



Det Politisk-Økonomiske Udvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Tlf. 72 20 50 00
E-mail bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Det Politisk-Økonomiske Udvalg har i brev af 1. september 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 225 (PØU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Pernille Vigsø Bagge (SF).

9. oktober 2009
Sagsnr. 2009-0010528

Spørgsmål nr. 225:

”Ministeren bedes begrunde afvisningen af øremærket barsel til fædre på baggrund af Lotte Bloksgaards nye phd. afhandling, der bl.a. konkluderer, at kvinder automatisk får orlov, hvilket arbejdspladsen indretter sig efter, mens at mænd skal selv forhandle sig til orlov og tilmed rette sig efter arbejdspladsen, samt at den ulige adgang til barsel opfattes som naturligt af næsten alle. Der henvises til artiklen: ”Slaget om barsel til fædre er ikke tabt”, den 31. august 2009 i Ugebladet A4.”

Endeligt svar:

Jeg er ikke tilhænger af at indføre øremærkning af orloven, da det fratager familierne det frie valg og fleksibiliteten i, at far og mor selv kan tilrettelægge barselperioden. I yderste konsekvens kan øremærkning jo betyde, at vi også skal til at fratage familierne orlovsperioder, hvilket i hvert fald ikke er til gavn for barnet.

Jeg skal også pege på, at SFI i 2007 gennemførte en evaluering af den fleksible barselorlov, der netop bekræftede, at et overvejende flertal blandt kvinder og mænd ikke selv ønsker en øremærkning af orloven. Øremærkning er for mig en forkert vej at gå, for derved tvinger vi løsninger ned over hovedet på familierne, som de slet ikke selv ønsker.

Det er korrekt, at kvinder fortsat tager størstedelen af orloven. Men som det også står i Lotte Bloksgaards afhandling, vælger fædre at tage en større andel af barselorlov, hvis der er opbakning dertil på arbejdspladsen og blandt kollegaerne.

Det bedste middel til en sådan opbakning er for mig at se, at fædres barselorlov forankres i virksomheden, særligt gennem den overenskomst, der gælder for arbejdsgiveren og for medarbejderne. Når arbejdsmarkedets parter aftaler løn under barselorlov, sikres det, at arbejdsgiveren selv i sin overenskomst accepterer faderens ret til barselorlov.

Her ser vi allerede i dag en udvikling. Løn under barselorlov er gradvist blevet mere og mere udbygget af arbejdsmarkedets parter. Det er f.eks. indført i en række overenskomster inden for finanssektoren, hvor fædre nu tager ca. 7 ud af de 10 uger, fordi de har ret til løn under barselorlov.

Det er sådanne tiltag, der gør forskel og vil øge kollegaernes forståelse og accept af, at fædre tager barselorlov og dermed skubbe udviklingen i den rigtige retning.

Venlig hilsen

Inger Støjberg