



# Innst. 275 L

(2012–2013)

## Innstilling til Stortinget fra familie- og kulturkomiteen

Prop. 72 L (2012–2013)

### Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven (lønn under ammefri)

Til Stortinget

## 1. Sammendrag

### 1.1 Proposisjonens hovedinnhold

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet legger med dette fram forslag til endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Departementet foreslår å lovfeste at yrkesaktive kvinner som ammer barn under ett år har rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri inntil én time på dager der den avtalte arbeidstiden er sju timer eller mer.

De aller fleste arbeidstakere som er dekket av tariffavtaler har rett til lønn under ammefri i sin avtale. Lovforslaget vil være en minimumsløsning for de arbeidstakere som ikke er dekket av en tariffavtale som gir slik rett. Den nye lovbestemmelsen griper ikke inn i kollektive eller individuelle avtaler i arbeidslivet der disse gir bedre rettigheter enn den nye bestemmelsen.

Formålet med lovforslaget er å legge til rette for at mødre som går ut i arbeid i barnets første leveår skal kunne fortsette å amme uten vesentlig innteksttap. Dette vil både legge til rette for at flere kvinner kan amme sitt barn og for økt yrkesdeltakelse blant kvinner som ammer. Høyere yrkesaktivitet blant mødre i barnets første leveår åpner for at fedre kan ta en større del av foreldrepermisjonen og bidrar dermed til mer likestilte foreldreskap.

## 1.2 Gjeldende rett

### 1.2.1 Rett til ammefri

Rett til ammefri følger av arbeidsmiljøloven § 12-8.

Bestemmelsen regulerer ikke rett til lønn under ammefri, dette er overlatt til partene og er til dels løst i tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler.

### 1.2.2 Utbredelse av avtalefestet lønn under ammefri

FAFO har kartlagt omfanget av bestemmelser om lønnet ammefri i tariffavtaler i en upublisert oversikt fra 2009. Resultatet av kartleggingen var at 63 700 tariffbundne arbeidstakere ikke var omfattet av ordninger med betalt ammefri, mens 1 226 500 arbeidstakere var omfattet av tariffbestemmelser om ammefri én eller to timer per dag.

Dekningen etter den enkelte avtale varierer. I privat sektor er én time lønnet ammefri det vanligste i avtalene, i offentlig sektor gis det som hovedregel inntil to timer lønnet ammefri.

## 1.3 Departementets vurdering

Departementet foreslår en lovbestemmelse om at mødre som ammer barn under ett år og har behov for fri fra arbeidet for å amme, skal ha rett til lønn fra arbeidsgiver under ammefri inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid 7 timer eller mer.

Departementet foreslår ingen endringer i kvinners rett til fri fra arbeidet for å amme, slik denne er regulert i arbeidsmiljøloven § 12-8. Den nye bestemmelsen om rett til lønn skal supplere eksisterende lovbestemmelse om rett til fri.

Etter departementets vurdering vil den nye bestemmelsen være i samsvar med ILO-konvensjonen om mødrevern.

### 1.3.1 *Behovet for lønn under ammefri*

Departementet ser et klart behov for å lovfeste rett til lønn under ammefri.

Amming er sett på som et viktig gode, både fra ernæringsmyndighetene, helsefagmiljøene og foreldrene.

Rett til lønn under ammefri vil gjøre det enklere å kombinere arbeid og amming. Dette bidrar til å oppfylle det helsepolitiske målet om økt amming, men også mål om økt likestilling i familiene og om lik lønn mellom kvinner og menn.

Økt yrkesdeltakelse blant mødre med barn under ett år vil også gjøre det mulig for fedrene å ta lengre permisjon, noe som er i tråd med målet om mer likestilte foreldre.

Hensynet til amming er uten tvil et moment når foreldrepermisjonen skal fordeles mellom foreldrene. Lønnet ammefri kan gi dette hensynet mindre vekt.

### 1.3.2 *Utformingen av rett til lønn under ammefri*

#### 1.3.2.1 OMFANGET AV AMMEFRI

Departementet mener at lovfestet lønn under ammefri bør basere seg på en minimumsløsning som ikke vesentlig utvider de rettighetene som er framforhandlet i privat sektor. Departementet legger også vekt på at en ordning med betalt ammefri med lønn fra arbeidsgiver ikke skal representere en unødig stor byrde for arbeidsgiverne. Den nye bestemmelsen vil danne et minimumsnivå. Ut ifra dette nivået kan det være naturlig for partene i arbeidslivet å vurdere om det er særlige behov i enkelte tariffområder, i enkelte bedrifter eller ved enkelte arbeidsavtaler som tilsier en annen ordning.

