

---

FOLKETINGET



## Ligestillingsudvalget, Beskæftigelsesudvalget og Europaudvalget

### EU-konsulenten

**Til:** Udvalgenes medlemmer  
**Dato:** 29. maj 2017

Kontaktperson:  
Lotte Rickers Olesen  
Lokal nr.: 3330

### Balance mellem arbejdsliv og privatliv

#### **Sammenfatning**

*Kommissionen mener, at kvinders erhvervsfrekvens er for lav, og foreslår derfor nye regler for fædre- og forældreorlov, der bl.a. vil øremærke 4½ måneders orlov til fædre. Det sker inden for rammerne af det nye initiativ, der hedder En europæiske søjle af sociale rettigheder. I virkeligheden følger forslaget en tradition i EU for at presse på for mere ligestilling i EU-landene på baggrund af økonomiske argumenter.*

#### **Baggrund**

EU har været en drivkraft for ligestilling i mange EU-lande - inklusiv Danmark.<sup>1</sup> Faktisk har ligestilling stået i Romtraktaten siden 1957, hvor Frankrig fik en bestemmelse om lige løn med.<sup>2</sup> Frankrig havde gennemført det i national ret og var bange for, at lave lønninger til kvinder i andre EF-lande ville føre til social dumping. Ligestilling i EU-regi handler således også om lige konkurrencevilkår på det indre marked.

---

<sup>1</sup> Eksempelvis fik Danmark først en lov om ligeløn, da direktiv 75/117/EØF om ligeløn blev vedtaget i 1975. Senere blev Danmark dømt ved EF-Domstolen for underimplementering af det direktiv. Dansk funktionærlov blev også underkendt af EF-Domstolen i 1998, da en dom slog fast, at gravide kvinder har ret til fuld løn ved sygdom. Et dansk, uafhængigt organ for overvågning af ligebehandling kom først i 2010 efter pres fra Kommissionen.

<sup>2</sup> Den nuværende artikel 157, TEUF

I 1992 vedtog EU graviditetsdirektivet, der beskytter kvinder mod at blive fyret under graviditet og giver ret til 14 ugers betalt barsel til mødre (heraf 2 obligatoriske uger).<sup>3</sup> I 2008 foreslog Kommissionen at udvide barslen til mødre til 18 uger (heraf 6 obligatoriske).<sup>4</sup> Det forslag mødte modstand – både fra arbejdsgiverorganisationer og fra lande som Sverige, der fandt, at udvidelsen af barslen til kvinder uden tilsvarende rettigheder til mænd ville forringe kvinders stilling på arbejdsmarkedet. Kommissionen trak forslaget i juli 2015.

I 2009 indgik arbejdsmarkedets parter på europæisk plan en aftale om forældreorlov i 4 måneder pr. forældre, hvoraf den ene måned ikke kan overføres fra den ene forældre til den anden (øremærkning). Der fulgte dog ikke nogen ret til løn eller kompensation med. Aftalen blev ophøjet til direktiv i 2010.<sup>5</sup>

### Hvorfor nye regler?

Kommissionen foreslår at erstatte forældreorlovsdirektivet med et nyt,<sup>6</sup> fordi kvinders erhvervsfrekvens i EU er for lav. Kommissionen ser et samfundsøkonomisk problem, fordi den demografiske udvikling skaber et behov for kvinderne på arbejdsmarkedet. Et stort potentiale går til spilde ved, at kvinder, der gennemsnitligt er bedre uddannede end mænd, passer børnene derhjemme.

Samtidig er det et ligestillingsproblem, fordi det fastholder kønsbetingede forskelle i løn, pension mv. Ifølge Kommissionen er årsagen, at kvinder tager hovedparten af de omsorgsrelaterede, ulønnede opgaver i hjemmet. Den eksisterende barselslovgivning i EU (graviditetsdirektivet fra 1992 og forældreorlovsdirektivet fra 2010) afhjælper ikke problemet.

<i>Gennemsnitlig erhvervsfrekvens EU for aldersgruppen 20-64 år (inkl. deltid) i 2015:</i> Kvinder: 64,3 % Mænd: 75,9 %
---

<i>Andel af 30-34 årige med videregående uddannelse i 2015:</i> Kvinder: 43,4 % Mænd: 34 %
--

## Hovedelementer i forslaget

### Ret til forældreorlov

Kommissionen foreslår, at de 4 måneders individuel ret til forældreorlov, der er i EU-reglerne i dag, øremærkes, idet orloven ikke kan overføres fra den ene forældre til den anden. Samtidig indføres som noget nyt, at forældre på orlov får ret til en ydelse svarende til ydelsen under sygdom. Forældreorloven kan tages fleksibelt, f.eks. som deltid, indtil barnet er fyldt 12 år - mod 8 år i dag.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Direktiv 92/85/EØF om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen for arbejdstagere, som er gravide, lige har født eller som ammer.

