

# Aftale om implementering af EU's orlovsdirektiv og ligestilling af orlovsrettigheder mellem forældre og øremærket forældreorlov

26. oktober 2021

---

Regeringen og V, SF, RV, EL og ALT har den 26. oktober 2021 indgået en aftale om ligestilling af barselsrettigheder mellem forældrene og øremærket forældreorlov.

Aftalen bygger på anbefalinger fra arbejdsmarkedets parter om ligestilling af barselsrettigheder og implementering af EU's direktiv 2019/1158/EU af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (orlovsdirektivet).

Partierne har indgået aftalen for at skabe mere ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og i familien ved at tilskynde til en større lighed mellem forældrene, og ved at fædre får tildelt øremærket orlov. Partierne minder i den forbindelse om, at arbejdsmarkedets parter i deres overenskomster allerede giver bedre øremærkede lønrettigheder til forældre under forældreorlov, hvilket understøtter fædres orlovsafholdelse.

Partierne har desuden indgået aftalen for at implementere EU-direktivet på den mindst indgribende måde i den danske arbejdsmarkedsmodel.

Aftalen bidrager til at skabe mere ligestilling og fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Aftalen er et vigtigt skridt på vejen til at fremme ligestilling både i hjemmet og på arbejdsmarkedet, så forskellen mellem mænd og kvinder i forhold til løn, pension og karrieremuligheder udlignes. Samtidig giver aftalen plads til en høj grad af fleksibilitet for familierne. Derudover vil aftalens øremærkede ret til forældreorlov til fædre og mødre understøtte muligheden for, at også fædre tidligt kan knytte bånd til deres barn.

Aftalepartierne er enige om, at de 9 øremærkede ugers forældreorlov efter EU-direktivet skal afholdes inden for barnets første leveår. Denne begrænsning indgår i aftalen som en direkte konsekvens af direktivet og dets samspil med det danske velfærdssystem, som dels vil give en række grupper en dobbelt ret til orlov på en offentlig ydelse, dels vil få betydning for vandrende arbejdstagere. Det vil have betydelige økonomiske konsekvenser, hvis der ikke gøres noget. For at imødegå dette, skal den øremærkede orlov afholdes inden for barnets første leveår. De resterende ugers orlov kan afholdes inden for barnets første 9 år. Hovedparten af de barslende forældre vil ikke blive påvirket af begrænsningen, da langt størstedelen af orloven allerede i dag afvikles inden for barnets første leveår.

Endelig ligestilles selvstændige kvinder med selvstændige mænd, da de fremover ikke er bundet til hele barselorloven i de første uger af barnets liv, men har mulighed for at overdrage ugerne til den anden forælder.

Aftalepartierne er enige om, at der ikke øremærkes flere forældreorlovsuger end de 9 uger, som følger af orlovsdirektivet.

Aftalen skaber også mulighed for større fleksibilitet for LGBT+ familier, hvor sociale forældre får muligheden for at tage del i orloven med deres barn. Soloforældre får mulighed for at dele deres orlov med et familiemedlem.

Der ændres ikke på længden af den samlede ret til orlov med barselsdagpenge, som er i alt 52 uger, heraf 48 uger efter fødslen.

Aftalen består af følgende hovedelementer:

- Direktivet implementeres i en 24/24-model, hvor hver forælder får ret til 24 ugers orlov.
- Der øremærkes kun de forældreorlovsuger til lønmodtagere, som orlovsdirektivet kræver.
- Direktivets 9 ugers øremærket forældreorlov skal afholdes inden for barnets første leveår.
- Familier stilles derudover i vid udstrækning som i dag i forhold til muligheden for at afholde orlov med deres børn. Det gælder fx i forhold til selvstændige og familier med kun én forælder.
- Arbejdsmarkedets parter anbefalinger om implementering af omsorgsorlov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger gennemføres.
- Sociale forældre skal have mulighed for at tage del i den overførbare del af orloven med barnet.

Desuden er aftalepartierne enige om:

- Aftalepartierne er kritiske over for EU-Kommissionens vurdering af orlovsdirektivets omfang. Regeringen vil på den baggrund indlede en højniveaodialog med EU-Kommissionen for at drøfte konsekvenserne af EU-Kommissionens juridiske tolkning af direktivets rækkevidde og de uheldige konsekvenser direktivet får, når det implementeres i et veludbygget velfærdssystem som det danske.

Aftalens hovedelementer vil blive nærmere beskrevet i et udmøntningsnotat, som drøftes med aftalepartierne.

Aftalepartierne lægger vægt på, at de nye orlovsregler formidles på en let tilgængelig måde for borgerne.

Aftalepartierne interesserer sig for forældres udnyttelse af orlov i forbindelse med de nye regler. Beskæftigelsesministeriet vil følge udviklingen, og aftalepartierne vil blive indkaldt til et møde 3 år efter implementeringen af direktivet, hvor der gøres status over hvorledes den nye 24/24-model er blevet anvendt i det danske samfund. Herunder hvilken betydning de nye orlovsregler har haft for lønmodtagere, selvstændige og ledige.

### ***24/24 modellen***

Aftalepartierne er enige om at implementere orlovsdirektivet i en 24/24-model, som bygger på DA og FH's forståelsespapir. Det betyder, at forældre får ret til 24 ugers orlov hver, som hver forælder selv kan afholde.

Hvis man er lønmodtager, selvstændig eller dagpengeberettiget ledig og opfylder betingelserne i barselsloven for retten til barseldagpenge, kan orloven afholdes med barseldagpenge.

### ***Forældre, der er lønmodtagere***

- For forældre, der er lønmodtagere, er 2+9 af de 24 uger med barseldagpengeret øremærket hver forælder og er dermed uoverdragelige.
- De 2 uger skal afholdes, ligesom i dag, i forbindelse med barnets fødsel eller adoption.
- De 9 ugers øremærkede uger med barseldagpengeret skal være afholdt, inden barnet fylder 1 år.
- En far/medmor, der er lønmodtager, kan vælge at overdrage op til 13 ugers forældreorlov til mor. Orloven kan afholdes, indtil barnet fylder 9 år.
- En mor, der er lønmodtager, kan vælge at overdrage op til 13 ugers orlov (8 ugers barselsorlov og 5 ugers forældreorlov) til far/medmor. De 13 ugers orlov skal afholdes, inden barnet fylder 9 år.

### *Forældre, der er ledige ydelsesmodtagere eller selvstændige*

EU-direktivets krav om 9 ugers øremærket forældreorlov gælder for lønmodtagere.

Aftalepartierne er enige om ikke at udvide øremærkning af forældreorlov til at gælde for andre end lønmodtagere omfattet af orlovsdirektivet. Selvstændige og ledige omfattes således ikke af øremærkningen.

Aftalepartierne foreslår, at de øvrige ændringer i forhold til en 24/24-model gennemføres for alle målgrupper.

Aftalepartierne lægger i den forbindelse vægt på, at der skal tages hensyn til, at selvstændige har særlige situationer, hvor øremærket forældreorlov kan være vanskeligt at forene. Der tages hensyn til, at familier ikke skal miste orlovsuger med barselsdagpenge på grund af øremærkning. Øremærkning af orlov med barselsdagpenge vil kunne fastholde en ledig dagpengemodtager i ledigheden eller medføre, at familien mister orlovsretten, og derfor gælder øremærkningen ikke for ledige. De kan overdrage forældreorloven til den anden forælder.

Aftalepartierne lægger til grund, at man er selvstændig, hvis man udelukkende arbejder for egen regning, for egen risiko og i eget navn, er momsregistreret og indtjening beskattes som b-indkomst. Derudover er man undtaget fra de 9 ugers øremærket orlov, hvis man er ansat i sit eget ApS eller A/S selskab og ejer selskabet 100 pct. og ikke har øvrig lønindkomst. Selvstændige, der ikke opfylder ovenstående kriterier, kan kun undtages fra de 9 ugers øremærket orlov, hvis de efter ansøgning vurderes til at kunne betragtes som reelle ejere af selskabet, ikke har øvrig lønindkomst og heller ikke er under instruktion fra anden side. Den endelige model udarbejdes i forbindelse med det kommende lovforslag.

### *Kun én forælder*

Aftalepartierne anser det som vigtigt, at familier, hvor der kun er én forælder, ikke stilles ringere i forhold til deres samlede ret til orlov med barselsdagpenge, og de mister dermed ikke som en konsekvens af orlovsdirektivet og en 24/24-model orlovsuger med ret til barselsdagpenge, fordi der kun er én forælder.

Aftalepartierne er enige om at forbedre orlovsmuligheder for selvvalgte soloforældre, hvor der ikke vil være en anden forælder, eksempelvis hvis man har fået barn ved assisteret reproduktion eller i en situation, hvor den ene forælder er gået bort mens barnet er helt lille.

