
Høringsnotat

Rett til lønn under omsorgspermisjon ved
fødsel og adopsjon og under ammefri.
Alternative ordninger

Juli 2009



Høringsnotat

**Rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon og under
ammefri. Alternative ordninger
Juli 2009**

Barne- og likestillingsdepartementet

Innhold

1	Innledning	3
2.	Omsorgspermisjon og ammefri – styrket foreldreskap for mor og far	3
3.	Dagens ordninger og utbredelse	6
3.1.1	Lovfestet rett til omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon	6
3.1.2	Antall fedre som omfattes av rett til omsorgspermisjon.....	7
3.1.3	Utbredelsen av avtalefestet rett til lønn under omsorgspermisjon	8
3.2.1	Lovfestet rett til ammefri	10
3.2.2	Antall mødre med rett til ammefri.....	10
3.2.3	Utbredelse av avtalefestet rett til ammefri med lønn	11
4.	Alternative ordninger for lønn under omsorgspermisjon og ammefri	14
4.1	Rett til inntektskompensasjon fra folketrygden.....	14
4.2	Lovfestet plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn	15
4.3	Avtalefestet plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn	17
5.	Økonomiske konsekvenser	18
5.1	Lønnskompensasjon ved omsorgspermisjon	18
5.1.1	Folketrygden dekker lønn.....	19
5.1.2	Arbeidsgiver dekker lønn	20
5.1.3	Avtalefestet rett til lønn.....	20
5.2	Ammefri med lønn	21
5.2.1	Folketrygden dekker ammefri med lønn	22
5.2.2	Arbeidsgiver dekker ammefri med lønn.....	23
5.2.3	Avtalefestet rett til ammefri med lønn	24
6.	Oppsummering.....	24

1 Innledning

Etter arbeidsmiljøloven § 12-3 har far rett til fri fra arbeidet i to uker i forbindelse med fødsel og omsorgsovertakelse. Permisjonen er begrunnet ut fra at far eller annen nær omsorgsperson, skal ha mulighet til å ta del i barselomsorgen.

Rett til ammefri følger av arbeidsmiljøloven § 12-8 og gir kvinner som ammer sitt barn rett til den fri hun av den grunn trenger. Formålet er å legge til rette for amming blant yrkesaktive mødre.

Selv om dette er to forskjellige ordninger, har de det til felles at de er hjemlet i arbeidsmiljøloven og at de ikke utløser stønad fra folketrygden. Mange får likevel lønn når de benytter disse rettighetene, i form at utbetalinger fra arbeidsgiver som følge av tariffavtaler eller individuelle avtaler. Avtalefestet lønn er fremforhandlet i offentlig sektor og er også utbredt i deler av privat sektor. Flere grupper arbeidstakere står imidlertid uten rett til lønn under slike fravær. Omsorgspermisjon og ammefri er rettigheter for arbeidstakere, og omfatter ikke selvstendig næringsdrivende.

Dette notatet gir en beskrivelse av dagens ordninger slik de er forankret i arbeidsmiljøloven og gir noen beregninger over hvor mange fedre og mødre som er i arbeidsstyrken og har rett til ulønnet omsorgspermisjon og ammefri. Det foreligger ingen statistikk over utbredelsen av avtalefestet lønn under omsorgspermisjon eller ammefri. Forskningsstiftelsen Fafo har utarbeidet en oversikt over tariffregulerte permisjonsrettigheter og kartlagt omfanget av lønnet ammefri og lønnet omsorgspermisjon i privat sektor. Denne upubliserte oversikten er kilde til beskrivelsen av omfanget av tariffestede rettigheter, med referanse Fafo 2009.

Retten til lønn under omsorgspermisjon og ammefri kan sikres på flere måter, og det gjøres rede for tre alternative ordninger. Lønnskompensasjon kan sikres gjennom ytelser fra folketrygden eller ved at arbeidsgiver pålegges å kompensere fraværet ved lovregulering eller gjennom tariffavtale.

Omfanget av de økonomiske merutgiftene vil variere avhengig av hvilken ordning som legges til grunn. Beregningene av de økonomiske konsekvensene tar utgangspunkt i antallet arbeidstakere som vil omfattes av de alternative ordningene og nivået for lønnskompensasjon. Da alle ansatte i offentlig sektor har avtalefestet lønn under omsorgspermisjon og ammefri, er beregningene av de økonomiske konsekvensene begrenset til privat sektor.

Til sist gir notatet en oppsummering og vurdering av fordeler og ulemper ved de tre alternative ordningene, uten å trekke noen konklusjoner.

2. Omsorgspermisjon og ammefri – styrket foreldreskap for mor og far

Fedres rett til omsorgspermisjon og mødres rett til ammefri er tiltak som styrker foreldrerollen og som bidrar til mer likestilte foreldreskap og økt likestilling i arbeidslivet. Begge ordningene dreier seg om rett til fri i forbindelse med omsorg i barnets første leveår. Omsorgspermisjonen er

forbeholdt fedre i forbindelse med fødselen, og inngår som del av barselomsorgen. Ammefri blir aktuelt når mor begynner i lønnet arbeid og fortsatt ammer.

Omsorgspermisjon med lønn

Omsorgspermisjon er begrunnet ut fra at far, eller annen nær omsorgsperson, skal ha mulighet til å ta omsorg for familien i forbindelse med fødsel eller adopsjon. Det er flere grunner til at omsorgspermisjon for fedre er viktig.

Å styrke fedrenes omsorgsrolle er sentralt i regjeringens likestillingspolitikk. I *St.meld. nr.8 (2008-2009) om menn, mansroller og likestilling* blir styrking av fedrenes omsorgsrolle sett som avgjørende for å oppnå mer likestilte foreldreskap. Bruk av omsorgspermisjon er ett bidrag som styrker fedrenes omsorgsrolle. Det innebærer en trygghet for mor og barn at far kan bistå i tiden rett etter fødselen. Samtidig gis far mulighet til å ivareta familiens øvrige omsorgsbehov; dette er ikke minst viktig i familier med andre små barn.

En undersøkelse om likestilling og livskvalitet (Holter m.fl. 2007¹) viser at likestilt praksis i hjemmet og familien synes å gi mer robuste samliv og reduserer risikoen for samlivsbrudd. Derfor er likestilte foreldreskap og en styrking av mennenes rolle og funksjon i samliv og omsorg for barn, viktige elementer i en helhetlig familiepolitikk.

Regjeringen har lagt frem *St.meld. nr.12 (2008-2009) En gledelig begivenhet. Om en sammenhengende svangerskaps-, fødsels- og barselomsorg*. I meldingen omtales en familievennlig barselomsorg og fars rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel, for å ta seg av omsorgsbehov i familien. Utviklingstrekk i barselomsorgen viser at i de siste tiårene har det vært en reduksjon i varigheten av barseltiden i sykehus, som nå er 2-3 dager med variasjon fra ett til seks/syv døgn. Den korte barseltiden på sykehus fører til at det vil være behov for oppfølging av mor og barn etter utskrivning fra sykehuset. Det er derfor satt i verk en rekke tiltak som ammepoliklinikker, telefon- eller SMS tjeneste fra fødeavdelingen, hjemmebesøk av jordmor og pasienthotell.

I meldingen heter det: "at far har fri fra arbeidet i ukene rundt fødselen, er sentralt for å etablere rollen som omsorgsperson og for å gi trygghet til mor i denne fasen. Ikke minst er dette viktig når mor og barn kommer tilbake fra sykehuset etter fødselen." Videre vises det til stortingsmeldingen om menn og mansroller og viktigheten av å sikre fedre rett til lønn under permisjonen. Det heter også at utvidet rett til omsorgspermisjon for far vil kunne påvirke behovet for offentlige tjenester.

Forskning viser at omsorgsrelatert fravær blant fedre ikke alltid er akseptert på arbeidsplassen. En rapport fra Arbeidsforskningsinstituttet (2008)² om erfaringer med uttak av foreldrepermisjon, viser at det på noen arbeidsplasser reises tvil om fedrenes jobbededikasjon hvis de tar foreldrepermisjon ut over fedrekvoten. Fedrekvoten, som fra 1.7.2009 er utvidet til 10 uker, gir

¹ Holter, Ø.G., H. Svare og C. Egeland (2007): *Likestilling og livskvalitet 2007. En survey om menns oppfatning og forståelse av kjønnslikestilling i relasjoner, familie, arbeidsliv og samfunn*. Rapport: Nordisk Institutt for kvinne- og kjønnsforskning og Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.

² Egeland, Cathrine m.fl.(2008):*Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv*. AFI-rapport 2/2008 Oslo.

fedre en andel av stønadperioden for foreldrepenge som ikke kan overføres til mor. Siden 1977 har fedre hatt mulighet til å dele foreldrepermisjonen med mor, men svært få benyttet seg av denne muligheten. Fedrekvoten har vist seg som et svært effektivt virkemiddel for å øke fedres uttak av foreldrepenge, og dermed en likere deling av foreldrepermisjon mellom mor og far. En slik lovfestet rettighet viser seg å påvirke diskusjonen om bruk av foreldrepermisjon både hjemme og på arbeidsplassen. I følge forskerne Brandth og Kvande (2003) trenger fedrene hjelp til å sette grenser overfor arbeidsgiver, og da hjelper kun øremerkede permisjonsordninger.³ Det er sannsynlig at rettigheter om lønn under omsorgspermisjon vil ha tilsvarende effekt og at flere fedre vil ta ut omsorgspermisjon. At det følger plikter også knyttet til arbeidstakere som blir fedre, gir på denne bakgrunn et viktig likestillingspolitisk signal.

For fedre som har rett til foreldrepenge vil betalt omsorgspermisjon, sammen med regjeringens mål om utvidet fedrekvote til 14 uker, gi betalt permisjon for fedre i 16 uker. Dette vil legge grunnlag for en markant økning av fedrenes permisjonsbruk og innebære en vesentlig satsing på fedrenes omsorgsrolle.

Ammefri med lønn

Målet med ammefri med lønn er å sikre økt ammeforekomst blant mødre som er i arbeid og dermed legge til rette for yrkesaktivitet blant kvinner som ammer.