<sup>4</sup> KOM(2008)637 Forslag om forbedring af sikkerhed og sundhed for gravide og ammende

<sup>5</sup> Direktiv 2010/18/EU om rammeaftale vedr. forældreorlov

<sup>6</sup> KOM(2017)253 Forslag til direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv

<sup>7</sup> Kommissionen bygger sit forslag på erfaringer i bl.a. Sverige samt undersøgelser fra OECD, se bl.a. [Parental Leave: Where are the fathers? Marts 2016](#)

Retten til forældreorlov er ikke begrænset af ægteskabelig eller familiemæssig stilling (der er defineret i national ret) for at på undgå forskelsbehandling mellem gifte og ugifte par eller homoseksuelle og heteroseksuelle par.

Medlemsstaterne kan fastsætte:

- En frist for varsling af arbejdsgiver om forældreorlov
- Regler om anciennitet (maks. 1 år) som betingelse for forældreorlov
- Mulighed for arbejdsgiver til at udsætte forældreorlov

### **Ret til fædreorlov**

Forslaget indfører en ny ret for fædre til 10 arbejdsdages orlov i forlængelse af barnets fødsel eller adoption med ydelse, der svarer til ydelsen under sygdom.

### **Ret til omsorgsorlov**

Forslaget indfører en ny ret til 5 dages orlov pr. år til pasning af alvorligt syge familiemedlemmer med en ydelse, der svarer til ydelsen under sygdom.

For alle tre typer orlov (fædre, forældre og omsorg) gælder:

- Ret til at komme tilbage til samme eller lignende arbejde.
- Forbud mod at fyre den ansatte pga. orloven
- Ret til ydelse under orlov svarende til ydelsen under sygdom

Forslaget gælder for fuldtidsansatte, deltidsansatte, tidsbegrænsede ansættelser og vikarer. Forslaget gælder ikke for selvstændige, der er omfattet af et andet direktiv fra 2010. Direktivet skal sikre, at mænd og kvinder i selvstændige erhverv behandles efter princippet om ligebehandling. Direktivet sikrer selvstændige kvinder en ydelse, så de kan holde barsel i 14 uger.<sup>8</sup>

### **Fleksible arbejdstider**

Kommissionen lægger også op til at indføre en ret for forældre til børn op til 12 år til at anmode om fleksible arbejdstider eller -sted. Der er ikke nogen pligt for arbejdsgiveren til at imødekomme anmodningen. Arbejdstagere, der anmoder om fleksible ordninger beskyttes mod forskelsbehandling på dette grundlag.

### **Morens barsel**

Forslaget berører ikke kvinders ret til 14 ugers barselsorlov, som ikke kan overføres til faren. Denne ret udspringer af graviditetsdirektivet fra 1992.

---

<sup>8</sup> Direktiv 2010/41/EU om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv

### Hvor meget barsel kan man holde i alt med ydelse?

I alt vil et nybagt forældrepar med forslaget kunne holde barsel med ydelse i: 14 uger + 4 mdr. (mor), 2 uger + 4 mdr. (far) = 50,78 uger.

Efter gældende dansk lov kan forældre holde betalt barsel i: 4 uger (før) + 14 uger (mor), 2 uger (far), 32 uger (mor eller far eller delt) = 52 uger.

Forskellen er således, at faren ikke kan overføre sine 16 uger til moren.

	EU-regler i dag	Danske regler <sup>9</sup>	Forslag til direktiv
Barsel til far	0	14 dage <i>Barselsdagpenge</i> Øremærket	10 arbejdsdage <i>Sygedagpenge</i> <sup>10</sup> Øremærket
Barsel til mor	14 uger (før/efter) <i>Sygedagpenge</i> Øremærket	4 uger (før) 14 uger (efter) <i>Barselsdagpenge</i> Øremærket	Ingen ændring
Forældreorlov	4 mdr. til hver, heraf 1 mdr. øremærket <i>Ingen ret til ydelse</i> Indtil barnet fylder 8	32 uger til hver <sup>11</sup> <i>Barselsdagpenge (kun 32 uger tilsammen, som frit kan deles)</i> Indtil barnet fylder 9	4 mdr. til hver, <i>Sygedagpenge</i> Øremærket Indtil barnet fylder 12
Omsorgsorlov	0	Ret til fri, hvis ansat af kommunen til at passe alvorligt syge pårørende <i>Løn</i>	5 dage pr. år <i>Sygedagpenge</i>
Fleksible arbejdstid og –sted	0	Ret til at anmode om fleksibel arbejdstid umiddelbart efter orlov	Ret til at anmode om fleksibel arbejdstid og –sted til barnet fylder 12

<sup>9</sup> Danske regler angivet her er dem, der følger af dansk lovgivning. Mange lønmodtagere har bedre vilkår (f.eks. løn under dele af orloven) i deres ansættelseskontrakt eller overenskomst.

