

Barne- og Likestillingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep  
0030 OSLO

361.00  
2/11-09  
200902681 -028

(Referanse må oppgis)  
Vår referanse: 09/01583-2  
Arkivkode: G00  
Saksbehandler: Hege Øhrn  
Deres referanse: 200902681-/JHJS  
Dato: 8.10.2009

## Kommentarer til høring om rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon og under ammefri.

Vi viser til høringsbrev av 14. juli angående rett til lønn under omsorgspermisjon og amming. I kommunal sektor er begge de omtalte temaene regulert i tariffavtalen der:

- det gis rett til full lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon for foreldre, men også for partnere på visse vilkår. Andre enn disse, som bistår mor, har imidlertid ingen rett til lønn under slikt fravær.
- det gis rett til fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Praksis er at deltidsansatte har fått redusert ammepermisjonen forholdsmessig, men med arbeidsmiljølovens regler som minimum.

Under pkt. 5 i høringsbrevet står det at en dersom ytelsene reguleres som en folketrygdytelse vil det for offentlig sektor kun skje en ompostering av midler. Det kan være noen nyanser mellom et skissert lovforslag og avtaleverket, og KS mener at det derfor kan bli noe økte kostnader. Dette vil bli kommentert under de enkelte punktene.

I utgangspunktet mener KS at dagens system bør videreføres, og at lønns- og arbeidsvilkår som hovedregel skal forhandles frem mellom partene i arbeidslivet. Tidligere erfaringer tilsier at organisasjonene vil ta initiativ til å fremforhandle slike rettigheter dersom de oppfordres til det. I et likestillingsperspektiv ser vi imidlertid at det kan være behov for å vurdere om det er et behov for en lovregulering i dette tilfellet, slik at også arbeidstakere uten tariffavtale kan få tilnærmet like rettigheter.

### 1. Omsorgspermisjon med lønn

I høringsbrevet skisseres det tre alternative løsninger for å innføre rett til økonomisk kompensasjon under omsorgspermisjonen. Vi vil kommentere disse alternativene fortløpende. Det fremstår noe uklart hvem som skal omfattes av en slik bestemmelse. Retten til permisjon etter arbeidsmiljøloven omfatter far, eventuelt annen som bistår mor, adoptivforeldre og fosterforeldre. I høringsbrevet knytter all argumentasjon seg til far, og vi legger til grunn at det er fars rettigheter til kompensasjon det er aktuelt å regulere. Det er for øvrig ikke eksplisitt uttalt i høringsbrevet at fosterforeldre ikke vil ha krav på en slik ytelse, men vi forutsetter likevel at lønnskompensasjonen kun vil gjelde ved fødsel og adopsjon.

Dersom også de andre omsorgspersonene som nevnt i aml § 12-3 skal omfattes, og det også innføres kompensasjon for fosterforeldre, vil dette få økonomiske konsekvenser for kommunal sektor.

### Rett til inntektskompensasjon fra folketrygden

Forutsatt at inntektskompensasjonen kun skal gjelde for fedre vil mange av disse fedrene etter hvert også ha rett til foreldrepenge. NAV vil derfor uansett i en periode yte stønad til vedkommende far, og mer belastningen på NAV burde derfor ikke bli for omfattende.

Dersom det er grunn til å tro at flere fedre vil avvike omsorgspermisjonen hvis det innføres en trygdeytelse som lønnskompensasjon, mener KS at det kan være et viktig likestillingspolitisk tiltak å innføre denne stønaden som en ren trygdeytelse.

### Lovfestet plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn

Dersom retten til kompensasjon for omsorgspermisjon ikke blir en ytelse fra NAV, mener KS at spørsmålet bør overlates til partene i arbeidslivet.

Med unntak av lønnet permisjon ved svangerskapskontroll hjemler ikke arbeidsmiljøloven rett til permisjon med lønn. Økonomiske rettigheter har vært nedfelt i annet lovverk eller vært overlatt til partene i arbeidslivet. Dette er etter KS' oppfatning en god måte å ivareta behov i ulike faser. KS mener derfor at man ikke skal bryte med dette systemet og at arbeidsmiljøloven ikke bør ha bestemmelser om økonomisk kompensasjon/lønnsrettigheter.

