

Rettigheter knyttet til amming/ammefri

Først..

En liten skrivestund for deg selv.

- Hva vet du om hvordan ordningen med amming/ammefri på arbeidsplassen tilrettelegges for/gjennomføres?
- Hvilke typer tiltak/tilrettelegging (fra arbeidsgiver) for gjennomføring av amming/ammefri vet du om?
- Hva vet du om hvilke reaksjoner det er på tiltak knyttet til amming/ammefri på egen arbeidsplass?

Lærere på diskrimineringstopp!

– Mange lærere, tillitsvalgte og ansatte opplever at det mangler kunnskap om hvordan dette skal håndteres. Dette skaper ekstra frustrasjon, for det burde vært klare retningslinjer som kunne gjort prosessen enklere for alle parter.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) forteller til [Aftenposten](#) at de får flest henvendelser fra sykepleiere og lærere.

– De siste årene har vi hvert år fått over 200 spørsmål som gjelder graviditet og foreldrepermisjon i arbeidslivet, sier Bjørn Erik Thon, likestillings- og diskrimineringsombud til Aftenposten.

Hva er ammefri?

Ammefri er en viktig rettighet for arbeidende mødre som ammer eller pumper.

Tiden må brukes til amming eller pumping, men inkluderer også tid til forberedelse og etterarbeid.

Eksempler på dette kan være reisetid, tid til rengjøring av pumpeutstyr eller rett og slett tid til å komme i amme- eller pumpemodus.

Ammefri kan derimot ikke brukes for å kompensere for nattamming eller amming på andre tidspunkter enn det konkrete tidspunktet arbeidstaker tar ut ammefri.

Rett til ammemfri

Lærere har rett til ammemfri etter både arbeidsmiljøloven og tariffavtale.

Tidspunktet for ammemfri skal følge barnets og mors behov. Den ammende plikter ikke å ta igjen fritiden med senere arbeid.

Seksjon for juridiske spørsmål får ofte henvendelser om praktisering av ammemfri for lærere.

At læreren får fri til å amme, med liten lettelse i arbeidsoppgaver, skaper utfordringer.

KS i Rundskriv

Nummer B-4/2022

8.3.4. Amming

Bestemmelsen endres slik at det som hovedregel ikke gis fri med lønn utover barnets første leveår.

Arbeidstaker har fortsatt rett til permisjon for å amme utover barnets første leveår, jf. AML. § 12-8, men retten til lønn begrenses som hovedregel til barnets første leveår.

Unntaksvis gis det rett til fri med lønn under amming utover barnets første leveår, dersom det foreligger særskilte behov hos barnet.

Det er viktig å merke seg at «særskilte behov hos barnet» ikke er et vilkår for å kunne få permisjon etter arbeidsmiljøloven utover barnets første leveår, men det er et vilkår for å få lønn under permisjonen. HTA gir bedre lønnsrettigheter enn arbeidsmiljølovens regler, der retten til lønn er begrenset til barnets første leveår uten unntak.

Det er ikke regulert hvordan «særskilte behov hos barnet» skal dokumenteres.

Det vil være naturlig at det er fagpersonen som følger opp de særskilte behovene hos barnet som også dokumenterer behovet for at barnet ammes i arbeidstiden. Det innebærer at det ikke nødvendigvis må foreligge legeerklæring. Dokumentasjon fra helsestasjonen vil for eksempel være tilstrekkelig. Dokumentasjonen må inneholde informasjon om hvor lang tid fremover i tid det er behov for å amme i arbeidstiden, og så må det eventuelt fremlegges ny dokumentasjon om behovet vedvarer.

Dersom arbeidstaker krever ammefri utover barnets første leveår, uten at det foreligger dokumentasjon på at det er «særskilte behov hos barnet», gis det permisjon uten lønn.

Lovgivning og tariffavtale

Retten til ammemfri er regulert i Arbeidsmiljølovens § 12-8.

Bestemmelsen gir arbeidstaker rett til ammemfri med lønn i inntil én time per dag.

For å få betalt ammemfri, må arbeidsdagen vare syv timer eller mer, inkludert lunsj. Fri utover dette vil være ulønnet.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven) § 12-8. Ammemfri.