Den høye ammeforekomsten i Norge er blant annet et resultat av at folkehelsepolitikken gjennom flere år har hatt som mål at så mange barn som mulig skal få morsmelk. Amming er et av de mest effektive tiltakene for å fremme helse og forebygge sykdom hos barn og kan også ha gunstig effekt på helse senere i livet. Flere nyere studier viser positive helseeffekter også for mødre. Det er derfor et folkehelsepolitisk mål å opprettholde og styrke den positive ammekulturen i Norge. Historien har imidlertid lært oss at amming er sårbar for sosiale, økonomiske og kulturelle endringer.

I Norge begynner 99 prosent av mødre å amme. En fersk undersøkelse viser at andelen spedbarn som fikk morsmelk var 75 prosent ved 7 måneders alder, 63 prosent ved 9 måneders alder og 46 prosent ved 12 måneders alder. På 10 år har andelen barn som får morsmelk ved tolv måneders alder økt fra 36 prosent til 46 prosent. Ettåringer som ammes får i gjennomsnitt morsmelk 3,5 ganger i døgnet (Helsedirektoratet (2009): *Spedkost - 12 måneder*).

Selv om Norge er et av de ledende land i Europa når det gjelder amming, er det likevel et stykke igjen før anbefalingene er oppnådd. I *Handlingsplanen for bedre kosthold i befolkningen (2007-2011)* heter det at: "Samfunnets og helsetjenestenes oppgave er å gjøre det enklest mulig for kvinner å amme, slik at en større andel spedbarn fullammes (får kun morsmelk) i de første seks levemånedene, og slik at en større andel spedbarn får morsmelk til de er minst ett år."

Handlingsplanen har satt følgende mål:

- Andel spedbarn som fullammes ved 4 måneders alder skal øke fra 44 prosent til 70 prosent.

³ Brandth, Berit og Elin Kvande (2003): *Fleksible fedre*. Universitetsforlaget Oslo.

- Andel spedbarn som fullammes ved 6 måneders alder skal øke fra 7 prosent til 20 prosent.
- Andel spedbarn som ammes ved 12 måneder skal øke fra 36 prosent til 50 prosent.⁴

Med en slik målsetting er det avgjørende at samfunnet legger godt til rette for at norske kvinner som ønsker det kan gjennomføre ammingen til beste for barnet og seg selv. Rett til lønn under ammefri kan bidra til dette.

Ammefri med lønn vil også styrke mødres arbeidslivstilknytning. Det kan bidra til at flere mødre vil ønske å gå tidligere tilbake til yrkesarbeid, noe som igjen kan føre til likere deling av foreldrepermisjonen mellom foreldrene. Jo kortere mødrenes andel av stønadsperioden for foreldrepenger blir, jo større blir behovet for redusert arbeidstid som følge av amming. En viktig forutsetning for en slik utvikling vil derfor være at ammefri kan tas ut uten trekk i lønn. Samlet vil dette gi positive ringvirkninger for likestilling hjemme og i arbeidslivet.

At både mødre og fedre tar foreldrepermisjon av en viss varighet, kan bidra til at foreldrepermisjon blir oppfattet som alminnelig, og derved mer akseptert for både menn og kvinner. Arbeidsforskningsinstituttet skriver i sin rapport om kartlegging av diskriminering av gravide og permisjonstakere i arbeidslivet, at likere deling av foreldrepermisjon er et viktig tiltak for å unngå negative prosesser som følge av permisjonsfravær (Egeland m. fl. 2008).

Likelønnskommissjonen⁵ tok også til orde for en likere deling av foreldrepermisjonen. Begrunnelsen er at fraværet fra arbeidslivet i forbindelse med fødsel og barneomsorg bør deles likere mellom foreldrene, noe som vil styrke kvinners posisjon på arbeidsmarkedet. Utredningen viser at kvinner får et lønnstap som følge av å få barn. Det må derfor antas at lønnstapet vil reduseres når kvinner kan gå tidligere tilbake til yrkeslivet etter foreldrepermisjonen.

Et flertall av dagens mødre har allerede avtalefestet rett til ammefri med lønn, det gjelder alle ansatte i Staten og kommunene og om lag 45 prosent av alle lønnstakere i privat sektor. Målet må være at alle mødre som ønsker å være yrkesaktive før barnet fyller ett år, kan få fri til å amme uten å være hindret av økonomiske hensyn.

3. Dagens ordninger og utbredelse

3.1.1 Lovfestet rett til omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon

Arbeidsmiljøloven § 12-3 gir fedre rett til omsorgspermisjon i to uker. Permisjonen må tas ut sammenhengende og i tidsrommet to uker før – to uker etter fødsel. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår mor.

Det foreligger også rett til omsorgspermisjon for adoptivforeldre og fosterforeldre i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

⁴ Senere undersøkelser viser en positiv utvikling mot disse målene.

⁵ NOU 2008:6 *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*

Retten til omsorgspermisjon gjelder arbeidstakere. Selvstendig næringsdrivende og frilansere har følgelig ingen slik rett.

Arbeidsmiljøloven gir rett til fri fra arbeidet. Det er ikke lovfestet rett til lønn under permisjonen. Omsorgspermisjonen utløser heller ingen rett til stønad fra folketrygden.

3.1.2 Antall fedre som omfattes av rett til omsorgspermisjon

Det foreligger ingen statistikk som viser antall fedre med rett til omsorgspermisjon hvert år. Antallet er derfor anslått med utgangspunkt i antall fødsler per år, som i 2007 var 58 700.

For å finne andelen fedre som er yrkesaktive, er det tatt utgangspunkt i opplysninger fra NAV om at 10 prosent av fedrene hvert år ikke har opptjent rett til foreldrepenger på grunn av egen manglende yrkesaktivitet. Blant alle yrkesaktive vil det derfor være om lag 52 830 menn som får barn hvert år.

Antall fedre som omfattes er imidlertid lavere som følge av vilkårene for rett til omsorgspermisjon. For det første omfattes bare arbeidstakere. Om lag 10 prosent av alle sysselsatte menn er selvstendig næringsdrivende. Dersom vi antar at arbeidslivstilknytningen fordeler seg likt blant alle menn, også de aktuelle fedrene, vil det si at om lag 47 550 av fedrene er arbeidstakere.

I tillegg bør anslaget reduseres noe som følge av at retten til omsorgspermisjon bare gjelder fedre som bor sammen med mor. I 2006 var det om lag 11 prosent av foreldrene som ikke bodde sammen ved fødselen. Samtidig vil dette i en viss utstrekning korrigeres av at når en annen person enn far bistår mor under svangerskapet, så utløser det rett til omsorgspermisjon. Dersom 10 prosent reduksjon legges til grunn her, vil antallet fedre/omsorgspersoner som på årsbasis har rett til omsorgspermisjon være om lag 42 800.

Antallet adopsjoner/omsorgsovertakelser per år er så vidt lavt at disse anses inkludert i anslaget.

Tabell 1 Beregning av antall fedre som har rett til lønnet omsorgspermisjon 2007

Fødsler	Yrkesaktive, inkludert selvstendig næringsdrivende	Arbeidstakere	Arbeidstakere som er gift/ samboere
58 700	52 830	47 547	42 792

Det foreligger ingen statistikk over antall fedre som bruker sin rett til omsorgspermisjon. Barne- og likestillingsdepartementet har registrert permisjonsuttak for alle ansatte i Staten, og den viser at noe over 90 prosent av alle fedre tar ut to ukers lønnet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel (BLD 2009, upublisert). Dersom vi legger det til grunn vil det i alt være om lag 38 500 fedre som faktisk tar ut omsorgspermisjon dersom den ble lønnet.

Vi har ingen opplysninger om faktisk uttak av lønnet omsorgspermisjon i privat sektor. Det er rimelig å anta at uttak av omsorgspermisjon har sammenheng med om permisjonen er lønnet eller ikke, og at uttak er lavere i områder hvor permisjonen ikke er lønnet.

3.1.3 Utbredelsen av avtalefestet rett til lønn under omsorgspermisjon

Arbeidsmiljølovens bestemmelse om permisjon i forbindelse med fødsel, regulerer kun rett til fri og ikke rett til lønn. Rett til lønn er hjemlet i tariffavtaler eller individuelle avtaler. Denne oversikten omfatter landsdekkende tariffavtaler med bestemmelser om lønnet omsorgspermisjon. Oversikten er ordnet etter arbeidsgivere som er part i overenskomsten. Oversikten er utarbeidet av Fafo (2009). Hovedtrekk over reguleringer i tariffavtaler om lønnet omsorgspermisjon er vedlagt.

Offentlig sektor

Innefor KS-området gis rett til omsorgspermisjon med full lønn både ved fødsel og adopsjon. På tariffområdet Oslo kommune gis det også rett til lønnet omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon, men bestemmelsen er utformet på en annen måte enn på KS-området. Bestemmelsen er todelt, lønn for den første uken gis ubetinget dersom far overtar omsorgen for andre barn eller tar hånd om mor og barn, mens lønn for andre uken gis innenfor rammen av korte velferdspermisjoner.

Etter hovedtariffavtalen for Staten gis rett til to ukers lønnet omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon.

Privat sektor

Bestemmelser om lønnet omsorgspermisjon er ikke utbredt på NHO-området. Unntakene gjelder avtaler innenfor to områder, bakkepersonale (funksjonærer) innen luftfart og ulike avtaler knyttet til avisproduksjon og distribusjon herunder avtalene for journalistene.

På HSH-området kan det gjøres et hovedskille mellom handel og forretningsmessig tjenesteyting på den ene siden, og helse, utdanning, kultur og frivillig sektor (HUK-området) på den andre siden.

Innenfor handel- og forretningsmessig tjenesteyting gis den ansatte på visse vilkår rett til lønnet omsorgspermisjon ved fødsel. Retten forutsetter en ansettelsestid på minst ett år, og er begrenset til lønn opp til 6G. Retten er videre koblet opp mot korte velferdspermisjoner der det er en begrensning på maksimalt 10/12 dager uttak per kalenderår. Det vil si at dersom arbeidstakeren i løpet av kalenderåret har tatt ut kort velferdspermisjon av andre grunner, vil retten til lønnet omsorgspermisjon forkortes dag for dag.