<sup>10</sup> Ydelsen ved sygdom svarer til barselsdagpenge i Danmark.

<sup>11</sup> Hver forældre har ret til at forlænge orloven til 40/46 uger. Men den samlede periode med barselsdagpenge er i alt 32 uger. Mellem 8 og 13 uger kan udskydes til barnet fylder 9 år.

## Generelle principper i forslaget

- Der er tale om minimumsrettigheder. EU-landene kan således selv vælge at indføre eller opretholde mere gunstige ordninger.
- Direktivet kan implementeres ved lov eller kollektive overenskomster.
- Direktivet vil blive evalueret efter fem år.

Kommissionen opfordrer i en separat meddelelse EU-landene til at gennemføre andre tiltag, der fremmer balance mellem arbejdsliv og privatliv, f.eks. ved at sikre gode muligheder for børnepasning.<sup>12</sup>

## Reaktioner

De europæiske fagforeninger er positive over for forslaget, mens de europæiske arbejdsgiverorganisationer, BusinessEurope er imod. BusinessEurope er utilfreds med, at Kommissionen vil ophæve det direktiv fra 2010, der bygger arbejdsmarkedets parters aftale om forældreorlov. Fagforeningerne mener derimod, at Kommissionen gennem flere konsultationer forgæves har forsøgt at få arbejdsgiverne i tale om at revidere aftalen, fordi den ikke opfylder målsætningen om mere ligelig deling af orlov mellem kønnene.

Europa-Parlamentet har opfordret Kommissionen til at genoptage forslaget om en revision af graviditetsdirektivet og om at introducere betalt barsel for fædre.<sup>13</sup> De politiske grupper har endnu ikke udtalt sig i detaljer om forslaget.

Socialdemokraterne, S&D, har udtalt sig positivt om forslaget, herunder indførelsen af omsorgsorlov og fædrebarsel, men havde gerne set, at graviditetsdirektivet også blev åbnet for at forbedre reglerne for mødre.

De konservative, EPP, er positive overfor at se på reglerne for forældreorlov med henblik på at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, men de har ikke udtalt sig om forslagets enkeltelementer.

## Overholder forslaget nærhedsprincippet?

Folketinget skal i forbindelse med nærhedstjekket tage stilling til, om de områder, der behandles i forslaget bedst reguleres på EU-niveau eller på nationalt

---

<sup>12</sup> KOM(2016)252

<sup>13</sup> For en oversigt over Parlamentets vedtagelser på dette område, se [her](#).

niveau. Såfremt Folketinget finder, at dette område bedst reguleres på nationalt niveau, og at forslaget dermed strider mod nærhedsprincippet, skal Folketinget inden for en frist på otte uger sende en såkaldt begrundet udtalelse til Kommissionen. **Fristen udløber den 28. juni 2017.** Folketinget har også mulighed for at afgive bemærkninger til forslagets politiske indhold over for Kommissionen – her gælder ingen tidsfrist.

Kommissionen argumenterer for, at nærhedsprincippet er overholdt, da kun en indsats på EU-plan til at forbedre den eksisterende europæiske orlovslovgivning vil sikre fremskridt i alle EU-lande. Arbejdsgivere vil være tilbageholdende med at give bedre vilkår til forældre, da det kan føre til omkostninger, og EU-landene vil være tilbageholdende med at indføre lovgivning, da det kan stille deres virksomheder dårligere end virksomhederne i andre EU-lande. Kun minimumsrettigheder på EU-plan vil skabe ens konkurrencevilkår. Det er i følge Kommissionen særligt relevant med fælles minimumsstandarder i forbindelse med fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydelser.

Den danske regering er enig i, at en ændring af de gældende EU-regler for orlov kun kan ske gennem et nyt forslag på EU-plan, men regeringen mener ikke, at udviklingen af orlovsrettigheder bedst sikres ved yderligere EU-regulering.

Foreløbigt har 12 kamre i 11 nationale parlamenter indledt en nærhedsbehandling af forslaget (Finland, Sverige, Polen, Tyskland, Litauen, Slovakiet, Luxembourg, Italien, Holland og Rumænien) – foruden Folketinget. Der foreligger endnu ingen udtalelser fra disse parlamenter.

Man kan læse mere om emnet i en briefing [Maternity, paternity and parental leave in the EU](#) fra European Parliamentary Research Service.