

## TALE



2. maj 2011

J.nr. 2011-0003397

JAIC/MLL/TLO

Beskæftigelsesministerens tale til samrådet den 5. maj 2011 om lige muligheder for barselorlov til mænd og kvinder - spm. AR-AU

---

*Spørgsmålene er stillet efter ønske fra Julie Rademacher (S)*

### Spørgsmål AR-AU/AV:

AR: Er ministeren enig i, at arbejdsgiverne skaber barrierer for mænd, der gerne vil på barsel, som det fremgår af artiklen ”Mænd på barsel diskrimineres” i Jyllands-Posten den 22. februar 2011?

AS: Mener ministeren, at arbejdsgiverne er klar over, hvilke muligheder der ligger i barselsfonden, og hvad vil ministeren gøre for at informere flere om dette?

AT: Hvad mener ministeren er årsagen til, at mænd bliver diskrimineret, når de vil på barsel – set i lyset af, at barselsfonden bugner af penge – og hvad har ministeren tænkt sig at gøre ved dette?

AU: Set i lyset af, barselsordningen i Folketinget er ens for både kvinder og mænd, hvorfor vil regeringen så ikke også være med til at give lige muligheder for mænd og kvinder uden for Christiansborg?

Ministeren bedes redegøre for, hvad regeringen vil gøre for at fremme barselsmulighederne for mænd.

[AV: Mener ligestillingsministeren, at det er et problem for ligestillingen i Danmark, at det ene køn diskrimineres og ikke har samme muligheder for at tage barsel som det andet?]

*Det talte ord gælder.*

### **Tale:**

Tak fordi I ville se mig i dag til dette fælles samråd med ligestillingsministeren om mænd på barsel og mænds barselsmuligheder.

Anledningen er artiklen om, at mænd på barsel diskrimineres. En artikel, som Jyllandsposten bragte den 22. februar.

Det er da sandelig også dystre læsning: om nordisk bundrekord til danske mænd på barsel, og om fyringer af de mænd, der insisterer på deres ret til barsel.

Jeg mener også, at billedet er noget fortegnet. Jeg er derfor glad for at få lejlighed til at kommentere på artiklen og til at rette visse misforståelser.

Jeg har allerede i mit mundtlige svar på et § 20 spørgsmål (S 1249) redegjort for det mangelfulde talmateriale bag artiklen. Nok ligger DK bag Island, Sverige og Norge. Det skyldes en anderledes lovgivning og tilgang til fædres barselorlov. Men DK ligger altså nogenlunde på niveau med Finland – hvor Finland endda mig bekendt ligger lavere.

I DK følger vi EU-reglerne om barsel nøje. Det betyder, at vi har en beskyttelsesperiode på 18 uger til mødre og en forældreorlovsperiode til hver af forældrene på 32 uger.

Til sammenligning har Norge en beskyttelsesperiode på kun 9 uger til mor og en øremærket barselorlov til fædre på 10 uger. Resten kan forældrene dele.

Jeg og regeringen lægger vægt på, at forældrene skal være ligestillede, og at de selv skal kunne bestemme, hvordan de fordeler deres barselorlov. Alle vore evalueringer viser da også, at der er det, forældrene helst vil. Og det bekræftes igen i den nyligt udsendte evaluering af barseludligningsordningen, som er gennemført af COWI.

Jeg vil også gerne gentage, hvad jeg tidligere har svaret: Jeg mener, at vi i DK har ganske gunstige og fleksible vilkår, når det kommer til barsel.

Regeringen ser meget gerne, at fædre holder mere barsel, men det er ikke regeringens politik at ville tvinge fædre på barsel. [Hverken barn eller forældre har glæde af, at en del af barslen går tabt, bare fordi far ikke holder sin øremærkede del.]

### **[AR: Arbejdsgiver skaber barrierer]**

Jeg bliver spurgt til arbejdsgiverskabte barrierer. Et omdrejningspunkt i artiklen er nemlig kulturen på arbejdspladsen. Her peger udtalelser fra HK og Dansk Magisterforening på, at en kommende far risikerer en firing, når han over for sin arbejdsgiver beder om at gå på barsel. Og ikke mindst på det private arbejdsmarked peger man på, at et kønsopdelt arbejdsmarked har skabt en selvforstærkende tradition for ikke at tage orlov.