HUK-avtalene har reguleringer tilsvarende de offentlige tariffområdene og Spekterområdet (helseforetakene). Det vil si rett til lønnet omsorgspermisjon både ved fødsel og adopsjon. Tilsvarende bestemmelser finnes også i enkelte andre overenskomster utenfor HUK-området.

Overenskomst for studentsamskipnadene har samme bestemmelse som på KS-området. På apotekområdet er både teknikere og farmasøyter sikret rett til lønnet omsorgspermisjon ved fødsel. Det stilles ikke krav til ansettelsestid eller begrensning i form av lønnstak.

I tariffavtalene på Spekter-området er det i A-delene tatt inn bestemmelser om rett til lønnet omsorgspermisjon. For helseforetakene gjelder dette både i forhold til arbeidsmiljølovens § 12-3

(1) fødsel og (2) adopsjon, mens det for de øvrige områdene i utgangspunktet kun gjelder ved fødsel. Her kan det imidlertid finnes andre reguleringer i B-delene (virksomhetsavtaler).

På Samfo-området kan en gjenfinne alle alternativene av reguleringer. Innenfor varehandelen er samme bestemmelse som på HSH-området tatt inn. Virksomheter i Boligsamvirket har rett til omsorgspermisjon etter modell av de offentlige avtalene, mens det for eksempel innefor baker- og konditorfagene ikke finnes bestemmelser om lønnet omsorgspermisjon.

I de fleste av Landbrukets Arbeidsgiversforenings overenskomster finnes det bestemmelser om lønnet omsorgspermisjon. Bestemmelsene kan inndeles i to typer. I avtalene med Handel og Kontor og Negotia finnes i hovedsak bestemmelser etter samme modell som i HSHs overenskomster. I de andre overenskomstene gis det rett til lønnet omsorgspermisjon ved fødsel der arbeidstaker har vært ansatt i minst seks måneder og uten noe tak for lønnskompensasjonen. Rett til omsorgspermisjon finnes imidlertid ikke i avtalen med Fellesforbundet for jordbruk og gartneri, samt for arbeidsledere, og i selgeravtalen med Selgerforbundet.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening har inngått sentralavtaler med Finansforbundet, Handel og Kontor og Postkom. Alle avtalene gir rett til lønnet omsorgspermisjon både ved fødsel og adopsjon. Det stilles ikke krav til ansettelsestid eller tak for lønnskompensasjonen.

Hva gjelder Rederiforbundet vil deler av tariffavtalene ikke være relevante, da de ansatte faller utenfor arbeidsmiljølovens virkeområde jf. § 1-2 (2). Overenskomst for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger gir den ansatte rett til inntil sju dager fri med lønn i forbindelse med fødsel, der disse dagene helt eller delvis sammenfaller med arbeidsperioden.

Oppsummering

Oversikten viser at noen store områder som Staten, KS, Oslo kommune, Spekter, HSH, Finansnæringens Arbeidsgiverforening og noen mindre områder, gir rett til lønnet omsorgspermisjon i to uker. I noen av disse avtalene er det satt visse vilkår for lønnet permisjon. Det gjelder blant annet HSH, handel- og forretningsmessig tjenesteyting, hvor det er krav om ansettelsestid, begrensning på 6G og kopling til andre korte velferdspermisjoner. Det siste gjelder også for Oslo kommune. Det største området som har tariffestet lønn under omsorgspermisjon for fedre er KS området med 389 000 ansatte, dominert av kvinner i helse- og omsorgssektoren.

Tilsvarende bestemmelser er imidlertid ikke utbredt i NHO-området. Det gjelder flere mannsdominerte tariffområder og næringer, som omfatter bygg, olje, rederi, kjøtt, e-verk med mer, med i alt 242 000 ansatte.

Antall med tariffavtaler

Fafo (2009) har kartlagt hvor mange arbeidstakere som er dekket av tariffavtaler og det totale antallet som omfattes av reguleringer om lønnet omsorgspermisjon. Antall arbeidstakere omfatter både organiserte og uorganiserte arbeidstakere i bedrifter som er tariffbundne, da begge grupper vil være dekket av tariffavtalenes bestemmelser.

Utgangspunktet for beregningen er at totalt 1 290 200⁶ arbeidstakere er omfattet av tariffavtale i Norge. I områdene der bestemmelser om lønnet omsorgspermisjon ikke finnes, er det totalt 380 000 tariffbundne arbeidstakere, alle i NHO-området. Dette innebærer at totalt 910 200 arbeidstakere per i dag er omfattet av bestemmelser om lønnet omsorgspermisjon.

Det er om lag 2 328 000 lønnstakere i Norge (SSB Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) 2008). AKU gir ikke tall fordelt på privat og offentlig sektor, men Fafo (2009) anslår i sin oversikt et grovt mål om at det er om lag 1 550 000 – 1 600 000 lønnstakere i privat sektor inkludert offentlig eide foretak. Helseforetakene er klassifisert som del av statlig forvaltning. Arbeidstakere i utenlands skipsfart og arbeidstakere som ikke er bosatt i Norge omfattes ikke av dette anslaget. På det grunnlaget har Fafo beregnet at rundt 18-19 prosent av alle ansatte i privat sektor er ansatt i bedrifter som har tariffavtaler med lønnet omsorgspermisjon.

3.2.1 Lovfestet rett til ammefri

Retten til ammefri jf. arbeidsmiljøloven § 12-8, gir ”kvinner som ammer sitt barn rett til 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.”

Bestemmelsen regulerer ikke spørsmålet om betaling for denne tiden, det overlates til individuell avtale eller tariffavtale.

Også arbeidervernloven fra 1956 ga rett til ammefri. Med arbeidsmiljøloven fra 1977 kom bestemmelsen om at mødre kan velge å kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time per dag. Denne fritiden kan enten tas ut som pauser i løpet av arbeidsdagen eller ved arbeidstidens begynnelse eller slutt. Forutsetningen er at mor selv kan avgjøre hvilken ordning som passer henne og barnets behov best. Retten gjelder også tilsatte i deltidstillinger.

Retten til ammefri er en rett for arbeidstakere. Selvstendig næringsdrivende og frilansere omfattes følgelig ikke.

ILOs arbeidskonferanse vedtok i 2000 en revisjon av tidligere konvensjon om mødrevern. Artikkel 10 gir kvinner rett til en eller flere daglige pauser, eller kortere arbeidstid for å amme sitt barn. Ifølge punkt 2 i artikkelen skal ammepauser eller daglig arbeidstidsreduksjon regnes som arbeidstid og lønnes deretter.

3.2.2 Antall mødre med rett til ammefri

Antall kvinner som omfattes av retten til fri fra arbeidet vil både ha sammenheng med omfanget av yrkesaktivitet blant mødre med helt små barn og ammeforekomsten blant yrkesaktive mødre.

Ett utgangspunkt er antall yrkesaktive kvinner med barn under ett år. Selv om retten til ammefri ikke er begrenset av barnets alder, gir dette en praktisk relevant avgrensning.

⁶ Tallet er noe lavt på grunn av at det ikke inneholde ekstrahjelper eller bistillinger i kommunal sektor (KS-området) og siden tallene for NHO-området er årsverk, ikke personer.

Sysselsettingen blant mødre har hatt en klar økning siden begynnelsen av 1990-tallet, og om lag 80 prosent av mødre med barn fra 0 til 15 år er i dag yrkesaktive. Utviklingen har vært den samme for mødre med små og store barn. Mange kvinner med barn har redusert arbeidstid, og har ofte 80 – 90 prosent stilling.

SSB gir ikke løpende statistikk for hvor mange mødre med barn under ett år som er sysselsatte men i foreldrepermisjon, eller hvor mange som faktisk er yrkesaktive. Det vil si at det er ingen statistikk over når mødrene går tilbake fra foreldrepermisjon til yrkesaktivitet.

Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt yrkesaktive mødre ammer, vises til tall fra Helsedirektoratet (2009): *Spedkost - 12 måneder*, hvor det fremgår at 75 prosent av mødrene ammer når barnet er syv måneders, og 46 prosent ammer barnet hele første leveår. Når det gjelder fullamming, er det 46 prosent som fullammer de første fire levemånedene, mens kun 9 prosent fullammer de første seks månedene (Helsedirektoratet (2008): *Spedkost - 6 måneder*). Det er altså ikke uten videre slik at de aktuelle yrkesaktive kvinnene ammer.

I 2007 ble det født 58 700 barn. Dersom 80 prosent av mødrene gikk ut i arbeid i løpet av det første leveåret, omfatter det om lag 47 000 kvinner. Legger vi til grunn at 46 prosent ammer hele første leveåret, tilsvarer det om lag 21 620 kvinner som har rett til ammefri.

Varigheten av behovet for ammefri vil i hovedsak være kort, da de aller fleste mødre tar ut foreldrepermisjon i om lag ett år. Fra 1.juli 2009 ble fedrekvoten økt til 10 uker. Foreldrepermisjonen er nå 56 uker med 80 lønnskompensasjon og 46 uker med 100 prosent lønn. Dersom far tar sin kvote kan mor ta ut 46 uker med 80 prosent lønn. Erfaringene fra staten viser at om lag 90 prosent av fedre som har rett til fedrekvote benytter denne. Foreldrepermisjonen kan deles mellom foreldrene, men i 2008 var det kun 16,5 prosent av fedrene som tok ut mer enn fedrekvoten. Tendensen til at far tar større del av foreldrepermisjonen er imidlertid økende.

3.2.3 Utbredelse av avtalefestet rett til ammefri med lønn

Arbeidsmiljølovens bestemmelse om rett til fri fra arbeid for å amme, regulerer ikke spørsmålet om betaling for denne tiden. Lønn under ammefri kan være hjemlet i individuelle avtaler eller tariffavtaler. Denne oversikten omfatter landsdekkende tariffavtaler med bestemmelser om ammefri med lønn og er systematisert etter hvilken arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen. Oversikten er utarbeidet av Fafo (2009). Hovedtrekk over reguleringer i tariffavtaler om lønnet lønnet ammefri er vedlagt.

