



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

Dato: 2. maj 2006

Under henvisning til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalgs brev af 21. april 2006 følger hermed - i 5 eksemplarer – Ministeren for Familie- og Forbrugeranliggendes svar på spørgsmål nr. 12 ad B 66:

Spørgsmål :

”Kan ministeren bekræfte, at mødre i deres 14 ugers barselsorlov gennem lovgivningen er sikret halvdelen af deres løn dog minimum dagpenge, mens fædre i deres to ugers orlov blot er sikret minimum dagpenge, og vil ministeren i så fald tage initiativ til at ligestille kønnene, så også fædre sikres halvdelen af deres løn dog minimum dagpenge?”

Svar:

Reglerne om barseldagpenge indeholder ikke nogen bestemmelser om, at mødre er sikret halvdelen af deres løn eller den maksimale dagpengesats i 14 uger. Jeg har bedt Beskæftigelsesministeriet om et bidrag vedrørende funktionærloven.

Beskæftigelsesministeriet har oplyst følgende:

”Lovgivningsmæssigt findes der ikke generelle regler om ret til løn under barsel. Funktionærlovens § 7 indeholder en regel om, at kvindelige funktionærer har ret til halv løn fra arbejdsgiveren fra 4 uger før forventet fødsel og indtil 14 uger efter fødslen.

Denne beskyttelse af kvindelige funktionærer er i overensstemmelse med beskyttelsen af kvinder i ligebehandlingslovens § 7, stk. 1. Begge regler er en gennemførelse af graviditetsdirektivet (92/85/EØF). Graviditetsdirektivets formål er at beskytte lønmodtagere, som er gravide, som lige har født, og som ammer.

Ligebehandlingslovens § 1, stk. 8 er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder navnlig i forbindelse med graviditet og fødsel.

De gældende regler er indført ved lov nr. 340 af 2. juni 1999 som følge af EF-domstolens dom af 19. november 1998. Kvinder fik hermed ret til fuld løn under graviditetsbetinget sygdom og i den situation, hvor offentlige fastsatte bestemmelser forhindrer kvinden i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan finde andet passende arbejde.

Bestemmelsen om halv løn til gravide funktionærer ved uarbejdsdygtighed er oprindeligt indført i 1948 og skulle tjene to formål. For det første ville man beskytte den kvindelige gravide funktionær ved at regulere ansættelsesforholdet under graviditeten. For det andet ville man sikre den gravide kvinde en ydelse under fraværet.”

Jeg kan henholde mig til Beskæftigelsesministeriets svar, og finder således ikke anledning til at tage spørgsmålet om ændringer i funktionærloven op.

Afslutningsvis kan jeg tilføje, at de overenskomstmæssige aftaler suppleret med den kommende lov om barseludligning for lønmodtagere på den del af arbejdsmarkedet, som ikke er omfattet af decentrale barseludligningsordninger, må forventes at kunne styrke brugen af barselorlov med løn for såvel mænd som kvinder.

Lars Barfoed

/ Pernille Moll