

F. t. l. vedr. dagpenge ved sygdom eller fødsel m.v.

Forslag til L 87. Fremsat den 19. november 1997 af Villy Søvnal (SF), Anne Bastrup (SF), Jes Lunde (SF) og Anni Svanholt (SF)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.

(Forlængelse af barselorloven og af dagpengeperioden ved barsel og adoption)

§ 1

I lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, jf. lovbekendtgørelse nr. 632 af 22. juli 1997, som ændret ved lov nr. 803 af 24. oktober 1997, foretages følgende ændringer:

1. § 13 affattes således:

»§ 13. Der kan ydes dagpenge i de første 42 uger efter fødslen.

Stk. 2. Moderen har ret til dagpenge i de første 17 uger efter fødslen. Faderen har i samme periode ret til dagpenge i 2 uger.

Stk. 3. Forældrene har tilsammen ret til dagpenge i yderligere 15 uger efter udløbet af den 17. uge efter fødslen. Dagpenge kan ydes til en af forældrene ad gangen. Retten til dagpenge i 5 af ugerne kan konverteres til nedsatte dagpenge svarende til 50 pct. af dagpengene i 10 uger med halvtidsfravær fra arbejde.

Stk. 4. Faderen har ret til dagpenge i 10 uger efter udløbet af den 32. uge efter fødslen. Disse 10 uger kan konverteres til nedsatte dagpenge svarende til 50 pct. af dagpengene i 20 uger med halvtids fravær fra arbejde.«

2. § 14 affattes således:

»§ 14. Der kan ydes dagpenge ved adoption i de første 42 uger efter modtagelsen af barnet efter tilsvarende regler som i § 13, idet fristerne

dog regnes fra tidspunktet for modtagelsen af barnet.«

§ 2

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 875 af 17. oktober 1994, foretages følgende ændringer:

1. § 7 affattes således:

»§ 7. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har forældrene ret til fravær fra arbejdet i tilsammen indtil 42 uger. Moderen har ret til fravær i de første 17 uger efter fødslen. Faderen har i samme periode ret til fravær i to uger.

Stk. 2. Forældrene har tilsammen ret til fravær i yderligere 15 uger efter udløbet af den 17. uge efter fødslen. Retten til fravær i 5 af ugerne kan konverteres til 10 uger med halvtidsfravær. Fraværsretten kan kun udnyttes af en af forældrene ad gangen.

Stk. 3. Faderen har ret til fravær i 10 uger efter udløbet af den 32. uge efter fødslen. Fraværet i disse 10 uger kan konverteres til 20 uger med halvtidsfravær.

Stk. 4. Barnets mor har pligt til fravær i 2 uger efter fødslen.

Stk. 5. Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan retten til fravær efter stk. 2 og 3 udsættes, jf. § 10, stk. 6.

Stk. 6. En lønmodtager har i øvrigt i de perioder, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge i henhold til kapitel 7 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

Stk. 7. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.«

2. I § 10, stk. 1, ændres »§ 7, stk. 1,« til: »§ 7, stk. 1 og 2,«.

3. I § 10, stk. 2, ændres »§ 7, stk. 2,« til: »§ 7, stk. 1«.

4. I § 10, stk. 3, ændres »§ 7, stk. 1,« til: »§ 7, stk. 2 og 3,«.

5. I § 10, stk. 4, ændres »14. uge efter fødslen« til: »17. uge efter fødslen«.

6. I § 10, stk. 5, ændres »§ 7, stk. 3,« til: »§ 7, stk. 6«.

7. I § 10, stk. 6, 1. pkt., ændres »§ 7, stk. 4,« til: »§ 7, stk. 5«, og »de første 24 uger« ændres til: »de første 42 uger«.

8. I § 10, stk. 7, ændres »§ 7, stk. 3,« til: »§ 7, stk. 6,«.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 1998 og har virkning for tilfælde, hvor fødslen finder sted eller adoptivbarnet modtages den 1. januar 1998 eller senere, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Personer, der den 1. januar 1998 modtager dagpenge under en løbende fraværperiode på grund af barsel eller adoption, overgår til at modtage dagpenge efter § 1 i denne lov og barselorlov efter § 2 i denne lov.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Baggrunden for forslaget til ændring af barselorloven er et ønske om at give småbørnsfamilier bedre vilkår.

