

Rapport om øremærket barsel

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1: Indledning.....	2
Kapitel 2: Ydelser i regler og overenskomster i forbindelse med barselsorlov	15
Kapitel 3: Faktisk brug af barsel i Danmark	23
Kapitel 4: Barselregler i Norden	60
Kapitel 5: Mulige økonomiske konsekvenser	76
Kapitel 6: Kapitel om særlige problemstillinger i relation til øremærket barsel	89
Kapitel 7: Forenkling og forbedring af barsellovens regler	98
Bilagssamling til rapport fra udvalget vedr. øremærket barsel	111

Kapitel 1: Indledning

1. Udvalgsarbejdet

Nærværende rapport er resultatet af et udredende udvalgsarbejde under Beskæftigelsesministeriet. Rapporten indeholder således ikke anbefalinger eller forslag til modeller for, hvordan øremærket barsel eventuelt kan udmøntes.

Udvalget er nedsat som opfølgning på regeringsgrundlaget, og har arbejdet inden for rammerne af nedenstående kommissorium:

”Baggrund

Af regeringsgrundlaget fremgår det, at *”regeringen vil øremærke op til tre måneder af den betalte barselsperiode til manden.”* Øremærkning af barsel til fædre opfattes som et centralt ligestillingsinitiativ.

Stadigt flere fædre benytter retten til forældreorlov, men det er fortsat mødrene, der i gennemsnit benytter størstedelen af forældreorloven. Samtidig benytter en del fædre slet ikke retten til forældreorlov, selvom de opfylder kravene for barseldagpenge.

En øremærkning af en del af retten til barseldagpenge i forældreorlovsperioden kan bidrage til en mere lige benyttelse af forældreorloven mellem mænd og kvinder. Det vil styrke børns adgang til både mor og far, kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet, styrke fædres rettigheder og potentielt reducere det nuværende gab i livsindkomst mellem kønnene.

Nedsættelse af udvalg om øremærkning af en del af retten til barseldagpenge i forældreorlovsperioden

Med henblik på at sikre det bedst mulige beslutningsgrundlag nedsætter regeringen et udvalg, der skal afdække og analysere de relevante problemstillinger i relation til øremærkning af en del af retten til barseldagpenge i forældreorlovsperioden.

Rammen for udvalgets arbejde er en øremærkning af en del af retten til barseldagpenge under forældreorloven, som hverken udvider forældrenes samlede ret til fravær eller til barseldagpenge under barsel- og forældreorlov, og dermed ikke svækker de offentlige finanser.

Udvalgets arbejdsopgaver

I udvalgsarbejdet skal blandt andet indgå følgende emner:

1. Overenskomsternes bestemmelser om ret til løn under barsel og orlov

Overenskomsternes bestemmelser om løn under barsel- og forældreorlov til både mødre og fædre har formodentlig afgørende betydning for, om fædre holder orlov. Dette skyldes, at

mænd fortsat i gennemsnit tjener mere end kvinder, hvorfor det har stor betydning for familiernes økonomi, om faderen får udbetalt løn under sin orlov.

Derfor skal udvalget:

- Afdække de eksisterende overenskomsters bestemmelser om løn under forældreorlov.
- Afdække den faktiske brug af orlov på de enkelte overenskomstområder/inden for de enkelte brancher for hhv. mænd og kvinder.
- Afdække betydningen af løn under barsel/orlov for mænds andel af forældreorloven.

2. De nordiske erfaringer med øremærket barsel

Island, Norge og Sverige er meget langt fremme med såvel øremærkning af en del af forældreorloven og med individualisering af forældrenes rettigheder.

På den baggrund skal udvalget afdække erfaringerne fra de øvrige nordiske lande med:

- At øremærke en del af forældreorloven, herunder betydningen af øremærkning for holdningen til fædres orlov.
- At individualisere ydelserne under orlov, idet der dog tages højde for, at dette i højere grad er reguleret ved lov og ikke i samme grad som i Danmark via overenskomster.

3. Særlige problemstillinger, der knytter sig til enlige forældre, forældre, der ikke bor sammen med deres børn samt homoseksuelle forældre

Der knytter sig særlige problemstillinger til afholdelse af orlov i relation til enlige forældre, forældre, der ikke bor sammen med deres børn, samt homoseksuelle forældre.

Derfor skal udvalget:

- Analysere og komme med konkrete input til, hvordan regler om øremærkning af en del af retten til barseldagpenge i forældreorlovsperioden kan imødekomme de særlige hensyn i denne gruppe af forældre.

4. Mulige økonomiske konsekvenser

Udvalget skal:

- Analysere de potentielle konsekvenser for private og offentlige arbejdsgiveres økonomi og de offentlige finanser ved ændringer i familiernes orlovsmønstre.
- Analysere, om forældres fremtidige brug af barseldagpenge kan forventes at ændre sig ved en øremærkning af en del af retten til barseldagpenge.

5. Øvrige relevante problemstillinger

Generelt kan det overvejes, om barsellovens regler kan forenkles og forbedres samtidig med, at regeringen indfører øremærkning af en del af retten til barseldagpenge i forældreorlovsperioden.

Derfor skal udvalget:

- Komme med input til, hvordan fleksibiliteten i forældreorlovsreglerne kan forenkles, så både forældre, arbejdsgivere og Udbetaling.dk får et bedre overblik over mulighederne i barselloven, herunder i forhold til afholdelse af ferie under orlov.
- Komme med input til, hvordan reglerne om forlængelse af forældreorlovsperioden kunne forenkles for både lønmodtagere, selvstændige og ledige.
- Afdække det offentliges/kommunernes måde at kommunikere og vejlede om barsel- og forældreorlov til forældre og arbejdsgivere.

Udvalgets medlemmer

Beskæftigelsesministeren vil bede de følgende organisationer, ministerier og interessenter om at indstille medlemmer til udvalget:

Arbejdsmarkedets parter

Ledernes Hovedorganisation	1 plads
LO	2 pladser
FTF	1 plads
AC	1 plads
Dansk Arbejdsgiverforening	1 plads
Finanssektorens Arbejdsgiverforening	1 plads
KL	1 plads
Danske Regioner	1 plads

Ministerier

Beskæftigelsesministeriet	Formand + 1 plads
Erhvervs- og Vækstministeriet	1 plads
Finansministeriet	1 plads
Social- og Integrationsministeriet	1 plads
Ministeriet for Ligestilling og Kirke	1 plads

Øvrige interessenter

Udbetaling.dk	1 plads
Kvinderådet	1 plads
Dansk Kvindesamfund	1 plads
Foreningen FAR	1 plads
NEW/Network for Executive Women	1 plads
Børns Vilkår	1 plads
LGBT Danmark ¹	1 plads

I forbindelse med indstilling af medlemmer til udvalget skal ligestillingslovens § 8 om, at offentlige udvalg bør have en ligelig kønsmæssig sammensætning, iagttages.

Beskæftigelsesministeriet er formand for udvalget og varetager sekretariatsfunktionen.

Resultatet af udvalgets arbejde

Udvalgets arbejde afsluttes med en udvalgsrapport i sommeren 2013.

Udvalgets rapport vil herefter indgå i regeringens beslutningsgrundlag vedrørende valg af model for udmøntningen af initiativet om at øremærke en del af retten til barseldagpenge i forældreorlovsperioden.”

Udvalget har, i det omfang det har været muligt, medtaget data for den del af det private arbejdsmarked, der ikke er overenskomstdækket. Dette er gjort for at give et så fuldstændigt billede af det danske arbejdsmarked, som muligt.”

¹ Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner

2. Udvalgets sammensætning

Udvalgets medlemmer er udpeget af beskæftigelsesministeren. Beskæftigelsesministeriet har varetaget formandsposten og sekretariatsbetjeningen af udvalget.

Beskæftigelsesministeriet

Jakob Jensen (formand)

Jens Erik Zebis (Arbejdsmarkedsstyrelsen)

LO

Lise Johansen

Ole Just

FTF

Klaus Matthiesen

AC

Ingrid Stage

DA

Lise Bardenfleth

FA

Hans Jørgen Steffensen

KL

Nanna Steenbjerg Kolze

Danske Regioner

Nicolai Krogh Jensen

Lederne

Torkild Justesen

Kvinderådet

Marianne Bruun

Dansk Kvindesamfund

Toke Hørsted Jensen

NEW/Network for Executive Women

Christina Ørnstrand

LGBT Danmark

Søren Laursen

Foreningen Far

Sidse Ægidius

Børns Vilkår
Peter Albæk

Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Iben Rostock-Jensen

Finansministeriet
Morten Stig Hansen

Erhvervs- og Vækstministeriet
Søren Gaard

Social- og Integrationsministeriet
Henriette Braad Olesen

Udbetaling Danmark
Maria Würtz

Sekretariat
Cathrine Marie Gruno
Agnete Andersen
Cecilie Kisling
Karen Thormann

3. Mødeaktivitet

Udvalget har afholdt 6 ordinære møder i perioden 8. februar til 15. august 2013. Derudover er der afholdt et antal møder i undergrupper af udvalget samt deltagelse i faglige arrangementer. Endvidere har udvalget indhentet oplysninger fra relevante myndigheder i de nordiske lande. Udvalget har modtaget bistand fra Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI), der i den forbindelse har udarbejdet en selvstændig rapport.

4. Rapporten

Kapitel 1 introducerer kommissoriet m.v. og indeholder en sammenfatning af rapporten.

Kapitel 2 beskriver retten til ydelser i barselsreglerne og overenskomsternes lønretigheder i forbindelse med barselsorlov.

Kapitel 3 beskriver på baggrund af data fra Danmarks Statistik og arbejdsmarkedets parters oplysninger den faktiske brug af barsel i Danmark.

Kapitel 4 gennemgår orlovsreglerne i de øvrige nordiske lande og fædres og mødres brug af barselsorlov.

Kapitel 5 beskriver de mulige økonomiske konsekvenser ved øremærket barsel, herunder den mulige påvirkning af arbejdsudbuddet i den offentlige og private sektor samt eksempler på betydningen af øremærket barsel for familiers økonomi.

Kapitel 6 belyser de problemstillinger, hvor øremærket barsel får en særlig betydning, fx hvor forældrene ikke lever sammen eller kun den ene forælder er berettiget til barselsdagpenge.

Kapitel 7 gennemgår de eksisterende regler i barselsloven og beskriver de muligheder, der er for at forenkle reglerne og forbedre eller afklare retstilstanden.

Det bemærkes, at selvom rapporten i vid udstrækning taler om ”fædre”, så er fædre og medmødre i dag ligestillet i relation til de rettigheder, der følger af barselloven.²

5. Sammenfatning af rapporten

Kapitel 2 gennemgår barselsvilkårene, udviklingen i barselsreglerne og udviklingen i løn under barselsorlov på de store overenskomstområder.

Kapitlet viser, at løn under barselsorlov dækker over meget forskellige vilkår. Det er sjældent, man har fuld løn i hele den periode, man har ret til barselsdagpenge. De toneangivende overenskomster giver fuld løn i 20 uger (heraf 18 til mødre og 2 til fædre), og overenskomsterne på det offentlige område og i finanssektoren giver fuld løn i en del af forældreorlovsperioden. Andre overenskomster har et loft over ydelsen i den periode, og nogle overenskomster har også karensbestemmelser. Det betyder, at der skal gå en aftalt periode, inden forældrene har ret til løn under barselsorlov. Endelig er det i nogle overenskomster en betingelse for at have ret til løn under barselsorlov, at man holder orloven i perioder, der er fastsat i overenskomsten eller aftalt med arbejdsgiveren.

Arbejdsgiverne får delvist deres lønudgifter refunderet gennem barselsdagpenge og de forskellige barselsudligningsordninger.

Kapitlet gennemgår barselsvilkårene: Udviklingen i barselsreglerne og udviklingen i løn under barselsorlov på de store overenskomstområder. Uden for overenskomsterne er det særligt funktionærlovens § 7 og individuelle aftaler, der kan have betydning for den enkelte lønmodtagers barselsvilkår. Efter funktionærloven har kvindelige funktionærer ret til halv løn i 4 uger før fødslen og 14 uger efter fødslen.

Bortset fra funktionærlovens bestemmelser om løn under barselsorlov startede indførelsen af løn under barselsorlov i 1985 i finanssektoren. Fra 1987 var der lønret på det (amts)kommunale område. Staten kom til i 1989, og LO/DA-området kom til i 1995 og 1997. Bilag A viser udviklingen i barselsvilkårene i de toneangivende overenskomster.

Kapitel 3 gennemgår, hvordan fædre og mødre holder barselsorlov. Hovedvægten er især på forældre, som får udbetalt barselsdagpenge, fordi det er fordelingen af barselsdagpenge under forældreorlov, der vil blive berørt af en øremærkning af forældreorlov.

² Lov nr. 652 af 12. juni 2013

Det gennemsnitlige antal dage på barselsorlov er så vidt muligt angivet inden for de enkelte sektorer og overenskomstområder. Forældres arbejde i forskellige sektorer er vist, så man kan se, hvordan det påvirker, hvor meget barselsorlov far og mor tager. Når far og mor er ansat under forskellige barselsaftaler, betyder det som regel, at de begge kan bruge de såkaldte fællesuger med løndækning. Dermed er de berettiget til en bedre økonomisk dækning under barselsorlov.

Knap 48.700 af børnene, der er født i 2011, havde fædre, som var i beskæftigelse. Det svarer til 84 procent. Tilsvarende havde godt 44.400 børn eller 77 procent mødre, som var i beskæftigelse. 68 procent af børnene – svarende til godt 39.600 børn – havde forældre, som begge var på arbejdsmarkedet. 24 procent af børnene havde forældre, hvor kun den ene var i beskæftigelse, og for 8 procent af børnene var ingen af forældrene i beskæftigelse.

Der er godt 60 procent af fædre til børn født i 2011, som holdt fædreorlov. Fraregnes kategorien ”øvrige ikke beskæftigede” blandt fædre, var der knap 67 procent, som holdt fædreorlov.

Blandt fædre til børn, der er født i 2011, er der fra sektor til sektor forskel på hvor mange fædre, som afholder forældreorlov med dagpenge. Blandt fædre, der er ansat i det offentlige, holder mellem 49 og 58 procent forældreorlov med barselsdagpenge. Blandt privatansatte lønmodtagere mv. holder 27 procent af fædre forældreorlov, mens det kun gælder 10 procent blandt de selvstændige. Blandt dagpengemodtagerne holder 15 procent forældreorlov, mens 6 procent blandt ”øvrige ikke beskæftigede” holder forældreorlov.

Andelen af fædre, som holder forældreorlov med barselsdagpenge, er steget fra 17 procent i 2003 og 2004 til 28 procent fra 2008 og frem. Fraregnet fædre i kategorien ”øvrige ikke beskæftigede”, er andelen af fædre, som holder forældreorlov med dagpenge, steget fra 19 procent i 2003 og 2004 til 31 procent i 2010 og 2011.

Fædre til børn fra 2011 holdt i gennemsnit 54 dages forældreorlov med dagpenge, hvis faren holdt forældreorlov, og hvis moren holdt barsel med dagpenge. Det har imidlertid stor betydning, hvor moren er ansat.

Knap 46.100 mødre til børn fra 2011 holdt forældreorlov. Det svarer til knap 80 procent af børnene fra den årgang. Fraregnet kategorien ”øvrige ikke beskæftigede” blandt mødre holdt 93 procent forældreorlov. Moren holdt i gennemsnit forældreorlov i 197 dage med børn fra 2011, hvis faren også holdt orlov med dagpenge.

Barsel.dk udbetalte refusion i forbindelse med ca. 20.000 fødsler i 2010 fordelt på refusion til fædres arbejdsgivere i knap 11.000 tilfælde og til mødres arbejdsgivere i ca. 9.500 tilfælde. Kvinderne udløser dog i gennemsnit refusion i en længere periode af forældreorloven end mændene. I 2010 gav Barsel.dk afslag til arbejdsgivere, der vedrører ca. 5.900 kvinder og ca. 2.000 mænd.

SFIs gennemgang af litteraturen på området viser, at der er en stærk sammenhæng mellem barsel og familiens økonomiske situation. Flere studier fremhæver netop økonomien som et stærkt incitament for fædres brug af orlov.

En række danske analyser fra virksomheder og brancher viser, at mænds brug af orlov hænger tæt sammen med de ordninger, der er øremærket til dem og er med løn. I andre nordiske lande finder man også sammenhæng mellem lønkompensation og mænds brug af barsel. Både danske og udenlandske studier peger imidlertid også på, at sammenhængen mellem lønkompensation og fædres brug af barsel ikke er helt enkel.

Morens indkomst og tilknytning til arbejdsmarkedet indgår fx i forældrenes prioritering af, hvem der skal holde orlov. Flere studier fra de andre nordiske lande viser, at faren tager mere barsel, jo mere moren bidrager til familiens samlede indkomst, og jo mere lige forældrenes indkomster er.

Kapitel 4 gennemgår orlovsreglerne i de andre nordiske lande og fædres og mødres brug af barselsorlov. Gennemgangen belyser både retten til fravær og retten til ydelser.

Ligesom i Danmark er forældres ret til fravær adskilt fra retten til ydelser bortset fra i Island. Norge har haft fædrekvote siden 1993. Sverige fik fædrekvote i 1995 og Island i 2000. Finlands første fædrekvote er fra 1978, og fædreorlov blev indført i Danmark i 1984.

SFI's gennemgang af effektstudierne viser, at en øremærket barselsorlov til mænd øger mænds brug af barsel. På nuværende tidspunkt kan det ikke med sikkerhed fastslås, hvordan brugen af barselsorlov påvirker forældrenes arbejdsudbud, ligesom effekten for familiens og børnenes trivsel kun er sparsomt belyst. De uklare resultater skyldes måske, at de strukturelle og kulturelle forandringer først sætter sig igennem længe efter, at den nye lovgivning er trådt i kraft.

Konklusionen er, at der er 1) en umiddelbar effekt af øremærket barsel til mænd, når det drejer sig om fædres brug af barsel. Der er muligvis 2) en effekt af øremærket barsel til mænd på forældres løn og arbejdsudbud, men her stritter resultaterne i forskellige retninger.

Kapitlets gennemgang af de nordiske regler kan sammenfattes i følgende skema:

	Norge	Sverige	Finland	Island	Danmark
Årstal for første indførelse af fædrekvote (fravær med ydelser)	1993 (4 uger).	1995 (1 pappamåned).	1978 (2 ugers fædreorlov). 2003 (2 bonusuger).	2000 (3 måneder).	1984 (2 uger).

Samlet fraværsret	Forældrene har ret til orlov i 12 måneder tilsammen. Forældrene har derudover ret til orlov, når der ydes forældrepenge fra folketrygden. Hver af forældrene har derudover ret til orlov i indtil 12 måneder. Hver af forældrene har desuden ret til orlov i indtil 12 måneder efter hver fødsel.	En forælder har ret til 18 måneders fravær på fuld tid, uanset om forælderen har ret til forældrepenge eller ej. Derudover har en forælder ret til fravær, hvor der er ret til forældrepenge.	17,5 ugers orlov er øremærket moderen i forbindelse med fødslen. Heraf holdes mindst 30 dage før fødslen. I samme periode har faderen ret til fravær i 3 uger. Faderen har desuden ret til 6 ugers orlov. Derudover har forældrene ret til 6 måneders forældreorlov tilsammen. Endelig har forældrene ret til en periode med ubetalt forældreorlov, inden barnet fylder 3 år.	Når de nye regler er fuldt indfaset, har hver af forældrene ret til 5 måneders barselsorlov. Derudover har forældrene en fælles ret til orlov i yderligere 2 måneder, som de selv bestemmer fordelingen af.	Moderen har ret til fravær fire uger før fødslen og 14 uger efter. Faderen har ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen. Herefter har hver af forældrene ret til 32 ugers fravær.
Fædrekvote i dag (fravær med ydelser)	14 uger (2013).	2 pap-pamåneder (2002). Herudover 10 dage i forbindelse med fødslen.	9 uger fordelt på 3 uger i forbindelse med fødslen og 6 ugers yderligere orlov (2013).	5 måneder (når fuldt indfaset i 2016).	2 uger (2013).
Fars andel af samlet orlov	27,5 pct. (2012).	23,7 pct. (2011).	9 pct. af forældrepengene (2012).	34,5 pct. (2011).	7,5 pct. af dagpengeugerne (2010).
Ret til	Tilsam-	Tilsam-	Tilsammen:	80 pct. af	Moderen

ydelse	<p>men: Fuld dækning i 49 uger eller 80 pct. dækning i 59 uger.</p> <p>Øremærket: 14 uger til hver – resten er fælles.</p>	<p>men: Forældrepenge i 480 dage.</p> <p>Øremærket: 60 dage til hver.</p>	263 hverdage (ca. 44 uger).	<p>gennemsnitslønnen i den seneste 12 måneders periode, dog højst ISK 350.000 pr. måned. (2013)</p>	<p>har ret til barselsdagpenge i 4 uger før fødslen og 14 uger efter. Faderen har ret til barselsdagpenge i 2 uger inden for de første 14 uger.</p> <p>Herefter har forældrene 32 ugers barselsdagpenge til deling.</p>
--------	--	---	-----------------------------	---	---

Kapitel 5 beskriver de mulige økonomiske konsekvenser ved øremærket barsel, herunder den mulige påvirkning af arbejdsudbuddet i den offentlige og private sektor.

De økonomiske konsekvenser af at øremærke en del af retten til barselsdagpenge er forbundet med betydelig usikkerhed. Det skyldes, at konsekvenserne afhænger af, hvordan øremærkningen faktisk påvirker forældrenes adfærd.

Hvis man øremærker i alt 12 ugers barselsdagpenge, skønnes det højest (dvs. ved fuldt gennemslag) at ville svække den offentlige saldo med i størrelsesordenen 200 mio. kr. efter skat og tilbageløb via afgiftssystemet. Samtidig skønnes det at ville reducere arbejdsudbuddet med op til 1.000 fuldtidspersoner. Fuldt gennemslag betyder, at alle fædre, der er berettigede til barselsdagpenge, vil holde samtlige 12 uger, inkl. de eksisterende 2 ugers fædreorlov, hvis familien udnytter de fulde rettigheder til barselsdagpenge. Det er således den øvre grænse for en mulig adfærdændring. Hvis øremærkningen betyder mindre ændringer i, hvor lang barsel mænd holder, kan en øremærkning samlet set forbedre den offentlige saldo, og forøge det effektive arbejdsudbud.

Afhængigt af adfærdsvirkningerne kan den samlede barselsafholdelse i den private sektor både falde og stige. Ved fuldt gennemslag kan en øremærkning øge den barsel, der afholdes af personer beskæftiget i den private sektor med op til omkring 10 procent. Øget barselsafholdelse i den private sektor vil være forbundet med en samlet erhvervsbelastning som følge af omkostninger ved øget fravær og udgifter til løn under barsel i henhold til overenskomsttaftaler mv. En øremærkning kan samtidig reducere den samlede barselsafholdelse blandt personer beskæftiget i den offentlige sektor med i størrelsesordenen 10-15 procent.

Kapitlet viser, at de økonomiske konsekvenser af en øremærkning for den enkelte familie blandt andet afhænger af forældrenes overenskomstrettigheder til løn under barsel, og hvordan husstandsindkomsten fordeler sig mellem forældrene. For mange privatansatte kan det, under de nuværende overenskomster, være forbundet med en indkomstnedgang, hvis familien ønsker en uændret samlet orlovsperiode. Dette kan også være tilfældet for privatansatte på det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked. En øremærkning behøver modsat ikke at være forbundet med en indkomstnedgang for familier der er dækket af overenskomster med omfattende barselsrettigheder (som fx de offentlige overenskomster). Ændrer overenskomsternes vilkår for løn under barsel sig vil de økonomiske konsekvenser være anderledes.

Kapitel 6 belyser de situationer, hvor øremærket barsel får en særlig betydning i forhold til de gældende regler. Fx hvor forældrene ikke lever sammen, hvor der er uenighed mellem forældrene om fordelingen af barselsdagpengene eller hvor kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge.

Kapitlet kan sammenfattes i nedenstående skema. Oversigten har ikke de situationer med, hvor forældrene³ bor sammen, og hvor begge som lønmodtagere har ret til barselsdagpenge. Det skyldes, at der i de situationer som udgangspunkt ikke er særlige problemstillinger.

	Særlig problemstilling	Hensyn i forbindelse med øremærkning
Forældrene bor begge sammen med barnet	Kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge.	Det kan overvejes, om en begrænsning af retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden også skal gælde i de situationer, hvor kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge, og der derfor ikke er en anden forælder at dele dagpengere retten med.
	Den ene eller begge forældre er selvstændigt erhvervsdrivende.	Det kan overvejes, om der er behov for særlige regler i de situationer, hvor den ene eller begge forældre er selvstændigt erhvervsdrivende.
	Uenighed om fordeling af barselsdagpenge.	Det kan overvejes, om de eksisterende regler i barselsbekendtgørelsens § 8 er tidssvarende og tilstrækkelige.
Forældrene lever ikke	Betydning af varslet for-	Der kan overvejes, i

³ Forældre er i denne oversigt alle forældre uanset køn.

<p>sammen</p>	<p>ældreorlov, hvis forældrene går fra hinanden, inden orloven er afholdt</p>	<p>hvilket omfang der ved en fremtidig øremærkning er behov for at revidere barsellovens regler om varsling af arbejdsgivere, så de tager højde for den situation, hvor forældre går fra hinanden <u>efter</u> varslingsfristens udløb, men <u>inden</u> orloven er afholdt.</p> <p>Det gælder både i forbindelse med ordinær afholdelse af forældreorlov og i de situationer, hvor en del af forældreorloven udskydes.</p>
	<p>Uenighed om fordeling af barselsdagpenge.</p>	<p>Det kan overvejes, om de eksisterende regler i barselbekendtgørelsens § 8 er tidssvarende og tilstrækkelige.</p>
	<p>Kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge.</p>	<p>Det kan overvejes, om en begrænsning af retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden også skal gælde i de situationer, hvor kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge, og der derfor ikke er en anden forælder at dele dagpengere retten med.</p>
	<p>Kun én forælder er omfattet af dansk lovgivning.</p>	<p>Det kan overvejes, om en begrænsning af retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden også skal gælde i de situationer, hvor kun den ene forælder er omfattet af dansk lovgivning, og der derfor ikke er en anden forælder at dele dagpengere retten med.</p>
	<p>Kun samværsforælderen har ret til barselsdagpenge.</p>	<p>Det kan overvejes, om der er behov for en afklaring af, om og i givet fald</p>

		hvor meget samvær en barselsdagpengeberettiget skal have for, at der kan udbetales barselsdagpenge.
	Den ene eller begge forældre er selvstændigt erhvervsdrivende.	Det kan overvejes, om der er behov for særlige regler i de situationer, hvor den ene eller begge forældre er selvstændigt erhvervsdrivende.

Kapitel 7 gennemgår mulighederne for fleksibilitet i barselloven og skitserer fremkomne forslag til, hvordan barselsreglerne eventuelt kan forenkles og forbedres.

Desuden ser kapitlet på forældres fordeling af barselsorlov, når forældrene ikke er enige, og på varslingsreglerne i forhold til arbejdsgiveren.

Administrationen af barselsdagpengene hos Udbetaling Danmark er meget afgørende for både arbejdsgivere og forældre. Kapitlet ser på, om det er muligt at tilrettelægge administrationen, så det blev nemmere for både Udbetaling Danmark, arbejdsgivere og forældre.

Udvalget tilkendegiver, at de skitserede forenklings- eller forbedringsmuligheder ikke skal betragtes som udvalgets anbefalinger og ikke nødvendigvis er udtryk for enighed i det samlede udvalg. Endvidere kan nogle af de skitserede muligheder være forbundet med merudgifter for staten og/eller for arbejdsgivere.

Kapitel 2: Ydelser i regler og overenskomster i forbindelse med barselsorlov⁴

1. Indledning

Formålet med dette kapitel er at give et overblik over de gældende regler for ret til barselsdagpenge og de eksisterende overenskomsters bestemmelser om ret til løn under barsels- og forældreorlov. Retten til løn under barsels- og forældreorlov til både mødre og fædre er en af flere faktorer, der indgår i familiens valg af orlovsmønster. Dette skyldes, at mænd fortsat i gennemsnit tjener mere end kvinder, hvorfor det har stor betydning for familiernes økonomi, om faren får udbetalt løn under sin orlov.

Derfor skal udvalget:

- Afdække de eksisterende overenskomsters bestemmelser om løn under forældreorlov.

Alle forældre har ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption. Når forældre opfylder beskæftigelseskravet i barselloven, er de berettiget til barselsdagpenge. Det gælder både lønmodtagere i arbejde, ledige på arbejdsløshedsdagpenge og selvstændigt erhvervsdrivende.

Barselsdagpengene er ydelsesgrundlaget for forældre på barselsorlov, men overenskomsternes bestemmelser om ret til løn under barselsorlov er et vigtigt supplement til forældrenes forsørgelsesgrundlag.

I det omfang forældrene får løn under barselsorlov betinger de fleste arbejdsgivere sig, at de får udbetalt barselsdagpengene. Gennem de senere år er overenskomsternes bestemmelser om ret til løn under barselsorlov blevet udbygget med højere ydelser og længere betalte barselsperioder.

Derudover er der i 2006⁵ ved lov indført en barselsudligningsordning på det private arbejdsmarked, (Barsel.dk), som alle private arbejdsgivere bidrager til, således at private arbejdsgivere automatisk får refunderet dele af deres udgifter til løn under barselsorlov i forlængelse af, at de får udbetalt barselsdagpengene for deres ansatte. Barselsudligningsordningen skal sikre udligning mellem arbejdsgivere, der har mange medarbejdere på barselsorlov og andre arbejdsgivere på det private ar-

⁴ Det bemærkes, at begrebet 'barselsorlov' både anvendes om den samlede orlovsperiode i forbindelse med graviditet, fødsel eller adoption og om de første 14 uger efter fødslen (morens barselsorlov).

⁵ Lov nr. 417 af 8. maj 2006 med senere ændringer.

bejdsmarked. Barselsudligningsordningen giver arbejdsgiveren mulighed for at få refusion på ca. 162 kr. pr. time i 31 uger (pr. 1. juli 2013). For arbejdsgivere med højtlønnede medarbejdere med fuld løn under barselsorlov dækker refusionen ikke arbejdsgivernes udgifter. Hvis begge forældres arbejdsgivere udbetaler løn under orlov, udbetales refusionen til den arbejdsgiver, der først gør krav på refusionen.

Store overenskomstområder kan undtages fra barselsudligningsordningen på det private arbejdsmarked, de såkaldte decentrale barselsudligningsordninger, når de opfylder en række betingelser.

Der udbetales ikke refusion fra Barsel.dk, hvis den private arbejdsgiver er omfattet af en decentral barselsudlignings ordning, hvad enten den er offentlig eller privat

På statens område er der på finansloven afsat en særlig bevilling, den såkaldte Barselsfond, hvor institutionerne som supplement til dagpengerefusionen kan få et beløb til dækning af en del af lønudgiften i forbindelse med en ansats orlov. Refusionen ydes med faste timetakster, der i 2013 udgør henholdsvis 66 kr. for ansatte på lønramme 35-niveau og derunder og 210 kr. for ansatte på lønramme 36-niveau og derover.

Der er ligeledes etableret en barselsudligningsordning på henholdsvis det regionale og kommunale arbejdsmarked.

Kapitlet beskriver reglerne for ydelser under barselsorlov, overenskomsternes bestemmelser om løn under barselsorlov og pensionsopsparing.

Kapitlet giver desuden et overblik over udviklingen af løn under barselsorlov i overenskomsterne, og beskriver de toneangivende overenskomsters bestemmelser om ret til løn under barselsorlov på baggrund af bidrag fra arbejdsmarkedets parter.

2. Ret til barselsdagpenge under fravær pga. graviditet, fødsel og adoption

2.1. Historisk baggrund⁶

Reglerne om barselsorlov/barselsbeskyttelse har en lang historie både internationalt og nationalt. ILO, Den internationale arbejdsorganisation, der er en af FN's sørororganisationer, vedtog allerede under Folkeforbundet den første barselsbeskyttelseskonvention i 1919. Denne konvention er siden fulgt op af to andre konventioner. Den seneste er fra 2000.

Beskyttelsen af kvinden og barnet har stået i fokus i de oprindelige konventioner. EU har taget tråden op, og graviditetsdirektivet⁷ og forældreorlovsdirektivet⁸ danner grundlag for de gældende danske barselsregler. De EU-retlige regler er beskrevet i bilag H til rapporten.

De første regler for kvinders ret til fravær i forbindelse med fødsel i Danmark finder man i fabriksloven fra 1913, som er gentaget i arbejderbeskyttelsesloven fra 1954. Loven gav kvinder pligt til fravær i 4 uger efter fødslen med økonomisk

⁶ A. Andersen og M. Krarup: Barselsregler – fleksibilitet, fravær og dagpenge, s. 17ff.

⁷ 92/85/EØF.

⁸ 2010/18/EU

dækning efter forsorgsloven, medmindre det ved lægeattest blev godtgjort, at arbejdet kunne genoptages uden skade for morens eller barnets sundhed. Pligten til fravær er ikke gentaget i arbejdsmiljøloven fra 1975.

Økonomiske ydelser ved graviditet, fødsel og adoption kom ind i dagpengeloven, der trådte i kraft den 1. april 1973. Disse regler indeholdt en ret til dagpenge i 14 uger fra det tidspunkt, hvor det blev skønnet, at der var 8 uger til fødslen. De offentlige ydelser tildeles fortsat i form af barselsdagpenge, nu reguleret af bestemmelserne i barselloven.

Dagpengeloven regulerede ikke forholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Fraværsrettigheder var bl.a. fastsat i tjenestemændenes barselsaftale, funktionærloven og en række overenskomster. I praksis blev fraværsrettigheder kun brugt i det omfang, der var ret til dagpenge.

Fra 1. januar 1981 fik kvinder ret til 4 ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselorlov efter fødslen efter barselorlovsloven⁹. I 1984 og 1985 blev orloven forlænget med 2 ugers fædreorlov i forbindelse med fødslen og 10 ugers forældreorlov, som forældrene kunne dele.

I 1989 blev barselorlovsloven og ligebehandlingsloven sammenskrevet i forbindelse med indførelse af bedre beskyttelse af lønmodtagere mod afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel og adoption¹⁰.

Funktionærlovens § 7 sikrer kvindelige funktionærer ret til halv løn. Bestemmelsen blev oprindeligt indført i 1948. Den nugældende bestemmelse blev indført i 1999¹¹ og havde til formål at skabe sammenhæng med barselsreglerne. Derfor blev perioden med ret til halv løn fastsat til 4 uger før forventet fødsel og 14 uger efter fødslen. Da disse 18 uger er morens beskyttelsesperiode fastholdt man, at reglerne kun skulle gælde for moren.

Børnepasningsorloven blev indført i 1994. Med loven fik forældre, der var i beskæftigelse eller på dagpenge, ret til at holde 26 ugers orlov til at passe børn under et år, eller mindst 13 ugers orlov til at passe egne børn mellem 1 og 8 år. Loven gav mulighed for, at forældre, der ønskede at holde orlov i længere tid efter aftale med arbejdsgiveren, kunne få bevilget orlov i op til et år. I forbindelse med afholdelse af orloven var forældrene berettiget til at modtage en ydelse svarende til 70 procent af dagpenge (ydelsen blev i 1997 sat ned til 60 procent af dagpengeniveauet). Lov om børnepasning¹² var gældende indtil den 1. juni 2011 for børn født inden 1. juni 2002.

I 1997 kom reglerne om fædreorlov i 25. og 26. uge efter fødslen til¹³. Ordningen skulle være bidrag til større ligestilling i ansvaret for småbørnene ved at forlænge barselorloven med to uger til mænd

⁹ Barselorlovsloven nr. 234 af 4. juni 1980.

¹⁰ Lov nr. 244 af 19. april 1989

¹¹ Lov nr. 340 af 2. juni 1999.

¹² Lovbekendtgørelse nr. 193 af 23. marts 2004

¹³ Lov nr. 1111 af 29. december 1997

2.2. De gældende barselsregler

De gældende barselsregler blev indført i 2002.¹⁴

Beskrivelse af barselreglerne i skemaform

Tabel 1

De generelle fraværperioder ved graviditet, barsel og forældreorlov i barselloven

	Før fødsel (graviditetsorlov)	Første 14 uger efter fødsel (barselorlov)	Efter første 14 uger efter fødsel (forældreorlov)
Mor	4	14	32
Far	-	2	32*

Anm.: *Faren har mulighed for at påbegynde sin forældreorlov under morens barselorlov

Tabel 2

Eksisterende ret til barselsdagpenge

	Før fødsel (graviditetsorlov)	Første 14 uger efter fødsel (barselorlov)	Efter første 14 uger efter fødsel (forældreorlov)
Mor	4	14	-
Far	-	2	-
Fælles	-	-	32 (fri fordeling)

Baggrunden for at ændre barselsreglerne var et ønske om, at børnefamilierne skulle have bedre rammer for at kombinere et arbejdsliv med et ordentligt familieliv på en fleksibel og hensigtsmæssig måde. Reglerne giver også en øget fleksibilitet for de familier, der ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter en kortere periode og først ønsker at udnytte adgangen til orlov på et senere tidspunkt i barnets liv.

I 2006 blev barselreglerne sammenskrevet i barselloven,¹⁵ således at fraværregler og barselsdagpengeregler blev samlet i en lov.

Man ønskede at udskille sygedagpengereglerne i en særskilt lov, og det var derfor nødvendigt, at reglerne om barselsdagpenge blev udskilt fra den tidligere lov om dagpenge ved barsel og sygdom. Samtidigt var der et vist behov for et ”servicetjek” af regelsættet fra 2002. Samtidigt valgte man en vis regelforenkling, idet reglerne om henholdsvis fravær og dagpenge blev sammenskrevet i en og samme lov¹⁶. I forarbejderne til loven anføres det, at der er tale om en teknisk gennemskrivning.

3. Overenskomsternes regler om ret til løn under fravær pga. graviditet, fødsel og adoption

3.1. Indførelse af bestemmelser om løn under barselorlov over tid

¹⁴ Lov nr. 141 af 25. marts 2002 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.

¹⁵ Lovbekendtgørelse nr. 1084 af 13. november 2009.

¹⁶ Lov nr. 566 af 9. juni 2006 med senere ændringer

Økonomiske ydelser ved graviditet, barsel og adoption kom som nævnt ovenfor ind i dagpengeloven, der trådte i kraft 1. april 1973.

For mange var det at få børn en betydelig økonomisk belastning, fordi niveauet for de offentlige barselsdagpenge var relativt lavt. Det er baggrunden for, at de faglige organisationer begyndte at interessere sig for spørgsmålet om ret til løn under barselsorlov i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i slutningen af 1980'erne.

Der er i vidt omfang ved overenskomsterne indført ret til løn under fravær på grund af graviditet, fødsel og adoption. Overenskomsterne og aftalerne om løn under fravær på grund af graviditet, fødsel og adoption tager udgangspunkt i barsellovens regler om fravær og udbetaling af barselsdagpenge. Som nævnt er det oftest en forudsætning for ret til løn under orlov, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion af barselsdagpengene svarende til højeste dagpengesats. Herudover kan overenskomster have knyttet andre betingelser til retten til fuld løn under barselsorlov fx den tidsmæssige placering af orlovsperioder.

Forældreorlovsreglerne følger ligebehandlingsreglerne, og derfor skal mor og far have lige adgang til løn under forældreorlov.¹⁷

Tildelingen af løn under forældreorlov kan organiseres enten ved:

- at forældrene tilsammen kan holde et antal uger med løn,
- at hver af forældrene får et antal uger, dvs. en øremærkning, eller
- en kombination af de to ovenstående muligheder.

Overenskomsterne benytter sig af alle tre muligheder.

På det private arbejdsmarked udenfor DA-området blev ret til fuld løn under barsel indført i de kollektive overenskomster for bankområdet i 1985, hvor moren fik ret til 18 ugers orlov med fuld løn.

På det (amts)kommunale område var der lønret fra 1987.

På statens område var der indtil 1989 forskellige barselsregler for personalegrupperne. For tjenestemænd og visse overenskomstansatte, herunder akademikere og kontorfunktionærer, var der indgået aftaler om lønnet orlov, mens andre grupper alene var omfattet af dagpengelovgivningen. I 1989 indgik man den første tværgående aftale om løn under barsel mv. Aftalen omfattede hovedparten af statens ansatte.

På LO/DA-området var industriens treårige forlig i 1995 først med løn under barselsorlov fra 1. marts 1997.

I 1997 fulgte resten af LO/DA-området efter med løn under barselsorlov i deres overenskomster. Siden da er aftalerne om løn under orlov udbygget i de fleste af de efterfølgende overenskomstforhandlinger.

¹⁷ Forældreorlovsdirektivet 2010/28/EF

Nedenfor er der gjort rede for de enkelte overenskomsters bestemmelser om ret til løn under orlov, som de har udviklet sig over tid, og hvordan de ser ud i 2013. De toneangivende overenskomstregler om ret til løn under orlov og udviklingen over tid er gengivet i rapportens bilag A og B.

3.2. De enkelte sektorer bestemmelser om løn under barselsorlov

Det kendetegner alle de toneangivende overenskomsters bestemmelser om ret til løn under barselsorlov, at når en øremærkning er fastsat i overenskomsten kan retten til løn ikke overføres til den anden forælder, men der er stadig mulighed for at overføre barselsdagpengene.

I det omfang, der udbetales løn under barselsorlov, beregnes der feriegodtgørelse og pensionsbidrag af lønudbetalingen.