Lad mig sige det klart: Jeg og regeringen arbejder for, at alle den slags barrierer bliver nedbrudt.

Det er helt uacceptabelt og dybt ulovligt at afskedige medarbejdere, bare fordi de vil udnytte deres ret til at gå på barsel. Og vi har da også strenge regler og straffe, som beskytter medarbejderen, som bliver usagligt afskediget på grund af barsel eller graviditet.

Jeg følger udviklingen på området meget tæt. Jeg hører derfor årligt arbejdsmarkedets parter om deres sager, hvad angår afskedigelser af gravide og lønmodtagere på barsel. Og jeg følger ligeledes sagerne om usaglig afskedigelse ved domstolene. Beskæftigelsesministeriet har derfor et detaljeret kendskab til sagerne på området helt tilbage fra sommeren 2005. Jeg har for nylig redegjort herfor i mit svar på et § 20-spørgsmål (S 1248).

Herudover skal vi fortsætte arbejdet med at nedbryde et alt for kønsopdelt arbejdsmarked. Men det vil ligestillingsministeren helt sikkert komme mere ind på.

### **[AS: Muligheder i barseludligningsordningen]**

Angående spørgsmålet om barseludligningsordningen og arbejdsgivernes kendskab hertil, vil jeg vende tilbage til den nye evaluering af barseludligningsordningen fra COWI.

Evalueringen er lavet på baggrund af en spørgeramme, der var bred enighed om mellem min forgænger (den daværende beskæftigelsesminister) og forligskredsen i april 2009.

I evalueringen er der blandt andet spurgt til holdningerne hos private arbejdsgivere og deres lønmodtagere angående mænds brug af barselreglerne.

I svarene ser vi frem for alt, at mænd i stigende grad tager del i forældreorloven. Hertil kommer, at arbejdsgiverne siden lovens ikrafttræden er blevet meget mere positivt indstillet over for, at deres mandlige medarbejdere tager barselordlov. Tilsvarende siger langt de fleste mandlige lønmodtagere, at de oplever, at deres arbejdsgivere giver mænd og kvinder samme muligheder for at holde barsel.

Den positive udvikling i virksomhedernes kulturer kan altså mærkes af både mændene selv og deres arbejdsgivere. Og det er da positive skridt i den rigtige retning.

Det bringer mig dernæst ind på de muligheder, som ligger i barseludligningsloven fra 2006. Loven betyder, at alle private arbejdsgivere i dag får udligning for udgifter til medarbejdere på barsel. Med loven fik vi et godt redskab til at få fordelt udgifterne til barsel på alle arbejdsgivere. Det er vi alle godt tjent med, også som samfund.

Jeg er meget glad for, at den før nævnte evaluering bekræfter, at loven lever op til sit formål – nemlig at øge ligestillingen mellem kvinder og mænd på det danske arbejdsmarked.

I evalueringen er der også spurgt til arbejdsgivernes kendskab til ordningen. Konklusionen er her, at der endnu ikke er fuldt kendskab til loven blandt de adspurgte virksomheder. Det synes jeg bestemt, at vi skal se nærmere på i forligskredsen, hvor vi jo allerede har taget hul på de politiske drøftelser. Jeg ser gerne, at vi får udbredt kendskabet til mulighederne.

Men er det vigtigt for mig at slå fast, at arbejdsgiverne ikke mister deres refusion fra barseludligningsordningen, Barsel.dk, - uanset deres manglende kendskab til ordningen. Ordningen bygger på en automatik, sådan at den supplerende refusion kommer til udbetaling som følge af, at arbejdsgiveren har bedt om dagpengerefusion fra kommunen.

Arbejdsgiverne er generelt bekendt med, at de kan få dagpengerefusion fra kommunen. Har en arbejdsgiver ansøgt om denne refusion, får arbejdsgiveren altså også automatisk den supplerende refusion fra Barsel.dk. Vi har dermed sikret, at ingen arbejdsgivere mister deres barselsrefusion – uanset kendskab til ordningen eller ej.

Jeg mener derfor, at vi må være forsigtige med ikke at overvurdere betydningen af manglende kendskab. Men jeg er da med på, om vi må overveje, om vi kan gøre ordningen mere synlig, og den snak tager vi i forligskredsen.

**[AT: Årsagen til, at mænd bliver diskrimineret, når barselsfonden bugner af penge]**

Her vil jeg så gerne rette en misforståelse. Det er rigtigt, at vi tilbage i 2009 så betydelige overskud i barseludligningsordningerne. Men den tid er forbi!

Det har selvfølgelig aldrig været meningen, at pengene blot skulle hobe sig op i ordningen. Derfor blev der også taget initiativer til at få tilpasset balancen i indtægter og udgifter.

Efter indstilling fra ATP's bestyrelse kunne jeg derfor i 2009 sætte bidraget ned og samtidig hæve både refusionsbeløbet og refusionsperioden.

Siden har trækket på refusion været jævnt stigende, sådan at det årlige bidrag for 2011 igen måtte forhøjes til sit nuværende niveau (på 825 kr.).

Situation er altså ikke, at "barselfonden bugner af penge". Tværtimod – ligestillingskronerne kommer derud, hvor de gør gavn, og vi ser et stadig større træk på ordningen.

Så er der nogen, der mener, at barselsudligningsloven diskriminerer mænd. Synspunktet er, at loven er skruet sådan sammen, at faderens arbejdsgiver reelt ikke har adgang til refusion fra fonden, fordi mor typisk holder barsel i det første halve år efter fødslen.

Jeg bliver nødt til allerede her at sige, at barseludligningsloven er neutral i forhold til forældrenes fordeling af orlov. Barsel.dk kan i alt udbetale refusion i 29 uger, og automatikken i ordningen betyder, at refusionen udbetales for perioderne, der afholdes først.

Derfor kommer ordningen primært kvinderne til gavn i praksis, men det er jo ganske i overensstemmelse med ordningens formål. Loven skulle især sikre ligestilling gennem en øget beskæftigelsesfrekvens blandt kvinder i den fødedygtige alder.

Men jeg vil også gøre opmærksom på, at fædres arbejdsgivere får udbetalt mere refusion end mødres arbejdsgivere for de 9 uger af forældreorloven, som Barsel.dk for tiden dækker. Det fremgår nemlig også af ATP's tal i COWI's evalueringsrapport.

**[AU/AV: Udbredelsen af lige muligheder for mænd og kvinder uden for Christiansborg, jf. barselsordningen i Folketinget.]**

Jeg er lidt forbavset over spørgsmålet om lige barselsmuligheder, hvor spørgeren henviser til Folketingets orlovsmuligheder. Denne regering har om nogen arbejdet for lige muligheder for mænd og kvinder. Hverken mænd eller kvinder må kunne diskrimineres på grund af deres køn, og både kvinder og mænd skal have de samme muligheder – ikke mindst i deres ansættelse og arbejdsliv.

Jeg synes, vi har nogle gode og fleksible barselorlovsregler i Danmark. Reglerne lever fuldt ud op til EU-reglerne og giver forældrene barseldagpenge i ét år. Efterhånden får flere og flere forældre løn under barselorlov ved overenskomst. Og i et vist omfang får deres arbejdsgivere refusion for lønnen via barseludligningsordningerne.

Reglerne betyder selvsagt ikke, at man ikke kan have gunstigere regler. Men det ligger da i hvert fald ikke i den danske model, at vi fører overenskomstforhandlinger via lovgivning.

**[Initiativer til fremme af barselsmulighederne for mænd]**

Regeringen ser gerne, at flere mænd tager del i forældreorloven, men den bedste måde at få flere mænd til at holde barsel, er, at overenskomsterne og individuelle aftaler udbygger løn under forældreorlov til både far og mor. Det er jo også sådan, at det er sket i Folketinget.

Afslutningsvis vil jeg glæde mig over, at danske mænd i stigende grad tager del i forældreorloven. Gode barselsvilkår er blevet en vigtig konkurrenceparameter for virksomhederne. Og løn i barselsperioden er et tilbagevendende tema ved overenskomstfornyelserne.

Der er altså en positiv udvikling i gang!

Jeg vil herefter give ordet til ligestillingsministeren.