Det er uhyre vigtigt for småbørnsfamilierne at få tid og ro til at skabe rammerne for og indholdet i deres nye liv. Det er endvidere yderst vigtigt for barnets udvikling, at der skabes en reel mulighed for, at både moderen og faderen kan deltage i denne proces.

Når det foreslås, at barselorloven skal udvides, er det på baggrund af de erfaringer, der er indsamlet i forbindelse med dels udvidelsen af barselorloven i 1984, dels brugen af børnepasningsorloven.

Vedrørende barselorloven.

Barselorloven blev udvidet i 1984. Den indeholder en orlovsperiode til moderen på 4 uger før fødsel, 14 uger efter fødsel og yderligere 10 uger, som kan deles med faderen. Erfaringerne har vist, at orloven stort set i alle småbørnsfamilier udnyttes fuldt ud, således at det er yderst få børn, der i dag har et pasningsbehov uden for hjemmet, før de er 6-7 måneder gamle. Erfaringerne har endvidere vist, at det stort set er moderen, der gør brug af orlovsperioden.

Ud fra den meget store interesse, der var og er for barselorloven, må det konkluderes, at tiltaget har været til stor gavn for småbørnsfamilierne.

Vedrørende børnepasningsorlov.

Siden 1992 har det været muligt at tage orlov til børnepasning. Ordningen var aftalebaseret, dvs. at medarbejder og arbejdsgiver skulle være enige om at indgå en orlovsaftale. Endvidere var forudsætningen for orlov, at der blev ansat en vikar, samt at personen var en forsikret lønmodtager. Ydelsen var på 80 pct. af dagpengenes maksimum.

Den 1. januar 1994 ændredes loven således, at målgruppen for børnepasningsorlov blev ændret, så kravet - ud over egne børn i alderen 0-8 år - var berettigelse til dagpenge ved sygdom og fødsel. Lønmodtagere fik ret til børnepasningsorlov i en sammenhængende periode på mindst 13 uger og 26 uger, hvis barnet var under et år. Orlovsperioden kunne maksimalt

være 52 uger pr. barn. Genbesættelseskravet blev ophævet, og det blev præciseret, at en arbejdsgiver ikke kan fyre en ansat, der har fremsat krav om at udnytte sin ret til børnepasningsorlov. Endvidere fik kommunerne mulighed for at supplere orlovsydelsen med et tilskud på maksimalt kr. 35.000, hvilket en stor del af kommunerne tilbød, idet det udsatte behovet for en daginstitutionssplads.

Børnepasningsorloven blev umiddelbart meget populær. I 1994 var der 7 gange så mange, som benyttede sig af ordningen, som i 1993. Som en konsekvens af ordningens popularitet og den deraf forventede mangel på arbejdskraft inden for visse områder (f.eks. pædagoger og sygeplejersker) blev ordningen gjort mindre attraktiv. Ydelsen blev sat ned fra 80 pct. til først 70 pct. af dagpengenes maksimum og fra 1. april 1997 til 60 pct.

Populariteten betød endvidere en stor økonomisk udgift for de kommuner, der havde besluttet at supplere orlovsydelsen. Dette medførte, at en del kommuner ophørte hermed.

Sammenfattende må det konkluderes, at orlovsbetingelserne blev væsentligt forringet, hvilket sås på antallet af personer, der søgte børnepasningsorlov. I 1994 fik ca. 80.000 bevilget børnepasningsorlov i en gennemsnitlig orlovsperiode på 8-9 måneder. I 1995 faldt antallet til ca. 53.000. Der er endnu ingen opgørelse over, hvor mange der er gået på orlov, efter at den sidste ændring til 60 pct. af dagpengenes maksimum fra den 1. april 1997 er trådt i kraft. Det må dog antages, at der er sket et væsentligt yderligere fald.

91 pct. af dem, der tager børnepasningsorlov, er kvinder.

Lov om orlov - specifikt bestemmelserne om børnepasningsorlov - har 3 mål at opfylde, nemlig et arbejdsmarkedspolitisk, et familiepolitisk samt at mindske efterspørgslen på dagtilbud.

Det må konstateres, at det familiepitiske mål er blevet nedprioriteret. Lovén blev behandlet i Arbejdsmarkedsudvalget og ikke i Socialudvalget. Lovén blev også forringet, ikke fordi småbørnsforældrene ikke brugte loven, snarere tværtimod, men fordi der viste sig en arbejdskraftmangel.

Ordnningen blev for populær, hvilket set ud fra et arbejdsmarkeds- og økonomisk synspunkt angiveligt blev et problem.