Aftalepartierne er enige om, at soloforældre skal have mulighed for at overdrage orlov til et nærtstående familiemedlem, sådan at soloforælderen kan blive aflastet i den første tid med barnet. Familiemedlemmet skal opfylde de samme krav i barselsloven, som den retlige forælder ift. varsling af arbejdsgiver og opfyldelse af beskæftigelseskrav for at få ret til fravær og barselsdagpenge.

Aftalepartierne er desuden enige om at sidestille solofædre og solomødres orlovs længde, så begge kan holde op til 46 ugers orlov med deres børn.

### *Særlige familieforhold*

I ganske særlige situationer skal det være muligt at tildele bopælsforælderen ekstra uger med barselsdagpenge, hvis en række objektive betingelser er opfyldt, for at kompensere for de uger, som er øremærket den anden forælder. Det kan fx være situationer som højkonfliktskilsmisser eller hvis den ene forælder er lønmodtager, men lider af et svært handicap, som gør, at denne ikke kan holde orlov med barnet.

Derudover skal det være muligt at kunne udskyde sine 9 ugers øremærket forældreorlov til efter barnets første leveår, i de situationer lønmodtageren har en orlovshindring. Dette kan fx være pga. en verserende sag om faderskab eller forældremyndighed og udsendelse for den danske stat.

### ***Sociale forældre***

Aftalepartierne er enige om, at LGBT+ familiers orlovsmuligheder skal forbedres, og at flere forældre skal have mulighed for at tage del i orloven sammen med barnet og dermed få mulighed for at skabe en tidlig og reel tilknytning til barnet. Derfor er aftalepartierne enige om, at et barns retlige forældre skal kunne overdrage deres overførbare uger og orlovsrettigheder til såkaldte sociale forældre.

- Målgruppen sociale forældre er; den retlige forælders ægtefælle, den retlige forælders samlevende, en kendt donor samt den kendte donors ægtefælle eller samlever med en forældre lignende relation til barnet.

### ***Omsorgslov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger***

Aftalepartierne er enige om, at arbejdsmarkedets parters anbefalinger om implementering af omsorgslov, ansættelsesrelaterede rettigheder og fleksible arbejdsordninger gennemføres.

Alle lønmodtagere får ret til fravær til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem, eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbreds mæssig tilstand. Det kan fx være en situation, hvor der er behov for at ledsage en pårørende, der er alvorligt syg eller under udredning for en alvorlig sygdom. Som eksempel kan nævnes demens, kræft, Alzheimer, Parkinsons mv.

- Retten til fravær er uden ydelse i fem arbejdsdage pr. kalenderår.

Kravet om, at anmodningen om fleksible arbejdsordninger, skal ligge i tilknytning til tilbagevenden fra forældreorlov, fjernes.

### ***Økonomi***

Implementeringen af EU-direktivet vil medføre udgifter i de første to år, blandt andet som følge af IT-udvikling og administration. På længere sigt vil implementeringen generere et provenu for de offentlige finanser. Provenuets omfang er dog behæftet med stor usikkerhed idet det vil afhænge af, hvordan de kommende generationer af forældre vil vælge at disponere over deres fælles og individuelle orlovsret.

I lyset af denne usikkerhed er der lagt op til, at udgifterne i de første to år finansieres af de generelle reserver, mens provenuet falder tilbage i det samlede finanspolitiske råderum og dermed kan blive udmøntet i forbindelse de årlige aftaler om finansloven.

### ***Fremsættelse af lovforslag***

Regeringen vil fremsætte lovforslag om ændring af reglerne i barselsloven i december II. Regeringen vil i foråret 2022 fremsætte et lovforslag om ændring af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. og lov om lønmodtageres ret til fravær af særlige familiemæssige årsager. Det forventes, at begge lovforslag vil træde i kraft den 2. august 2022. For så vidt angår aftalens elementer om at retlige forældre skal kunne dele orloven med sociale forældre og soloforældres mulighed for at overdrage orlov til et nærtstående familiemedlem, er det hensigten at dette træder i kraft den 1. januar 2024 af hensyn til Udbetaling Danmarks implementering af de nye regler. Med vedtagelse af lovforslagene vil EU's direktiv 2019/1158/EU af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU være implementeret i dansk ret.

Direktivet skal være gennemført i dansk ret senest den 2. august 2022.