

Bilag 1

Høringssvarsnotat vedrørende Forslag til: Inatsisartutlov nr. xx af xx. xxx 2019 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel, og adoption

Høring af myndigheder og organisationer m.v.

Forslaget har været i høring i perioden 10. april 2019 - 15. maj 2019. Derudover har forslaget været offentliggjort på høringsportalen www.naalakkersuisut.gl i samme periode.

Indledning:

Høringssvar, der indeholder kommentarer til tekniske samt sproglige fejl og mangler, er uden yderligere bemærkninger rettet i forslaget. Indkomne høringssvar med bemærkninger vedrørende forslagets materielle indhold er gengivet i deres helhed, og med departementets kommentarer anført i kursiv.

Om forslaget:

Dette forslag har til formål at indføre en barselsfond for det private arbejdsmarked, samt en offentlig barselsudligningsordning for det offentlige arbejdsmarked.

Forslaget har endvidere til formål at revidere og ajourføre de eksisterende regler om orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, herunder ved at implementere Inatsisartutbeslutning om forlængelse af forældreorloven, som blev fremsat på EM2018/106.

De væsentligste ændringer i forhold til det nuværende lovgrundlag er:

- Etableringen af en barselsfond for det private arbejdsmarked, samt en offentlig barselsudligningsordning, som begge udligner arbejdsgiveres udgifter til løn under orlov.
- Lønmodtagere opnår ret til løn under orlov.
- Forældreorloven forlænges med 4 uger, som kan tilrettelægges fleksibelt.
- Indførsel af ret til fravær for kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted.
- Indførsel af ret til fravær for forældre, der mister et barn under orloven.
- Forbedring af retsstillingen for forældre af samme køn.
- Økonomiske forbedringer for lavindkomstfamilier, ved indførelse af ret til supplerende offentlig hjælp samt en ændret metode for beregning af barselsdagpenge, således visse ledighedsperioder ikke indgår i beregningen.
- Krav om, at orloven holdes sammen med barnet.

Forslaget har været sendt i høring til følgende:

Formandens Departement, Departementet for Natur, Miljø og Forskning, Departementet for Finanser og Nordisk Samarbejde, Departementet for Boliger og Infrastruktur, Departementet for Udenrigsanliggender, Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug, Departementet for Sundhed Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet, Departementet for Erhverv og Energi,

Departementet for Råstoffer og Arbejdsmarked, Departementet for Uddannelse, Kultur og Kirke, Økonomi- og Personalestyrelsen (ASA), Avannaata Kommunia, Kommune Qeqertalik, Qeqqata Kommunia, Kommuneqarfik Sermersooq, Kommune Kujalleq, Det Sociale Ankenævn, Grønlands Råd for Menneskerettigheder, Ligestillingsrådet i Grønland, Institut for Menneskerettigheder, Børnetalsmanden MIO, Foreningen Grønlandske Børn, MIBB (Bedre Børneliv), Sorlak (Fællesråd for børne- og ungdomsorganisationerne i Grønland), Grønlands Erhverv, SIK, IMAK (Lærernes Fagforening Grønland), NIISIP (faglærte socialrådgiveres forening i Grønland), AK (Fagforening), Nunatsinni Perorsaasut Kattuffiat (Fagforening), ASG (Akademikernes Sammenslutning i Grønland), Grønlands sygeplejerskeorganisation, Grønlands Politi, Kriminalforsorgen, Retten i Grønland, Grønlandske Advokater

Følgende har indsendt høringssvar:

Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug, Departementet for Erhverv og Energi, Økonomi- og Personalestyrelsen (ASA), Departementet for Sundhed, Departementet for Finanser og Nordisk Samarbejde, Retten i Grønland, Grønlandske Advokater, AK (Fagforening), Grønlands Politi, Ligestillingsrådet, SIK, Kommuneqarfik Sermersooq, Grønlands sygeplejerskeorganisation, Grønlands Erhverv, Institut for Menneskerettigheder, IMAK (Lærernes Fagforening Grønland), Paarma Rosvig Pedersen, Avannaata Kommunia, Qeqqata Kommunia, Kommune Kujalleq, Akademikerne, Moderniseringsstyrelsen,

Følgende har ingen bemærkninger:

Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug, Departementet for Erhverv og Energi, Retten i Grønland, Grønlandske Advokater, Avannaata Kommunia

Høringssvar:

1. AK

”Atorfillit Kattuffiat - AK takker for at blive hørt vedr. dette lovforslag. AK bemærker, at dette høringssvar også afgives på vegne af NIISIP, som også har modtaget lovforslaget i høring.

Indledningsvist henviser AK til, at AK sammen med andre fagforeninger har skrevet til naalak-kersuisoq Martha Abelsen og udtrykt utilfredshed med, at kun en del af arbejdsmarkedets organisationer har været inddraget i det forberedende arbejde med etableringen af en barselsfundsmodel. AK henviser til dette, fordi det også fremgår af indledningen til lovforslagets almindelige bemærkninger, at modellen for en barselsfond er udformet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

AK kommer nærmere ind på problemstillingen om vigtigheden af, at de faglige organisationer får ligelig indflydelse på administrationen af den foreslåede fondsordning under bemærkningerne til lovforslagets § 33.

AK har dels nogle overordnede bemærkninger til lovforslaget og dels konkrete bemærkninger til lovforslagets indhold.

Overordnede bemærkninger:

- Frigørelse af lønsumsmidler ved overgang til en udligningsordning for offentligt ansatte på barsel.

En del af de lønsumsmidler, der i dag indgår i overenskomst- og aftaleforhandlinger med selvstyret, medgår til finansiering af løndækning under barsel.

AK forventer, at centralorganisationerne i overensstemmelse med indgåede hovedaftaler gives mulighed for at forhandle disponeringen af lønsumsmidler, som måtte blive frigjort ved etablering af en udligningsordning. AK er ikke enig i, at lønsummen automatisk bør nedsættes til finansiering af en finanslovsbevilling til udligning af de offentlige arbejdsgiveres udgifter til ansatte på barsel uden indflydelse fra fagforeningerne, idet man ved den foreslåede ordning reelt indskrænker det økonomiske råderum for overenskomst- og aftaleforhandlingerne, selvom de samlede offentlige udgifter til løn under barsel i alt væsentligt forbliver uændrede. Arbejdsmarkedets organisationer bør derfor have medindflydelse på udformningen af den konkrete udligningsordning.

For så vidt angår betydningen af etableringen af en barselsfond for overenskomster omfattende på det private arbejdsmarked, forventer AK tilsvarende, at anvendelsen af frigjorte lønsumsmidler bliver et internt forhandlingsanliggende mellem arbejdsgiverorganisationer og lønmodtagerorganisationer.

Den omvendte situation, at der ved loven sikres løndækning til ansatte på barsel, der hidtil ikke har haft sådan dækning, bemærker AK, at der er tale om en lovreguleret sikringsydelse, der forudsættes ikke at have indflydelse på lønsumsberegningen ved kommende overenskomstforhandlinger.”

Svar: På baggrund af de indkomne høringsvar er det besluttet at lade bestemmelserne vedrørende en udligningsordning for offentligt ansatte udgå af forslaget.

Bemærkningen vedrørende offentligt ansatte er derfor ikke længere relevant.

” • Finansieringen af en barselsfond.

AK noterer sig, at en barselsfond på det private arbejdsmarked skal finansieres dels af arbejdsgiverbidrag, der opkræves samtidig med arbejdsmarkedsafgiften og dels af landskassetilskud.

Selvom lovforslaget lægger op til, at Skattestyrelsen umiddelbart skal kunne tvangsinddrive manglende betaling af fondsbidrag fra arbejdsgiverne, mener AK, at selvstyret i loven bør forpligtes til, at yde fonden driftsbidrag, således, at fonden ikke kommer i likviditetsvanskeligheder ved, at nødvendige arbejdsgiverbidrag bliver til restancer.”

Svar: Ikke indarbejdet.

Selvstyret støtter fonden årligt med et beløb svarende til den nuværende udgift til barselsdagpenge for privatansatte.

Arbejdsgiverbidraget inddrages som en del af arbejdsmarkedsafgiften. Bestemmelserne om opkrævning af arbejdsmarkedsafgiften er udgået af forslaget, da det allerede reguleres i Landstingslov om Arbejdsmarkedsafgift.

Fonden forpligtes til lave et regnskab og komme med et forslag til bidragets størrelse. På den måde sikres det, at fonden ikke kommer i likviditetsvanskeligheder.

” • To ordninger.

AK noterer sig videre, at baggrunden for den foreslåede model, der adskiller det offentlige og det private arbejdsmarked i relation til finansiering af sikringsydelse under barsel, bl. a. er den forskellige kønsfordeling i den offentlige og den private sektor.

De to foreslåede ordninger giver, som fremhævet ovenfor, kun umiddelbart de faglige organisationer indflydelse på barselsfonden for den private sektor. AK mener, at den uens kønsfordeling ikke kan danne grundlag for to ordninger, hvor fagforeningerne afskæres fra indflydelse på den ene ordning.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning.

” • Lovforslaget i forhold til gældende overenskomster og aftaler

I dag indeholder langt de fleste overenskomster og aftaler bestemmelser om ret til barselsorlov med eller uden løn. Ordningerne har relativt mange nuancer fra overenskomst til overenskomst, og AK forventer, at selvstyret tager initiativ til i samarbejde med de forhandlingsberettigede organisationer snarest efter lovens vedtagelse at gennemgå eksisterende aftalte barselsmodeller. ”

Svar: Forslagets ikrafttrædelsesdato er fastsat senere end sædvanligt, hvilket blandt andet giver arbejdsmarkedets parter tid til gennemgå allerede eksisterende aftaler om privatansatte lønmodtageres forhold under orloven.

”AK forventer yderligere, at overenskomster og aftaler, der stiller de ansatte bedre end efter lovforslaget, bliver opretholdt.”

Svar: Forslaget skal forstås som en minimumslov, der sætter en række nedre grænser for eksempelvis ret til løn under orlov.

Det fremgår allerede flere steder i de specielle bemærkninger, at forslaget ikke tilsidesætter overenskomster eller aftaler, der stiller de ansatte bedre end forslaget.

Dette er nu endvidere præciseret i de almindelige bemærkninger.

”Bemærkninger til lovforslagets indhold:

§ 4.

Der lægges op til, at det er en betingelse for ret til fravær i forbindelse med rejse til lægeordineret henvisning til fødsel uden for hjemstedet, at kvinden rejser ved lægeordineret transport. I bemærkningerne til bestemmelsen henvises som begrundelse til bekendtgørelsen om ydelser ved undersøgelse og behandling uden for patientens hjemsted.

AK bemærker, at denne bekendtgørelse omfatter en ret for patienten og ikke en pligt. AK anser det for uvedkommende for en ansats ret til fravær i forbindelse med lægebehandling, på hvilken måde den ansatte når frem til behandlingsstedet og opfordrer derfor til, at lovforslaget justeres. AK går i øvrigt ud fra, at det er meningen, at retten efter § 4 er en ret til fravær med løn.”

Svar: Ikke indarbejdet.

Bestemmelsen er indsat for at sikre, at kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted, er sikret en ret til fravær, også selv om de skal rejse, før de har ret til orlov.

Tidspunktet for kvindens rejse kan afvige fra kvinde til kvinde. Eksempelvis kan der være forskelle på grund af den lægefaglige vurdering af, hvornår det er nødvendigt eller optimalt for kvinden at rejse. Herudover vil rejsetidspunktet også være forskelligt alt efter, hvorfra kvinden skal rejse, og om hun skal med fly eller med båd. Det er således ikke hensigtsmæssigt at sætte en fast tidsgrænse.

Samtidig er det ikke meningen med bestemmelsen, at en kvinde for egen regning kan rejse tidligere, end hun ellers ville med den lægeordinerede transport, og dermed kunne opnå en længere ret til fravær end kvinder, der rejser med den lægeordinerede transport.

Hvorvidt kvinden har ret til løn under fraværet vil afhænge af hendes ansættelsesvilkår. Såfremt kvinden ikke har ret til løn, kan kvinden være berettiget til barselsdagpenge.

”§ 6, stk. 2.

AK mener, at bestemmelsen kan give anledning til tvivl. Bestemmelsen oplister 4 situationer, hvor en gravid kvinde kan afslå tilbud om anden beskæftigelse, og samtidig står der i indledningen til bestemmelsen, at kvinden kan afslå et tilbud om anden "passende" beskæftigelse i de oplyste situationer. Herudover står der i bemærkningerne, at det beror på en konkret vurdering, om der er tale om "passende" beskæftigelse.

AK mener, at de under 1) - 4) oplyste situationer, som udgangspunkt ikke vil være "passende" tilbud. Hvad der er "passende" stillingsændringer afgøres for tjenestemænds vedkommende af tjenestemandsløvens § 15, stk. 1, og for overenskomstansattes vedkommende af fortolkning de konkrete ansættelsesvilkår.

AK fraråder derfor, at bestemmelser om, hvad der "passende" stillingændringer ikke optages i en lov om ret til barselsorlov."

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning, men vil ikke medføre nogle ændringer i forslaget.

Bestemmelsen er videreført fra den nugældende Inatsisartutlov. Der er ikke tiltænkt nogle materielle ændringer.

En nærmere beskrivelse af en "passende stillingsændring" vil indgå i arbejdet med udarbejdelse af vejledning.

"§ 11, stk. 2.

AK udtrykker betænkelighed ved at det overlades til en administrativ vurdering at fastsætte regler om indholdet af en orlovsordning i forbindelse med plejeanbringelser. Dette skyldes ikke mistillid til administrationen, men alene at fordi orlovsregler hidtil har været fastsat i lovgivningen og i øvrigt ved overenskomster og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, bør denne model opretholdes således, at reglerne fastsættes direkte i loven, og i øvrigt skal kunne suppleres ved overenskomstbestemmelser."