Sammenligning.

I Sverige er bestemmelserne for orlov slået sammen. Der kan afholdes i alt 64 ugers orlov pr. barn. Lønmodtagere har ret til 78 uger. Orloven kan gå fra 7 uger før fødsel, til barnet er 8 år. Ugerne kan deles mellem faderen og moderen. Orloven kan endvidere afholdes som deltidssorlov. Den økonomiske kompensation er 85 pct. af lønindtægten.

Lovforslagets indhold.

Lovforslaget indeholder en forlængelse af dagpengeperioden fra de nuværende 24 uger efter barnets fødsel til 42 uger, hvoraf de sidste 10 uger er en fædreorlov, der bortfalder, hvis faderen ikke benytter den.

Ud over dette indeholder forslaget mulighed for at konvertere nogle af de sidste uger til halvtidsorlov for lønmodtagere ved nedgang i arbejdstid til det halve.

De samme regler foreslås gældende ved adoption.

De ovennævnte beskrevne erfaringer angående brugen af den nuværende barselorlov samt børnepasningsorloven viser tydeligt, at der er et stort ønske hos småbørnsfamilier om at passe egne småbørn. SF mener, at denne tid i barnets første leveår er uhyre vigtig for både barnet og familien.

Erfaringerne har også vist, at det primært er moderen, der gør brug af orlovsbestemmelserne. Idet SF mener, at det er vigtigt for barnet, at også faderen er aktiv omkring barnet, foreslås, at de sidste uger udelukkende kan benyttes af faderen.

Når fædre ikke benytter sig af orlovsmulighederne, kan det skyldes følgende forhold:

1. Hensynet til familiens økonomi: Faderen tjener ofte mere end moderen. Han er ofte ældre, har ofte en længere uddannelse og er ofte privat ansat, mens moderen er offentligt ansat. Familien vil ofte miste flere penge, hvis faderen går på orlov.
2. Orlovens udformning: Mange mænd er ængstelige ved at miste kontakten til arbejdspladsen i længere tid. Arbejdet er stadig en fundamental del af mænds identitet.
3. Holdning i ledelsen: På virksomheder, der er karriereorienterede, eller hvor der blandt kolleger ikke er mange mænd, er det ikke velset, at man tager orlov.

Ledelsen kan signalere, at jobbet vil blive overta-

get af en anden, og at man vil blive dårligere stillet karrieremæssigt, når man vender tilbage.

På baggrund af disse forhold foreslår SF, at de sidste 15 uger, det vil sige de sidste 5 uger af den orlov, der kan deles, samt de 10 uger, som er fædreorlov, kan konverteres til en halvtidsorlov på maks. 30 uger, mens man går på halvtidsarbejde. Denne del af forslaget skal ses som et velfærdsgode til småbørnsfamilier. Ingen af forældrene vil dermed miste kontakten til arbejdspladsen i længere tid.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Lovforslaget indeholder en forlængelse af dagpengeperioden fra de nuværende 24 uger efter barnets fødsel til 42 uger, hvoraf de sidste 10 uger er en fædreorlov, der bortfalder, hvis faderen ikke benytter den.

Ud over dette indeholder lovforslaget mulighed for at konvertere nogle af de sidste uger til halvtidsorlov for lønmodtagere ved nedgang i arbejdstid til det halve.

Hvis forældrene udnytter mulighederne for halvtidsorlov og perioden derved bliver forlænget, vil de eventuelle efterfølgende perioder skulle begynde på et senere tidspunkt, svarende til forlængelsen af den foregående periode.

Til nr. 2

Det foreslås, at den foreslåede forlængelse af dagpengeperioden ved fødsel også skal gælde ved adoption.

Til § 2

Lovforslaget indeholder en forlængelse af barselorloven, jf. bemærkningerne til § 1.

Til § 3

Lovforslaget foreslås at træde i kraft den 1. januar 1998.

Der foreslås en overgangsbestemmelse, hvorefter personer, der er på barselorlov eller modtager dagpenge på grund af adoption den 1. januar 1998, kan få dagpenge efter reglerne i dette lovforslag.

Den løbende fraværperiode på 24 uger bliver i disse tilfælde så forlænget til 42 uger.

Skriftlig fremsættelse

Villy Søvnal (SF):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (Forlængelse af barselorloven og af dagpengeperioden ved barsel og adoption).

(Lovforslag nr. L 87).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager lovforslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.