



Folketingets Ligestillingsudvalg
lov@ft.dk

Astrid Carøe (SF)
Astrid.Caroe@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Ligestillingsudvalget har i brev af 2. september 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 6 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Astrid Carøe (SF).

20. september 2019

Spørgsmål nr. 6:

”Kan ministeren redegøre for, om det kan lade sig gøre inden for EUs direktiver om worklife balance og ligebehandling at implementere øremærket barsel til fædre som en forlængelse af den eksisterende fædreorlov? Kan man tage to måneder fra den eksisterende forældreorlov og overføre til fædreorloven, mens den resterende forældreorlov fortsat kan deles frit mellem forældrene?”

J.nr. 2019-5491

Svar:

Allerførst vil jeg gerne understrege, at spørgsmålet om øremærkning i det nye orlovsdirektiv gælder for begge forældres ret til orlov og ydelser.

Efter barselsloven har hver forælder allerede i dag ret til 32 ugers fravær, dvs. forældreorlov, som ikke kan overføres til den anden forælder. Derfor opfylder vi allerede den del af direktivet, som handler om selve forældreorlovsperioden.

Der, hvor vi kommer til at ændre vores regler, handler om indretningen af vores barselsdagpengeregler. For som bekendt har forældre i dag en fælles pulje på 32 ugers dagpengeret under forældreorlov, som de frit kan fordele mellem sig. Og her siger direktivet, at *hver* forælder mindst skal have en øremærket, ikke-overførbart ret til en ydelse i 2 måneder.

Allerede derfor vil det ikke være foreneligt med direktivet, hvis vi kun øremærker 2 måneders ret til ydelser til far – uanset, om man ville gøre dette i forældreorlovsperioden eller som en forlængelse af fædreorloven. For der skal også ske en øremærkning af ydelser til mor.

Arbejdet med at gennemføre det nye EU-orlovsdirektiv går i gang i Beskæftigelsesministeriet her i efteråret. Det sker ved, at der efter sædvanlig praksis nedsættes et Implementeringsudvalg med deltagelse af arbejdsmarkedets parter og under ledelse af Beskæftigelsesministeriet.

Udvalgets opgave bliver at vurdere gældende dansk lovgivning i forhold til direktivets minimumskrav, herunder en øremærket ret til forældreorlov med ydelse for

hver forælder, for at se, hvilke dele af direktivet, der allerede er helt eller delvist opfyldt, og hvor der bliver behov for lovændringer.

Implementeringsudvalget skal således vurdere det juridiske råderum mellem på den ene side direktivet og de gældende danske regler, og på den anden side overholdelsen af det ligebehandlingsprincip, som indebærer, at mænd og kvinder skal have de samme rettigheder under forældreorlov.

Det er derfor endnu for tidligt at pege på konkrete løsningsmodeller.

Men jeg ser frem til Implementeringsudvalgets arbejde og de forslag til gennemførelse, som arbejdet vil resultere i.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard Thomsen