

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Betænkning nr. 846 om barselorlov fra fællesudvalget under Børnekommissionen og Ligestillingsrådet har sammen med udtalelser fra organisationer og myndigheder m. fl. i forbindelse med betænkningen dannet udgangspunkt for udarbejdelse af lovforslag til regler om ret til fravær fra arbejdet samt økonomisk kompensation i forbindelse med graviditet, barsel og adoption. Lovforslagene er udarbejdede i et embedsmandsudvalg med deltagelse af bl. a. hovedorganisationerne, og udvalget har i første række koncentreret sig om de punkter i den eksisterende barselhvileordning, der specielt har givet anledning til kritik.

Retten til fravær fra arbejdet er reguleret i nærværende forslag, medens spørgsmålet om økonomisk kompensation i forbindelse med afholdelse af orlov på grund af graviditet, barsel og adoption er reguleret i det af socialministeren samtidig fremsatte forslag til lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Den generelle lovgivning om økonomiske ydelser i forbindelse med graviditet, barsel og adoption findes i dagpengeloven, der baserer sig på en forudsætning om, at der opnås ret til fravær fra arbejdet – en forudsætning, der idag betyder, at hvis den kvindelige lønmodtager ikke har retten til fravær i medfør af eksisterende lov, overenskomst eller individuel aftale, kan hun heller ikke oppebære barseldagpenge.

Denne forudsætning er alene lovfæstet for enkelte grupper af lønmodtagere. Der er således i tjenestemandsløven, sømandsløven, medhjælperloven og lærlingeløven en udtrykkelig ret til fravær i forbindelse med graviditet og fødsel. Der er også i funktionærloven hjemlet en ret til fravær, der dog er betinget af arbejdsudygtighed.

Endvidere er der i en lang række kollektive overenskomster hjemlet ret til fravær i forbindelse med graviditet og fødsel, og endelig kan der ved individuel aftale med arbejdsgiveren være hjemlet en sådan ret.

I hvilket omfang der ifølge gældende kollektive overenskomster eller individuelle aftaler er aftalt en sådan ret til fravær er ikke kendt, og i forbindelse med det af socialministeren samtidig fremsatte forslag til ændring af dagpengeloven, hvor barseldagpengeperioden foreslås forlænget, således at der opnås en ubetinget ret til dagpenge i 4 uger før fødslen, uden at dette påvirker adgangen til 14 ugers orlov efter fødslen, skønnes der at være behov for bestemmelser om tryghed i form af en lovbestemt ret for alle lønmodtagere til fravær i forbindelse med graviditet og barsel.

Der findes ikke nogen statistiske opgørelser over udnyttelsesgraden af adoptionsorlov, og eftersom der kun i tjenestemandsløven er hjemlet en ret til fravær i forbindelse hermed, skønnes behovet for indførelse af en lovbestemt ret til fravær i forbindelse med adoption at have mindst lige så stort omfang som ved barsel.

I forbindelse med indførelse af ret til orlov foreslås det, at orlovsperioden medregnes ved beregning af ancienniteten i arbejdsforholdet.

Endvidere foreslås indført en underretningspligt for den kvindelige lønmodtager i forbindelse med hendes tilbagekomst til arbejdet efter fødslen. Denne underretningspligt er begrundet med, at arbejdsgiveren ikke længere på grundlag af begyndelsestidspunktet for fraværet kan beregne tilbagekomsttidspunktet, idet de 14 uger jo først løber fra det faktiske tidspunkt fra fødslen.

Lovforslaget omfatter alene lønmodtagere, dvs. der skal være tale om et ansættelsesforhold, og er i øvrigt udformet således, at der altid ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale er adgang til at aftale bedre vilkår for lønmodtageren.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1, stk. 1

Forslaget indebærer, at en kvindelig lønmodtager har en ubetinget ret til at holde op med at arbejde på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen, og til 14 uger efter fødslen.