

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20

1060 København K

Tlf. 72 20 50 00

23. september 2021

Afrapportering fra og afslutning på Implementeringsudvalgets arbejde med gennemførelsen af direktiv 1158/2019 EU (orlovsdirektivet)

Implementeringsudvalget har modtaget DA og FH's fælles forståelsespapir vedr. implementeringen af direktiv 1158/2019 EU (orlovsdirektivet), og udvalget vil gerne kvittere for det meget grundige arbejde, der ligger bag det fælles forståelsespapir.

Forståelsespapiret er en samlet anbefaling på, hvordan hele orlovsdirektivet gennemføres i dansk lovgivning.

Forud for DA og FH's forståelsespapir ligger et juridisk arbejde i den af Implementeringsudvalget nedsatte tekniske arbejdsgruppe, herunder en række juridiske notater. Desuden er der stillet konkrete spørgsmål til EU-Kommissionen om forståelsen af ligebehandlingsprincippet og princippet om forbud mod regression i relation til direktivets minimumsrettigheder til forældreorlov.

Udvalget noterer sig, at DA og FH's forståelsespapir således ligger inden for de juridiske rammer som drøftet i den tekniske arbejdsgruppe.

Udvalget noterer sig, at forståelsespapiret tager udgangspunkt i en minimumsimplicitering af direktivets forældreorlovsrettigheder, idet DA og FH er enige om at anbefale en øremærkning af 9 ugers forældreorlov med en ydelse til hver forælder.

Samtidig noterer udvalget sig, at forståelsespapiret går videre end orlovsdirektivet, idet DA og FH anbefaler et mere grundlæggende opgør med det gældende orlovssystem således, at al orlov med ret til barselsdagpenge efter et barns fødsel som udgangspunkt deles lige mellem forældrene med 24 uger til hver.

Udvalget er indforstået med, at DA og FH's fælles forståelsespapir oversendes til beskæftigelsesministeren til brug for det videre arbejde med at gennemføre direktivet.

Udvalget bemærker samtidig, at en række udvalgsmedlemmer som et led i udvalgets afrapportering har ønsket at afgive særudtalelser, som ligeledes oversendes til beskæftigelsesministeren.

Akademikerne, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Lederne har således afgivet supplerende udtalelser, som er vedlagt dette brev.

Med oversendelsen af DA og FH's forståelsespapir samt de supplerende udtalelser anser Implementeringsudvalget hermed sit arbejde i relation til orlovsdirektivet for afsluttet.

Beskæftigelsesministeriet
Sekretariatet for Implementeringsudvalget
(Sendt pr. mail til cki@bm.dk)

Akademikernes bemærkninger til DA/FH's forståelsespapir om implementering af orlovsdirektivet

Akademikerne har igennem mange år arbejdet aktivt for at forbedre ligestillingen på arbejdsmarkedet. Med implementeringen af orlovsdirektivet er der god anledning til at få indrettet barselslovgivningen, så begge forældre får lige rettigheder og lige muligheder for at være sammen med barnet. Dette vil være til barnets bedste, men også en gevinst for samfundet, da det vil føre til et mere ligestillet arbejdsmarked.

Akademikerne skal derfor bemærke følgende til den af DA/FH indgåede aftale med tilhørende forståelsespapir:

- **Øremærket orlov**
 - Akademikerne ønsker, at 14 uger bliver øremærket til hver af forældrene.
- **Omsorgsorlov (art. 6)**. DA/FH forståelsespapir - går for langt i forhold til, hvad der er nødvendigt.
 - Dokumentationskrav er unødvendigt bureaukratisk for en fraværsret, som den ansatte selv betaler. Det bør være et tillidsspørgsmål, som ved egen sygdom. Hvis arbejdsgiver så konkret ønsker dokumentation, bør det ske uden udgift for den ansatte. Desuden sætter det omsorgspersonen i en svær situation, når omsorgspersonen skal indhente samtykke fra den pårørende til at udlevere helbredsoplysninger til omsorgspersonens arbejdsgiver som betingelse for at få omsorgsorlov.
 - Anvendelsesområdet for omsorgsorlov bør være så bredt som muligt, og ikke kun når der er behov for "væsentlig

Den 21. september 2021
Sagsnr. S-2020-838
Dok.nr. D-2021-43420
jdj/bef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 29, 2. sal
DK - 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

omsorg" og "alvorlig helbredsmæssig tilstand". Det forhold, at den ansatte selv betaler for fraværet, vil sikre, at der er et reelt omsorgsbehov.

