



## FOLKETINGET

### Notat til Ligestillingsudvalget

#### Om indholdet af EU's orlovsdirektiv

##### Nyt orlovsdirektiv om bl.a. øremærket barsel

Den 24. januar 2019 nåede forhandlerne fra Rådet og Parlamentet til enighed om et nyt orlovsdirektiv, hvis formål er at skabe bedre balance mellem arbejds- og familieliv. Det handler kort fortalt om:

- **Fædrebarsel:** fædre får en ret til 10 arbejdsdages øremærket barsel med en ydelse svarende til ydelse ved sygdom. Det svarer til de danske regler i dag.
- **Forældreorlov:** 4 måneders orlov til hver forælder, hvoraf de 2 måneder ikke kan overføres fra den ene til den anden forælder (øremærket) og med ret til "passende" ydelse. EU-landene kan i de første to år nøjes med kun at give ret til 1½ måneds forældreorlov til hver med ret til passende ydelse.
- **Omsorgsorlov** til pasning af alvorligt sygt familiemedlem: ret til 5 dages omsorgsorlov pr. arbejdstager pr. år uden ret til ydelse og med fleksibilitet for EU-landene til at fastsætte betingelserne.
- **Fleksibelt arbejde:** forældre får ret til at anmode om reduceret eller fleksible arbejdstider, indtil barnet er 8 år. Arbejdsgiver er dog ikke forpligtet til at efterkomme kravet.

6. marts 2019

J.nr.: Skriv ref. og tryk F11

Lotte Rickers Olesen (3330)  
EU-konsulent

##### Hvordan er reglerne i dag?

I dag er der øremærket barsel til kvinder (14 uger) i EU-retten og til både mænd (2 uger) og kvinder (14 uger) i dansk lovgivning. Til disse barselsrettigheder knytter sig også en ret til en ydelse som kompensation for lønnen (i Danmark barselsdagpenge). Derudover er der i EU-retten forældreorlov, hvor der er 4 måneders orlov til hver forælder, hvoraf 1 måned ikke kan overføres fra denne ene forælder til den anden (øremærket), men uden ret til ydelse. Det vil sige, at man selv skal betale. I dansk ret er der 32 uger til hver forælder, men samlet ret til ydelse (barselsdagpenge) i 32 uger i alt, som forældrene frit kan dele mellem sig.



På næste side findes en skematisk oversigt over EU-regler og danske regler i dag sammenlignet med de nye regler.

### **Hvad er det nye for danske forældre?**

Begge forældre vil – udover henholdsvis ret til fædrebarsel og mødrebarsel – også få ret til 2 måneders forældreorlov med ydelse, som ikke kan overføres fra den ene til den anden forælder. Hvis den ene forældre hellere vil arbejde, så bortfalder denne ret til orlov med ydelse.

Der er tale om et direktiv med minimumsrettigheder, så det står EU-landene frit for at indføre mere fordelagtige regler - forstået som længere perioder med ret til ydelse. Men EU-landene kan ikke fravige fra de to måneders øremærkning – altså at forældreorloven med ydelse ikke kan overføres fra den ene til den anden forælder.

### **Hvad er "passende" ydelse?**

Dette har været en stor knast i forhandlingerne. Kommissionen foreslog ydelse på niveau med EU-landenes individuelle ydelse ved sygdom (sygedagpenge), mens Parlamentet mente, det burde være 78-80% af den enkelte forælders indkomst. Men det blev Rådet, der vandt med den uklare bestemmelse om "passende" ydelse. Det vil således være op til det enkelte EU-land at fastsætte denne ydelse. Ifølge direktivets indledende bemærkninger bør medlemslandene tage højde for, at denne passende ydelse kan sikre anstændige levevilkår. Her må forventes strid om niveauet for ydelsen nationalt.

### **Hvordan med homoseksuelle pars rettigheder til barsel?**

Dette var en anden stor knast i forhandlingerne. Kompromiset blev, at i de lande, hvor lovgivningen anerkender to forældre af samme køn, har begge forældre ret til barsel og ydelser efter dette direktiv, hvorimod den anden forælder ikke har disse rettigheder i de lande, der ikke anerkender to forældre af samme køn (flere central- og østeuropæiske lande).

### **Hvordan er enlige mødre stillet?**

Det nye barseldirektiv sikrer ikke, at enlige forældre kan få øremærket barsel for to. Men da det er et minimumsdirektiv, kan EU-landene godt opretholde nationale regler, der giver mere barsel til de enlige. Der forventes således ingen ændring for enlige forældre i Danmark.

### **Hvornår træder det i kraft?**

Direktivet forventes formelt vedtaget i Rådet og Parlamentet før europaparlamentsvalget i maj og træder i kraft 20 dage senere. Der er en implementeringsfrist på 3 år, så EU-landene kan tilpasse deres nationale lovgivning.

Derudover kan EU-landene vælge at vente yderligere 2 år med at indføre de fulde 2 måneders øremærket forældreorlov med ret til ydelse, således at det



efter implementeringsfristen på 3 år kun vil være 1½ måneds øremærket forældreorlov og først efter 5 år fra ikrafttræden de fulde 2 måneder orlov med ydelse.

## Skematisk oversigt

	EU-regler i dag	Danske regler <sup>1</sup>	Aftale om nyt orlovsdirektiv
Barsel til far	0	14 dage <i>Barselsdagpenge</i> Øremærket	2 uger/10 arbejdsdage <i>Sygedagpenge</i> 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>2</sup> <i>Barselsdagpenge (kun 32 uger i alt, som frit kan deles)</i> Indtil barnet fylder 9	2 mdr. til hver <i>Passende ydelse</i> Øremærket EU-landene fastsætter selv aldersgrænse
Omsorgs- orlov	0	Ret til fri, hvis ansat af kommunen til at passe alvorligt syge pårørende <i>Løn</i>	5 dage pr. år <i>Ingen ret til ydelse</i>
Fleksible ar- bejdstid 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 8 år

<sup>1</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>2</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.