3.2.1 LO/DA-området

Det overordnede billede af LO/DA overenskomsterne viser, at mor har ret til 4 ugers graviditetsorlov og 14 ugers barselsorlov med fuld løn. Fædre har ret til 2 ugers fædreorlov med fuld løn.

Forældre har ret til 11 ugers lønnet forældreorlov tilsammen. Far og mor har ret til 4 ugers løn hver og 3 uger til sammen, som de selv kan bestemme fordelingen af. Ved overenskomstaftalen 2012 blev det aftalt, at forældreorlovsugerne med løn kan anvendes helt frem til udgangen af den 52. uge efter fødslen. Hermed opnåede forældrene mere fleksibilitet i tilrettelæggelsen af orloven.

Der er et loft over lønnen under forældreorlov, der ligger mellem 124,25 kr. og 140 kr. pr. time i hhv. maleroverenskomsten og DI's overenskomst. Til beløbet skal lægges pensionsbidrag på 8 procent af den udbetalte timeløn og der skal beregnes feriegodtgørelse på 12,5 procent af det samlede beløb.

Der betales pensionsbidrag for den periode, der ydes løn under barselsorlov. I mange overenskomster ydes der et ekstra pensionsbidrag til moren i de lønnede 14 uger af barselsorloven.

Mange overenskomster indeholder en bestemmelse om karenperiode (krav om anciennitet på arbejdspladsen) på mellem 3 og 9 måneder, førend man er berettiget til løn under orlov.

De største overenskomsters bestemmelser fremgår af bilag A og B.

3.2.2 Finanssektoren

I finanssektoren har mor ret til 4 ugers graviditetsorlov og 14 ugers barselsorlov med fuld løn. Fædre har ret til 4 ugers fædreorlov med fuld løn.

Far og mor har hver ret til enten op til 10 eller op til 12 ugers forældreorlov med løn afhængig af overenskomst, også i de tilfælde, hvor både mor og far er ansat i finanssektoren. Retten til løn under barselsorlov er endvidere betinget af, at orloven

holdes indenfor overenskomstfestsatte perioder eller perioder, der er aftalt med arbejdsgiveren. Forældreorloven skal være afholdt inden barnet er 60 uger.

Når en medarbejder holder orlov uden løn fra virksomhederne, betaler virksomheden såvel medarbejderens som virksomhedens normale pensionsbidrag i perioden, dog længst til 60 uger efter fødslen.

Medarbejderen har ret til løn under orlov fra 1. ansættelsesdag. Der er således ikke nogen karenperiode. Medarbejderen skal dog være berettiget til barselsdagpenge og derfor opfylde barsellovens beskæftigelseskrav. Moren og faren har dermed hver især en øremærket ret til 10 eller 12 ugers forældreorlov med fuld løn.

Inden for finanssektoren er der 3 overenskomster for hhv. pengeinstitutterne, assurandørerne og forsikringsområdet. Overenskomsterne fremgår af bilag A.

3.2.3 Den offentlige sektor

3.2.3.1 Staten

I staten har mor ret til 6 ugers graviditetsorlov og 14 ugers barselorlov med fuld løn. Far har ret til 2 ugers fædreorlov med fuld løn.

Far og mor har hver ret til 6 ugers forældreorlov, og 6 ugers forældreorlov kan forældrene selv bestemme fordelingen af. Hvis kun en af forældrene er ansat i staten, har denne forælder ret til 12 ugers lønnet forældreorlov. Forældreorloven er med fuld løn.

Ansatte, der ikke har ret til løn under sygdom, er først omfattet af barselsaftalens regler efter sammenlagt 1 års beskæftigelse inden for det pågældende ministerområde. Andre ansatte er omfattet fra 1. ansættelsesdag.

Der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsret også i de ulønnede orlovsperioder, dog bortset fra eventuelle ekstra uger i forbindelse med udstrækning af forældreorloven med 8 eller 14 uger.

3.2.3.2 Kommunerne og regionerne

I kommuner og regioner har medarbejdere med ret til løn under sygdom ret til fuld løn under barsel, forudsat at de har ret til barselsdagpenge. Mor har ret til 8 ugers graviditetsorlov og 14 ugers barselorlov med fuld løn. Far har ret til 2 ugers fædreorlov med fuld løn. Herudover har far og mor hver en øremærket ret til 6 ugers forældreorlov med fuld løn, og endelig har forældrene 6 ugers forældreorlov med fuld løn, som de skal dele, hvis de er omfattet af den samme barselsaftale.

Der indbetales pensionsbidrag i den ulønnede periode på indtil 20 uger, forudsat at den ansatte modtager barselsdagpenge.

3.2.4 Udenfor overenskomsterne

Der er ret til barselsfravær og barselsdagpenge for begge forældre efter barselslovens regler. Kvindelige funktionærer har desuden efter funktionærlovens § 7 ret til halv løn fra 4 uger før fødslen og 14 uger efter fødslen. Mandlige funktionærer er ikke omfattet af funktionærlovens § 7. I visse tilfælde er der indgået individuelle

aftaler, der giver yderligere rettigheder til løn under forældreorlov til både faren og moren. Der kan desuden være personalepolitikker mv. på de enkelte virksomheder, der giver adgang til yderligere uger med lønret.

En række organisationer har foretaget undersøgelser, der belyser hvordan forældre afholder barsel, og hvordan de forholder sig til at afholde barsel. Det gælder fx 3F, Lederne og DJØF. Desuden har Megafon foretaget en undersøgelse for Politiken/TV2, som er fremsendt til udvalget af DA. Undersøgelserne fremgår af bilag C.

4. Sammenfatning

Alle forældre har ret til fravær i forbindelse med fødsel og adoption. Ydelsesgrundlaget under barselsorlov består af barselsdagpenge og i mange tilfælde løn under barselsorlov.

I kapitel 2 er barselsvilkårene gennemgået. Kapitlet gennemgår udviklingen i barselsreglerne og udviklingen i løn under barselsorlov på de store overenskomstområder. Uden for overenskomsterne er det særligt funktionærloven og individuelle aftaler, der kan have betydning for den enkelte lønmodtagers barselsvilkår.

Bortset fra funktionærlovens bestemmelser om løn under barselsorlov startede indførelsen af løn under barselsorlov i 1985 i finanssektoren. På det (amts)kommunale område var der lønret fra 1987]. Staten kom til i 1989 og LO/DA-området kom til i 1995 og 1997. I bilag A tegnes der et billede over udviklingen i de toneangivende overenskomster.

Kapitlet viser, at løn under barselsorlov dækker over meget forskellige vilkår. Det er sjældent, der er fuld løn i hele den periode, der er ret til barselsdagpenge. De toneangivende overenskomster giver fuld løn i 20 uger (heraf 18 til mødre og 2 til fædre), og overenskomsterne på det offentlige område og i finanssektoren giver fuld løn i en del af forældreorlovsperioden. Andre overenskomster har et loft over ydelsen i denne periode. Nogle overenskomster har også karensbestemmelser, der medfører, at der skal gå en aftalt periode, inden forældrene er berettiget til løn under barselsorlov. Endelig er der overenskomster, der betinger retten til løn under barselsorlov af, at orloven holdes i overenskomstfastsatte perioder eller perioder, der er aftalt med arbejdsgiveren.

Arbejdsgiverne får delvist deres lønudgifter refunderet gennem barselsdagpenge og de forskellige barselsudligningsordninger.

Kapitel 3: Faktisk brug af barsel i Danmark

1. Indledning

Kapitlet ser på forbruget af barselsorlov inden for hovedsektorer, og i det omfang det er muligt afdækkes forbruget af barselsorlov på LO/DA-området, finanssektoren, det ikke overenskomstdækkede private arbejdsmarked, staten, kommunerne og regionerne.

Overenskomsternes bestemmelser om løn under barsels- og forældreorlov til både mødre og fædre har formodentlig betydning for, om fædre holder orlov. Dette skyldes, at mænd fortsat i gennemsnit tjener mere end kvinder, hvorfor det har stor betydning for familiernes økonomi, om faren får udbetalt løn under sin orlov.

Derfor skal udvalget:

- Afdække den faktiske brug af orlov på de enkelte overenskomstråder/inden for de enkelte brancher for hhv. mænd og kvinder.
- Afdække betydningen af løn under barsel/orlov for mænds andel af forældreorloven.

Forældres mulighed for at få løn under barselsorlov har betydning for deres adfærd, når de skal tage stilling til, hvem og hvor meget barselsorlov forældrene ønsker at tage, selv om andre faktorer som fx uddannelse og kultur eksempelvis kollegers og arbejdsgiveres normer, også har betydning for, i hvilket omfang fædre og mødre holder barselsorlov.

Boks 1. Lidt om data for brug af barselsorlov

Statistikken bygger på barselssager, hvor der er udbetalt dagpenge – enten til den sikrede eller til arbejdsgiveren. Der udbetales kun barselsdagpenge til lønmodtagere og selvstændige herunder lønmodtagere, der modtager arbejdsløshedsdagpenge eller ydelser, der træder i stedet herfor, samt elever i lønnet praktik. Barselsdagpenge opgøres i kalenderdage. Generelt udbetales ikke dagpenge til fx uddannelsessøgende og kontanthjælpsmodtagere. Uddannelsessøgende kan dog være berettiget til barselsdagpenge, hvis de har ret til arbejdsløshedsdagpenge, hvis de ikke var blevet forhindret pga. barsel.

Et metodemæssigt problem ved statistikken er, at det forekommer, at dagpengene afregnes forsinket. Dette betyder, at nogle af dagpengedagene i det pågældende år, først afregnes året efter, eller at der sker efterreguleringer. Herved vil det samlede antal dagpengedage ifølge Danmarks Statistik være lidt undervurderet. Undervurderingen påvirker især de korte orlovsperioder i slutningen af året – specielt de 2 ugers fædreorlov.

Herudover oplyser Danmarks Statistik i Statistiske Efterretninger, at det i et mindre antal tilfælde ikke er muligt at koble barnet og forældrene. Dette kan betyde, at nogle børn ikke er medtaget i analyserne. Det kan også betyde, at der for nogle børn mangler et eller flere dagpengeforløb, hvilket kan føre til en undervurdering af den afholdte orlov.

Desuden kan udskudt orlov ikke belyses fuldt ud. Der kan først gives en fuldstændig beskrivelse af udnyttelsen af orloven for børn født i 2010, når statistikken for 2019 forligger.

Kilde: Skrevet med udgangspunkt i Danmarks Statistiks Statistiske Efterretning ”Dagpenge ved graviditet, fødsel og adoption 2011”.

2. Faktisk forbrug af barselsdagpenge

Dette afsnit vil belyse, hvor mange forældre der tager orlov med dagpenge i forbindelse med fødsel, hvor meget orlov der bliver taget, og hvordan forældrene fordele orloven mellem sig.

Det er kun forældre, der er tilknyttet arbejdsmarkedet, som kan modtage dagpenge ved orlov. Der er derfor en række tilfælde, hvor den ene eller begge forældre ikke er berettiget til at tage orlov med dagpenge. De tilfælde, hvor fædre ikke har holdt barselsorlov, kan således ikke nødvendigvis tolkes som mangel på vilje til at holde orlov. I data er det ikke muligt at skelne mellem, om fx faren ikke har villet eller ikke har kunnet tage orlov med dagpenge.

Knap 48.700 af børnene født i 2011 havde fædre, som var i beskæftigelse, hvilket svarer til 84 procent. Tilsvarende havde godt 44.400 børn eller 77 procent mødre, som var i beskæftigelse, jf. afsnit 3. Omkring 6 ud af 10 fædre til børn født i 2011 holdt fædreorlov med barselsdagpenge, mens omkring 8 ud af 10 af de nybagte mødre har modtaget barselsdagpenge ved fødslen. Da alle mødre er forpligtet til at tage 2 ugers barselsorlov efter fødslen, formoder Danmarks Statistik, at alle mødre, som kan, også holder 14 ugers orlov efter fødslen.

Når forbruget af barselsdagpenge gøres op i registrene, er det i forhold til antal fødsler. Det betyder, at tvillinger mv. kun tælles med en gang, da udbetalingen af barselsdagpenge kun er knyttet til det ene barn. Det betyder, at der i statistikken ikke gøres rede for barsel afholdt for ca. 2 procent af børnene.

I det følgende vil der primært blive taget udgangspunkt i antal børn født i 2011, da det er det seneste år, hvor der er tilgængelige data. Nogle af opgørelserne bygger imidlertid på ældre data, da Danmarks Statistik ikke har offentliggjort nye tal, fordi statistikken er under revision.

2.1 Omfanget af mødre og fædre, der holder orlov med barselsdagpenge

Tabel 1 viser, at der i 2011 blev født knap 59.000 børn. Dette er et fald på 7 procent i forhold til 2010, hvor der blev født godt 63.400 børn. Antallet af nyfødte i 2011 var på det laveste niveau siden 1988.

Der blev udbetalt dagpenge til forældrene (mor, far eller begge) til knap 52.400 nyfødte børn ud af de godt 59.000 børn, som blev født i 2011. Tallene dækker over barselsdagpenge udbetalt i fødselsåret og året efter. Det svarer til, at der blev udbetalt barselsdagpenge til forældrene til knap 89 procent af de børn, som blev født i 2011. De resterende godt 11 procent omfatter bl.a. de tilfælde, hvor hverken moren eller faren er berettiget til eller har valgt at holde barsel, samt over flerbørnsfødsler, som nævnt ovenfor.

Til sammenligning blev der udbetalt barselsdagpenge til forældrene (mor, far eller begge) til godt 56.100 nyfødte børn ud af de godt 63.400 børn, som blev født i 2010. Det svarer også til, at der blev udbetalt barselsdagpenge til forældrene til knap 89 procent af de børn, som blev født i 2010.

I den betragtede periode fra 2006 til 2011 har andelen af børn, hvor mindst en af forældrene afholdt barsel med dagpenge i fødselsåret eller året efter, ligget på mellem 88 og 90 procent. Det vil sige, at andelen af børn, hvor der ikke blev afholdt barsel med dagpenge, har ligget på mellem 10 og 12 procent i denne periode.

For godt 80 procent af børnene født i 2011 fik moren udbetalt barselsdagpenge i fødselsåret eller året efter, mens det gjaldt for 64 procent af fædrene, at de fik udbetalt barselsdagpenge til enten fædreorlov, forældreorlov eller begge. For lidt over halvdelen af børnene holdt både moren og faren orlov med barselsdagpenge.

Tabel 1. Udbetaling af barselsdagpenge til forældre til børn født i 2006-2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	-- Antal --					
Antal nyfødte børn i året	64.984	64.082	65.038	62.818	63.411	58.998
Antal børn, hvor det blev afholdt barsel med dagpenge	57.415	57.286	58.564	56.145	56.130	52.360
- Kun moren har afholdt barsel med dagpenge	17.078	16.735	16.849	17.850	20.414	14.591
- Kun faren har afholdt barsel med dagpenge	5.260	5.202	5.162	4.582	4.704	4.986
- Begge forældre har afholdt barsel med dagpenge	35.077	35.349	36.553	33.713	31.012	32.783
Antal børn, hvor der ikke er afholdt barsel med dagpenge	7.569	6.796	6.474	6.673	7.281	6.638
	-- Procent --					
Antal procent, hvor der blev afholdt barsel med dagpenge	88,4	89,4	90,0	89,4	88,5	88,7
- Kun moren har afholdt barsel med dagpenge	26,3	26,1	25,9	28,4	32,2	24,7
- Kun faren har afholdt barsel med dagpenge	8,1	8,1	7,9	7,3	7,4	8,5
- Begge forældre har afholdt barsel med dagpenge	54,0	55,2	56,2	53,7	48,9	55,6
Antal procent, hvor der ikke er afholdt barsel med dagpenge	11,6	10,6	10,0	10,6	11,5	11,3

Anm.: Orloven pr. barn er opgjort i fødselsåret samt året efter. Hermed dækkes hovedparten af orloven, selvom lovgivningen giver mulighed for at udskyde en del af orloven, indtil barnet fylder 9 år. Det er orlov efter fødslen. Graviditetsorlov indregnes således ikke.

Kilde: Danmarks Statistik, Nyt fra Danmarks Statistik nr. 124, 12. marts 2013, og egne beregninger.

Tabel 2 viser en opgørelse over mødres og fædres brug af barselsorlov med barselsdagpenge pr. barn født i året i perioden 2003 – 2011. Opgørelsen dækker barselsorlov afholdt i fødselsåret samt året efter og dækker dermed størstedelen af orloven efter fødsel tilknyttet den enkelte fødsel.

I de 56 procent af tilfældene, hvor både moren og faren holdt orlov med barselsdagpenge, holdt faren til børn født i 2011 i gennemsnit 36 dage, mens moren gennemsnitligt holdt 295 dage. I forhold til børn født i 2010 er farens orlov faldet med 2 dage, mens morens er steget med 3 dage.

I de tilfælde, hvor det kun var moren, som holdt orlov med barselsdagpenge, holdt hun i gennemsnit 311 dage for børn født i 2011, hvilket er et fald på 3 dage i forhold til afholdelsen af orlov for børn født i 2010. I de 8 procent af tilfældene, hvor det kun var faren, som holdt orlov med dagpenge, holdt han i gennemsnit 52 dage, hvis barnet var født i 2011, hvilket er 4 dage færre end, hvis barnet var født i 2010, hvor faren i gennemsnit afholdt 56 dage.

Tabel 2. Gennemsnitligt antal orlovsdage med barselsdagpenge for børn født i året, 2003-2011

	Kun mor holder barsel med dagpenge		Kun far holder barsel med dagpenge		Begge holder barsel med dagpenge		Ingen får barselsdagpenge	
	Pct.	Dage	Pct.	Dage	Far	Mor		
2003	27	308	8	39	53	25	299	13
2004	27	301	8	39	52	25	292	13
2005	25	308	9	41	54	29	299	12
2006	26	309	8	43	54	30	299	12
2007	26	311	8	47	55	31	299	11
2008	26	312	8	50	56	34	298	10
2009	28	312	7	56	54	36	296	11
2010	32	314	7	56	49	38	292	11
2011	25	311	8	52	56	36	295	11

Anm.: Orloven pr. barn er opgjort i fødselsåret samt året efter. Hermed dækkes hovedparten af orloven, selvom lovgivningen giver mulighed for at udskyde en del af orloven, indtil barnet fylder 9 år.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik, Nyt fra Danmarks Statistik nr. 124, 12. marts 2013, samt egne beregninger.

Et gennemsnit over antallet af orlovsdage med barselsdagpenge kan imidlertid dække over meget forskellig længde af orloven. I næste afsnit ses der nærmere på fordelingen af orloven.

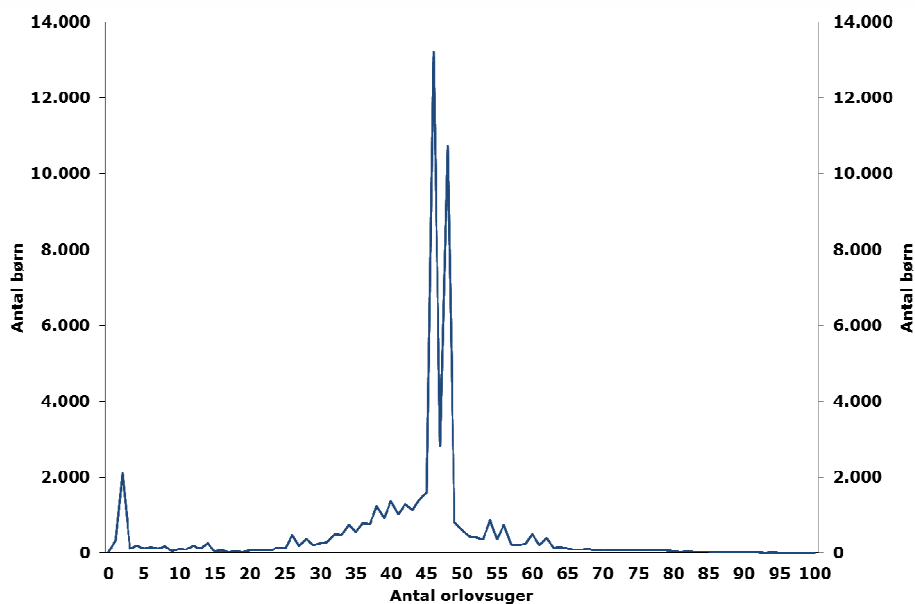
2.2 Fordeling af den samlede orlov

Figur 1 viser fordelingen af den samlede orlov afholdt for børn født i 2010, hvor enten moren, faren eller begge holder orlov med barselsdagpenge. Der er tre toppunkter:

- Det *første* toppunkt er ved 2 uger, hvilket kan dække over de tilfælde, hvor faren kun afholder fædreorlov, og hvor moren ikke er berettiget til barselsdagpenge.
- Det *andet* toppunkt er ved 46 uger. Dette kan dække over de tilfælde, hvor moren er berettiget til barselsdagpenge, og hvor faren ikke afholder fædreorlov, eller hvor mor eksempelvis holder 41 uger og far 5 uger.
- Det *tredje* er ved 48 uger. Dette kan dække over de tilfælde, hvor moren er berettiget til barselsdagpenge, og hvor faren afholder fædreorlov.

Herudover ses et par mindre toppunkter omkring uge 54 og 56 og uge 60 og 62. Dette afspejler muligheden for på nedsatte dagpenge at forlænge forældreorloven på 32 uger med 14 uger for beskæftigede lønmodtagere og selvstændige, og med 8 uger for andre.

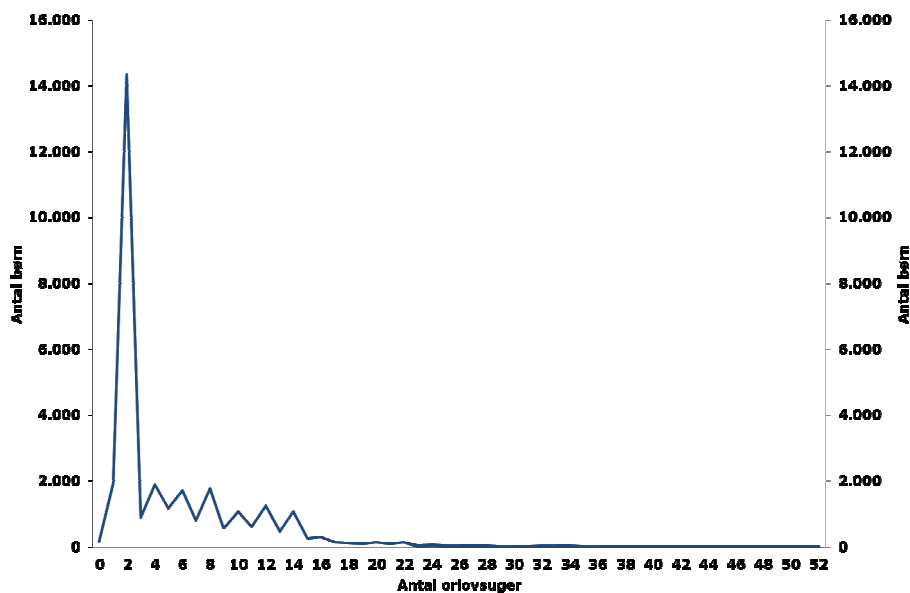
Figur 1. Fordelingen af den samlede orlov med barselsdagpenge for børn født i 2010



Kilde: Danmarks Statistik.

Figur 2 viser længden af farens orlov med barselsdagpenge i de tilfælde, hvor både moren og faren holdt orlov med dagpenge. I 46 procent af tilfældene holdt faren netop 2 ugers orlov. I 7 procent af tilfældene holdt faren under 2 ugers orlov. Det vil sige, at i 47 procent eller knap halvdelen af de tilfælde, hvor både moren og faren holdt orlov, holdt faren over 2 ugers orlov - eller mere orlov end sin fædreorlov.

Figur 2. Fordelingen af farens orlov med barselsdagpenge, børn født i 2010, kun tilfælde hvor både moren og faren afholdt orlov med barselsdagpenge



Kilde: Danmarks Statistik.

Tabel 3 viser antallet af modtagere af fødsels- og barselsdagpenge fordelt efter, hvilken type orlov de holder. I denne opgørelse har Danmarks Statistik modsat ovenfor valgt at tage udgangspunkt i børn født i 2009 for at få et bedre billede af brugen af udskudt orlov.

Tabellen viser, at de 2 ugers fædreorlov med barselsdagpenge efter fødslen blev benyttet af 34.096 mænd, som blev fædre i 2009. Det svarer til 61 procent af de 56.122 børn født i 2009, hvor enten mor eller far har holdt orlov med dagpenge.

Stort set alle mødrene i de tilfælde, hvor enten moren eller både moren og faren holder orlov med barselsdagpenge, holder orlov i løbet af de første 14 uger efter fødslen. Og når moren holder orlov med barselsdagpenge holder hun 98 dage, hvilket svarer til alle 14 uger.

Forældreorlov på 32 uger benyttes særligt af mødrene. Godt 99 procent af mødrene, som holder orlov med barselsdagpenge, bruger forældreorlov - uanset om faren holder orlov eller ej. Til sammenligning benytter 46,4 procent af de fædre, hvor det kun er faren, som holder orlov med barselsdagpenge, sig af forældreorlov, mens 40,2 procent af fædrene, hvor både moren og faren har barsel med dagpenge, benytter sig af forældreorlov.

Når kun faren holder forældreorlov med barselsdagpenge, holder han i gennemsnit 81 dage. Det er mere end i tilfældet, hvor både moren og faren holder orlov. Der holder faren i gennemsnit 49 dage. Når kun moren holder forældreorlov med barselsdagpenge, bruger hun i gennemsnit 207 dage, mens moren, hvor både faren og moren holder orlov, i gennemsnit holder 187 dage.

Tabel 3. Modtagere af fødsels- og barselsdagpenge i 2009-2011 efter art – børn født i 2009

	Kun far	Kun mor	Fordelingstype				
			Både mor og far		Alle dagpenge-modtagere	Far	Mor
			Far	Mor			
Antal forældre med dagpenge	4.546	18.296	33.334	33.334	89.510	37.880	51.630
<i>Dage pr. mor/far</i>	60	319	37	304	195	40	309
2 uger efter fødsel, fædreorlov							
Antal forældre med dagpenge	4.031	.	30.065	.	34.096	34.096	.
Dage pr. far	14	.	14	.	14	14	.
Fødsel første 14 uger							
Antal forældre med dagpenge	31	18.183	95	33.225	51.534	126	51.408
Dage pr. mor/far	59	98	52	98	98	54	98
32 ugers forældreorlov med mulighed for forlængelse							
Antal forældre med dagpenge	2.109	18.104	13.394	33.075	66.682	15.503	51.179
Dage pr. mor/far	81	207	49	187	161	53	194

Anm.: Anvendelse af forskellige typer af orlov. Har en person delt den fælles orlov op i flere delperioder, tæller den kun med én gang. For børn født i 2009.

Kilde: Danmarks Statistik.

Tabel 4 viser fordelingen af den samlede orlov efter fødslen for de tilfælde, hvor begge forældre holder orlov med barselsdagpenge. Den hyppigste kombination er, at faren holder 2 ugers fædreorlov, mens moren holder 46 uger med barselsdagpenge, hvilket svarer til 14 ugers barselorlov plus 32-ugers forældreorlov. Den næst hyppigste kombination er, at mor holder barsel i 35-45 uger, mens faren holder 5-10 uger.

Tabel 4. Barselorlov med barselsdagpenge i 2010-2011 fordelt mellem mor og far, børn født i 2010

	Mødre med dagpenge i alt	Mødres barsel					47 uger eller mere
		0-14 uger	15-24 uger	25-34 uger	35-45 uger	46 uger	
Fædre med dagpenge i alt	31.006	177	740	5.823	11.880	8.107	4.279
Under 2 uger	2.057	4	18	172	605	882	376
2 uger	14.342	33	156	1.172	3.600	6.830	2.551
3-4 uger	2.757	8	36	294	1.795	183	441
5-10 uger	7.043	26	140	1.377	4.603	165	732
Over 10 uger	4.807	106	390	2.808	1.277	47	179

Anm.: Kun tilfælde, hvor både mor og far har holdt barsel med barselsdagpenge. For børn født i 2010.

Kilde: Danmarks Statistik.

Tabel 5 og 6 viser fordelingen af hhv. kvinder og mænds gennemsnitlige orlov fordelt efter socioøkonomisk status og branche. Betragtes kvinder og mænds socioøkonomiske status, afholdes der blandt kvindelige topledere og lønmodtagere på

højeste niveau kortere orlov end blandt de øvrige grupper, jf. tabel 5. Den modsatte tendens ses hos mændene, hvor topledere er den gruppe, der holder længst orlov, jf. tabel 6.

Ved brancheopdeling holder kvinder i landbruget længst orlov, mens kvinder i information og kommunikation holder kortest orlov. Hos mændene holder ansatte i finansiering og forsikring længst orlov, mens mænd i landbruget holder kortest.

Tabel 5. Kvinders gennemsnitlige orlovs længde efter fødslen efter socioøkonomisk status og branche, børn født i 2010

	Selvstændige, medarbejdende ægtefæller	Topledere, lønmodtagere på højeste niveau			Lønmodtagere på grundniveau		I alt inkl. lønmodtagere Andre uden nærmere angivelse
		lønmodtagere på højeste niveau	Lønmodtagere på mellemniveau	Lønmodtagere på grundniveau	lønmodtagere		
I alt	306	289	301	303	305	297	
Landbrug, skovbrug og fiskeri	314	275	329	311	242	310	
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	335	278	304	302	310	297	
Bygge og anlæg	272	268	313	306	302	301	
Handel og transport mv.	317	276	291	307	308	300	
Information og kommunikation	284	272	285	293	293	281	
Finansiering og forsikring	.	308	305	303	298	306	
Ejendomshandel og udlejning	317	286	293	294	295	296	
Erhvervservice	306	280	295	302	308	294	
Offentlig administration, undervisning og sundhed	299	292	309	301	301	297	
Kultur, fritid og service	303	266	287	310	289	292	

Anm.: Ekskl. uoplyste og personer ude af erhverv. Orloven er et gennemsnit over barselsorlov og forældreorlov. Der er ikke betinget på, at den anden forælder holder barselsorlov med dagpenge.

Kilde: Danmarks Statistik.

Tabel 6. Mænds gennemsnitlige orlovs længde efter fødslen efter socioøkonomisk status og branche, børn født i 2010

	Selvstændige, medarbejdende ægtefæller	Topledere, lønmodtagere på højeste niveau			Lønmodtagere på grundniveau		I alt inkl. lønmodtagere Andre uden nærmere angivelse
		lønmodtagere på højeste niveau	Lønmodtagere på mellemniveau	Lønmodtagere på grundniveau	lønmodtagere		
I alt	35	51	38	32	29	39	
Landbrug, skovbrug og fiskeri	25	26	18	24	29	23	
Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	38	44	33	28	31	32	
Bygge og anlæg	29	24	21	25	23	25	
Handel og transport mv.	43	30	28	29	29	30	
Information og kommunikation	47	50	40	49	25	47	
Finansiering og forsikring	17	61	55	53	39	58	
Ejendomshandel og udlejning	24	46	34	30	22	33	
Erhvervservice	38	45	37	33	31	38	
Offentlig administration, undervisning og sundhed	36	59	57	46	42	54	
Kultur, fritid og service	48	59	50	45	43	50	

Anm.: Ekskl. uoplyste og personer ude af erhverv. Orloven er et gennemsnit over fædreorlov og forældreorlov. Der er ikke betinget på, at den anden forælder holder barselsorlov med dagpenge.

Kilde: Danmarks Statistik.

3. Forbrug af barselsorlov fordelt på sektor

Nedenfor gennemgås fordelingen af antallet af fødsler og af forældrenes brug af barselsorlov på hovedsektorer for at vise, hvordan forældre fordeler sig i de enkelte sektorer, og i hvilket omfang forældre arbejder i de samme sektorer. Formålet med denne opdeling er at få et overblik over, hvor mange fødsler fordelt på fædre og mødre, der er inden for de enkelte sektorer, samt om orlovsmønstrene varierer afhængigt af, hvor hhv. mor og far er ansat, samt kombinationen af deres ansættelsessektor.

I afsnit 4 ses der på en yderligere opdeling på overenskomstområder, hvor det har været muligt. Eksempelvis er det relevant at opdele den private sektor på LO/DA-området og finanssektoren på den ene side, og de virksomheder, der er omfattet af

Barsel.dk^{18, 19}, på den anden side. Det er nødvendigt, fordi Barsel.dks virksomheder har meget forskelligartede ordninger i forbindelse med barsel, lige fra at der slet ikke udbetales løn under barsel, bortset fra kravet i funktionærloven, til fuld løn under barsel i en stor del af barselsorloven.

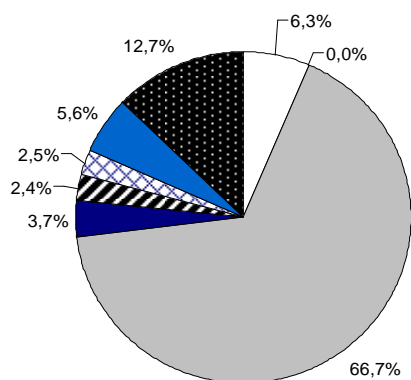
Inden for flere overenskomster har det betydning for retten til løn under forældreorlov, om far og mor arbejder under samme overenskomst, fordi fællesuger med fuld løn kun kan bruges af den ene forælder, når de er ansat inden for samme overenskomstmråde. Modsat kan et forældrepar, som er ansat på to forskellige barselsaftaler – fx en i staten og en i kommunerne – begge bruge de 6 fællesuger i hver barselsaftale.

3.1. Hvor arbejder mænd og kvinder?

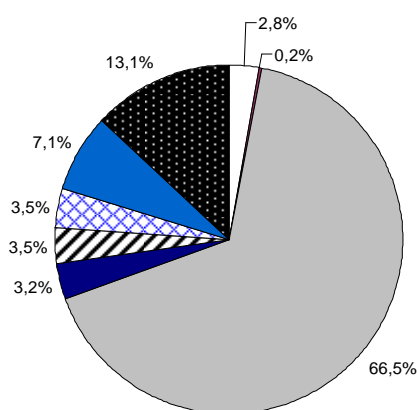
Der var knap 1.791.000 mænd og 1.766.000 kvinder i alderen 16-64 år i 2012. Beskæftigelsesmønstret mellem kønnene er nogenlunde ensartet. Der er hhv. ca. 1.174.000 og 1.195.000 mandlige og kvindelige lønmodtagere. Det svarer til, at to ud af tre er lønmodtagere, mens omkring 6-7 procent er arbejdsløse eller midlertidig uden for arbejdsstyrken, jf. figur 3 og 4.

Blandt ikke beskæftigede er de ledige på arbejdsløshedsdagpenge særligt interessante, fordi de kan få udbetalt barselsdagpenge. Lidt flere kvinder end mænd har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, mens dobbelt så mange mænd som kvinder er selvstændige.

Figur 3. Mænd fordelt på socioøkonomisk status, 16-64 år, 2012



Figur 4. Kvinder fordelt på socioøkonomisk status, 16-64 år, 2012



Selvstændige
 Medarbejdende ægtefælle
 Lønmodtagere

Arbejdsløse
 Midlertidigt uden for arbejdsstyrken
 Tilbagetrækning fra arbejdsstyrken

Pensionister
 Andre uden for arbejdsstyrken

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

¹⁸ Den lovbestemte barseludligning for det private arbejdsmarked.

¹⁹ Finanssektoren er ganske vist omfattet af Barsel.dk, men da Finanssektoren har veldefinerede barselrettigheder i overenskomsterne, er de også beskrevet for sig selv

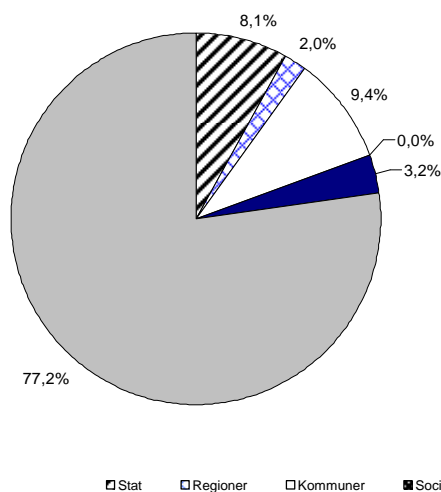
Halvdelen af de kvindelige lønmodtagere og godt hver femte af de mandlige lønmodtagere er ansat i den offentlige sektor, jf. figur 5 og 6. Det betyder, at knap fire ud af fem mandlige lønmodtagere er privat ansat.

Andelen af hhv. kvindelige og mandlige lønmodtagere, som er ansat i staten, er nogenlunde lige stor. I regionerne er der derimod ansat hhv. 2 procent og 9 procent af de mandlige og kvindelige lønmodtagere. Omkring hver tredje kvindelige lønmodtager er ansat i den kommunale sektor mod ca. hver tiende mandlige. Langt større andel af kvinderne er altså ansat i kommunerne og regioner. Den store andel af kvindelige ansatte skal ses i lyset af, at fagområder såsom børnepasning, undervisning samt syge- og ældrepleje hører under landets kommuner og regioner.

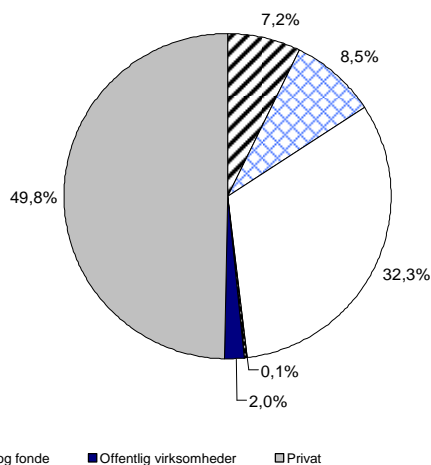
Ca. en tredjedel af lønmodtagerne er ansat hos private arbejdsgivere, som er omfattet af Barsel.dk, ca. en tredjedel af lønmodtagerne er ansat hos private arbejdsgivere, som er omfattet af overenskomster, der yder løn under barselsorlov, der mindst svarer til niveauet for Barsel.dk, og den resterende tredjedel af lønmodtagerne er ansat i den offentlige sektor.²⁰

Tal fra 2004 viser, at på det overenskomstdækkede private område udgjorde mændene to ud af tre og på det ikke overenskomstdækkede område udgjorde mændene 55 procent²¹. Tallene er ikke siden blevet opdateret.

Figur 5. Beskæftigede *mandlige* lønmodtagere fordelt på sektor, 16-64 år, 2012



Figur 6. Beskæftigede *kvindelige* lønmodtagere fordelt på sektor, 16-64 år, 2012



Anm.: *Sociale kasser og fonde* udgøres af ATP, Lønmodtagernes Garantifond og a-kasserne. Sociale kasser og fonde er en ikke-integreret offentlig institution, de indgår dermed ikke statens eller kommunernes regnskaber.

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

²⁰ Cowi for Beskæftigelsesministeriet: Evaluering af barseludligningsloven, december 2010 s. 24.

²¹ Tallene stammer fra redegørelse fra Barselfondudvalget om barseludligningsordninger, sommeren 2004 s.19.

3.2 Børn født i 2011 fordelt efter, hvilken sektor hhv. moren og faren arbejder i
 Dette underafsnit og de efterfølgende belyser, hvor personer, som blev forældre i 2011, er ansat, hvor meget orlov hhv. moren og faren afholder fordelt på arbejdsmarkedstilknytning herunder sektor, og hvilken type orlov der afholdes. Herudover opdeles der på, om den anden forælder også afholder barsel med barselsdagpenge for at belyse, om dette har betydning for bl.a. længden af barslen.

I underafsnittene er der fokus på børn født i 2011. I bilag J findes stort set tilsvarende tabeller for årene 2003-2010. Herudover er en række tabeller for 2011 yderligere brancheopdelt i bilag K.

Antallet af fødte

I særkørslen fra Danmarks Statistik indgår der knap 58.000 børn født i 2011. Der blev i alt født 58.998 børn i 2011. Det er således 98,3 procent, som indgår i særkørslen.

Herudover skal det bemærkes, at forbruget af barselsdagpenge, som tidligere nævnt, er opgjort i forhold til antal fødsler i registrene. Det betyder, at tvillinger mv. kun tælles med en gang, da udbetalingen af barselsdagpenge kun er knyttet til det ene barn. I statistikken kan der således ikke gøres rede for barsel afholdt for ca. 2 procent af børnene. Denne problemstilling gælder også nedenstående særkørsel fra Danmarks Statistik. Da der er en række børn, hvor det ikke er registreret, at mor eller far får barselsdagpenge, da barselsdagpengene følger det andet barn ved flerbørnsfødslen, vil der være en mindre undervurdering i, hvor mange børn hvor hhv. mor og far holder orlov med barselsdagpenge.

Blandt de knap 58.000 børn havde godt 56 procent både en mor og en far, som holdt barsel med dagpenge, mens kun moren holdt orlov med dagpenge i knap 24 procent af tilfældene og kun far for 8 procent af børnene. Det vil sige, at der bliver udbetalt dagpenge i forbindelse med 88 procent af børnene født i 2011. For 12 procent af børnene født i 2011 holdt hverken moren eller faren orlov med dagpenge, jf. tabel 7.

Tabel 7. Børn født i 2011 fordelt på, om mor eller far holder barsel med dagpenge

	Antal børn	Procentfordeling
Både mor og far holder barsel med dagpenge	32.622	56,3
Mor holder barsel med dagpenge, far holder ikke barsel med dagpenge	13.701	23,6
Mor holder ikke barsel med dagpenge, far holder barsel med dagpenge	4.689	8,1
Hverken mor eller far holder barsel med dagpenge	6.964	12,0
Børn i alt	57.976	100,0

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel 8 og 9 viser fordeling af børn født i 2011 på forældrenes sektortilknytning. Kolonnen til venstre viser morens sektortilhørsforhold (markeret med den grå baggrund og sort skrift) og øverste række viser farens (markeret med sort baggrund og hvid skrift).