Svar: Ikke indarbejdet.

Regler om orlov i forbindelse med plejeanbringelser findes i dag i Selvstyrets bekendtgørelse nr. 3 af 26. februar 2010 om orlov ved plejeanbringelse af et barn

Bekendtgørelsen vil blive revideret, men der er ikke tiltænkt nogle materielle ændringer. bekendtgørelse.

"§ 14. (nu § 13)

AK har den opfattelse, at bør fremgå mere tydeligt af bestemmelsen og ikke blot af bemærkningerne til den, at der kun er mulighed for hel eller delvis genoptagelse af arbejdet under den forlængede orlov og ikke under orlovsperioden efter § 12."

Svar: Indarbejdet.

Bestemmelsen om forlænget forældreorlov udgår af forslaget, og bestemmelserne om hel eller delvis genoptagelse af arbejdet er omformuleret, således at det nu tydeligt fremgår, at der kun er mulighed for hel eller delvis genoptagelse af arbejdet under de sidste 4 uger af forældreorloven.

"§§ 17 og 18 sammenhold med § 26: (nu §§ 15 og 23)

AK har umiddelbart svært ved at se behovet for at muligheden for at indtræde i den anden forælders ret til orlov, skal bero på en kommunal tilladelse. AK anbefaler, at retten reguleres direkte i loven, og at der således blot skal ske underretning af arbejdsgiveren om indtræden.”

Svar: Indarbejdet.

§ 17 (nu § 15) som omhandlede, at kommunalbestyrelsen kan tillade en forælder at indtræde i den anden forælders orlov er nu ændret, således at det ikke længere er op til kommunalbestyrelsen at give tilladelse.

§ 18, som omhandlede at kommunalbestyrelsen kan tillade moderens kvindelige ægtefælle eller registrerede partner at indtræde i farens ret til orlov udgår. I stedet er ”medmor” skrevet ind, således at en kvinde, der er registreret som barnets medmor, kan få ret til orlov og fravær på lige fod med barnets far. Der er tale om en ret, og kommunalbestyrelsen skal ikke længere give tilladelse.

”§ 20. (nu § 17)

AK har svært ved at se sammenhængen mellem § 19 og § 20, stk. 2, idet § 19 netop fastslår, at den almindelige barselsorlov ikke hvis barnet dør i orlovsperioden.”

Svar: Indarbejdet.

Bestemmelserne om ret til orlov og fravær i forbindelse med barnets død er nu præciseret.

En forælder, der mister et barn i de første 15 uger efter fødslen opretholder sin fulde barselsorlov. Har forælderen mindre end 4 ugers barselsorlov tilbage, vil forælderen kunne supplere med en ret til fravær i op til 4 uger. En forælder, der har 1 uges orlov tilbage vil således kunne supplere med 3 ugers fravær.

En forælder, der mister et barn under forældreorloven vil have ret til 4 ugers fravær.

”§ 28. (nu § 25)

Der henvises til "kroneloftet", der er defineret i § 30, stk. 3. § 28 bør derfor henvise til denne bestemmelse.”

Svar: Indarbejdet. Bestemmelsen indeholder nu en henvisning til § 27, stk. 4 (tidligere § 30, stk. 3)

Udtrykket ”Kroneloft” er herudover erstattet af ”maksimumssats”.

”§ 30. (nu § 27)

AK synes, at formuleringen "kan efter ansøgning" er uheldig, idet det jo er tanken at arbejdsgiveren har ret til refusion. Det beror således ikke på en vurdering fra fonden, om der skal ydes refusion, hvis betingelserne for at modtage refusion er opfyldt."

Svar: Ikke indarbejdet.

En arbejdsgiver har ret til refusion. For at få refusionen udbetalt, skal arbejdsgiveren søge om refusion.

Fonden vil både skulle vurdere om betingelserne for at modtage refusion er opfyldt, og vurdere, hvilket refusionsbeløb, arbejdsgiveren er berettiget til at modtage.

”§ 33. (nu § 30)

AK savner en beskrivelse af kriterier for udpegning af bestyrelsesformanden.

Omkring udpegning af lønmodtager repræsentanter til fondsbestyrelsen bemærker AK, at det er vigtigt, at udpegningen sikrer indflydelse for de organisationer, der har forhandlingsretten. Der bør således ske forhåndsprioritering af, hvilke organisationer, der skal have plads i bestyrelsen, og Naalakkersuisut bør lægge vægt på eventuelle fælles indstillinger fra flere organisationer.”

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning, men vil ikke medføre nogle ændringer i forslaget

”§ 35. (nu § 32)

AK mener, henset til at udpegningsperioden er 4 år, at der bør være mulighed for, at et bestyrelsesmedlem kan søge orlov.”

Svar: Ikke indarbejdet.

Et medlem af bestyrelsen kan udtræde af bestyrelsen, hvorefter Naalakkersuisut udpeger en afløser for den resterende periode.

”§ 40. (nu § 37)

Bestemmelsen svarer ikke til overskriften. Det bør fremgå af overskriften, at bestyrelsen også skal foreslå arbejdsgiverbidragets størrelse.”

Svar: Delvist indarbejdet.

§§ 40-42 (nu §§ 37 og 38) Er omformuleret, således at bestyrelsens beretning også indeholder forslag til arbejdsgiverbidragets størrelse. Der er således overensstemmelse mellem overskrift og bestemmelser

”Kapitel 4 og særligt § 44, stk. 3.

Selve begrebet "den offentlige udligningsordning" er mangelfuldt beskrevet i lovforslaget. Det fremgår af de almindelige bemærkninger til lovforslaget pkt. 3.2., at ordningen forventes administreret af Økonomi- og Personalestyrelsen.

Hvis der er tale om en udligningsordning, der administreres af Finansdepartementet, er det dette departement der har afgørelseskompetencen, og det giver i givet fald ikke mening at have en lovbestemmelse som § 44, stk. 3, om, at den administrative klageadgang kan afskæres.

AK opfordrer til, at udligningsordningens administrative rammer beskrives mere tydeligt i lovforslaget, og henviser i øvrigt til de overordnede bemærkninger om, at fagforeningerne bør have indflydelse på administrationen af udligningsordningen.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”Kapitel 6.

AK efterlyser en afklaring af retsstillingen for andre grupper af borgere på offentlig forsørgelse end offentlig hjælp modtagere og førtidspensionister.

AK tænker her eksempelvis på modtagere af arbejdsmarkedsydelse og borgere der modtager støtte efter handicapreglerne.”

Svar: Bestemmelserne om andre sociale ydelser udgår af forslaget, da der var tale om dobbeltregulering. Forholdet til andre sociale ydelser vil blive beskrevet nærmere i en kommende vejledning.

”§ 61, stk. 4. (nu § 51, stk. 2)

AK mener denne bestemmelse måske er overflødig, idet håndtering af evt. ikke forbrugte midler alene er en regnskabs-teknisk øvelse.”

Svar: Ikke indarbejdet, da det er afgørende, at det er klarhed om reglerne vedrørende fondens økonomi.

”§ 64. (nu § 54)

AK kan ikke se, hvilken bestyrelse i kapitel 4, der henvises til. AK gætter på, at der skule stå kapitel 3.”

Svar: Indarbejdet.

Henvisningen er nu rettet til kapitel 3

”§ 66. (nu § 56)

Udtrykket "udpantningsret" bør undgås, da dette begreb ikke i øvrigt findes i grønlandske lovgivning.

AK finder det meget usikkert, om der aktuelt i skatteforvaltningsloven er mulighed for at forrente for sent indbetalt arbejdsmarkedsafgift.”

Svar: Indarbejdet.

Bestemmelsen er omformuleret, således at bestemmelserne om udpantningsret og sanktioner ved for sen indbetaling af bidrag udgår af forslaget.

2. Grønlands Politi

”Grønlands Politis hørings svar til høring af forslag til Inatsisartutlov om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Grønlands Politi takker for høringsanmodningen.

Vedrørende § 67 (nu § 57)

Der er i § 67 sanktioneret en urigtig eller vildledende afgivelse af oplysninger, som vedrører arbejdsgiveren. Grønlands Politi bemærker hertil, at det findes hensigtsmæssigt, at der bliver oprettet en selvstændig bestemmelse som direkte angiver, at der foreligger en pligt for arbejdsgiver til at indberette oplysninger til Selvstyret, og det yderligere klargøres hvad denne pligt udstrækker sig til at omfatte.”

Svar: Delvist indarbejdet.

Bestemmelsen er omformuleret, så den alene vedrører oplysninger som arbejdsgiveren skal oplyse den private barselsfond. Denne oplysningspligt er beskrevet i kapitel 3.

3. Ligestillingsrådet

”Hørings svar vedrørende forslag til Inatsisartutlov nr. xx af xx.xx 2019 om orlog i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

Rådet for Ligestilling bemærkninger til forslag til Inatsisartutlov nr. xx af xx. xx 2019 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel, og adoption

1. Indledende bemærkninger

Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet har fremsendt forslag til Inatsisartutlov nr. xx af xx. xxx 2019 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel, og adoption til officiel høring hos Rådet for Ligestilling.

Det skal indledningsvis bemærkes, at Rådet for Ligestilling er positivt indstillet overfor forslaget, idet det blandt andet har til hensigt at sikre en ret til fravær for kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted ligesom det vil forbedre retsstillingen for forældre af samme køn.

Endvidere er det vigtigt, at regler om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption fremmer ligestilling og ikke indeholder bestemmelser, der kan bidrage til at fastholde forældre i traditionelle kønsroller eller kan bidrage til at stille kvinder dårligere på arbejdsmarkedet, fordi de udnytter deres ret og mulighed for orlov. Set i det lys, er Rådet generelt også positivt indstillet overfor forslaget. Generelt set ville Ligestillingsrådet have ønsket at lovforslaget også havde haft fokus på at fremme et princip om øremærket orlov til hver forældre for derved at modvirke en kønsbetinget forskel i beskæftigelsesfrekvensen.”

Svar: Ikke indarbejdet.

Forslaget indeholder i forvejen et princip om øremærket orlov til hver af forældrene. Moren har 4 ugers øremærket orlov før fødslen og 15 henholdsvis 19 ugers øremærket orlov efter fødslen, og faren har 3 ugers øremærket orlov, som skal afholdes inden for de første 15 henholdsvis 19 uger efter barnets fødsel.

Forældreorloven er ikke øremærket, således at forældrene selv kan tilrettelægge, hvordan de vil fordele den mellem sig.

Barselsfonden vil omfatte begge køn. Erfaringer fra andre lande, der igennem en årrække har haft barselsfonde, tyder på at barselsfondene er medvirkende til at løse problemer med overledighed blandt fødedygtige kvinder, sikre ligeløn blandt mænd og kvinder, og bryde med det kønsopdelte arbejdsmarked.

Herudover peger erfaringer fra Industriens Barselsfond i Danmark på, at indførelse af en barselsfond kan medvirke til, at fædre tager barsel i længere tid.

Dermed sikres større ligestilling på arbejdsmarkedet for begge forældre.

”2. Konkrete bemærkninger

a. Orloven skal tilbringes med barnet

Det følger af § 1, stk. 2, at retten til orlov og fravær efter barnets fødsel eller modtagelse er betinget af, at orlovshaver tilbringer orlovsperioden sammen med barnet.

Af de generelle bemærkningerne til lovforslaget hedder det, at bestemmelsen som udgangspunkt kun finder anvendelse på helt åbenlyse tilfælde eksempelvis, hvor barnet bor i en anden by eller

bygd end forælderen, eller tilfælde, hvor en far ikke ønsker at have noget med barnet at gøre, og som følge heraf ikke vil anerkende faderskabet. Det hedder også, at bestemmelsen medfører, at forældre, der holder orlov, som udgangspunkt skal være i daglig kontakt med barnet, men dette ikke skal fortolkes så indskrænkende, at der ikke er plads til, at den ene forælder eksempelvis kan tage på jagt i et par dage, eller at forældrene kan få barnet passet en weekend.

Ligestillingsrådet støtter, at orlov skal bruges på samvær med barnet, men regler om barselorlov har ikke alene til hensigt at sikre forældres samvær med barnet. Således foreskriver konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder artikel 11, at staterne skal træffe passende foranstaltninger til at indføre barselorlov med løn eller med tilsvarende sociale ydelser uden tab af hidtidig ansættelse, anciennitet eller sociale tilskud. Disse foranstaltninger skal indføres for at forhindre diskrimination imod kvinder på grund af moderskab og for at beskytte deres effektive ret til arbejde.

Det kan derfor bidrage til misforståelser, såfremt retten til orlov betinges af, at orlovshaver tilbringer orlovsperioden sammen med barnet, da dette ikke er den eneste grund til at have regler om barsel.”

Svar: Ikke indarbejdet

Orlovsreglerne ikke kun skal sikre barnets bedste, men også sikre moderens ret til hvile og til at restituere efter graviditet og fødsel. Dette er også grunden til, at moderens barsel ikke bortfalder, hvis barnet er dødfødt, bortadopteret, anbringes uden for hjemmet i henhold til Inatsisartutlov om støtte til børn, eller hvis barnet dør inden for de første 15 uger henholdsvis 19 uger efter fødslen.

Et af formålene med artikel 11, nummer 2 er, at ”at beskytte deres effektive ret til arbejde ” En nybagt mor er stadig i sin fulde ret til at udnytte sin effektive ret til arbejde. Hun vil dog ikke også samtidig kunne udnytte sin ret til orlov fra arbejdet, da hendes ret til orlov frafalder, såfremt hun genoptager arbejdet. Dette er videreført fra den nugældende Inatsisartutlov.

Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder indeholder forbud mod diskrimination på baggrund af graviditet, barsel eller adoption, herunder et forbud mod tab af hidtidig ansættelse og anciennitet. Det er derfor ikke nødvendigt at beskrive i dette forslag.

