



Folketingets Ligestillingsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

30. oktober 2012

Ligestillingsudvalget har i brev af 29. juni 2012 stillet følgende spørgsmål nr. 50 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Fatma Øktem (V).

J.nr. 2012-6489

Spørgsmål nr. 50:

”Ministeren bedes sende udvalget en redegørelse for, hvordan mængden af betalt barsel til mænd har udviklet sig fra 1995-2011 i overenskomsterne på det danske arbejdsmarked”

Endeligt svar:

Som oplyst i svar til Folketinget den 6. juni 2012 har Beskæftigelsesministeriet bedt om oplysninger fra de relevante arbejdsgiverorganisationer samt Landsorganisationen i Danmark.

Nedenfor er gengivet de oplysninger, som ministeriet har modtaget:

Udviklingen inden for overenskomster for finanssektoren (Finanssektorens Arbejdsgiverforening):

Forsikringsoverenskomsten (DFL-FA)

Overenskomst	Fædreorlov	Forældreorlov
1995	2 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	10 uger efter udløbet af 14 ugers barselsorlov
1997	2 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	10 uger efter udløbet af 14 ugers barselsorlov
1999	2 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov + uge 25 og 26 efter fødslen	10 uger efter udløbet af 14 ugers barselsorlov
2001	2 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov + uge 25 og 26 efter fødslen	10 uger efter udløbet af 14 ugers barselsorlov
2003	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 10 uger enten i uge 15-24 eller uge 25-34 efter fødslen
2005	4 uger inden udløbet af	Op til 10 uger enten i uge

	14 ugers barselsorlov	15-24 eller uge 25-34 efter fødslen
2007	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 10 uger enten i uge 15-24 eller uge 25-34 efter fødslen
2008	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 10 uger enten i uge 15-24 eller uge 25-34 efter fødslen
2012	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 10 uger enten i uge 15-24 eller uge 25-34 efter fødslen

Standardoverenskomst, pengeinstitut og realkredit (Finansforbundet-FA)

Overenskomst	Fædreorlov og forældreorlov	
1995 1997 1999 2001	Fuld løn i dagpengeperioderne efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel	
	Fædreorlov	Forældreorlov
2003	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 10 uger enten i uge 15-24 eller uge 25-34 efter fødslen
2005	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 10 uger enten i uge 15-24 eller uge 25-34 efter fødslen
2008	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 12 uger enten i uge 15-60 efter fødslen
2012	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 12 uger enten i uge 15-60 efter fødslen

Assurandøroverenskomsten (Finansforbundet-FA)

Overenskomst	Fædreorlov	Forældreorlov
1995	2 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	10 uger efter udløbet af 14 ugers barselsorlov
1997	2 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	10 uger efter udløbet af 14 ugers barselsorlov
1999	2 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	10 uger efter udløbet af 14 ugers barselsorlov
2001	2 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov + uge 25 og 26 efter fødslen	10 uger efter udløbet af 14 ugers barselsorlov
2003	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 10 uger enten i uge 15-24 eller uge 25-34 efter fødslen
2005	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 10 uger enten i uge 15-24 eller uge 25-34 efter fødslen

2008	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 10 uger enten i uge 15-24 eller uge 25-34 efter fødslen
2012	4 uger inden udløbet af 14 ugers barselsorlov	Op til 10 uger enten i uge 15-60 efter fødslen

Udviklingen inden for overenskomster på DA-LO området:

Betalt barsel i 14 uger efter fødslen og 2 uger til faderen blev aftalt på Industriområdet i 1995. Der var fastsat loft for betalingen. Tilsvarende var der et anciennitetskrav på 9 måneders ansættelse. Videre er det en forudsætning, at lønmodtageren er dagpengeberettiget.

Ved mæglingsforslaget i 1997 kom bestemmelsen til at dække hele LO-DA området.

Ved mæglingsforslaget i 2004 blev indført en ret til yderligere 6 uger i umiddelbar forlængelse af de 14 uger til enten mor eller far.

I 2007 blev forældreorlov i umiddelbar forlængelse af de 14 uger forøget til 9 uger, heraf er 3 uger forbeholdt henholdsvis mor og far. De resterende 3 uger kan deles mellem dem.