Etter Hovedtariffavtalen i Staten gis det rett til to timers lønnet daglig ammefri, med begrensninger for deltidsansatte, jf § 19. Retten graderes etter hvor mange timer den ansatte arbeider per dag.

”En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter § 11 i inntil to timer pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn etter §

11 i inntil én time pr. dag. Arbeidstakere som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8. ”

Statsansatte som arbeider 2/3 stilling eller mer, har altså rett til full lønn under ammefri. Retten gjelder i inntil 2 timer hver dag for heltidsansatte og inntil 1 time per dag for deltidsansatte. Statsansatte som arbeider mindre enn 2/3 stilling har ikke rett til lønn under ammefri.

Innenfor KS-området gis arbeidstaker fri med lønn i inntil to timer per arbeidsdag for å amme sitt barn.

Dette gjelder også i tariffområdet Oslo kommune. Her skal det etter § 4.7.9 imidlertid foretas en forholdsmessig beregning for deltidsansatte med redusert arbeidsdag.

Tariffavtalene på NHO-området har, med enkelte unntak, reguleringer med rett til fri med lønn for å amme. Rett til lønnet ammefri kom inn i Verkstedsoverenskomsten i forbindelse med tariffrevisjon i 1998. Tilsvarende reguleringer er nå tatt inn i de fleste avtaler på NHO-området, og omtales i det følgende som LO/NHO modellen:

”Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil en time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år. ”

På NHO-området kan tariffavtaler som ikke har bestemmelser om lønnet ammefri i hovedsak deles inn i tre grupper:

1. Avtaler som kan betraktes som rammeavtaler har overlatt dette området til lokal regulering (på virksomhetsnivå). Dette omfatter avtaler med NITO, Tekna og Forskerforbundet.
2. Arbeid som faller inn under avtalen er av en slik grad at ammefri er vanskelig gjennomførbart. Dette omfatter for eksempel Overenskomst for oljeboringsbedrifter, oljeselskaper (offshoredelen) og Operatøravtalen med mer.
3. Partene har av andre grunner prioritert bort denne bestemmelsen. Dette omfatter f. eks Riksavtalen for hotell- og restaurant (NHO/NHO Reiseliv og LO/Fellesforbundet) og Overenskomst for parkeringsselskaper (NHO/NHO Service og LO/NAF).

På HSH-området eksisterer det et hovedskille mellom tariffavtaler for handel og forretningsmessig tjenesteyting på den ene siden og tariffavtaler på området helse, utdanning kultur og frivillig sektor (HUK-området) på den andre siden. Tariffavtalene i den førstnevnte gruppen har i hovedsak bestemmelser etter LO/NHO-modellen. HUK - avtalene, som opprinnelig var rene kopiavtaler av de offentlige avtalene, har beholdt reguleringer som er tilsvarende de som finnes for Staten, KS-området, Oslo kommune og Spekterområdet (helseforetakene). Det vil si rett til to timers lønnet ammefri, men med begrensninger for deltidsansatte i enkelte av avtalene, se nedenfor.

Bestemmelser om to timers lønnet ammefri finnes også i enkelte andre avtaler som ikke sorterer under HUK-området. Dette gjelder overenskomsten for studentsamskipnadene og avtalene for

ansatte i apotekene. I overenskomst med Norges Farmaceutiske Forening er rett til lønnet ammefri (én time) begrenset til ansatte som arbeider mer enn 6 timer per dag, mens apotekteknikerne har rett til én times lønnet ammefri dersom de arbeider mer enn 5,5 timer per dag. Renholdsoverenskomsten med LO/NAF har ikke bestemmelse om ammefri. Denne har imidlertid svært begrenset utbredelse (12 bedrifter).

I tariffavtalene hvor Spekter er avtalerpart, er det i A-delene bestemmelser som gir ansatte rett til fri med full lønn i inntil 2 timer per dag.

Samfo-avtalene har ikke noen ensartet regulering på dette området. Landsoverenskomsten med HK gir lønnet ammefri etter LO/NHO-modellen. Virksomheter i Boligsamvirket har rett til 2 timers lønnet ammefri etter modell av de offentlige avtalene, mens det for eksempel innefor baker- og konditorfagene ikke finnes bestemmelse om lønnet ammefri.

Landbrukets Arbeidsgiverforening har bestemmelser om lønnet ammefri etter LO/NHO-modellen, med unntak for lederoverenskomsten med Norske meierifolks landsforening (NML) og selgeroverenskomsten med Selgerforbundet.

Finansnæringens Arbeidsgiverforening har ingen reguleringer om lønnet ammefri i sine tariffavtaler. Sentralavtalene forutsetter imidlertid at det skal inngås bedriftsavtaler. Vi har ikke oversikt over om bestemmelser om lønnet ammefri finnes i disse avtalene.

Hva gjelder Rederiforbundet vil deler av tariffavtalene ikke være relevante, da de ansatte faller utenfor arbeidsmiljølovens virkeområde jf. § 1-2 (2). Overenskomst for ansatte på flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger har ikke regulering om lønnet ammefri.

Oppsummering

Oversikten viser at avtalene om ammefri varierer og de er ikke alltid sammenfallende med retten til fri fra arbeidet etter arbeidsmiljøloven. Avtalene setter grenser for hvor lenge mor har rett til ammefri per dag, til barnets alder og for deltidsarbeid. Det er i hovedsak to typer tariffavtaler om ammefri med lønn hvor det går et skille mellom avtaler som gir rett til en eller til to timer fri per dag.

Staten, KS, Oslo kommune, Spekter og HSH-avtaler på HUK-området gir rett til to timer lønnet ammefri med begrensninger knyttet til deltidsarbeid.

Tariffavtalene i NHO-området (LO/NHO modellen) gir i hovedsak rett til én time fri med lønn per dag frem til barnet er ett år. HSH-området med unntak av HUK-området, har også bestemmelser etter samme modell.

Retten til lønnet ammefri er langt mer utbredt enn lønnet omsorgspermisjon. Bestemmelsen kom inn i verkstedsoverenskomsten som del av frontfagsforhandlingene i 1998. Tilsvarende formulering ble i hovedsak kopiert av de etterfølgende tariffområdene, men med ett viktig unntak. I den kvinnedominerte Riksavtalen for hotell- og restaurant (NHO/Reiseliv og

LO/Hotell og restaurantarbeiderforbundet (nå Fellesforbundet) ble det ikke tatt inn bestemmelser om rett til lønnet ammefri.

Antall med tariffavtaler

Fafo (2009) har kartlagt hvor mange arbeidstakere som er dekket av tariffavtaler og det totale antallet som omfattes av reguleringer om lønnet ammefri. Antall arbeidstakere omfatter både organiserte og uorganiserte arbeidstakere i bedrifter som er tariffbundne, da begge grupper vil være dekket av tariffavtalenes bestemmelser.

Utgangspunktet for beregningen er at totalt 1 290 200 arbeidstakere er omfattet av de tariffavtalene som er kartlagt. I områdene der bestemmelser om lønnet ammefri ikke finnes, er det totalt 63 700 tariffbundne arbeidstakere. 1 226 500 arbeidstakere (95 prosent) er omfattet av bestemmelser om lønnet ammefri én eller to timer per dag.

Det er om lag 2 328 000 lønnstakere i Norge (SSB Arbeidskraftsundersøkelsene 2008). AKU gir ikke tall fordelt på privat og offentlig sektor, men Fafo gir et grovt anslag som tilsier om lag 1 550 000 – 1 600 000 lønnstakere i privat sektor inkludert offentlig eide foretak. Helseforetakene er klassifisert som del av statlig forvaltning. Arbeidstakere i utenlands skipsfart og arbeidstakere som ikke er bosatt i Norge omfattes ikke av dette anslaget. På det grunnlaget er det beregnet at rundt 45 prosent av alle lønnstakere i privat sektor er ansatt i bedrifter som har tariffavtaler med lønnet ammefri.

4. Alternative ordninger for lønn under omsorgspermisjon og ammefri

Retten til lønn under omsorgspermisjon og ammefri kan sikres på flere måter. Lønn kan kompenseres med støtte fra folketrygden eller ved at arbeidsgiver pålegges å kompensere fraværet gjennom lovregulering eller tariffavtale.

4.1 Rett til inntektskompensasjon fra folketrygden

En trygdeytelse til dekning av lønn under omsorgspermisjon og ammefri, kan hensiktsmessig plasseres i folketrygdlovens kapittel 14 om ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon. Når det gjelder utformingen av ytelsen bør det også ses hen til reglene for sykepenger i kapittel 8 og omsorgspenger ved syke barn i kapittel 9.

Hvem skal omfattes?

Ytelser etter folketrygdloven kapittel 8 og kapittel 14 omfatter både arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende, frilansere og personer med kombinerte inntekter. Det er derfor rimelig at en ytelse fra folketrygden til dekning av lønn under omsorgspermisjon også vil omfatte de samme gruppene. Når det gjelder ammefri kan det imidlertid ikke anses å være behov for en ordning med refusjon fra folketrygden for selvstendig næringsdrivende, frilansere og personer med kombinerte inntekter.

Omfang

For omsorgspermisjon bør lønnskompensasjonen dekke fravær i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12-3. Det vil si to sammenhengende uker og i tidsrommet to uker før – to uker etter fødsel/omsorgsovertakelse.

For kvinner som ammer gir arbeidsmiljøloven § 12-8 mor rett til 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 en time hver dag.

Som vist i avsnitt 3.2.3 har avtaleverket flere ordninger for retten til lønn under ammefri. I privat sektor (LO/NHO-modellen) er retten til fri satt til en time per dag og begrenset til barnet er ett år. Avtalene for offentlig sektor og deler av privat sektor gir rett til to timers lønnet ammefri per dag, med begrensninger for deltidsansatte.

Dersom lønnskompensasjon for ammefri skal dekkes over folketrygden, må samme regler gjelde for offentlig og privat sektor. Det gir to muligheter, enten at folketrygden dekker lønn for en time (som i privat sektor) eller for to timer (som i offentlig sektor og andre deler av privat sektor) per dag. Dersom folketrygden kun dekker en time, vil offentlig sektor og noen områder i privat sektor i tråd med gjeldende tariffavtaler, fortsatt dekke to timer, det vil si dekke mellomlegget på en time.

Et annet spørsmål er om retten til ammefri med lønn skal begrensnes til å gjelde heltidsansatte. I offentlig sektor dekkes inntil to timer hver dag for heltidsansatt og inntil 1 time hver dag for ansatte med lang deltid. Lang deltid er satt til 2/3 stilling. Enkelte tariffavtaler i privat sektor (som HUK- avtalene) har også begrensninger for deltidsansatte.

Et tredje spørsmål er begrensning etter barnets alder. I flere avtaler i privat sektor (LO/NHO-modellen) er grensen satt til ett år, mens i offentlig sektor foreligger ingen slik begrensning.

Når det gjelder ammefri med lønn bør det derfor tas stilling til nivået for antall timer per dag, rettigheter for deltidsansatte og barnets alder. Det må også vurderes om forskjellen mellom offentlig og deler av privat sektor skal opprettholdes, eller om folketrygden skal sikre at rettigheter for kvinner som ammer i privat sektor skal heves til samme nivå som i offentlig sektor.

Opptjening

Opptjeningsvilkårene bør følge reglene for sykepenger, jf. folketrygdloven kapittel 8. I henhold til folketrygdloven § 8-18 stilles det krav om opptjeningstid på fire uker for arbeidstaker. Både omsorgspenger i kapittel 9, og svangerskapspenge i kapittel 14, følger disse opptjeningsreglene. På grunn av ytelsens korte varighet, er det neppe grunn til å oppstille tilsvarende strenge opptjeningskrav som for foreldrepenger, som er på seks måneder.

Ytelsens nivå – dekningsgrad og inntektsgrunnlag

Lønnskompensasjonen bør være 100 prosent fra første dag, på samme måte som øvrige ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon. Som for eksisterende ytelser etter folketrygdloven kapittel 14, fastsettes inntektsgrunnlaget som ved beregning av sykepenge. Dekningen bør begrenses til 6G på årsbasis.

4.2 Lovfestet plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn

Lovfestet plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn under omsorgspermisjon og ammefri kan enten hjemles i folketrygdloven eller arbeidsmiljøloven.

Omsorgspermisjon og ammefri har forskjellig karakter, ved at omsorgspermisjon tilsier to ukers fravær fra arbeidet, mens ammefri innebærer at mor enten tar fri i løpet av arbeidsdagen eller at arbeidsdagen blir kortere. Både folketrygdloven og arbeidsmiljøloven har bestemmelser som pålegger arbeidsgiver å dekke lønn. For folketrygdloven gjelder dette ved sykefravær og omsorgsfravær, og for arbeidsmiljøloven gjelder dette betalt arbeidstid ved svangerskapskontroll. Arbeidsgivers plikt til lønnskompensasjon under omsorgspermisjon og ammefri bør hjemles der det er mest hensiktsmessig ut fra dagens lovverk.

I folketrygdloven gjelder flere bestemmelser for arbeidsgivers plikt til å betale lønn under fravær. Det gjelder § 8-18 *Sykepenger fra arbeidsgiveren*, § 9-5 *Stønadsituasjonen for omsorgspenger* (omsorgspenger ved barns sykdom) og § 9-8 *Omsorgspenger fra arbeidsgiveren*.

Rett til lønn fra arbeidsgiver i forbindelse med omsorgspermisjon ved fødsel og adopsjon kan tilsvarende hjemles under *Kapittel 9 Stønad ved barns og andre nære pårørendes sykdom*. Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel blir da likestilt med andre former for omsorgspenger.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke lønn og kompensasjon koplet til rettigheter i forbindelse med permisjoner og fravær. Ett unntak er imidlertid retten til fri med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll. I arbeidsmiljøloven § 12-1 heter det at arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.⁷

Rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med amming kan tilsvarende hjemles i arbeidsmiljøloven *Kapittel 12 Rett til permisjon*. Lønn under amming blir da en regulering av arbeidstiden.

Hvem skal omfattes?

Ytelsene omfatter arbeidstakere. Siden dette vil være plikter for arbeidsgiver til å dekke lønn, vil verken selvstendig næringsdrivende eller frilansere være inkludert.

Omfang

For omsorgspermisjon bør lønnskompensasjonen fra arbeidsgiver dekke fravær i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12-3. Det vil si to sammenhengende uker og i tidsrommet to uker før – to uker etter fødsel/omsorgsovertakelse.

For kvinner som ammer gir arbeidsmiljøloven § 12-8 henne rett til den fri hun av den grunn trenger, men begrenset til en time hver dag. Som vist i avsnitt 3.2.3 er ikke avtaleverket eller praksis lik med hensyn til omfanget av lønnskompensasjonen. Offentlig sektor og deler av privat sektor har bedre rettigheter med to timer fri per dag, mens andre deler av privat sektor setter en grense på en time fri hver dag.

⁷ Denne bestemmelsen ble tatt inn i arbeidsmiljøloven som følge av implementeringen av EUs direktiv om gravide arbeidstakere.

Når det gjelder ammefri med lønn bør det derfor, på samme måte som ved dekning over folketrygden, tas stilling til nivå for antall timer ammefri per dag, rettigheter for deltidsansatte og barnets alder. Det må med andre ord tas stilling til om bestemmelsene i arbeidsmiljøloven skal legges til grunn, eller om kompensasjonen fra arbeidsgiver skal følge noen av avtalene slik de praktiseres i deler av arbeidslivet i dag.

Opptjening

Opptjeningsvilkårene bør følge reglene for sykepenger, jf. folketrygdloven kapittel 8. I henhold til folketrygdloven § 8-18 stilles det krav om opptjeningstid på fire uker for arbeidstaker. Både omsorgspenger i kapittel 9 og svangerskapsenger i kapittel 14 følger disse opptjeningsreglene. På grunn av ytelsens korte varighet er det neppe grunn til å oppstille tilsvarende strenge opptjeningskrav som for foreldrepenger, som er på seks måneder.

Ytelsens nivå – dekningsgrad og inntektsgrunnlag

Lønnskompensasjonen bør være 100 prosent fra første dag, på samme måte som øvrige ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon. For omsorgspermisjon kan det åpnes for at dekningen begrenses til 6G på årsbasis, tilsvarende reglene i folketrygden og noen tariffavtaler. En slik begrensning er imidlertid ikke praktisert i de fleste tariffavtalene.

4.3 Avtalefestet plikt for arbeidsgiver til å dekke lønn

Som tidligere vist er en avtalefestet rett til lønnskompensasjon innført i offentlig sektor og store deler av privat sektor, se avsnitt 3. I privat sektor er rett til lønn under omsorgspermisjon mindre utbredt enn rett til ammefri med lønn.

Myndighetene kan ikke pålegge de øvrige avtaleområdene å ta opp spørsmålet eller forhandle om rett til lønn under omsorgspermisjon. Men det er mulig å invitere til dialog og ta opp ulike løsninger for hvordan dette kan gjennomføres. Som et eksempel kan nevnes at i prosessen rundt lovfesting av kjønnsrepresentasjon i styrer, fikk bedriftene og organisasjonene to år på seg til å innføre kjønnsrepresentasjon på ”frivillig” basis og gjennom egne kanaler og beslutningsprosesser. I første omgang ble loven om jevn kjønnsrepresentasjon vedtatt, men iverksettingen ble utsatt.

En vesentlig ulempe ved en slik ordning er at en avtalefestet rett til lønnskompensasjon kun vil omfatte arbeidstakere som er omfattet av tariffavtale (tariffbundet). I Norge er det om lag 2 328 000 lønnstakere, hvorav 1 290 200 er omfattet av tariffavtale. Det vil si at selv om alle som omfattes av en tariffavtale også fikk rett til lønn under omsorgspermisjon og ammefri, vil fortsatt 1 037 800 arbeidstakere være uten denne rettigheten.

På den annen side er det grunn til å forvente en viss ”smitteeffekt”. Dersom lønn under omsorgspermisjon og ammefri blir en hovedregel i avtaleverket, er det grunn til å anta at tilsvarende individuelle avtaler også vil øke. Blant annet kan arbeidsgivere se fordelene av å praktisere tilsvarende avtaler på virksomhetsnivå, som et virkemiddel for å tiltrekke seg arbeidskraft.

5. Økonomiske konsekvenser

Omfanget av de økonomiske utgiftene til lønns- og inntektskompensasjon ved omsorgspermisjon og ammefri vil variere, avhengig av om det skal finansieres over folketrygden, gis som lovfestet rett belastet arbeidsgiver eller sikres i avtaleverket.

Det forutsettes at alle arbeidstakere som faller inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser om rett til fri skal få rett til lønnskompensasjon, når retten til lønn hjemles i lovverket. Dersom lønnskompensasjonen skal være avhengig av avtalefestede rettigheter, vil færre omfattes av en slik rettighet.

Folketrygdens ytelser vil være begrenset oppad til 6G. Mange avtaleområder, blant annet offentlig sektor, har imidlertid allerede avtalefestet rett til 100 prosent lønnskompensasjon. I slike tilfeller dekker arbeidsgiver mellomlegget, dersom lønna er høyere en 6G. Dersom arbeidsgiver skal kompensere lønn, bør det vurderes om det skal settes en slik grense.

En ordning hvor folketrygden dekker lønnsutgiftene vil gi de største merkostnadene, fordi det vil være innføring av en ny ytelse fra folketrygden. Dernest kommer en ordning hvor arbeidsgiver dekker utgiftene (mange arbeidsgivere dekker lønn i dag). Samlet sett er imidlertid ikke forskjellen så stor mellom disse to ordningene, fordi mange arbeidsgivere vil dekke avstanden mellom 100 prosent lønn og taket på 6G. Den rimeligste ordningen er en avtalefestet rettighet, fordi den ikke omfatter alle arbeidstakere. I beskrivelsen av økonomiske konsekvenser, er merutgiftene beregnet for de ulike ordningene beskrevet i kapittel 4.

