgspermisjonen også skal finansieres på samme måten. På denne måten vil også belastningen fordeles mellom bedrift og offentlige myndigheter ved at bedriftene tar belastningen med tilrettelegging for permisjon og det offentlige tar de direkte utgiftene.

Når departementet ønsker generell styrking av fedrerollen, mener vi det vil være inkonsekvent å vedta en ordning som ikke gjelder samtlige arbeidstakere, uavhengig av om de tilhører en bedrift med tariffavtale eller ikke.

SPØRSMÅL OM ORDNINGENES PLASSERING I LOVVERKET

Coop Norge er enig i at det vil være hensiktsmessig å plassere dekningsreglene for omsorgspermisjon og ammeфри i folketrygdloven kapittel 14 om ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon.

Vi er enig i at opptjeningskravet på grunn av den korte varighet bør følge reglene for sykepenger i folketryktdloven kapittel 8, med en opptjeningstid på fire uker.

Videre er vi enig i at dekningsgraden bør være 100 % fra første dag med en begrensning på 6G på årsbasis. At Coop Norge ikke har en begrensning på 6G, er et resultat av lokale forhandlinger. Vi mener at bedrifter generelt bør kunne inngå slike individuelle eller kollektive avtaler som gir bedre rettigheter enn de som følger av folketryktdloven.

SPØRSMÅL OM PERMISJON

Fødsel/omsorgspermisjon

Coop Norge er enig i at lønnskompensasjonen bør dekke fravær i overensstemmelse med arbeidsmiljøloven § 12-3 der ansatte har rett til to sammenhengende ukers fri, i perioden 2 uker før eller 2 uker etter fødsel/omsorgsovertakelse. Vi ser ikke behovet for uttak av permisjon før fødselen som i de fleste tilfeller ikke kommer til "avtalt" tid, men at permisjonen kan starte når fødselen er i gang.

Ammefri

Når det gjelder omfanget av den reduserte arbeidstid, mener vi at § 12 -8 i arbeidsmiljøloven, der den ansatte har krav på minst en times daglig redusert arbeidstid i forbindelse med amming, er rimelig ut fra ansattes mulige behov for ammeferie og bedriftens mulighet for å tilrettelegge arbeidstiden på arbeidsplassen.

Når det, som anført i høringsnotatet, er regjeringens mål å utvide fedrekvoten til 14 uker, kan det avhengig av hvilke retningslinjer som legges til grunn for en slik økning, på sikt bety at flere mødre kommer raskere tilbake i yrkeslivet. Dette kan på lengre sikt medføre et økt behov for tilrettelegging i forbindelse med amming – både i forhold til at flere ansatte ønsker å benytte seg av retten, samt en økning av individuelle ønsker om reduksjon av arbeidstiden. Hvis fedrekvoten økes, bør derfor også disse spørsmålene vurderes på nytt.

Dersom også den økte fedrekvoten kan avvikles parallelt med morens permisjon, faller jo dette poenget bort. Vi ser ellers ikke at kombinert avvikling av permisjon for far og mor er i samsvar med myndighetenes ønske om å legge tilrette for økt ansvar og involvering for far. Vi ser det ikke som myndighetenes oppgave å dekke ferietid for nybakte foreldre.

Når det gjelder varigheten av rett til ammeferie i forhold til barnets alder, ser vi ingen grunn til å strekke ordningen utover ett år. Vi viser til departementets høringsnotat der det fremgår at 9 % fullammer de 6 første månedene og at 46 % ammer barnet hele første leveår. Mødre som ammer etter at barnet har fylt 1 år, bør kunne tilrettelegge ammingen slik at det ikke kolliderer med arbeidstiden.

Retten bør gjelde uansett om det er en heltidsstilling eller deltidsstilling dersom deltidsstillingen innebærer at mor har en arbeidsplan som tilsier at hun arbeider noen hele dager.

Vi har liten tro på at ammeferie i seg selv er avgjørende for en bedrifts evne til å tiltrekke seg arbeidskraft, men er enige i at det vil oppstå en "smitteeffekt" dersom ammeferie med lønn innarbeides som hovedregel i avtaleverket.

Når det gjelder det nærmere innhold av ordningene, ønsker vi en balansert ordning som både tilgodeser arbeidstakers individuelle behov og bedriftens mulighet for å kunne tilrettelegge arbeidet på en forsvarlig måte for vår daglige drift.

Med vennlig hilsen
Coop Norge AS



Svein Fanebust
Administrerende direktør