Der er anvendt følgende sektoropdeling:

- Den offentlige sektor: staten, amter/regioner, offentlige selskaber mv., kommuner
- Privat sektor: selvstændige, lønmodtagere mv.
- Ikke beskæftigede: Dagpengemodtagere, øvrige ikke beskæftigede

Kategorien ”øvrige ikke-beskæftigede” omfatter både bl.a. kontanthjælpsmodtagere, studerende, førtidspensionister mv.

Den private sektor omfatter således både lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende. Lønmodtagerne omfatter både personer på LO/DA-området og andre mindre overenskomstområder med løn under barsel, samt den resterende del af lønmodtagerne på det private arbejdsmarked, hvor arbejdsgiverne indbetaler bidrag til Barsel.dk, også kaldet det ikke overenskomstdækkede private arbejdsmarked.²² Det har ikke været muligt at skaffe data, der kan adskille det overenskomstdækkede område og Barsel.dk. Arbejdsgiverne i Barsel.dk omfatter både arbejdsgivere, der giver fuld løn i en stor del af barselsorloven, og arbejdsgivere, der kun yder løn under barselsorlov efter funktionærloven.

Knap 48.700 af børnene født i 2011 havde fædre, som var i beskæftigelse, hvilket svarer til 84 procent. Tilsvarende havde godt 44.400 børn eller 77 procent mødre, som var i beskæftigelse. I 68 procent af tilfældene (svarende til godt 39.600 børn) var begge forældre på arbejdsmarkedet. I 24 procent af tilfældene var kun den ene af forældrene i beskæftigelse og i 8 procent var begge forældre ikke beskæftiget.

I 2011 havde knap 6.200 af de nyfødte en far og en mor, der begge var offentligt ansatte, mens knap 15.600 børn havde forældre, hvor begge arbejdede i den private sektor. Det svarer til hhv. 11 og 27 procent af børnene i opgørelsen.

41 procent af mødrene er ansat i den offentlige sektor, og de har ca. 54 procent af børnene i opgørelsen blandt de beskæftigede mødre. Til sammenligning var omkring hver anden kvindelige lønmodtager ansat i den offentlige sektor, jf. afsnit 3.1.

66 procent af fædrene er ansat i den private sektor enten som selvstændige eller som lønmodtagere mv., og de har 78 procent af børnene i opgørelsen blandt de beskæftigede fædre. Ses der alene på antallet af børn blandt fædre, der er ansat som lønmodtagere mv., så udgør de 60 procent af alle fædrene, og de har 77 procent af børnene blandt fædre, som er i beskæftigelse, men som ikke er selvstændige. Til sammenligning er 77 procent af de mandlige lønmodtagere ansat i den private sektor, jf. afsnit 3.1.

Både blandt mænd og kvinder afspejler antallet af børn således meget godt forældrenes fordeling på sektor.

Godt 12 procent af fædrene og knap 20 procent af mødrene i særkørslen befinder sig i kategorien ”øvrige ikke beskæftigede”, som omfatter bl.a. kontanthjælpsmod-

²² Finanssektoren er ganske vist omfattet af Barsel.dk, men da Finanssektoren har veldefinerede barselrettigheder i overenskomsterne, er de også beskrevet for sig selv.

tagere, studerende og førtidspensionister, som ikke er berettiget til barselsdagpenge.

Tabel 8. Antal børn født i 2011 fordelt på forældrenes sektortilknytning

	Faren								Total
	Stat	Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat- Selvstændige	Privat- lønmodt ager mv.	
Stat	864	131	121	307	93	237	190	1.945	3.888
Regioner	483	421	127	335	126	328	287	3.229	5.336
Offentlige selskaber mv.	67	19	97	38	25	63	53	466	828
Kommuner	907	256	241	1.777	507	1.142	794	8.228	13.852
Moren	121	38	56	116	158	273	169	1.260	2.191
Øvrige ikke beskæftigede	538	148	163	530	645	3.449	670	5.239	11.382
Privat - Selvstændige	77	18	24	52	47	132	245	536	1.131
Privat - lønmodtager mv.	1.074	263	344	807	594	1.496	1.161	13.629	19.368
Total	4.131	1.294	1.173	3.962	2.195	7.120	3.569	34.532	57.976

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmodtagere mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 9. Procentvis fordeling af børn født i 2011 fordelt på forældrenes sektortilknytning

	Faren								Total
	Stat	Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat- Selvstæn dige	Privat- lønmodt ager mv.	
Stat	1,5	0,2	0,2	0,5	0,2	0,4	0,3	3,4	6,7
Regioner	0,8	0,7	0,2	0,6	0,2	0,6	0,5	5,6	9,2
Offentlige selskaber mv.	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	0,1	0,1	0,8	1,4
Kommuner	1,6	0,4	0,4	3,1	0,9	2,0	1,4	14,2	23,9
Moren	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,5	0,3	2,2	3,8
Øvrige ikke beskæftigede	0,9	0,3	0,3	0,9	1,1	5,9	1,2	9,0	19,6
Privat - Selvstændige	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,4	0,9	2,0
Privat - lønmodtager mv.	1,9	0,5	0,6	1,4	1,0	2,6	2,0	23,5	33,4
Total	7,1	2,2	2,0	6,8	3,8	12,3	6,2	59,6	100,0

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmodtagere mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Boks 2. Kort om data i særkørslen fra Danmarks Statistik

De registre, som er blevet brugt til udarbejdelsen af tabellerne er: Befolkningsregisteret, Dagpengeregisteret, RAS samt Registeret over offentligt forsørgede. Opgørelsen er eksklusiv graviditetsorlov.

Der kan være mindre afvigelser fra de officielle statistikker, da det er en mere opdateret udgave af registrene, som er benyttet til særkørslen. Samtidig er det et kriterium, at der skal være registreret både en far og en mor for hvert barn i fødselsregisteret, da opdelingen ellers ikke er mulig, hvilket er den primære årsag til de mindre afvigelser.

I forhold til kriteriet om personen har modtaget dagpenge i den pågældende dagpengeuge, så skal personen som minimum have modtaget 30 timers dagpenge, sygedagpenge eller barselsdagpenge i uge 48 før barnets fødselsår.

Opgørelsen i selvstændige og ikke-selvstændige er udarbejdet på baggrund af oplysninger fra RAS.

Kilde: Danmarks Statistik.

3.3 Fædre på orlov

Antallet af fædre, som afholder hhv. fædre- og forældreorlov med dagpenge

Tabel 10 og 11 viser, at godt 34.900 fædre til børn født i 2011 holdt fædreorlov med barseldagpenge. Det svarer til 60 procent af fædrene i opgørelsen. Fraregnes kategorien ”øvrige ikke beskæftigede” blandt fædrene, var der knap 67 procent, som holdt fædreorlov, jf. tabel 12.

Blandt de godt 34.900 børn født i 2011, hvor faren holdt fædreorlov, var der knap 30.700 børn, hvor moren også holdt orlov med barseldagpenge, mens for godt 4.200 børn holdt moren ikke orlov med barseldagpenge.

Tabel 10. Faren på fædreorlov og moren afholder barsel med dagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011

	Faren								Total
	Stat	Offentlige			Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.	
		Regioner	selskaber mv.	Kommuner					
Stat	639	90	101	212	58	54	75	1.350	2.579
Regioner	386	335	102	240	65	70	127	2.236	3.561
Offentlige selskaber mv.	51	13	76	28	13	14	16	305	516
Kommuner	701	199	184	1.202	250	191	323	5.578	8.628
Moren									
Dagpengemodtagere	94	30	43	79	74	42	52	858	1.272
Øvrige ikke beskæftigede	157	32	37	112	73	146	90	1.046	1.693
Privat - Selvstændige	51	10	12	36	21	21	105	295	551
Privat - lønmotager mv.	807	171	268	524	297	231	472	9.089	11.859
Total	2.886	880	823	2.433	851	769	1.260	20.757	30.659

Ann.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmotagerer mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. ’...’ angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 11. Faren på fædreorlov og moren afholder ikke barsel med dagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011

	Faren								Total
	Stat	Offentlige			Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.	
		Regioner	selskaber mv.	Kommuner					
Stat	17	9	...	4	...	28	63
Regioner	4	5	33	49
Offentlige selskaber mv.	5	4	...	5	16
Kommuner	32	5	9	49	18	18	12	241	384
Moren									
Dagpengemodtagere	13	23
Øvrige ikke beskæftigede	208	80	81	192	200	226	87	2.113	3.187
Privat - Selvstændige	9	28	46
Privat - lønmotager mv.	46	11	11	26	25	27	10	323	479
Total	311	102	110	283	250	280	127	2.784	4.247

Ann.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmotagerer mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. ’...’ angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 10 og 11 kan ikke direkte lægges sammen, da Danmarks Statistiks på grund af diskretionshensyn ikke angiver celler, hvor der er 3 eller færre personer. Derfor kan udnyttelsesgraden ikke direkte regnes for alle kombinationer af fædre og mødre, som afholder fædreorlov. Totalen kan dog opgøres, hvilket er gjort i tabel 12.

Det fremgår, at der er forskelle mellem sektorerne i antallet af fædre til børn født i 2011, som afholder fædreorlov med dagpenge. Blandt fædrene ansat i det offentlige holder mellem 7 og 8 ud af 10 fædreorlov med dagpenge. Blandt lønmodtagere mv. i den private sektor er det knap 7 ud af 10 af fædrene, som holder fædreorlov, mens det kun er knap 4 ud af 10 blandt selvstændige. Blandt dagpengemodtagerne er det hver anden, som afholder fædreorlov, mens det er 15 procent blandt ”øvrige ikke-beskæftigede”.

Samlet set er der 60 procent af fædrene i opgørelsen til børn født i 2011, som holdt fædreorlov. Fraregnes kategorien ”øvrige ikke beskæftigede” blandt fædrene, var der knap 67 procent, som holdt fædreorlov.

Af tabel 12 fremgår, at der er forskelle mellem sektorerne i antallet af fædre til børn født i 2011, som afholder forældreorlov med dagpenge. Blandt fædrene ansat i det offentlige holder mellem 5 og 6 ud af 10 forældreorlov med dagpenge. Blandt lønmodtagere mv. i den private sektor er det 27 procent af fædrene, som holder forældreorlov, mens det kun 1 ud af 10 blandt de selvstændige. Blandt dagpengemodtagerne er det 15 procent, som afholder forældreorlov, mens det er 6 procent blandt ”øvrige ikke-beskæftigede”.

Samlet set er der 28 procent af fædrene i særkørslen til børn født i 2011, som holdt forældreorlov. Fraregnes kategorien ”øvrige ikke beskæftigede” blandt fædrene, var der knap 31 procent, som holdt forældreorlov.

Tabel 12. Udnyttelsesgraden¹⁾ for fædre på hhv. fædre- og forældreorlov med dagpenge fordelt på, hvor faren arbejder, børn født i 2011

Stat	Offentlige		Kommun er	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstæn dige	Privat - lønmodt ager mv.	Total	Total - ekskl. Øvrige ikke- beskæftigede	
	Amter/ Regioner	selskaber mv.								
									-- procent --	
Fædreorlov	77	76	80	69	50	15	39	68	60	67
Forældreorlov	56	55	58	49	15	6	10	27	28	31

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmodtagere mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. ’...’ angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori. 1) Udnyttelsesgraden er andelen af fædre til børn født i det pågældende år, som holder den pågældende type af orlov.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Af tabel 13 og 14 fremgår, at godt 16.000 fædre til børn født i 2011 holdt forældreorlov. Det svarer til 28 procent eller godt hver fjerde af fædrene i opgørelsen. For knap 13.900 af børnene eller 86 procent holdt moren også orlov med barselsdagpenge, mens for knap 2.200 børn holdt moren ikke orlov med barselsdagpenge.

Tabel 13. Faren på forældreorlov og moren afholder barsel med dagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknøytning, børn født i 2011

		Faren								
		Offentlige			Dagpenge-	Øvrige ikke	Privat -	Privat -		
		Stat	Regioner	selskaber mv.	Kommuner	modtagere	beskæftigede	Selvstændige	lønmodt	
								ager mv.	Total	
	Stat	545	76	80	181	18	32	36	742	1.710
	Regioner	263	250	77	168	24	25	23	896	1.726
	Offentlige selskaber mv.	43	13	62	19	4	154	300
	Kommuner	449	139	117	847	60	65	49	1.886	3.612
Moren	Dagpengemodtagere	55	18	28	41	13	20	9	237	421
	Øvrige ikke beskæftigede	93	22	26	74	20	61	21	344	661
	Privat - Selvstændige	36	6	9	30	12	7	23	124	247
	Privat - lønmodtager mv.	580	114	191	374	78	88	104	3.667	5.196
	Total	2.064	638	590	1.734	227	301	269	8.050	13.873

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmodtagere mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 14. Faren på forældreorlov og moren afholder ikke barsel med dagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknøytning, børn født i 2011

		Faren								
		Offentlige			Dagpenge-	Øvrige ikke	Privat -	Privat -		
		Stat	Regioner	selskaber mv.	Kommuner	modtagere	beskæftigede	Selvstændige	lønmodt	
								ager mv.	Total	
	Stat	18	8	21	56
	Regioner	5	4	26	44
	Offentlige selskaber mv.	10
	Kommuner	27	5	10	44	11	6	8	121	232
Moren	Dagpengemodtagere	7	13
	Øvrige ikke beskæftigede	162	57	66	136	79	120	53	844	1.517
	Privat - Selvstændige	6	6	18	39
	Privat - lønmodtager mv.	31	9	10	23	7	14	6	157	257
	Total	250	78	95	219	102	148	80	1.196	2.168

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmodtagere mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 15 viser, at siden 2003 har knap 60 procent af fædre holdt fædreorlov med undtagelse af i 2009 og 2010, hvor hhv. 53 procent og 46 procent af fædre holdt fædreorlov. Fraregnes fædre i kategorien ”øvrige ikke beskæftigede”, så var det omkring 65 procent af fædre, som holdt fædreorlov, med undtagelse af i 2009 og 2010, hvor hhv. 57 procent og 51 procent holdt fædreorlov.

Andelen af fædre, som holder forældreorlov med dagpenge, er steget fra 17 procent i 2003 og 2004 til 28 procent fra 2008 og frem. Fraregnes fædre i kategorien ”øvrige ikke beskæftigede”, så er andelen af fædre, som holder forældreorlov med dagpenge steget fra 19 procent i 2003 og 2004 til 31 procent i 2010 og 2011.

Tabel 15. Andel af fædre, som holder hhv. fædreorlov og forældreorlov med barseldagpenge, for alle fædre og for alle eksklusiv ”øvrige ikke-beskæftigede”, børn født i 2003-2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	-- procent --								
Andel fædre på fædreorlov	58	57	59	59	59	59	53	46	60
Andel fædre på forældreorlov	17	17	20	22	25	28	28	28	28
<i>Ekskl. Øvrig ikke-beskæftigede</i>									
Andel fædre på fædreorlov	64	63	65	65	64	63	57	51	67
Andel fædre på forældreorlov	19	19	23	24	27	29	30	31	31

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Varigheden af hhv. fædre- og forældreorlov for fædre, som afholder pågældende orlov med barseldagpenge

De fædre, som holder fædreorlov med dagpenge, holder stort set alle sammen i gennemsnit 14 dage uanset, hvilken sektor hhv. faren og moren er ansat i, og uanset om moren holder barsel eller ej.

Der ses derimod forskelle i varigheden af længden af forældreorloven blandt fædre til børn født i 2011 afhængig af, hvilken sektor de selv er ansat i, og hvilken sektor barnets mor er ansat i. Herudover ser det ud til at have betydning, om moren afholder barsel med dagpenge.

Tabel 16 viser, at fædre til børn født i 2011 i gennemsnit holdt 54 dages forældreorlov med dagpenge, hvis de holdt forældreorlov, og moren holdt barsel med dagpenge. Dette dækker dog over forskelle alt afhængig af, hvor moren og faren er ansat. Fædre, der er lønmodtagere mv. i den private sektor, tog mindst forældreorlov, da de i gennemsnit tog 49 dages forældreorlov, mens fædre ansat i staten, samt fædre, der er dagpengemodtagere, tog mest, da de i gennemsnit tog 64 dage.

Det har imidlertid stor betydning, hvor moren er ansat. Den kombination af forældrenes arbejdsmarkedstilknøytning, hvor faren tager mest forældreorlov, er, hvor faren er dagpengemodtager, og moren er selvstændig. I dette tilfælde tager faren gennemsnitligt 127 dage eller godt 18 ugers forældreorlov. Der ses generelt en tendens til, at faren gennemsnitligt holder længere forældreorlov, hvis moren er selvstændig - undtagen hvis hun er blandt de ”øvrige ikke-beskæftigede”.

Den kombination, hvor faren tager mindst forældreorlov, er, hvor faren er selvstændig, og moren er ansat i offentlige selskaber mv. I dette tilfælde tager faren i gennemsnit 28 dage eller 4 ugers forældreorlov, hvis han tager orlov.

Tabel 16. Faren på *forældreorlov* og moren afholder barsel med dagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011

	Faren								I alt
	Stat	Regioner	Offentlige		Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.	
			selskaber mv.	Kommuner					
	-- Gennemsnitlige antal dage på orlov med dagpenge --								
Stat	62	64	63	69	66	70	56	55	60
Regioner	60	52	64	52	43	69	48	45	50
Offentlige selskaber mv.	61	64	57	64	116	65	28	57	58
Kommuner	61	58	54	53	61	58	51	44	50
Moren									
Dagpengemodtagere	61	51	54	63	76	50	83	45	52
Øvrige ikke beskæftigede	68	58	64	69	58	54	59	48	55
Privat - Selvstændige	88	76	106	86	127	35	79	66	76
Privat - lønmotager mv.	70	64	62	67	61	54	59	50	54
Total	64	57	61	59	64	57	58	49	54

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmotagere mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Af tabel 17 fremgår varigheden af den gennemsnitlige forældreorlov med dagpenge for fædre til børn født i 2011 i det tilfælde, hvor moren ikke holder barsel med dagpenge. Tabellen viser, at disse fædre i gennemsnit holdt 84 dages forældreorlov med dagpenge.

Længden af orloven afhænger dog i betydelig grad af farens arbejdsmarkedstilknytning, når moren ikke tager orlov med dagpenge. Fædre, der er lønmotagere mv. i den private sektor, tager mindst forældreorlov, da de i gennemsnit tog 75 dages forældreorlov, mens selvstændige fædre tager længst orlov, hvis de tager orlov, da de i gennemsnit tog 137 dage, hvilket svarer til knap 20 uger. Det fremgår dog af tabel 14, at der kun var 80 fædre der var selvstændige, og som tog forældreorlov med dagpenge, hvor moren ikke tog orlov.

Det har også stor betydning, hvor moren er ansat. Der er imidlertid mange af kombinationerne, hvor der er meget få forældrepar.

Tabel 17. Faren på *forældreorlov* og moren afholder ikke barsel med dagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011

	Faren								I alt
	Stat	Regioner	Offentlige		Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.	
			selskaber mv.	Kommuner					
	-- Gennemsnitlige antal dage på orlov med dagpenge --								
Stat	108	81	.	98	214	182	80	81	100
Regioner	55	56	103	44	.	126	107	43	55
Offentlige selskaber mv.	.	.	28	.	.	166	62	169	104
Kommuner	111	101	87	84	121	105	100	66	81
Moren									
Dagpengemodtagere	147	.	.	63	149	.	.	75	96
Øvrige ikke beskæftigede	86	73	77	87	111	94	136	77	84
Privat - Selvstændige	68	43	70	89	224	77	269	83	111
Privat - lønmotager mv.	89	92	76	99	95	71	120	79	83
Total	90	76	77	87	115	96	137	75	84

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmotagere mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

3.4 Mødre på orlov

Antallet af mødre, som afholder hhv. barsels- og forældreorlov med dagpenge

Tabel 18 og 19 viser, at godt 46.100 mødre til børn født i 2011 holdt barselsorlov, hvilket svarer til 80 procent af mødrene i opgørelsen. Fraregnes kategorien ”øvrige ikke beskæftigede” blandt mødrene, var det 93 procent, som holdt barselsorlov.

Blandt de godt 46.100 børn født i 2011, hvor moren holdt barselsorlov, var der knap 32.500 børn, hvor faren også holdt orlov med barselsdagpenge, mens for godt 13.600 børn holdt faren ikke orlov med barselsdagpenge.

Tabel 18. Moren holder barselsorlov, og faren afholder fædre og/eller forældreorlov med barselsdagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011

	Faren								
	Stat	Offentlige			Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.	Total
		Regioner	selskaber mv.	Kommuner					
Stat	713	103	107	240	63	64	83	1.455	2.828
Regioner	420	364	108	260	69	79	133	2.366	3.799
Offentlige selskaber mv.	56	15	80	31	13	14	17	331	557
Kommuner	749	207	192	1.315	256	207	331	5.804	9.061
Moren									
Dagpengemodtagere	98	31	46	85	77	47	53	886	1.323
Øvrige ikke beskæftigede	163	34	41	120	79	157	96	1.080	1.770
Privat - Selvstændige	56	11	11	38	24	22	109	308	579
Privat - lønmotager mv.	862	184	287	586	315	264	499	9.585	12.582
Total	3.117	949	872	2.675	896	854	1.321	21.815	32.499

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmotagerer mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. ’...’ angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 19. Moren holder barselsorlov, og faren afholder *ikke* barsel med dagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011

	Faren								
	Stat	Offentlige			Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.	Total
		Regioner	selskaber mv.	Kommuner					
Stat	102	19	12	47	27	152	97	392	848
Regioner	47	45	13	59	51	227	143	728	1.313
Offentlige selskaber mv.	9	4	7	5	9	39	34	115	222
Kommuner	98	34	30	318	199	757	402	1.839	3.677
Moren									
Dagpengemodtagere	20	4	9	24	72	210	108	322	769
Øvrige ikke beskæftigede	32	6	6	40	65	381	139	445	1.114
Privat - Selvstændige	12	4	6	8	14	76	101	155	376
Privat - lønmotager mv.	123	55	34	159	215	971	592	3.140	5.289
Total	443	171	117	660	652	2.813	1.616	7.136	13.608

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmotagerer mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. ’...’ angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 20 viser, at det, at 8 ud af 10 mødre holder barselsorlov med dagpenge, dækker over betydelige forskelle i forhold til morens arbejdsmarkedstilknytning.

Blandt mødre ansat i den offentlige sektor, ansat som lønmotagerer mv. i den private sektor og dagpengemodtagere er det mere end 9 ud af 10 mødre, som holder barselsorlov. Blandt selvstændige mødre er det 84 procent, mens der kun er 25 procent af ”øvrige ikke-beskæftigede”. Denne gruppe indeholder en række personer, som ikke er dagpengeberettiget. Det har også betydning, hvor faren er ansat.

Tabel 20. Udnyttelsesprocenten blandt mødre, der holder barselsorlov med barselsdagpenge, børn født i 2011

	Faren									Total
	Stat	Regioner	Offentlige selskaber mv.		Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmodt ager mv.		
			Kommuner							
Stat	94	93	98	93	97	91	95	95	95	95
Regioner	97	97	95	95	95	93	96	96	96	96
Offentlige selskaber mv.	97	100	90	95	88	84	96	96	96	94
Kommuner	93	94	92	92	90	84	92	93	93	92
Moren										
Dagpengemodtagere	98	92	98	94	94	94	95	96	96	95
Øvrige ikke beskæftigede	36	27	29	30	22	16	35	29	25	25
Privat - Selvstændige	88	83	71	88	81	74	86	86	86	84
Privat - lønmodtager mv.	92	91	93	92	89	83	94	93	92	92
Total	86	87	84	84	71	52	82	84	84	80

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmodtagere mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori. Der indgår tal for både fædre, som holder og som ikke holder barsel.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel 21 og 22 viser, at for børn født i 2011 holdt knap 46.100 mødre forældreorlov, hvilket svarer til knap 80 procent af børnene født i 2011. Fraregnes kategorien "øvrige ikke beskæftigede" blandt mødrene, var det 93 procent, som holdt forældreorlov. Der er således stort set lige mange mødre, som holder hhv. barsels- og forældreorlov.

Tabel 21. Moren holder forældreorlov, og faren afholder fædre og/eller forældreorlov med barselsdagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011

	Faren									Total
	Stat	Regioner	Offentlige selskaber mv.		Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmodt ager mv.		
			Kommuner							
Stat	712	104	104	239	63	64	83	1.452	2.821	
Regioner	420	363	109	260	69	79	133	2.371	3.804	
Offentlige selskaber mv.	57	15	79	31	13	14	17	330	556	
Kommuner	750	206	193	1.313	257	209	331	5.806	9.065	
Moren										
Dagpengemodtagere	98	31	46	85	76	47	52	885	1.320	
Øvrige ikke beskæftigede	167	35	39	121	80	159	98	1.096	1.795	
Privat - Selvstændige	56	11	11	37	19	22	109	306	571	
Privat - lønmodtager mv.	857	183	287	580	313	264	497	9.570	12.551	
Total	3.117	948	868	2.666	890	858	1.320	21.816	32.483	

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmodtagere mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 22. Moren holder forældreorlov, og faren afholder *ikke* barsel med dagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011

	Faren								Total
	Stat	Offentlige			Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.	
		Regioner	selskaber mv.	Kommuner					
Stat	103	20	12	48	27	150	97	392	849
Regioner	48	45	13	58	51	227	143	732	1.317
Offentlige selskaber mv.	9	4	7	5	9	39	33	116	222
Kommuner	98	35	30	318	198	752	402	1.835	3.668
Moren									
Dagpengemodtagere	20	4	8	24	72	209	108	322	767
Øvrige ikke beskæftigede	34	6	6	41	66	389	140	446	1.128
Privat - Selvstændige	12	4	6	8	15	74	102	154	375
Privat - lønmotager mv.	123	54	34	158	214	974	591	3.141	5.289
Total	447	172	116	660	652	2.814	1.616	7.138	13.615

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmotagerer mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Varigheden af hhv. barsels- og forældreorlov for mødre, som afholder pågældende orlov med dagpenge

For børn født i 2011 holdt moren, hvis hun holdt barselsorlov med dagpenge, i gennemsnit omkring de 14 ugers (98 dage) orlov uanset, om faren holder barsel med dagpenge eller ej, jf. tabel 23 og 24.

Tabel 23. Moren holder *barselsorlov* og faren afholder fædre og/eller forældreorlov med barselsdagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011²³

	Faren								I alt
	Stat	Offentlige			Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.	
		Regioner	selskaber mv.	Kommuner					
	-- Gennemsnitlige antal dage på orlov med dagpenge --								
Stat	99	99	100	99	98	102	100	100	100
Regioner	100	101	99	100	100	98	101	100	100
Offentlige selskaber mv.	100	98	99	100	98	98	104	99	99
Kommuner	100	100	100	99	101	100	100	99	99
Moren									
Dagpengemodtagere	101	101	98	101	99	100	100	99	99
Øvrige ikke beskæftigede	99	102	101	98	99	101	101	99	99
Privat - Selvstændige	100	98	98	99	100	98	98	98	98
Privat - lønmotager mv.	100	99	100	99	100	99	99	99	100
Total	100	100	100	99	100	100	100	99	99

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmotagerer mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

²³ Flere steder i tabellen er den gennemsnitlige varighed af morens barselsorlov højere end 98 dage (hvilket svarer til 14 uger). Danmarks Statistik har ikke en forklaring på dette, men oplyser, at de har benyttet koderne for fødselsorlov til beregningerne.

Tabel 24. Moren holder *barselsorlov* og faren afholder *ikke* barsel med dagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011²⁴

	Faren								I alt
	Stat	Regioner	Offentlige		Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmødt ager mv.	
			selskaber mv.	Kommuner					
	-- Gennemsnitlige antal dage på orlov med dagpenge --								
Stat	99	98	101	103	114	99	102	101	101
Regioner	101	99	111	98	104	99	100	100	100
Offentlige selskaber mv.	98	108	100	98	98	98	100	100	99
Kommuner	101	100	98	100	100	100	99	100	100
Moren									
Dagpengemodtagere	100	123	88	101	98	99	100	101	100
Øvrige ikke beskæftigede	98	98	98	98	100	101	98	99	100
Privat - Selvstændige	101	97	101	105	99	100	98	98	99
Privat - lønmødtager mv.	100	98	100	102	100	100	100	99	100
Total	100	99	100	100	101	100	100	100	100

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmødtager mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 25 viser at moren i gennemsnit holdt forældreorlov i 197 dage for børn født i 2011, hvis faren også holdt orlov med dagpenge. Der ses en tendens til, at moren holder mindst orlov, hvis faren er ansat i den offentlige sektor. I det tilfælde holder moren gennemsnitligt mellem 173 dage og 181 dages forældreorlov med dagpenge.

Moren holder mest orlov, hvis faren er selvstændig. I det tilfælde holder hun gennemsnitligt 214 dages orlov.

Tabel 25. Moren holder *forældreorlov* og faren afholder fædre og/eller forældreorlov med barselsdagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning, børn født i 2011

	Faren								I alt
	Stat	Regioner	Offentlige		Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmødt ager mv.	
			selskaber mv.	Kommuner					
	-- Gennemsnitlige antal dage på orlov med dagpenge --								
Stat	166	163	175	161	205	178	194	188	179
Regioner	183	183	185	192	205	211	216	210	203
Offentlige selskaber mv.	169	153	175	162	203	228	232	200	191
Kommuner	182	185	187	185	202	199	222	206	201
Moren									
Dagpengemodtagere	181	196	187	196	208	202	215	210	206
Øvrige ikke beskæftigede	172	176	179	174	198	189	205	202	195
Privat - Selvstændige	176	158	185	146	193	198	225	193	194
Privat - lønmødtager mv.	167	179	178	180	209	199	211	201	198
Total	173	180	181	181	205	197	214	203	197

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmødtager mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Moren holder generelt mere forældreorlov, hvis faren ikke holder orlov, jf. tabel 25 og 26. Hvis faren ikke holdt orlov, holdt moren i gennemsnit 214 dages forældreorlov for børn født i 2011, hvilket svarer til knap 31 ugers orlov. Moren holder således gennemsnitligt stort set al forældreorloven med dagpenge, hvis hun holder forældreorlov, og faren ikke holder orlov med dagpenge.

²⁴ Samme note som til tabellen ovenfor.

Der er dog forskelle mellem sektorerne. Ligesom i det tilfælde, hvor faren holder orlov, så holder moren gennemsnitligt mindst orlov, hvis faren er ansat i den offentlige sektor. I det tilfælde holder moren gennemsnitligt mellem 200 dage og 208 dages forældreorlov.

Tilsvarende holder mødre, hvis mænd er selvstændige og ikke holder barsel, mest forældreorlov, da de gennemsnitligt holder 221 dages orlov.

Tabel 26. Moren holder *forældreorlov* og faren afholder ikke barsel med dagpenge, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknøytning, børn født i 2011

	Faren								I alt
	Stat	Regioner	Offentlige		Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmødt ager mv.	
			selskaber mv.	Kommuner					
	-- Gennemsnitlige antal dage på orlov med dagpenge --								
Stat	201	201	212	180	214	204	206	211	206
Regioner	209	206	207	214	215	217	224	220	218
Offentlige selskaber mv.	270	197	274	208	222	217	224	216	221
Kommuner	213	185	203	204	211	207	224	213	212
Moren									
Dagpengemodtagere	218	187	200	213	222	221	226	218	220
Øvrige ikke beskæftigede	198	217	193	203	215	209	220	214	212
Privat - Selvstændige	200	228	208	220	204	219	219	214	215
Privat - lønmødtager mv.	195	200	202	195	211	211	220	216	214
Total	205	200	208	201	213	211	221	215	214

Anm.: Der blev i alt født 58.998 børn i 2011, heraf indgår 57.976 børn eller 98,3 procent i denne opgørelse. Offentlige selskaber mv. dækker over offentlige selskaber, samt sociale kasser og fonde. I Privat – lønmødtager mv. er udenlandssektoren desuden inkluderet. '...' angiver, at der er mindre end 3 observationer i denne kategori. Forældreorloven kan overskride 32 uger (224 dage) sfa. deltidsorlov eller forlænget orlov.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

4. Barselsfravær fordelt på sektorer/overenskomstområder

Dette afsnit belyser fordelingen af forældres brug af barselsorlov på baggrund af opdeling på hovedoverenskomstområder. Afsnittet består af tekstbidrag fra Dansk Arbejdsgiverforening, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Kommunernes Landsforening, som også dækker Danske Regioner.

I den private sektor er det relevant at foretage en opdeling af de overenskomstdækkede områder LO/DA-området og finanssektoren på den ene side, og de virksomheder, der er omfattet af Barsel.dk²⁵, på den anden side. Det er nødvendigt, fordi Barsel.dks virksomheder har meget forskelligartede ordninger i forbindelse med barsel, lige fra at der slet ikke udbetales løn under barsel, bortset fra kravet i funktionærloven, til fuld løn under barsel i en stor del af barselsorloven.

Det har været vanskeligt at fremskaffe tilstrækkeligt med data for det ikke-overenskomstdækkede område til en fyldestændig angivelse af fordelingen mellem det overenskomstdækkede område og det ikke overenskomstdækkede område. Det skyldes bl.a., at ATP ikke opgør indbetalte bidrag på CPR-numre. Det har derfor været vanskeligt at opgøre, hvor mange personer der på den ene side er omfattet af Barsel.dk, og på den anden side er omfattede af det overenskomstdækkede område. Det betyder også at præcise tal for kønsfordelingen er vanskelige at opgøre. Det ikke overenskomstdækkede private arbejdsmarked bliver derfor belyst ved at angive

²⁵ Finanssektoren er ganske vist omfattet af Barsel.dk, men da Finanssektoren har veldefinerede barselsrettigheder i overenskomsterne, er de også beskrevet for sig selv

ve, hvor mange lønmodtagere arbejdsgiverne indbetaler bidrag for til Barsel.dk for omregnet til fuldtidspersoner.

Den mest præcise måde at vurdere betydningen af løn under barselsorlov fremkommer ved at sammenholde de enkelte store overenskomstområders bestemmelser om løn under barselsorlov med det faktiske forbrug af barselsorlov inden for det pågældende overenskomstområde.

Inden for flere overenskomster har det betydning for retten til løn under forældreorlov, om far og mor arbejder under samme overenskomst, fordi fællesuger med løndækning kun kan bruges af den ene forælder, når de er ansat inden for samme overenskomstområde.

Da afsnittet bygger på bidrag fra forskellige organisationer, kan tallene ikke direkte sammenlignes med de tal, som er nævnt i de foregående afsnit. Tallene kan heller ikke direkte sammenlignes på tværs af hovedoverenskomstområder. Dette skyldes bl.a., at der er forskelle i opgørelsesmetoder og opgørelsestidspunkter.

4.1 LO/DA området²⁶

I 2009 var der godt 9.800 kvinder, som blev mødre på virksomheder på DA-området, mens der var knap 18.500 mænd, der blev fædre.

Tabel 27. Antal fødsler for ansatte i virksomheder på DA-området

	2006	2007	2008	2009
Kvinder	10.065	10.015	11.262	9.832
Mænd	20.639	19.485	20.915	18.493

Anm: De 4 uger før fødslen (graviditetsorlov) indgår ikke. Der kan være tilfælde, hvor både moren og faren er ansat på virksomheder på DA-området. Derfor kan det samme barn optræde mere end en gang. Herudover skal bemærkes, at det er fødsler og ikke børn.

Kilde: DA pba. specialkørsel på DA-virksomheder, Danmarks Statistik.

Brugen af barsel for ansatte på DA-virksomheder, der har fået barn i 2009, er opgjort på baggrund af en særkørsel fra Danmarks Statistik, som DA har bestilt. AC'er, der ikke er omfattet af overenskomsten, er med i tabellen, idet tallene dækker over samtlige ansatte på virksomhederne.

Af tabel 28 fremgår, at 92 pct. af kvinderne ansat på DA-virksomheder, der fik barn i 2009, holdt orlov, mens det tilsvarende er gældende for knap 70 pct. af mændene.

Tabel 28. Gennemsnitligt antal orlovsuger og andel der holder orlov, børn født i 2009 (både mor og far)

	Kvinder	Mænd
Gns. antal orlovsuger	43,3	4,6
Andel, der holder orlov, pct.	92	69

²⁶ Dette afsnit er et tekstbidrag fra Dansk Arbejdsgiverforening.

Anm.: Kvinder og mænd på DA-området, der er blevet forældre i 2009, og holder barselsorlov i perioden 1. januar 2009 – 31. december 2010. Kvinders afholdelse af graviditetsorlov før fødslen indgår ikke.

Kilde: DA på baggrund af specialkørsel fra Danmarks Statistik.

Kvinder på DA-området, som blev forældre i 2009 og holdt orlov, holdt i gennemsnit barsel i 43,3 uger. 99,7 pct. af de mødre, som holdt orlov, holdt 14 ugers orlov eller mere. Størstedelen holder mellem 40 og 52 ugers barsel, jf. tabel 29.

Tabel 29. Fordeling af varighed blandt kvinder, der har orlov, børn født i 2009 (100 pct.)

Periode	Andel af kvinder, pct.
Under 14 uger	0,3
14-26 uger	4,8
27-39 uger	22,2
40-52 uger	62,9
53-79 uger	9,0
80-104 uger	0,8
I alt	100,0
Gns. antal orlovsuger	43,3

Anm.: Kvinder på DA-området, der har født i 2009 og afholdte orlov i 2009-2010.

Kilde: DA på baggrund af specialkørsel fra Danmarks Statistik.

Mænd på DA-området, der blev fædre i 2009, og som holdt orlov, holdt i gennemsnit barsel i 4,6 uger. Godt 6 ud af 10 mænd af de mænd, som holdt orlov på DA-området, holdt 2 ugers barsel, jf. tabel 30.

Tabel 30. Fordeling af varighed blandt mænd, der har orlov, børn født i 2009

Periode	Andel af mænd, pct.
1 uge	1,0
2 uger	62,8
3 uger	2,2
4 uger	4,7
5 uger	4,2
6 uger	4,3
7 uger	1,9
8 uger	3,7
9 uger	1,3
10-13 uger	8,4
14-26 uger	4,5
27-39 uger	1,0
40 uger eller mere	0,1
I alt	100,0
Gns. antal orlovsuger	4,6

Anm.: Mænd på DA-området, der er blevet fædre i 2009.

Kilde: DA på baggrund af specialkørsel fra Danmarks Statistik.

Boks 3. Datagrundlaget for DA's barselsberegninger

Populationen består af ansatte på DA-virksomheder, der har fået barn i 2009. Disse personer er fulgt via en særkørsel fra Danmarks Statistik, der belyser udbetaling af dagpenge ifm. barsel frem til udgangen af 2010. Et lignende træk, der følger kvinder, der har fået barn i 2007 frem til 2010 viser, at blot 0,6 pct. af dagene ligger efter de 104 uger.

Andelen der, ifølge Danmarks Statistik, holder orlov er stort set den samme for kvinder som ved samme specialkørsel foretaget inden OK2010. Blandt mænd er andelen, der holder orlov dog faldet lidt.

Kilde: DA.

4.2 Finanssektoren²⁷

Over 80 pct. af de beskæftigede i finanssektoren er ansat i virksomheder, der er medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og følger finanssektorens overenskomster. Ca. 85 pct. af medarbejderne i disse virksomheder er direkte omfattet af en af sektorens overenskomster og de deraf følgende barselsrettigheder. Blandt de resterende medarbejdere er hovedparten omfattet af tilsvarende barselsregler, selvom de er kontraktansatte. Dertil kommer at de finansvirksomheder, der står udenfor FA, for en stor dels vedkommende følger overenskomsternes vilkår på en række punkter – herunder barselsrettigheder. Danmarks Statistiks opgørelser for branchegruppering "Finansiering og forsikring" på baggrund af udbetalte barselsdagpenge vurderes derfor at være det bedste statistikgrundlag til belysning af den faktiske brug af barsel blandt lønmodtagere omfattet af barselsreglerne i finanssektorens overenskomster.

I 2011 blev der (inkl. flerbørnsfødsler) født 1.505 børn hvis mødre var ansat i finanssektoren og 1.733 børn hvis fædre var ansat i finanssektoren. For 300 af disse børn var både mor og far ansat i finanssektoren.

Antallet af forældre, der holdt orlov med dagpenge i forbindelse med børn født i 2011 er opgjort på orlovstype.

Antal forældre på orlov fordelt på orlovstype, børn født i 2011

	Kvinder	Mænd
Barselorlov	1.448	
Fædreorlov		1.396
Forældreorlov	1.452	1.177

Anm.: Der vil være et vist sammenfald mellem mænd der holder fædreorlov og mænd der holder forældreorlov, men en ukendt andel vil have holdt den ene orlovstype, men ikke den anden. Det samlede antal mænd, der har holdt orlov kendes derfor ikke. For kvinder antages der at være næsten fuldt sammenfald mellem de der holder barselorlov og de der holder forældreorlov. I tilfælde hvor både mor og far er ansat i finanssektoren kan samme barn give anledning til orlov blandt både kvinder og mænd.

Kilde: FA's beregninger på baggrund af særkørsel fra Danmarks Statistik til Beskæftigelsesministeriet.

²⁷ Dette afsnit er et tekstbidrag fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Størstedelen af differencen mellem de 1.505 børn hvis mødre var ansat i finanssektoren og de 1.448 kvinder, der holdt barselsorlov, skønnes at kunne tilskrives flerbørnsfødsler. For Danmark generelt var differencen på antal børn og antal fødsler i 2011 2,1 pct. Hvis det samme gør sig gældende blandt finansmødre betyder det, at de 1.505 børn fordelte sig på 1.473 mødre og dermed at 98,3 pct. af mødrene holdt orlov med dagpenge.