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

Endret ved lov 7 juni 2013 nr. 27 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 7 juni 2013 nr. 590).

Ulike tariffavtaler har egne bestemmelser:

KS

8.3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår.

Ved særskilt behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.

FUS

I FUS (hovedtariffavtalen 8.3.3) gis det fri med lønn

i inntil 2 timer pr. dag frem til barnet fyller 1 år.

Staten

I Staten (Hovedtariffavtalen § 19.4) gis en arbeidstaker som ammer sitt barn rett til tjenestefri med full lønn i inntil to timer pr. dag.

PBL

I PBL (hovedtariffavtalen 8.3.3).

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn inntil barnet er 1 år.

Arbeidstaker har rett til fri med lønn for å amme sitt barn ut over ett år dersom det foreligger bekreftelse fra lege på at det er nødvendig med amming i arbeidstiden.

Arbeidstilsynet

Ammefri

Ein arbeidstakar som ammar, har rett til fri frå jobb for å amme barnet sitt.

Betalt ammefri

Inntil ein time av den tida arbeidstakaren treng til amming, blir gitt med full lønn så lenge barnet er under eitt år. For å få betalt ammefri må arbeidsdagen til arbeidstakaren vere sju timar eller meir. Dette er inkludert naturlege ulønna pauser slik som lunsj. **Nokre har rett til to timar betalt ammefri gjennom tariffavtalen dei er knytt til.** Sjekk med arbeidsplassen din eller fagforeining kva som gjeld for deg.

Ubetalt ammefri

Arbeidstakarar med kortare arbeidsdag enn sju timar har rett til så mykje ubetalt ammefri som dei har behov for. Det er inga øvre grense for alderen på barnet for å ha rett til ubetalt ammefri.

Arbeidstilsynet (forts.)

Når og kor lenge kan arbeidstakaren ha ammefri?

Det er arbeidstakaren sitt behov for ammefri som blir lagt til grunn for kor mykje og på kva tid i løpet av arbeidsdagen hen tek ut ammefri.

Arbeidsgivar kan ikkje styre når arbeidstakaren tek fri og grunngi dette med omsyn til drift på arbeidsplassen. Dersom ammefri fører til problem eller ulemper for arbeidsgivar, er det arbeidsgivar sitt ansvar å løyse dette.

Arbeidsgivar kan derfor ikkje pålegge ein arbeidstakar som ammar, å ta ammefri på starten eller slutten av dagen eller nekte henne ammefri på grunn av låg bemanning.

Ammefri kan ikkje bli brukt for å kompensere for natt - amming eller amming på andre tidspunkt enn det tidspunktet ein faktisk tek ut ammefri.

Arbeidstilsynet (forts.)

Konflikter om ammefri?

Dersom det oppstår konflikter om ammefri, kan du ta kontakt med Arbeidstilsynet eller bringe saka fram for Tvisteløysingsnemnda.

Forbud mot forskjellsbehandling

Likestillings- og diskrimineringsloven (Idl.) § 6 forbyr diskriminering på grunn av blant annet kjønn, graviditet og permisjon ved fødsel og omsorgsoppgaver.

Ved tilfeller der det ikke legges til rette for amming i arbeidstiden, eller ved tilfeller der en arbeidstaker behandles dårligere enn andre, gjennom å for eksempel fratas rettigheter, arbeidsoppgaver eller funksjoner på grunn av ammefri, kan dette bli ansett som diskriminering i strid med likestillings- og diskrimineringsloven.

Vi vil også fremheve arbeidsgivers plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten. Graviditet og foreldrepermisjon er bare en kort periode av et langt arbeidsliv, og det å ivareta arbeidstakers rettigheter i disse periodene, vil kunne lønne seg på flere måter.

«... barnets behov ...»

+

«... kvinnens behov ...»

Tidspunkt for ammefri

Det er barnets behov for å bli ammet og kvinnens behov for å amme som skal avgjøre tidspunktet for ammefri i løpet av arbeidsdagen.