- Direktivet opfordrer i præambelens pkt. 27 medlemsstaterne til at udvide omsorgsrorlov til yderligere familiemedlemmer såsom bedsteforældre og søskende under hensyn til stigende plejebenhov i aldrende befolkning og flere aldersrelaterede funktionsnedsættelser.

- **Fleksible arbejdsordninger (art. 9)**

- Det virker unødvendigt bureaukratisk med 6 måneders karens, for at kunne anmode om fleksible arbejdsordninger- idet man allerede i dag kan bede om nedgang i tid efter deltidsloven uden karens.

- **Løn eller ydelse under fædreorlov (art. 8, stk.2)**

- Der skal foretages konsekvensændringer i Funktionærloven, da betalingen efter direktivet skal være lig den, man modtager ved fravær begrundet i helbredsmæssige forhold. Funktionærer har ret til løn under sygdom, og derfor skal Funktionærlovens barselsbestemmelser ændres, så fædre får ret til løn under 2 ugers fædreorlov. Ligebehandlingsprincippet gør, at mødre skal have tilsvarende rettigheder i Funktionærloven.

- **Evalueringsbestemmelse**

- Det anbefales, at der gennemføres en forpligtende evaluering om 3 år, med involvering af arbejdsmarkedets parter, hvor man ser på om reformen har fået den ønskede virkning. Hvis ikke, så må der igen ses på antallet af øremærkede uger og andre instrumenter.

Det forudsættes, at uklarheder i forhold til bl.a. fleksibilitet, varslingsregler, singleforældre, regnbuefamilier samt flerbarnsfødsler (tvillinger) vil blive håndteret i forbindelse med udarbejdelsen af endeligt lovforslag.

Med venlig hilsen


Lars Qvistgaard

Beskæftigelsesministeriet

Att.: Sekretariatet for Implementeringsudvalget
Holmens Kanal 20
1610 København K

Sendt pr. e-mail til Alberte Munkesø Storm, Cecilie Hertel Thygesen, Julia Hvid Pedersen, Eva Jensen og Cecilie Kisling via ams@bm.dk, ceht@bm.dk, jhpe@bm.dk, evje@bm.dk og cki@bm.dk.

Bidrag til Implementeringsudvalget vedr. orlovsdirektivet

Den 22. september 2021

FA takker for mødet i Implementeringsudvalget den 20. september 2021 og har i forlængelse heraf følgende bemærkninger:

Det er FA's overordnede holdning, at direktivet skal minimumsimpliciteres i dansk ret. I den forbindelse kan FA støtte DA/FH's fælles forståelsespapir, som i store træk minimumsimpliciterer direktivet.

FA støtter også overimplementeringen for så vidt angår det udvidede opgør med det gældende barselssystem, så al orlov efter fødsel ligedeles mellem forældrene.

FA støtter endvidere udnyttelsen af hjemlen til at kræve dokumentation i forhold til omsorgsloven – således som det kræves i andre sammenlignelige situationer, hvor der er behov for klare regler.

For FA er det essentielt, at der generelt er mulighed for implementering i kollektive overenskomster i det omfang de kollektive parter kan blive enige herom. FA har i den forbindelse noteret sig, at det vil være muligt at implementere relevante dele af orlovsdirektivet i kollektive overenskomster, herunder at der er hjemmel hertil i dansk lovgivning.

FA bakker desuden op om regeringens udspil om, at regnbuefamilier bliver omfattet af barselsreglerne i overensstemmelse med almindelige ligestillings- og ligebehandlingsprincipper.

FA står til rådighed for eventuelle spørgsmål, som nærværende udtalelser måtte give anledning til.