”Ligestillingsrådet finder også, at bestemmelsen er noget uklar. På den ene side bestemmes det, at orloven skal tilbringes med barnet, altså et mere intensivt samvær, hvilket understøttes af eksemplerne i bemærkningerne i lovforslaget. Men bemærkninger henviser også til, at der skal være daglig kontakt, hvilket er knapt så intensivt.

Det bemærkes også, at der kan være en risiko for, at en fader til barnet, der ikke er samboende med moderen, rammes af bestemmelsen, når der er tale om orlov indenfor de første 15 uger efter fødslen, jf. § 7. Faderen kan jo bo i en nærliggende bygd/by og komme til barnets bopælssted men

uden mulighed for at bo med barnet eller være sammen med barnet i længere tid i løbet af opholdet eventuelt på grund af relationen med moderen eller på grund af manglende plads på bopælen.

I øvrigt er det nok også begrænset, hvilken kontakt faderen måtte have med barnet i de første 15 uger og om formålet med orlov efter § 7 alene er kontakten med barnet, hvorfor ret til orlov efter § 7 nok ikke bør være betinget af, at orloven tilbringes med barnet.

Senere hvis barnet er i vuggestue eller anden institution i løbet af dagen, vil det så betyde, at forældrene ikke kan få orlov, fordi de jo ikke tilbringer tiden med barnet og hvordan beregnes samværet med barnet, hvis forælderen genoptager arbejdet helt eller delvist under orlovsperioden, jf. § 14.

Ligestillingsrådet bemærker derfor, at såfremt bestemmelsen fastholdes, må den præciseres eller ændres således, at orloven skal bruges med henblik på at have samvær med barnet, da vendingen ”tilbringer” synes at indikere konstant samvær med barnet. Endvidere kan det genovervejes om betingelsen i § 1, stk. 2 skal gælde for orlov efter § 7.”

Svar: Ikke indarbejdet.

Bestemmelsen indeholder et udgangspunkt om daglig kontakt med barnet, dog ikke så snævert fortolket, at korte perioder, hvor der ikke er daglig kontakt, medfører at orloven bortfalder.

Orlov skal forstås som en ret til midlertidigt ret til fravær fra arbejdspladsen. Det er således ikke meningen med forslaget, at en forælder skal have ret til fravær i forbindelse med at personen har fået et barn, hvis ikke denne fravær skal bruges sammen med barnet.

Det må forudsættes, at en forælder, der gør krav på orlov fra arbejdspladsen, også bruger denne orlov sammen med den nye familie.

Det skal dog understreges, at der ikke stilles krav om, at der skal være kontakt med barnet i alle døgnets timer. Der er således intet til hinder for, at barnet er i institution noget af dagen, da forældrene så vil være sammen med barnet på andre tidspunkter af dagen.

I det nævnte eksempel med en far, der ikke er samboende med moderen, vil faren ikke blive ramt af bestemmelsen, såfremt han har kontakt med barnet på daglig basis. Såfremt faren kun har mulighed for at have kontakt med barnet på enkelte tidspunkter med dages mellemrum, kan dette efter departementets opfattelse ikke retfærdiggøre, at faren får ret til fravær i hele orlovsperioden. Faderen må da tilbringe tid med barnet uden for arbejdstiden.

Ved genoptagelse af arbejdet afbrydes orloven, og der stilles derfor ikke længere krav om daglig kontakt.

”b. Moderen har ret til orlov på grund af graviditet.

Ifølge § 3, stk. 1 har en kvinde har ret til orlov på grund af graviditet, når der skønnes at være 2 uger til fødslen og indtil 15 uger efter fødslen.

Uanset at det Ligestillingsrådet støtter denne ret, ville det være at foretrække, hvis bestemmelsen i stedet blev formuleret som en pligt til fravær i 2 uger efter fødslen, som det kendes fra den tilsvarende bestemmelse i dansk lovgivning og var en regel der indførtes, som følge af et EU-direktiv, for at sikre kvinder mod at blive presset til at genoptage deres arbejde umiddelbart efter de havde født. Reglen fandtes tidligere i den danske ligebehandlingslovs § 7, stk. 1, 2. pkt.

Uanset at det i praksis forholder sig således, at moderen ikke påbegynder sit arbejde umiddelbart efter at have født, så vil et eventuelt pres mod moderen blive forhindret ved indførelsen af en sådan bestemmelse. ”

Svar: Ikke indarbejdet.

Det er ikke hensigten med forslaget at forpligte kvinder, men at sikre kvinder (og mænd) rettigheder

”c. Retten til fødsel uden for sit hjemsted

Ligestillingsrådet finder det positivt, at der er indført regel om ret for moderen til fravær fra og med dagen for rejsen til fødestedet, når dette er lægeligt begrundet og nødvendigt som følge af graviditeten.

Ligestillingsrådet er dog forundret over, at der i de generelle bemærkninger til lovforslaget oplyses: ”Forslaget vil medføre, at det fravær, kvinden vil have på baggrund af henvisningen, ikke vil kunne anses for ulovligt fravær. Efter de nuværende regler vil en arbejdsgiver lovligt kunne afskedige en kvindelig lønmodtager, der ikke møder op på arbejdet efter at være rejst til fødestedet, med den begrundelse, at kvinden er udeblevet fra arbejdet uden lovlig grund.”

Ligestillingsrådet bemærker, at det følger af Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder § 11, stk. 1, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption. Ligestillingsrådet finder det derfor uheldigt, at bemærkningerne anfører, at det faktisk kan være lovligt at afskedige en kvindelig lønmodtager, der ikke møder op på arbejdet efter at være rejst til fødestedet på grund af sin graviditet, hvis der ikke findes en domstolsafgørelse, der støtter en sådan udlægning eller fortolkning.

Uanset om der eksisterer en sådan praksis, er Ligestillingsrådet tilfreds med, at det med lovforslaget nu fastslås, at moderen har en sådan ret. ”

Svar: Indarbejdet.

Afsnittet er nu omformuleret.

”d. Moderens kvindelige ægtefælle eller registrerede partner indtræder i farens ret til orlov.

Det følger af lovforslagets § 18, at kommunalbestyrelsen kan tillade, at moderens kvindelige ægtefælle eller registrerede partner indtræder i farens ret til orlov hvis 4 oplyste betingelser er opfyldt.

Ligestillingsrådet forstår ikke, hvorfor bestemmelsen synes at give kommunalbestyrelsen en mulighed for skøn ("kan tillade"). Det må antages, at hvis alle 4 betingelser er opfyldt, har ægtefællen eller partneren krav på at kunne indtræde i retten til orlov."

Svar: Delvist Indarbejdet

§ 18, som omhandlede at kommunalbestyrelsen kan tillade moderens kvindelige ægtefælle eller registrerede partner at indtræde i farens ret til orlov udgår. I stedet er "medmor" skrevet ind, således at en kvinde, der er registreret som barnets medmor, kan få ret til orlov og fravær på lige fod med barnets far. Der er tale om en ret, og kommunalbestyrelsen skal ikke længere give tilladelse.

"e. Sammensætningen af barselsfondens bestyrelsen

Ligestillingsrådet forventer, at bestyrelsens sammensætning og indstilling af mulige medlemmer sker i overensstemmelse med Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder §§ 7 og 8. Ligestillingsrådet anbefaler, at der er henvisning til ligestillingslovens bestemmelse enten i den endelige lov eller i bemærkningerne hertil."

Svar: Ikke indarbejdet, da henvisning til, at anden lovgivning skal følges strider mod lovtekniske retningslinjer

"f. Ingen ret til feriepenge af barselsdagpenge

Det følger af § 48, stk. 3, at der ikke optjenes ret til feriepenge af barselsdagpenge. Det vil betyde, at kvinder (moderen) vil blive stillet ringere ved afholdelse af ferie året efter, ligesom det kan have betydning for forældrenes overvejelse om fordeling af orlov.

Ligestillingsrådet er opmærksom på, at tilsvarende bestemmelse allerede eksisterer i den nugældende lov, men vil opfordre til, at man overvejer, hvorvidt denne bestemmelse har uheldige og utilsigtede konsekvenser for kvinden (moderen)."

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning, men vil ikke medføre nogen ændringer i forslaget.

4. SIK

SIK har følgende bemærkninger til Inatsisartutlov nr. xx. af xx. xxx 2019 om orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

SIK vil gerne sikre, at barsels dagpengene der bliver udbetalt, ikke bliver færre, i takt med, at orloven orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption bliver forlænget.

SIK mener, at der sker en forværring i forhold til forslaget § 28, da man i dag skal tage udgangspunkt i SIK's mindstelønsprincip ved orlov i forbindelse med barsel og adoption, som er 91,67 kr.

Dette forslag indebærer, at private virksomheder skal udbetale løn, som minimum udgør en timeløn svarende til 80 procent af lønnen. Det vil sige, at det kun er 73,33 kr. der skal udbetales pr. time, og efter skat vil beløbet være meget lille.

Derfor mener SIK, at man bør beholde den normale løn under hele orlovsperioden. For hvad hjælper det, at man forlænger orloven i forbindelse med barsel og adoption med 4 uger, mens der på den anden side ikke sker en forbedring i vilkårene.

SIK mener nemlig, at man kan løse det på en bedre måde, da det på nuværende tidspunkt kun er 20 procent, som arbejdsgiverne er sat til at betale. Vi mener, at denne procent bør forhøjes, for eksempel arbejdsgiverne bør blive sat til at betale udgiftens 50 procent, også fordi arbejdsgiverne skal jo sikre sig arbejdskraft i fremtiden, og så må de jo også sørge for, at vilkårene for barsel og adoption bliver bedre.

Arbejdsgiverne bør også tage hensyn til deres arbejdstagere, sådan så de ikke skal bekymre sig når, de adopterer et barn/får et barn.

Derfor vil SIK anbefale, at arbejdsgiverens udgifter forhøjes til 50 procent, og dermed kan orlovshaver beholde sin løn.

Svar: Delvist indarbejdet.

På baggrund af de indkomne høringsvar er det besluttet at lade bestemmelserne vedrørende en udligningsordning for offentligt ansatte udgå af forslaget.

For privatansatte er det gjort tydeligt, at den udbetalte løn ikke kan være mindre end den til enhver tid gældende dagpengetakst pr. time, uanset om dette udgør mere end 80 % af den sædvanlige løn.

En privat arbejdsgiver vil modtage refusion svarende til det, dette forslag forpligter arbejdsgiveren til at udbetale.

En privat ansat, der normalt modtager 91,67 kr. i timen vil fortsat modtage 91,67 kr. i timen, og arbejdsgiveren vil få det refusion for 91,67 kr. i timen.

Dog finder SIK forslaget § 27, stk. 3 positivt, fordi man derved på en måde sikrer at dagpengene ikke bliver færre og bliver udhulet.

Der bør også i lovforslag tages hensyn til ansatte i skolevæsenet, da de nogle gange sendes hjem, når skolerne bliver lukket.

Svar: Indarbejdet.

§ 27, stk. 2 (nu § 24, stk. 3) er ændret, således at der nu også skal tages hensyn til uforudsete omstændigheder og perioder, hvor den pågældende har været uden for arbejdsmarkedet.

5. Kommuneqarfik Sermersooq

”Høringsvar til forslag til ændring af Inatsisartutlov om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Generelle bemærkninger

1) Det er en forbedring af vilkår, som Kommuneqarfik Sermersooq bakker op om.

2) I bemærkningerne estimeres det, at kommunerne årligt beskæftiger 8,5 årsværk i forbindelse med behandling af barseldagpenge til privat- og offentligansatte. Antallet af årsværk baserer I på en stikprøve i Qeqqata Kommunia, hvor et årsværk behandlede 125 sager om barseldagpenge.

I Kommuneqarfik Sermersooq løser et årsværk ca. 306 sager om barseldagpenge. Hvis tilskuddet til kommunerne reduceres med sammenlagt 8,5 årsværk, er der således med udgangspunkt i Kommuneqarfik Sermersooq risiko for, at reducere tilskuddet mere end arbejdet med barseldagpenge berettiger.”

Svar: Indarbejdet.

På baggrund af bemærkningen har departementet bedt alle kommuner oplyse, hvor mange sager om barseldagpenge 1 årsværk behandler i deres kommune. Beskrivelsen af de administrative konsekvenser for kommunerne er nu opdateret på baggrund af de indkomne svar.

”3) Lovforslaget bør også tage højde for homoseksuelle mænds rettigheder hvis forslaget skal give lige rettigheder til alle”

Svar: Ikke indarbejdet.

§ 18, som omhandlede at kommunalbestyrelsen kan tillade moderens kvindelige ægtefælle eller registrerede partner at indtræde i farens ret til orlov udgår. I stedet er ”medmor” skrevet ind, således at en kvinde, der er registreret som barnets medmor, kan få ret til orlov og fravær på lige fod med barnets far.

Som beskrevet i punkt 2.7 i de almindelige bemærkninger har det ikke været muligt at give en tilsvarende ret til forældrepar, hvor begge er mænd. En indførsel af en tilsvarende rettighed for 2

mandlige forældre vil være i strid med adoptionsreglerne, og vil ikke kunne gennemføres uden en fortrængning af moderens ret til orlov.

Det skal dog bemærkes, at retten til orlov for adoptanter både gælder for forældrepar af hvert sit køn, som for forældrepar af samme køn.

6. Grønlands sygeplejerskeorganisation

”Vedr.: Høring af Forslag til: Inatsisartutlov nr. xx af xx. xxx 2019 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel, og adoption

Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet fremsendte den 10. april 2019 forslag til: Inatsisartutlov nr. xx af xx. xxx 2019 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel, og adoption til officiel høring hos Peqqinnissaq Pillugu Kattuffiit (PPK).

