

Endre regelverket slik at mor kan overta noe av fedrekvoten når man jobber offshore eller i sjøfart.

1. I dag slår regelverket svært uheldig ut for mor og barn når mor jobber offshore eller i sjøfart. Av 49 uker permisjon skal 15 uker forbeholdes far (absolutt). Fedrekvoten går tapt dersom ukene ikke blir brukt av far. 3 uker av de 49 ukene går vekk til påvente av fødsel da fødselspermisjon starter 3 uker før termindato.

Målet er å endre regelverket slik at mor kan søke om å få overta en del av fedrekvoten da dette vil være til barnets beste.

Helsedirektoratet anbefaler at barn ammes hele det første året og gjerne lenger, hvis du og barnet ditt trives med det. Verdens helseorganisasjon anbefaler at barn ammes i to år.

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.

Samfunnet er i dag er basert på 8-4 jobb fem dager i uken og ikke for mødre i utradisjonelle yrker som må reise på jobb flere uker av gangen. Resultatet er at mor må starte avvenning kanskje allerede ved 6 mnd alder for å forberede baby og seg selv for å starte i jobb igjen 31 uker etter barnets fødsel. Dette medfører at mor i de fleste tilfeller velger å ta ulønnet permisjon for å kunne være litt lengre hjemme. Man mister da både egne sykepenge rettigheter og rettigheter til omsorgspenger ved syke barn.

Faktorer bedriftene, offshorebransjen og sjøfart har et satsningsområde på å få opp kvinneandelen. Da er det særdeles viktig å beholde de unge arbeidstagerne og tilrettelegge for at det er gode løsninger i denne fasen.

I Norge fødes det for få barn i dag og man oppfordres til å få flere barn, da må det være ordninger som gjør at det kan føles gjennomførbart.

Restitusjon etter fødsel:

Det oppleves for de fleste tøft å reise fra barnet sitt når de er så små for å reise på jobb å være borte i flere uker, man er i et følelsesmessig kaos etter fødsel og har ingen tillitspersoner rundt seg i arbeidsperioden. Det kan være forbundet med med savn, dårlig samvittighet, bekymringer ol.

*Mange vil si at det at en kvinne trenger et år for å komme seg fullt ut etter en fødsel, er en overdrivelse. Derimot viser en nylig studie av dette, at: en 6-ukers fødselspermisjon gjenspeiler ikke **de virkelige behovene til en mor som nettopp har født.***

*Dr. Julie Wray, fra Stanford Universitet, har gjennomført en undersøkelse av barselperioden i forskjellige land rundt om i verden, og denne avslører at selv om alle mødres kropp er unik, så må de **fleste nye mødre i gjennomsnitt ha minst 12 måneder for å kunne gjenopprette alle funksjoner både fysisk og mentalt.***

Denne informasjonen er ikke et tegn på sårbarhet hos kvinner. Fordi det å føde og bli mor, er muligens det vanskeligste, det vakreste og det mest dedikerte noen kan gjøre, og selv om det store flertallet av kvinner vender tilbake til jobb og sitt faglige ansvar etter noen uker, betyr ikke dette at kroppen er fullstendig restituert.

Mail til Barneombudet: -Fikk til svar at dette ikke var noe som var på agendaen for 2022-2024 (sendt inn som privatperson, må nok sendes en ny forespørsel med SAFE forbund som avsender eller YS)

Lovert og forskrifter rundt foreldrepenger – til barnets beste eller kun for å fremme likestilling?

I Norge har man siden 1980-tallet endret lovene rundt foreldrepenger for å «tvinge» fedre til å ta mer ansvar og delta tettere på barna gjennom økonomiske insentiver og pålagte kvoter. Foreldrepenger er innført for å gi familiene økonomisk trygghet og mulighet til å være hjemme med barnet.

I tillegg har man etter AML rett på 1 time lønnet ammeferie i løpet av en arbeidsdag på over 7 timer i barnets første leveår, fordi man mener amming er viktig for barnet.

For familier hvor begge foreldre jobber i nærheten av hjemmet og kommer hjem hver dag er dette vel og bra. Begge får daglig kontakt med barnet, enten de er hjemme eller på jobb.

For foreldre hvor den ene har turnus/skift arbeid hvor de er borte fra hjemmet i flere uker, fungerer det ikke like bra. Dette gjelder særlig ammende mødre som må avslutte amming og forlate 6 - 7 mnd gamle barn i flere uker. Det hjelper lite med ammeferie hvis man befinner seg på en offshore installasjon, et skip eller ute på oppdrag i forsvaret. Selv om far kan gi både omsorg og erstatningsmat, vil en brå ammeslutt oppleves traumatisk for både barn og mor.

Det er mye forskning som viser at kontakten med foreldrene, særlig mor, i barnets første leveår er viktig for utviklingen videre i livet. For mor vil ammeslutt påvirke hormoner som allerede er i ubalanse etter graviditet og fødsel, og gi økt risiko for depresjon og nedstemthet, som igjen vil påvirke barn og familie. For barnet vil en av de viktigste omsorgspersonene brått bli borte.

Etter lov og forskrift er det kun sykdom hos far/mor som gir unntak for å overføre foreldrepenger til den andre av foreldrene, selv om det vil være til barnets beste at f.eks mor, som jobber offshore, får overta noe av fars foreldrepenger. Far vil uansett få mye omsorgstid med barnet de neste 17 år når mor er på jobb. Det kan selvfølgelig også være fedre som trenger mer tid hjemme, men jeg tror det er flest mødre som sliter pga de må avslutte ammingen før de eller barnet er klar for det.

I Grunnlovens § 104 står det «Ved handlingar og i avgjerder som vedkjem born, skal kva som er best for barnet, vere eit grunnleggjande omsyn.»

Spørsmålet er derfor: Hva mener Barneombudet om dette? Er det til barnets beste når mor må avslutte amming og reise fra et barn på 6 – 7 mnd i flere uker? Er loven om foreldrepenger i hht grunnlovens krav om hensynet til barnets beste i alle tilfeller? Burde det vært mulig å søke unntak når foreldrenes arbeidssituasjon tilsier at det vil være bedre for barnet at mor eller far får overta deler av den andres foreldrekovte?

Er det kanskje på tide å innse at «til barnets beste» ikke er likt for alle familier, og tilpasse lover og forskrifter til dagens arbeids- og familie strukturer.