Hvis det tilsvarende antages, at differencen på børn og fødsler blandt finansfædre er 2,1 pct. fordelte de 1.733 børn sig på 1.696 finansfædre. Det betyder at 82,3 pct. af fædrene holdt fædreorlov og 69,4 pct. holdt forældreorlov. Da overlappet mellem de, der holdt fædreorlov, og de, der holdt forældreorlov, ikke kendes, kendes den samlede andel, der holdt orlov, heller ikke.

Danmarks Statistik har også opgjort den gennemsnitlige varighed af forældreorloven med dagpenge. I opgørelserne er der skelnet imellem, om den anden forælder har holdt nogen form for orlov med dagpenge eller ej.

Varighed af forældreorlov med dagpenge, børn født i 2011

	Kvinder	Mænd
Begge holdt orlov	201	59
Partner holdt ej orlov	224	74

Anm.: Varigheden af forældreorloven er opgjort i kalenderdage. I tilfælde, hvor orloven afholdes som deltidsorlov forlænges varigheden, hvorfor den kan overskride 32 uger.

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik til Beskæftigelsesministeriet.

Omregnet til uger svarer det til at kvinder i finanssektoren gennemsnitligt holdt 28,7 ugers forældreorlov, hvis far også holdt forældreorlov, og 32 ugers forældreorlov hvis far ikke holdt forældreorlov. Dertil kommer, at det må formodes, at de kvinder der holder forældreorlov også har holdt 14 ugers barselsorlov. Mændene i finanssektoren holdt gennemsnitligt 8,4 ugers forældreorlov, hvis mor også holdt orlov med dagpenge, og 10,6 uger, hvis mor ikke holdt orlov med dagpenge. Det skal bemærkes, at i hovedparten af de tilfælde, hvor mor ikke holdt orlov med dagpenge, tilhørte mor gruppen af ”øvrige ikke beskæftigede”. Udover mændenes forældreorlov kommer evt. fædreorlov.

4.3 Kommuner og regioner²⁸

I det følgende kortlægges brugen af barsel på det kommunale og regionale arbejdsmarked på baggrund af data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor – KRL.

Om data

KRL har alene oplysninger om de kommunalt eller regionalt ansattes løn- og ansættelsesvilkår. Dette gælder blandt andet fraværdata, hvor fravær pga. barsel opgøres særskilt. Men KRL har ikke data på de ansattes familieforhold og kan derfor ikke alene levere data om barselsfravær, som er knyttet til fødsler i et bestemt år og ej heller kun medtage den mængde af fraværet, som afholdes efter fødslen.

²⁸ Dette afsnit er et tekstbidrag fra Kommunernes Landsforening.

Til brug for denne undersøgelse har KRL udtrukket barselsfravær for medarbejdere, som har påbegyndt en barselsfraværsperiode i 2010 og som ikke har haft barselsfravær i 2009. Samtidig indgår eventuelt barselsfravær afholdt i 2011, som er påbegyndt i 2010, også i opgørelsen.

Kommunalt og regionalt ansatte kvinder har ret til barselsfravær med løn fra otte uger før termin. Da ikke alle kvinder føder på terminsdatoen kan denne periode i realiteten bliver kortere eller længere end otte uger. Dette kan der ikke tages højde for i datasættet fra KRL.

Da barselsfravær før fødslen medtages i opgørelsen vil de anvendte fraværsdata knytte sig til fødsler fra omkring februar/marts 2010 til februar/marts 2011 hvad angår kvinder. I datasættet fra KRL indgår registreringer af barselperioder for kvinder på under to uger. Disse registreringer må henholde sig til tidligere fødsler, da en kvinde i henhold til Barselsloven har pligt til at holde to ugers fravær i forbindelse med en fødsel. Derfor er disse registreringer taget ud af datasættet.

For mænd vil fraværet omhandle fødsler fra og med januar 2010 til og med december 2010. Dog indgår der ikke data for kommunalt og regionalt ansatte mænd, der slet ikke afholder barsel i forbindelse med, at de bliver fædre.

KRL har alene valide data for barselsfravær, som afholdes i sammenhæng med lønudbetalinger. Dermed er det alene dette fravær, der er opgjort i data. Fraværet er optalt i antal uger opgjort efter kalenderdage. Således vægter deltidsansatte lige så meget som fuldtidsansatte i opgørelserne.

Gennemsnitlige fraværsperioder

Mænd i regioner og kommuner har ret til mellem otte og fjorten ugers barselsfravær med fuld løn afhængigt af, hvor barnets mor er ansat. Alligevel ligger den gennemsnitlige fraværsperiode for mænd på under syv uger i begge sektorer. Samtidig er tallet overvurderet, da mænd, der slet ikke afholder barselsfravær ved en fødsel, ikke er talt med.

Gns antal uger med barselsfravær med løn	Kvinder	Mænd
Kommuner	32,8	6,7
Regioner	31,3	6,6

Kilde: KRL

Fordeling på fraværslængde

Samme tendens ses, når mændene fordeles i forhold til, hvor meget barsel de hver især holder. Omkring fire ud af ti mænd på barsel i både regioner og kommuner holder mindst otte ugers barsel med løn, hvilket der som minimum er øremærket til dem. Er barnets mor ikke omfattet af samme barselsaftale, har de seks ugers yderligere barsel med løn – dermed fjorten i alt. Er barnets mor omfattet af samme barselsaftale skal de yderligere seks uger deles med moren. Omkring en ud af ti af de kommunalt ansatte mænd holdere fjorten eller flere ugers barselsfravær.

Fordeling på varighed blandt mænd	Kommuner	Regioner
Under 1 uge	2%	5%
1 uge	8%	9%
2 uger	23%	19%
3 uger	3%	3%
4 uger	4%	3%
5 uger	4%	3%
6 uger	6%	7%
7 uger	11%	10%
8 uger	13%	14%
9 uger	2%	3%
10 uger	3%	4%
11 uger	2%	2%
12 uger	3%	3%
13 uger	6%	6%
14 uger	7%	8%
15 uger eller mere	3%	2%

Kilde: KRL

En tilsvarende oversigt for de kommunalt og regionalt ansatte kvinder viser, at omkring otte ud af ti holder mere end 28 ugers barselsfravær med løn. Der er som udgangspunkt øremærket 28 ugers fravær med løn til kommunalt og regionalt ansatte kvinder (otte uger før fødsel, samt fjorten plus seks uger efter). Herudover har kvinden mulighed for at holde seks ugers yderligere fravær med løn. Disse seks uger skal dog deles med barnets far, hvis begge er omfattet af samme barselsaftale. Næsten hver anden blandt kvinderne udnytter denne mulighed fuldt ud og holder barselsfravær med løn i 34 uger.

Fordeling på varighed blandt kvinder	Kommuner	Regioner
Under 14 uger	5%	6%
14 til 28 uger	17%	12%
29 til 33 uger	32%	39%
34 til 36 uger	34%	35%
37 uger eller mere	11%	8%

Kilde: KRL

4.4 Det ikke overenskomstdækkede private arbejdsmarked^{29 30}

²⁹ Afsnittet er skrevet på baggrund af bidrag fra Barsel.dk.

³⁰ ATP opgør ikke indbetalte bidrag på CPR-numre. Det har derfor været vanskeligt at opgøre, hvor mange personer der er på den ene side er omfattet af Barsel.dk, og på den anden side er omfattede af det overenskomstdækkede område. Det betyder også at præcise tal for kønsfordelingen er vanskelige at opgøre.

Det har været vanskeligt at fremskaffe tilstrækkeligt med data for det ikke-overenskomstdækkede område til en fyldestændig angivelse af fordelingen mellem det overenskomstdækkede område og det ikke overenskomstdækkede område. Det skyldes bl.a., at ATP ikke opgør indbetalte bidrag på CPR-numre. Det har derfor været vanskeligt at opgøre, hvor mange personer der på den ene side er omfattet af Barsel.dk, og på den anden side er omfattede af det overenskomstdækkede område. Det betyder også at præcise tal for kønsfordelingen er vanskelige at opgøre. Det ikke overenskomstdækkede private arbejdsmarked bliver derfor belyst ved at angive, hvor mange lønmodtagere arbejdsgiverne indbetaler bidrag for til Barsel.dk for omregnet til fuldtidspersoner.

Barsel.dk har modtaget bidrag, der omfatter godt 637.000 personer omregnet til fuldtidspersoner i 2010. Kønsfordelingen på det ikke overenskomstdækkede område er knap 40 procent kvinder og godt 60 procent mænd.³¹ Til sammenligning omfatter de private decentrale ordninger knap 766.000 personer omregnet til fuldtidspersoner. Barsel.dk omfatter således omkring 45 procent af lønmodtagerne opgjort som fuldtidspersoner på det private arbejdsmarked, mens de private decentrale ordninger omfatter omkring 55 procent.

Der har været udbetalt refusion i forbindelse med ca. 20.000 fødsler i 2010 fordelt på refusion til fædres arbejdsgivere i knap 11.000 tilfælde og til mødres arbejdsgivere i ca. 9.500 tilfælde. Der er således flere mænd end kvinder, der udløser refusion fra ordningen. Det kan skyldes, at der er flere mænd end kvinder, som er omfattet af Barsel.dk. Men kvinderne udløser i gennemsnit refusion i en længere periode af forældreorloven end mændene, jf. tabellen.³²

Gennemsnitligt antal ugers forældreorlov med løn, hvor arbejdsgiveren får udbetalt refusion fra Barsel.dk, 2006-2010

År	2006	2007	2008	2009	2010
Kvinder	6,3	5,3	5,1	5,7	6,3
Mænd	3,8	4,6	3,9	3,8	3,8

Anm.: For 2006 er ugerne 26-53 omfattet, da Barselsudligningsloven trådte i kraft 1. juli 2006. For 2010 er kun første halvår medtaget, da rapporten er udarbejdet i 2. halvår 2010. Kilde: COWI: Evaluering af barselsudligningsloven, december 2010 for Beskæftigelsesministeriet.

Barsel.dk udbetaler ikke refusion til arbejdsgivere, hvis der allerede er udbetalt refusion til en anden barseludligningsordning. I 2010 er der givet afslag til arbejdsgivere, der vedrører ca. 5.900 kvinder og ca. 2.000 mænd.

4.5 Fordelt på a-kasser

Tabel 31 viser det gennemsnitlige antal dage, hvor henholdsvis moren og faren har modtaget barselsdagpenge fordelt på a-kasser. Det er gennemsnittet for alle mødre og fædre og ikke kun dem, som holdt orlov.

³¹ Kønsfordelingen bygger på en datakørsel på 30.000 SE-numre ud af 137.000 SE-numre. Datakørslen er foretaget af Barsel.dk.

³² COWI for Beskæftigelsesministeriet: Evaluering af barselsudligningsloven, december 2010.

Det ses, at fædre, der tilhører Magistrenes a-kasse, i gennemsnit holdt den længste barsel, blandt de som blev fædre i 2011, da de i gennemsnit holdt 55 dage med dagpenge. Herefter kommer fædre i Journalistik, Kommunikation og Sprog, Akademikernes samt Børne- og Ungdomspædagogernes a-kasse. Det korteste antal barselsdage med dagpenge ses blandt fædre hos a-kasser, der indeholder selvstændige (DANA), Business og Byggefagenes a-kasse, hvor der afholdes omkring 15-18 dage i gennemsnit.

For børn født i 2011 afholdt kvindelige medlemmer af El fagets a-kasse samt Fødevareforbundets a-kasser flest barselsdage med dagpenge, mens Ingeniørerne, Magistrerne samt Akademikerne afholdt færrest dage.

Der ses en tendens til, at fædre, som er medlem af a-kasser, der typisk omfatter medlemmer med længere uddannelser, holder mere barsel, mens det modsatte mønster ses hos mødre.

Tabel 31. Gennemsnitligt antal dage på barselsdagpenge, fordelt på a-kasser samt moren og faren, børn født i 2009-2011

	2009		2010		2011	
	Fars orlov	Mors orlov	Fars orlov	Mors orlov	Fars orlov	Mors orlov
Akademikere (AAK)	47	276	48	267	48	271
Business	16	289	14	287	15	298
Byggefagenes a-kasse	20	303	19	303	18	293
Børne- og Ungdomspæd. (BUPL)	49	306	50	301	49	302
Danske Sundhedsorganisationer (DSA)	47	312	43	309	43	307
Det Faglige Hus a-kasse	22	299	23	304	23	299
El-faget	25	321	22	293	25	322
Fag og Arbejde (FOA)	43	298	40	299	40	298
Faglig Fælles a-kasse (3F)	24	302	23	303	24	301
Frie Funktionærer (FFA)	27	302	24	294	28	295
Funktionærer og Servicefag	19	308	21	318	23	309
FTF-A	40	306	38	307	42	302
Fødevareforbundet (NNF)	22	302	19	303	22	311
Handels- og Kontorfunktionærer (HK)	28	311	27	309	29	307
IT-faget og Merkonømer (PROSA)	34	277	31	293	-	-
Ingeniører (IAK)	35	272	34	274	37	270
Journalistik, Kommunikation og Sprog	48	278	48	281	49	275
Kristelig a-kasse	21	301	19	302	21	300
Ledere	18	281	18	278	20	277
Lærere (DLF-A)	52	287	45	282	47	281
Magistre (MA)	55	275	54	273	55	271
Metalarbejdere	23	287	21	296	23	289
Min a-kasse	-	-	-	-	38	295
Selvstændige (DANA)	15	299	16	302	15	293
Selvstændige Erhvervsdrivende (ASE)	19	298	18	295	20	291
Socialpædagoger (SLA)	44	299	38	297	46	293
Stats- og Teleansatte (STA)	41	306	39	319	-	-
Teknikere	26	306	27	294	25	300
Træ-Industri-Byg (TIB)	22	306	18	310	-	-
Økonømer (CA)	30	282	30	280	34	278
Ikke i akasse eller uoplyst	20	188	21	174	-	-
Ialt	26	277	26	276	27	272

Anm.: Tabellen viser antallet af dage henholdsvis mor og far har modtaget barselsdagpenge. Studerende, kontanthjælpsmodtagere med videre er derfor ikke med i opgørelsen. Dagpenge i fødselsåret og året efter. Der er ikke betinget på, at både moren og faren skal holde orlov med dagpenge. Gennemsnittet er for alle, og ikke kun dem, som holdt orlov med dagpenge.

Kilde: LO på baggrund af særkørsel fra Danmarks Statistik.

5. Familiens økonomi

SFI har udarbejdet rapporten ”Øremærkning af barsel til fædre - Et litteraturstudie” til udvalget om øremærket barsel. SFI har på baggrund af denne rapport lavet nedenstående summary af deres konklusioner vedrørende barsel og familiernes økonomi:³³

³³ De henvisninger, som fremgår nedenfor, kan findes i litteraturlisten i SFIs rapport.

”Flere danske og nordiske studier finder en stærk sammenhæng mellem barsel og familiens økonomiske situation, og flere af disse fremhæver netop økonomien som stærkt incitament for fædres brug af orlov (se fx Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012; O’Brien, 2013; Olsen, 2007; Bloksgaard, 2009, 2011; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Deding, 2010; Rostgaard, 2002, 2012).

En række nyere såvel som ældre danske studier finder, at løn under barsel har betydning for fædres brug af barsel (Olsen, 2007; Bloksgaard, 2009, 2011; Borchorst & Bloksgaard, 2013; Deding, 2010; Rostgaard, 2002, 2012). Således fremhæver Olsen (2007) i sin evaluering af den fleksible barselsorlov, at økonomien er med til at forklare mændenes lavere udnyttelse af forældreorlov, idet fædre ikke i lige så høj grad, som det er tilfældet med fædreorloven, får fuld løn under forældreorloven. Det forhold, at en stor andel af de mænd, der tager forældreorlov, er bedre betalt end kvinderne, betyder nemlig ifølge Olsen, at mænd oftere end kvinder vil vælge orlov fra, hvis de ikke har løn under orloven.

Ligeledes finder Bloksgaard i en interviewundersøgelse, at løn under barsel er et væsentligt aspekt i forældreparrenes fordeling af barselsorlov. Bloksgaards (2011) interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F viser således, at mændene ofte trækker økonomi frem som en central problemstilling, når de begrundet orlovsfordelingen. Lønkomensationen under barsel sikret i overenskomsterne er for flere af de adspurgte mænd helt afgørende for, at de har mulighed for at tage orlov (Bloksgaard 2011; Deding 2010).

En tilsvarende konklusion finder man i en ny dansk undersøgelse fra Djøf foretaget af Epinion. I undersøgelsen, der henvender sig til et bredt udsnit af lønmodtagere og ikke kun egne medlemmer, svarer 82 pct. af de adspurgte (N=1.000), at de er helt eller delvist enige i, at de ville have holdt længere barselsorlov, hvis de fik fuld løn i en længere periode, end tilfældet var. Samtidig svarer 82 pct. af danskerne, at de er helt eller delvist enige i, at fædre bør have ret til en orlovsperiode med fuld løn inden for barnets første leveår. 59 pct. heraf mener, at fædre bør have ret til 3 måneders barselsorlov eller mere med fuld løn. Opdeler man på uddannelse, er hovedindtrykket bemærkelsesværdigt ensartet blandt personer med forskellige uddannelsesbaggrunde. Der er dog størst opbakning til en orlovsperiode med fuld løn blandt danskere med en videregående uddannelse (87 pct.), imens der er lidt lavere opbakning blandt personer uden en kompetencegivende uddannelse (79 pct.) (Djøf, 2012). Det fremgår ikke af materialet om de afgivne svar er givet under betingelse af at loven er uforandret eller forandret på andre områder..

Endelig viser danske analyser fra virksomheder og brancher, at mænds brug af orlov hænger tæt sammen med de ordninger, der er øremærket til dem og er med løn (Bloksgaard, 2009 og Deding 2012).

Vendes blikket mod de andre nordiske lande, finder man her ligeledes denne sammenhæng mellem lønkomensation og brug af barsel (O’Brien, 2009; Lappegaard, 2008; Lammi-Taskula, 2008). Blandt andre O’Brien (2009), der sammenligner orlovspraksisser i 24 lande fra 2003-2007, konkluderer, at fædrenes brug af barsel er størst i de lande, hvor barselslovgivningen sikrer høj lønkomensation,

dvs. 50 pct. eller mere af lønnen, kombineret med mulighed for længerevarende barsel, det vil sige mere end 14 dage (O'Brien, 2009).

Både danske og udenlandske studier peger imidlertid også på, at der ikke er en helt enkelt sammenhæng mellem lønkomensation og fædrenes brug af barsel.

En artikel af Borchorst & Bloksgaard, der peger på, at fædre har beskåret deres barselsorlov forklare denne udvikling med, at udviklingen i ledigheden og krisementalitet tvinger nybagte fædre til at prioritere jobbet frem for barsel (Borchorst & Bloksgaard, 2013).

Et andet element der indgår i forældrenes prioritering vedrører morens indkomst og arbejdsmarkedstilknytning. Flere studier fra de andre nordiske lande finder, at jo mere moren bidrager til familiens indkomst, og jo mere lige forældrenes indkomster er, jo mere barsel tager faren (Lappegaard, 2008; Lammi-Taskula 2008).

Endelig konkluderer Lammi-Taskula (2008), der ved brug af surveydata (N=1.371) analyserer fædres orlovsbrug i Finland, at barselsfordelingen mellem mødre og fædre bestemmes i et samspil mellem socioøkonomisk rationalitet og eksisterende ideologier om moderskab, faderskab og ligestilling (Lammi-Taskula 2008)."

6. Sammenfatning

I kapitlet gennemgås, hvordan fædre og mødre holder barselsorlov med hovedvægten på de forældre, som får udbetalt barselsdagpenge, fordi det er fordelingen af barselsdagpenge under forældreorlov, der vil blive berørt af en øremærkning af forældreorlov.

I det omfang, det har været muligt, er det gennemsnitlige forbrug inden for de enkelte sektorer og overenskomstområder angivet. Fars og mors sektorfordeling er angivet, så man kan se, hvorledes fars og mors forskellige sektortilknytning påvirker, hvor meget barselsorlov far og mor tager. Når far og mor er ansat under forskellige barselsaftaler, betyder det som regel, at de begge kan bruge de såkaldte fællesuger med løndækning, og de er dermed berettiget til en bedre økonomisk dækning under barselsorlov.

Knap 48.700 af børnene født i 2011 havde fædre, som var i beskæftigelse, hvilket svarer til 84 procent. Tilsvarende havde godt 44.400 børn eller 77 procent mødre, som var i beskæftigelse. I 68 procent af tilfældene (svarende til godt 39.600 børn) var begge forældre på arbejdsmarkedet. I 24 procent af tilfældene var kun den ene af forældrene i beskæftigelse og i 8 procent var begge forældre ikke beskæftiget.

Der er godt 60 procent af fædrene til børn født i 2011, som holdt fædreorlov. Fra regnes kategorien "øvrige ikke beskæftigede" blandt fædrene, var der knap 67 procent, som holdt fædreorlov.

Der er forskelle mellem sektorerne i, hvor mange fædre, som afholder forældreorlov med dagpenge, blandt fædre til børn født i 2011. Blandt fædrene ansat i det offentlige holder mellem 5 og 6 ud af 10 forældreorlov med barselsdagpenge. Blandt privatansatte lønmodtagere mv. er det 27 procent af fædrene, som holder

forældreorlov, mens det kun 1 ud af 10 blandt de selvstændige. Blandt dagpenge-modtagerne er det 15 procent, som afholder forældreorlov, mens det er 6 procent blandt øvrige ikke beskæftigede.

Andelen af fædre, som holder forældreorlov med barselsdagpenge, er steget fra 17 procent i 2003 og 2004 til 28 procent fra 2008 og frem. Fraregnes fædre i kategorien ”øvrige ikke beskæftigede”, så er andelen af fædre, som holder forældreorlov med dagpenge, steget fra 19 procent i 2003 og 2004 til 31 procent i 2010 og 2011.

Fædre til børn født i 2011 holdt i gennemsnit 54 dages forældreorlov med dagpenge, hvis de holdt forældreorlov, og moren holdt barsel med dagpenge. Hvis der ikke ses på, hvor moren er ansat, men det forudsættes, at hun tog barsel med dagpenge, er forskellene små. Fædre, der er lønmodtagere mv. i den private sektor, tog mindst forældreorlov, da de i gennemsnit tog 49 dages forældreorlov, mens fædre ansat i staten, samt fædre, der er dagpengemodtagere, tog mest, da de i gennemsnit tog 64 dage. Det har imidlertid stor betydning, hvor moren er ansat.

For børn født i 2011 holdt knap 46.100 mødre forældreorlov, hvilket svarer til knap 80 procent af børnene født i 2011. Fraregnes kategorien ”øvrige ikke beskæftigede” blandt mødre, var det 93 procent, som holdt forældreorlov. Der er stort set lige mange mødre, som holder hhv. barsels- og forældreorlov.

Moren holdt i gennemsnit forældreorlov i 197 dage for børn født i 2011, hvis faren også holdt orlov med dagpenge. Der ses en tendens til, at moren holdt mindst orlov, hvis faren er ansat i den offentlige sektor. I det tilfælde holder moren i gennemsnitlig mellem 173 dage og 181 dages forældreorlov med barselsdagpenge. Moren holder mest orlov, hvis faren er selvstændig. I det tilfælde holder hun gennemsnitligt 214 dages orlov.

Barsel.dk udbetalte refusion i forbindelse med ca. 20.000 fødsler i 2010 fordelt på refusion til fædres arbejdsgivere i knap 11.000 tilfælde og til mødres arbejdsgivere i ca. 9.500 tilfælde. Kvinderne udløser dog i gennemsnit refusion i en længere periode af forældreorloven end mændene. I 2010 gav Barsel.dk afslag til arbejdsgivere, der vedrører ca. 5.900 kvinder og ca. 2.000 mænd.

Af kapitlet fremgår således, at der er stor forskel på, hvor meget de enkelte familier vil blive berørt af en øremærket barsel. Materialet viser, at for børn født i 2011 holdt omkring 80 procent af mødre hhv. barselsorlov og forældreorlov med barselsdagpenge. Blandt de mænd, som blev fædre i 2011, holdt 60 procent fædreorlov, mens 28 procent holdt forældreorlov med barselsdagpenge. Fraregnes forældre i kategorien ”øvrige ikke beskæftigede”, så holdt 93 procent af mødre hhv. barselsorlov og forældreorlov med barselsdagpenge, mens 67 procent af fædre holdt fædreorlov, og 31 procent holdt forældreorlov med barselsdagpenge.

SFIs gennemgang af litteraturen på området viser, at flere studier finder, at der er en stærk sammenhæng mellem barsel og familiens økonomiske situation, og flere af disse fremhæver netop økonomien som stærkt incitament for fædres brug af orlov.

En række danske analyser fra virksomheder og brancher viser, at mænds brug af orlov hænger tæt sammen med de ordninger, der er øremærket til dem og er med løn. Vendes blikket mod de andre nordiske lande, finder man her ligeledes denne sammenhæng mellem lønkompensation og brug af barsel. Både danske og udenlandske studier peger imidlertid også på, at der ikke er en helt enkelt sammenhæng mellem lønkompensation og fædrenes brug af barsel.

Et andet element, der indgår i forældrenes prioritering, vedrører morens indkomst og arbejdsmarkedstilknytning. Flere studier fra de andre nordiske lande finder, at jo mere moren bidrager til familiens indkomst, og jo mere lige forældrenes indkomster er, jo mere barsel tager faren.

Kapitel 4: Barselregler i Norden

1. Indledning

Formålet med dette kapitel er at få et overblik over barselsreglerne i de øvrige nordiske lande. Sverige, Norge, Island og Finland har gennem en årrække udbygget andelen af øremærket orlov i deres regelsæt, og har derfor større erfaring med øremærket orlov end Danmark.

På den baggrund skal udvalget ifølge kommissoriet afdække erfaringerne fra de øvrige nordiske lande med:

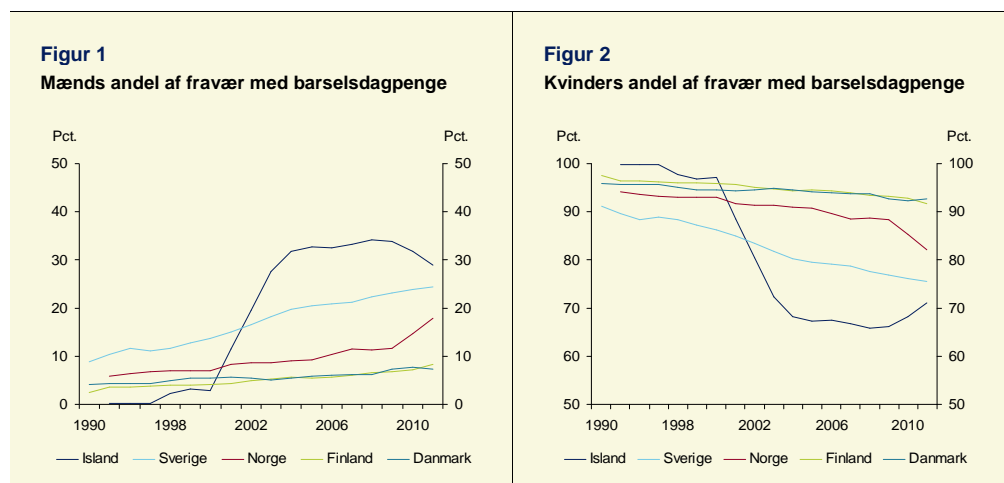
- At øremærke en del af forældreorloven, herunder betydningen af øremærkning for holdningen til fædres orlov.
- At individualisere ydelserne under orlov, idet der dog tages højde for, at dette i højere grad er reguleret ved lov og ikke i samme grad som i Danmark via overenskomster.”

For at sikre, at udvalget får inddraget så meget af den eksisterende viden om de nordiske landes barselsregler og erfaringerne hermed, har Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) foretaget en gennemgang af den eksisterende relevante litteratur, der kan være med til at belyse de centrale emner for udvalgets arbejde vedrørende øremærkning af en del af retten til barseldagspenge i forældreorlovsperioden.

I det omfang det har været muligt, er aftaler om fuld løn i de øvrige nordiske lande angivet.

I afsnit 2-5 gennemgås reglerne om barsel og barselsydelse i Norge, Sverige, Finland og Island. SFI har bidraget til kapitlets afsnit 6 med en gennemgang af de dominerende forklaringer på mænds orlov og effekterne heraf med udgangspunkt i SFI's litteraturstudie.

Sverige, Norge og Island har gradvist øremærket en betydelig del af barselorloven til mænd, mens Finland fra 1. januar 2013 har indført nye regler der betyder, at fædre fremover vil have en øremærket ret til i alt 9 ugers orlov. De nordiske erfaringer indikerer, at fædre som oftest benytter sig af den barsel der er øremærket til dem. Fraværet i forbindelse med barsel fordeles således mere ligeligt i de nordiske lande som har øremærket en betydelig del af retten til barseldagspenge, *jf. figur 1 og 2.*



Kilde: Nordisk Statistikbank, Nordisk Råd

2. Norge³⁴

2.1. Historisk udvikling

Norge indførte som det første land i Norden en fædrekvote på 4 uger i 1993. Dette skete i forbindelse med en udvidelse af den samlede fødselspengeperiode til 42 uger med fuld løndækning eller 52 uger med 80 procent løndækning.

I 2005 blev fædrekvoten udvidet med yderligere 1 uge til 5 uger, og den samlede fødselspengeperiode blev således udvidet til 43 uger med fuld løndækning eller 53 uger med 80 procent løndækning. Endnu 1 uge blev tilføjet fædrekvoten i 2006, hvorved den samlede fødselspengeperiode blev 44 uger med fuld løndækning eller 54 uger med 80 procents dækning.

I 2009 blev fædrekvoten udvidet til 10 uger, og den samlede fødselspengeperiode blev forlænget med 2 uger til 46 uger med fuld løndækning eller 56 uger med 80 procent løndækning.

Fædrekvoten blev i 2011 udvidet til 12 uger, og den samlede fødselspengeperiode var herefter 47 uger med fuld løndækning eller 57 uger med 80 procents løndækning.

Fra 1. juli 2013 er den samlede fødselspengeperiode på 49 uger med fuld løndækning eller 59 uger med 80 procents løndækning. Hver forælder har fremover 14 ugers øremærket orlov på forældrepenge, hvoraf morens første 6 uger skal tages umiddelbart efter fødslen.

2.2. Fraværsret i dag

³⁴ Der er brugt følgende kilder: Meld. St. 44 (2012-2013) Ligestilling kommer ikke av sig selv, afsnit 6 Familieomsorg, Meld. St. 8 (2008-2009) Om menn, mannsroller og ligestilling, afsnit 4 Fedrar mellom arbeid og familieliv, NAV – Arbejds- og velferdsforvaltninga og arbeidsmiljøloven, kapitel 12, Rett til permisjon

Mor har ret til orlov i indtil 12 uger før fødslen. Efter fødslen skal mor holde orlov de første 6 uger efter fødslen, medmindre hun fremlægger lægeattest om, at det er bedre for hende at komme i arbejde.

I forbindelse med fødslen har faren ret til 2 ugers orlov for at bistå moren.

Forældrene har ret til orlov i 12 måneder tilsammen. Forældrene har derudover ret til orlov, når der ydes forældrepenge fra folketrygden. Hver af forældrene har derudover ret til orlov i indtil 12 måneder.³⁵

Ved flerbørnsfødsler, hvor forældrene holder orlov med ydelser på 80 procent af lønnen, forlænges orloven med 7 uger. Holdes orlov med ydelser på 100 procent af lønnen, forlænges orloven med 5 uger.

Børn med to forældre af samme køn har ikke automatisk to forældre i retlig forstand. For at barnet kan have to forældre i retlig forstand (og forældrene dermed har ret til orlov) må kvinden enten blive medmor eller manden må stedbarnsadoptere. Stedbarnsadoption tager længere tid at få godkendt. Når stedbarnsadoptionen er gået i orden, er man berettiget til den resterende orlov. En stedbarnsadoption kan tidligst få virkning to måneder efter barnets fødsel. Medmor/medfar kan tage del i de resterende otte eller ti måneder. Medfar har dog ret til orlov i forbindelse med fødslen.³⁶

Ammende kvinder har ret til det fravær, der er nødvendigt for at kunne amme.

2.3. Ret til ydelser under orlov

For at få forældrepenge skal forældrene have været i arbejde i seks af de seneste ti måneder før orloven med en årlig indtægt af en vis størrelse. Hvis gravide holder op med at arbejde af hensyn til fosterets helbred, har de ret til en ydelse på størrelse med forældrepengene.

Forældrene kan vælge imellem at få fuld dækning i 49 uger eller 80 procent dækning i 59 uger.

Mødrekvoten er på 14 uger. Ved fødslen skal 6 uger tages umiddelbart efter fødslen. Fædrekvoten er på 14 uger, som kan tages i hele perioden. Den resterende del af orloven kaldes fællesperioden og kan tages af begge forældre. Forældrepengene kan ikke bruges, efter at barnet er fyldt 3 år. Forældrene kan ikke få forældrepenge samtidig, og moren skal være erhvervsaktiv på heltidsuddannelse, syg eller lignende for at far kan få forældrepenge..

•

Hvis far skal være berettiget til forældrepenge og fædrekvote, forudsætter det, at mor arbejder, er under uddannelse eller for syg til at tage vare på barnet. Aktivitetskravet er begrundet i, at man ikke ønsker at give forældrepenge til far, når mor alligevel er hjemme og kan tage sig af barnet. 31 procent af alle fædre modtager ikke forældrepenge. For de allerfleste skyldes det, at de ikke har optjent ret til forældrepenge, eller at mor ikke opfylder aktivitetskravet. Ca. 20 procent af mødre har ikke optjent forældrepenge.

³⁵ Arbejdsmiljølovens § 12, stk.5

³⁶ Der henvises til adoptionsloven og barnalova (farskap og morskap)

2.4. Afholdelse af orlov

I 2012 udgjorde fædres orlov 27,5 procent og mødres orlov 72,5 procent af den samlede orlov.

- En analyse³⁷ omhandler forældres gennemsnitlige brug af barselsorlov fra 2001 til 2009 med det første barn og det yngste barn. Der har gennemsnitligt været en mindre nedgang i mødres brug af orlov fra 47 uger til 44 uger. For fædres vedkommende er orloven blevet forøget fra 6,5 uger til 10 uger.

2.5. Årlige udgifter til barsel

I 2013 var der afsat godt 16 mia. norske kroner på det statslige budget til forældrepenge og engangsstøtte til de forældre, der ikke har optjent ret til forældrepenge.

Der fødes ca. 60.000 børn om året i Norge og den gennemsnitlige udgift pr. barn er ca. 263.000 no. kr. Den maksimale udgift pr. barn er 445.000 no. kr. fordelt over 49/59 uger.

2.6. Løn under barselsorlov

Alle statslige og kommunale virksomheder betaler løn under orlov. Det har ikke været muligt at få oplyst, hvor udbredt den slags ordninger er blandt private arbejdsgivere.

Ordningerne følger enten af kollektiv overenskomst, individuel aftale eller lokalpraksis på den enkelte virksomhed. Når norske arbejdsgivere betaler løn under orlov, har de ret til refusion fra staten på samme måde som danske arbejdsgivere.

For lønmodtagere med højere løn end maksimale forældrepenge bliver differencen mellem udbetalt løn og forældrepenge den enkelte arbejdsgivers tab.

Udligningsordninger mellem arbejdsgivere, som de kendes i Danmark, findes ikke.

Fra 1. januar 2014 har erhvervsaktive kvinder, der ammer et barn under 1 år ret til løn fra arbejdsgiver 1 time om dagen for at amme, hvis arbejdstiden er mere end 7 timer.

2.7. Enlige forældre

Når faren ikke har ret til forældrepenge, eller moren er alene om omsorgen for barnet, kan fædrekvoten på 14 uger tages af moren. Når moren ikke har ret til forældrepenge, kan mødrekvoten overføres til faren. De 6 uger lige efter fødslen kan kun overføres, hvis ikke moren er i stand til at passe barnet. I de tilfælde, hvor faren er alene om omsorgen for barnet, har han retten til forældrepenge bortset fra de 6 uger lige efter fødslen.

Når moren er alene om omsorgen for barnet, kan faren alligevel bruge fædrekvoten, hvis forældrene er enige om det.

³⁷ Samfunnsspeilet, 2012/1, Likere deling af foreldrepermisjonen

3. Sverige³⁸

3.1. Historisk udvikling

I 1995 indførte Sverige øremærket orlov i en måned til hver forælder. Den indførte fædrekvote kaldte man 'pappamåned'. Samtidig indførte man en individuel ret til forældrepenge. Den økonomiske dækning for den øremærkede orlov blev forhøjet, og ydelsen i den øvrige orlov blev sænket.

Endnu en måned blev reserveret i 2002, så der nu var reserveret 2 måneder til hver forælder med ret til forældrepenge. Samtidig blev orloven udvidet med en måned.

I 2006 blev beregningsgrundlaget for forældrepengene forhøjet for at fremme fædres brug af barselsorlov.

I 2008 indførte man en "ligestillingsbonus", som betød en skattefri bonus på 50 kroner for hver dag forældrene delte forældreorloven imellem sig.

3.2. Fraværsret i dag

En kvindelig lønmodtager har ret til fravær i mindst 7 uger før fødslen og 7 uger efter fødslen. Der er desuden ret til ammefravær.

En forælder har ret til 18 måneders fravær på fuld tid, uanset om forælderen har ret til forældrepenge eller ej. Derudover har en forælder ret til fravær i alle de tilfælde, hvor der er ret til forældrepenge.

Forældreledighedslovens § 1 giver lønmodtagere, der er forældre, ret til orlov fra ansættelsestidspunktet. Udover forældre har lønmodtagere, der har forældremyndigheden og har barnet i deres varetægt, ret til orlov. Ligeledes har lønmodtagere, der har et barn i varig varetægt og pleje i sit hjem ret til orlov. Også lønmodtagere, som varigt bor sammen med en forælder, har ret til orlov, under forudsætning af at den pågældende er eller har været gift med eller har eller har haft barn med denne forælder.

Forældrene har desuden ret til fravær på deltid.

3.3. Ret til ydelser under orlov

Forældrene har sammenlagt ret til forældrepenge, som betales af staten i 480 dage. Forældrene må holde 30 dages orlov (dubbeldagar) sammen på forældrepenge i barnets første leveår.

Hvis forældrene har fælles forældremyndighed, har de hver ret til halvdelen af forældrepengene. Hvis kun en af forældrene har ret til forældrepenge, har denne forælder ret til alle forældrepenge.

En forælder kan med skriftlig anmeldelse til Forsikringskassen afgive sine forældrepenge til den anden forælder, bortset fra 60 dages forældrepenge.

³⁸ Der er brugt følgende kilder: Föräldraledighetslag (1995:584), Socialförsäkringsbalk (2010:110), Socialförsäkringsrapport 2011:13- Föräldrapenning- Båda föräldrarnas försäkring? Og Socialförsäkringsrapport 2012:9 Föräldrapenning – Analys av användandet 1974 -2011

Moren har ret til forældrepenge før barnets fødsel. De kan tidligst udbetales fra og med 60 dage før det beregnede tidspunkt for barnets fødsel. Selv om moren ikke passer barnet, har hun ret til forældrepenge til og med den 29. dag efter barnets fødsel.

Ved tvillingefødsler får man et tillæg på 90 dages forældrepenge. For hvert barn udover det andet får forældrene yderligere tillæg på 180 dage på sygepengeniveauet.

Faren eller den anden forælder har - ud over de 60 dage - ret til forældrepenge i 10 dage i forbindelse med barnets fødsel

Forældrepengene udbetales på 3 niveauer:

- Sygepengeniveau udgør 80 procent af lønnen, dog maksimalt 445.000 skr. Det betyder, at der er et loft på forældrepengene på ca. 345.000 skr. (2013). Den højeste mulige ydelse pr. dag er 946 skr. Der udbetales forældrepenge på sygepengeniveau i de første 390 dage til forældre, der er arbejdsbaseret forsikret.
- Grundniveau udgør 225 skr. pr. dag. Ydelse på grundniveau udbetales i de første 390 dage til forældre på lave indkomster.
- Laveste niveau udgør 180 skr. og udbetales i de sidste 90 dage til alle forældre.

Der udbetales automatisk en ligestillingsbonus til forældre, der har holdt næsten lige meget barselsorlov. Ligestillingsbonus udgør 50 kr. pr. dag med et maksimumbeløb på 13.500 skr., dvs. 50 skr. om dagen i 270 dage.

Hvis den ene forælder på grund af sygdom eller anden funktionshindring ikke har mulighed for at tage vare på barnet, kan den anden forælder anvende samtlige dage på forældrepenge.

Næsten alle børn har forældre, som har anvendt mere end 180 dage med forældrepenge, når børnene er fyldt fire år.

Der er dog en gruppe forældre, som slet ikke modtager forældrepenge. Når barnet er fyldt 4 år, har 18,2 procent af fædre og 1,6 procent af mødre ikke modtaget forældrepenge. I visse situationer har forældrene/eller den ene af forældrene ikke ret til forældrepenge, fx hvis forælderen bor i Sverige, men arbejder i et andet EU-land.

•

3.4. Afholdelse af orlov

- I 2011 modtog mor 76,3 procent af de udbetalte dage og far modtog 23,7 procent
- I samme år tog 12 procent af forældre til børn født i 2009 lige meget orlov³⁹

•

³⁹ Socialförsäkringsrapporterne 2011:13 og 2012:9

- For børn født i 2010 havde mødre i 2011 afholdt 222 dages orlov og fædre 22 dage.
- For børn født i 2009 havde mødre holdt 283 dage og fædre 59 dage.
- For børn født i 2002 havde mødre holdt 346 dage og fædre 88 dage. Tallene for denne gruppe viser, at både fædre og mødre bruger en del af de 480 dage, de har til sammen, når barnet er ældre end to år.