Dersom lønnskompensasjonen skal dekkes av folketrygden vil utbetalinger under omsorgspermisjon og ammefri for offentlig sektor dreie seg om ompostering av offentlige midler. Anslagene over økonomiske og administrative konsekvenser bygger derfor på at kommunene og Staten som arbeidsgivere beholder ansvaret for å utbetale lønnskompensasjonen som i dag, med et tak på 100 prosent. Det forutsettes med andre ord at utgiftene i offentlig sektor blir de samme som i dag, og det er ikke beregnet økonomiske konsekvenser. Beregningene av økonomiske konsekvenser er derfor begrenset til privat sektor.

5.1 Lønnskompensasjon ved omsorgspermisjon

For beregningene av økonomiske konsekvenser er det lagt til grunn at retten til omsorgspermisjon slik den er hjemlet i arbeidsmiljøloven, blir lønnet. For å beregne økonomiske konsekvenser er det nødvendig å anslå antallet fedre som vil få rett til lønn og størrelsen på lønnsutbetalingene. Det foreligger ingen statistikk om uttak av omsorgspermisjon, med eller uten lønn. Det er derfor foretatt noen enkle beregninger basert på antall fødsler, arbeidsmiljølovens bestemmelser og fedres rettigheter.

Erfaringene fra Staten tilsier at 90 prosent av fedre som har rett til lønnskompensasjon, benytter seg av denne rettigheten. Det er ikke tatt hensyn til en slik "ti-prosents" reduksjon i beregningene.

Det er tidligere anslått at 42 800 fedre/omsorgspersoner i arbeidslivet har rett til omsorgspermisjon på årsbasis, da er ikke selvstendig næringsdrivende inkludert. Det arbeider flere menn i privat enn i offentlig sektor. Blant alle sysselsatte i privat sektor utgjør menn noe over 70 prosent. Det forutsettes videre at andelen menn som får barn (fedre) fordeler seg jevnt i offentlig og privat sektor. Det vil si at om lag 30 000 fedre i privat sektor har rett til omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven. Dersom selvstendig næringsdrivende regnes med vil 34 760 fedre få rett til omsorgspermisjon.⁸

Gjennomsnittlig månedslønn for menn i privat sektor er 34 800 kroner (alle aldersgrupper). 100 prosent lønn i to uker vil for en gjennomsnittlig inntekt for alle menn i privat sektor tilsvare om lag 17 400 kroner.

På dette grunnlaget er det beregnet økonomiske konsekvenser for de tre ordningene beskrevet i kapittel 4.

5.1.1 Folketrygden dekker lønn

Dersom folketrygden skal dekke lønnskompensasjonen ved omsorgspermisjon, vil det i samsvar med beregningene omfatte 34 760 fedre per år. Med utgangspunkt i 100 prosent lønnskompensasjon, gir det om lag 604,8 mill. kroner per år.

Ytelser fra folketrygden er begrenset til et tak på 6G. 1. januar 2009 tilsvare det en årslønn på 421 536 kroner (G=70 256 kroner) eller en månedslønn på 35 128 kroner. Menn i de tre øverste desilene for månedslønn i privat sektor (30 prosent) tjener mer en folketrygdens 6G. Dersom lønnen for de tre øverste desilene settes til 6G, blir den gjennomsnittlige månedslønnen for alle menn 29 536 kroner, og 14 768 kroner for to uker. For folketrygden blir de økonomiske konsekvensene derfor noe mindre enn brutto anslag.

En reform hvor folketrygden dekker lønnsutgifter for to uker omsorgspermisjon vil gi en merutgift for folketrygden på om lag 513 mill. kroner per år. Reformen vil omfatte 34 760 fedre.

Lønnen utbetales av arbeidsgiver, som får refundert utlegget fra folketrygden. Arbeidsgivere som i dag dekker lønnskompensasjonen vil derfor få redusert sine lønnsutgifter.

Ordningen vil innebære økte administrative konsekvenser og utgifter for NAV.

I mange tariffavtaler betaler arbeidsgiver mellomlegget mellom 6G og 100 prosent lønn for trygdeytelser, som for eksempel foreldrepenger. Det er grunn til å anta at arbeidstakere som i dag har avtalefestet rett til 100 prosent lønnskompensasjon, også vil få dekket mellomlegget fra arbeidsgiver med en ny ordning hvor folketrygden dekker opp til 6G. Det vil si at mange arbeidsgivere fortsatt vil få lønnskostnader med en ordning hvor folketrygden dekker lønnskompensasjonen.

⁸ Av alle yrkesaktive menn er om lag 10 prosent selvstendig næringsdrivende.

5.1.2 Arbeidsgiver dekker lønn

Dersom arbeidsgiver pålegges å dekke lønn under omsorgspermisjonen, forutsettes det at det gis 100 prosent kompensasjon. En lovendring vil dekke flere arbeidstakere enn i dag, og vil også omfatte alle som ikke er tariffbundne eller som ikke har lønnet omsorgspermisjon i sine avtaler. Selvstendig næringsdrivende vil imidlertid ikke omfattes av en slik rettighet.

Beregningene viser at det er om lag 30 000 fedre i privat sektor som etter arbeidsmiljøloven har rett til omsorgspermisjon. Med omsorgspermisjon i to uker med 100 prosent lønnskompensasjon gir det en samlet utgift for næringslivet på 522 mill. kroner.

Mange arbeidsgivere er imidlertid bundet av tariffavtaler og dekker denne utgiften i dag. Oversikten fra Fafo viser at om lag 18 prosent av alle ansatte i privat sektor er ansatt i bedrifter som har fremforhandlet avtaler om lønnet omsorgspermisjon. Det vil si at 82 prosent av de samlede utgifter vil være merkostnader.

En reform hvor alle arbeidsgivere blir pålagt å gi 100 prosent lønnskompensasjon ved to ukers omsorgspermisjon, vil gi en merutgift på om lag 428 mill. kroner. Reformen vil omfatte 24 600 (nye) fedre.

5.1.3 Avtalefestet rett til lønn

Ved beregning av merutgifter ved å hjemle lønnet omsorgspermisjon i avtaleverket, er det lagt til grunn full lønnsdekning i to uker.

Dersom retten til lønn under omsorgspermisjon skal hjemles i avtaleverket, vil de økonomiske konsekvensene for privat sektor bli vesentlig mindre enn anslått i de to andre ordningene. Grunnen til det er at kun drøye 50 prosent av arbeidstakere i privat sektor er i virksomheter med tariffavtale (tariffbundne).

De økonomiske konsekvensene av en reform hvor alle tariffavtaler får bestemmelser om lønnet omsorgspermisjon, vil kun omfatte tariffbundne arbeidstakere som i dag ikke har bestemmelser om dette i sine avtaler. Fafos kartlegging viser at om lag 82 prosent av alle arbeidstakere i privat sektor ikke har avtale om lønn i permisjonstiden. Dersom halvparten av alle ansatte i privat sektor holdes utenfor, fordi de ikke er tariffbundet, vil det være 32 prosent igjen som er tariffbundet, men ikke har denne retten til lønn.

Beregningene viser at arbeidsmiljøloven gir om lag 30 000 fedre i privat sektor rett til omsorgspermisjon. Da er ikke selvstendig næringsdrivende regnet med, se kapittel 5.1. Med en gjennomsnittlig lønnsinntekt for menn i privat sektor vil to uker utgjøre 17 400 kroner. Samlet gir det en lønnsutgift på 522 mill. kroner.

Videre legges det til grunn at en innføring av avtalefestet rett til lønn vil omfatte 32 prosent nye arbeidstakergrupper, i tillegg til de 18 prosent som allerede har avtale om omsorgspermisjon med lønn (Fafo 2009).

En reform med avtalefestet rett til lønn under omsorgspermisjon vil gi en samlet merutgift for arbeidsgiverne på 167 mill. kroner. Reformen vil omfatte nærmere 9 600 (nye) fedre.

Som det er påpekt tidligere, er det grunn til å forvente en viss ”smitteeffekt” og større kostnader enn beregnet her. Dersom lønn under omsorgspermisjon blir en hovedregel i avtaleverket, er det grunn til å anta at tilsvarende individuelle avtaler også vil øke. Blant annet kan arbeidsgivere se fordelene av å praktisere tilsvarende avtaler på virksomhetsnivå, som et virkemiddel for å tiltrekke seg arbeidskraft.

5.2 Ammefri med lønn

Det foreligger ikke statistikk som viser bruk av rett til ammefri. Det er derfor foretatt noen enkle beregninger basert på antall fødsler, mål om amming og mål om deling av foreldrepermisjonen.

I 2007 ble det født 58 700 barn. Om lag 80 prosent av mødrene er sysselsatte (i arbeidsstyrken), det gir om lag 47 000 mødre som potensielt har behov for ammefri.

For beregningene er det tatt utgangspunkt tariffavtalene som gir to timer ammefri per dag, med begrensninger for deltidsarbeid. Det er også gjort anslag for økonomiske konsekvenser av en time lønnet ammefri hver dag, slik det er hjemlet i arbeidsmiljøloven.

Det arbeider flere kvinner i offentlig enn privat sektor, og av alle yrkesaktive kvinner arbeider 40 prosent i privat sektor.

Tall for mødres yrkesaktivitet viser at omtrent halvparten av sysselsatte mødre arbeider heltid (SSB, Arbeidskraftundersøkelsene). Arbeidstiden for mødre med barn i alderen tre til seks år, viser 46 prosent med heltidsarbeid og om lag 32 prosent med lang deltid.⁹ Blant mødre med barn fra null til to år arbeider imidlertid flere heltid, noe som skyldes av mange er i betalt foreldrepermisjon.