Overordnet

PPK finder at det er positivt at vilkårene for barsel søges forbedret. PPK finder ligeledes det relevant at der i tilknytning til barselsloven sikres, at alle forældre kan deltage i forældreforberedelse. Forældrene skal have ret til deltage i forældreforberedelse uden at opleve løn tab. Det er vigtigt at der lige mulighed for at begge forældre kan deltage. Forældreforberedelse er en forebyggende indsats, der er essentiel for de enkelte familiers evne til at opfostre deres børn i relationelle stærke og trygge rammer. Med indsatsen er der både en menneskelig men også en samfundsøkonomisk gevinst, hvor udgifter til social- og sundheds omkostninger må forventes at reduceres betragteligt, på længere sigt.”

Svar: Bemærkningen vil blive taget med i overvejelserne i det videre arbejde.

Fravær i forbindelse med forældreforberedelse forventes dog aftalt mellem lønmodtager og arbejdsgiver, på samme måde som fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser m.v.

Der opfordres til, at forældreforberedelsen lægges uden for arbejdstiden.

”PPK forventer at gives mulighed for at forhandle disponeringen af lønsumsmidler som måtte frigives ved en barselsudligningsordning. Eventuelle forbedringerne vedrørende barselsordningen som PPK har tilkøbt i tidligere indgåede overenskomster forventes kompenseret.”

Svar: På baggrund af de indkomne høringssvar er det besluttet at lade bestemmelserne vedrørende en udligningsordning for offentligt ansatte udgå af forslaget. Bemærkningen er derfor ikke længere relevant.

”PPK er uenig i at den offentlige udligningsordning finansieres ved nedsættelse af den samlede lønsum i Selvstyret og kommunerne idet men derved indskrænker det økonomiske råderum for

overenskomst- og aftaleforhandlingerne. PPK mener derfor at arbejdstagernes organisationer skal have medindflydelse på udformningen af den konkrete udligningsordning.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning.

”PPK bemærker, at ansatte der ved loven sikres en løndækning ved barsel, opnår denne ved en lovreguleret ydelse, der forudsættes ikke at have indflydelse på kommende overenskomstforhandlinger.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning.

”Bemærkninger til lovforslaget:

§3:

PPK mener at retten til orlov skal være 4 uger før skønnet fødsel for alle gravide.

PPKs erfaringer viser at gravide i de sidste 4 uger i graviditeten har svært ved følge med i det belastende arbejdstempo. Det stresser den gravide og dermed fosteret og risikoen for graviditetskomplikationer øges.

Såfremt man fastholder at gravide ret til orlov er 2 uger vil det desuden automatisk medføre en forskelsbehandling af gravides ret til orlov i forhold til om man bor et sted hvor der er fødselsberedskab eller hvor der ikke er et fødselsberedskab jf §4, idet gravide henvises 4 uger før fødsel til et fødested.”

Svar: Indarbejdet.

Inatsisartut har på forårssamlingen 2019 (FM 2019/53) besluttet at udvide retten til orlov før fødslen med 2 uger, således at en kvinde kan gå på orlov, når der skønnes at være 4 uger til fødslen. Dette er implementeret i dette forslag.

”§4:

Retten til orlov bør ligeledes omfatte partneren idet adskillelse af forældrene kan skade tilknytningen til manglende part. Retten kunne eventuelt gælde fra 2 uger før forventet fødsel for partneren.”

Svar: Ikke indarbejdet, da det falder uden for lovens formål.

Formålet med kvindens ret til orlov før fødslen er at kvinden gives fysisk og psykisk aflastning, ligesom hun vil have tid til at gå til undersøgelser mm. Formålet med retten til orlov er således ikke at styrke forældrenes indbyrdes tilknytning.

”§11:

PPK mener at der skal være en ret til orlov ved familiepleje. Retten til orlov kan differentieres afhængigt af barnets alder ved anbringelse.”

Svar: Retten til orlov i forbindelse med plejeanbringelser findes i dag i Selvstyrets bekendtgørelse nr. 3 af 26. februar 2010 om orlov ved plejeanbringelse af et barn.

Bekendtgørelsen vil blive revideret, men der er ikke tiltænkt ændringer af denne bekendtgørelse.

”§17 og 18: (nu § 15)

PPK mener at det skal være en ret at den ene forældre kan indtræde i den anden forældres ret til orlov. Retten skal ikke bero på en kommunal tilladelse.”

Svar: Indarbejdet.

§ 17 (nu § 15) som omhandlede, at kommunalbestyrelsen kan tillade en forælder at indtræde i den anden forælders orlov er nu ændret, således at det ikke længere er op til kommunalbestyrelsen at give tilladelse.

§ 18, som omhandlede, at kommunalbestyrelsen kan tillade moderens kvindelige ægtefælle eller registrerede partner at indtræde i farens ret til orlov udgår. I stedet er ”medmor” skrevet ind, således at en kvinde, der er registreret som barnets medmor, kan få ret til orlov og fravær på lige fod med barnets far. Der er tale om en ret, og kommunalbestyrelsen skal ikke længere give tilladelse.

”§21: (nu § 18)

PPK anbefaler at forlængelsen af indlæggelse perioden ikke begrænses til maksimalt 13 uger. Ved kompliceret sygdoms forløb er det ekstra vigtigt at orloven ikke indskrænkes da det sygdom ramte barn ofte har et ekstra behov for forældrenes nærvær.”

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning, men vil ikke medføre ændringer.

7. GE

”Bemærkninger til lov om orlov ifm. graviditet, fødsel og adoption

Grønlands Erhverv har følgende bemærkninger til lovforslaget.

Ad § 16 (nu § 14)

Det følger af bestemmelsen, at personen skal ansøge kommunalbestyrelsen om, at afholde restorloven i forhold til de 4 ugers ekstra orlov, der kan tages frem til barnet er fyldt 5 år.

Det bør være en aftale mellem arbejdsgiver og den person, der skal afholde restorloven, hvornår restorloven kan tages, således at der er en balance mellem virksomhedens driftsmæssige hensyn og medarbejderens behov.

Svar: Indarbejdet

Bestemmelsen omfatter personer, der har orlov til gode, og samtidig opfylder betingelserne for barselsdagpenge. Dette omfatter efter § 40, personer, der ikke har ret til løn under orlovsperioden.

For lønmodtagere skal afholdelse af restorloven aftales med arbejdsgiveren. Dette er nu beskrevet i bemærkningerne.

Under afsnittet om underretning om graviditet og orlov, bør det præciseres hvilke konsekvenser det har hvis medarbejderen ikke får underrettet arbejdsgiveren rettidigt.”

Svar: Ikke indarbejdet.

Konsekvenserne af, at en medarbejder ikke overholder varslingsreglerne, beror på en konkret vurdering af den konkrete situation fra den enkelte arbejdsplads.

”Ad § 30 (nu § 27)

Det bør fremgå af bemærkninger, hvilke lønudgifter der tænkes på at Naalakkersuisut skal fastsætte nærmere regler for.”

Svar: Indarbejdet

Lønudgifter defineres som de indkomster, der efter Landstingslov om indkomstskat anses for A-indkomst eller B-indkomst, og som er indtjent i et lønmodtagerforhold i arbejdsretlig forstand. Dette er nu beskrevet i bemærkningerne til § 30 (nu § 27)

Viser det sig senere nødvendigt også at medregne andre udgifter, vil bemyndigelsen blive anvendt hertil. Dette er ligeledes skrevet ind i bemærkningerne til § 27, stk. 5

”Ad § 46, stk. 3

Der mangler at blive henvist til § 5 i denne bestemmelse. , kan ændres binstreg. Så er den ok.”

Svar: Ikke indarbejdet, da § 46, stk. 3 udgår af forslaget. Retten til barselsdagpenge ved fravær er nu reguleret i § 40

”Grønlands Erhverv har ikke yderligere bemærkninger til det fremsendte lovforslag.”

8. Institut for menneskerettigheder

”HØRING OVER UDKAST TIL FORSLAG TIL INATSIARTUT LOV NR. XX AF XX.

XXX 2019 OM ORLOV I FORBINDELSE MED GRAVIDITET, FØDSEL, OG ADOPTION

Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet har ved e-mail af 10. april 2019 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til Inatsisartutlov nr. xx af xx. xxx 2019 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel, og adoption. Instituttet finder det positivt, at der er taget initiativ til at udarbejde en lov, der giver forbedrede barselsmuligheder.

Af lovudkastets § 48, stk. 3, fremgår, at der ikke optjenes ret til feriepenge af barselsdagpenge.

Instituttet finder ud fra et

ligestillingsmæssigt synspunkt denne formulering uhensigtsmæssig, da der er flere kvinder, som er på barselsdagpenge sammenlignet med mænd. Bestemmelsen får derfor den virkning, at kvinder bliver stillet ringere end mænd i den periode, hvor de er på barselsdagpenge, da de ikke kan optjene ret til feriedagpenge.

- Instituttet anbefaler, at bestemmelsen bliver ændret, så der også optjenes ret til feriepenge af barselsdagpenge.”

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning, men vil ikke medføre nogle ændringer.

”Det fremgår af lovudkastets almindelige bemærkninger, afsnit 2.6., side 11, at arbejdsfrie perioder ikke skal indgå i beregningen af, hvor mange timer den pågældende har været i arbejde. De arbejdsfrie perioder bliver herefter eksemplificeret ved blandt andet graviditetsbetinget fravær. Instituttet bemærker, at dette vil medføre, at kvinder stilles ringere end mænd, da det alene er kvinder, som kan have graviditetsbetinget fravær.

- Instituttet anbefaler, at bemærkningerne ændres, så graviditetsbetinget fravær udgår som eksempel på en arbejdsfri periode.”

Svar: Delvist Indarbejdet

Bestemmelsen skal forstås sådan, at graviditetsbetinget fravær ikke skal tælle med som fravær ved opgørelsen af hvor mange timer kvinden har været i arbejde. En kvinde, som er ansat til 30 timer om ugen, men har haft 10 timers graviditetsbetinget fravær, vil fortsat have en timeopgørelse på 30 timer om ugen.

Bemærkningerne er præciseret.

9. IMAK (Lærernes Fagforening Grønland)

”Vedrørende høring af forslag til Inatsisartutlov om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

IMAKs bestyrelse har drøftet det fremsendte forslag og har nedenstående kommentarer hertil.

Indledningsvis skal bestyrelsen understrege, at bestyrelsen hilser alle forslag, der forbedrer vilkårene i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption velkommen.

Imidlertid er der forhold til forslaget, som stiller IMAKs medlemmer ringere end nugældende praksis. – se nærmere nedenfor

Desuden fremgår det både i det fremsendte lovforslag, i svarnotatet til 1. behandlingen EM2017/56, svarnotatet til 1. behandlingen og svarnotatet til 2. behandlingen EM 2018/106, at Naalakkersuisut er i dialog med arbejdsmarkedets parter om en barselsfond. Dette gjorde IMAK opmærksom på allerede den 25. maj 2017, ikke er korrekt.

Alligevel gentages dette af Naalakkersuisut i ovennævnte svarnotater fra EM 2018. Endvidere anføres det i skrivelse fra Naalakkersuisoq Martha Abelsen til Familie- og sundhedsudvalget den 12-11-2018 (bilag 1 til udvalget betænkning til EM 2018/106) at ønsket om etablering af en barselsfond er foranlediget af et ønske fra arbejdsmarkedets parter. Dette er ikke korrekt medmindre Naalakkersuisut er af den opfattelse, at arbejdsmarkedets parter alene er Grønlands Erhverv og SIK.

IMAK gør igen sammen med PPK, AK og NPK opmærksom på manglende inddragelse af vores organisationer i skrivelse af 23. april 2019 til Naalakkersuisoq Martha Abelsen. Naalakkersuisoq Martha Abelsen svarer på denne skrivelse den 26. april 2019 og understreger, at baggrunden for at det alene var Grønlands Erhverv og SIK, der var inddraget, var en henvendelse fra SIK og GE i 2016 med ønsket om etablering af en barselsfond. I samme skrivelse citerer Naalakkersuisoq Martha Abelsen et svar på § 37 spørgsmål nr. 216 af 10. september 2018, at der har været afholdt et møde med GE og et lignende møde var planlagt med SIK samt sidste sætning i citatet ” På den baggrund vil der blive arbejdet videre med området i samarbejde med arbejdsmarkedets parter”

Et sådan svar kan kun tolkes derhen, at der vil blive holdt lignende møder med de øvrige parter på arbejdsmarkedet foruden møderne med GE og SIK, – altså medmindre Naalakkersuisut ikke regner de øvrige lønmodtagerorganisationer, som arbejdsmarkedets parter.

I de generelle bemærkninger til det fremsendte lovforslag fremgår det endvidere, at Naalakkersuisut i perioden 2017 – 2019 i samarbejde med arbejdsmarkedets parter har udformet en model for en barselsfond, det er jf. ovenstående ikke korrekt.”

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning.

Baggrunden for inddragelsen af GE og SIK er, at disse, i forbindelse med overenskomstfornyelsen mellem SIK og GE i 2016, underskrev et protokollat om i fællesskab at rette henvendelse til Naalakkersuisut med ønske om etableringen af en barselsfond.

Naalakkersuisut indledte derfor et samarbejde med GE og SIK om at udforme en model for en barselsfond, idet modellen i første omgang var tiltænkt det private arbejdsmarked samt offentligt ansatte, der ikke var dækket af fuld løn under orloven.

Der henvises til den ovennævnte skrivelse fra Naalakkersuisoq Martha Abelsens den 26. april 2019, hvor ASG, IMAK, PPK, AK og NPK blev inviteret til et administrativt møde i departementet om barselsfonden den 3. maj 2019. Der er departementets opfattelse at mødet forløb konstruktivt med ønske fra alle parter om fremtidig inddragelse.

Departementet er derfor uforstående overfor påstanden om, at de nævnte organisationer ikke har været inddraget i udarbejdelsen af forslaget.

”Det skal nok en gang understreges, at IMAKs bestyrelse ikke er modstander som sådan af en barselsfond/udligningsordning, men hvis IMAK og de øvrige organisationer, som gennem overenskomstforhandlinger har tilkøbt sig ret til fuld løn under barsels- og forældreorlov på bekostning af mindre lønstigninger, havde været inddraget ville f.eks. de økonomiske konsekvenser havde set anderledes ud. IMAKs medlemmer har fået mindre lønstigning på f.eks. grundlønnen. En stigning, som medlemmerne i de organisationer, der ikke har tilkøbt sig dette, nu får gratis. Det betyder selvfølgelig, at der vil blive rejst et berettiget krav til de kommende overenskomstforhandlinger om at få kompensation herfor.”

Svar: På baggrund af de indkomne hørings svar er det besluttet at lade bestemmelserne vedrørende en udligningsordning for offentligt ansatte udgå af forslaget. Bemærkningen er derfor ikke længere relevant.

”Endvidere ville en inddragelse af alle organisationerne have været med til at belyse, at den i forslaget beskrevne ret til fravær, hvis den gravide af lægefaglige hensyn skal føde andet sted en bopælsstedet, er en forringelse i forhold til nuværende praksis, hvor de er blevet sygemeldt af sundhedsvæsenet og har fået fuld løn. I den forbindelse skal det oplyses, at IMAK har overenskomster både i det offentlige og på det private arbejdsmarked, men har forhandlet sig frem til samme rettigheder, ligesom fravær pga. af lægefaglige hensyn på begge områder har været behandlet på samme måde. Det kan ikke være rigtigt, at gravide i dele af Grønland skal straffes økonomisk, fordi der er lægefaglige grunde til, de ikke kan føde på bopælsstedet. I forvejen er det en belastning at skulle føde uden familie og være hjemmefra meget længe. Bestemmelsen vil betyde forskelsbehandling af gravide i dele af Grønland.”

Svar: Ikke indarbejdet.

Forslaget vil ikke medføre forringelser for de kvinder, der sygemeldes, og som har en overenskomst, der giver dem ret til fuld løn. Dette er beskrevet i de almindelige bemærkninger punkt 2.7

Forslaget vil dog være en forbedring for kvinder, der ikke kan sygemeldes med fuld løn. Dette er blandt andet kvinder, der ikke er ansat på overenskomst eller kontrakt og kvinder, der ikke kan få en sygemelding, fordi de alene henvises fordi der ikke findes et fødselstilbud hvor de bor.

Forslaget indeholder dels en økonomisk sikring idet kvinden vil have ret til barselsdagpenge, såfremt hun ikke har ret til løn, og dels en lovfæstet ret til fravær fra arbejdspladsen, således at kvinden ikke er afhængig af en sygemelding for at få lovligt fravær fra sit arbejde.

”Vedrørende den offentlige udligningsordning skal IMAK kraftigt henstille til, at detaljerne fastsættes i loven og ikke i bekendtgørelsesform. Dels er borgeren mere sikret i en lov end i en bekendtgørelse, som det til enhver tid siddende Naalakkersuisut kan ændre – med eller uden inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Dels er det mere undtagelsen end normalt, at bekendtgørelser, der skal udfylde rammebetingelser, ikke lader vente på sig. Der står i bemærkningerne, at der er en forventning om, at bekendtgørelsen kan træde i kraft samtidig med Inatsisartutloven. Sådant en forventning er der forhåbentlig altid, men det er ikke desto mindre sjældent, det sker.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”Endvidere er det bestyrelsens opfattelse, at ikke kun de offentlige arbejdsgivere skal sikres indflydelse på udligningsordningen, men at der i lighed med den private barselsfond sikres lønmodtagerorganisationerne indflydelse.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”Med hensyn til bemærkninger vedr. compensationen/refusionen skal udbetales til den enkelte institution, er det vel et indgreb i den kommunale selvbestemmelse. Endvidere synes eksemplet ret søgt, da kommunen forhåbentlig ser på den samlede normering og følger reglerne herfor, så der ansættes vikarer i den belyste situation.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”IMAKs bestyrelse finder bestemmelsen om, at orloven skal holdes sammen med barnet, som meget vigtig. Bestyrelsen mener dog ikke, at det skal betyde, at bopæl et andet sted skal være en hindring for dette. Der tales meget om, at arbejdsstyrken skal være mobil og tage derhen, hvor der er arbejde. Det kan betyde, at en far f.eks. i en kortere eller længere periode må have bopæl et andet sted end resten af familien. Det skal vel ikke hindre faderen i at holde orlov med sit barn, der hvor barnet bor.”

Svar: Ikke indarbejdet, idet det afgørende for § 1, stk. 2 er ikke bopæl, men daglig kontakt.

En far, der ikke er samboende med moderen, vil ikke blive ramt af bestemmelsen, såfremt han har kontakt med barnet på daglig basis. Såfremt faren kun har mulighed for at have kontakt med barnet

på enkelte tidspunkter med dages mellemrum, kan dette ikke retfærdiggøre, at faren får ret til fravær i hele orlovsperioden. Faderen må da tilbringe tid med barnet uden for arbejdstiden.

Farens orlov efter § 7 er fleksibel således at faren har ret til 3 ugers orlov inden for barnets første 15 uger. Eksempelvis vil en far, der i barnets første 8 uger midlertidigt bor i en anden by eller bygd, kunne bruge sine 3 ugers orlov efter de 8 uger, hvor han kan tilbringe tid med barnet.

Forældrene kan herudover tilrettelægge forældreorloven efter § 12, således at der er taget højde for at den ene forælder tager arbejde i en anden del af landet i en periode. I den periode vil det blot være den anden forælder, der tager orlov.

”Anvendelse af begrebet ’løn under orlov’ skaber en forventning om, at man modtager den sædvanlige løn under orlov. Dette er ikke korrekt for mange, så der bør konsekvent alle steder stå ’hel eller delvis løn’.”

Svar: Delvist indarbejdet.

For privatansatte er bestemmelsen præciseret, så det fremgår tydeligt, at privatansatte som udgangspunkt har ret til 80 % af deres sædvanlige løn op til maksimumssatsen. Lønnen kan dog ikke være mindre end barselsdagpengesatsen.

Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”Vedrørende kroneloftet skal IMAKs bestyrelse kraftigt opfordre til at dette fastsættes for mindst 2 finansår, ellers er det umuligt for kommende forældre at planlægge med de økonomiske konsekvenser af en familie forøgelse.”

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning, men vil ikke medføre ændringer i forslaget.

Udtrykket ”Kroneloft” er erstattet af ”maksimumssats”.

”Med hensyn til udpegning af medlemmer til barselsfondens bestyrelse, så skal det sikres, at de 4 der udpeges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter sikrer repræsentation for flere lønmodtagerorganisationer, der har overenskomster på det private arbejdsmarked.”

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning, men vil ikke medføre ændringer i forslaget

”Vedrørende den offentlige barselsudligningsordning fremgår det af de generelle bemærkninger, at det desuden har været et væsentligt udgangspunkt for arbejdsmarkedets parter, at vilkårene i den offentlige sektor er de samme som i den private. Det skal her nok en gang understreges, at flere af lønmodtagerne overhovedet ikke har været inddraget i disse drøftelser.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”IMAKs bestyrelse støtter forlængelsen af forældreorloven og den fleksibilitet, der er lagt i udnyttelsen af den. Bestyrelsen er dog bekymret for hvor mange, der vil benytte den, da det for IMAKs medlemmer vil betyde en væsentlig indtægtsnedgang i de 4 uger.”

Svar: Ved EM 2018 besluttede Inatsisartut at forlænge forældreorloven med 4 uger. Departementet har derfor udarbejdet et forslag til EM 2019, der implementerer dette fra 1. januar 2020.

Personer, der ikke har ret til løn under orlov, kan være berettiget til barseldagpenge i perioden. Med forslaget forbedres beregningsgrundlaget for barseldagpengene, således at færre oplever en væsentlig indtægtsnedgang.

For privatansatte er bestemmelsen præciseret, så det fremgår tydeligt, at privatansatte som udgangspunkt har ret til 80 % af deres sædvanlige løn op til maksimumssatsen. Lønnen kan dog ikke være mindre end barseldagpengesatsen.

”Bestyrelsen støtter også bestemmelserne om orlov til forældre af samme køn samt ret til fravær, hvis barnet dør under forældreorloven, men er også her bekymret for om den vil blive brugt pga. af indtægtsnedgang.”

Svar: § 18, som omhandlede at kommunalbestyrelsen kan tillade moderens kvindelige ægtefælle eller registrerede partner at indtræde i farens ret til orlov udgår. I stedet er ”medmor” skrevet ind, således at en kvinde, der er registreret som barnets medmor, kan få ret til orlov og fravær på lige fod med barnets far. Medmødre, der er ansat i en privat virksomhed, vil have samme ret til løn under orlov som fædre. Medmødre vil herudover have samme ret til barseldagpenge som fædre.

Forældre, der har fravær, fordi de mister et barn under forældreorloven, vil kunne have ret til barseldagpenge medmindre deres ansættelsesforhold eller overenskomst stiller dem bedre. Bestemmelsen er en forbedring i forhold til nuværende regler, hvori forældrene ikke har ret til fravær, og dermed ikke har ret til løn eller barseldagpenge efter lovgivningen.

Personer, der ikke har ret til løn under orlov, kan være berettiget til barseldagpenge i perioden. Med forslaget forbedres beregningsgrundlaget for barseldagpengene, således at færre oplever en væsentlig indtægtsnedgang.

”I forhold til de økonomiske konsekvenser skal der ud over det allerede nævnte krav til kommende overenskomstforhandlinger gøres opmærksom på, at hvis økonomi- og personalestyrelsen skal varetage administrationen af den offentlige udligningsordning, skal styrelsen tilføres flere resurser. Styrelsen er allerede nu så presset på resurser, at sagsbehandlingen på mange punkter er meget langsom, hvilket påvirker det offentlige arbejdsmarked meget negativt.”

Svar Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”Da ovenstående generelle bemærkninger vedrører mange af de enkelte paragraffer, har bestyrelsen ud over disse kun enkelte bemærkninger til de enkelte paragraffer.

§ 4 hvorfor skal kvinden rejse med et lægeordineret transportmiddel? Hvis transportmidlet er passagergodkendt burde det være nok.”

Svar: Ikke indarbejdet.

Det er nødvendigt at fastslå, at rejsen skal være med lægeordineret transport, da retten til fravær starter den dag, sundhedsvæsnet har vurderet, at kvinden skal rejse.

Samtidig er det ikke meningen med bestemmelsen, at en kvinde for egen regning kan rejse tidligere end hun ellers ville med den lægeordinerede transport, og dermed kunne opnå en længere ret til fravær end kvinder, der rejser med den lægeordinerede transport.

Der henvises til høringssvar fra AK vedr. samme bestemmelse.

”§ 8. Der bør ikke være forskel på længden på retten til fravær uanset om, det drejer sig om et barn med bopæl udenfor eller i Grønland. Rejsetiden til en anden by i Grønland kan være mindst ligeså lang som rejsetiden til Danmark”

Svar: Ikke indarbejdet

Bestemmelsen vedrører adoption af børn fra hele verden, ikke kun Danmark. En del lande stiller krav om at adoptionen kun kan gennemføres ved en retsproces i barnets fødeland. En sådan proces kan være tidskrævende, og dette er nødvendigt at tage højde for ved fastsættelsen af fraværslængden.

”§ 36 (nu § 33) Hvis medlemmerne af bestyrelsen ikke modtager vederlag, kan det påføre organisationer ekstra udgifter til frikøb af medlemmer.”

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning, men vil ikke medføre ændringer i forslaget.

Det er op til organisationerne at beslutte, om de vil indstille medlemmer til bestyrelsen. Frikøb og lignende må således indgå i organisationernes egne overvejelser i forbindelse med indstilling.

”Såfremt noget af ovenstående ønskes uddybet, står IMAK gerne til rådighed. Som anført i skrivelsen til Naalakkersuisoq Martha Abelsen har påsken været en del af høringsfristen. I den forbindelse må det konstateres, at andre departementer har høringsfrister helt frem til den 4. juni 2019 på lovforslag, der forventes fremsat på EM 2019. Det skal kraftigt henstilles til Naalakkersuisut, at der fremadrettet tages hensyn til, at hovedparten af de grønlandske

lønmotagerorganisationer har bestyrelser, der kun er deltidsfrikøbt eller udfører alt deres arbejde som frivilligt arbejde i deres fritid.”

Svar: Forslaget har været i høring fra den 10. april 2019 til den 15. maj 2019, hvilket svarer til 5 uger. Dette er i overensstemmelse med Selvstyrets retningslinjer.

Det skal bemærkes, at forslaget bliver sendt i supplerende høring. Her vil der blive yderligere mulighed for at komme med bemærkninger.

10. Paarma Rosvig Pedersen

”Ang. Høring af forslag til: Inatsisartutlov nr. xx af xx. xxx 2019, om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel, og adoption.

Til rette vedkommende.

Først og fremmest er det rigtigt godt, at der er fokus på bedre barselvilkår for de nybagte familier, da en god start de nyfødtes liv, betyder meget både for den nyfødte og familien. At vi nu sætter nogle gode rammer for den gravide, er meget vigtigt. Dertil har jeg derfor nogle tilføjelser eller undren, angående den nye Inatsisartutlov der er blevet forslået omkring graviditet, fødsel og adoption.

Til dagligt arbejder jeg med sårbare gravide, kvinder der er med i Tidlig Indsats. Derudover har jeg haft ansvar for de gravide der kommer til Nuuk for at føde fra kysten. Gennem mit arbejde de sidste mange år har jeg kunne se en tendens til, at det er kvinderne fra de små byer og bygder, samt kvinder med der har et arbejde med 14 dagslønnede, der bliver ramt allerhårdest økonomisk. Det er også oftest de kvinder der har mindst overskud, både økonomisk, fysiologisk (blodmangel, lav D-vitamin) og personligt overskud.

