

## TALE



11. august 2009

J.nr. 2009-0008933

JAIC/aan/mlt

Beskæftigelsesministerens tale til brug for samråd om  
fyring af på barsel og sikring af at flere fædre tager  
barsel

---

*Spørgsmålene er stillet efter ønske fra Torben Hansen (S)*

### **Spørgsmål AK:**

”Hvad vil ministeren gøre for at sikre, at flere fædre tager barsel?”

### **Tale:**

Jeg vil gerne slå helt fast, at både fædre og mødre har en individuel ret til 32 ugers forældreorlov. Dette fravær kan ikke overdrages fra den ene forælder til den anden.

Denne ordning blev indført, da regeringen kort efter sin tiltrædelse i 2001 indførte nye og forbedrede barselregler. Den nuværende ordning afløste en fælles forældreorlov på 10 uger, som forældrene skulle fordele imellem sig.

I forældreorlovsperioden har forældrene barseldagpenge i 32 uger, som forældrene kan fordele mellem sig, som det passer familien bedst. Regeringen lægger vægt på, at forældrene har et frit valg, når de skal holde barselorlov.

Allerede da barselreglerne blev indført i 2002 var løn under barselorlov indført i en række overenskomster, ikke mindst på det offentlige område og i finanssektoren.

Det har altid været reglen i overenskomsterne, at forudsætningen for at få løn under barselorlov er, at barseldagpengene udbetales til arbejdsgiveren og ikke til lønmodtageren.

Det betyder, at de familier, hvor faderen har løn under barselorlov, har en økonomisk tilskyndelse til, at faderen bruger sin ret til barselorlov.

Det kan simpelthen bedst betale sig for familien, at far er på orlov med løn, og mor er på arbejde med sædvanlig løn, frem for, at far er på arbejde med sædvanlig løn, og mor er på orlov med dagpenge.

Siden barselreglerne blev ændret i 2002, er løn under barselorlov blevet mere og mere udbygget.

Regeringen mener derfor, at barselreglernes udformning kombineret med mulighederne i overenskomsterne for løn under barselorlov, efterhånden vil sikre, at flere fædre tager længere barselorlov.

Og jeg vil også erindre om, at ordningerne om løn under barselorlov i forældreorlovsperioden skal udformes, således at far og mor får ret til løn under forældreorlov på samme vilkår. Med andre ord skal ligebehandlingsprincippet respekteres.

Regeringen mener, det er et godt princip, at overenskomstparterne har mulighed for at fastsætte, i hvilket omfang de ønsker at udbygge løn under barselorlov, og regeringen mener, det er den bedste måde at sikre mænds barsel.

Som eksempel kan jeg nævne, fædre i finanssektoren tager ca. 7 ud af de 10 uger, hvor de har ret til løn under barselorlov.

### **Spørgsmål AL:**

”Hvad vil ministeren gøre for at få normerne og strukturerne på det kønsopdelte arbejdsmarked til også at tillade mænd at tage barsel?”

### **Tale:**

Som nævnt ovenfor mener jeg, at mænds barsel bedst sikres via overenskomsterne.

Og jeg finder det glædeligt, at også de mere mandsdominerede fag efterhånden har løn under barselorlov i forældreorlovsperioden.

Som sagt forventer jeg, at disse spørgsmål på længere sigt løses i overenskomsterne. Når en medarbejder har ret til løn under barselorlov, har arbejdsgiveren selv i sin overenskomst accepteret faderens ret til barselorlov, og det mener jeg i sig selv vil øge forståelsen på arbejdspladserne for, at fædre tager barselorlov. Kollegerne vil forstå, at familien simpelthen ikke har råd til andet.

Ligesom vi for 20 år siden måtte kæmpe med forståelsen for, at kvinder havde krav på ikke at blive forskelsbehandlet i forbindelse med barsel, vil vi nu også se en tilsvarende udvikling for mændenes vedkommende. Så jeg er meget fortrøstningsfuld. Selvfølgelig skal fædre beskyttes på samme måde som mødre i forbindelse med barselorlov, men det vil jeg komme nærmere tilbage til under besvarelsen af det næste spørgsmål.