I beregningene er det lagt til grunn at mødre vil opprettholde arbeidstiden fra perioden med foreldrepermisjon, når de går ut i arbeid og har behov for å amme. Det er lite sannsynlig at mødre vil gå ned i arbeidstid dersom de får ammefri med lønn.

I beregningene er det tatt utgangspunkt i en rapport fra SSB¹⁰ som viser at blant mødre med de minste barna arbeider 56 prosent av mødrene heltid og 25 prosent arbeider lang deltid.

Videre er det forutsatt at mor tar 8 måneder betalt foreldrepermisjon og at hun ammer barnet i minst 12 måneder. Det vil si at mor ammer i 4 måneder samtidig som hun er i yrkesarbeid, tilsvarende 80 arbeidsdager. Ikke alle mødre går så tidlig tilbake til arbeidet, men retten til ammefri med lønn antas å påvirke tidspunktet for mors yrkesdeltakelse etter fødselen, - og fedres uttak av foreldrepenger.

⁹ Lang deltid er i SSBs statistikk definert som minst 20 timer per uke.

¹⁰ Statistisk sentralbyrå (2004): *Yrkesdeltakelse og arbeidstid blant mødre og fedre*

Handlingsplanen for et bedre kosthold i befolkningen setter et mål om at 50 prosent av barna fortsatt ammes når de er ett år, noe som er lagt til grunn i beregningene. Faglige anbefalinger er imidlertid at flere og helst alle mødre ammer til barnet er ett år. Antall mødre som ammer til barnet er ett år har også økt de senere år, og i dag ammer 46 prosent til barnet er ett år. Retten til ammefri med lønn må antas å påvirke omfanget av amming. Anslaget på 50 prosent kan derfor være noe lavt.

Anslaget viser at behovet for ammefri ligger på om lag 1 029 280 arbeidstimer per år, noe som gir 623 årsverk.¹¹

Kvinneres månedslønn i privat sektor er 28 916 kroner i 2007, det gir en årslønn på 346 992.

På dette grunnlaget er det beregnet økonomiske konsekvenser for de tre ordningene beskrevet i kapittel 4.

Tabell 2 Beregning av antall mødre som har behov for ammefri med lønn og totalt antall årsverk. 2007

		Yrkes- aktive mødre 80 %	Yrkes- aktive mødre i privat sektor 40 %	Mødre heltid 56 %	Mødre som ammer 50 %	Mødre lang deltid 25 %	Mødre som ammer 50 %
Fødsler/ mødre	58 700	46 960	18 784	10 519	5259	4 696	2 348
4 mndr, 80 dager à 2 timer per arbeidsdag, 160 timer					841 440 timer		
4 mndr, 80 dager à 1 time per arbeidsdag 80 timer							187 840 timer
Totalt timer ammefri	1 029280						
Totalt antall årsverk	623						

5.2.1 Folketrygden dekker ammefri med lønn

For beregning av kostnadene hvor folketrygden skal dekke lønn, har vi lagt avtalene for offentlig sektor til grunn. Det vil si at heltid utløser to timer ammefri per dag, lang deltid en time ammefri per dag, mens kort deltid (1-19 timer) ikke gir rett til ammefri med lønn. Det vil si en høyere

¹¹ 7,5 timer per dag, 220 arbeidsdager gir 1650 arbeidstimer per år.

kostnad enn om avtalene i deler av privat sektor blir lagt til grunn, ettersom disse i hovedsak gir en time lønnet ammefri hver dag. Aldersgrensen for barnet er satt til ett år.

Samlet utgift til ammefri med 100 prosent lønn er beregnet til om lag 216 mill. kroner, basert på 623 årsverk. Folketrygdens ytelser setter et tak på 6G. Kvinner i de to øverste desilene for månedslønn i privat sektor tjener mer en folketrygdens 6G. Dersom lønnen for de to øverste desilene settes til 6G, får kvinner en gjennomsnittlig månedslønn på 26 883 kroner. Det gir en årslønn på 322 591 kroner.

En reform hvor folketrygden dekker lønnsutgifter til ammefri, vil gi merutgifter fra folketrygden på om lag 201 mill. kroner ved to timer daglig ammefri og i overkant av 100 mill. kroner ved en time daglig ammefri. Reformen vil omfatte noe over 7 600 mødre.

Lønnen utbetales av arbeidsgiver, som får refundert utlegget fra folketrygden. Oversikten fra Fafo (2009) viser at om lag 45 prosent av alle lønnstakere i privat sektor har tariffavtaler med lønnet ammefri. Arbeidsgiverne for denne gruppen vil få redusert sine lønnsutgifter når folketrygden overtar kompensasjonen.

Ordningen vil innebære økte administrative konsekvenser og utgifter for NAV.

I mange tariffavtaler betaler arbeidsgiver mellomlegget mellom 6G og 100 prosent lønn for trygdeytelser, som for eksempel foreldrepenger. Det er grunn til å anta at arbeidstakere som i dag har avtalefestet rett til 100 prosent lønnskompensasjon, også vil få dekket mellomlegget fra arbeidsgiver hvis det innføres en ny ordning hvor folketrygden dekker inntil 6G. Det vil si at arbeidsgiver fortsatt vil få lønnskostnader også med en ordning hvor folketrygden gir lønnskompensasjon.

5.2.2 Arbeidsgiver dekker ammefri med lønn

Dersom ammefri med lønn skal dekkes av arbeidsgiver er det lagt til grunn at lønnen dekkes med 100 prosent, uten grense på 6G.

Ved en ordning hvor arbeidsgiver betaler lønnsutgiftene fullt ut i samsvar med avtalene i offentlig sektor som gir to timer fri, viser beregningene at samlet vil betalt ammefri for alle mødre som ønsker å amme i arbeidstiden, beløpe seg til om lag 216 mill. kroner (623 årsverk med en årslønn på 346 992 kroner, 2007).

Arbeidsmiljøloven gir rett til en time ammefri hver dag. Det gir en samlet utgift på 108 mill kroner (med begrensninger for deltidsarbeid).

I tråd med gjeldende tariffavtaler har imidlertid om lag halvparten av yrkesaktive mødre i privat sektor denne retten i dag. En lovendring vil utvide rettigheten til å omfatte alle som ikke er tariffbundne eller ikke har lønnet ammefri i sine avtaler. Oversikten fra Fafo viser at om lag 45 prosent av alle lønnstakere i privat sektor har tariffavtaler med lønnet ammefri. Det vil si at 55 prosent av utgiftene vil være merutgifter for arbeidsgivere i privat sektor.

En reform hvor alle arbeidsgivere blir pålagt å gi 100 prosent lønnskompensasjon ved ammefri, vil gi merutgifter på 119 mill. kroner ved to timer daglig ammefri og 60 mill. kroner ved en time daglig ammefri. Reformen vil omfatte 4200 (nye) mødre.

5.2.3 Avtalefestet rett til ammefri med lønn

Dersom retten til lønn under ammefri skal hjemles i avtaleverket, vil de økonomiske konsekvensene for privat sektor totalt sett bli lavere enn anslått for de to andre ordningene. Grunnen til det er at kun halvparten av alle arbeidstakere i privat sektor omfattes av tariffavtaler. Det vil si at en ordning hvor alle tariffbundne arbeidstakere i privat sektor får rett til ammefri med lønn, vil få en ganske beskjeden økonomisk konsekvens.

Ved beregning av merutgifter ved å hjemle ammefri med lønn i avtaleverket er avtalene i NHO-området (LO/NHO modellen) lagt til grunn. Det vil si at lønnen dekker en time fri hver dag med 100 prosent lønn uten tak på 6G. Det er ikke lagt inn begrensninger for deltidsarbeid. Det forutsettes videre at 50 prosent av mødrene ammer i 12 måneder, med fire måneder ammefri med lønn.

Det er 18 784 fødsler blant sysselsatte kvinner i privat sektor hvert år. Andelen arbeidstakere som dekkes av avtaler med ammefri er om lag 45 prosent av alle lønntakere i privat sektor. Når det legges til grunn at halvparten av alle ansatte ikke har tariffavtaler, blir det om lag 5 prosent tariffbundne arbeidstakere som ikke har bestemmelser om ammefri med lønn i sine avtaler. Det vil si 940 mødre. Når 50 prosent ikke ammer, vil det totale antallet være om lag 470 nye mødre som vil omfattes av nye avtaler om ammefri.

470 mødre med fri 80 timer i løpet av ett år, gir 37 600 arbeidstimer. Med utgangspunkt i 1650 arbeidstimer per år gir det om lag 23 årsverk. Kvinners lønn i privat sektor er 346 992 kroner (2007).

En reform med avtalefestet rett til lønn under ammefri vil gi en årlig merutgift på om lag 8 mill. kroner. Reformen vil omfatte 470 (nye) mødre.

Som det er påpekt tidligere, er det grunn til å forvente en viss ”smitteeffekt” og større kostnader enn beregnet her. Dersom lønn under ammefri blir en hovedregel i avtaleverket, er det grunn til å anta at tilsvarende individuelle avtaler også vil øke. Blant annet kan arbeidsgivere se fordelene av å praktisere tilsvarende avtaler på virksomhetsnivå, som et virkemiddel for å tiltrekke seg arbeidskraft.

6. Oppsummering

Utgangspunktet for notatet er spørsmålet om hvorvidt ammefri og omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, skal være lønnet. Notatet gir en oversikt over gjeldende rett. Arbeidsmiljøloven gir rett til ammefri for mor og to ukers omsorgspermisjon for far. Det foreligger ingen statistikk over hvor mange som faktisk benytter seg av denne retten til fri. I notatet er det gjort noen beregninger som viser at med utgangspunkt i 58 700 fødsler per år, er

det om lag 42 800 fedre som har rett til omsorgspermisjon. Dersom 80 prosent av alle mødre er i arbeid i løpet av barnets første leveår, vil det si at om lag 47 000 mødre har rett til ammefri.

