

Den indførte fleksibilitet medfører blandt andet, at man har mulighed for at kombinere barselsorlov med en delvis genoptagelse af arbejdet (deltidsbarselsorlov). Dette giver større tilknytning til arbejdspladsen.

På en række overenskomstområder er der indført fuld løn under barselsorlov. Det viser, at arbejdsmarkedets parter ligesom regeringen har stor interesse i, at lønmodtagerne har gode barselsvilkår.

2) Etableringen af en barselsudligningsordning

Regeringen fremsætter lovforslag om etablering af en barselsudligningsordning for den del af arbejdsmarkedet, der ikke har etableret en udligningsordning ved overenskomst.

En barselsudligningsordning udligner hele eller dele af forskellen i indirekte lønomkostninger mellem kvinder og mænd. Ordningen kan derfor betyde, at arbejdsgiveren vil blive mere interesseret i at ansætte kvinder i den fødedygtige alder. Samtidig vil det for kvinderne betyde, at kvinder i den fødedygtige alder får bedre mulighed for at opnå/bevare tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan endvidere betyde, at ligheden til at ansætte kvinder inden for traditionelt mandsdominerede områder bliver større. En barselsudligningsordning kan spille en rolle for nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked.

En barselsudligningsordning vil således alt andet lige mindske ledighedsrisikoen for yngre kvinder. Disse forhold vil entydigt øge ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

3) Ligebehandlingsloven forbyder afskedigelse på grund af graviditet og barsel og adoption. Dette gælder for såvel kvindelige som mandlige lønmodtagere.

a) Ligebehandlingslovens regler gælder under alle ansættelser herunder i aftalt prøvetid og under vikaransættelser, uanset om graviditeten medfører, at vikarperioden ikke kan fuldføres.

b) Ligebehandlingsloven indeholder en ret for lønmodtageren til at vende tilbage til samme eller tilsvarende stilling. Denne retstilstand lovfæstes i forbindelse med nye ligebehandlingslov. Arbejdsgiver skal kunne godtgøre, at væsentlige ændringer til ugunst for lønmodtageren ikke kan tilskrives graviditet, barsel eller adoption.

4) Overtrædelse af bestemmelserne medfører generelt høje godtgørelser svarende til mellem 6 og 12 måneders løn afhængigt af anciennitet, samt sagens øvrige omstændigheder. Såfremt af-

skedigelsen har medført karrieremæssige eller sociale problemer for lønmodtageren, tillægges dette særlig betydning ved fastsættelsen af godtgørelse.

5) Ligebehandlingsloven og Ligelønsloven indeholder værn imod lønmæssig forskelsbehandling i forbindelse med barsel.

Det medfører, at barselende får sædvanlige lønstigninger under barselsorlov.

6) Ligestillingsnævnet

Ved lov nr. 286 af 28. april 2003 blev Ligestillingsnævnet gjort permanent efter en prøveperiode på ca. 3 år. Nævnet, der er omfattet af forvaltningslovens regler, giver lønmodtageren mulighed for at få prøvet sin sag ved en administrativ myndighed, der således er omfattet af vejledningspligt samt øvrige krav til forvaltningsudøvelse.

## RETSGRUNDLAG

### Afskedigelse

Af Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (lovbekendtgørelse nr. 711 af 20. august 2002) § 9 fremgår følgende:

*»En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter § 7 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption«.*

Der er omvendt i dansk ret ikke noget forbud mod afskedigelse af gravide, eller personer der afholder barsel, men afskedigelse af sådanne personer skal kunne begrundes sagligt. Arbejdsgiver skal kunne godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes graviditet, barsel eller adoption.

Reglen om forbud mod afskedigelse på grund af graviditet, barsel og adoption gælder for alle typer ansættelser og gælder for såvel kvinder som mænd.

Bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 9 omfatter som udgangspunkt perioden fra graviditeten indtræder til kvinden har afholdt sin fulde barsel.

Højesteret har i dommen U 2003.603 H foreløbigt fastslået, at § 9 også omfatter den periode, hvori lønmodtager forsøger at blive gravid ved kunstig befrugtning.

Bestemmelsen i § 9 rækker helt frem til det tidspunkt, hvor lønmodtageren vender tilbage fra barsel. Arbejdsgivers beslutning om afskedigelse må ikke være truffet under barslen. Det er