



Beslutningsforslag nr. B 35

Folketinget 2012-13

Fremsat den 30. november 2012 af Jørgen Arbo-Bæhr (EL), Christian Juhl (EL), Johanne Schmidt-Nielsen (EL)
og Finn Sørensen (EL)

Forslag til folketingsbeslutning om at øremærke 12 uger af barselsorloven til fædre

Folketinget pålægger regeringen inden den 1. juli 2013 at tage de nødvendige initiativer med henblik på at lovsikre mænds ret til 12 ugers barselsorlov. Orloven skal indgå i

den samlede barselsperiode, og de 12 uger skal bortfalde, hvis ikke faderen tager dem.

Bemærkninger til forslaget

Beslutningsforslaget er en revideret genfremsættelse af beslutningsforslag nr. B 66 fra folketingsåret 2005-06.

For at sikre en højere grad af ligestilling mellem mænd og kvinder er det nødvendigt at sikre mænd ret til en større del af barselsorloven, end de har i dag. Kvinder tager stadig langt den største del af barselsorloven, hvilket også gælder den del af barselsperioden, der frit kan deles mellem mænd og kvinder. Barselsfondens eksistens har ikke ændret dette forhold, og derfor ønsker Enhedslisten at øremærke 12 af de 52 ugers barselsorlov til barnets fader.

I de tilfælde, hvor der kun er en forælder til barnet, sikres denne forælder ret til den fulde barselsorlov. I tilfælde, hvor barnets faktiske forældre er to samlevende personer af samme køn og enten faderens eller moderens identitet ikke kendes eller er oplyst, skal de to personer have ret til at dele orloven på samme måde som beskrevet i forslaget.

Baggrund

Andelen af fædre, der benytter sig af muligheden for at tage barselsorlov, er stigende. Alligevel tog fædre i 2011 i gennemsnit stadig kun 4,5 uger af de 52 ugers barselsorlov, mens danske kvinder i gennemsnit tog 39 ugers orlov, jf. folketingsåret 2011-12, LIU alm. del – svar på spm. 49, og tal fra Danmarks Statistik. Og der er fortsat store forskelle brancherne imellem. I de brancher, hvor der i overenskomsterne er sikret øremærket barsel til fædre, er der en langt større andel af mænd, der tager barsel. Det gør sig f.eks. gældende i den kommunale sektor, hvor mændene i dag holder næsten en femtedel (18,8 pct.) af den mængde barselsorlov, som deres kvindelige kolleger holdt, mod 10,9 pct. i 2007. Hovedforklaringen på denne stigning er ifølge professor Anette Borchorst fra Aalborg Universitet, at der i de offentlige overenskomster i foråret 2008 blev indført seks ugers barselsorlov med løn til fædre, som ikke kan overtages af mødrene, jf. »Kommunalt ansatte mænd er blevet vilde med barsel«, Momentum den 17. september 2012. Omvendt tager fædre inden for f.eks. Business Danmarks a-kasse, som ikke har en øremærket ret, kun i gennemsnit 3,4 ugers orlov, og der har kun været en mindre stigning siden 2006, jf. folketingsåret 2011-12, LIU alm. del – svar på spm. 49.

Siden 2006, hvor Enhedslisten sammen med S, RV og SF stillede forslag om at øremærke 12 uger af barslen til fædre, er fædres samlede orlovsmængde kun steget med 8 dage – et tal, der dækker over store forskelle brancherne imellem. Opfordringer til ad frivillighedens vej at tage en større del af barselsorloven har altså ikke vist sig tilstrækkelige. Det skyldes i mange tilfælde ikke uvilje fra fædrene, men at der i lovgivningen i dag ikke er sikret mere end 2 ugers øremærket barselsorlov til fædrene. På mange arbejdspladser er kulturen stadig ugunstig for fremme af fædrebarselsorlov, hvilket betyder, at mænd kan frygte repressalier, hvis de beder arbejdsgiveren om længere barselsorlov. Det ses i de undersøgelser, der er foretaget, og det ses, ved at et stigende antal fædre oplever at blive fyret eller chikaneret, fordi de vil holde orlov, jf. »Fædre på barsel risikerer fyring«, www.b.dk,

den 4. august 2010. Mange analyser viser, at mænd faktisk gerne vil tage større andel af barslen, men at de kæmper mod regler, lovgivning og forventninger fra arbejdsgivere, kolleger, mødre og dem selv. Sidstnævnte dækker bl.a. over, at der fortsat er mange, som mener, at det er upassende for mænd at tage mere barselsorlov end de 14 dages lovkrav, jf. »Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder«, Lotte Bloksgaard, 2009.