Retten til lønn under ammefri i barnets første leveår er innarbeidet i mange tariffavtaler i privat sektor. Avtaler i offentlig sektor og retten til fri etter arbeidsmiljøloven har ikke begrensninger i rettighetene knyttet til barnets alder. Departementet mener at lovfesting av lønn under ammefri bør ligge på det nedre nivået som er etablert mellom partene i arbeidslivet hva gjelder barnets alder. Det viktigste forholdet i denne vurderingen er ønsket om å holde lovfestet rett til ammefri som en minimumsløsning. Departementet legger også vekt på at etter hvert som barnet blir eldre vil det normalt bli enklere å tilrettelegge ammingen til en vanlig arbeidsdag uten ammefri.

#### 1.3.2.2 SÆRLIG OM DELTIDSARBEID

En lovfestet rett til lønnet ammefri må i utgangspunktet omfatte både heltids- og deltidsarbeidende kvinner som har behov for fri fra arbeidet for å amme.

Retten til ammefri retter seg mot et daglig behov for fri fra arbeidet. Behovet for ammefri vil variere med hvordan arbeidstiden tas ut. Stillingsprosent er derfor ikke en god indikator på behovet for ammefri. Departementet foreslår at rett til lønn må vurderes ut ifra daglig arbeidstid. Et klart flertall av høringsinstansene som har uttalt seg om spørsmålet har sluttet seg til dette.

#### 1.3.2.3 DAGLIG ARBEIDSTID

##### *Terskel for rett til ammefri*

Departementet understreker at lovforslaget er knyttet til behovet for fri som oppstår på grunn av amming i kombinasjon med fulle eller tilnærmet fulle arbeidsdager. Det er ingen enhetlig praksis på norske arbeidsplasser om hva som er fulle arbeidsdager. Departementet legger betydelig vekt på at ordningen skal være enkel å praktisere for arbeidsgiverne. Etter en helhetlig vurdering av innspillene i høringsrunden, har departementet kommet til at det bør gjelde én terskel for rett til lønn under ammefri. Departementet er imidlertid av den oppfatning at ammefri kun ved 7,5 timers arbeidsdag vil kunne utelukke for mange kvinner som har et reelt behov for ordningen og skape en uheldig terskelvirkning for kvinner som arbeider tilnærmet full arbeidsdag. Departementet har derfor kommet til at bestemmelsen bør gi rett til inntil én time lønnet ammefri på arbeidsdager med avtalt arbeidstid 7 timer eller mer.

##### *Hva skal regnes som daglig arbeidstid*

Departementet foreslår at daglig arbeidstid regnes ordinært fra arbeidssdagens begynnelse til arbeidssdagens slutt. Departementet legger stor vekt på at en enklest mulig definisjon av vilkårene for rett til ammefri vil gi størst forutsigbarhet og dermed forebygge konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

### 1.3.3 *Dokumentasjon*

Departementet antar at det vil være unødvendig å kreve at ammingen rutinemessig skal dokumenteres av helsepersonell. Det vil etter departementets vurdering være mer hensiktsmessig at arbeidsgivere som har begrunnet tvil om fritiden brukes til amming, kan etterspørre dokumentasjon i det enkelte tilfelle.

Departementet er av den formening at misbruk av ordningen med ammefri ikke vil være et utstrakt fenomen. Departementet understreker at det må foreligge en begrunnet tvil før dokumentasjon kan etterspørres av arbeidsgiver. Departementet vil understreke at forslaget ikke medfører rett for arbeidsgiver til å innhente dokumentasjon fra helsepersonell uten arbeidstakerens medvirkning.

### 1.3.4 *Twisteløsning*

Twisteløsningsnemnda har ikke mandat til å ta stilling til konflikter som omhandler lønn for arbeidet. I tilfeller hvor partene er enige om rett til fri, men er uenige om det foreligger rett til lønn, må tvisten løses etter de ordinære reglene i tvisteloven og domstolsloven.

I tilfeller hvor partene er uenige om retten til fri, må saken først bringes opp for tvisteløsningsnemnda før den kan reises for de ordinære domstoler, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2. Nemnda skal kun behandle spørsmålet om det foreligger rett til fri, ikke om det foreligger rett til lønn.

### 1.4 Økonomiske og administrative konsekvenser av forslaget

Bedriftene som vil bli berørt er i hovedsak bedrifter som ikke er dekket av en tariffavtale i dag. Samlet vil forslaget gi rett til ammefri til om lag 8 500 mødre.

De samlede merutgiftene for bedriftene til lønn under ammefri anslås å ligge et sted mellom 54 og 110 mill. kroner.