**Spørgsmål AM:**

”Hvordan vil ministeren sikre, at mænd på barsel ikke bliver fyret?”

**Tale:**

Jeg mener, at det er forkasteligt at afskedige medarbejdere fra deres job, fordi de bliver forældre, hvad enten der er tale om mænd eller kvinder. En sådan usaglig afskedigelse bør også kunne straffes, så arbejdsgiveren kan mærke det.

Derfor er jeg også tilfreds med forbuddet mod netop sådanne afskedigelser i den gældende ligebehandlingslov. Forbuddet gælder uanset lønmodtagerens køn, hvilket jeg også mener, er den rigtige måde at gøre det på.

Forbuddet er kombineret med en omvendt eller en delt bevisbyrde i sager om mulig uberettiget afskedigelse af lønmodtagere, som skal eller er på barsel. Det fremgår af retspraksis, at bevisbyrde-reglerne har gjort det vanskeligt for arbejdsgiverne at retfærdiggøre afskedigelse af den pågældende lønmodtagergruppe.

Reglerne betyder selvfølgelig ikke, at lønmodtagere på barsel ikke kan afskediges – blot, at de ikke kan afskediges med en begrundelse, der helt eller delvist bygger på deres barsel.

Ligebehandlingsloven sikrer også de forurettede kvinder og mænd ret til en godtgørelse, hvis de bliver uberettiget afskediget i forbindelse med deres barsel. Reglen er skruet sådan sammen, at der ikke er noget loft for, hvor stor en godtgørelse kan være for netop at sikre godtgørelsernes effektivitet i de enkelte sager.

Som sagt mener jeg, at godtgørelserne for sådanne usaglige afskedigelser også skal kunne mærkes. Det mener jeg også er tilfældet med den retspraksis vi har i dag. De seneste undersøgelser af godtgørelsernes udvikling har vist, at de langsomt men sikkert er steget i størrelse og ikke bare for afskedigelse af mødre, men også af fædre.

Der er i de seneste år kommet flere sager om fædreorlov, og enkelte sager om fædres krav på forældreorlov. Jeg ser stigningen i antallet af sager som tegn på, at flere fædre tager orlov, og flere er blevet opmærksomme på den beskyttelse de har efter loven.

Godtgørelsernes størrelse ligger i gennemsnit på omkring 6-9 måneders løn.

Endnu et regeringstiltag, som er medvirkende til at sikre både mænd og kvinder mod usaglig afskedigelse på grund af barsel, er muligheden for at gå til det nyligt oprettede Ligebehandlingsnævn, som afløser det tidligere *Ligestillingsnævn*.

Alle, der mener, de er blevet forskelsbehandlet, kan klage gratis til nævnet. En stor del af nævnets sager handler om afskedigelse på grund af graviditet og barsel. Nævnets afgørelser bliver fulgt helt til dørs, da klageren er berettiget til, at Ligebehandlingsnævnet indbringer sagen for domstolene, hvis nævnets afgørelser ikke bliver efterlevet af arbejdsgiveren.

Jeg mener, at reglerne om nævnets kompetente behandling af klagerne giver både mænd og kvinder et godt og solidt fundament for at føre sager om uberettiget afskedigelse i forbindelse med graviditet og barsel.

Jeg er meget interesseret i at følge udviklingen af denne type sager og har derfor iværksat en gennemgribende undersøgelse af sager om afskedigelse af gravide og lønmodtagere på barsel. Undersøgelsen skal munde ud i en redegørelse, som kan give et opdateret og retvisende billede over antallet af sager, sagernes omstændigheder samt udviklingen i retspraksis på området siden Beskæftigelsesministeriets undersøgelse til Folketinget fra 2005.

For at skyde undersøgelsen i gang har ministeriet sendt en høring ud til en lang række organisationer, interesseinstitutioner og advokatkonterer som beskæftiger sig med arbejdsret. Jeg har besluttet, at der fremover skal ske en årlig opdatering af udviklingen på området. Resultatet af undersøgelsen vil blive offentliggjort på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside.

Alt i alt kan jeg konkludere, at der er gode muligheder for at mænd kan tage barselorlov, når de bliver fædre. Og jeg kan konstatere, at der er en udvikling i gang, som bevæger sig i den rigtige retning.