Med venlig hilsen


Merete Preisler, advokat (H)
Underdirektør

Cecilie Kisling
Sekretariatet for Implementeringsudvalget

København
den 23. september 2021

Kære Cecilie Kisling

I afrapportering fra vores arbejde i Implementeringsudvalget med gennemførelsen af direktiv 1158/2019 EU (orlovsdirektivet) støtter Ledernes Hovedorganisation DA/FH forståelsespapiret for en minimumsimplementering af EU-orlovsdirektiv, herunder at barselsmodellen øremærker 9 ugers barsel til hver forælder, der ikke kan overføres mellem forældrene. Ledernes Hovedorganisation anerkender også, at barselsmodellen udover minimumsimplementeringen af de 9 uger og de 2 uger barsel til forældrene omkring fødslen, også lignedeler resten af barselsugerne mellem forældrene, dog uden at de er øremærket den enkelte forælder, men så ugerne kan overføres mellem forældrene.

Ledernes Hovedorganisation har i en årrække arbejdet for at ændre de danske barselsregler, så forældre hver især får øremærket 16 ugers forældreorlov, som ikke kan overføres mellem forældrene. Det sker ud fra en erkendelse af, at det er nødvendigt med en markant øremærkning af barsel til fædre, hvis det skal lykkes i 2030 at få ligestilling på chefgangene og dermed leve op til FN's verdensmål. Kvinders lange barsel er i dag stærkt medvirkende til, at der ikke er ligestilling på lederniveau i Danmark, da den lange barsel lægger en dæmper på kvinders karriere- og lønudvikling.

Med Ledernes Hovedorganisations forslag øremærkes altså 7 uger mere til hver forældre end EU-orlovsdirektivet forpligter Danmark til at gennemføre, hvilket for alvor kan bidrage, at udviklingen kvinders karriere- og lønudvikling får et ordentligt skub i den rigtige retning og dermed bidrager til, at Danmark lever op til FN's verdensmål i 2030.

Ledernes Hovedorganisation havde derfor gerne set, at vi i Danmark bruger anledningen netop nu, hvor barselsloven skal åbnes til, at der bliver taget et stort skridt for at sikre ligestillingen på lederniveau i 2030. Med DA/FH modellen er der udover de øremærkede (9 og 2 uger) til forældrene 13 uger, som er reserveret til hver forælder, men som kan overføres til den anden forælder. Baseret på hidtige erfaringer tager kvinderne stort set al den barsel, der ikke er øremærket i dag. Ledernes Hovedorganisation er derfor bekymret for, at DA/FH modellen medfører, at mødre tager den barsel, der ikke er øremærket fædre.

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283

www.lederne.dk

DA/FH- modellen går ikke i detaljer med, hvordan disse uger kan overføres til den anden forælder. Ledernes Hovedorganisation vil anbefale, at det ikke alene bliver et enkelt klik digitalt, men at forældrene bliver udfordret på deres valg, sådan der er klar information om, hvordan det påvirker kvinders karriere- og lønudvikling, hvad der er af fordele for fædre og børn ved at fædre tager barsel, og ikke mindst, at der er klar information om, at barsel efter aftale med arbejdspladsen kan afvikles fleksibelt, fx ved at arbejde på deltid. En del af forældreorloven kan afvikles inden barnet fylder 9 år. I den nærmere implementering heraf bør det tilstræbes, at forældre kan overdrage den reservede forældreorlov i hele afviklingsperioden op til det 9. år, sådan fædre har mulighed for at komme på banen senere ved at mødre overdrager deres uger til fædre.

Derudover vil Ledernes Hovedorganisation anbefale, at der bliver taget initiativ til at følge forældrenes brug af de nye barselsregler tæt. Arbejdet skal både baseres fx på data fra arbejdsmarkedets parter herom, tal fra Danmarks Statistik og inddrage surveys, der kan give et dybere indblik i, hvordan brugen af ordningen er blandt forældrene.

Endelig støtter Ledernes Hovedorganisation op om, at der bliver taget initiativ til at modernisere barselsreglerne, så de favner regnbueforældre, som tidligere foreslået af regeringen.

Med venlig hilsen



Berit Toft Fihl