

NOTAT



28. maj 2009

Sagsnr. 2008-0004380

DEP-JAIC/DEPVIM

Sammenligning af det eksisterende graviditetsdirektiv (92/85/EØF af 19/10/1992) med Kommissionens forslag til ændring af direktivet (KOM (2008)13983 af 06/10/2008)

En samlet skematisk oversigt over det eksisterende graviditetsdirektiv sammenholdt med Kommissionens ændringsforslag er vedlagt i bilag.

I øvrigt henvises til tidligere notat til Europaudvalget om kommissionens ændringsforslag af 16. marts 2009, som svar på spørgsmål nr. 1 (vedlagt).

Generel bemærkning

Graviditetsdirektivet er et beskyttelsesdirektiv, der fastlægger den arbejdsmiljømæssige beskyttelse for gravide kvinder, kvinder der lige har født, og som ammer.

Fædre har ingen rettigheder efter direktivet, og vil heller ikke kunne få det, fordi formålet er at beskytte mors og barns sundhed.

Specifikke bemærkninger:

1. Udvidelse af barselorloven fra 14 til 18 uger

Kommissionen foreslår: en udvidelse af mødres barselsperiode fra 14 til 18 uger.

Dansk retsstilling i dag: En moder har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har en moder ret til fravær i 14 uger, heraf 2 obligatoriske uger umiddelbart efter fødslen. Faderen kan kun indtræde i moderens ret til fravær i de 14 uger, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet. Ellers falder orloven væk.

Konsekvens af direktivforslaget:

Kommissionens forslag udvider kun mødres rettigheder, fordi det er et beskyttelsesdirektiv for mødre uden at tage hensyn til fædrenes mulighed for at tage orlov.

2. 6 ugers obligatorisk orlov efter fødslen

Kommissionen foreslår: at 6 uger af barselorloven gøres obligatorisk, og denne del skal tages lige efter fødslen.

Dansk retsstilling i dag: Mødre har pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel.

Konsekvens af direktivforslaget:

Forslaget vil begrænse de muligheder mødrene i dag har for fleksibelt at tilrettelægge deres orlov efter fødslen, idet de pålægges yderligere 4 ugers pligtmæssig orlov. Dette kan gøre det vanskeligere for nogle mødre at tilrettelægge en barselorlov, der gør det muligt at forene arbejdsliv og familieliv. Konkret vil en kvinde, der har født, ikke kunne besvare en mail fra sin arbejdsplads før 6 uger efter fødslen.

Ministeriet har kendskab til, at ikke mindst adoptivforældre benytter sig af muligheden for at fordele orloven imellem sig allerede fra barnets modtagelse.

Arbejdsdirektoratet har i øvrigt lavet et registerudtræk med det formål at se på antallet af kvinder, der vender tilbage til arbejdsmarkedet efter kortere barselsperioder af forskellig varighed. For en udvalgt gruppe er det desuden set på, hvilke typer kvinder, der er tale om.

Tabel 1. Antallet af kvinder der er overgået fra barsel til beskæftigelse (selvforsørgelse) i 2008 (der er set på antallet af kvinder og ikke på, hvor mange barselsperioder, den enkelte kvinde måtte have haft)

	<i>Barselsperioder</i>	
1-4 uger	5-8 uger	9-12 uger
5.020	2.182	1.298

Kilde: DREAM-registret

Tabel 2. Antallet af kvinder der er overgået fra barsel til beskæftigelse (selvforsørgelse) i 2008 – hvor mange er lønmodtagere

<i>Barselsperiode</i>	<i>Alle kvinder</i>
1-4 uger	5.020 - heraf 4.889 lønmodtagere svarende til 97 pct.

Kilde: DREAM- og MIA-registret

Det ses af tabel 2, at langt størstedelen af kvinderne er lønmodtagere¹. Man kan ikke se, hvor længe disse kvinder er i beskæftigelse efter endt barsel, men at de i 2008 er gået fra at være på barsel og til beskæftigelse.

De resterende kvinder (ca. 3 pct.) er ikke registret som nogle, der har modtaget løn efter barsel. De er gået fra at være på barsel og til formentlig at være hjemmegående, selvstændigt erhvervsdrivende eller andet.

3. Mulighed for at lægge en stor del af orloven før fødslen

Kommissionen foreslår: at moderen får ret til frit at lægge orloven før og efter fødslen, bortset fra de 6 ugers obligatorisk barselorlov. 12 uger af orloven kan derved i princippet lægges før fødslen.

Dansk retsstilling i dag: En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen. En kvinde er berettiget til graviditetsbetinget fravær før 4-ugers-perioden. Der sker en ubegrænset forlængelse af graviditetsorloven mellem det forventede og faktiske fødselstidspunkt.

Konsekvens af direktivforslaget:

Man kan forestille sig at kvindelige lønmodtagere presses på tidlig orlov i brancher, hvor man har erfaringer for forudgående sygemeldinger. I andre brancher kan

¹ Hvad angår fordelingen på brancher, kan vi se SE-numrene på de arbejdsgivere, hvortil kvinderne vender tilbage. Numrene er imidlertid ikke opdateret, så p.t. er det ikke retvisende at sige noget om, hvilke typer virksomheder – og dermed brancher – der er tale om.

det være vanskelig for arbejdsgiveren at tilrettelægge arbejdet, når så stor en del af orloven kan holdes inden fødslen.

4. Fuld løn under barselorlov

Kommissionen forslår: at der indskrives et princip om fuld løn under barselorlov. En ydelse er passende, når den sikrer en indtægt, der svarer til den seneste månedsløn inden barselorloven eller en gennemsnitlig månedsløn. Dog kan medlemslandene fastsætte et loft, forudsat at dette ikke ligger under sygedagpengesatsen.

Dansk retsstilling i dag: Der er alene lovregler om barseldagpenge, og halv løn til funktionærer. Løn under barselorlov er i øvrigt reguleret ved overenskomst og individuelle aftaler.

Konsekvens af direktivforslaget:

Det kan ikke udelukkes, at direktivets princip om fuld løn under barselorlov vil kan have en indflydelse på den danske model, hvor det er parterne, der aftaler løn under barsel i takt med arbejdsmarkedets prioriteringer.