Ret til orlov og fravær ved graviditet og fødsel

Ang. § 3 at man har ret til orlov 2 uger før fødslen, (medmindre du arbejder i Grønlandsbanken eller BankNordik de har 4 uger før, da de har dansk overenskomst) er efter min mening alt for lidt. Jeg har undersøgt hvornår man går fra i norden og vi er det land der har mindst orlov før fødslen (se tabel 1). Jeg er stor fortaler for at man går fra 4 uger før terminsdatoen. Dette på grund af tre forskellige grunde.

Første grund er, som I også selv er inde på, at over halvdelen af dem der føder i Nuuk, er gravide der kommer fra kysten. De kommer hertil cirka 4 uger. De allerfleste der kommer fra kysten har ikke en overenskomst, men 14 dagslønnede. De har kun 13 uger at ”optjene” løn, som bestemmer hvor meget de skal få udleveret under barselsorlov. Min erfaring er, at selvom de kommer med en lægeerklæring på at de skal til Nuuk for at føde, betyder det ikke noget for kommunen, hvorfor de bare har 2 uger mindre, at optjene deres løn i.

Tabel 1. Der er alene taget højde for barselsperioden, ikke lønnen. I nogle af landene kan man desuden strække barslen mere mod at få nedsat løn/dagpenge.

Land:	Før termin:	Efter fødslen(tilsammen)	Mor	Far	Til deling
-------	-------------	--------------------------	-----	-----	------------

Grønland	2 uger	32 uger	15 uger	3 uger	17 uger (fra 2020 21 uger)
Færøerne	4 uger	52 uger	14 uger	4 uger	40 uger med løn. Alle betaler 1 % af deres SKAT som går til barselpenge.
Island	4 uger	36 uger	12 uger	12 uger	12 uger
Danmark	Job i det offentlige: 8 uger Job i det private 4 uger	52 uger	18 uger	2 uger	32 uger
Norge	3 uger	57 uger	10 uger	10 uger	37 uger
Finland	-	53 uger	18 uger	9 uger	26 uger
Sverige	8 uger	70 uger	8 uger	8 uger	54 uger

Grund nr. to er for at informere om, at statistisk er at næsten hver 5. gravide føder før de overhovedet kommer på barsel (se tabel 2). Til dem der ikke arbejder med graviditetslængder til dagligt, kan jeg så informere at en graviditet varer 40 uger. Vi mennesker er ikke ens, derfor siger man at vi forventer at du kan gå i fødsel 3 uger før terminsdatoen. Så du kan risikere at gå i fødsel mens du er på arbejde. Den sidste måned kan være hårdt, fysisk og psykisk for de gravide. Vores antal af sygemeldinger den sidste periode er steget rigtig meget gennem de sidste år. Desværre har jeg ikke tal for hvor mange der er, jeg kan dog se at tendensen er stigende. Dette oftest på grund af generende plukkeveer eller svære bækkensmerter.

Tabel 2 (interne tal fra fødegangen)

Gestationsalder:	Antal fødsler i Nuuk, i alt 496 i 2016.	Antal fødsler i Nuuk, i alt 524 i 2017.
Før uge 36+0	4 %	5 %
36+0 - 36+6	4 %	3 %
37+0 – 37+6	9 %	10 %
38+0 – 38+6	22 %	20 %
39+0 – 39+6	25 %	26 %
40+0 - 40+6	22 %	22 %
41+0 – 41+6	13 %	14 %
42+0	1 %	0 %

Den tredje og sidste grund handler også om det psykiske behov for at både bygge rede, men også for at pointere, at det ikke altid er nemt at være gravid og skulle være på arbejdsmarkedet i tredje trimester (de sidste tre måneder). Derfor vil jeg gerne informere jer om de forskellige graviditetsgener man kan være ramt af den sidste periode.

Den sidste måned, vokser barnet hurtigere og livmoderens tyngde begynder at kunne mærkes i bækkenet. Der stilles for alvor krav til kroppens kunnen, til dens evne til at både at bære og ernære

to mennesker. Det kræver absolut sin kvinde. Dårlig søvn; Jo længere man kommer hen i graviditeten, jo sværere kan det blive at få en lang og uforstyrret nattesøvn. Der skal tisses flere gange, måske gør ryggen ondt, benene er urolige og fingrene sover. Sure opstød; Jo mere barnet vokser, jo mindre plads er der i bughulen, også til mavesækken. Derfor når man lægger sig ned eller hoster, nemt få sure opstød, der føles som en brænden og svie i spiserøret, ofte bag brystbenet. Opkast- igen; Hvor det i første trimester var hormonerne, der generede kroppen, er det nu barnets tryk op mod mavesækken, der kan genere så meget, at man begynder at kaste op igen. Det sker sjældent hver dag, men kan komme helt overraskende, fx hvis barnet skubber bagdelen op mod en fyldt mavesæk. Plukkeveerne; kan tage til, især når man kommer tæt på terminen. Til tider kan de føles som en brændende smerte, som ved menstruationssmerter, ned over den nederste del af maven. For nogle kan de være smertefulde. Hvis plukkeveerne er der, er vores største anbefaling: Tag det med ro. Hvil dig og lad kroppen falde til ro. Livmoderen forbereder sig. Knivagtige stik ned i skeden; Pludselig føles det, som om der er noget, der stikker eller jager skarpt ned i skeden, til tider ”lige indenfor”. Stikkene skyldes, at barnets hoved er ved at indstille sig i bækkenet, og når hovedet drejer lidt, så trykker det på bækkenets kant og dermed også på de nerver og muskler som løber her. Barnets spark gør ondt; Hvor barnets bevægelser tidligt i graviditeten føles som små tryk og skub, kan det nu decideret gøre ondt, når barnet bevæger sig. Især hvis barnet sparker – og måske sparker på samme sted. Eftersom livmoderen er en muskel, der kan blive øm og generet som alle andre muskler. Ligamentsmerter; Livmoderen bliver holdt på plads inde i maven af flere sener, som også kaldes for ligamenter. Øverst fra hver side af livmoderen går to af ligamenterne rundt langs livmoderen og ned til bækkenet. Når livmoderen begynder at vokse, strækkes disse sener ligesom elastikker. Hvis den gravide fx rejser sig hurtigt eller rækker ud efter noget, kan hun opleve stik og jag i siden eller lysken, når der trækkes i senerne. Vand i kroppen (ødemer); Som gravid ophober man flere liter væske i kroppen, hvilket er normalt. En del af væsken trænger ud i vævet og giver hævede fingre og hænder, ben og fødder. Det er helt normalt, om end det kan være meget generende. Lændesmerter; Jo større barnet bliver, jo større træk bliver der på led og muskler i ryggen. En del gravide giver efter for dette, og bliver mere svajryggede. Derfor får mange ondt i ryggen specielt henover lænden. Hæmorider; Som kan klø, svie og måske bløde lidt, når man har været på toilettet. Alle kan få hæmorider, men gravide er særligt udsatte, da livmoderen tynger ned i bækkenet, og hæmmer tilbageløbet af blod og væske.

Til allersidst vil jeg gerne lave en kraftig opfordring til at som det allermindste at lade tvillingemødre at gå fra senest 4 uger terminen. Samtidig kan jeg ikke se nogle steder omkring flerbørnstilskud. Jeg syntes jeg kan huske, at det tidligere har været muligt. Kroppen er i stor belastning når man er tvillinggravid, og man har øget risiko under graviditet for at udvikle forhøjet blodtryk samt svangerskabsforgiftning. Derfor vil det kun være fornuftigt at man vil kunne gå fra 4 uger før termin. ”

Svar: Indarbejdet.

Inatsisartut har på forårssamlingen 2019 (FM 2019/53) besluttet at udvide retten til orlov før fødslen med 2 uger, således at en kvinde kan gå på orlov, når der skønnes at være 4 uger til fødslen. Dette er implementeret i dette forslag.

Personer, der ikke har ret til løn under orlov, kan være berettiget til barselsdagpenge i perioden. Med forslaget forbedres beregningsgrundlaget for barselsdagpengene, således at færre oplever en væsentlig indtægtsnedgang.

”Ang. § 4 og 5, gælder det også for de 14.dagslønnen? Selvom man får ret til fravær, kan man så være sikker på at det ikke påvirker ens økonomi? Når jeg var på mine kystture, oplevede jeg at mine gravide blev informeret om at fra kommunen, at selvom hun havde en attest på at hun var ”sygemeldt” for at tage til Nuuk for at føde, kunne de ikke gøre noget, da og kunne kun give hende barselspenge, ud fra de lønsedler hun kom med.

Generelt kan jeg ikke se logikken i at det er de sidste 13 uger af din graviditet Dvs. fra du er graviditetslængde 25+0 til 38+0 er den periode, der kommer til at bestemme hvor meget du får i barselsgodtgørelse. Når jeg informerer om barselsreglerne til mine gravide, plejer jeg at lave sjov med, at det må have været en mand der har lavet det forslag, for hvorfor har man valgt den hårdeste tid i din graviditet, der skal bestemme hvor meget du får i barselspenge. Det bør være enhver anden periode end den hvor kvinden er højgravid.

Alle gravide tilbydes scanning i gestationsalder 16+0. Det er der man fastlægger terminen. Det gælder over hele Grønland. Mit forslag vil være at man øgede den periode til at ”optjene” timer fra 17+0 til at man gik på barsel. Så ville det heller ikke være så stressende, hvis nu man skulle have en sygeperiode, eller har børn i forvejen, så man havde barn sygedage.

Ved at man ensartede og sagde at man fik barsel 4 uger før termin, vil man også komme udenom den problematik at man fra kysten skulle til Nuuk for at føde og at man som gravid, ufrivilligt mistede indtægt på grund af dette. ”

Svar: Retten til fravær gælder også for kvinder, der er 14-dageslønnede.

Med forslaget udvides retten til orlov før fødsels til 4 uger. Dermed vil de fleste kvinder, der føder uden for deres hjemsted, være på orlov, når de rejser.

Derudover ændrer forslaget ved beregningen af barselsdagpengene, så eksempelvis perioder med sygdom eller graviditetsrelateret fravær ikke tæller som fravær ved tidsopgørelsen. En kvinde der er sygemeldt vil derfor ikke længere miste indtægt på grund af sygemeldingen.

”Ang. § 7, En far har ret til orlov i 3 sammenhængende uger. Min erfaring at det er de færreste der prioriterer dette, oftest pga. økonomi. Vil det også gælde for mændene ift. barselfond?

Der er mange selvstændige mænd, eller arbejder for selvstændige firmaer, som ikke kan tilbyde løn under orlov efter fødslen. I forhold til familiedannelsen syntes jeg at det er en problematik man skal have for øje. Jeg mener personligt, at vi skal som land, skal opfordre vores mænd til at være mere deltagende, og at vi skal forsøge at give så gode rammer som muligt, til at dette bliver en mulighed.

Samtidig kunne det være godt med at kunne moderere de 3 uger, sådan så man havde mulighed med sin arbejdsgiver, at man de første 2 uger havde orlov, og den sidste uge, delte man således at man var på arbejde ½ dag i 14 dage. ”

Svar: Barselsfonden vil omfatte ansatte i private virksomheder, uanset størrelsen på virksomheden, og vil omfatte begge køn. Det er således håbet, at forslaget kan bidrage til, at flere fædre vil tage orlov, fordi fædre vil kunne få løn under orlov, og dermed få et bedre indtægtsgrundlag.

Erfaringer fra Industriens Barselsfond i Danmark peger på, at indførelse af en barselsfond kan medvirke til, at fædre tager barsel i længere tid.

Der er ikke tiltænkt nogle materielle ændringer for selvstændigt erhvervsdrivende. Disse vil ikke blive omfattet af barselsfonden.

Med forslaget får forældrene mulighed for at tilrettelægge de sidste 4 uger af forældreorloven fleksibelt. Dette vil dog ikke gælde for den orlovsperiode, der er øremærket til enten faren eller moren. Bemærkningen vil indgå i overvejelserne i forbindelse med den videre implementering af loven.

”Betingelser for fravær og orlov ved adoption

Ang. § 8. Adoptanter, der modtager et barn, der har bopæl i Grønland, har ret til fravær 1 uge før modtagelsen af barnet, samt at man har ret til 15 ugers orlov. Hvis det fx er et spædbarn, vil vedkommende så ikke have ret til at have de 15 ugers barselorlov, og derudover forældreorlov på 17 uger? ”

Svar: Det er korrekt forstået, at adoptanter også vil have ret til forældreorlov.

Forældre, der adopterer et barn fra Grønland, vil begge have ret til en uges orlov før modtagelsen. Efter modtagelsen har forældrene 15 ugers orlov. Her kan de holde 3 uger på samme tid. De resterende 12 uger kan kun udnyttes af en af forældrene af gangen.

Efter de 15 uger har forældrene forældreorlov på samme vilkår som andre forældre.

Orlovslængden efter fødsel eller modtagelse af barnet er således end for alle forældre.

”Jeg føler mig heldigt, at bo i et land, hvor der er mulighed for at kunne udtrykke og tilkendegive mine tanker og meninger. Hvis der er nogle spørgsmål, ellers undren over de ting jeg har skrevet, skal I hellere end gerne skrive tilbage. ”

11. Qeqqata Kommunia

”Forslag til: Inatsisartutlov nr. xx af xx. xxx 2019 om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel, og adoption

Qeqqata Kommunia finder det glædeligt, at forholdene omkring graviditet, fødsel og adoption bliver forbedret.

Vi har følgende bemærkninger:

I § 13. stk. 2 har vi drøftet muligheden for at tilføje betingelser, hvem kan søge om forlængelse, skal der være betingelser og kriterier?”