Dialog

Det bør inngås klare avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om tidspunkt for ammefri. Det vil være rimelig at ammefri tas ut på samme tidspunkt hver dag.

Kan arbeidsgiver styre når læreren tar ammefri?

Nei.

Arbeidsmiljøloven slår fast at tidspunktet for ammefri skal følge barnets og mors behov. Arbeidsgiver har ikke rett til å styre dette med henvisning til driftshensyn. Dersom ammefri skaper utfordringer for arbeidsgiver, er det arbeidsgivers ansvar å finne løsninger.

«... barnets behov ...»

+

«... kvinnens behov ...»

Eksempler på temaer som tas opp i Facebook-gruppa Ammefri:

- Arbeidsgiver legger ammefri i forberedelsestid.
- Arbeidsgiver forsøker å snakke mor ut av å ville ta ut ammefri, med kommentarer som:

«Du skal vel snart gi deg med dette?»

«Kan ikke barnet få vanlig mat?»

- Arbeidsgiver ønsker å overstyre tidspunkt for ammefri.
- Arbeidsgiver sier at ammefritaker ikke får amme hjemme, men at far må komme med barnet på jobb.
- Ammefritaker bes om å ta ut sykemelding eller permisjon uten lønn i stedet for ammefri, fordi arbeidsplass ikke klarer å tilrettelegge.

Kilde: Lisa Gabrielsen Nybrott / Ammefri

«... barnets behov ...»

+

«... kvinnens behov ...»

Forbud mot forskjellsbehandling

Ved tilfeller der det ikke legges til rette for amming i arbeidstiden, eller ved tilfeller der en arbeidstaker behandles dårligere enn andre, gjennom å for eksempel fratas

- rettigheter,
- arbeidsoppgaver eller
- funksjoner på grunn av ammefri,

kan dette bli ansett som diskriminering i strid med likestillings- og diskrimineringsloven.

Hva skjer med kontaktlærertillegget hvis man tar fødselspermisjon eller ammefri?

Hovedregelen er at man skal komme tilbake til samme stilling som man hadde før fødselspermisjon eller ammefri. Har man et kontaktlærertillegg før man går ut i permisjon, er dette en del av lønnen under permisjonstiden. Det er ikke tillatt å frata kontaktlærertillegget på grunnlag av fødselspermisjon, graviditet eller ammefri alene, da dette vil kunne være i strid med likestillings- og diskrimineringsloven.

Hvis en lærer opplever å miste kontaktlærerfunksjonen- og tillegget urettmessig, anbefales det å kontakte tillitsvalgte eller Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).



Isabella Vold Ludviksen Foto: Fartein Rudjord

Vis mer

Isabella mistet kontaktlærertillegg da hun tok ut ammefri

Den frivillige organisasjonen Ammefri sier de får flest henvendelser fra lærere.

Eline Muniz Aslaksen
JOURNALIST

Fartein Rudjord
FOTOGRAF

Publisert 07.01.2025 - 16:15

Sist oppdatert 21.01.2025 - 15:35

I mars 2023 møtte Isabella Vold Ludviksen (29) opp til jobbintervju på en barneskole i Oslo, høygravid og håpefull.

Hovedtariffavtalen (Fellesbestemmelser for tariffområder KS/PBL/FUS++ (Staten § 19)

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.

.....

8.1.2 Full lønn

Med full lønn i § 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

.....

8.3.3 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 ½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofyllt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon.

Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon.

Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspenger har rett til full lønn fram til foreldrepermisjonen starter.

Forbud mot forskjellsbehandling

- Ifølge en forskningsrapport fra OsloMet fra 2018 er kontaktlærerjobben, og tillegget som medfølger, gjenstand for en rekke konflikter når det skal tilrettelegges for graviditet, permisjon og amming.
- Dette problemet kunne vært delvis unngått hvis staten tok regninga, mener Lisa Gabrielsen Nybrott, styreleder i organisasjonen Ammefri - råd og rettigheter.
- De vanligste henvendelsene *Ammefri* får fra lærere, er at rektor har flyttet om på timene slik at kvinnene i realiteten ikke har fått fri til å amme.
- «I praksis mister de plantiden sin, og det blir like mye undervisning som før.» mener Lisa Gabrielsen Nybrott, styreleder i organisasjonen Ammefri - råd og rettigheter.