## 2. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, lederen Gunn Karin Gjøl, Kåre Simensen, Arild Stokkan-Grande og Lene Vågslid, fra Fremskrittspartiet, Solveig Horne, Øyvind Korsberg og Ib Thomsen, fra Høyre, Linda C. Hofstad Helleland og Olemic Thommessen, fra Sosialistisk Venstreparti, Rannveig Kvifte Andresen, fra Senterpartiet, Olov Grøtting, og fra Kristelig Folkeparti, Øyvind Håbrekke, viser til at forslaget innebærer en lovfestet rett for lønn fra arbeidsgiver til yrkesaktive kvinner som ammer barn under ett år. Retten skal gjelde inntil én time på dager der den avtalte arbeidstiden er 7 timer eller mer.

Komiteen viser til at arbeidsmiljøloven i dag gir rett til fri for å amme, men regulerer ikke spørsmålet om rett til lønn. De aller fleste arbeidstakere som er dekket av tariffavtaler, har imidlertid rett til lønn under ammefri som en del av denne.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Høyre, viser til behandlingen av Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn, i april 2011, der stortingsflertallet støttet forslaget i meldingen om å pålegge alle arbeidsgivere å betale én time ammefri hver dag til barnet er ett år. Forslaget i gjeldende sak er i tråd med dette.

Flertallet mener det er viktig å sikre alle mødre i lønnet arbeid rett til lønn under ammefri. Dette vil gjøre det enklere å oppfylle helsemyndighetenes tilråding om fullamming de første seks månedene, og amming til barnet er minst ett år i kombinasjon med arbeid. Det vil også være et viktig tiltak for å nå mål om økt likestilling i familiene og om lik lønn mellom kvinner og menn. Ordninger som gjør det lettere for mødre å kombinere arbeid og amming, vil gjøre det lettere for familien å ha en likere fordeling av foreldrepengeperioden mellom mor og far.

Flertallet viser til proposisjonen når det gjelder utformingen av rett til lønn under ammefri, hvor det blant annet blir presisert at forslaget baserer seg på en minimumsløsning som ikke vesentlig utvider de rettighetene som er framforhandlet i privat sektor. Forslaget innebærer rett til lønn under ammefri med fulle eller tilnærmet fulle arbeidsdager, satt til avtalt arbeidstid 7 timer eller mer.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet og Høyre viser til Meld. St. 6 (2010–2011) Likestilling for likelønn, jf. Innst. 299 S (2010–2011), hvor disse partier stemte imot forslaget om å vurdere å lovfeste en plikt for arbeidsgivere til å dekke lønn under ammefri én time daglig i barnets første leveår. Disse medlemmer registrerer at et slikt lovforslag nå fremmes fra regjeringen. Disse medlemmer vil påpeke at de aller fleste arbeidstakere som er dekket av tariffavtaler i dag har rett til lønn under ammefri i sin avtale. Disse medlemmer viser i så måte til at per 2009 hadde alle ansatte i offentlig sektor, samt 95 prosent av alle ansatte i privat sektor som var dekket av en tariffavtale, rett til lønn under ammefri. Disse medlemmer støtter derfor ikke at en lovmessig vedtar et påbud overfor arbeidsgiver om å betale for arbeidstakers amme-pauser, og viser til at dette kan påføre privat sektor en ekstra kostnad på mellom 53 og 100 mill. kroner årlig. Disse medlemmer vil også vise til flere høringsuttalelser som mener at regjeringens forslag i realiteten kan føre til en barriere for økt yrkesdeltagelse for kvinner. Disse medlemmer er fornøyd med den ordningen som en har i dag, og mener en bør opprettholde den frivillige ordningen, hvor man forhandler med arbeidsgiver om muligheten til ammefri.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Senterpartiet og Kristelig Folkeparti, vil understreke at bestemmelsen er en minimumsløsning som ikke skal gripe inn i avtaler med bedre rettigheter enn dette. Flertallet mener rett til ammefri og rett til lønn under ammefri er rettigheter som er viktige for barn, mødre og familier.

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti vil videre understreke betydningen av at arbeidslivet tilpasser seg familielivet, ikke motsatt.

### 3. Komiteens tilråding

Tilrådingen fremmes av komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti, Senterpartiet og Kristelig Folkeparti.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Stortinget til å gjøre slikt

#### vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven  
(lønn under ammefri)

#### I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. skal § 12-8 lyde:

Oslo, i familie- og kulturkomiteen, den 30. april 2013

**Gunn Karin Gjøl**

leder

#### § 12-8 Ammefri

(1) Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag.

(2) Kvinne som har ammefri etter første ledd, har i barnets første leveår rett til lønn inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid sju timer eller mer.

#### II

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

**Rannveig Kvifte Andresen**

ordfører