Svar: Forældre, der vil tilrettelægge de sidste 4 uger af deres orlov fleksibelt, skal aftale det med deres arbejdsgiver, som beskrevet i § 13.

Bestemmelsen er ændret, således at personer, der vil genoptage arbejdet, og som er på barselsdagpenge, ikke længere skal ansøge kommunalbestyrelsen om dette. Disse situationer er nu omfattet af den almindelige underretningspligt i § 45

Hvis forældre har orlov til gode, og gerne vil afholde den resterende orlov, men ikke har ret til løn, kan de efter § 14 ansøge om at få barselsdagpenge i den resterende orlov. Her gælder de almindelige betingelser for, hvem der er berettiget til barselsdagpenge. Det er dog en betingelse, at perioden udgør mere end en uge. Dette er indsat af hensyn til kommunernes administration.

”I § 13 stk. 2 er vi betænkelige ved de økonomiske konsekvenser af den forlængelse af forældreorloven med 4 uger, da det vil være give en merudgift til kommunerne.”

Svar: Ved EM 2018 besluttede Inatsisartut at forlænge forældreorloven med 4 uger. Departementet har derfor udarbejdet et forslag til EM 2019, der implementerer dette fra 1. januar 2020. Der er i dette forslag taget højde for merudgift til kommunerne.

”I § 13-15 (nu § 13-14) om, at forældreorloven udsættes indtil barnet er 5 år. Vi vil foreslå, at denne udsættelse kan ske indtil barnet er 3 år, da der vil blive meget administration og tilsyn ift. at holde styr på hvor langt den enkelte forældre har holdt orlov.”

Svar: Ikke indarbejdet.

Med indførslen af barselsfonden vil antallet af forældre på barselsdagpenge falde. Derudover er det forventningen, at det vil være begrænset, hvor mange forældre, der udskyder forældreorloven i mere end 3 år. Det forventes derfor, at mængden af administration og tilsyn vil være overkommelig for kommunerne.

”Kapitel 3

Qeqqata Kommunia er påpasselige med at tilslutte os barselsfonden for det private arbejdsmarked, da det presser det private arbejdsmarked og det kan være svært at opkræve det arbejdsgiverbetalte bidrag. I Danmark har man i 2016 ophævet barselsfonden for private af netop disse årsager.”

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning, idet det dog bemærkes, at kommunen vil ikke være omfattet af barselsfonden, da den kun omfatter det private arbejdsmarked. Bidraget vil blive opkrævet som en del af den arbejdsmarkedsafgift, private arbejdsgivere i forvejen indbetaler. Det arbejdsgiverbetalte bidrag vil blive opkrævet som en del af arbejdsmarkedsafgiften. Der forventes derfor ikke at være nævneværdige udfordringer med opkrævningen af bidraget.

Det kan oplyses, at det danske folketing i 2016 ophævede en barselsudligningsordning for selvstændige, da den ikke fungerede efter hensigten. Dette skyldtes ikke udfordringer med at opkræve bidrag.

Danmark har således den lovbaserede barselsudligningsordning, barsel.dk, samt en række private godkendte decentrale barselsudligningsordninger.

”Kap 4, § 44 stk. 2 Det er vigtigt med tydelige retningslinjer for refusion, så alle følger samme procedure.”

Svar: På baggrund af de indkomne høringssvar er det besluttet at lade bestemmelserne vedrørende en udligningsordning for offentligt ansatte udgå af forslaget. Bemærkningen er derfor ikke længere relevant.

”Kap 9 § 66 (nu § 57) kan i vores øjne være svær at se, hvem der skal håndhæve denne sanktion, og i hvilken sammenhæng den skal bruges.”

Svar: Delvist indarbejdet.

Bestemmelsen er omformuleret, således at bestemmelserne om udpantningsret og sanktioner ved for sen indbetaling af bidrag udgår af forslaget.

§ 57 omhandler barselsfondens mulighed for at sanktionere eller korrigere en uberettiget udbetalt refusion. Det er i første omgang barselsfonden, der skal håndhæve sanktionen.

Bestemmelsen vil eksempelvis kunne anvendes i tilfælde, hvor en arbejdsgiver oplyser at have udbetalt en højere løn end den løn, lønmodtageren har modtaget, og derfor modtager en højere refusion end arbejdsgiveren er berettiget til. I de tilfælde kan barselsfonden beslutte, at en del af refusionsbeløbet eller hele refusionsbeløbet skal bortfalde, så der ikke forsæt udbetales for meget i refusion. Samtidig har barselsfonden mulighed for at kræve den del af refusionen, som arbejdsgiveren ikke var berettiget til, tilbagebetalt.

12. Kommune Kujalleq

”Høring af forslag til inatsisartutlov om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Kommune Kujalleq har gennemgået lovforslaget med tilhørende bemærkninger, og har følgende kommentarer:

Lovforslagets økonomiske konsekvenser for kommunerne:

Kommunen går ud fra, at de offentlige myndigheders tilskud til en privat barselsfond kommer til at følge den 90/10 fordeling mellem selvstyret og kommunerne, som i dag gælder for finansiering af barselsdagpengeydelse, og at samme fordelingsnøgle vil gælde for udgifter i forbindelse med den forlængede forældreorlov.”

Svar: Barselsfondens udgifter til refusion finansieres, dels af et arbejdsgiverbidrag, der vil blive opkrævet som en del af arbejdsmarkedsafgiften, på samme måde og efter samme principper som arbejdsmarkedsafgiften, dels af et årligt indskud fra Selvstyret, svarende til den nuværende udgift til barselsdagpenge for privatansatte inklusive udgifterne til forlængelsen af forældreorloven med de 4 uger og orloven før graviditeten med 2 uger.

Tilskuddet fra de offentlige myndigheder vil således alene bestå af et indskud fra Selvstyret.

Finansieringen af barselsdagpenge vil med forslaget overgå til at være fuldt finansieret af Selvstyret. Den nugældende 90/10 fordeling ophæves.

”Kommunen vil samtidig henlede opmærksomheden på, at lovforslaget ikke beskriver, hvorledes et likviditetsbehov i fonden skal finansieres, som følge af, at arbejdsgiverbidrag ikke betales.”

Svar: Delvist indarbejdet.

Selvstyret støtter fonden årligt med et beløb svarende til den nuværende udgift til barselsdagpenge for privatansatte.

Arbejdsgiverbidraget inddrages som en del af arbejdsmarkedsafgiften. Bestemmelserne om opkrævning af arbejdsmarkedsafgiften er udgået af forslaget, da det allerede reguleres i Landstingslov om Arbejdsmarkedsafgift.

Fonden forpligtes til lave et regnskab og komme med et forslag til bidragets størrelse. På den måde sikres det, at fonden ikke kommer i likviditetsvanskeligheder.

Finansieringen af fonden er endvidere præciseret i bemærkningerne.

”Vedrørende de økonomiske konsekvenser af en offentlig barselsudligningsordning bemærker kommunen, at det fremstår uklart, hvorledes man har forestillet sig, at en finanslovsbevilling skal

kunne finansieres ved nedsættelse af lønsummen i kommunerne, således som det er beskrevet i lovforslagets almindelige bemærkninger side 13 foroven.”

Svar: På baggrund af de indkomne hørings svar er det besluttet at lade bestemmelserne vedrørende en udligningsordning for offentligt ansatte udgå af forslaget. Bemærkningen er derfor ikke længere relevant.

”Herudover efterlyser kommunen en helt nødvendig beskrivelse af, hvorledes udligningen mellem de offentlige arbejdsgivere påtænkes at skulle ske. En udligningsordning forstår kommunen som ordning, hvor de deltagere i ordningen, der har færre udgifter, betaler til de deltagere, der har flere udgifter, Kommunen finder det ikke acceptabelt, hvis små kommuner med få udgifter skal bidrage til at større kommuner og selvstyret kan få nedbragt deres udgifter.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”Lovforslagets administrative konsekvenser:

Kommunen finder det ikke underbygget, at en stikprøve fra en kommune, kan danne grundlag for en vurdering af, hvilke administrative besparelser, de andre kommuner vil opnå med loven. Og det må derfor på det foreliggende grundlag afvises, at der alene ud fra lovforslagets vurderinger er grundlag for en reduktion i bloktilskuddet til kommunerne svarende til 8,5 årsværk. I den forbindelse forekommer det heller ikke rimeligt, hvis en samlet kommunal besparelse, skal fordeles ligeligt mellem kommunerne uden hensyn til, hvilke kommuner der kommer til at spare mest.”

Svar: Indarbejdet

På baggrund af bemærkningen har departementet bedt alle kommuner oplyse, hvor mange sager om barselsdagpenge 1 årsværk behandler i deres kommune. Beskrivelsen af de administrative konsekvenser for kommunerne er nu opdateret på baggrund af de indkomne svar.

”Herudover henviser kommunen til sine bemærkninger nedenfor til §§ 17 og 18. Lovforslagets § 2: Kommunen mener, det bør overvejes at anvende et andet udtryk end "orlovshaveren", idet det ikke kan være hensigten med lovforslaget, at der kan indgås aftaler om, at en borger slet ikke er berettiget til barselsorlov. Beskyttelsespræceptiviteten bør således ikke kun angå borgere, der allerede har orlov.”

Svar: Indarbejdet.

Bemærkningerne er tilrettede

”Lovforslagets § 6:

I vurderingen af, om en gravid kvinde kan tilbydes anden "passende" beskæftigelse, vil umiddelbart skulle indgå de kriterier, der nævnes i stk. 2. Hvis de kriterier, der er nævnt i stk. 2, ikke vil kunne tilgodeses, vil der ikke være tale om "passende" beskæftigelse. Kommunen anbefaler derfor, at stk. 2 omformuleres således, så de forhold, der nævnes i stk. 2 i stedet indgår i vurderingen af, om den tilbudte beskæftigelse er "passende".

Svar: Ikke indarbejdet.

Bestemmelsen er videreført fra den nugældende Inatsisartutlov. Der er ikke tiltænkt nogle materielle ændringer.

En nærmere beskrivelse af en "passende stillingsændring" vil indgå i arbejdet med udarbejdelse af vejledning.

”Lovforslagets §§ 15 og 16: (nu § 13 og 14)

De to bestemmelser angår, som kommunen forstår lovforslaget, ikke personer, der opfylder betingelserne for ret til barseldagpenge, men angår personer, der konkret oppebærer barseldagpenge. Kommunen vil derfor anbefale, at bestemmelserne omformuleres.”

Svar: Delvist indarbejdet.

Bestemmelserne om fleksibel tilrettelægge de sidste 4 uger af orloven er ændret, således at både lønmodtagere og personer, der modtager barseldagpenge er omfattet af § 13. I bemærkningerne er det præciseret, at det gælder personer, som modtager barseldagpenge.

§ 14 omhandler personer, der har udskudt hele eller dele af de sidste 4 uger af forældreorloven, og dermed afbrudt forældreorloven. Disse personer vil derfor som udgangspunkt ikke oppebære barseldagpenge, før de afholder den resterende orlov. Denne bestemmelse er derfor ikke ændret.

”Lovforslagets §§ 17 (nu § 15) og 18:

Kommunen vurderer, at de foreslåede bestemmelser om kommunal godkendelse af retten til orlov vil påføre kommunerne administrativt arbejde af ikke ubetydeligt omfang, der ikke er taget højde for i de almindelige bemærkninger beskrivelse af de forventede administrative konsekvenser af lovforslaget.

Herudover finder kommunen, at det principielt må være et internt ansættelsesretligt anliggende mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, hvornår en ansat har ret til orlov, og at eventuelle overtrædelser af lovregler herom bør forfølges i det fagretlige system. Kommunen ser således ikke noget behov for, at kommunerne skal have til opgave at godkende ansøgning om indtræden i en andens orlovsret.”

Svar: Indarbejdet.

§ 17 (nu § 15) som omhandlede, at kommunalbestyrelsen kan tillade en forælder at indtræde i den anden forælders orlov er nu ændret, således at det ikke længere er op til kommunalbestyrelsen at give tilladelse.

§ 18, som omhandlede at kommunalbestyrelsen kan tillade moderens kvindelige ægtefælle eller registrerede partner at indtræde i farens ret til orlov udgår. I stedet er "medmor" skrevet ind, således at en kvinde, der er registreret som barnets medmor, kan få ret til orlov og fravær på lige fod med barnets far. Der er tale om en ret, og kommunalbestyrelsen skal ikke længere give tilladelse.

"Lovforslagets § 44:

Som beskrevet ovenfor under kommunens kommentarer om lovforslagets økonomiske konsekvenser for kommunerne, efterlyser kommunen en tydeliggørelse af, hvorledes udligningsordningen påtænkes udmøntet i praksis.

Der er alene beskrevet i lovforslagets almindelige bemærkninger, at udligningsordningen forudsættes administreret af Økonomi- og Personalestyrelsen.

Det forekommer herefter uklart, hvorledes denne placering af myndighedsopgaven påtænkes forenet med, at det samtidig i lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2 beskrives, at den offentlige udligningsordning "indrettes efter samme overordnede principper som den private barselsfond". Der er væsentlig forskel på administrationen af en fond og på en refusionsordning administreret i et departement."

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

"Vedr. bestemmelsens stk. 2 noterer kommunen sig, at det i bemærkningerne anføres, at Naalakkersuisut blandt andet kan fastsætte sagsbehandlingsregler. Det er kommunen ikke enig i, da fravigelse af sagsbehandlingsloven og administrative principper, der gælder sideordnet med sagsbehandlingsloven kun kan fraviges med udtrykkelig lovhjemmel."

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

"Efter bestemmelsens stk. 3 kan Naalakkersuisut fastsætte regler om offentligt ansattes ret til løn under orlov. Dette synes umiddelbart at stride mod den omstændighed, at retten til løn og under barselorlov hidtil været overenskomstreguleret og herudover er gjort lovpligtig i § 27. Kommunen mener, at spørgsmålet, om en offentligt ansat har ret til løn ud over, hvad der sikres i medfør af § 27, fortsat bør afklares ved forhandling mellem arbejdsmarkedets overenskomstparter."