Denne retten gir i dag ikke rett til lønn eller støtte fra folketrygden. Avtalefestet rett til lønn er imidlertid fremforhandlet i hele offentlig sektor og en del områder i privat sektor. Notatet gir en oversikt over utbredelsen av avtalefestet rett til lønn i privat sektor. Den viser at retten til ammefri med lønn er langt mer utbredt enn lønn under omsorgspermisjon. Noe under 20 prosent av arbeidstakerne i privat sektor har avtale om lønnet omsorgspermisjon, og rundt 45 prosent av arbeidstakerne i privat sektor er omfattet av rett til ammefri med lønn.

Notatet viser hvordan disse ordningene kan gjøres lønnet. Ordningene viser hvor en slik rett kan hjemles, hvor mange som vil omfattes og diskuterer hvilket nivå ytelsene bør få. Det blir lagt til grunn at lønnskompensasjon kan hjemles på tre måter, enten som ytelse fra folketrygden, som lovfestet rett til kompensasjon fra arbeidsgiver eller som en avtalefestet rett. Til sist er det beregnet merkostnader for alle ordningene.

Notatet gir ingen anbefaling om hvilken ordning som bør velges, men har følgende vurderinger av fordeler og ulemper ved ordningene:

- *Omsorgspermisjon og ammefri med kompensasjon fra folketrygden*
Ytelsene kan hjemles i folketrygdloven kapittel 14 Ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon. Tariffavtalene i offentlig sektor og noen i privat sektor, gir andre og mer omfattende rettigheter til ammefri enn arbeidsmiljøloven. Det må derfor gjøres noen vurderinger av hvordan retten kan utformes. Enten kan tariffavtalene for offentlig sektor og deler av privat sektor med to timer ammefri per dag eller arbeidsmiljølovens bestemmelser om en time fri per dag, legges til grunn. Det er i tillegg satt grense for barnets alder og avkorting for deltidsansatte. Som andre ytelser fra folketrygden settes et tak på 6G.

Fordelen med denne ordningen er at den vil nå alle, både arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende og at arbeidsgiver ikke blir belastet økonomisk. Det kan også være en fordel for arbeidstaker, at "fellesskapet" betaler fremfor at den økonomiske belastningen legges på egen arbeidspass.

Ulempen er at ordningen vil innebære store administrative kostnader for to relativt små ytelser. Det gjelder først og fremst for trygdesystemet, men også for arbeidsgiver som må utbetale lønn og så be om refusjon fra folketrygden. Denne ordningen gir store merkostnader da folketrygden ikke dekker slike ytelser i dag. I tillegg kan det virke lite hensiktsmessig å etablere en helt ny kostnadskrevende ordning gjennom folketrygden for å dekke et behov som allerede langt på vei er løst gjennom avtalet.

- *Lovfestet plikt for arbeidsgiver til betalt lønn ved omsorgspermisjon og ammefri*
Omsorgspermisjon og ammefri har forskjellig karakter, ved at den første tilsier fravær i to uker for far, mens amming innebærer at mor tar pauser i løpet av dagen eller får kortere arbeidsdag.

Lønn under omsorgspermisjon kan hjemles i folketrygdloven § 9, og likestilles med andre former for omsorgspenger betalt av arbeidsgiver.

Ammefri med lønn kan reguleres som arbeidstid og lønnes deretter. Dette kan gjøres ved å endre arbeidsmiljølovens §12-8 på samme måte som retten til fri fra arbeid med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll, jf §12-1.

Fordelen med denne ordningen er at den er enkel å administrere, og den vil nå alle arbeidstakere. Kompensasjonen vil ikke nødvendigvis være begrenset av 6G, men kan gi full lønn. Merkostnadene vil være begrenset, da mange arbeidsgivere allerede dekker lønnskompensasjon gjennom avtaler. Ordningen bygger på allerede etablerte ordninger og gir ingen nye administrative utgifter.

Ulempen er kostnadene for arbeidsgiver, og at selvstendig næringsdrivende ikke vil omfattes. Samlet gir denne ordningen de største kostnadene, fordi den dekker mange og gir 100 prosent kompensasjon.

Omsorgspermisjon og ammefri med lønn er fremforhandlet i en rekke tariffavtaler. Arbeidstakerorganisasjonene har tidligere uttrykt skepsis til å lovfeste fremforhandlede rettigheter (blant annet den femte ferieuken). Det må videre antas at lovfesting av lønn under omsorgspermisjon og ammefri som lønnet arbeidstid, vil kunne påvirke kommende lønnsoppgjør.

- *Avtalefestet rett til lønnet omsorgspermisjon og ammefri med lønn*

Avtalefestet rett til lønn er innført i offentlig sektor og deler av privat sektor. Avtalene har noe forskjellig utforming i forhandlingsområdene, særlig retten til ammefri. Denne ordningen forutsetter at partene i arbeidslivet er villige til å forhandle om tilsvarende ordninger for arbeidstakere som i dag ikke er omfattet av slike avtaler.

Fordelen med en slik ordning er at utforming og gjennomføring blir et ansvar for organisasjonene i arbeidslivet og lokale arbeidsplasser. Det gir rom for lokal utforming og tilpasning til behov i ulike sektorer og arbeidsplasser. Det vil også være i samsvar med den norske ordningen for fremforhandling av lønn og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

Ulempen ved denne ordningen er at det forutsetter at organisasjonene selv tar initiativ og fremforhandler rettigheter for alle ansatte. En avtalefestet rett vil dessuten få begrenset omfang, da kun omtrent halvparten av alle ansatte i privat sektor er tariffbundne. Selvstendig næringsdrivende vil heller ikke bli omfattet.

Vedlegg

Reguleringer i tariffavtaler om lønnet ammefri. Arbeidstakere etter arbeidsgiverorganisasjon

	2 timer	1 time	Ulønnet	Tariffbundne arbeidstakere		Kommentarer
FA			x	37700	63700	Tall fra årsberetning
Rederiforbundet			x	7000		Tall fra Rederiforbundet, ansatte omfattet av aml.
NHO reiseliv			x	19000		SSB 2007, ansatte i tariffbundne bedrifter - funksjonærer uten avtale inkludert
I alt uten reguleringer						
NHO metall- og prosessindustri		x		103000		SSB 2007, ansatte i tariffbundne bedrifter - funksjonærer uten avtale inkludert - Norsk Industri
NHO mat og drikke		x		16000		SSB 2007, ansatte i tariffbundne bedrifter - funksjonærer uten avtale inkludert NHO Mat og Drikke
NHO MBL		x		18000		SSB 2007, ansatte i tariffbundne bedrifter - både LO/YS og NJ-avtalene MBL
NHO øvrig		x		242000		Bygg, olje, rederi, Abelia, kjøtt, everk med mer. Enkelte avtaler har ikke slik bestemmelse, bl. a. offshore.
LA		x		10000		SSB 2008, innrapportert. Finnes ikke i overenskomst med Selgerforbundet.
Samfo	x	x	x	23500		Tall fra Samfo. Litt ulike reguleringer på dette området. Noen gir rett til 2 timer og andre ingen rett.
HSH handel og forr. tj.yting		x		58000		Tall fra HSH. Renholdsoverenskomsten har ikke slik bestemmelse (12 bedrifter).
HSH HUK	x			30000		Tall fra HSH
Spekter Helseforetak	x			110000		Tall fra Spekter
Spekter øvrig	x			55000		Tall fra Spekter
Stat	x			138000		Tall fra FAD
KS				389000*		*Tall fra PAI-registeret 2008 (hovedstillinger)
	x			437000**		**Tall fra PAI-registeret 2007 (antall stillinger, inkludert bistillinger og ekstrahjelp), PAI Hovedoversikt
Oslo kommune				34000*		*Tall fra PAI-registeret 2008, hovedstillinger
	x			45000**		**Tall fra PAI-registeret 2007, alle stillinger, inkludert bistillinger og ekstrahjelp. Statistisk Årbok for Oslo
I alt tariffbundet				1290200		
I alt lønnet ammefri					1226500	

Reguleringer i tariffavtaler om lønnet omsorgspermisjon. Arbeidstakere etter arbeidsgiverorganisasjon

	Fødsel	Adopsjon	Ulønnet	Tariffbundne arbeidstakere	Kommentarer
NHO metall- og prosessindustri			x	103000	SSB 2007, ansatte i tariffbundne bedrifter - funksjonærer uten avtale inkludert - Norsk Industri
NHO mat og drikke			x	16000	SSB 2007, ansatte i tariffbundne bedrifter - funksjonærer uten avtale inkludert NHO Mat og Drikke
NHO reiseliv			x	19000	SSB 2007, ansatte i tariffbundne bedrifter - funksjonærer uten avtale inkludert
NHO øvrig			x	242000	Bygg, olje, rederi, Abelia, kjøtt, everk med mer. Luftfartsavtalene for funksjonærer gir rett til lønnet omsorgsperm.
I alt uten reguleringer				380 000	
Samfo	X	x	x	23500	Tall fra Samfo. Litt ulike reguleringer på dette området.
Rederiforbundet	x			7000	Tall fra Rederiforbundet, ansatte omfattet av aml. Kun 7 dager lønnet permisjon
LA	x			10000	SSB 2008, innrapportert
HSH handel og forr. tj.yting	X			58000	Tall fra HSH. Enkelte mindre avtaler har ikke slik regulering.
FA	X	X		37700	Tall fra årsberetning
NHO MBL	x	X		18000	SSB 2007, ansatte i tariffbundne bedrifter - både LO/YS og NJ-avtalene MBL
HSH HUK	x	X		30000	Tall fra HSH
Spekter Helseforetak	x	X		110000	Tall fra Spekter
Spekter øvrig	x	X		55000	Tall fra Spekter
Stat	x	X		138000	Tall fra FAD
KS	x	X		389000 (437000)	Tall fra PAI-registeret 2008 (hovedstillinger) Tall fra PAI-registeret 2007 (antall stillinger, inkludert bistillinger), PAI Hovedoversikt
Oslo kommune	x	X		34000 (45500)	Tall fra PAI-registeret 2008 (hovedstillinger) Tall fra PAI-registeret 2007, alle stilinger, inkludert bistillinger. Statistisk Årbok for Oslo
I alt tariffbundet				1290200	
I alt lønnet omsorgsperm				910200	