Hva om man ikke kan gå tilbake til samme klasse som kontaktlærer?

I skolen varierer arbeidsoppgavene fra år til år, og det er ikke alltid mulig å gå tilbake til samme elevgruppe.

Rektors styringsrett gir mulighet til å omfordele oppgaver, men denne retten må utøves innenfor rammen av lovverk og tariffavtaler.

Kontaktlæreransvaret kan derfor overtas av andre.

I prinsippet skal personene som har vært ute i fødselspermisjon komme tilbake til samme stilling, som før permisjonen. Loven er tydelig på at gravide eller ammende ikke skal diskrimineres, og forskjellsbehandling på dette grunnlaget er ulovlig.

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

§ 6. *Forbud mot å diskriminere*

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.

Skal undersøke diskriminering av lærere

 utdanningsnytt.no/diskriminering-laereryrket/skal-undersoke-diskriminering-av-laerere/264039

28. november 2020



Lærere utsettes i noe mer grad for diskriminering enn andre yrkesgrupper. Nå vil forskerne vite mer.

Illustrasjonsfoto: Mostphotos

En tidligere studie har vist at lærere er mer utsatt for diskriminering i arbeidslivet enn arbeidstakere i andre yrker. Nå vil forskerne finne ut mer.



Kaja Mejlbo

Publisert 28.11.2020 - 09:28 Sist oppdatert 18.12.2020 - 11:21

OSLOMET

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Diskriminering av foreldre i arbeidslivet

Forekomst av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling

Eirin Pedersen, Tanja Haraldsdottir Nordberg, Cathrine Egeland, Anne Grete Tøge og Mari Holm Ingelsrud

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Hvorfor så vanskelig?

I 2015 ble det gjennomført en studie der man fant at lærere i barnehager og skoler, og advokater, opplever mer diskriminering i forbindelse med graviditet, foreldrepermisjon og småbarnsliv, enn folk i andre bransjer.

Hva det er som skjer, og i hvilke sammenhenger opplever lærere diskriminering?

- Hva er typiske situasjoner?
- Det er vanskelig å definere når diskriminering skjer, men et tydelig eksempel er om man blir spurt om man er gravid eller planlegger å få barn i en ansettelsesprosess.

Det kan også dreie seg om permisjon, tilrettelegging og ammefri, forklarer Eirin Pedersen, seniorforsker ved Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet.

- Hvorfor er lærere mer utsatt for slik diskriminering enn andre yrkesgrupper?
- Det kan skyldes at kvinner er overrepresentert i yrket, og at det som regel er de som utsettes for den type diskriminering.

Men det kan også være at både skoler og barnehager, som mange andre offentlige etater, har ganske tungroddede systemer som må gå opp, og lite ressurser å gå på for tilrettelegging for med arbeiderne.

Hvorfor så vanskelig?

Reprise på spørsmålene og som oppspill til diskusjon:

Hva vet du om hvordan amming/ammefri på arbeidsplassen tilrettelegges for/gjennomføres?

Hvilke typer tiltak/tilrettelegging (fra arbeidsgiver) for gjennomføring av amming/ammefri vet du om?

Hva vet du om hvilke reaksjoner det er på tiltak knyttet til amming/ammefri på egen arbeidsplass?

Oppgavene faller på kolleger

Ifølge lovverket plikter arbeidsgiver til å tilrettelegge for de ansatte ved graviditet eller etter fødsel, men Pedersen forteller at i barnehager kan det imidlertid ofte bety flere oppgaver faller på kollegene.

– På samme måte plikter også arbeidsgiver å tilrettelegge for ansatte som kommer tilbake fra permisjon, men også dette blir vanskelig mange steder. Mange fagforeninger har dette med ammefri høyt oppe på agendaen, ettersom mange opplever at det er vanskelig å få til, sier Pedersen.

– Noen opplever også at de er fratatt ansvar mens de var ute i permisjon, og ikke får vende tilbake til samme stilling som de forlot.