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”Dernæst anføres det i stk. 3, at Naalakkersuisut kan fastsætte regler om, at klager over afgørelser truffet ved administration udligningsordningen ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed. Dette er umiddelbart i strid med lovforslagets § 64, der direkte afskærer klageadgangen, medmindre der er en skrivefejl i § 64, se nærmere kommunens kommentarer til denne bestemmelse.”

Svar: Indarbejdet

§ 64 (nu § 60) har ved en fejl henvist til bestemmelserne vedrørende den offentlige udligningsordning. Dette er nu rettet, således at der henvises til bestyrelsen for den privat barselsfond.

”I øvrigt kan kommunen ikke se behovet for en lovhjemmel til at kunne afskære klageadgangen, hvis ordningen administreres af Økonomi- og Personalestyrelsen, da selve etableringen af en særlig klageadgang fra en myndighed i en centraladministrationen kræver lovhjemmel.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”Endelig beskrives det i bemærkningerne til stk. 3, at opstillingen af hvad Naalakkersuisut kan fastsætte nærmere regler om i medfør af stk. 3, ikke er udtømmende. Dette harmonerer dårligt med bestemmelsens ordlyd, der klart beskriver, hvad der kan fastsættes nærmere regler om.”

Svar: Der henvises til ovenstående svar vedrørende den offentlige udligningsordning

”Lovforslagets § 46, stk. 3:

Det er en uheldig og upræcis formulering, når bestemmelsen fastslår, at en person "kan være berettiget til" barselsdagpenge, når bestemmelsen ikke samtidig beskriver, hvornår personen konkret har denne ret.”

Svar: Bestemmelsen er nu slettet.

”Lovforslagets kapitel 6:

Kommunen foreslår, at det overvejes, om kapitlet skal udbygges med beskrivelse af forholdet til andre typer af sociale ydelser end offentlig hjælp og førtidspension. Kommunen har blandt andet arbejdsmarkedsydelse og økonomiske handicapydelse i tankerne.”

Svar: Bestemmelserne om andre sociale ydelser udgår af forslaget, da der var tale om dobbeltregulering. Forholdet til andre sociale ydelser vil blive beskrevet nærmere i en vejledning.

”Lovforslagets § 64: (nu § 54)

Henvisningen til kapitel 4 fremstår som en skrivefejl, idet udligningsordningen ikke administreres af en bestyrelse.”

Svar: Indarbejdet.

§ 64 (nu § 54) har ved en fejl henvist til bestyrelsen i kapitel 4 bestemmelserne vedrørende den offentlige udligningsordning. Dette er nu rettet, således at der henvises til bestyrelsen for den privat barselsfond.

”Lovforslagets § 66: (nu § 56)

Begrebet "udpantningsret" findes ikke i Grønland.

Svar: Indarbejdet.

Bestemmelsen er omformuleret, således at bestemmelserne om udpantningsret og sanktioner ved for sen indbetaling af bidrag udgår af forslaget.

”Lovforslagets § 70: (nu § 58, stk. 3)

I lighed med hvad kommunen har anført om tilsvarende bestemmelser i andre lovforslag, finder kommunen, at Naalakkersuisut bør foretage en kritisk gennemgang af eksisterende administrative bestemmelser for at det ikke skal gøres til et efterfølgende fortolkningsspørgsmål, hvordan en ældre bekendtgørelsesregel, der er opretholdt ved bestemmelsen, skal administreres i forhold til den nye lov.”

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning. Der findes i dag 1 bekendtgørelse med hjemmel i den nugældende Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption. Retten til orlov i forbindelse med plejeanbringelser findes i dag i Selvstyrets bekendtgørelse nr. 3 af 26. februar 2010 om orlov ved plejeanbringelse af et barn.

Bekendtgørelsen vil blive revideret, men der er ikke tiltænkt ændringer af denne bekendtgørelse.

13. Moderniseringsstyrelsen

”Moderniseringsstyrelsens svar på høring om forslag til Inatsisartutlov om orlov i forbindelse med barsel, fødsel og adoption

Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet i Grønland har sendt forslag til Inatsisartutlov om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel, og adoption i høring hos Moderniseringsstyrelsen. Nærværende høringssvar er af ren teknisk karakter og afgivet af

Moderniseringsstyrelsen i kraft af styrelsens rolle som ansvarlig myndighed på området.
Moderniseringsstyrelsens bemærkninger til lovforslaget fremgår nedenfor:

Statens ansatte i Grønland er efter ordlyden omfattet af (den gældende) Inatsisartutlov nr. 14 af 7. december 2009 om orlov og dagpenge ved graviditet, barsel og adoption, jf. lovens § 2, stk. 1 og 2, ligesom statens ansatte efter ordlyden er omfattet af forslaget til Inatsisartutlov om orlov i forbindelse med barsel, fødsel og adoption, jf. lovforslagets § 1, stk. 1, nr. 1.

Af de almindelige bemærkninger til lovforslagets punkt. 3.1.(økonomiske konsekvenser for det offentlige) fremgår det, at udgifterne til barseldagpengene for så vidt angår de offentligt ansatte finansieres af Selvstyret 90 pct. (33 mio. kr.) og kommunerne 10 pct. (3,7 mio. kr.).

Af bemærkningerne til forslagets (enkelte bestemmelser) § 62 fremgår det videre, at de offentlige arbejdsgiveres bidrag til den offentlige barseludligningsordning finansieres ved sædvanlig bevilling på finansloven. Samtidig præciseres det, at som offentlige arbejdsgivere anses alle dele af den offentlige forvaltning under Grønlands Selvstyre og kommunerne.

Moderniseringsstyrelsen bemærker i den forbindelse, at den del af lovforslaget, der vedrører økonomiske og administrative forhold, ikke ses at tage højde for statens ansatte i Grønland.

Moderniseringsstyrelsen har et ønske om, at statens ansatte i Grønland (fortsat) omfattes af forslag til Inatsisartutlov om orlov i forbindelse med barsel, fødsel og adoption, som lovforslaget også lægger op til.

Inden lovforslaget forelægges vil Moderniseringsstyrelsen derfor gerne i dialog med Departementet for Sociale Anliggender og Justitsområdet i Grønland med henblik på at drøfte lovforslagets såvel administrative som økonomiske konsekvenser for staten.”

Svar: På baggrund af de indkomne høringssvar er det besluttet at lade bestemmelserne vedrørende en udligningsordning for offentligt ansatte udgå af forslaget. Bemærkningen er derfor ikke længere relevant.

I henhold til selvstyrets lovtekniske retningslinjer for udarbejdelse af regler i Grønlands selvstyre er der ikke krav om at uddybe de økonomiske og administrative konsekvenser for staten.

Statens ansatte i Grønland er omfattet af hele forslaget med undtagelse af bestemmelserne om ret til løn for privatansatte, samt bestemmelser om den private barselsfond.

14. Akademikerne

”Høringssvar vedrørende forslag til lov om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption i Grønland

Akademikerne har via Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) modtaget forslag til Inatsitartutlov om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption, som sendt i høring ved departementet for sociale anliggender og justitsområdets brev af 10. april 2019.

Akademikerne skal hermed fremkomme med bemærkninger til lovforslaget på vegne af Danmarks Jurist og Økonomforbund (Djøjf), Dansk Magisterforening (DM), Gymnasieskolernes Lærerforening (GL), Ingeniørforeningen i Danmark (IDA) og øvrige organisationer tilsluttet ASG.

Akademikerne finder det helt overordnet meget positivt, at der med forslaget lægges op til flere justeringer af det nugældende aftalekompleks, der kommer såvel lønmodtagerne som børnene til gavn.

Som det fremgår af lovbemærkningerne (side 3 øverst) deler Akademikerne ønsket om at give børnefamilierne den bedst mulige start på familielivet. Derfor bakker organisationerne op om, at forældreorloven forlænges med 4 uger, der kan tilrettelægges fleksibelt, ligesom det anses som positivt at der indføres en ret til fravær for kvinder, der henvises til at føde uden for deres hjemsted, en forbedring af retsstillingen for forældre af samme køn, samt indførelse af ret til fravær for forældre, der mister et barn under orloven.

Bemærkninger til den samlede orlovsperiode

Det er dog fortsat Akademikernes holdning, at fraværsperioderne i den samlede orlovsperiode i lovforslaget er for korte.

Som det fremgår af lovbemærkningerne side 3 øverst, deler organisationerne ønsket om at give børnefamilier den bedst mulige start. Forlængelsen af forældreorloven med 4 uger, indførelse af ret til fravær for kvinder der føder uden for deres hjemsted, og forbedring af retsstillingen for forældre af samme køn og forældre der mister spædbørn i orlovsperioden er alle initiativer der hilses velkomne. Det forhold at orlovsperioderne med fuld løn er ens for privat- og offentligt ansatte, uanset hvilket overenskomstgrundlag der er gældende anses ligeledes som meget positivt.

Imidlertid er det fortsat organisationernes opfattelse, at fraværsperioderne i det nye forslag er for korte. Med en fraværsret på kun 14 dage før forventet termin, er det organisationernes opfattelse at en sygemelding herud for de 14 dage ofte vil være nødvendig af hensyn til moderens helbred. Organisationerne foreslår at fraværsretten med fuld løn ændres, så moderen kan gå fra 4 uger før forventet termin, svarende til hvad der gælder på Færøerne og i øvrigt følger de danske minimumsregler.

Ligeledes er det organisationernes opfattelse, at den samlede forældreorlov også med forlængelsen på de 4 uger fortsat er for kort. Som vi læser lovforslaget, vil et forældrepar der venter et enkelt barn samlet have en fraværsret på 41 ugers fravær. Sammenlignes f.eks. med Færøerne er den samlede fraværsret på 52 uger, mens man i Danmark har mulighed for fravær fra arbejdet henimod dobbelt så længe, dog uden at have ret til dagpenge i hele perioden. ”

Svar: Ikke indarbejdet.

Inatsisartut har på efterårssamlingen 2018 besluttet at forlænge forældreorloven med 4 uger og efterfølgende på forårssamlingen 2019 besluttet af forlænge orloven før fødsel med 2 uger. Forlængelserne af orlovsperioden er således politisk besluttet, og det er disse 2 forlængelser, der er afsat penge til.

”Organisationerne har forståelse for, at forbedringer vedrørende en sådan lovændring kræver finansiering. Udover at organisationerne foreslår at den lønnede orlovsperiode forlænges, foreslår organisationerne derfor samtidig at der indføres en ret til ulønnet forlængelse af orloven udover de nugældende perioder, så det sikres, at forældrene får mulighed for at have en længere periode på orlov med deres barn hvis privatøkonomien måtte tillade det. ”

Svar: Ikke indarbejdet.

Forslaget indeholder i forvejen en ret til at tilrettelægge de sidste 4 uger af orloven fleksibelt, dog således at forældrene ikke mister indtægt ved at fordele orloven over længere tid.

En ret til at forlænge orloven yderligere uden indtægt vil få en social slagside, idet det kun vil være velstillede familier, der vil få mulighed for at udnytte denne ret.

”Bemærkninger vedrørende oprettelsen af privat barselsfond samt oprettelse af en offentlig udligningsordning

Organisationerne bakker op om, at retten til fuld løn under orlovsperioderne fremover følger ved lov, så der skabes mere ens vilkår på tværs af det private og offentlige arbejdsmarked.

Ud fra det tilsendte materiale fremgår det, at udgangspunktet på det private område er at arbejdsgiveren får refusion for 80 % af lønudgifterne, men at der fastsættes et kroneloft. Ud fra det tilsendte høringsmateriale, er det ikke muligt at fastslå hvad kroneloftet kommer til at udgøre.

Det glæder organisationerne, at et af formålene med oprettelsen af den private barselsfond er et ønske om at opnå højere grad af ligestilling på arbejdsmarkedet i Grønland. Organisationer kan imidlertid frygte, at denne ambition ikke indfries, hvis kroneloftet sættes for lavt. Organisationerne mener at de private arbejdsgivere, bør sikres så høj en grad af refusion som muligt, uanset om der er tale om højt- eller lavtlønsgrupper. Derfor foreslår organisationerne at kroneloftet enten fjernes eller sættes i omegnen af en timeløn på mindst 300 kr. ”

Svar: Ikke indarbejdet.

Udtrykket ”Kroneloft” er erstattet af ”maksimumssats”.

Forslaget bygger på et princip om, at Inatsisartut fastsætter maksimumssatsen på baggrund af indstilling fra barselsfondens bestyrelse.

Barselsfonden skal finansieres delvist ved midler fra arbejdsgiverne. En privat arbejdsgiver vil modtage refusion svarende til det, dette forslag forpligter arbejdsgiveren til at udbetale. Fjernes maksimumssatsen vil arbejdsgiverne kunne risikere at skulle betale et højere bidrag end hvad vil opfattes som rimeligt og solidarisk. Uden en maksimumssats vil fonden endvidere kunne risikere at virke løndrivende, ligesom der kan opstå incitament til at arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale en kunstig høj løn under orlovsperioden.

Erfaringer fra blandt andet Island, illustrerer vigtigheden af et loft for den maksimale refusion. Da Island i 2000 oprettede en barselsfond var dette uden et lønloft, hvilket betød at fonden i løbet af få år fik et stort underskud, der først blev dækket, da man indførte et loft for den maksimale refusion.

”Slutteligt skal organisationerne nævne, at det fremgår af materialet at lønmodtagersiden og arbejdsgiversiden i en periode har drøftet spørgsmålet om orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption. Organisationerne vil i den anledning nævne, at også de danske organisationer står til rådighed i forhold til den videre proces naturligvis til rådighed med erfaringer, input mv.”

Svar: Bemærkningen er taget til efterretning