Departementet viser til at arbeidsgivers lønnsplikt også kan følge av folketrygdloven, og at det allerede er flere bestemmelser i folketrygdloven som gir arbeidsgiver plikt til å betale lønn. Videre vises det til at det er to stønadssituasjoner der arbeidsgiver har lønnsplikt. KS mener at arbeidsgiverperioder ved egen sykdom/barns sykdom hører naturlig inn under folketrygdloven fordi stønadene har så nær sammenheng med etterfølgende ytelse fra trygden. KS mener at folketrygdloven bør forbeholdes ytelse fra trygden. Det bør uansett utvises varsomhet med å lovfeste et ansvar for arbeidsgiver i folketrygdloven, for stønader som ikke gir rett til etterfølgende ytelse fra trygden.

### Avtalefestet rett til lønn

Når temaet nå er satt på dagsorden, er det grunn til å tro at partene vil følge opp dette og at det eventuelt vil få en smitteeffekt til individuelle avtaler for de arbeidstakerne som ikke er bundet av kollektive avtaler.

## **2. Ammepermisjon med lønn**

I høringsbrevet skisseres tre tilsvarende løsninger for ammepermisjon. Det er imidlertid flere hensyn som må vurderes med hensyn til amming. Hvorvidt det skal være en opptjeningstid for rett til ytelsen, lengden på permisjonen, alder på barnet og om permisjonen skal avkortes for deltidsansatte.

Som departementet skriver har et flertall av dagens mødre allerede avtalefestet rett til ammefri med lønnskompensasjon fra arbeidsgiver. I og med at det er så mange elementer i vurderingen av en slik kompensasjon, mener KS det mest naturlige vil være å avtalefeste en slik rett. Da kan de lokale behov ivaretas på en best mulig måte.

#### Rett til inntektskompensasjon fra folketrygden

Frem til nå har ammepermisjon med lønn vært noe begrenset i og med at mor i mange tilfeller har avvirket største delen av permisjonen, og at barnet har nærmet seg ett år før mor har vært tilbake i arbeid. Gitt at behovet for permisjon ved amming ikke øker vil det etter KS' vurdering antakelig være lite samfunnsøkonomisk å regulere kompensasjonen som en folketrygdytelse. NAV vil bruke mye tid på å kompensere for en time her og der, og arbeidsgiver vil bruke uforholdsmessig mye tid på å sende refusjonskrav.

Ved at far stadig får rett til større andel av foreldrepermisjonen kan behovet for ammepermisjon øke. Dersom fars uttak av permisjon øker vesentlig, mener KS det eventuelt bør vurderes på et senere tidspunkt hvorvidt retten til fri ved amming skal kompenseres av trygden.

#### Lovfestet plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn

Som nevnt under punkt 1, er KS opptatt av at eventuelle lønnsplikter for arbeidsgiver skal fastsettes gjennom avtale, i samsvar med dagens forhandlingssystem, og ikke ved lov.

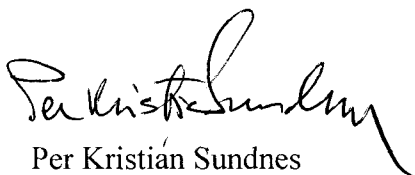
Uavhengig av om det blir innført en lovhjemlet rett til lønnet ammefri bør aml. § 12-8 endres. Det bør innføres en aldersgrense på ett år, og/eller et krav om dokumentasjon på at amming må skje i arbeidstiden når barnet er over ni måneder. KS ønsker ikke vurdering av hvorvidt amming er nødvendig eller ikke, fordi det er dokumentert at amming er viktig for barns helse. Når et barn ikke lenger fullammes (normalt frem til 6 måneder), må det imidlertid i enkelte tilfeller kunne stilles spørsmål ved hvorvidt amming må pågå i arbeidstiden. Dersom mor f.eks jobber fra 10-18 er det ikke like selvsagt at mor må amme i arbeidstiden når barnet nærmer seg ett år.

Når det gjelder deltidsansatte, er KS av den oppfatning at deltidsansattes rettigheter må ses i lys av formålet med bestemmelsen. Det kan derfor være mer naturlig å se på lengden av arbeidstiden den enkelte dag, enn kun en ren vurdering av stillingsstørrelsen. For eksempel at arbeidstiden den enkelte dag må være et minimum antall timer før retten til ammefri utløses.

Avtalefestet rett til lønn

Departementet skriver at ulempen med at kompensasjonen eventuelt skal avtalesfestes er at det "forutsetter at organisasjonene selv tar initiativet og fremforhandler rettigheter for alle ansatte".

Dersom det kommer klare signaler fra myndighetene om å fremforhandle en slik kompensasjon, viser erfaringen som departementet også selv viser til, at organisasjonene vil ta et slikt initiativ.



Per Kristian Sundnes  
område direktør



Hege Øhrn  
rådgiver