Siden indførelsen af den første og siden den anden såkaldte pappa- og mammamåned har mænd øget deres afholdelse af orlov hurtigere, end det var tilfældet før reformerne. Kvinderne har samtidig formindsket deres afholdelse af orlov.

3.5. Årlige udgifter til barsel

Statslige udgifter i alt:

- Forældrepengene for samtlige len i Sverige udgjorde i 2011 totalt godt 25 mia. skr, hvoraf ca.17,6 mia. skr. gik til kvinder og ca.7,3 mia. skr. til mænd.
- I 2011 var det gennemsnitlige beløb for kvinder 459 skr. pr. dag og 620 skr pr. dag for mænd.
- Maksimale udgifter pr. barn: godt 385.000 svenske kroner.

3.6. Løn under barselorlov

Efter mange overenskomster udbetales løn under barselorlov op til 90 procent efter en vis karenstid.

3.7. Enlige forældre

Sverige har ingen definition af enlige forældre, men enlige forældre behøver ikke at betyde, at forældrene ikke er fælles om omsorgen for barnet. Udgangspunktet er, at forældre har fælles omsorg for barnet. Enlige forældre har ret til samtlige 480 dage med forældrepenge.

4. Finland⁴⁰

4.1. Historisk udvikling

I 1978 fik finske fædre ret til 2 ugers fædreorlov. I 1985 indførtes forældreorlov. I 1993 blev fædreorloven forlænget til 3 uger.

I 2003 fik fædre ret til 2 ugers 'bonusorlov', hvis de også tog de sidste 2 uger af den fælles forældreorlov, og i 2007 blev afholdelsen af orlov gjort mere fleksibel.

I 2010 blev 'bonusorloven' udvidet til 4 uger.

Fra den 1. januar 2013 kan fædre få faderskabspenge i 9 uger (54 dage fordelt på 6 hverdage om ugen) uden andre betingelser, end at de er sammen med barnet. Faderskabspengene påvirker ikke længere morens orlov.

4.2. Fraværsret i dag

⁴⁰ Kela – FPA- Folkepensionsanstalten-statistik angiver godtgørelser til børnefamilier. FPA gør desuden rede for, hvorledes de finske barselsregler er udformet.

I Finland er 17,5 ugers orlov øremærket til moren i forbindelse med fødslen, hvoraf mindst 30 dage holdes før barnets fødsel. I samme periode har faren ret til tre ugers barsel, som han som oftest afholder lige efter fødslen.

I 2013 blev der indført nye regler for fædres orlov, som betyder, at fædre fremover vil have en øremærket ret til 6 ugers orlov ud over de 3 ugers orlov i forbindelse med fødslen. De 6 ugers orlov er ikke længere betinget af, at de lægges på et bestemt tidspunkt i forældreorlovsperioden.

Forældreorloven begynder efter morens barselorlov og varer 6 måneder. Begge forældre har ret til forældreorlov. Ud over denne periode har moren eller faren mulighed for at tage en periode ubetalt forældreorlov (kaldet orlov til pasning af børn i hjemmet) indtil barnet fylder 3 år.

Flerbørnsfødsler giver ret til yderligere 60 dages orlov pr. barn.

4.3. Ret til ydelser under orlov

For at få ret til forældrepenge skal man være omfattet af den bopælsbaserede tryghedslov i mindst 180 dage forud for beregnet fødsel.

Forældrepenge omfatter moderskabspenge, faderskabspenge og ydelse i forældreorlovsperiode for i alt 263 hverdage eller ca. 44 uger.

Under barselorlov og fædreorlov har forældrene krav på forældreydelse fra den sociale sikringsmyndighed.

Under forældreorlov udbetales en indkomstafhængig offentlig ydelse til pasning af børn i hjemmet på i gennemsnit 60 pct. af lønnen eller mindst 10 euro pr. dag, såfremt forældrene ikke har nogen ansættelsesaftale.

Arbejdsgivere er ikke forpligtet til at betale løn under barselorlov, men mange overenskomster indeholder regler om det.

4.4. Afholdelse af orlov

- I 2012 blev 91 pct. af forældrepengene udbetalt til moren og 9 pct. til faren.

-

4.5. Årlige udgifter til barsel

De statslige udgifter til barsel udgår i alt ca. godt 1 milliard euro om året. Der er ingen øvre grænse for dagpengene. Beløbet justeres årligt med lønkvotienten i forhold til arbejdspensionssystemet.

I 2012 blev der født ca. 60.000 børn.

Den gennemsnitlige ydelse til mødre var knap 59 euro pr. dag og godt 81 euro pr. dag til fædre. Den mindste ydelse den berettigede kan få er knap 24 euro pr. dag.

4.6. Løn under barselorlov

Som et resultat af de kollektive overenskomster får 60 pct. af alle fædre ansat i den private sektor, samt alle fædre ansat i staten, fuld løn for de fem eller seks første dages fædreorlov.

4.7. Enlige forældre

I almindelighed defineres en enlig forælder ud fra ”det fælles køleskab princip”, hvilket vil sige, at man ser på forældrenes bopælsadresse. Retten til faderskabspenge forudsætter, at faren bor sammen med moren.

5. Island⁴¹

5.1. Historisk udvikling

I 2000 blev barselsorloven, der tidligere var på i alt seks måneder, udvidet til ni måneder, og man besluttede at øremærke tre måneder til mor og tre måneder til far. De resterende 3 måneder skulle være til deling mellem forældrene. Som ordningen blev udformet i 2000 blev 80 pct. af lønnen udbetalt under barselsorlov.

Øremærkningen til fædre blev indført gradvist, så en måned var øremærket i 2001, to måneder i 2002 og endelig tre måneder i 2003.

De tre måneder, der er øremærket til hver af forældrene, kan ikke overdrages til den anden.

Reglerne blev ændret i 2012, således at forældrene, når reglerne er fuldt indfaset i 2016, hver har ret til fem måneders orlov og to måneders orlov til deling.

5.2. Fraværsret i dag

Den islandske regering har i 2012 vedtaget nye regler for forældreorlov, som betyder, at hver af forældrene fra og med 2016 har en individuel ret til orlov på fem måneder. Kvinden kan begynde sin barselsorlov op til en måned før den forventede fødsel. Moren er forpligtet til at være på orlov de første to uger efter barnets fødsel. Morens orlov før fødslen regnes med i den øremærkede orlov.

De nye regler indføres, så den individuelle ret i 2013 fortsat er 3 måneder, i 2014 3,5 måneder, i 2015 4 måneder og 5 måneder i 2016.

Når reglerne er indfaset, har forældrene en fælles ret til orlov i yderligere 2 måneder, som de selv bestemmer fordelingen af. Retten til mødre- eller fædreorlov bortfalder, når barnet bliver 24 måneder gammel. Hver forælder har desuden ret til en individuel forældreorlov på 13 uger uden kompensation.

5.3. Ret til ydelser under orlov

Den offentlige barselsydelse udgør 80 procent af gennemsnitslønnen i den seneste 12 måneders periode, men dog højst 350.000 ISK pr. måned. Ydelsen udbetales af Barselorlovsfonden.

For at få udbetalt ydelser under orlov skal islandske forældre søge om betaling under barselsorlov hos Barselorlovsfonden, der hører under Arbejdsinstituttet. Fonden er finansieret af indbetalinger fra alle arbejdsgivere – både private og offentlige. Derudover indbetaler staten bidrag til dækning af støtte til forældre, der er studerende eller er uden beskæftigelse.

⁴¹ Oplysningerne om Island bygger på materiale fra finans- og økonomiministeriet i Island

Der har dog været en del udvikling i forbindelse med beløbets størrelse. I 2000 fik islandske fædre som ovenfor nævnt 80 procent af deres løn under barsel – uanset hvad de tjente. I 2004 blev der indført et maksimumloft, og det blev sat ned to gange i de følgende år på grund af finanskrisen til i dag 300.000 ISK. Den forrige regering har i 2013 hævet loftet til 350.000 kr. ISK svarende til 16.700 danske kroner pr. måned. Der kan udbetales barselsydelse, indtil barnet er to år.

5.4. Afholdelse af orlov

- I 2011 udgjorde fædres orlov 34,5 procent og mødres orlov 65,5 procent af den samlede orlov.
- I 2011 var gennemsnittet for far 93 dage og for mor 175 dage, Dette er et fald på hhv. 19 og 10 dage i forhold til 2008.

5.5. Årlige udgifter til barsel

Statslige og arbejdsgiverfinansierede udgifter til barselsorlov udgjorde i 2012 i alt ca. ISK 2 milliarder svarende til knap 90 mio. danske kroner. I 2009 blev der født ca. 4.700 børn i Island

5.6. Løn under barselsorlov

Som et resultat af kollektive overenskomster får 60 procent af alle fædre ansat i den private sektor, samt alle fædre ansat af staten, fuld løn i de 5-6 første dage af fædreorlov.

5.7. Enlige forældre

En forælders ret til barselsorlov er betinget af, at forælderen har del i forældremyndigheden ved barselsorlovens begyndelse. Ellers kræver det samtykke fra den anden forælder.

6. Dominerende forklaringer på mænds brug af barsel og effekter med hovedvægt på erfaringerne fra de øvrige nordiske lande⁴²

SFI har udarbejdet Øremærket barsel til fædre - et litteraturstudie, og der er på den baggrund lavet et summary til udvalgets rapport om dominerende forklaringer på mænds brug af barsel og effekter med hovedvægt på erfaringerne fra de øvrige nordiske lande.

6.1. Dominerende forklaringer i fædres brug af barsel

SFI's gennemgang af den nordiske forskningslitteratur peger på, at de dominerende forklaringer på mænds brug af barsel kan sammenskrives under 4 hovedoverskrifter: 1) familiernes økonomi, 2) orlovslovgivningens udformning, 3) arbejdsmarkedet – herunder arbejdspladskultur og kønsarbejdsdeling, 4) familien og barnet. Litteraturen omfatter kvalitative analyser, surveys, holdningsundersøgelser og deskriptive studier.

Ad1 Familiernes økonomi

Såvel danske som nordiske studier viser, at familiens økonomi har væsentlig betydning for fordelingen af barslen, og at løn under orlov har betydning for mænds

⁴² Samtlige kildehenvisninger vil være at finde i SFI rapport, men er udeladt her for at fremme læsevenligheden.

brug af barsel. Også danske analyser fra virksomheder og brancher viser, at mænds brug af orlov hænger tæt sammen med, om der findes ordninger, der er øremærket til dem, og om de er med løn. Studierne peger imidlertid også på, at der ikke er en helt enkelt sammenhæng mellem lønkomensation og fædrenes brug af barsel. Mødre og fædres brug af orlov bestemmes i et samspil mellem socioøkonomisk rationalitet og eksisterende ideologier om moderskab, faderskab og ligestilling.

Ad 2) Orlovslovgivningens udformning

Den anden dominerende forklaring er orlovslovgivningens udformning. Litteraturen viser, at mange mænd tager den barsel, der er øremærket til dem. Det er ikke kun erfaringen fra de års øremærkning, vi har haft i Danmark, det er også den erfaring de øvrige nordiske lande har med fædrekvoter i orlovsrettighederne. Ifølge flere danske undersøgelser ville størsteparten af de danske fædre også være villige til at tage mere barsel, hvis loven øremærkede en del til dem. Imidlertid bør det fremhæves, at samme studier ofte viser, at mange danske mænd ikke kender deres rettigheder og forvirres af, hvad reglerne er på henholdsvis lovgivnings- og overenskomstniveau.

Orlovslovgivningen og de rettigheder, fædre har på overenskomst- og virksomhedsniveau, gør de danske orlovsordninger komplicerede, og mange fædre og mødre kan ikke gennemskue, hvad faren har ret til, og hvad deres muligheder for at dele orloven er. Af relevans for lovgivningens udformning fremhæver den nordiske litteratur, at en lovgivning på området især får betydning for mænds brug af orlov, når 1) kravene for at være berettiget til betalt barsel omfatter så mange fædre som muligt, 2) fædrekvoterne tilbyder en stor mængde øremærket tid, der ikke kan overføres til partneren, 3) der er en lang betalt barselsperiode til deling, 4) der er mulighed for lønkomensation, 5) der er fleksibilitet i placeringen af orloven.

3) Arbejdsmarkedet – herunder arbejdspladskultur og kønsarbejdsdeling på arbejdsmarkedet

Den tredje forklaringstype handler om arbejdsmarkedet – herunder arbejdsmarkedskulturen og kønsarbejdsdeling på arbejdspladser. Flere studier viser at øremærkning i lovgivningen er med til at normalisere, at fædre tager orlov og sender samtidig et signal om, hvad der er en ”passende” orlovs længde for fædre. En overordnet konklusion på såvel danske studier som studier fra andre nordiske lande er, at barselsorlov fortsat opfattes som ”noget, kvinder tager”. Især bliver den del af forældreorloven, der er til deling, opfattet som ”mors orlov”. I forlængelse heraf opfattes barselsorlov til manden ofte ikke som en selvfølge, men som en mulighed, der skal forhandles med arbejdsgiveren. Ifølge litteraturen kan denne forhandling vanskeliggøres af de forventninger, der er indlejret i de fleste arbejdspladskulturer om kvinders og mænds respektive forælderroller.

Ad 4) Familien og barnet

Den fjerde forklaringstype vedrører familien og barnet. Litteraturen viser, at forældrenes opfattelse af egen og partners identitet og forælderroller i forhold til samspillet mellem familiepositioner og arbejdsmarkedet har betydning for mænds brug af barsel. Hvis moren i forældreparret ses som den primære omsorgsforsørger og faren som den primære økonomiske forsørger, vil moren tage relativt mere orlov. Det afspejles fx i den nordiske forskning ved, at kvinder med længere eller lige

så lang uddannelse som deres partner, oftere deler orloven med partneren, end tilfældet er for andre par.

Selv om der er ganske omfattende studier af familien og arbejdsmarkedet samt undersøgelser om ligestilling på begge områder, er dansk forskning omhandlende opgavefordelingen i familien og barnets trivsel relativt begrænset. De fleste studier tager udgangspunkt i forældrene snarere end barnet som analyseenhed, og der er begrænset viden om betydningen af fædres barsel for børns trivsel.

Der findes dog en undersøgelse af Ottesen fra 2012, der omhandlede opgavefordeling og familiens trivsel. Undersøgelsen viser, at der er en sammenhæng mellem det, at fædre har benyttet sig af fædreorloven eller har deltaget i familiens omsorgspraksis, når barnet er i 4-5-måneders-alderen og risikoen for senere kernefamilieopløsning, som bliver mindre, når far har deltaget i omsorgen af barnet. Undersøgelse kan dog ikke sige noget om årsagssammenhænge. Endelig er der studier der viser, at mens danske fædre kun tager en lille del af den samlede barselsorlov i forhold til de øvrige nordiske lande, tilbringer danske fædre stadig mere tid sammen med deres børn.

6.2. Effekter af at indføre øremærket barsel til mænd

Dette afsnit gennemgår effekterne af at indføre øremærket barsel til mænd i de nordiske lande. Afsnittet belyser 1) effekter på brugen af barselsorlov, 2) effekt på løn og arbejdsudbud samt på 3) holdninger til ligestilling i samfundet. Desuden belyser det effekten af den øremærkede barsel til mænd på 4) familiens trivsel samt på 5) børns trivsel.

Analysen er baseret på studier, der finder effekter på et område ved at sammenligne adfærden hos familier, der får et barn kort efter indførelsen af en øremærket barsel til mænd med adfærden hos familier, der får et barn kort før indførelsen. Man måler med andre ord ændringen hos familier, der har haft adgang til ordningen mod en kontrolgruppe, der ikke har haft adgang til ordningen. Metoden har den styrke, at den måler den kausale effekt af at øremærke barsel til mænd. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at effekterne måles under helt bestemte betingelser, fx i form af kvotens længde, finansieringsform og tilrettelæggelse samt konjunkturer, forhold på arbejdsmarkedet og offentlige daginstitutioner. Der er ikke fundet særskilte studier om fx betydningen af finansieringsformen eller samspillet mellem den øremærkede barsel til mænd og konjunkturerne. Resultaterne kan derfor give et fingerpeg, men ikke tages som et direkte udtryk for, hvilke effekter en eventuel øremærket barsel til mænd ville have i Danmark.

Generelt er litteraturen om effekter af den øremærkede barsel til mænd sparsom. Der findes kun effektstudier fra Norge og Sverige. Der er ikke fundet nogen studier, der handler om effekterne i andre nordiske lande.

Ad 1. Effekter på brug af barsel

Studierne viser, at øremærket barsel til mænd fik flere fædre til at tage orlov. Sverige introducerede i 1995 en måneds øremærket barsel til mænd og forlængede denne med en måned i 2002. I begge tilfælde betød det, at flere fædre gik på barsel og at fædre øgede antallet af dage på barsel, dog kun inden for den øremærkede del

af barslen. Sverige introducerede derudover i 2008 et skattefri bonus til forældre, som delte barslen ligeligt. Dette havde ingen effekt på brugen af barslen. Hvorvidt økonomiske incitamenter har en effekt eller ej, må formodes at afhænge af bl.a. incitamentets størrelse.

Ad 2. Effekt på løn og arbejdsudbud

Studierne kan ikke påvise en entydig sammenhæng mellem brug af barsel og forældres løn og arbejdsudbud efter barslen. Et enkelt studie viser, at den øremærkede barsel til mænd sænker fædres løn efter barslen, mens adskillige finder, at den ingen effekt har på fædres løn. Ligeledes finder flere, at øremærket barsel ikke påvirker fædres arbejdsudbud. Studierne viser tilsvarende tvetydige resultater, når det gælder mødres løn og arbejdsudbud. Et studie viser, at øremærket barsel sænker mødres løn efter barslen, mens andre finder, at den ikke påvirker mødres løn. Hvad angår mødres arbejdsudbud, finder et studie, at mødres arbejdsudbud falder, mens et andet finder, at mødres arbejdsudbud ikke ændres. Sammenfattende konkluderes, at man på nuværende tidspunkt ikke kan udtale os med sikkerhed om sammenhængen mellem mænds brug af barsel og forældrenes løn og arbejdsudbud. Det kan hænge sammen med, at strukturelle forandringer af denne type første ses længe efter de lovgivningsmæssige ændringer.

Ad 3. Holdninger til ligestilling

Dette spørgsmål behandles i et enkelt norsk studie. Studiet viser, at indførelsen af den øremærkede barsel ikke efterfølgende påvirker holdningen til ligestillingen i Norge. Til gengæld har den øremærkede barsel øget støtten til offentlige politikker, der er gunstige for kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet i Norge. Mere præcist øges støtten til offentlige udgifter til børnepasning.

Ad 4. Familiens trivsel

Hvad angår familiens trivsel og opgavefordeling viser de svenske og norske studier, at indførelsen af den øremærkede barsel til mænd har en effekt på nogle områder, men ikke på andre. Den øremærkede barsel mindsker konflikterne i hjemmet og får fædre til at tage mere af arbejdet med vasketøjet. Til gengæld har den ingen effekt på opgavefordelingen, når det drejer sig om at lave mad eller gøre rent. Den påvirker heller ikke sandsynligheden for skilsmisse eller fertiliteten i familien (Cools m.fl., 2011). Videre påvirker den ikke antallet af sygedage hos hverken fædre eller mødre (Ekberg m.fl., 2013, Marshall & Rieck, 2012, Ugreninov, 2012).

Ad 5. Børns trivsel

I forhold til børns trivsel, viser et norsk studie, at den øremærkede barsel til mænd gennemsnitligt set ingen effekter har på børns kognitive evner (Cools m.fl., 2011). Resultatet varierer dog, når forfatterne kigger på forskellige undergrupper. Den øremærkede barsel til mænd har øget børnenes kognitive færdigheder i de familier, hvor faren har en høj uddannelse i forhold til moren. Modsat har øremærkningen ingen effekt på børnenes kognitive færdigheder i de familier, hvor moren har en høj uddannelse i forhold til faren, eller hvor forældrene har lige lange uddannelser. Der er ikke fundet studier, der handler om effekten på børns trivsel forstået som psykisk og fysisk velbefindende.

7. Sammenfatning

Ligesom i Danmark er forældres ret til fravær adskilt fra retten til ydelser bortset fra i Island. Gennemgangen belyser både fraværsrettigheder og retten til ydelser.

Norge har haft fædrekvote siden 1993, Sverige fik fædrekvote i 1995 og Island i 2000. Finlands fædrekvote er fra 2003.

Sammenfattende må man konkludere, at effektstudierne viser, at indførelsen af en øremærket barselsorlov til mænd øger mænds brug af barsel. Det kan på nuværende tidspunkt ikke med sikkerhed fastslås, hvordan brugen af barselsorlov påvirker forældrenes arbejdsudbud, ligesom effekten for familiens og børnenes trivsel kun er sparsomt belyst. En mulig forklaring på de uklare resultater kan være, at de strukturelle og kulturelle forandringer først sætter sig igennem længe efter at den nye lovgivning er trådt i kraft.

Opsummerende kan det konkluderes, at der er 1) en umiddelbar effekt af den øremærkede barsel til mænd, når det drejer sig om fædres brug af barsel. Der er muligvis 2) en effekt på forældres løn og arbejdsudbud, men resultaterne stritter i forskellige retninger.

Kapitlets gennemgang af de nordiske regler kan sammenfattes i følgende skema:

	Norge	Sverige	Finland	Island	Danmark
Årstal for første indførelse af fædrekvote (fravær med ydelser)	1993 (4 uger).	1995 (1 pappamåned).	1978 (2 ugers fædreorlov). 2003 (2 bonusuger).	2000 (3 måneder).	1984 (2 uger).
Samlet fraværsret	Forældrene har ret til orlov i 12 måneder til sammen. Forældrene har derudover ret til orlov, når der ydes forældrepenge fra folketrygden. Hver af forældrene har derudover	En forælder har ret til 18 måneders fravær på fuld tid, uanset om forælderen har ret til forældrepenge eller ej. Derudover har en forælder ret til fravær, hvor der er ret til forældrepenge.	17,5 ugers orlov er øremærket moren i forbindelse med fødslen, heraf holdes mindst 30 dage før fødslen. I samme periode har faren ret til fravær i 3 uger. Faren har desuden ret	Når de nye regler er fuldt indfaset har hver af forældrene ret til 5 måneders barselsorlov. Derudover har forældrene en fælles ret til orlov i yderligere 2 måneder, som de selv bestemmer fordelingen af.	Moren har ret til fravær fire uger før fødslen og 14 uger efter. Faren har ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen. Herefter har hver af forældrene ret til 32 ugers fravær.

	ret til orlov i indtil 12 måneder. Hver af forældrene har i tillæg hertil ret til orlov i indtil 12 måneder efter hver fødsel.		til 6 ugers orlov og derudover har forældrene ret til 6 måneders forældreorlov tilsammen. Endelig har forældrene ret til en periode med ubetalt forældreorlov inden barnet fylder 3 år.		
Fædrekvote i dag (fravær med ydelser)	14 uger (2013).	2 pap-pamåneder (2002). Herudover 10 dage i forbindelse med fødslen.	9 uger fordelt på 3 uger i forbindelse med fødslen og 6 ugers yderligere orlov (2013).	5 måneder (når fuldt indfaset i 2016).	2 uger (2013).
Fars andel af samlet orlov	27,5 pct. (2012).	23,7 pct. (2011).	9 pct. af forældrepengene (2012).	34,5 pct. (2011).	7,5 pct. af dagpengeugerne (2010).
Ret til ydelser	Tilsammen: Fuld dækning i 49 uger eller 80 pct. dækning i 59 uger. Øremærket: 14 uger til hver – resten er fælles.	Tilsammen: Forældrepenge i 480 dage. Øremærket: 60 dage til hver.	Tilsammen: 263 hverdage (ca. 44 uger).	80 pct. af gennemsnitslønnen i den seneste 12 måneders periode, dog højest ISK 350.000 pr. måned. (2013)	Moderen har ret til barselsdagpenge i 4 uger før fødslen og 14 uger efter. Faderen har ret til barselsdagpenge i 2 uger inden for de første 14 uger. Herefter har forældrene 32 ugers barselsdag-

					penge til deling.
--	--	--	--	--	----------------------

Kapitel 5: Mulige økonomiske konsekvenser

1. Indledning

Formålet med dette kapitel er at afdække de mulige økonomiske konsekvenser af at øremærke en del af retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden. De økonomiske konsekvenser for samfundet, familierne, erhvervslivet og de offentlige finanser afhænger i betydeligt omfang af, hvor kraftigt og hvor hurtigt en adfærdsændring hos fædre og mødre slår i gennem. Formålet med en øremærkning er at styrke børns adgang til både mor og far, styrke kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet og potentielt reducere forskellen i livsindkomst mellem kønnene.

Derfor skal udvalget:

- Analysere de potentielle konsekvenser for private og offentlige arbejdsgiveres økonomi og de offentlige finanser ved ændringer i familiernes orlovsmønstre.

De økonomiske konsekvenser af at øremærke en del af retten til barselsdagpenge er forbundet med betydelig usikkerhed, fordi de afhænger af adfærdsvirkningerne forbundet med øremærkningen.

Det skønnes at ca. 75 procent af kvinder på barselsorlov i større eller mindre omfang vil blive berørt af en øremærkning af i alt 12 ugers barselsdagpenge til fædre (hvoraf de 2 uger allerede er øremærket via fædreorloven). Ved fuldt gennemslag på mænds barselsafholdelse skønnes det, at mænds andel af den samlede barselsafholdelse kan øges med 15 procentpoint til i alt knap 25 procent. Fuldt gennemslag betyder, at alle fædre der er berettigede til barselsdagpenge vil holde samtlige 12 uger, hvis familien udnytter de fulde rettigheder til barselsdagpenge. Det er således den øvre grænse for en mulig adfærdsændring.

En øremærkning af i alt 12 ugers barselsdagpenge skønnes højst (dvs. ved fuldt gennemslag) at indebære en svækkelse af den offentlige saldo på i størrelsesordenen 200 mio. kr. efter skat og tilbageløb via afgiftssystemet, og en reduktion af det effektive arbejdsudbud med i størrelsesordenen 1.000 fuldtidspersoner. Ved mindre ændringer i mænds barselsafholdelse kan en øremærkning samlet set indebære en forbedring af den offentlige saldo, og en forøgelse af det effektive arbejdsudbud.

Afhængigt af adfærdsvirkningerne kan den samlede barselsafholdelse i den private sektor både falde og stige. Ved fuldt gennemslag kan en øremærkning øge den barsel, der afholdes af personer beskæftiget i den private sektor med op til omkring 10 procent svarende til, at det effektive arbejdsudbud blandt beskæftigede i den private sektor reduceres med op til 2.600 helårspersoner. Øget barselsafholdelse i den private sektor vil være forbundet med en samlet erhvervsbelastning som følge af omkostninger ved øget fravær og udgifter til løn under barsel i henhold til overenskomsttaftaler mv. En øremærkning kan samtidig reducere den samlede barsels-

afholdelse blandt personer beskæftiget i den offentlige sektor med i størrelsesordenen 10-15 procent, svarende til en positiv arbejdsudbudseffekt blandt beskæftigede i den offentlige sektor på i størrelsesordenen 1.600 helårspersoner.

2. Erfaringer med øremærket barsel

Der findes en række erfaringer med øremærkning af en del af retten til barseldagpenge i de nordiske lande, *jf. kapitel 4*. De nordiske erfaringer viser, at mange fædre benytter sig af den barsel der er øremærket til dem. En øremærkning kan således lede til en betydelig adfærdsændring.

Fælles for de nordiske erfaringer er dog, at effekterne vanskeligt kan overføres kvantitativt til en øremærkning af en del af barseldagpengene i forældreorlovsperioden i Danmark. Det skyldes blandt andet, at:

- den samlede barselsperiode i nogle tilfælde er blevet udvidet samtidig med en øremærkning (fx i Norge, Sverige og Island).
- kompensationsgraden fra det offentlige i de andre nordiske lande typisk er noget højere end satsen for barseldagpenge i Danmark.
- der i højere grad i Danmark end i de øvrige nordiske lande er forhandlet yderligere rettigheder til løn under barsel gennem overenskomsterne.

De få danske erfaringer med øremærket barsel til mænd viser tilsvarende, at en øremærkning af orloven gør, at flere fædre tager orlov i den øremærkede tid⁴³. Studierne begrænser sig dog til den to ugers øremærkning til fædre der gjaldt fra 1998 til 2002.

I lyset af, at der ikke findes et sikkert evidensgrundlag for størrelsen af adfærdsvirkningen af en øremærkning, skitseres i det følgende de afledte økonomiske konsekvenser af en række mulige adfærdsmæssige scenarier ved en øremærkning af en del af retten til barseldagpenge.

3. Mulige samfundsøkonomiske konsekvenser

De offentlige udgifter til dagpenge i forbindelse med graviditet, fødsel, adoption mv. udgjorde i 2010 10,9 mia. kr. (2013-pl.) og der blev afholdt ca. 3,0 mio. dagpengeuger, svarende til ca. 58.300 årsværk⁴⁴. Heraf afholdt mænd 7,5 procent af dagpengeugerne. De følgende forudsætninger tager udgangspunkt i børn født i 2010, uanset om barslen er afholdt i 2010 eller 2011.

I det følgende skønnes der over de økonomiske konsekvenser for de offentlige finanser af at øremærke i alt 12 uger af retten til barseldagpenge (hvoraf de 2 uger allerede er øremærket via fædreorloven) ved forskellige ændringer af fædres barselsafholdelse. Beregningerne omfatter familier, hvor begge parter skønnes berettigede til barseldagpenge og hvor forældrene bor sammen. Det er nødvendigt at

⁴³ SFI: Øremærkning af barsel til fædre – et litteraturstudie, 2013.

⁴⁴ Statistiske Efterretninger, Danmarks Statistik: Dagpenge ved graviditet, fødsel og adoption 2011.

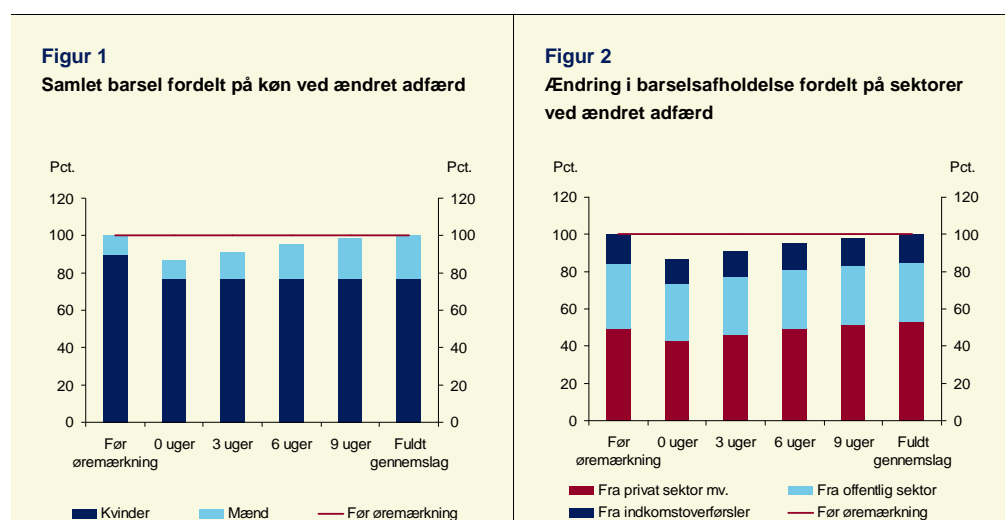
foretage en række beregningstekniske valg, for at skønne over virkningerne. Disse fremgår af bilag K.

For fædre, der i dag afholder under 12 ugers barsel og er berettigede til barseldagpenge, øges afholdelsen af barsel med et givent antal uger *oven i* den barsel, de afholder i forvejen, dog maksimalt til 12 uger i alt, og således at familiens samlede barsel ikke overstiger barselsfraværet før en øremærkning. De forskellige grader af gennemslag afspejler:

- Ingen ændring i mænds barselsfravær
- Mænd tager op til 3 uger ekstra barsel
- Mænd tager op til 6 uger ekstra barsel
- Mænd tager op til 9 uger ekstra barsel
- Mænd tager den fulde øremærkede periode

En øremærkning af i alt 12 ugers orlov med barseldagpenge (hvoraf de 2 uger allerede er øremærket via fædreorloven) vil reducere kvinders mulige periode med fulde barseldagpenge med 10 uger i forældreorlovsperioden. Med de angivne beregningstekniske forudsætninger bliver ca. 75 procent af kvinderne berørt af øremærkningen. Forudsætningerne betyder, at en øremærkning fører til kortere barselsperiode for kvinder uafhængigt af om mændene benytter den øremærkede retlighed, *jf. figur 1*. Ved fuldt gennemslag øges mænds barselsafholdelse med omkring 15 procentpoint til i alt knap 25 procent af den samlede barsel.

Fordelingen af den samlede afholdte orlov med fulde barseldagpenge mellem mænd og kvinder ændrer også på fordelingen af afholdt barselorlov mellem den private og den offentlige sektor, da en større andel af mænd end kvinder i den fødedygtige alder er beskæftiget i den private sektor, *jf. figur 2*.



Anm.: Scenarierne angiver hvor mange uger fædres barselsfravær med dagpenge øges oven i den barsel fædrene afholder i dag, op til 12 uger i alt.

Kilde: Egne beregninger

De økonomiske konsekvenser af at øremærke en del af barseldagpengene afhænger i betydeligt omfang af, hvor kraftigt og hvor hurtigt en adfærdsændring hos

fædrene vil slå igennem. Ved fuldt gennemslag skønnes det, at virkningen på de offentlige udgifter til forsørgelsesydelse er omtrent neutral efter indkomstskat og tilbageløb via afgiftssystemet, *jf. tabel 1*. Ved en mindre adfærdsændring blandt fædre kan en øremærkning være forbundet med offentlige mindreudgifter til indkomstoverførsler.

Tabel 1
Virkning på den offentlige saldo ved ændret adfærd

	0 uger	3 uger	6 uger	9 uger	Fuldt gennemslag
Offentlige merudgifter, mio. kr. efter skat og tilbageløb, 2013-pl.					
Indkomstoverførsler til kvinder	-700	-700	-700	-700	-700
Indkomstoverførsler til mænd	0	200	400	600	700
I alt	-700	-500	-300	-100	0

Anm.: Scenarierne angiver hvor mange uger fædres barselsfravær med dagpenge øges oven i den barsel fædrene afholder i dag, op til 12 uger i alt.

Afvigelse i summerne skyldes afrunding.

Kilde: Egne beregninger

Foruden virkningen på udgifterne til forsørgelsesydelse vil ændret barselsafholdelse også have en afledt virkning på den præsterede arbejdstid og dermed det effektive arbejdsudbud. En øremærkning vil øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og samtidig reducere mænds deltagelse i det omfang adfærdsændringerne slår igennem. Det skønnes med betydelig usikkerhed at øremærkning af i alt 12 ugers barselsdagpenge ved fuldt gennemslag på mænds barselsafholdelse kan indebære en reduktion af arbejdsudbuddet på op til 1.000 fuldtidspersoner, *jf. tabel 2*. Ved mindre ændringer i mænds barselsafholdelse kan en øremærkning omvendt samlet set indebære en forøgelse af det effektive arbejdsudbud.

Tabel 2
Effektiv arbejdsudbudseffekt ved ændret adfærd

	0 uger	3 uger	6 uger	9 uger	Fuldt gennemslag
Fuldtidspersoner					
Kvinder	4.900	4.900	4.900	4.900	4.900
Mænd	0	-2.000	-3.700	-5.100	-5.900
I alt	4.900	2.900	1.200	-200	-1.000

Anm.: Scenarierne angiver hvor mange uger fædres barselsfravær med dagpenge øges oven i den barsel fædrene afholder i dag, op til 12 uger i alt.

Kilde: Egne beregninger

Det lavere arbejdsudbud ved fuldt gennemslag opstår fordi kvinder, såvel overordnet set som i den fødedygtige alder, i gennemsnit har en lavere præsteret arbejdstid end mænd, hvilket reducerer det effektive arbejdsudbud.

Det er lagt til grund for skønnet for det effektive arbejdsudbud, at omfanget af forlænget forældreorlov udover de samlede 52 uger med barselsdagpenge er uændret i forhold til i dag. Øremærkningen har alene betydning for varigheden af den periode, hvor der kan udbetales barselsdagpenge til hver af forældrene eller forældrenes respektive arbejdsgivere. Øremærkningen er således uden betydning for forældrenes samlede ret til fravær før og efter barnets fødsel.

I det omfang at en øremærkning fører til, at kvinder i øget omfang tager forældreorlov uden dagpenge i stedet for, at mænd tager orlov i den øremærkede periode, vil arbejdsudbudseffekten være lavere i scenarierne med en mindre adfærdsændring blandt fædre.

Den samlede virkning på den offentlige saldo af en øremærkning af en del af retten til barselsdagpenge afspejler ændringer i nettoudgifterne til barselsdagpenge og øvrige indkomstoverførsler efter skat og tilbageløb via afgiftssystemet samt ændrede skatteindtægter ved ændret arbejdsudbud. Det skønnes med betydeligt usikkerhed, at en øremærkning af i alt 12 ugers barselsdagpenge vil indebære en svækkelse af den offentlige saldo på op til 200 mio. kr. ved et fuldt gennemslag, *jf. tabel 3*. Ved en mindre adfærdsændring blandt fædre kan en øremærkning samlet set indebære en forbedring af den offentlige saldo.

Tabel 3

Samlet virkning på den offentlige saldo ved ændret adfærd

	0 uger	3 uger	6 uger	9 uger	Fuldt gennemslag
Offentlige merudgifter, mio. kr. efter skat og tilbageløb, 2013-pl.					
I alt	-1.500	-1.000	-500	-100	200

Anm.: Scenarierne angiver hvor mange uger fædres barselsfravær med dagpenge øges oven i den barsel fædrene afholder i dag, op til 12 uger i alt. Den samlede virkning på den offentlige saldo inkluderer både effekten af forskelle i arbejdstid og løn mellem mænd og kvinder i den fødedygtige alder.

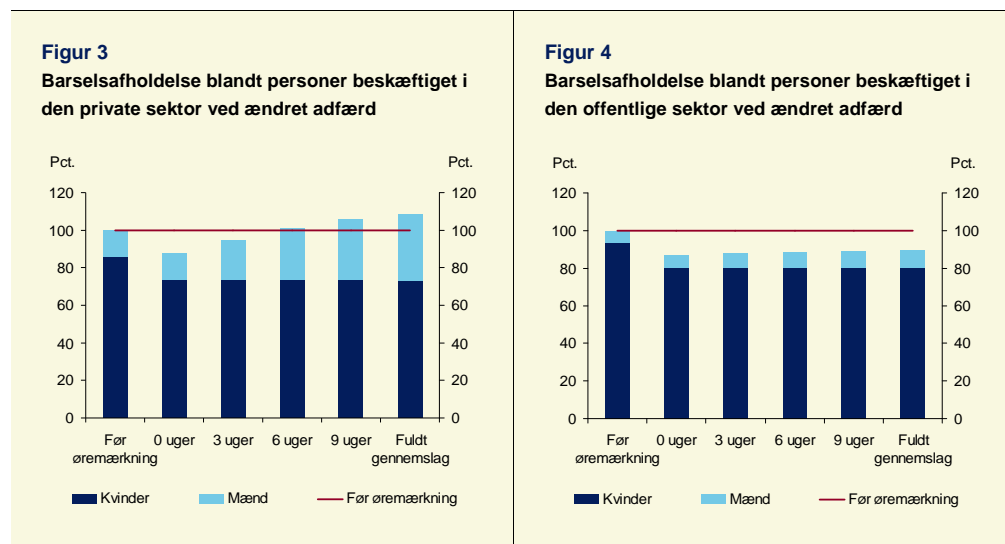
Kilde: Egne beregninger

4. Mulige konsekvenser for erhvervslivet

Barselsfraværet indenfor den private og offentlige sektor vil ændre sig ved øremærkning af en del af retten til barselsdagpenge. En øremærkning af en del af retten til barselsdagpenge kan øge det samlede barselsfravær blandt beskæftigede i den private sektor generelt og mandsdominerede erhverv specifikt. Det skyldes, at kvinder er overrepræsenterede blandt beskæftigede i den offentlige sektor og mænd er overrepræsenterede blandt beskæftigede i den private sektor.

Konsekvenserne for den samlede barselsafholdelse blandt beskæftigede personer i den private sektor afhænger i høj grad af, hvor kraftigt adfærdsændringerne hos fædre slår igennem, *jf. figur 3*. Afhængigt af gennemslaget kan den samlede barselsafholdelse i den private sektor både falde og stige. Ved fuldt gennemslag stiger den samlede barselsafholdelse blandt personer beskæftiget i den private sektor med op til 10 procent. En øremærkning skønnes derimod entydigt at reducere den bar-

sel, der afholdes af beskæftigede personer i den offentlige sektor med i størrelsesordenen 10-15 procent, *jf. figur 4.*



Anm.: Scenarierne angiver hvor mange uger fædres barselfravær med dagpenge øges oven i den barsel fædrene afholder i dag, op til 12 uger i alt.

Kilde: Egne beregninger

Det skønnes med betydelig usikkerhed, at det effektive arbejdsudbud blandt beskæftigede i den private sektor reduceres med op til 2.600 helårspersoner ved fuldt gennemslag, *jf. tabel 4.* Er adfærdsændringen for fædre begrænset skønnes det derimod, at det effektive arbejdsudbud øges blandt beskæftigede i den private sektor. Effekterne afspejler, at der er flere mænd end kvinder beskæftiget i den private sektor, og at det reducerede arbejdsudbud blandt mænd overstiger det øgede arbejdsudbud blandt kvinder ansat i den private sektor, hvis der kommer store adfærdsændringer blandt fædre.

