

Barne- og likestillingsdepartementet

Postboks 8036 Dep.
0030 OSLO

Vår saksbehandler:	Kopi til	Vår dato	Vår referanse	Deres referanse
Jorunn Solgaard		29.10.2009	2007-0063	200902681-/JHJS

Hørings svar - rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon og under ammefri

Tilbakemeldingen fra Unio er klar, vi støtter Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) forslag til lønn ved ammefri og omsorgspermisjon ved fødsel.

Unio mener at lønnet ammefri vil kunne bidra til at far eller annen omsorgsperson (heretter omtalt kun som far) tar større andel av foreldrepermisjonen. Når mor får fri med lønn for å amme sitt barn, vil hun tidligere kunne returnere til arbeidslivet uten økonomisk tap. Tilsvarende vil det bli lettere for far å kunne overta foreldrepermisjonen, på et tidligere tidspunkt. Far kan ivareta barnet så nær som ammingen, og det blir lagt til rette for at mor får fri til å gjøre det. Barnets beste blir ivaretatt.

At far får lønn under omsorgspermisjon, vil gjøre det lettere for fedre å ta fri siden det ikke lenger vil være et økonomisk tap for familien.

Finansiering av ordningene

Et problem som ikke drøftes i høringsnotatet er hvilken grad lønnet ammefri og omsorgspermisjon påvirker arbeidsgivers syn på menn og kvinner som arbeidstakere i virksomheten. Unio mener at dette er viktige konsekvenser som må tas i betraktning ved valg av finansiering, enten over folketrygden eller av arbeidsgiver.

Likelønnskommisjonen påpeker at far har en høyere lønnutvikling enn gjennomsnittet når han er i foreldreperioden, mens mor har en dårligere lønnsutvikling enn gjennomsnittet. Hvis disse ordningene finansieres av arbeidsgiver, vil bevisstheten og aksepten på fars rolle som omsorgsperson kunne øke. Vider må lønnsutviklingen internt i virksomhetene ta høyde for at far skal ha lønnet omsorgspermisjon. Det blir ikke bare mor som er en økonomisk belastning ved barnefødsler og adopsjon. Blir det derimot folketrygden som dekker lønn ved fravær, vil effekten bli mindre tydelig og status quo opprettholdes. Unio tror ikke at dette grepet skal tette likelønnsgapet, men det kan være en av mange små tiltak som likestiller mor og far i arbeidslivet.

Et annet argument for at folketrygden ikke skal finansiere disse relativt små økonomiske ordningene, er det byråkratiet som må etableres. Et slikt byråkrati vil være en belastning både for arbeidsgiver og NAV.

Unios konklusjon vedrørende finansiering av ordningene er at arbeidsgiver må dekke lønn ved fravær.

Nedenfor blir tilbakemeldingen på de to ordningene gitt hver for seg.

Ammefri med lønn

Ad en eller to timer

Unio mener at lovens bestemmelse om en time ammefri pr dag opprettholdes. Bedre ordninger kan avtales i tariffavtaler mellom partene. Det vil også være enklere for små virksomheter å håndtere en time.

Ad krav til full stilling for å få rett til lønn ved amming

Unio mener at alle kvinner bør ha rett til lønnet fri for å amme. Rettigheten bør reduseres i tråd med stillingsprosenten. Hensikten med ordningen er at barnet skal ammes, og det behovet vil være uavhengig av mors arbeidstidsordning. For eksempel hvis mor har en deltidsstilling, der hun er til stede hele arbeidsdager og har fri andre dager, vil det bli et problem å få ammet barnet de dagene hun er på jobb ellers ikke. Unio mener at det må inngås en avtale mellom den som skal amme og arbeidsgiver om hvordan ammeferien skal tas ut slik at det skaper forutsigbarhet for begge parter.

Ad barnets alder som begrensning for rett til lønnet ammefri

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. Unio mener derfor at det ikke skal være noen begrensning på grunnlag av barnets alder.

Ad opptjeningsvilkår for rett til lønnet ammefri

Ut fra et likebehandlingsprinsipp av arbeidstakere, bør man ikke stille krav til ansettelsestid eller opptjeningsvilkår for rett til ammefri. Denne ordningen vil som regel pågå i et begrenset tidsrom og representerer en liten kostnad for arbeidsgiver.

Lønn under omsorgspermisjon.

Ad opptjeningsvilkår for rett til lønnet omsorgspermisjon

Opptjeningsvilkårene bør baseres på fars tilknytning til arbeidslivet og følge reglene for sykepengene i folketrygden.

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 omsorgspermisjon for far.

Vennlig hilsen
Unio

Ingjerd Hovdenakk
sekretariatsjef

Jorunn Solgaard
seniorrådgiver