

REGNR	KESTILLINGSDEP.
...	361.00
DATE	13/10-09
Saksnr	2009/10 2681 - 013

Barne- og likestillingsdepartementet

Postboks 8036 Dep
0030 Oslo

Vår saksbehandler: Nina-Merete Kristiansen
Vår ref: 103635 (2009_00421)

Vår dato: 05.10.2009
Deres ref.: 200902681-/JHJS
Medlemsnr.:

Høring om rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon og under ammefri

Vi har mottatt til høring notat om rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon og under ammefri. Arbeidsmiljøloven gir i dag rett til fri fra arbeid i forbindelse med fødsel/adopsjon og amming, men uten at dette ledsages av rett til stønad. Rett til lønn under fraværet er i dag avhengig av avtale med arbeidsgiver. Barne- og likestillingsdepartementet foreslår rett til lønn under disse permisjonsordningene og skisserer tre alternative løsninger, uten anbefaling.

Norsk Sykepleierforbunds (NSF) medlemmer arbeider hovedsakelig i offentlig sektor og er slik omfattet av tariffavtaler som i dag dekker lønn ved omsorgspermisjon og amming, og er dermed ikke direkte berørt av forslaget. De kan imidlertid bli indirekte berørt ved at ektefelle/partner arbeider i privat sektor der slike avtaler er langt mindre utbredt. Vi anser foreliggende forslag som viktige familie- og likestillingspolitiske tiltak, som også er i tråd med Likelønnskommisjonens analyse av årsaker til likelønnsgapet. NSF slutter seg derfor til BLDs forslag om å gi rett til lønn under fravær knyttet til omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon og ved amming. Det vil styrke menns mulighet til å være hjemme umiddelbart etter fødsel. Det vil også styrke mødres arbeidslivstilknytning, samt sikre økt ammeforekomst blant mødre som er i arbeid, i tråd med Helsedirektoratets anbefalinger.

Vurdering av foreslåtte alternativer

Arbeidstakerorganisasjonene har tidligere uttrykt skepsis til å lovfeste fremforhandlede rettigheter, bl.a. den femte ferieuka. Norsk Sykepleierforbund mener at foreliggende høring omfatter så viktige og "overmodne" tiltak at vi må sikre alle yrkesaktive fedre og mødre like rettigheter til omsorgsarbeid og yrkesaktivitet. Modell 3 – avtafefestet rett - er lite egnet i så måte. Denne vil nå svært få nye arbeidstakere og være avhengig av arbeidsgivers "goodwill". Det er bl.a. dette som er problematisk ved dagens løsning, at noen yrkesgrupper er dekket og andre ikke (for eksempel funksjonærer, men ikke arbeidere).



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 22 04 33 04
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@sykepleierforbundet.no

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

Fakturaadresse:
Postboks 1535
7435 Trondheim

Folketrygd-modellen er det alternativ som vil sikre rettighetene for alle. Dette er den mest kostbare modellen, men det kan argumenteres med viktigheten av like rettigheter på dette feltet. På den annen side betaler mange arbeidsgivere – ikke minst offentlig sektor – disse kostnadene i dag. Reproduksjon er et viktig samfunnsmessig anliggende, og det er naturlig at også arbeidsgivere bidrar til at kvinner og menn kan kombinere yrkesaktivitet med familie. Det er en utfordring i denne sammenheng at det i så stor grad er kvinner som benytter seg av velferdsordninger knyttet til fødsel/omsorg. Sammen med et svært kjønnsdelt arbeidsmarked, bidrar dette til at arbeidsplasser som sysselsetter mange kvinner, får store utgifter, mens mannsdominerte arbeidsplasser ikke gjør det. Dette kan føre til at arbeidsgivere kvier seg for å ansette kvinner i fertil alder. Den delen av foreliggende forslag, som er mest kostnadskrevende – omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon – er primært rettet mot fedre, og vil kunne føre til en bedre balanse i "regnskapet" ved å sysselsette henholdsvis kvinner og menn. NSF mener derfor at modell 2 – lovfestet kompensasjon fra arbeidsgiver – er den mest hensiktsmessige løsningen.

Vi ser at sysselsatte som ikke omfattes av arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep, vil falle utenfor ordningen. Dette mener vi kan løses ved at Folketrygden gir rett til stønad i slike tilfeller (selvstendig næringsdrivende, frilansere og lignende).

Nærmere om omsorgspermisjon

For omsorgspermisjon mener vi lønnskompensasjonen fra arbeidsgiver bør dekke fravær i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12 -3, dvs to sammenhengende uker og i tidsrommet to uker før – to uker etter fødsel/omsorgsovertakelse. Opptjeningsvilkårene bør følge reglene for sykepenger, og lønnskompensasjonen bør være 100 prosent fra første dag. Vi registrerer at de fleste av dagens tariffavtaler som regulerer lønnet omsorgspermisjon, ikke har noen begrensning på 6G. Vi mener derfor at det ikke skal legges inn noe tak ved lovfestet rett til lønnet permisjon.

Nærmere om ammefri

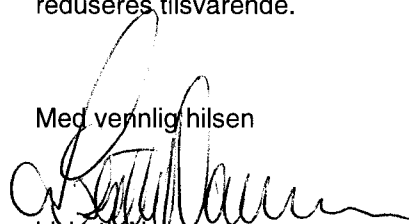
I henhold til arbeidsmiljøloven § 12 – 8 har kvinner som ammer sitt barn krav på den fri fra arbeidet hun av den grunn trenger. Det er rimelig at det settes en avgrensning i forhold til retten til lønnet permisjon. NSF mener også det er rimelig at denne avgrensningen skjer i forhold til kvinnens arbeidstid. Vi mener reglene i hovedtariffavtalene i offentlig sektor, med rett til permisjon med lønn inntil to timer pr dag, bør anvendes.

På spørsmål om det skal være begrensning etter barnets alder, ser vi at enkelte tariffavtaler i privat sektor opererer med ettårsgrense. En slik aldersgrense finnes ikke i arbeidsmiljøloven 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 inn for at det ikke skal være noen begrensning etter barnets alder.

Konklusjon

Norsk Sykepleierforbund støtter innføringen av rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel/adopsjon og under ammefri og mener dette bør gjennomføres som lovfestet kompensasjon fra arbeidsgiver. En slik lovfestet rett må være å anse som en minimumsbestemmelse og at det er anledning til å inngå avtaler som gir bedre betingelser for arbeidstakerne. En slik lovfestet rett må ikke medføre at avtaler som i dag gir bedre ordninger, reduseres tilsvarende.

Med vennlig hilsen



Lisbeth Normann

Forbundsleder



Harald Jesnes

Forhandlingssjef

Kopi: Unio