Undersøgelser (bl.a. Lea Drews) viser også, at der ofte er en uudtalt overenskomst i familien om, at moderen er førstevælger til orloven, og derfor kommer det ofte slet ikke på tale, at faderen kan få en større del af tiden med barnet, jf. *Magisterbladet* nr. 19, 2005 »Norden har fundet barseløsningen«. En mere lige barselsfordeling skal ske af hensyn til familierne og børnene. Men det er også vigtigt, at den store talentmasse, som kvinder på arbejdsmarkedet er, udnyttes bedre. Hvis perioden, hvor familien har adgang til betalt barselsorlov, skal udnyttes bedre, skal mændene have mulighed for at tage en større del af ansvaret hjemme. Det har danske virksomheder også en kæmpeinteresse i. Det har i dag store konsekvenser for kvinderne, at det er dem, der tager langt størstedelen af barselsorloven. En undersøgelse udarbejdet af civiløkonomernes og ingeniørernes forbund samt DJØF viser, at 30 pct. af de kvinder, der kommer tilbage på arbejde efter endt barsel, oplever negative konsekvenser. Heroverfor står tallet 4 pct. for mændenes vedkommende, jf. *Jyllands-Posten* den 21. september 2005. Herudover får kvinderne mindre i pension end deres mænd, de bliver sprunget over ved lønforhandlingerne, og de mister karrieremuligheder. Den kønsmæssige opfattelse af kvinder uden karrieredrømme bekræftes i en ny EU-undersøgelse, hvor halvdelen af de adspurgte danskere svarer, at kvinder er mindre interesserede i at gøre karriere end mænd. Danmark adskiller sig markant fra de fleste andre EU-lande. I Sverige, Storbritanien, Spanien, Irland og Frankrig er der således kun mellem 15 og 18 pct., der vurderer, at kvinderne ikke er interesserede i karrierejob, jf. »Svenskere og englændere tror på karrierekvinden – danskerne gør ikke«, www.business.dk, den 11. oktober 2012.

Det faktum, at mænd tager så få ugers barselsorlov, betyder også, at de får et mindre tæt forhold til deres barn, er i større fare for at blive skilt og mister muligheden for at oparbejde de kompetencer, som en barselsorlov giver, og som moderne virksomheder i dag efterspørger i stigende grad.

Endelig har det også betydning for samfundsøkonomien, at barselsorloven er så ulige fordelt, som tilfældet er i dag. Tilknytningen til arbejdsmarkedet falder, og derfor vil det være til gavn også for samfundet, hvis barselsorloven fordeles mere ligeligt. Desuden halter Danmark fortsat bagefter med ligestillingen på lederplan. Det udtaler professor i nationaløkonomi og forsker i kvinder og karriere, Nina Smith. Meldingen fra Nina Smith kom efter en schweizisk undersøgelse, der placerer Danmark næstsidst, når det gælder andelen af kvinder i magtfulde job. I Danmark er kun lidt over

hver femte af den slags stillinger besat af en kvinde, og det kan kun Italien gøre dårligere. En af årsagerne hertil er skævvridningen af fordelingen af barsel mellem mænd og kvinder.

Mere barselsorlov til mænd vil ligestille kvinder og mænd på arbejdsmarkedet. Samtidig vil mere barselsorlov til mænd give et langt mere helstøbt familieliv, hvor moderen og faderen deler ansvaret for børnene. Undersøgelser, f.eks. »Gending Family Dynamics: The Case of Sweden and Hungary«, foretaget af doktor i demografi ved Stockholms Universitet Livia Sz. Oláh i 2001, peger på, at skilsmisseraten falder, når faderen tager en større del af barselsorloven. Undersøgelsen tog udgangspunkt i statistisk materiale fra knap 5.000 svenskere og viste, at denne tendens især gjorde sig gældende i familier, hvor begge forældre var højtuddannede. Her bliver risikoen for skilsmisse halvt så stor, hvis faderen tager orlov.

Desuden viser en undersøgelse fra Center for Ligestillingsforskning på RUC, at mænd, der tager barselsorlov, bliver bedre til deres arbejde, jf. Politiken den 20. november 2005.

Fra adskillige forskere lyder det samstemmende, at øremærket barsel til fædre er en win-win-situation – både for mændene, kvinderne og for børnene. Det er udtalelser, som de bl.a. baserer på de erfaringer, som er gjort i de andre nordiske lande, jf. Information den 5. september 2011: »Ligestilling: Mænd, kvinder og børn vinder på øremærket barsel«. I forhold til mænds barsel ligger Danmark således helt i bund i forhold til vores nordiske naboer. Kun i Finland, som heller ikke har øremærket barsel til fædre, er fædres andel af barslen lige så lav som i Danmark, jf. Anita Haataja: »Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries«, 2009.

I Norge gør forskellige ordninger, at 12 ugers orlov er forbeholdt fædre. Resultatet er, at 90 pct. af fædre nu tager orlov, og at fædres andel af den samlede barsel – og dermed tiden hjemme med barnet – i 2007 var over 30 pct. Tallet for Danmarks vedkommende var kun knap 5 pct. i 2007.

I Island har fædre 3 måneders øremærket barselsorlov, og op mod 90 pct. af fædre bruger deres barselsorlov.

I Sverige er 2 måneder af orloven reserveret til fædre.

Det er Enhedslistens opfattelse, at fuld løn under barsel skal være endemålet for alle mænd og kvinder for at undgå, at lønnedgang bliver en hindrende faktor for at dele barselsorloven mellem moderen og faderen. Mere øremærket barselsorlov til fædre forventes at fremme arbejdet for fuld løn under barsel. Erfaringerne fra vores nordiske naboer statuerer tydeligt, at øremærket barsel er vejen frem, og også fagbevægelsen og adskillige fagforbund påpeger, at øremærket barsel til mænd er en vigtig sten at fjerne på vejen mod ligestilling mellem kønnene. Alligevel har regeringen nu valgt at udsætte beslutningen endnu engang ved at igangsætte et

analysearbejde, til trods for at alle facts allerede er på bordet.

Barselsregler i Norden

Island

Længde i alt efter fødsel: 9 måneder

Reserveret til moderen: 3 måneder

Reserveret til faderen: 3 måneder

Kompensation: 80 pct. af forældrens gennemsnitlige samlede løn op til 200.000 kroner og 75 pct. af den del af lønnen, der overstiger 200.000 kroner.

Finansiering: En fælles statslig kasse, som alle lønmodtagere og arbejdsgivere indbetaler til. Kassen fungerer bl.a. også som statslig a-kasse. I 1995, da den gamle ordning stadig gjaldt, tog 10 mænd orlov (ikke 10 pct., men 10 mænd i alt). Efter at reglerne er blevet ændret, benytter omkring 90 pct. af fædre sig af muligheden for at holde orlov, og de holder i gennemsnit lidt over 3 måneder.

Norge

Længde i alt efter fødsel: 47 eller 57 uger

Reserveret til moderen: 9 uger

Reserveret til faderen: 12 uger

Kompensation: 100 pct. af lønnen i 47 uger eller 80 pct. i 57 uger

Finansiering: En såkaldt Folketrygd, som både lønmodtagere, arbejdsgivere og selvstændige indbetaler til. Folketrygden betaler også bl.a. sygedagpenge og pension. Før fædrekvoten på dengang 4 uger blev indført i 1993, holdt kun 4 pct. af de norske mænd barselsorlov. Da den øremærkede orlov blev indført, valgte en tredjedel af de nybagte fædre øjeblikkeligt at gøre brug af deres ret til barsel. Tre år senere, i 1996, holdt 55 pct. af de nybagte fædre orlov, og i dag er tallet oppe omkring 70 pct.

Sverige

Længde i alt efter fødsel: 16 måneder

Reserveret til moderen: 2 måneder

Reserveret til faderen: 2 måneder

Kompensation: 80 pct. af lønnen

Finansiering: En ordning, hvor arbejdsgiveren indbetaler 1,5 pct. af lønsummen til en fælles kasse.

Skriftlig fremsættelse

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om at øremærke 12 uger af barselorloven til fædre.

(Beslutningsforslag nr. B 35)

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