



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 16. august 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 509 (alm. del), som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 509:

”Ministeren bedes redegøre for, om det er muligt at tilbyde, at staten giver forældrene ret til dagpengesats i op til ti dage om året for hvert barns sygedage udover barnets 1. og 2. sygedag, hvis arbejdsmarkedsparter via overenskomstforhandlingerne aftaler, at de giver ret til 1. og 2. sygedag. Vil det være muligt at differentiere mellem overenskomster, hvor der er ret til barnets 1. og 2. sygedag, og overenskomster, hvor der ikke er ret til barnets 1. og 2. sygedag, så det kun er førstnævnte gruppe, som får ret til dagpengesats i op til ti dage om året for hvert barns sygedage udover barnets 1. og 2. sygedag? Vil det i øvrigt være muligt at undtage folk, der ikke er overenskomstdækket, og derfor ikke har ret til barnets 1. og 2. sygedag?”

7. marts 2019

J.nr. 2018 - 5597

Svar:

Ved at indføre en lovreguleret ret til barseldagpenge (og fravær) i op til ti dage om året for hvert barns sygdom, så bevæger vi os ind på et område, som indtil nu har overladt til arbejdsmarkedets parter at regulere.

Ret til fravær i forbindelse med et barns sygdom er et område, som alene er reguleret i kollektive overenskomster og individuelle aftaler.

Undtagelsen hertil er den ret til fravær, som alle lønmodtagere har i medfør af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

Efter denne lov har en lønmodtager ret til fravær fra arbejdet, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, som gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure).

Den foreslåede model rejser et principielt spørgsmål om balancen mellem overenskomstfestsatte og lovregulerede vilkår.

Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på en respekt for denne balance og på en anerkendelse af vigtigheden af stærke parter med en høj organisationsgrad.

Den danske model er kun så stærk, som de rettigheder, den bygger på. Så allerede derfor er der god grund til at overveje, om en lovreguleret ret til fravær ved barns sygdom, er en vej man ønsker at gå.

Derudover finder jeg det problematisk, at der lægges op til at differentiere mellem grupper af lønmodtagere og arbejdsgivere ud fra, om der er en overenskomstmæssig ret til fravær ved barns 1. og 2. sygedag.

For det første giver man fra lovgivningsmagtens side kun rettigheder til de overenskomstdækkede lønmodtagere, som i mange tilfælde er bedre stillet end de ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere.

For det andet stilles de overenskomstdækkede arbejdsgivere ringere end de ikke-overenskomstdækkede arbejdsgivere, fordi de overenskomstdækkede arbejdsgivere vil skulle acceptere en ny fraværret, som de ikke-overenskomstdækkede arbejdsgivere ikke skal acceptere. På denne måde "straffer" man altså de arbejdsgivere, som tilbyder de bedste overenskomstmæssige vilkår.

Det mener jeg strider imod den danske arbejdsmarkedsmodel.

Udover at være urimeligt over for de overenskomstdækkede arbejdsgivere er det i mine øjne også en forskelsbehandling af lønmodtagere.

Jeg henviser i øvrigt til min besvarelse af BEU alm del spørgsmål 506.

Venlig hilsen

Troels Lund Poulsen