I 2010 blev de 9 ugers forældreorlov forøget til 11 uger. Heraf er 4 uger forbeholdt henholdsvis far og mor, og de sidste 3 uger kan dels. Der gives den fleksibilitet, at forældrene kan holde orlov samtidig.

I 2012 blev de 11 ugers forældreorlov gjort mere fleksibel, idet denne nu ikke skal holdes i umiddelbar forlængelse af de 14 uger, men blot inden for 52 uger efter fødslen.

Afslutningsvis skal det oplyses, at tilsvarende, med lidt tidsmæssig forskydning, er aftalt på SALA-LO området.

Udviklingen i overenskomster inden for Centralorganisationernes Fællesudvalgs aftaleområde (CFU):

- OK95 - 10 omsorgsdage (til afholdelse af fader og/eller moder) med dagpenge
- OK97 - Ingen forbedring
- OK99 - 2 ugers fædreorlov (25. og 26. uge efter fødslen) med løn
- OK02 - Ingen forbedring
- OK05 - Ingen forbedring
- OK08 - 6-6-6-modellen; med 3 uger til faderen og tre uger, der kan deles mellem faderen og moderen med løn
- OK11 - Ingen forbedring

Udviklingen inden for overenskomster for Danske Regioner og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO):

På det daværende amtskommunale område forelå i 1995 aftale om amtskommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption samt omsorg.

Det fremgår af aftalens § 3 stk. 3: "...En mandlig ansat har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Denne ret til fravær kan en mandlig ansat efter aftale med arbejdsgiveren placere indenfor de første 14 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet".

Yderligere ret til fravær fremgår af aftalens § 3 stk. 4: "En ansat har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger i tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen. Retten kan kun benyttes af en af forældrene ad gangen."

Disse bestemmelser var gældende uændret til 2008, hvorefter retten til orlov med løn efter barnets 14. uge blev ændret således, at forældrene hver især har ret til 6 ugers fravær med løn, og herudover har en ansat ret til yderligere 6 ugers fravær med løn. Såfremt begge forældre er omfattet af aftalen, er der alene ret til løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Aftale om fravær af familiemæssige årsager § 10 stk. 5.

Faderen har fortsat ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 2 uger i forbindelse med barnets fødsel, aftalens § 9 stk. 2.

Udviklingen inden for overenskomster inden for staten (Moderniseringsstyrelsen):

1. januar 1995 - 31. marts 1999:

- Faderen har ret til løn i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Faderen har sammen med moderen ret til løn i sammenlagt 10 uger fra og med den 15. uge til og med den 24. uge efter fødslen.

1. april 1999 - 31. juli 2002:

- Faderen har ret til løn i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Faderen har sammen med moderen ret til løn i sammenlagt 10 uger fra og med den 15. uge til og med den 24. uge efter fødslen.
- Faderen har ret til løn i 25. og 26. uge efter fødslen.

1. august 2002 - 31. december 2006:

- Faderen har ret til løn i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Faderen har sammen med moderen ret til løn i sammenlagt 10 uger fra og med den 15. uge til og med den 24. uge efter fødslen
- Faderen har ret til løn i yderligere 2 uger i perioden fra fødslen til udgangen af den 46. uge efter fødslen

1. januar 2007 – 31. marts 2008:

- Faderen har ret til løn i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Faderen har sammen med moderen ret til løn i sammenlagt 10 af de 32 ugers forældreorlov
- Faderen har ret til løn i yderligere 2 af de 32 ugers forældreorlov.

Fra 1. april 2008:

- Faderen har ret til løn i 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Faderen har ret til løn i 6 uger af de 32 ugers forældreorlov.
- Faderen har ret til løn i yderligere 6 uger, hvis moderen ikke er omfattet af barselsaftalen. Hvis moderen også er omfattet af aftalen, kan denne lønret højst udnyttes af forældrene i 6 uger tilsammen.

Retten til løn under fravær i forbindelse med barns fødsel er som altovervejende hovedregel betinget af, at den statslige arbejdsgiver er berettiget til fuld dagpenge-refusion.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen