

### Bemærkninger til forslaget

Forslagsstillerne er naturligvis meget tilfredse med den udvidelse af barselorloven, der nu er gennemført.

Forholdet er imidlertid det, at en barselorlov af op til 24 ugers varighed efter fødslen kan forhindre ansættelse af kvinder i den fødegytne alder, en tendens, ligestillingsrådet har fundet bekræftet ved forskellige henvendelser til rådet.

En udvikling af denne karakter kan på lidt længere sigt virke ødelæggende eller stærkt begrænsende for kvinders beskæftigelsesmuligheder, fordi kvinderne kommer til at virke som mindre attraktive medarbejdere på arbejdsmarkedet, og derfor bliver konsekvensen kønsdiskriminering i bl.a. ansættelsessituationen.

Det er derfor vigtigt at få etableret en tilfredsstillende vikarordning i forbindelse med barselorlov.

Med beslutningsforslaget ønskes således gennemført en mulighed for – i første omgang – at offentlige arbejdsgivere og staten får dækket merudgiften ved ansættelse af vikarer under barselorlov, samt at disse arbejdsgivere som følge heraf får pligt til at ansætte vikarer i stillinger, der er midlertidigt ledige på grund af barselorlov.

Ved offentlige arbejdsgivere forstås kommunale og amtskommunale institutioner samt institutioner, kommunerne har overenskomst med, f.eks. private dagsinstitutioner og alle statslige institutioner herunder f.eks. DSB.

En gennemførelse af en pligt til at ansætte vikarer må efter forslagsstillernes opfattelse kombineres med en forpligtelse til at refundere arbejdsgiverens merudgifter til vikardækning direkte, idet denne pligt ellers ville betyde en langt større tilbageholdenhed ved ansættelse af kvinder i den fødegytne alder og således modarbejde forslagsstillerens formål.

Den ulempe, der herefter vil restere for arbejdsgiveren, vil være de problemer, der kan opstå ved at skulle sætte vikarer ind i arbejdet. Da barselorloven imidlertid nu er forlænget, betyder denne ulempe relativt mindre.

Beslutningsforslaget omfatter også en forpligtelse til at vikaransætte i tilfælde af mænds barselorlov med deraf følgende refusion af disse merudgifter. Forslagsstillerne er dog opmærksomme på, at mænd i princippet kan vælge blot at tage ganske få dages orlov, hvorved et krav om vikaransættelse kan virke urimeligt. Forslagsstillerne er derfor indforstået med – gennem forhandling – at lade indarbejde en minimumsregel om, at arbejdsgiverens forpligtelse først skal opstå ved orlov af en vis længde, f.eks. en sammenhængende uge.

Det er vanskeligt at skønne over merudgifterne ved forslaget. I de tilgængelige statistiske oplysninger registrerer man ikke, hvor mange offentligt ansatte kvinder der har barselorlov, samt hvor stor en del af disse der får fuld lønkomensation eller helt eller delvis er henvist til sygedagpenge.

Endelig registreres det heller ikke, i hvilket omfang man allerede i dag ansætter vikarer.

Indenrigsministeriet har dog anslået, at der i kommunerne kun sker en vikardækning på 50 pct., og som følge heraf er de kommunale bloktilskud nedsat med 21 mill. kr. for 1985 på grund af den besparelse, kommunerne angives at have opnået ved at modtage refusion for sygedagpenge uden at have udgifter ved ansættelse af vikarer.

Merudgifterne ved den enkelte vikaransættelse er relativt begrænsede. Foreligger der ikke overenskomst om løn under barselorlov, er der ingen merudgifter, da arbejdsgiveren sparer hele lønnen. I den situation drejer det sig ofte om en besparelse på trods af vikaransættelsen, da vikarer normalt vil have lavere anciennitet.

Ansatte, der følger funktionærlovens regler, har ret til fravær i 5 måneder fra uarbejdsdygtighedens indtræden, dog tidligst 3 måneder før fødslen og indtil 3 måneder efter fødslen. Denne ret suppleres imidlertid af barselorlovsloven og dagpengeloven, således at også ansatte, der følger funktionærlovens regler, har ubetinget ret til fravær i overensstemmelse med reglerne i barselorlovsloven og dagpengeloven.

Under fravær i de nævnte 5 måneder har funktionæren ret til halv løn.