Det skønnes, at en øremærkning indebærer en positiv arbejdsudbudseffekt blandt beskæftigede i den offentlige sektor på i størrelsesordenen 1.600 helårspersoner ved fuldt gennemslag.

Tabel 4**Effektiv arbejdsudbudseffekt ved ændret adfærd fordelt på sektorer**

	0 uger	3 uger	6 uger	9 uger	Fuldt gennemslag
Effektivt arbejdsudbud, helårspersoner					
Beskæftigede i den private sektor	2.800	1.000	-600	-1.900	-2.600
- heraf kvinder	2.800	2.800	2.800	2.800	2.800
- heraf mænd	0	-1.800	-3.300	-4.700	-5.400
Beskæftigede i den offentlige sektor	2.200	1.900	1.800	1.700	1.600
- heraf kvinder	2.200	2.200	2.200	2.200	2.200
- heraf mænd	0	-200	-400	-500	-500
I alt	4.900	2.900	1.200	-200	-1.000

Anm.: Scenarierne angiver hvor mange uger fædres barsel fravær med dagpenge øges oven i den barsel fædrene afholder i dag, op til 12 uger i alt.

Afvigelser i summer skyldes afrunding.

Kilde: Egne beregninger

Afholdelse af barsel (med eller uden løn) vil ligesom andet fravær (sygdom mv.) være forbundet med omkostninger for virksomhederne. Overordnet set kan arbejdsgiveren dække den reducerede arbejdskraft som følge af medarbejderens fravær ved at 1) ansætte erstattende arbejdskraft, 2) trække på den øvrige eksisterende arbejdskraft, eller 3) reducere produktionen. I hvert enkelt tilfælde må valget formodes at afhænge af hvilken løsning der er mest økonomisk rentabel, men den umiddelbare virkning vil være en forøgelse af omkostningerne for virksomhederne.

Ud over de omkostninger der er forbundet med medarbejderens fravær har såvel private som offentlige arbejdsgiverne umiddelbare udgifter til løn under barsel som følge af overenskomstaftaler eller funktionærloven. Der er ved lov indført en central barselsudligningsordning (barsel.dk) for det private arbejdsmarked, *jf. boks 1*. Refusioner fra barselsudligningsordninger kan ikke nødvendigvis dække den enkelte arbejdsgivers fulde udgifter, ligesom ordningerne ikke reducerer udgifterne for arbejdsgiverne samlet set.

Boks 1**Barselsudligning for arbejdsgivere**

Der er ved lov indført en central barselsudligningsordning (barsel.dk) for det private arbejdsmarked. Alle private arbejdsgivere bidrager til den centrale udligningsordning eller en godkendt decentral barselsordning. Udligningsordningerne skal sikre udligning mellem arbejdsgivere, der har mange medarbejdere på barselsorlov og andre arbejdsgivere på det private arbejdsmarked. Barselsudligningsordningen under barsel.dk giver arbejdsgiveren mulighed for at få refusion på ca. 162 kr. pr. time i 31 uger. Det årlige bidrag pr. fuldtidsansat lønmodtager udgør 750 kr.

Det afhænger af de aftalte rettigheder omkring barsel, lønvilkår mv. i den enkelte overenskomst, hvordan konsekvenserne af en øremærkning af en del af retten til

barselsdagpenge umiddelbart vil påvirke den enkelte arbejdsgiver. Øget barselsafholdelse i den private sektor vil være forbundet med en samlet erhvervsbelastning som følge af omkostninger ved øget fravær og udgifter til løn under barsel i henhold til overenskomstaftaler mv. For erhvervsbelastningen af barselsorlov er det muligt, at det ikke nødvendigvis er den part, der formelt set belastes, der bærer omkostningen i sidste ende.

5. Eksempler på konsekvenser for husholdningerne

Der er en sammenhæng mellem familiernes fordeling af barselsfravær og den overenskomstsikrede ret til løn under barsel for moderen og faderen, *jf. kapitel 3*. De økonomiske konsekvenser for den enkelte husholdning af en øremærkning vil derfor blandt andet afhænge af, hvilke rettigheder forældrene har for løn under barsel.

Den hidtidige orlovsafholdelse viser, at en betydelig andel af kvinderne som lovgivning og overenskomster er i dag tager orlov udover den periode, hvor de er sikret løn. Samtidig benytter mange mænd på offentlige overenskomster en stor del af den periode, de er sikret løn under barsel, *jf. kapitel 3*. Mænd omfattet af LO/DA-overenskomster benytter i lidt mindre grad den periode, de er sikret løn under barsel. Det kan blandt andet skyldes, at der er i overenskomsterne er et loft over den mulige løn i forældreorlovsperioden, der gør det mindre økonomisk attraktivt for nogle fædre at tage yderligere orlov. Mange overenskomster indeholder ligeledes en bestemmelse om karenperiode (krav om anciennitet på arbejdspladsen) på mellem 3 og 9 måneder, førend man er berettiget til løn under barselsorlov.

De offentlige overenskomster og LO/DA-overenskomsterne er relativt standardiserede og dækker en stor del af arbejdsmarkedet. I det følgende gives der derfor fire eksempler på familier omfattet af disse overenskomster. Den resterende del af arbejdsmarkedet har enten aftalt vilkårene for løn mv. under barsel decentralt eller i andre overenskomster – eller er kun dækket af funktionærlovens bestemmelser. Her vil det afhænge af den enkelte families aftalte barselsrettigheder hvilke mulige økonomiske konsekvenser en øremærkning vil have. Er forældrene ikke dækket af en overenskomst gælder funktionærlovens bestemmelser om løn under barsel, ligesom arbejdsgiveren skal bidrage til en barselsudligningsordning.

I det følgende illustreres de økonomiske konsekvenser for fire eksempler på familier ved øremærkning af i alt 12 ugers barselsdagpenge, under de eksisterende overenskomster:

- Familie hvor begge er privatansatte på LO/DA-overenskomst
- Familie hvor begge er offentligt ansatte på samme overenskomst
- Familie hvor moderen er offentligt ansat og faderen er privatansat på LO/DA-overenskomst
- Familie hvor begge er privatansatte uden overenskomst

Eksemplerne er ikke nødvendigvis repræsentative for de pågældende medarbejdergrupper, men illustrerer, hvordan en øremærkning kan påvirke husholdningernes økonomi givet *de eksisterende overenskomster*. Ændrer overenskomsternes vilkår for løn under barsel sig vil de økonomiske konsekvenser være anderledes. Kun en del af arbejdsmarkedet er dækket af de pågældende overenskomster, og for famili-

er, der er omfattet af andre vilkår, har en anden indkomst, eller orlovsfordeling vil konsekvenserne ligeledes være anderledes.

De økonomiske konsekvenser for den enkelte familie vil i høj grad afhænge af lønspredningen mellem de to forældre. For at illustrere dette tages der udgangspunkt i forskellige lønspredninger. Lønspredningen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet er en dynamisk størrelse, og en øremærkning af en del af retten til barselsdagpenge kan – såvel direkte som indirekte – påvirke indkomstforskellene.

(a) 5.1 Mulige økonomiske konsekvenser for en familie på LO/DA-overenskomst

For de store LO/DA-overenskomster gælder det aktuelt, at forældre, der er omfattet af samme overenskomst, er sikret 31 ugers sammenlagt orlov (inkl. graviditetsorlov) med fuld eller delvis løn, *jf. også gennemgangen i kapitel 2*. Moderen har ret til 4+14 ugers orlov med fuld løn og 4 ugers orlov med løn op til et lønloft på 124-140 kr. pr. time. Faderen har ret til 2 ugers orlov med fuld løn og 4 uger med løn op til lønloftet. Herudover har familien ret til 3 ugers orlov til deling med løn op til lønloftet.

For at vise de økonomiske konsekvenser tages der udgangspunkt i en familie på LO/DA-overenskomst, hvor moderen før en øremærkning tager 50 ugers orlov med barselsdagpenge (heraf 25 uger med fuld eller delvis løn), og faderen tager 2 ugers orlov med fuld løn. Dette afspejler den hyppigste barselsfordeling blandt målgruppen.

Med den eksisterende overenskomst kan familier, hvor kvinden tjener mindre end manden, opleve en indkomstnedgang ved en øremærkning, *jf. tabel 5*. Det relativt store fald skal særligt ses i sammenhæng med, at det er forbundet med en mindre indkomstnedgang, at kvinden holder en stor del af barslen, fordi forskellen mellem barselsdagpenge og kvindens lønindkomst i disse tilfælde er mere begrænset. I det tilfælde hvor moderen og faderen tjener lige meget, ses en indkomstfremgang. Det skyldes, at faderen før øremærkningen har en uudnyttet ret til 4 ugers løn op til et lønloft under forældreorloven, mens moderen før øremærkningen modtager barselsdagpenge, som er lavere end lønloftet i denne periode.

Tabel 5

Familie på LO/DA-overenskomst. Ændring i husstandens årsindkomst efter skat.

	Adfærdsændring for faderen. Ekstra barsel udover 2 uger initialt				
	0 uger	3 uger	6 uger	9 uger	Fuldt gennemslag
Moderens løn i procent af faderens					
70	1.300	-1.200	-4.800	-8.800	-10.100
80	3.700	2.000	-900	-4.200	-5.300
90	6.000	4.800	2.500	-100	-1.100
100	7.900	7.400	5.700	3.300	2.500
110	9.700	9.700	8.400	6.600	6.000

Anm.: I alle eksempler tages der udgangspunkt i en samlet husstandsindkomst på 660.000 kr. før skat. I beregningerne for øremærkning forudsættes det at moderen tager 50 ugers orlov og faderen tager 2 ugers orlov. Der er forudsat et lønloft på 140 kr. pr. time. Lønloftet kan variere afhængigt af overenskomst. Beregningerne er inkl. egenbetaling af daginstitution og ekskl. pension.

(b) 5.2 Mulige økonomiske konsekvenser for en familie på offentlig overenskomst

På det offentlige overenskomstmråde gælder det som hovedregel, at forældre, der er omfattet af samme overenskomst, er berettiget til mellem 40 og 42 ugers sammenlagt orlov (inkl. graviditetsorlov) med fuld løn, hvoraf 2+6 uger tilfalder faderen og 6 uger er til deling mellem forældrene. Er forældrene omfattet af forskellige offentlige overenskomster kan begge forældre tage 6+6 ugers forældreorlov med fuld løn.

En familie, hvor moderen og faderen er offentligt ansat på samme ansættelsesområde og overenskomst, kan med de eksisterende rettigheder tilrettelægge det samlede barselsfravær efter en øremærkning så indkomsten er upåvirket ift. en situation uden øremærkning, *jf. tabel 6*. Det skyldes, at den øremærkede periode fuldt dækkes af overenskomstens ret til 6 ugers forældreorlov med fuld løn til faderen og 6 ugers forældreorlov med fuld løn til deling. Ved en øremærkning kan faderen således opretholde sin løn i hele den øremærkede periode, mens moderen ved at vende tidligere tilbage til arbejdsmarkedet også opretholder sin indkomst.

Tabel 6

Familie på offentlig overenskomst (samme offentlige sektor). Ændring i husstandens årsindkomst efter skat.

	Adfærdsændring for faderen. Ekstra barsel udover 8 uger initialt		
	0 uger	3 uger	Fuldt gennemslag
Moderens løn i procent af faderens			
70	500	100	0
80	1.500	400	0
90	2.400	600	0
100	3.200	800	0
110	3.900	2.100	1.400

Anm.: I alle eksempler tages der udgangspunkt i en samlet husstandsindkomst på 660.000 kr. før skat. I beregningerne for øremærkning forudsættes det at moderen tager 44 ugers orlov og faderen tager 8 ugers orlov. Beregningerne inkl. egenbetaling af daginstitution og ekskl. pension.

(c)

(d) **En familie hvor forældrene er offentligt ansatte på hvert sit ansættelsesområde er bedre stillet økonomisk ved barsel end forældre på samme offentlige overenskomst – og vil ligeledes kunne tilrettelægge det samlede barselsfravær efter en øremærkning så indkomsten er upåvirket i forhold til en situation uden øremærkning.**

(e) 5.3 Mulige økonomiske konsekvenser for en familie hvor moderen er offentligt ansat og faderen er privatansat

En familie hvor forældrene er ansat på hver sin overenskomst kan udnytte de delvise perioder i begge overenskomster (6 uger med fuld løn i det offentlige og 3 uger med lønloft på LO/DA-overenskomster). I det følgende tages der udgangspunkt i en familie, hvor faderen er privatansat på en LO/DA-overenskomst, og moderen er offentlig ansat, samt hvor faderen før en øremærkning tager 2 ugers orlov, mens moderen tager 50 ugers orlov. De økonomiske konsekvenser i det angivne eksempel kan omtrent sammenlignes med konsekvenserne for familier hvor begge forældre er ansat på LO/DA-overenskomster, men muligheden for at udnytte begge overenskomster fuldt ud gør en eventuel indkomstnedgang mindre, *jf. tabel 7*.

Tabel 7

Familie på offentlig og privat overenskomst. Ændring i husstandens årsindkomst efter skat.

	Adfærdsændring for faderen. Ekstra barsel udover 2 uger initialt				Fuldt gennemslag
	0 uger	3 uger	6 uger	9 uger	
Moderens løn i procent af faderens					
70	1.300	-1.200	-3.700	-7.100	-8.400
80	3.700	2.000	200	-2.500	-3.500
90	6.000	4.800	3.700	1.700	700
100	7.900	7.400	6.900	5.100	4.300
110	9.700	9.700	9.600	8.300	7.700

Anm.: I alle eksempler tages der udgangspunkt i en samlet husstandsindkomst på 660.000 kr. før skat. I beregningerne for øremærkning forudsættes det at moderen tager 50 ugers orlov og faderen tager 2 ugers orlov.

Der er forudsat et lønloft på 140 kr. pr. time. Lønloftet kan variere afhængigt af overenskomst. Beregningerne inkl. egenbetaling af daginstitution og ekskl. pension.

(f) 5.4 Mulige økonomiske konsekvenser for en familie uden overenskomster

De økonomiske konsekvenser for en familie hvor begge forældre er privatansatte uden overenskomst vil afhænge af hvilke individuelle aftaler der er indgået mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Funktionærloven giver ret til halv løn i fire uger før fødsel og 14 uger efter fødsel til moderen, men ingen rettigheder til løn under barsel for faderen. Da alle arbejdsgivere skal bidrage til en barselsudligningsordning vil det være muligt for arbejdsgiveren at få refusion for løn under barsel fra barsel.dk. Den maksimale timeløn (inkl. ferietillæg) der kan refunderes udgør ca. 162 kr. i 31 uger.

For at vise de økonomiske konsekvenser tages der udgangspunkt i en familie uden overenskomst, hvor moderen før en øremærkning tager 50 ugers orlov, og faderen tager 2 ugers orlov. Familiens arbejdsgivere udbetaler løn op til refusionen fra barsel.dk. De økonomiske konsekvenser er angivet, *jf. tabel 8*. Er der indgået yderligere aftaler om løn under barsel mellem arbejdsgiver og lønmodtager vil en eventuel indkomstnedgang blive mindre end angivet.

Tabel 8

Familie uden overenskomst. Ændring i husstandens årsindkomst efter skat.

Moderens løn i procent af faderens	Adfærdsændring for faderen. Ekstra barsel udover 2 uger initialt				Fuldt gennemslag
	0 uger	3 uger	6 uger	9 uger	
70	1.300	-2.800	-6.800	-10.800	-12.200
80	3.700	200	-3.300	-6.800	-8.000
90	6.000	3.100	200	-2.700	-3.700
100	7.900	5.600	3.300	900	0
110	9.700	7.900	6.100	4.200	3.600

Anm.: I alle eksempler tages der udgangspunkt i en samlet husstandsindkomst på 660.000 kr. før skat. I beregningerne for øremærkning forudsættes det at moderen tager 50 ugers orlov og faderen tager 2 ugers orlov. Der er forudsat refusion fra barsel.dk på maksimalt 144 kr. pr. time (ekskl. ferietillæg) i 31 uger. Beregningerne er inkl. egenbetaling af daginstitution og ekskl. pension.

6. Sammenfatning

De økonomiske konsekvenser af at øremærke en del af retten til barselsdagpenge er forbundet med betydelig usikkerhed, fordi de afhænger af de adfærdsvirkninger, der følger, og som er formålet med øremærkningen.

En øremærkning af i alt 12 ugers barselsdagpenge skønnes højest (dvs. ved fuldt gennemslag) at indebære en svækkelse af den offentlige saldo på i størrelsesordenen 200 mio. kr. efter skat og tilbageløb via afgiftssystemet, og en reduktion af det effektive arbejdsudbud med op til 1.000 fuldtidspersoner. Fuldt gennemslag betyder, at alle fædre der er berettigede til barselsdagpenge vil holde samtlige 12 uger, hvis familien udnytter de fulde rettigheder til barselsdagpenge. Det er således den øvre grænse for en mulig adfærdsændring. Ved mindre ændringer i mænds barselsafholdelse kan en øremærkning samlet set indebære en forbedring af den offentlige saldo, og en forøgelse af det effektive arbejdsudbud.

Afhængigt af adfærdsvirkningerne kan den samlede barselsafholdelse i den private sektor både falde og stige. Ved fuldt gennemslag kan en øremærkning øge den barsel, der afholdes af personer beskæftiget i den private sektor med op til omkring 10 procent svarende til, at det effektive arbejdsudbud blandt beskæftigede i den private sektor reduceres med op til 2.600 helårspersoner. Øget barselsafholdelse i den private sektor vil være forbundet med en samlet erhvervsbelastning som følge af omkostninger ved øget fravær og udgifter til løn under barsel i henhold til overenskomstaftaler mv. En øremærkning kan samtidig reducere den samlede barselsafholdelse blandt personer beskæftiget i den offentlige sektor med i størrelsesordenen 10-15 procent, svarende til en positiv arbejdsudbudseffekt blandt beskæftigede i den offentlige sektor på i størrelsesordenen 1.600 helårspersoner.

De økonomiske konsekvenser af en øremærkning vil for den enkelte familie blandt andet afhænge af forældrenes overenskomstretigheder til løn under barsel, og hvordan husstandsindkomsten fordeler sig mellem forældrene. Kapitlet viser, at for mange privatansatte kan det, under de nuværende overenskomster, være forbundet

med en indkomstnedgang, hvis familien ønsker en uændret samlet orlovsperiode. Dette kan også være tilfældet for privatansatte på det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked. En øremærkning behøver modsat ikke at være forbundet med en indkomstnedgang for familier der er dækket af overenskomster med omfattende barselsrettigheder (som fx de offentlige overenskomster). Ændrer overenskomsterne vilkår for løn under barsel sig vil de økonomiske konsekvenser være anderledes.

Kapitel 6: Kapitel om særlige problemstillinger i relation til øremærket barsel

1. Indledning

Der knytter sig særlige problemstillinger i relation til øremærkning af en del af retten til barselsdagpenge til familier, hvor forældrene ikke bor sammen, eller kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge.

Derfor skal udvalget:

- Analysere og komme med konkrete input til, hvordan regler om øremærkning af en del af retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden kan imødekomme de særlige hensyn i denne gruppe af forældre

Øremærket barsel angår i denne sammenhæng alene fordelingen af barselsdagpenge mellem et barns forældre i forældreorlovsperioden. Barselsdagpenge kan tildeles både lønmodtagere, selvstændigt erhvervsdrivende og ledige dagpengemodtagere. Kun personer, der er registreret som forældre, er berettiget til fravær i forbindelse med et barns fødsel og til barselsdagpenge, når et beskæftigelseskrav er opfyldt.

Hvis der kun er registreret én forælder til barnet, får denne forælder ret til alle eventuelle barselsdagpenge. I disse situationer kommer øremærkning af ret til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden ikke på tale.

Forældre af samme køn har samme rettigheder som andre forældre, når de er registreret som forældre til et barn.

Ved samlivsbrud og i tilfælde af, at forældrene ikke bor sammen, ”har barnet ret til samvær med den forælder, det ikke bor hos, der ikke er bopælsforælder. Bopæls- og samværsforældre har i nogen grad forskellige beføjelser i forhold til barnet, ligesom de økonomiske omstændigheder i udgangspunktet vil være forskellige.

Reglerne for samvær og omfanget heraf følger af forældreansvarsloven. Forældrene til et barn kan aftale, hvilket samvær barnet skal have med den forælder, som det ikke bor sammen med. Hvis forældrene ikke kan blive enige om samværets omfang, kan de rette henvendelse til statsforvaltningen. Statsforvaltningen tager stilling til, hvilket samvær der er bedst for barnet, og afgørelsen om samværets omfang er uafhængig af forældrenes rettigheder efter barselloven.

I relation til en eventuel øremærkning i barsellovens regler er det således vigtigt at slå fast, at en øremærkning ikke vil have indflydelse på fastsættelsen af samvær. Samværet fastsættes i medfør af forældreansvarslovens bestemmelser herom. Forældreansvarsloven indeholder ikke bestemmelser om forældres muligheder for at holde barsels-, fædre- og forældreorlov.

Reglerne om faderskab, moderskab og samvær findes i bilag D til rapporten.

Nedenfor vil de situationer, hvor der er behov for at tage stilling til forældrenes fordeling af barselsdagpenge, blive gennemgået. De gældende regler for udbetaling af barselsdagpenge gennemgås i bilag E til rapporten.

2. Håndtering af særlige familiemæssige problemstillinger

Efter barsellovens regler har alle forældre ret til fravær ved graviditet, barsel og adoption, men retten til barselsdagpenge forudsætter, at man opfylder barsellovens beskæftigelseskrav enten som lønmodtager, selvstændigt erhvervsdrivende eller som ledig, der er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge.

I forbindelse med en øremærkning af en del af retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden, skal det besluttes, hvordan retten til barselsdagpenge skal fordeles mellem forældrene.

Der skal tages højde for en række særlige problemstillinger, der knytter sig til den enkelte families konkrete omstændigheder. Den gældende danske lovgivning og administrative praksis skaber desuden nogle udfordringer i forhold til at udnytte retten til fravær, navnlig i situationer hvor der er uenighed mellem forældrene.

Der er problemstillinger, der knytter sig til, hvordan den enkelte familie har indrettet sig. Fx om begge forældre bor sammen med barnet, eller om forældrene lever adskilt, og om der i den forbindelse er uenighed om fx samvær med barnet.

Der er desuden problemstillinger, der knytter sig til, om begge eller kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge eller til forældrenes beskæftigelsessituation i øvrigt.

Oplysninger om statsforvaltningens behandling af bl.a. samværssager viser, at der i perioden 1. februar 2010 til 31. januar 2011 blev afsluttet ca. 14.500 sager om samvær. Ud af disse 14.500 sager blev omkring halvdelen afsluttet med en aftale mellem forældrene, og ca. en femtedel blev henlagt, eksempelvis fordi ansøgningen om samvær blev trukket tilbage. Sagerne vedrørte ikke kun de helt små børn, men børn i alle aldre. Erfaringsmæssigt udgør sager med helt små børn en begrænset del af statsforvaltningens sager. Forældre kan også indgå aftale om samvær uden at inddrage myndighederne.

Statsforvaltningens sagsbehandlingstid i samværssager kan have betydning for muligheden for at holde fædre-, barsel- og forældreorlov.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at de fleste 0-1-årige bor sammen med begge forældre. Dette gælder således 89 procent af både de 0-årige og de 1-årige pr. 1. januar 2013.

Oplysninger fra Danmarks Statistik viser desuden, at 413 0-1 årige børn pr. 1. januar 2013 levede i en familie, hvor de voksne var ægtefæller af samme køn eller registrerede partnere.

2.1. Situationer, hvor begge forældre har barseldagpenget

Begge forældre er hver især berettiget til fravær i en forældreorlovsperiode på 32 uger, og de har tilsammen ret til barselsdagpenge i 32 uger.

Forældrene bestemmer i princippet, hvordan barselsdagpengene under forældreorlov skal fordeles mellem dem. Det lægges til grund, at denne fordeling er aftalt mellem forældrene, når Udbetaling Danmark modtager anmodning om udbetaling af barselsdagpenge eller om refusion af barselsdagpenge. Udbetaling Danmark skal således normalt blot kontrollere, at den samlede udbetaling af barselsdagpenge under den forældreorlov, der er knyttet til en fødsel, ikke overstiger barselsdagpenge for 32 uger.

En selvstændigt erhvervsdrivende kan modtage fulde barselsdagpenge, såfremt personen ikke udfører arbejde i virksomheden i en uge. Udfører personen arbejdsopgaver op til halv tid af den tidligere arbejdstid i virksomheden i en uge, udbetales halve barselsdagpenge. Arbejder den selvstændigt erhvervsdrivende mere end halv tid, fx 75 procent, inden for en uge, udbetales ingen barselsdagpenge.

Uenighed mellem forældrene

Barselsbekendtgørelsens § 8 fastsætter nærmere regler for fordelingen af barselsdagpenge ved uenighed mellem forældrene:⁴⁵

Hvis forældrene er uenige om fordeling af barselsdagpengene, skal barselsdagpengene først ydes

- 1) til indehaveren af forældremyndigheden, når denne alene tilkommer den ene af forældrene, og
- 2) til den af forældrene, som barnet opholder sig mest hos, hvis forældrene har fælles forældremyndighed.

Hvis forældrene har fælles forældremyndighed og barnet opholder sig lige meget hos begge forældre, kan hver af forældrene forbeholde sig ret til at modtage barselsdagpenge i op til halvdelen af forældreorloven.

En forælder kan ikke opnå ret til de barselsdagpenge under forældreorlov, som allerede er udbetalt til den anden forælder.

Hvis en forælder har forbeholdt sig ret til en del af barselsdagpengene, så kan denne ret ikke udskydes. Forbeholdet bortfalder, såfremt retten til fraværet ikke er udnyttet inden for de første 46 uger efter barnets fødsel eller modtagelse eller i umiddelbar forlængelse heraf ved forlænget orlov.

2.1.1. Begge forældre bor sammen med barnet

Konsekvenser/overvejelser ved en fremtidig øremærkning

Øremærkning af en del af retten til barselsdagpenge vil for forældre i denne gruppe alene skulle ske ved, at barselsdagpengene fordeles mellem forældrene efter en fordelingsnøgle.

⁴⁵ § 8 i barselsbekendtgørelsen (nr. 1109 af 26. november 2012) og barselvejledningens afsnit 2.2.2 (vejledning nr. 9469 af 1. juli 2006).

Det kan overvejes, om der er behov for særlige regler i visse situationer, fx i det tilfælde, hvor den ene eller begge forældre er selvstændigt erhvervsdrivende.

2.1.2. Forældrene lever ikke sammen

Forældre, der ikke lever sammen, kan være enige eller uenige om, hvor barnet skal bo, og hvordan tiden sammen med barnet skal fordeles. Udgangspunktet er, at forældrene kan aftale sig frem. Hvis det ikke lykkes forældrene at nå til enighed, kan statsforvaltningen træffe afgørelse om samværet. Det følger af forældreansvarslovens § 4, at omfanget af et samvær altid skal fastsættes ud fra en konkret og individuel vurdering af, hvad der er bedst for barnet.

Samværet kan fastsættes inden for en ramme, der går fra samvær af fx en halv times varighed og op til halvdelen af tiden hos hver af forældrene (deleordning). Der lægges vægt bl.a. på barnets alder og udviklingstrin, barnets dagligdag samt barnet og samværsforælders hidtidige kontakt.

I barnets første levemåned, det vil sige ca. de første 4-5 måneder, kan statsforvaltningen ved uenighed fastsætte hyppige, men måske ganske kortvarige, samvær mellem barnet og samværsforælderen, fx samvær af en halv til en hel times varighed, sådan at der kan tages hensyn til barnets samlede pleje- og omsorgsbehov. Samværet vil gradvist kunne optrappes i takt med barnets alder.

Hvis barnet og samværsforælderen allerede på tidspunktet for fastsættelsen af samværet har etableret en følelsesmæssig relation, vil der i mange tilfælde kunne fastsættes samvær med overnatning med små børn i alderen 9-12 måneder. Det er ikke muligt at fastsætte samvær, sådan at det overstiger den tid, barnet opholder sig hos bopælsforælderen.

Konsekvenser/overvejelser ved en fremtidig øremærkning

Der kan overvejes, om de eksisterende regler i barseldagpengebekendtgørelsens § 8 skal opretholdes. Erfaringerne fra praksis viser, at bestemmelsen giver udfordringer i de situationer, hvor der er uenighed om fordelingen af forældreorloven.

På tidspunktet for meddelelsen til arbejdsgiver senest 8 uger efter fødslen tages efter de gældende regler stilling til afholdelse af forældreorlov. Det kan få betydning for afholdelse af orlov, hvis samlivet ophæves inden forældreorloven er afholdt. Se også herom i kapitel 7. Det bemærkes, at forældreorlov kan afholdes frem til barnet fylder 9 år, jf. bilag F.

2.2. Situationer, hvor kun den ene forælder har barseldagpengen

I visse tilfælde har en forælder ret til andre ydelser end barseldagpenge.

Kontanthjælpsmodtagere har efter § 13, stk. 4, nr. 4, i lov om aktiv socialpolitik, ret til fravær ved graviditet, fødsel og adoption i det omfang, de efter barsellovens bestemmelser har ret til fravær ved graviditet mv. og ville have været berettiget til barseldagpenge, hvis beskæftigelseskravet havde været opfyldt.

Retten til fravær medfører, at kontanthjælpsmodtagere fortsætter med at modtage kontanthjælp, men at de ikke har pligt til at tage imod et tilbud om beskæftigelse, rimeligt tilbud om aktivering eller andet, der kan forbedre deres muligheder for at få et arbejde i barselorlovsperioden.

For moren gælder, at der er ret til fravær med kontanthjælp i mindst 4 uger før fødslen, 14 uger efter fødslen og 32 uger umiddelbart derefter, i det omfang denne ret ikke er udnyttet af faren efter barsellovens § 21, stk. 1.

For faren gælder, at der er ret til 2 sammenhængende uger efter fødsel, og desuden ret til 32 uger i det omfang, moren ikke har udnyttet dette efter barsellovens § 21, stk. 1.

Revalidender har efter § 55 i lov om aktiv socialpolitik ret til at bevare revalideringsydelsen under barselorlov.

Da retten til at bevare revalideringsydelsen er knyttet til retten til fravær - og ikke til retten til barseldagpenge - betyder det, at revalidender under barselorlov bevarer revalideringsydelsen i hele den periode, hvor der er ret til fravær, uafhængigt af, om den anden forælder modtager barseldagpenge.

Det er en betingelse for udbetalingen af ydelsen, at den pågældende fortsat er under revalidering, og at revalideringen ikke afsluttes i forbindelse med barslen mv.

Personer, der modtager *ledighedsydelse* efter lov om aktiv socialpolitik, bevarer efter denne lovs § 74 a, stk. 5, denne ydelse i perioder med sygdom eller barsel. Det betyder, at personer, der modtager ledighedsydelse, har ret til denne ydelse i forbindelse med barsel i samme perioder, som personer omfattet af barselloven er berettiget til barseldagpenge.

Personer med ledighedsydelse er ikke omfattet af rådighedspligten i den nævnte periode.

2.2.1. Begge forældre bor sammen med barnet

Når kun den ene forælder er berettiget til barseldagpenge

Hvis kun den ene af forældrene opfylder beskæftigelseskravet for ret til barseldagpenge, kan denne forælder få udbetalt barseldagpenge under forældreorlov i 32 uger.

Dette gælder uafhængigt af, om den anden forælder under forældreorlov har ret til en ydelse efter en anden lov, f.eks. efter lov om aktiv socialpolitik eller efter lov om Statens Uddannelsesstøtte.

Konsekvenser/overvejelser ved en fremtidig øremærkning

Det kan overvejes, om en begrænsning af retten til barseldagpenge i forældreorlovsperioden også skal gælde i de situationer, hvor kun den forælder har ret til barseldagpenge, og der derfor ikke er en anden forælder at dele dagpengeretten med.

Når kun den ene forælder er omfattet af den danske lovgivning

Hvis den ene forælder er omfattet af retten til barseldagpenge efter den danske lovgivning, mens den anden forælder er omfattet af et andet lands lovgivning om social sikring, er der fastsat særlige regler i barselbekendtgørelsens §§ 9 og 10.

Hvis forældrene bor sammen og er omfattet af hver sit lands lovgivning om social sikring, vil den af forældrene, som er omfattet af dansk lovgivning, som udgangspunkt have ret til barseldagpenge under forældreorlov i 16 uger. Dette vil f.eks. typisk være tilfældet, hvis forældrene bor i en grænseregion og arbejder i hvert sit land. Den forælder, der er omfattet af den danske lovgivning, vil dog kunne opnå ret til barseldagpenge i op til 32 uger, hvis forældrene kan dokumentere, at den anden forælder ikke i samme periode efter det andet lands lovgivning får udbetalt en offentlig forsørgelsesydelse under forældreorlov, eller får udbetalt en sådan ydelse i en kortere periode end 16 uger, jf. barselbekendtgørelsens § 10.

2.2.2. Forældrene lever ikke sammen

Når kun den ene forælder er berettiget til barseldagpenge

Er kun bopælsforælderen barseldagpengeberettiget, kan han eller hun få barseldagpenge i 32 uger.

Er kun samværsforælderen dagpengeberettiget, vil han eller hun også være berettiget til 32 ugers barseldagpenge, hvis vedkommende opfylder kravet om, at man skal være sammen med barnet.

Konsekvenser/overvejelser ved en fremtidig øremærkning

Det kan overvejes, om der er behov for en afklaring af, om samvær, og i givet fald hvor meget samvær en barseldagpengeberettiget skal have for, at der kan udbetales barseldagpenge.

Når kun den ene forælder er omfattet af den danske lovgivning

Hvis forældrene bor hver for sig, og den, der er omfattet af den danske lovgivning, har barnet boende, har denne ret til barseldagpenge under forældreorlov i 32 uger, jf. barselbekendtgørelsens § 9, stk. 1. Det vil f.eks. typisk være tilfældet, hvis den ene forælder bor i Danmark med barnet, og den anden forælder bor i udlandet.

Hvis forældrene bor hver for sig, og den, der er omfattet af dansk lovgivning, ikke har barnet boende hos sig, har denne ret til barseldagpenge under forældreorlov i 16 uger, jf. barselbekendtgørelsens § 9, stk. 2. Det vil f.eks. typisk være tilfældet, når den ene forælder bor her i landet, og den anden forælder bor i udlandet med barnet.

Konsekvenser/overvejelser ved en fremtidig øremærkning

Det kan overvejes, om en begrænsning af retten til barseldagpenge i forældreorlovsperioden også skal gælde i de situationer, hvor kun den forælder er omfattet af dansk lovgivning, og der derfor ikke er en anden forælder at dele dagpengeretten med.

3. Sammenfatning

Kapitel 6 belyser de situationer, hvor øremærket barsel får en særlig betydning i forhold til de gældende regler. Fx hvor forældrene ikke lever sammen, hvor der er

uenighed mellem forældrene om fordelingen af barselsdagpengene eller hvor kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge.

Kun personer, der er registreret som forældre, er berettiget til fravær i forbindelse med barns fødsel og til barselsdagpenge, når et beskæftigelseskrav er opfyldt.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at de fleste 0-1-årige bor sammen med begge forældre. Dette gælder således 89 procent af både de 0-årige og de 1-årige pr. 1. januar 2013.

Hvis der kun er registreret én forælder til barnet, tilkommer evt. barselsdagpenge denne forælder alene. I disse tilfælde vil en øremærkning af ret til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden ikke være relevant.

Forældre af samme køn har samme rettigheder som andre forældre, når de er registreret som forældre til et barn.

Forældrene bestemmer i udgangspunktet, hvordan retten til barselsdagpenge under forældreorlov skal fordeles mellem dem. Hvis forældrene er uenige om fordelingen af barselsdagpengene under de 32 ugers forældreorlov, er der fastsat nærmere regler i barselsdagpengebekendtgørelsens § 8, hvorefter samtlige barselsdagpenge tilfalder den forælder, hvor barnet opholder sig mest. Spørgsmålet er ikke reguleret i forældreansvarsloven.

Når kun den ene forælder er omfattet af dansk lovgivning, bliver retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden påvirket af de barselsregler, som den anden forælder er omfattet af.

Kapitlet kan sammenfattes i nedenstående skema. Oversigten medtager ikke de situationer, hvor forældrene⁴⁶ bor sammen, og begge er berettigede som lønmodtagere til barselsdagpenge. Det skyldes, at der i de situationer som udgangspunkt ikke er særlige problemstillinger.

	Særlig problemstilling	Hensyn i forbindelse med øremærkning
Forældrene bor begge sammen med barnet	Kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge	Det kan overvejes, om en begrænsning af retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden også skal gælde i de situationer, hvor kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge, og der derfor ikke er en anden forælder at dele dagpengetten med.
	Den ene eller begge for-	Det kan overvejes, om

⁴⁶ Forældre er i denne oversigt alle forældre uanset deres køn.

	ældre er selvstændigt erhvervsdrivende	der er behov for særlige regler i de situationer, hvor den ene eller begge forældre er selvstændigt erhvervsdrivende.
	Uenighed om fordeling af barselsdagpenge	Det kan overvejes, om de eksisterende regler i barselbekendtgørelsens § 8 er tidssvarende og tilstrækkelige.
Forældrene lever ikke sammen	Betydning af varslet forældreorlov, hvis forældrene går fra hinanden inden orloven er afholdt	Der kan overvejes, i hvilket omfang, der ved en fremtidig øremærkning er behov for at revidere barsellovens regler om varsling af arbejdsgivere, så de tager højde for den situation, hvor forældre går fra hinanden <u>efter</u> varslingsfristens udløb, men <u>inden</u> orloven er afholdt. Dette gælder både i forbindelse med ordinær afholdelse af forældreorlov og i de situationer, hvor en del af forældreorloven udskydes.
	Uenighed om fordeling af barselsdagpenge	Det kan overvejes, om de eksisterende regler i barselbekendtgørelsens § 8 er tidssvarende og tilstrækkelige.
	Kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge	Det kan overvejes, om en begrænsning af retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden også skal gælde i de situationer, hvor kun den ene forælder har ret til barselsdagpenge, og der derfor ikke er en anden forælder at dele dagpengere retten med.
	Kun én forælder er omfattet af dansk lovgivning	Det kan overvejes, om en begrænsning af retten til barselsdagpenge i foræl-

		dreorlovsperioden også skal gælde i de situationer, hvor kun den ene forælder er omfattet af dansk lovgivning, og der derfor ikke er en anden forælder at dele dagpengere retten med
	Kun samværsforælderen har ret til barselsdagpenge	Der kan overvejes, at der er behov for en afklaring af, om og i givet fald hvor meget samvær en barseldagpengeberettiget skal have for, at der kan udbetales barselsdagpenge.
	Den ene eller begge forældre er selvstændigt erhvervsdrivende	Det kan overvejes, om der er behov for særlige regler i de situationer, hvor den ene eller begge forældre er selvstændigt erhvervsdrivende.

Kapitel 7: Forenkling og forbedring af barsellovens regler

1. Indledning

De gældende regler med forskellige muligheder for fx udskydelse og forlængelse af fraværperioderne samt forskellige regler for lønmodtagere og selvstændige kan gøre det svært for forældre og arbejdsgivere at få et overblik over muligheder og rettigheder. Reglerne bærer præg af, at både rettigheder fra de gamle barselsregler og fra reglerne om børnepasningsorlov er videreført, fordi det ikke var meningen, at forældre skulle miste rettigheder.

Det er derfor relevant at se på, om reglerne med fordel kan 'strømlines' og gøres lettere at overskue. Dette vil ikke mindst være relevant i tilfælde af, at der sker øremærkning af en del af retten til barselsdagpenge i forældreorlovsperioden.

Derfor skal udvalget:

- Komme med input til, hvordan fleksibiliteten i forældreorlovsreglerne kan forenkles, så både forældre, arbejdsgivere og Udbetaling Danmark får et bedre overblik over mulighederne i barselloven, herunder i forhold til afholdelse af ferie under orlov.
- Komme med input til, hvordan reglerne om forlængelse af forældreorlovsperioden kunne forenkles for både lønmodtagere, selvstændige og ledige.
- Afdække det offentlige/Udbetaling Danmarks måde at kommunikere og vejlede om barsel- og forældreorlov til forældre og arbejdsgivere.

Der er særligt set på mulighederne for forenklinger, afklaringer af retstilstanden og forbedringer af de gældende regler, fx vedrørende mulighederne for forlængelse/udskydelse af forældreorlov og fleksibiliteten i reglerne.

Barselsreglernes fleksibilitet har været populær hos forældrene, men de mange muligheder gør det også svært for mange forældre at få et samlet overblik over reglerne. Samtidig har fleksibiliteten været en administrativ udfordring for både arbejdsgivere og de instanser, der har stået for udbetaling af barselsdagpengene – nu Udbetaling Danmark.

Domstolspraksis og administrativ praksis viser, at morens 4 ugers graviditetsorlov, morens 14 ugers barselorlov og farens 2 ugers fædreorlov kun har voldt problemer i begrænset omfang. Barselorloven i disse perioder har været kendt lige siden midten af 1980'erne.

Erfaringerne fra praksis viser, at det oftest er incitamentsstrukturen og fleksibiliteten i forbindelse med forældreorlovsperioden, der volder de samboende familier

vanskeligheder, og det er også i forældreorlovsperioden, at en eventuel øremærkning af en del af barselsdagpengene vil ske.

I de mange delte familier volder incitamentsstrukturer og udformningen af reglerne generelt, fx i barselbekendtgørelsens § 8, oftere vanskeligheder.

Under udvalgsarbejdet har medlemmerne haft mulighed for fremkomme med forslag til forenklinger og forbedringer af barselloven.

Forenklinger og forbedringer skal forstås bredt således, at en forenkling både kan være en sanering af regler, men også fx en præcisering af retstilstanden. Ligeledes kan en ændring af reglerne være en forbedring for fx forældre, men ikke nødvendigvis opleves som sådan af en arbejdsgiver, og omvendt.

Nedenfor gennemgås 17 forslag til ændringer, som er rejst under udvalgsarbejdet. Udvalget har ønsket at tilkendegive, at de nedenfor skitserede forenklings- eller forbedringsmuligheder ikke skal betragtes som udvalgets anbefalinger og ikke nødvendigvis er udtryk for enighed i det samlede udvalg. Endvidere vil nogle af de skitserede muligheder være forbundet med merudgifter for staten og/eller arbejdsgivere.

I det følgende gennemgås de 17 forslag, som er rejst under udvalgsarbejdet.

1. Farens ret til fædreorlov i 2 sammenhængende uger (barsellovens § 7, stk. 3)
Fædreorloven kan holdes fra den kalenderdag, barnet er født, hvis faren ønsker det, men udgangspunktet er dagen efter fødslen. Hvis arbejdsgiveren er enig, kan fædreorloven også holdes senere, dog inden for de første 14 uger efter fødslen. Fædreorloven skal holdes i en sammenhængende periode, men det er muligt at genoptage arbejdet med forlængelse efter aftale med arbejdsgiveren. Der skal dog afholdes orlov i hver uge.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Erfaringerne i Udbetaling Danmark viser, at det har været svært for fædre at forstå, at der ikke var mulighed for at lave en aftale med arbejdsgiveren om, at fædreorloven kunne deles op i flere perioder.

Det kan derfor overvejes at fjerne kravet om, at fædreorloven skal afholdes i en sammenhængende periode således, at en del af orloven kan udskydes til afholdelse på et senere tidspunkt inden for 14 ugers perioden, hvis det kan aftales med arbejdsgiveren.

Dette kræver en ændring af barsellovens § 7, stk. 3.

2. Fordeling af afholdelse af forældreorlov (barsellovens § 9)

Forældrene kan holde forældreorlov samtidig eller i forlængelse af hinanden. Spørgsmålet om, i hvilket omfang forældrene har ret til at fordele de 32 ugers forældreorlov med dagpenget mellem sig, har været prøvet ved domstolene. Høje-

steret⁴⁷ tog konkret stilling til, at fraværet kunne fordeles således, at den ene forælder havde ret til at holde orlov to dage om ugen og den anden forælder 3 dage om ugen.

Behovet for i loven at præcisere, hvordan forældrene kan afholde orlov med barseldagpenge, bliver ikke mindre ved en eventuel øremærkning af en del af retten til barseldagpenge under forældreorloven.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

En afklaring af, i hvilket omfang forældrene er berettigede til frit at fordele forældreorloven i mellem sig, er efterspurgt blandt arbejdsgivere, ikke mindst i lyset af Højesterets afgørelse.

Det kan overvejes at fastsætte en grænse i loven for forældres ret til at fordele forældreorloven mellem sig.

Det kan endvidere overvejes, om der er behov for at se nærmere på, hvordan fordelingen af orlov mellem forældre harmonerer med orlov hos personer, der arbejder i særlige arbejdsmønstre, holddrift eller lignende. Det er problemer, der er kendt blandt søfolk, off-shore området, personale i sundheds- og omsorgssektoren og andre, der har skiftende arbejdstider.

En uafklaret retstilstand for så vidt angår rækkevidden af forældrenes ret til at fordele forældreorloven er uhensigtsmæssig.

En afklaring af retstilstanden kræver ændring af barsellovens § 9.

3. Muligheden for at forlænge forældreorloven (barsellovens § 10)

3.1.

Forældre har ret til at forlænge forældreorloven med 8 eller 14 uger. Ledige dog kun med 8 uger. Forlængelse af forældreorloven efter barsellovens § 10 udelukker brugen af andre fleksibilitetsmulighederne i § 12, stk. 2 og 3.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes at give beskæftigede og ledige lønmodtagere samme adgang til at forlænge forældreorloven. Dette vil kræve ændring af barsellovens § 10.

Det kan desuden overvejes, om forlængelsen af forældreorlov fortsat skal være enten 8 eller 14 uger eller om et andet antal uger kan fastsættes.

Begrænsningen for de ledige i relation til forlængelse af forældreorloven blev indført for, at ledige efter barselorlov hurtigere kunne stå til rådighed på arbejdsmarkedet. Dette hensyn findes fortsat.

Omvendt vil en sidestilling af ledige og beskæftigede være en forenkling af reglerne.

⁴⁷ U 2007. 2076 H.

3.2.

I forbindelse med forlængelsen af forældreorloven kan barselsdagpengeudbetalingen udstrækkes, således at de 32 ugers barselsdagpenge fordeles i hele den forlængede forældreorlovsperiode.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Administrationen af nedsættelsen af barselsdagpengene i forbindelse med forlængelse af orlovsperioden har været kritiseret, og har ført til retssag om retten til at fortryde en forlængelse af forældreorloven med den konsekvens, at man var berettiget til fulde dagpenge. Det mente Højesteret⁴⁸, at den pågældende var berettiget til.

Det kan overvejes at fjerne muligheden for at udstrække dagpengeretten således, at det kun er fraværsretten, der forlænges. Dette vil kræve en ændring af barsellovens § 10 med evt. konsekvensrettelse af § 21.

4. Retten til at udskyde mellem 8 og 13 ugers forældreorlov (barsellovens § 11)

Udskydelsen af forældreorlov efter § 11 kaldes retsbaseret udskydelse. Kun en af forældrene kan benytte denne ret, og orloven skal holdes i en sammenhængende periode.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Reglen er indført for at give forældrene ret til en vis fleksibilitet, selv om forældrenes arbejdsgivere ikke ønsker at lave en aftale om fleksibilitet. Det er hensynet til arbejdsgiveren, der er årsag til, at den udskudte orlov skal holdes i en sammenhængende periode.

Reglen synes ikke at have givet anledning til problemer. Det kan overvejes at give hver forælder ret til retsbaseret udskydelse.

5. Muligheden for at genoptage arbejdet med forlængelse og muligheden for at udskyde forældreorloven (barsellovens § 12)

Bestemmelsen giver arbejdsgivere og forældre meget vide rammer for at indgå aftaler om, hvordan barselsorloven kan holdes. Dette kaldes aftalebaseret forlængelse og udskydelse.

Det er muligt at holde barselsorlov på deltid, og det er muligt at udskyde sin barselsorlov til senere. Barselsorloven kan forlænges og udskydes helt ned til en time. Et vigtigt element er, at der er mulighed for at afholde ferie under orlov.

I barsellovens § 12 er der både mulighed for at:

- genoptage arbejdet og samtidig forlænge sin orlov (både mors barselsorlov, fars fædreorlov og forældreorlov) og
- genoptage arbejdet og udskyde forældreorloven.

Baggrunden for fleksibiliteten har været et ønske om at give arbejdsgiver og forældre mulighed for at aftale den barselsorlov, som begge parter har mest glæde af.

⁴⁸ U 2008.1182 H.

De eksisterende to muligheder er næsten identiske. Den eneste forskel er, at genoptagelsen af arbejdet med forlængelse skal ske på mindre end fuld tid hver uge. Ved udskydelse kan arbejdet genoptages både på fuld tid og på nedsat tid. Det har betydning i forbindelse med afholdelse af ferie, hvor hovedferien skal holdes i hele uger.

Muligheden for at genoptage arbejdet med forlængelse på mindre end fuld tid i barselsorlovsperioden hænger sammen med, at morens barselsorlov ikke kan afbrydes og udskydes til senere.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Fordi de to eksisterende fleksibilitetsmuligheder i vidt omfang er sammenfaldende, kan det overvejes, at der i forældreorlovsperioden alene er adgang til én mulighed for fleksibel tilrettelæggelse, fx udskydelse af orlov, hvor arbejdet kan genoptages på både fuld tid og nedsat tid.

Delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse vil således alene være en mulighed under morens barselsorlov og farens fædreorlov.

Det kan også overvejes at begrænse, hvor lang tid en aftale kan omfatte, og om det stadig skal være muligt at afholde orloven i timer.

Begge dele vil kræve ændring af barsellovens § 12 med evt. konsekvensrettelse af § 23.

Reglerne kan være vanskelige at overskue for både forældre og arbejdsgivere, fordi aftalerne kan komme til at strække sig over flere år, og fordi der skal tages hensyn til ferie, sygdom og evt. ny graviditet. Det kan for nogle arbejdsgivere betyde, at det bliver for uoverskueligt at indgå aftaler, og det kan medføre, at arbejdsgiverne bliver tilbageholdende med at indgå nye aftaler om fleksibilitet. Det vil også være en administrativ fordel for Udbetaling Danmark at få mulighed for at samle udbetalingerne i større portioner.

5.1 Barselsorlov og ferie

Som udgangspunkt er den barslende afskåret fra at holde ferie under barselsorlov. Hovedferien skal efter ferieloven holdes senest 30. september og øvrig ferie i hele dage senest den 30. april. Kan det ikke lade sig gøre, foreligger der en feriehindring.

Lønmodtageren er berettiget til at få feriepengene udbetalt uden at holde ferien.

Der er tale om en feriehindring under barselsorlov på 14 uger og forældreorlov på 32 uger, som holdes i umiddelbar forlængelse af fødslen, hvor der ikke er indgået aftale om afholdelsen af orloven. Det er således ikke muligt at holde ferie i denne periode i stedet for orlov.

Hvis man ønsker at afholde ferie under sin barselsorlov, så forudsætter det en aftale med arbejdsgiveren herom.

Aftale om afholdelse af ferie under barselorlov forudsætter, at arbejdsgiveren og lønmodtager kan tilrettelægge barselorlov og ferie i overensstemmelse med både barselloven og ferieloven. Ellers er der tale om en feriehindring.

I forbindelse med forældrenes aftaler med arbejdsgiverne om barselorlovens afholdelse, er der behov for at aftale, hvordan der skal afholdes ferie. Hvis der skal afholdes hovedferie eller ferie i hele uger, skal der aftales udskydelse af orlov, som kun kan ligge i forældreorlovsperioden.

I de tilfælde, hvor orloven forlænges med den tid arbejdet genoptages, skal der holdes barselorlov i hver uge, og det betyder, at der kun kan holdes ferie i enkelt-dage og ikke i hele uger.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes at forenkle reglerne om afholdelse af ferie under barsels- og forældreorlov.

Dette vil kræve ændring af barsellovens § 12.

6. Fraværret i forbindelse med dødfødsel og spædbarnsdød under barselorlov (barsellovens § 13)

Mødre har ret til 14 ugers fravær fra barnets død, uanset om barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen.

Fædre bevarer deres ret til 2 ugers fædreorlov i forbindelse med en dødfødsel. Dør barnet inden for de 14. uger efter fødslen, bevares retten til fædreorlov ligeledes, med mindre den allerede er afholdt. Fædre får således ikke ret til nye 2 ugers orlov efter barnets død.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes at ligestille fars og mors ret til fravær i forbindelse med en dødfødsel.

Dette vil kræve ændring af barsellovens § 13. Ændringen vil være forbundet med merudgifter for staten og arbejdsgiverne.

7. Barnets indlæggelse på sygehus (barsellovens § 14)

Fædre har ikke ret til at forlænge deres fædreorlov i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes at forlænge fædres ret til fravær i forbindelse med hospitalsindlæggelse.

Dette vil kræve ændring af barsellovens § 14. Ændringen vil være forbundet med merudgifter for staten og arbejdsgiverne.

8. Forbedrede orlovsmuligheder ved flerlingefødsler (ny bestemmelse i barselloven)

Flerlingeforældre har samme barselsrettigheder som forældre til et barn.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes at give flerlingeforældre ret til længere forældreorlov med barselsdagpenge.

Dette vil kræve en ny bestemmelse i barselloven.

Der er flere opgaver forbundet med varetagelsen af pasningen af flerlinger end af et barn. De øvrige nordiske lande har regler for ekstra orlov i forbindelse med flerlingefødsler.

Ændringen vil være forbundet med merudgifter for staten og arbejdsgiverne.

9. Barselsrettigheder til sociale forældre

I familier, hvor de biologiske forældre ikke er partnere, kan barnet have flere sociale forældre, fx en forælders samlevende partner/ægtefælle, som ikke har stedbarnsadopteret barnet.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes at give adgang til, at en biologisk forælder kan overdrage en del af sin ret til orlov og barselsdagpenge til en social forælder.

Dette vil kræve en ny bestemmelse i barselloven.

10. Forpligtelsen til at varsle udnyttelsen af retten til fravær (barsellovens § 15)

Moren skal senest 3 måneder før forventet fødsel underrette arbejdsgiveren om graviditet og forventet fødsel, og om hun vil holde graviditetsorlov. Faren skal senest 4 uger før forventet fødsel varsle fædreorlov. Forældrene skal senest 8 uger efter fødslen fortælle arbejdsgiveren, hvornår og hvordan de ønsker at afholde fædreorlov. Reglen om varsling 8 uger efter fødslen ses kun at have givet anledning til problemer i de tilfælde, hvor far påbegynder fædreorlov umiddelbart efter afholdelse af fædreorlov – dvs. inden varslingsfristen er udløbet

10.1.

Far kan vælge at påbegynde sin del af fædreorloven i umiddelbar forlængelse af fædreorloven, hvilket varslingsreglerne ikke tager højde for. Forældreorloven skal først varsles 8 uger efter fødslen, hvilket reelt betyder, at faren ikke behøver at varsle denne brug af orloven, førend den påbegyndes.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes at ændre varslingsreglen for fædres forlods brug af fædreorloven. Dette vil kræve ændring af barsellovens § 15, stk. 4.

Manglende varsel til virksomheden kan påføre virksomheden gener i arbejdstilrettelæggelsen samt meromkostninger.

10.2.

Det fremgår ikke af loven, hvad konsekvensen for afholdelse af orlov er, hvis arbejdsgiveren ikke varsles herom inden for varslingsfristen. I forbindelse med udformningen af barsellovens regler i 2002 blev det overvejet, om der skulle indføres sanktioner i tilfælde af manglende varsel, men ønsket blev frafaldet i forbindelse med lovbehandlingen i Folketinget.

Manglende varsel om afholdelse af orlov medfører ikke i dag efter praksis⁴⁹, at den hyppigste form for barselorlov afskæres. Det betyder, at moren kan holde sin barselorlov i et stræk (dvs. de 14 ugers barselorlov og 32 ugers forældreorlov med barseldagpenge), og faren sin fædreorlov. Det er mere tvivlsomt, om faren kan holde sin forældreorlov. Der er ikke eksempler fra retspraksis på, at retten til at forlænge orloven og retten til at udskyde sin orlov er blevet accepteret mod arbejdsgiverens vilje.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Manglende varsel til virksomheden kan påføre virksomheden gener i arbejdstilrettelæggelsen samt meromkostninger. Det kan overvejes, at retsvirkningerne af manglende varsel fremover fremgår direkte af barselloven.

Dette vil kræve en ændring af barsellovens § 15.

11. Forældrenes ret til at ændre afholdelsen af barselorloven (barsellovens § 17)

Forældrene kan ændre afholdelsen af barselorloven, hvis det er urimeligt at opretholde afholdelsen af barselorloven som varslet.

Forældre har altid ret til at ændre tilrettelæggelsen af barselorloven inden varslingsfristens udløb. Reglerne for at ændre orlov efter varslingsfristens udløb er ikke klare, men lovens forarbejder omtaler barnets død som et eksempel. Forældres sygdom har givet anledning til flere tvister, uden at retsstillingen er blevet afklaret.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes at præcisere barsellovens § 17, så der mere fyldestgørende gøres rede for, i hvilke situationer det er muligt at ændre den varslede afholdelse af orlov.

Det vil være hensigtsmæssigt, at retsstillingen er klar, så der ikke er tvivl om, i hvilke situationer forældre er berettigede til at ændre afholdelsen af deres barselorlov.

De situationer, hvor det er muligt at ændre den varslede afholdelse af orloven, kan med fordel beskrives mere præcist. Ikke mindst i den situation, hvor den ene forælder pga. alvorlig sygdom ikke kan tage vare på barnet, og forældrene derfor ønsker at ændre den varslede orlov.

⁴⁹29.6.2000 V, B-0758-99, Se også UfR. 2002.B. 234

Behovet for ændring af afholdelsen af barselsorlov får også betydning i de tilfælde, hvor forældrene går fra hinanden efter orloven er varslet, men inden den er påbegyndt.

Dette vil kræve en ændring af barsellovens § 17.

12. Selvstændiges muligheder for fleksibel afholdelse af barselsorlov (barselsbekendtgørelsens § 3)

Selvstændige har alene mulighed for at genoptage arbejdet i deres virksomhed med halvdelen eller mindre af den normale ugentlige arbejdstid, hvis de ønsker at forlænge forældreorloven. Det betyder at:

- der udbetales fulde dagpenge for uger, hvor arbejdet ikke har været genoptaget
- halve barselsdagpenge udbetales for uger, hvor arbejdet har været genoptaget op til halv tid, jf. barseldagpengebekendtgørelsens § 3, og
- der udbetales ikke dagpenge for uger, hvor den selvstændige arbejder mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid.

Risikoen for misbrug af barseldagpengeydelse er baggrunden for, at man hidtil ikke har været tilbøjelig til at udvide de selvstændiges muligheder for fleksibilitet yderligere.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes at se på selvstændiges mulighed for fleksibel tilbagevenden til arbejdet.

Det har været et tilbagevendende ønske fra de selvstændigt erhvervsdrivende – senest i forbindelse med den eksterne høring over lovforslaget om en barseludlingsordning for selvstændige – at orlovsreglerne for selvstændige gøres mere fleksible.

Dette vil kræve en ændring af barselsbekendtgørelsens § 3.

13. Fordeling af barseldagpenget mellem forældrene under forældreorlov (barselsbekendtgørelsens § 8, jf. bemyndigelsen i barsellovens § 24)

Der er ikke i barselloven fastsat nærmere betingelser om, hvordan man skal forholde sig under en barselorlov for at have ret til barselsdagpenge.

I barsellovens § 24 er der imidlertid en bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om ret til barselsdagpenge, når der udbetales barselsdagpenge under de enkelte orlovstyper, herunder regler om, hvorledes barselsdagpengene fordeles mellem barnets forældre.

Barselsbekendtgørelsens § 8 regulerer alene den situation, hvor der er uenighed om fordelingen af barselsdagpengene under forældreorlov, men tager ikke stilling til fx hvor meget en forælder skal være sammen med barnet, førend der opnås ret til barselsdagpenge.

Det bemærkes, at begge forældre har ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption, jf. barsellovens § 2.

Af vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel⁵⁰ fremgår, at farens ret ikke er betinget af, at forældre lever sammen. Men det forudsættes, at faren opholder sig hos barnet i orlovsperioden. Dette fremgår imidlertid ikke af barselloven eller barselsbekendtgørelsen., og et sådant krav må i givet fald gælde begge forældre.

Af vejledningen fremgår det endvidere, at det er en almindelig antagelse hos de sagsbehandlende myndigheder, at det er en betingelse for ret til barselsdagpenge, at orloven tilbringes sammen med barnet. Det betyder ikke nødvendigvis, at man skal bo sammen med barnet. Men det forudsættes i dag, at en person, der modtager barselsdagpenge under orlov, er i daglig kontakt med barnet.

Det antages ikke at være en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet. Der er således ingen bestemmelser, der forhindrer, at barnet kan være i et dagpasningstilbud under orloven, og der er heller ikke mere nogen bestemmelse, der forhindrer, at den, der modtager barselsdagpenge, kan deltage i et undervisningsforløb under orloven.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes, at bemyndigelsen i barsellovens § 24 udmøntes således, at det tydeligt fremgår af barselsbekendtgørelsen, hvilke betingelser forældrene skal opfylde for at få ret til barselsdagpenge, herunder omfanget af kontakten med barnet.

Det vil være hensigtsmæssigt, at alle krav i forbindelse med ret til barselsdagpenge fremgår direkte af lovgivningen af hensyn til borgernes retssikkerhed.

14. Anvendelse af e-indkomstregistret ved opgørelse af beskæftigelseskrav og beregning af barseldagpengesatsen (barsellovens kapitel 8)

I barseldagpengesager er der allerede i dag opnået betydelige administrative gevinster for både arbejdsgivere og Udbetaling Danmark ved indførelse af den digitale indberetningsløsning NemRefusion. I barseldagpengesager er der potentiale for endnu mere effektive sagsgange ved en intelligent anvendelse af de digitale muligheder, som allerede eksisterer i dag, herunder e-indkomstregisteret.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes, at der for lønmodtagere indføres et nyt beskæftigelseskrav og et nyt beregningsgrundlag, der kan opgøres via oplysninger i e-indkomstregistret. Udbetalingen af barselsdagpenge vil dermed fremover i højere grad foregå automatisk og digitalt.

Opgørelse af beskæftigelseskravet for ret til barselsdagpenge og beregningen af barseldagpengesatsen sker i dag på baggrund af oplysninger fra primært arbejdsgiverens anmeldelse af barselfraværet/anmodning om barselsrefusion til Udbetaling Danmark.

Ved en udvidet anvendelse af de digitale muligheder, som allerede eksisterer i dag, fx i indkomstregisteret, kan der i barseldagpengesager opnås mere effektive sags-

⁵⁰ VEJ nr. 9469 af 1. juli 2006.

gange og en betydelig afbureaukratisering for arbejdsgivere og Udbetaling Danmark. Ændringen vil være i overensstemmelse med Den Fællesoffentlige Digitaliseringsstrategi, fokusområde 6, om en digital, effektiv og forenklet beskæftigelsesindsats, hvor bl.a. e-indkomst skal fjerne dobbeltarbejde (initiativ 6.3.).

Dette vil kræve ændring af barsellovens kapitel 8 om beregningsgrundlag for barseldagpenge.

15. Selvbetjeningsløsning for den barslende

Det fremgår af Den Fællesoffentlige Digitaliseringsstrategi, at det som hovedregel skal være obligatorisk for borgeren at bruge nettet til at ordne sine ærinder med det offentlige. Alle borgere, der kan, skal derfor foretage deres ansøgninger og anmeldelser til det offentlige digitalt.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes, at der etableres en obligatorisk selvbetjeningsløsning for borgeren, hvor borgeren har bedre muligheder for at søge information, vejledning og følge egen barselsag.

Udbetaling Danmark lettes i deres administration, og der frigøres ressourcer.

16. Forenklet refusionsproces for arbejdsgiveren

I barseldagpengesager er der allerede i dag opnået betydelige administrative gevinster for både arbejdsgivere og Udbetaling Danmark ved indførelse af den digitale indberetningsløsning NemRefusion. Ansøgningsproceduren for arbejdsgiveren i forhold til anmodning om udbetaling af refusion sker således digitalt.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes, om der kan etableres mulighed for, at der kan ske en forenkling af refusionsprocessen, så der kan ske en automatisk udbetaling af refusion til arbejdsgiveren, uden at arbejdsgiveren skal indsendes en refusionsanmodning hver gang.

En forenkling af refusionsprocessen vil kunne spare arbejdsgiverne for en stor del af refusionsanmodningerne og lette administrationen i Udbetaling Danmark.

En forenkling af refusionsprocessen vil endvidere kunne medføre, at arbejdsgiverne i højere grad vil anmelde og anmode om refusion tidlige i barselsforløbet.

Dette vil gøre, at Udbetaling Danmark kan behandle sagen tidligt, og dermed gøre sagen tilgængelig for borgeren, som herefter kan følge og planlægge sin egen sag og skaber sig et overblik

17. Administration af udbetaling af barseldagpenge hos Udbetaling Danmark

Udbetaling Danmark har en vejlednings- og rådgivningsfunktion i forbindelse med udbetaling af barseldagpenge og tilrettelæggelse af barselorlovsforløb. Udbetaling Danmark har derfor en central rolle i forhold til kommunikationen med både arbejdsgivere og forældre. En nærmere beskrivelse af administrationen af barseldagpengene kan findes i rapportens bilag G.

En arbejdsgiver, der udbetaler løn under barselorlov, skal anmode Udbetaling Danmark om refusion senest 8 uger efter orlovsperiodens udløb, jf. barsellovens §

40. Det medfører, at Udbetaling Danmark muligvis ikke har kendskab til en fødsel førend 8 uger efter lønperiodens udløb.

En lønmodtager skal indgive anmodning om barselsdagpenge senest 8 uger efter fødslen, hvis der ikke udbetales løn under orloven, og senest 8 uger efter lønudbetalingens ophør, hvis der udbetales løn i en del af orloven, jf. barselslovens § 30. Lønmodtagerens anmodning sker ved at returnere det ansøgningsskema, som udsendes af Udbetaling Danmark/NemRefusion. Dette forudsætter imidlertid, at arbejdsgiveren har anmeldt fraværet til Udbetaling Danmark/NemRefusion, også selvom arbejdsgiveren ikke udbetaler løn under orlov. Lønmodtageren kan, hvis der ikke er sendt et ansøgningsskema af NemRefusion, ansøge om barseldagpenge ved at udfylde en blanket, som anvises af Udbetaling Danmark.

I dag oplever Udbetaling Danmark, at nogle få arbejdsgivere først anmelder og anmoder om refusion, når hele deres refusionsperiode er afsluttet. Det betyder, at Udbetaling Danmark ikke kender sagen, og ikke kan vejlede borgeren konkret i den pågældende periode, som oftest strækker sig et godt stykke ind i barselorloven. Det er derfor uhensigtsmæssigt, at Udbetaling Danmark ikke bliver underrettet om fødsler, der involverer lønmodtagere og arbejdsgivere straks ved fødslen.

Muligheder for forenkling/forbedring af reglerne

Det kan overvejes, om der er behov for at udbygge Udbetaling Danmarks kommunikation med arbejdsgivere og forældre, således at de oplever, at Udbetaling Danmark både på hjemmeside og telefonisk vejleder fyldestgørende om, hvordan man kan tilrettelægge et barselorlovsforløb.

Det kan desuden overvejes at give lønmodtagere en selvstændig mulighed for at anmelde fødslen af et barn, og dermed starte sin barselssag op hos Udbetaling Danmark. Det kan endvidere overvejes at ændre proceduren for anmeldelse af lønmodtagerens fravær, således at lønmodtageren ikke mister penge, fordi arbejdsgivere ikke får anmeldt fraværet i tide.

Udbetaling Danmark vil få et bedre overblik over udbetaling af barselsdagpenge og lønmodtagere, arbejdsgivere og selvstændige vil kunne få en bedre rådgivning og vejledning.

En ulempe vil være, at forældrene skal i kontakt med Udbetaling Danmark en ekstra gang.

2. Sammenfatning

Kapitlet gennemgår barsellovens fleksibilitetsmuligheder og skitserer fremkomne forslag til, hvordan barselsreglerne eventuelt kan forenkles og forbedres.

Desuden ses der på forældres fordeling af barselorlov, når der ikke er enighed mellem forældrene og på varslingsreglerne.

Administrationen af barselsdagpengene hos Udbetaling Danmark er meget afgørende for både arbejdsgivere og forældre, og kapitlet ser på, om det var muligt at

tilrettelægge processen, så det blev nemmere for både Udbetaling Danmark, arbejdsgivere og forældre.

Udvalget har ønsket at tilkendegive, at de skitserede forenklings- eller forbedringsmuligheder ikke skal betragtes som udvalgets anbefalinger og ikke nødvendigvis er udtryk for enighed i det samlede udvalg. Endvidere vil nogle af de skitserede muligheder være forbundet med merudgifter for staten og/eller arbejdsgivere.

Bilagssamling til rapport fra udvalget vedr. øremærket barsel

Oversigt:

Bilag A: De toneangivende overenskomstregler om ret til løn under orlov over tid og udviklingen over tid

Bilag B: Overenskomstregler for ret til løn under orlov på de store LO-overenskomster

Bilag C: Undersøgelser modtaget fra Lederne, 3F, DJØF og DA

Bilag D: Gennemgang af reglerne om faderskab, moderskab og samvær

Bilag E: Gennemgang af barselsdagpengereglerne

Bilag F: Gennemgang af retten til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Bilag G: Administrationen af barselsdagpengereglerne og udbetaling af barselsdagpenge

Bilag H: Notat om EU-retlige forpligtelser

Bilag I: Bilag til kapitel 3 – tabeller for mors og fars afholdelse af barsel for børn født i årene 2003-2010

Bilag J: Bilag til kapitel 3 – tabeller for mors og fars afholdelse af barsel for børn født i 2011 med yderligere brancheopdelinger

Bilag K: Forudsætninger for beregninger af de økonomiske konsekvenser

Bilag L: Sammenfatning og konklusioner fra SFI's rapport "Øremærket barsel – et litteraturstudie"

BILAG A - De toneangivende overenskomstregler om ret til løn under orlov over tid og udviklingen over tid

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. Herudover var det en forudsætning, at lønmodtageren er dagpengeberettiget.

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

I 2000 blev loftet for betalt barsel i 14 uger efter fødslen og 2 uger til faren ophævet.

Ved mæglingsforslaget i 2004 blev der indført en ret til yderligere 6 ugers løn til enten mor eller far i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov til mor. Dertil kom 4 ugers graviditetsorlov med fuld løn.

I 2007 blev retten til løn under forældreorlov i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers perioden forøget til 9 uger, hvor 3 uger var forbeholdt henholdsvis mor og far. De resterende 3 uger kunne deles mellem dem.

I 2010 blev retten til løn under forældreorlov forøget fra 9 uger til 11 uger. Heraf er 4 uger forbeholdt henholdsvis far og mor, og de sidste 3 uger kan deles. Der gives den fleksibilitet, at forældrene kan holde orlov samtidig. Der blev indført ekstra pensionsbidrag til moren i de lønnede 14 uger af barselsorloven.

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. SALA er nu lagt ind under DA.

Udviklingen inden for overenskomster for finanssektoren (Finanssektorens Arbejdsgiverforening):

Udviklingen inden for overenskomster for finanssektoren

Fædres overenskomstmæssige ret til betalt barsel fremgår af nedenstående oversigter:

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	10 uger efter udløbet af

	14 ugers barselsorlov + uge 25 og 26 efter fødslen	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
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	10 uger efter udløbet af

	14 ugers barselsorlov	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 føds- len	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

Lønretten under barsel på det kommunale og amtskommunale/regionale arbejdsmarked siden 1973

	Sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den, den ansatte har ret til under sygefravær			
Overenskomst	Barselsorlov	Barselsorlov	Forældreorlov	Orlov ved barnets indlæggelse
O.11	En kvindelig ansat har ret til fravær med sædvanlig løn, når der skønnes at være 8 uger til fødsel. (§8 stk.1)	Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter fødsel (§9 stk.1). Faderen har ret til 2 ugers fravær med sædvanlig løn (§9 stk.2).	Moderen og faderen har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsretten (§10 stk.5) Herudover har en ansat ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret (§10 stk.5). Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen (§10 stk.5)	En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus (§14, stk.1). Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted <u>inden for 46 uger</u> efter fødsel. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder (§14 stk.2)
O.08	En kvindelig ansat har ret til fravær med sædvanlig løn, når der skønnes at være 8 uger til fødsel. (§8 stk.1)	Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter fødsel (§9 stk.1). Faderen har ret til 2 ugers fravær med sædvanlig løn (§9 stk.2).	Moderen og faderen har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsretten (§10 stk.5) Herudover har en ansat ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret (§10 stk.5). Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen (§10 stk.5)	En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus (§14, stk.1). Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted <u>inden for 46 uger</u> efter fødsel. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder (§14 stk.2)
O.05	Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn, når der skønnes at være 8 uger til fødslen (§8 stk.1).	Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter fødsel (§9 stk.1). Faderen har ret til 2 ugers fravær med sædvanlig løn (§9 stk.2).	I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødsel har en ansat ret til fravær fra arbejde med sædvanlig løn i indtil 10 uger. Forældrene kan med sædvanlig løn: <ul style="list-style-type: none"> • Afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger. • Afholde fravær på skift i de 10 uger, eller vælge at den ene afholder fravær i 10 uger Den samlede fraværperiode med sædvan-	En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus (§15 stk.1). Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted <u>inden for 46 uger</u> efter fødsel. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder (§15 stk.2).

			<p>lig løn kan ikke overstige 10 uger (§10 stk. 5).</p> <p>Faderen har yderligere ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger(§12 stk.1).</p>	
O.02	<p>En kvindelig ansat har ret til fravær med sædvanlig løn, når der skønnes at være 8 uger til fødsel (§8 stk. 1).</p>	<p>Moderen ar ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter fødsel (§9 stk. 1)</p> <p>Faderen har ret til 2 ugers fravær med sædvanlig løn (§9 stk.2).</p>	<p>En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger.</p> <p>Forældre kan med sædvanlig løn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afholde fravær samtidigt og hermed dele de 10 uger. • Afholde fravær på skift i de 10 uger, eller vælge at den ene afholder fravær i 10 uger <p>Den samlede fraværsperiode med sædvanlig løn kan ikke overstige 10 uger (§10 stk. 5).</p> <p>Udvidet fædreorlov: Faderen har yderligere ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger (§12, stk. 1)</p>	<p>En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus (§15 stk. 1). Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted <u>inden for 46 uger</u> efter fødsel. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder (§15 stk.2).</p>
O.99	<p>En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødsel (§4 stk. 1). En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde efter stk. 1ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen (§4 stk.2)</p>	<p>En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde efter stk. 1ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen, og indtil der er forløbet 14 uger efter fødslen (§4 stk.2)</p> <p>Faderen har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger (§4 stk.3)</p>	<p>En ansat har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger i tilslutning til udløbet af de 14 uger. Retten kan kun benyttes af én ad forældrene ad gangen (§5 stk. 1)</p>	<p>En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted <u>inden for de 26 uger</u> efter fødsel eller barnets modtagelse. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder (§6 stk. 1).</p>
O.97	<p>En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødsel (§4 stk. 1). En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde efter stk. 1ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen (§4 stk.2)</p>	<p>En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde efter stk. 1ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen, og indtil der er forløbet 14 uger efter fødslen (§4 stk.2)</p> <p>Faderen har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger (§4 stk.3)</p>	<p>En ansat har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger i tilslutning til udløbet af de 14 uger. Retten kan kun benyttes af én ad forældrene ad gangen (§3 stk.5)</p>	<p>En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted <u>inden for de 24 uger</u> efter fødsel eller barnets modtagelse. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder (§6 stk. 1).</p>

O.95	En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet, når der skønnes at være 6 uger til fødsel (§3 stk.2). En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde efter stk.1 ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen (§3 stk.3)	Moderen har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter fødsel (§3 stk.3) Faderen har ret til 2 ugers fravær med sædvanlig løn (§3 stk.3).	En ansat under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger i tilslutning til udløbet af de 14 uger. Retten kan kun benyttes af én ad forældrene ad gangen (§3 stk.4)	En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted <u>inden for de 24 uger</u> efter fødsel eller barnets modtagelse. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder (§3 stk.5).
O.91	En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødsel (§3 stk.1) En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde efter stk.1 ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen (§3 stk.2)	En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde efter stk.1 ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen, og indtil der er forløbet 14 uger efter fødslen (§3 stk.2) Faderen har ret til 2 ugers fravær med sædvanlig løn (§3 stk.2).	En ansat under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger i tilslutning til udløbet af de 14 uger. Retten kan kun benyttes af én ad forældrene ad gangen (§3 stk.3)	En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted <u>inden for de 24 uger</u> efter fødsel eller barnets modtagelse. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder (§3 stk.5).
O.89	En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødsel (§3 stk.1) En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde efter stk.1 ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen (§3 stk.2)	En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde efter stk.1 ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen, og indtil der er forløbet 14 uger efter fødslen (§3 stk.2) En mandlig ansat har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejde med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødsel eller modtagelse af barnet (§3 stk.2).	En ansat under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger i tilslutning til udløbet af de 14 uger. For en mandlig ansat er denne ret betinget af, at begge forældre har dagpengegivende indtægt. Retten kan kun benyttes af én ad forældrene ad gangen (§3 stk.3)	
O.87 (erstat-ter aftalen fra O.77)	En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødsel (§2 stk.1). En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde på grund af graviditet og barsel ret til sædvanlig løn fra det tidspunkt hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen, og i	En kvindelig ansat har under fravær fra arbejde på grund af graviditet og barsel ret til sædvanlig løn fra det tidspunkt hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen, og i indtil 14 uger i alt (§2 stk.2)		

	indtil 14 uger i alt (§2 stk.2)			
O.77 (erstat- ter afta- len fra O.73)	En tjenestemand er under fra- vær fra tjenesten på grund af svangerskab og fødsel berettiget til sædvanlig løn fra det tids- punkt, da der skønnes at være 8 uger til fødsel og i indtil 14 uger i alt (§2 stk.1)	En tjenestemand er under fra- vær fra tjenesten på grund af svangerskab og fødsel berettiget til sædvanlig løn fra det tids- punkt, da der skønnes at være 8 uger til fødsel og i indtil 14 uger i alt (§2 stk.1). Ret til tje- nestefrihed uden løn i indtil 3 måneder fra fødslen. (§3)		
O.73	En tjenestemand er under fra- vær fra tjenesten på grund af svangerskab og fødsel berettiget til sædvanlig løn fra det tids- punkt, da der skønnes at være 8 uger til fødsel og i indtil 14 uger i alt (§2 stk.1)	En tjenestemand er under fra- vær fra tjenesten på grund af svangerskab og fødsel berettiget til sædvanlig løn fra det tids- punkt, da der skønnes at være 8 uger til fødsel og i indtil 14 uger i alt (§2 stk.1)		

Udviklingen 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 inden for de første 24 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.

BILAG B - Overenskomstregler for ret til løn under orlov på de store LO-overenskomster

Overenskomstregler for løn under barsel på de store LO-overenskomster. (Tomme celler angiver samme som øverste overenskomst)

Overenskomst	Graviditetsorlov	Barselsorlov	Fædreorlov	Forældreorlov	Pension	Bemærkninger
- Industriens overenskomster - Transportgruppens overenskomster - HK/Handel og PRIVATs overenskomster (- Kooperationens overenskomster)	Gravid kvinde kan holde orlov med fuld løn fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt	Mor kan holde orlov med fuld løn i 14 uger efter fødslen	Far kan holde orlov med fuld løn i 2 uger efter fødslen	Efter 14 uger fra fødsel - fuld løn i: Mor: 4 uger Far: 4 uger Til deling: 3 uger	Der ydes pension, når der ydes løn. Under barselsorloven (14 uger) får moren 1680 kr. om måneden i ekstraordinær pensionsindbetaling. Kun pension op til evt. lønloft.	Fuld løn i de tre første orlovsperioder, men dog maks. 135/140 kr. pr. time (ca. 22.000 kr. pr. måned) under forældreorlov.
- Byggeriets overenskomster - Det grønne områdes overenskomster	--	--	--	--	--	Alle orlovsperioder: Løn maks. 140 kr. pr. time (ca. 22.000 pr. måned).
- Offentlige områdes overenskomster	Staten: 6 uger før forventet fødselstidspunkt med løn. Kommuner og Regioner: 8 uger før med løn	--	--	Mor: 6 uger Far: 6 uger Til deling: 6 uger	Som udgangspunkt pensionsoptjening i såvel lønnettede som ulønnettede perioder.	I staten krav om 1 års anciennitet for ansatte uden ret til løn under sygdom [Intet anciennitetskrav. Fuld løn i alle løndækkede perioder.]

Note: 1) Langt de fleste overenskomster har et anciennitetskrav på 9 måneder for at få løn under barsel (få har kun 6 måneder, mens der i de offentlige overenskomster ikke er et anciennitetskrav). 2) Holdes forældreorloven, der er reserveret til enten mor eller far, ikke, bortfalder lønnen. 3) Skemaet er overordnet, og der kan derfor være forskelligheder på de enkelte overenskomster

BILAG C - Undersøgelser fra DJØF, 3F, Lederne og Megafon

Nedenfor gengives 4 undersøgelser vedr. danskernes holdninger til øremærket barsel modtaget fra hhv. DJØF, 3F, Lederne og DA. Sidstnævnte har fremsendt en undersøgelse foretaget af Megafon, som er udarbejdet i december 2012 for Politiken/TV2.

1. Djøfs undersøgelse⁵¹

Djøf har fået Epinion til at foretage en undersøgelse af danske lønmodtageres holdninger, erfaringer og viden om egne vilkår, når det gælder barselsorlov.

Data er indsamlet af Epinion i perioden 30. september til 11. oktober 2011. Undersøgelsen er gennemført på basis af en samplingsteknik, der baserer sig på en ligelig fordeling af telefoninterview og webinterview. Data er vægtet i forhold til alder køn og uddannelse. Der er indsamlet i alt 1000 svar, som er repræsentative for den erhvervsaktive del af befolkningen (inkl. ledige og ekskl. selvstændige).

Danskerne vil have mere barselsorlov til fædre med løn

- 82 procent af danskerne er helt eller delvist enige i, at fædre bør have ret til en orlovsperiode med fuld løn inden for barnets første leveår. 59 procent heraf mener, at fædre bør have ret til 3 måneders barselsorlov eller mere med fuld løn.
- Opdelers man på uddannelse er hovedindtrykket bemærkelsesværdigt ensartede holdninger for personer med forskellige uddannelsesbaggrunde. Der er dog størst opbakning til en orlovsperiode med fuld løn blandt danskere med en videregående uddannelse (87 procent) og lidt mindre, men stadig meget høj opbakning blandt personer uden kompetencegivende uddannelse (79 procent).
- Ser man på de højuddannede, som ønsker orlov til fædre med fuld løn, mener 61 procent heraf, at fædre bør have ret til 3 måneders barselsorlov eller mere med fuld løn. Den tilsvarende andel for danskere uden en kompetencegivende uddannelse er 60 procent, mens den er 57 procent for danskere med en erhvervsfaglig uddannelse. Hvis man er blandt det store flertal, som synes, at fædre skal have orlov med fuld løn, har man altså uanset uddannelse stort set samme tilbøjelighed til også at mene, at perioden med løn skal være mindst 3 måneder.
- Spørger man omvendt danskerne, om de mener, at forældre, der vil holde barselsorlov, selv skal betale for deres orlovsperiode, er det store flertal helt eller delvist uenige. Det gælder igen uanset uddannelse: 87 procent af danskerne med en videregående uddannelse er helt eller delvist uenige i, at forældre, der vil holde barselsorlov, selv skal betale for deres orlovsperiode. 79 procent af danskerne med en erhvervsfaglig uddannelse er uenige i udsagnet. Og den tilsvarende andel for danskere uden en kompetencegivende uddannelse er 85 procent.

Danskerne ønsker mere øremærkning af barsel til fædre

- Adspurgt hvor lang tids barselsorlov, der burde være reserveret til danske fædre, svarer 4 ud af 5, at den del af barselsorloven, der i dag er reserveret til fædre, er utilstrækkelig, idet 4 ud af 5 mener, at der skal være reserveret mere end 2 ugers barselsorlov til fædre.

24 procent mener, at der bør være reserveret 1 måneds barselsorlov til fædre, mens 15 procent mener, at der skal være reserveret 2 måneder og endelig mener hele 40 procent, at der bør være reserveret 3 måneders barselsorlov eller mere til fædre.

- Der er bemærkelsesværdigt lige stor opbakning til øremærket barsel blandt højt- og lavtuddannede.

Mænd vil gerne holde længere orlov

⁵¹ Epinion for Djøf (2012)

- 58 procent af de adspurgte mænd med hjemmeboende børn under 15 år, har holdt 2 ugers barsel eller derunder. Det svarer til den orlov, der i dag er reserveret til fædre. 58 procent af fædre, der har holdt 2 ugers barsel eller derunder, ville gerne have holdt længere barselsorlov.
- 20 procent af de adspurgte mænd med hjemmeboende børn under 15 år, har holdt 3 måneders barsel eller mere. Dette svarer til regeringens varslede forslag om 3 måneders øremærket barsel til fædre. 91 procent af fædre, der har holdt 3 måneders barsel eller mere, synes, at deres orlovsperiode var passende.
- 3 måneders barsel er mindst udbredt hos kortuddannede. Således er der flere med en videregående uddannelse samt erhvervsfaglig uddannelse, der har holdt 3 måneders barsel eller mere, mens danskere uden en kompetencegivende uddannelse i højere grad har holdt mellem 3 og 8 ugers barsel

Mænd vil gerne holde længere orlov hvis de fik løn og loven reserverede dem mere barsel

Det store flertal af mændene med hjemmeboende børn under 15 år, som har holdt under 3 måneders barsel, er blevet spurgt, om noget kunne have fået dem til at holde længere barsel.

- 75 procent er helt eller delvist enige i, at hvis loven reserverede længere end 2 ugers barsel med dagpenge, så ville de have holdt længere barselsorlov.
- 82 procent er helt eller delvist enige i, at de ville have holdt længere barselsorlov, hvis de fik fuld løn i en længere periode end tilfældet var.
- 64 procent er helt eller delvist enige i, at hvis deres arbejdsgiver klart havde forsikret dem om, at det ikke ville påvirke dem negativt, hvis de tog længere orlov, ville de have gjort det.
- 55 procent udtrykker helt eller delvis enighed i, at hvis der havde været tradition for længere orlov på deres arbejdsplads, ville det have bevirket, at de havde holdt længere barselsorlov.
- Samlet set er det således især ret til fuld løn samt reservation af længere orlov til fædre, der vil få fædre til at holde mere orlov.
- Opdelt efter uddannelse er der kun mindre forskelle mellem uddannelsesgrupperne. Der kan ikke konstateres nogen signifikante forskelle. Med dette væsentlige forbehold synes dog bl.a. at kunne spores dog en lille tilbøjelighed til, at især fædre uden kompetencegivende uddannelse ville holde længere orlov, hvis loven reserverede fædre mere end 2 uger på dagpenge.

Mænd og kvinder: Det "frie" valg er ikke frit

- For alle tre uddannelsesgrupper gælder det, at godt halvdelen af alle med hjemmeboende børn under 15 år er helt eller delvist enige i, at deres økonomiske vilkår under orloven havde betydning for længden på deres barselsorlov. Det gælder både mænd og kvinder.

2. Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel - en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F

Undersøgelsen er en kvalitativ interviewundersøgelse blandt en række af 3F's mandlige medlemmer med små børn. Grundlaget for rapporten udgøres af 15 interviews. med 3F-mænd, som har fået barn fra 1. april 2008 til 1. marts 2011 og således har været underlagt de overenskomstregler, som har været gældende i denne periode.

Undersøgelsen viser først og fremmest, at familien er vigtig for mændene, og at disse meget gerne i et eller andet omfang vil deltage hjemme, når der kommer et nyt barn i familien. Den viser også, at mændene og deres familier er meget forskellige, og at mændene finder hver deres måde at indrette sig på i forhold til spørgsmålet om barselsorlov, som passer til netop deres familie og arbejdssituation.

En overordnet konklusion på undersøgelsen er, at barselsorlov fortsat i høj grad opfattes som 'noget kvinder tager'. I forlængelse heraf er barselsorlov til manden ikke noget selvfølgeligt, men noget der skal forhandles - både hjemme og på arbejdspladsen. Hvordan kvinder og mænd indretter sig, er stadig i vid udstrækning præget af traditionelle forestillinger om arbejde, forældreskab og køn - forestillinger som flytter med på arbejdet i form af bestemte forventninger til, hvordan kvinder og mænd også her bør handle som arbejdstagere og forældre. Trods det at kvinder i dag i høj grad deltager på arbejdsmarkedet og trods nye idealer om faderskab, så bekræfter undersøgelsen, at der stadig er en tendens til, at kvinder forbindes med børneomsorg, mens mænd betragtes som hovedforsørgere. I lyset heraf bliver det 'frie valg' i forbindelse med fordelingen af barselsorloven ikke så frit, som det ofte fremstilles som.

Undersøgelsen viser, at en række forskellige faktorer får indflydelse på mændenes brug af barselsorlov og kan udgøre barrierer herfor:

Familiens/privatøkonomiens betydning

Selvom den danske barselslovgivning ofte fremstilles som kønsneutral, så viser undersøgelsen, at den i princippet delelige forældreorlov opfattes som 'mors orlov', og at mor derfor har 'førsteret' til orlov. Dette får især betydning for adgang til barsel for de offentlige fædre, som arbejder på arbejdspladser, hvor der er rum til familieforpligtelser og bred opbakning til, at mænd tager orlov. Disse mænd befinder sig således i en arbejdssituation, hvor der (bedre) kan skabes plads til barselsorlov, og hvor forhandling med mor om orlovsfordelingen derfor kan blive aktuel. Om der bliver nogen forhandling hjemme ser dog ud til at hænge sammen med kvindens uddannelsesniveau og erhvervstilknytning. I de forældrepar hvor kvinden har et arbejde, hun gerne vil eller skal tilbage til, er hun mere indstillet over for at afgive noget af forældreorloven - her holder manden ofte forældreorlov alene hjemme sidst i orlovsperioden.

Økonomi er et væsentligt aspekt i forældreparrenes fordeling af barselsorlov. Undersøgelsen viser, at mændene ofte trækker økonomi frem som en central problemstilling, når orlovsfordelingen begrundes. Lønkomensationen under barsel sikret i overenskomsterne er for nogle af mændene helt afgørende for, at de har mulighed for at tage orlov. Samtidig er det et godt argument i forhandlingen af barselsorlov med mor. Lønkomensationen under orlov er derfor et afgørende element i forbindelse med at få flere fædre på barsel. Undersøgelsen peger dog på, at differencen mellem overenskomsternes maksimale refusionsbeløb og mandens normale løn, inkluderet tillæg og overtidsbetaling, kan udgøre en barriere for orlov for nogle mænd, hvor familiens samlede situation er særlig presset.

Arbejdspladsens betydning

I relation til arbejdspladsen knytter der sig en række problemstillinger, som kan få betydning for mænds brug af barselsorlov. Undersøgelsen peger dog på, at der er stor forskel på arbejdspladsens betydning for mænds brug af orlov i de to undersøgte grupper. Mens der berettes om stort rum til familieforpligtelser og forholdsvis stor opbakning til mænds orlov på de offentlige arbejdspladser, peger interviewene med mændene fra Privat Service, Hotel og Restauration på, at arbejdsvilkårene i hotel- og restaurationsbranchen kan betyde langt mindre forståelse for familiehensyn, ligesom der kan være en opfattelse af orlov som en unødvendighed for mænd blandt mandlige kollegaer og overordnede uden børn i kokkefaget. For begge grupper gælder, at mændene i høj grad tager hensyn til arbejdspladsen og/eller forsøger at placere eventuel barselsorlov, så det passer med arbejdet. Der er desuden meget sjældent vikardækning på arbejdspladsen i forbindelse med mænds barselsorlov, så mænd er i høj grad selv ansvarlige for at dække deres fravær ind gennem kollegaer. Disse nævnte vilkår i forbindelse med mænds barsel kan udgøre en barriere for brugen af barselsorlov, speci-

elt i kokkefaget, peger interviewmaterialet på. Også mænds skabelse af identitet i relation til arbejdet ser ud til at kunne medvirke til at forstå, hvorfor nogle mænd ikke tager barselsorlov.

Manglende kendskab til orlovsrettigheder

Undersøgelsen afdækker, at der er et manglende kendskab til og indsigt i de overenskomstsikrede orlovsrettigheder, dels hos mænd selv, men også på arbejdspladserne, dagpengekontorer etc. Dette er selvsagt et stort problem – det er helt afgørende for mænds brug af barselsorlov, at de er oplyste og velinformerede om de rettigheder, de er sikret gennem overenskomsterne.

Overenskomstsikrede orlovsrettigheders betydning for mænds brug af orlov

Undersøgelsen peger – sammen med opgørelserne over fædres brug af orlov i de to grupper – på, at de overenskomstsikrede orlovsrettigheder med løn har stor betydning for mænds brug af barselsorlov i de to undersøgte grupper. Orlovsrettighederne får betydning på flere forskellige måder i de forhandlinger både på arbejdspladsen og hjemme, som mænds barselsorlov afgøres af. Først og fremmest er orlovsrettighederne, specielt de uger som er reserveret til manden, med til at signalere 'orlov til far' og dermed legitimere, at også far skal have orlov. Dette er vigtigt for, at orlov til mænd overhovedet opfattes som relevant og gøres til noget, der forhandles om, både hjemme og på arbejdspladsen. Samtidig er de reserverede perioder med til at udstikke normer for 'passende orlovs længde' for mænd – undersøgelsen peger på, at det ofte er de reserverede orlovsuger, der bliver sat 'til forhandling' i orlovsfordelingen med partneren og/eller på arbejdspladsen. De henholdsvis 3 og 6 uger reserveret til fædre i de to overenskomster er således tilsyneladende dem, der er kommunikeret mest klart ud og/eller tydeligst signalerer 'orlov til far'. Undersøgelsen peger således på et behov for selvstændige orlovsrettigheder til mænd, der ikke kan deles med mor. At rettigheden til løn bortfalder, hvis ikke manden bruger dem, er et stærkt argument for, at også far skal på orlov, både i orlovsforhandlingen hjemme og på arbejdspladsen. At selvstændige forældreorlovsrettigheder til fædre i Danmark kun er øremærket på overenskomst- og virksomhedsniveau, betyder dog, at mænds muligheder for at tage orlov afhænger af, hvor på arbejdsmarkedet de er ansat.

Dermed sikres fædrene reelt ikke samme muligheder for orlov, eller samme muligheder for orlov som mødre har.

For nogle af mændene i undersøgelsen – og deres kollegaer – ses de overenskomstsikrede orlovsrettigheder med løn desuden som en rettighed, som bør bruges, netop fordi det er en rettighed, som kollektivt er forhandlet med arbejdsgiveren. Denne opfattelse kan medvirke til, at mænd i højere grad bruger orloven. Undersøgelsen peger på, at mændene, især de privatansatte kokke, har en stærk arbejdsidentitet og prioriterer arbejdspladsen og hensynet til denne meget højt. Det er i lyset heraf vigtigt med orlovsrettigheder, der kan være med til at sætte grænser for arbejdet og skabe rum til familien.

Lønkomensationen, som overenskomsterne sikrer i forbindelse med orlov, er, som beskrevet, af stor betydning for, at mænd tager barselsorlov. Undersøgelsen peger på, at den økonomiske lønkomensation er vigtig, både som reel sikring af familiens økonomi og mænds mulighed for at tage barsel, og som medvirkende til at legitimere, at man som mand holder barselsorlov i længere tid end de 14 dages fædreorlov, fordi mænd ofte har behov for at indsætte barselsorlov i en økonomisk forståelsesramme.

Desuden er det helt centralt, at mænd kender deres rettigheder. De danske orlovsordninger med forskellige regler på henholdsvis lovgivnings-, overenskomst- og virksomhedsniveau gør orlovsordningerne så komplicerede, at mange fædre og mødre ikke kan gennemskue, hvad far har ret til, og hvad deres muligheder for at fordele orloven er.

Som nævnt viser undersøgelsen, at der findes mange måder mænd og deres familier kan indrette sig på med hensyn til brug af orlov – nogle mænd holder orlov sammen med mor først eller drypvis i orlovsperioden, andre er hjemme alene sidst i perioden. I lyset heraf er det vigtigt, at mænds orlovsrettigheder ikke er bundet

til et bestemt tidspunkt. Det er de nu blandt andet i industriens overenskomst, men ikke i overenskomsten på det kommunale område. Baggrunden for bindingen i visse overenskomster er, at forældreorlov med fuld løn skal afholdes i direkte forlængelse af barselorloven, dvs. fra den 15. uge og fremefter. Reglen er lavet af hensyn til arbejdsgiverne, og formålet er at samle perioden, hvor der skal udbetales løn til den, der holder orlov. Reglen kan imidlertid være problematisk for mænd, fordi den tvinger dem til at lægge deres forældreorlov lige efter barselorloven. Det betyder i praksis samtidig med mor, for hun er som oftest ikke klar til at gå tilbage på arbejde på det tidspunkt, ligesom barnet da måske stadig kun får moder-mælk. En bunden periode strider således mod den fleksibilitet i orlovsrettighederne, som denne undersøgelses interviewede mænd i vid udstrækning bruger i forbindelse med deres brug af barselorlov. En fleksibilitet som er vigtig i forbindelse med at sikre, at orlov til mænd reelt bliver mulig, ikke mindst i forhold til arbejdspladsen.

Undersøgelsen peger således på, at hvis man vil styrke mænds adgang til orlov, skal det sikres:

- At mænd har selvstændig ret til barsel ligesom mødre i dag har via lovgivningen (reservering af periode, som bortfalder hvis faderen ikke bruger den)
- At der er lønkomensation under orlov
- At rettigheder til orlov skal være veloplyst og velkommunikeret
- At mænds barsel ikke skal være bundet til en bestemt periode

3. Lederne analyse af øremærket barsel

Lederne er organisation for 105.000 ledere og særligt betroede medarbejdere. Hovedparten af medlemmerne er ansat på en individuel kontrakt, hvilket indebærer at for tæt ved 100.000 medlemmer udgør funktionærlovens mindstebestemmelser grundlaget for lønrettigheder i forbindelse med afholdelse af barsel- og forældreorlov.

Skønsmæssigt vil ca. halvdelen af medlemmerne dog følge de rettigheder, der er gældende for deres medarbejdere. Det vil sige, at den individuelle aftale indrettes i forhold til, hvad der er aftalt på det enkelte overenskomstområde.

Det er væsentligt at være opmærksom på, at hovedparten af de mandlige ledere ægtefælle/samlever ikke er en kvindelig leder, men ansat som lønmodtager på et lavere niveau. I de tilfælde vil kvindens indtægt således ligge væsentligt under indtægten for en kvindelig leder. Ved en øremærkning af en del af barslen til en mandlig leder vil det betyde, at familiens økonomiske råderum bliver yderligere indskrænket.

Med henblik på at afdække en række af disse problemstillinger har Lederne i samarbejde med YouGov gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt privatansatte ledere.

Resultater fra spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen belyser blandt andet

- om privatansatte mandlige ledere holder barsel
- om privatansatte mandlige ledere får lønkomensation under barsel
- privatansatte ledere holdning til en øremærkning af barsel

Undersøgelsen er gennemført i perioden 14. marts til 21. marts 2013 med svar fra 2.465 ledere og særligt betroede medarbejdere ansat i den private sektor.

Afholdt barsel/orlov blandt privatansatte mandlige ledere

80 procent af de mandlige ledere med egne børn under 18 år holdt orlov i forbindelse med deres seneste barns fødsel. Det betyder også, at 20 procent ikke gjorde. De holdt således heller ikke de 14 dages fædreorlov.

Omfanget af orloven blandt de 80 procent, der holdt orlov fremgår af tabel 1.

Tabel 1. Hvor længe holdt du orlov i forbindelse med dit seneste barns fødsel? Procent.

14 dages fædreorlov	Mere end 14 dages fædreorlov	Mindre end 14 dages fædreorlov
69	26	5

53 procent af de ledere, som holdt 14 dages fædreorlov peger på, at grunden til de ikke holdt mere orlov var, at deres ægtefælle/samlever foretrak at holde mest mulig orlov selv. 38 procent peger på, at årsagen til at holde hverken mere eller mindre end 14 dages fædreorlov var, at de fandt længden passende.

Betydningen af den økonomiske kompensation for mandlige lederes orlov

De mandlige ledere, som har holdt højst syv ugers barsel ud over de 14 dages fædreorlov er efterfølgende blevet spurgt om de ville have holdt længere barsel, hvis de rette betingelser var opfyldt.

Heraf svarer 54 procent "ja". 46 procent svarer "nej". De 54 procent, som svarer "ja" har efterfølgende svaret på, hvad der ville have fået dem til at holde længere orlov, se tabel 2.

Tabel 2. Er du enig eller uenig i, at du havde holdt længere orlov, hvis følgende betingelser havde været opfyldt? Procent.

	Helt uenig /uenig	Hverken enig eller uenig	Enig/ Helt enig	Ved ikke/ikke relevant
Hvis det ikke havde påvirket mine karrieremuligheder	21	33	41	5
Der havde været kutyme på min arbejdsplads for, at mænd holdt længere orlov	21	28	45	6
Loven havde reserveret en ret til længere orlov end de to ugers fædreorlov	17	15	66	3
Jeg havde fået økonomisk kompensation fra min arbejdsgiver eller det offentlige i længere periode end tilfældet var	6	11	81	2
Andet	3	21	14	62

Det er først og fremmest muligheden for økonomisk kompensation i en længere periode, der ville have fået de mandlige ledere til at holde længere orlov.

Lønkomensation på virksomheder til mandlige privatansatte ledere

Alle respondenter er blevet spurgt om, mandlige ledere får lønkomensation i forbindelse med barselsorlov, se svarene i tabel 3.

Tabel 3. Betaler din arbejdsplads lønkomensation til mandlige ledere, der holder barselsorlov? Procent.

Ja	Nej	Ved ikke
46	23	31

Kun 46 procent kan bekræfte, at det er tilfældet. Blandt de 46 procent, der svarer ”ja” ved 54 procent ikke i hvor lang tid. 18 procent svarer mellem 0-2 uger, hvilket sandsynligvis er de 14 dages fædreorlov. Samlet set betyder det, at der er uklart i hvilket omfang mandlige ledere får lønkomensation under barsel.

Privatansatte lederes holdninger til en øremærkning af barslen til

De privatansatte ledere er blevet stillet en række spørgsmål om deres holdning til en øremærkning af barslen til mænd.

Tabel 4. En øremærkning af en længere del af orloven til mænd i forbindelse med barsel vil betyde en tilsvarende forkortelse af orloven til kvinder. Er du på den baggrund enig eller uenig i, at mænd skal have længere orlov? Procent.

	Meget uenig/uenig	Hverken/eller	Enig/Meget enig	Ved ikke
Alle	44	26	28	3
Kvinder	38	27	32	4
Mænd	46	25	26	3

Som det fremgår, er 44 procent uenige. Der er flere kvindelige end mandlige ledere, der er enige/meget enige heri. Samtidig er flere yngre respondenter enige/meget enige end ældre respondenter. Efterfølgende er lederne blevet spurgt om deres holdning til følgende, se tabel 5.

Tabel 5. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn, hvis Folketinget vedtager, at den samlede orlovsperioden skal deles mere ligeligt mellem mænd og kvinder. Procent.

	Meget uenig/uenig	Hverken/eller	Enig/ Meget enig	Ved ikke
Forældrenes samlede orlovsperiode vil i realiteten blive kortere, fordi manden ikke vil holde så lang orlov, som han har ret til	21	19	55	6
Kvindes karrieremuligheder vil blive forbedret	31	30	35	4
Mænds karrieremuligheder vil blive forringet	41	34	21	4
Forskellen mellem mænds og kvinders løn vil blive mindre	44	33	16	7

Det fremgår, at hovedparten vurderer, at den samlede orlovsperiode vil blive kortere, fordi mænd ikke vil holde den orlov de har ret til.

Samlet set må man sige, at lederne ikke forventer, at det vil have den store betydning for henholdsvis mænds og kvinders karriere og heller ikke for en udligning af forskellen mellem mænds og kvinders løn.

Ikke overraskende er kvindelige ledere mere ”positive” end mandlige ledere her.

- 57 procent af mændene mod 48 procent af kvinderne mener, at det vil betyde, at den samlede orlovsperiode i realiteten vil blive kortere.
- 32 procent af mændene mod 40 procent af kvinderne mener, at kvinders karrieremuligheder vil blive forbedret.
- 24 procent af mændene mod 14 procent af kvinderne mener, at mænds karrieremuligheder vil blive forringet.
- 15 procent af mændene mod 18 procent af kvinderne mener, at forskellen mellem mænds og kvinders løn vil blive mindre.

Konklusion

Analysen peger på, at en øremærkning af barsel til fædre for Ledernes medlemmer vil kunne have en sådan betydning for familiens økonomiske råderum, at der i realiteten vil blive tale om en kortere orlovsperiode, fordi manden ikke vil holde så lang orlov, som han har ret til. Der er en vis forventning om, at en øremærkning positivt vil kunne påvirke kvinders karrieremuligheder, og en lille forventning om, at en øremærkning vil kunne mindske forskellen mellem mænds og kvinders løn. Skal disse positive elementer ikke tabes, bør det overvejes nøje, hvorledes de økonomiske ulemper kan mindskes gennem de modeller, der vil blive resultatet af en lovregulering.

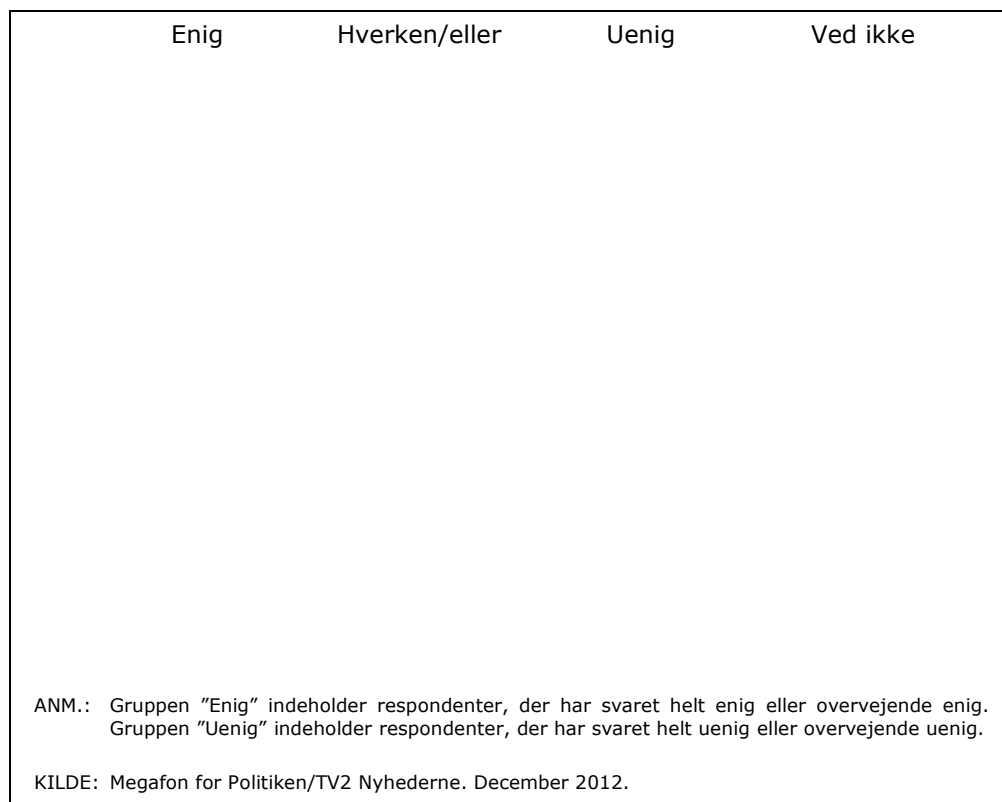
4. Megafon-undersøgelse fremsendt af DA

En måling foretaget af Megafon for Politiken/TV2 i december 2012 viser, at der er klare tegn på, at der ikke i befolkningen er interesse for at øremærke 12 ugers barsel til mænd. 1.161 personer har svaret på, om tre måneder af barselsorloven bør øremærkes til mænd, således at denne del af orloven bortfalder, hvis manden vælger ikke at holde den.

Megafon-undersøgelsen udmærker sig netop ved, at det bliver gjort klart for respondenterne, at en øremærket barsel er udtryk for en prioritering.

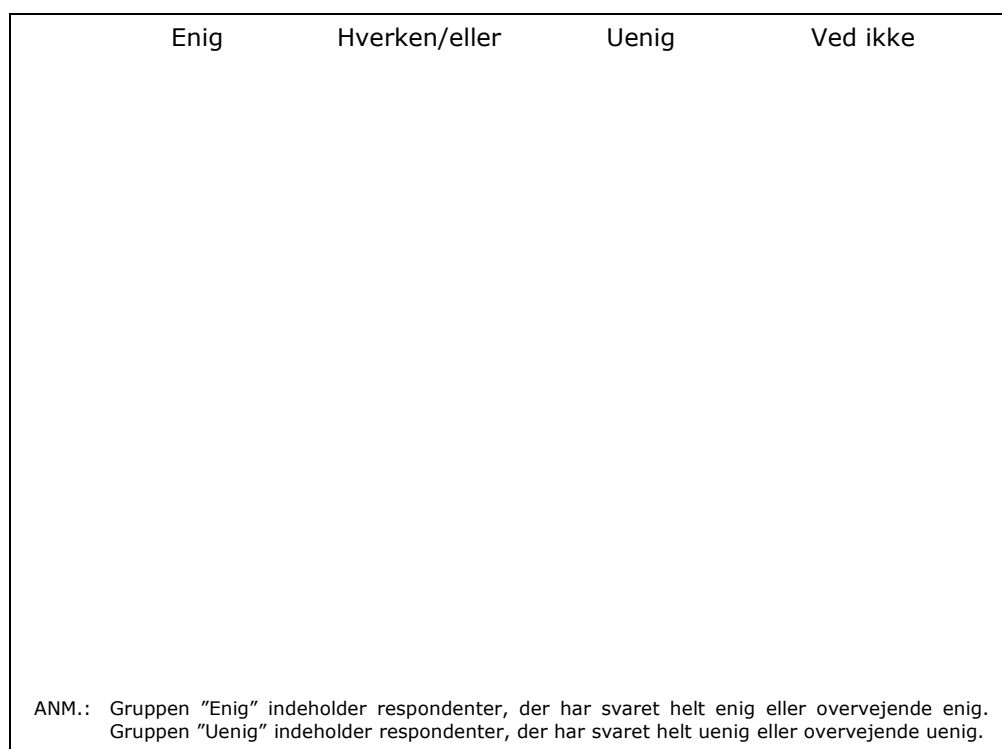
Undersøgelsen viser, at 55 pct. er uenige i, at der bør øremærkes tre måneders barselsorlov til mænd. De 18-39-årige er i højere grad uenige i udsagnet end de ældre aldersgrupper. jfr. figur 1.

Figur 1



61 pct. af kvinderne er uenige i, at tre måneder af barselsorloven bør øremærkes til mænd, således at denne del af orloven bortfalder, hvis manden vælger ikke at holde den, mens det gælder for 50 pct. af mændene. jfr. figur 2

Figur 2



KILDE: Megafon for Politiken/TV2 Nyhederne. December 2012.

BILAG D - Gennemgang af reglerne om faderskab og moderskab samt samvær

1. Børneloven – faderskab og moderskab

Faderskab og moderskab er reguleret i børneloven (lov nr. 460 af 7. juni 2001 med senere ændringer), hvor begreberne dækker over den juridiske relation mellem barnet og den pågældende forælder og ikke nødvendigvis over det genetiske forældreskab. Det retlige forældreskab, altså faderskab og moderskab efter børneloven, danner den retlige ramme for barnet og har en lang række retsvirkninger, hvoraf de vigtigste er forældreansvar i forhold til barnet (forældremyndighed, samvær m.v.), forsørgelsespligt over for barnet og arveret. Den gældende børnelov trådte i kraft den 1. juli 2002. Et faderskab til et barn kan etableres enten ved administrativ registrering eller efter rejsning af faderskabssag.

1.1. Faderskab

Faderskab til børn født i ægteskab (pater est)

Efter pater est-reglen i børneloven anses ægtemanden som far til et barn født af en gift kvinde (§ 1). Pater est-reglen forenkler sagsbehandlingen ved at skabe automatik i forhold til at fastslå faderskab for børn født i ægteskab og er samtidig udtryk for den mest sandsynlige faderskabsmulighed. Ved anvendelse af reglen vil den sociale og retlige far være den samme, uanset at den genetiske far måtte være en anden.

Faderskab til børn født af ugifte samlevende

Når moren på fødselstidspunktet ikke er gift, kan faderskabet til et barn registreres på baggrund af en omsorgs- og ansvarserklæring. Registreringen sker – uden rejsning af egentlig faderskabssag – hvis moren og en mand skriftligt erklærer, at de sammen vil varetage omsorgen og ansvaret for barnet (§ 14, stk. 1). Registreringen af faderskabet foretages i forbindelse med fødslen af personregisterførere på samme måde som ved faderskab på grundlag af pater est-reglen.

Det antages, at en sådan forpligtelse normalt kun sker, hvis parterne har fælles bopæl eller agter at etablere sådan bopæl. Der er imidlertid efter bestemmelsen ikke noget til hinder for, at parterne kan have til hensigt sammen at varetage omsorgen og ansvaret for barnet, selv om de opretholder hver deres bopæl.

Et faderskab kan tillige registreres på baggrund af en anerkendelse af faderskabet. Registreringen kan ske, hvis en mand, som har haft et seksuelt forhold til barnets mor i den periode, hvor hun blev gravid, anerkender faderskabet, og moren efter det oplyste ikke har haft seksuelt forhold til andre mænd i denne periode. I disse tilfælde anerkender manden faderskabet med de rettigheder og forpligtelser, der følger.

En mand, der har haft et seksuelt forhold til moren i den periode, hvor hun blev gravid, har ret til at få prøvet, om han er far til barnet (§ 6, stk. 1), men denne ret gælder dog ikke i de tilfælde, hvor en ægtemand efter pater est-reglen er blevet registreret som far til barnet, eller hvor en mand er registreret som far på baggrund af en omsorgs- og ansvarserklæring (§ 6, stk. 2). En tredjemand vil alene kunne rejse en faderskabssag, hvis han har været gift eller levet sammen med moren i perioden, hvor hun blev gravid.

Faderskab til børn født af enlige

Med børnelovens ikrafttræden den 1. juli 2002 blev morens oplysningspligt skærpet for at sikre, at et barn så vidt muligt vil få en far (§ 8). I tilfælde, hvor en enlig kvinde føder et barn, skal myndighederne forsøge at få faderskabet fastsat. Det er derfor nødvendigt, at kvinden giver tilstrækkelige oplysninger om, hvem der er eller kan være barnets far ved at oplyse om sine seksuelle forhold.

Hvis kvinden ikke umiddelbart vil give de nødvendige oplysninger, skal hun indkaldes til et møde i statsforvaltningen, hvor hun af særligt sagkyndige rådgives om, hvilken betydning hendes nægtelse senere vil kunne få for barnet. Moren skal motiveres til frivilligt at give oplysningerne. Hun skal også orienteres om, at en

mand ikke kan blive barnets far, hvis afgørende hensyn taler imod det. Dette er f.eks. tilfældet, hvis barnet er blevet til ved et strafbart forhold.

Oplysningspligten gælder ikke i de tilfælde, hvor faderskabet registreres som følge af pater est-reglen (ægteskab) eller af en omsorgs- og ansvarserklæring. I disse tilfælde er hensynet til, at et barn skal have to forældre, herunder en far, varetaget.

Oplysningspligten gælder dog, hvis det fastslås, eller må anses for væsentligt bestyrket, at den mand, der er registreret som far eller har anerkendt faderskabet, ikke er barnets far.

Hvis det ikke er muligt at fastslå faderskabet – f.eks. fordi kvinden ikke i fornødent omfang kan redegøre for sine seksuelle forhold – vil en faderskabssag kunne henlægges som uoplyst. Det samme gælder, hvis moren ikke ved, hvem der er eller kan være barnets far, fordi hun er blevet behandlet med kunstig befrugtning med en anonym sæddonor.

Faderskab til børn, der er blevet til ved behandling med kunstig befrugtning

Reglerne om faderskab (og moderskab) til et barn, der er blevet til ved kunstig befrugtning, findes i børnelovens kapitel 5. Reglerne skal ses i sammenhæng med reglerne om kunstig befrugtning.

Med virkning fra den 1. januar 2007 blev det muligt for enlige at blive behandlet med kunstig befrugtning. Dermed er børnelovens hovedprincip om, at et barn bør have to forældre – en far og en mor – i en vis grad fraveget, idet det herefter er nødvendigt i større omfang end tidligere at henlægge faderskabssagen, uden at faderskabet er blevet fastslået, fordi der er anvendt en anonym sæddonor. I disse tilfælde har barnet kun én forælder.

Efter børnelovens bestemmelser om fastsættelse af faderskab ved kunstig befrugtning skal den donor, hvis identitet er kendt, og som kender identiteten på den kvinde, der skal behandles med hans sæd, anses som retlig far til barnet (§ 28, stk. 2). Donoren skal give samtykke til behandlingen og i den forbindelse erklære, at han skal være barnets far, således at det sikres, at barnet får to forældre. Dette er muligt, fordi donors identitet er kendt. Hvis en ægtefælle eller partner (samlever af forskelligt køn) samtykker til behandlingen og i den forbindelse påtager sig faderskabet til barnet, skal donor dog ikke anses som far, selv om f.eks. barnet på et senere tidspunkt kan få oplysning om hans identitet. Barnet vil i denne situation fra fødslen have to forældre (§ 27, stk. 1).

Den donor, som har doneret sæd til en videre ubestemt kreds af kvinder, hvor det ikke har været hensigten med donationen at medvirke til at etablere et konkret familieforhold, og som ikke kender kvindens identitet, kan ikke dømmes som far, uanset om barnet eller moren kan få oplysninger om donors identitet (§ 28, stk. 1).

Det er således afgørende, hvad sæddonors hensigt med donationen er; at hjælpe en videre ubestemt kreds af kvinder, eller at hjælpe en bestemt kvinde til at etablere et familieforhold.

1.2. Moderskab

Moderskabet følger direkte af fødslen af barnet (§ 30). Her er det uden betydning, om den pågældende kvinde er gift, registreret partner, samlevende eller enlig.

Når barnet er blevet til ved kunstig befrugtning, følger moderskabet ligeledes af fødslen, uanset om den fødende kvinde er genetisk mor til barnet, eller om der er anvendt ægdonation. Det vil sige, at moderskabet også i situationer med surrogatmoderskab (rugemoderskab) tilhører den fødende kvinde, og at en anden kvinde alene kan opnå moderskab ved adoption.

En aftale om surrogatmoderskab er ugyldig (§ 31). Det barnløse par vil derfor ikke kunne få de danske myndigheders hjælp til at håndhæve en aftale om surrogatmoderskab. Da den kvinde, som føder et barn, der er blevet til ved kunstig befrugtning, anses som mor til barnet, vil en kvinde, der lader sit æg opsætte i en surrogatmoders livmoder, ikke over for danske myndigheder kunne påberåbe sig moderskabet til barnet.

1.3. Medmoderskab

Folketinget vedtog i juni 2013 at ændre børneloven, sådan at en mors kvindelige ægtefælle, registrerede partner eller kvindelige partner har mulighed for at blive registreret som medmor til et barn i de tilfælde, hvor barnet er blevet til ved kunstig befrugtning i overensstemmelse med reglerne i lov om kunstig befrugtning.

Herved bliver det muligt, at barnet fra fødslen har to forældre af samme køn – en mor og en medmor. Registreringen af medmoderskab har samme retsvirkninger som registrering af faderskab. Samtidig præciseres det i lovforslaget, at kun en mand kan registreres som far, mens kun en kvinde kan registreres som medmor.

Loven træder i kraft den 1. december 2013.

Det er ikke muligt for en fars mandlige ægtefælle, registrerede partner eller mandlige partner at blive registreret som barnets forælder fra fødslen. Det kan kun ske ved en efterfølgende familieadoption (stedbarns-adoption).

2. Forældreansvarslovens regler om samvær

Forældreansvarsloven (lov nr. 499 af 6. juni 2007 med senere ændringer) indeholder bl.a. reglerne om et barns ret til kontakt med den forælder, barnet ikke bor hos.

Danmark har tiltrådt en række konventioner, som har betydning for behandlingen af spørgsmål om bl.a. samvær. En af de vigtigste konventioner er FN's Børnekonvention, som blev ratificeret af Danmark den 19. juli 1991, og for Danmarks vedkommende trådte i kraft den 18. august 1991.

Af særligt relevante bestemmelser i denne konvention for spørgsmålet om samvær er artikel 3, hvorefter barnets bedste skal komme i første række i alle foranstaltninger vedrørende barnet, og artikel 9, hvorefter det påhviler deltagerstaterne at respektere retten for et barn, der adskilt fra den ene eller begge forældre, at opretholde regelmæssig personlig forbindelse og direkte kontakt med begge forældre, undtagen hvis det strider mod barnets tarv.

Forældreansvarsloven er udformet i overensstemmelse med konventionen.

Af forældreansvarsloven fremgår, at barnet har ret til samvær med den forælder, som det ikke har bopæl hos, og at forældrene har et fælles ansvar for, at barnet har samvær (§ 19, stk. 1 og 2). Hvis der er uenighed om omfanget og udøvelsen af samvær, kan der efter anmodning træffes afgørelse herom og fastsættes de nødvendige bestemmelser i forbindelse hermed (§ 21, stk. 1.)

Afgørelser om samvær skal altid træffes ud fra, hvad der er bedst for barnet (§ 4). Reglerne om samvær blev i forbindelse med den seneste ændring af forældreansvarsloven, der trådte i kraft den 1. oktober 2012, ændret, sådan at det nu er tydeliggjort, at alle afgørelser skal træffes ud fra en konkret vurdering af det enkelte barns forhold, og at det afhænger af en konkret vurdering, hvilken samværsordning der er bedst for barnet. Ved vurderingen af, hvad der er bedst for barnet, skal der tages hensyn til, at barnet har ret til to forældre.

Både forældre og myndigheder skal i alle forhold vedrørende barnet tage hensyn til barnets egne synspunkter alt efter alder og modenhed (§ 5).

Det bemærkes, at det ikke er muligt at fastsætte samvær mod en samværsforælders ønske. Dette skyldes, at samvær bør være udtryk for den samværs søgendes egen vilje og ønske om kontakt med barnet og ikke et resultat af indgriben fra det offentlige.

Det bemærkes også, at der efter loven altid vil være en forælder, der er samværsforælder – også selvom barnet opholder sig lige meget hos forældrene. Der kan altså ikke være to bopælsforældre.

Forældrene kan aftale, hvilket samvær barnet skal have med den forælder, det ikke bor sammen med. Der gælder ingen formkrav i forhold til en sådan aftale.

Hvis forældrene ikke kan blive enige om samværets omfang, kan de søge statsforvaltningen om at træffe afgørelse om samværet. Statsforvaltningens afgørelse kan påklages til Ankestyrelsen, Familieretsafdelingen.

En aftale, der udtrykkeligt angiver at kunne tjene som grundlag for tvangsfuldbyrdes, en aftale indgået i statsforvaltningen og en afgørelse kan gennemtvinges ved fogedrettens hjælp efter reglerne i retsplejelovens kapitel 48 a.

Da samværsordningen skal afspejle, hvad der er bedst for barnet, vil denne også kunne ændres eller ophæves, hvis det vurderes at være bedst for barnet (§ 21, stk. 3). Hvis forholdene ikke har ændret sig væsentligt, siden forældrene indgik en aftale om samvær, eller der blev truffet afgørelse, kan en ansøgning om ændring afvises (§ 39).

2.1. Samværets omfang

En afgørelse om samvær skal som nævnt være udtryk for den bedst mulige løsning for det enkelte barn. Der gælder efter loven ikke en formodning for, hvilken løsning der er bedst, og loven indeholder derfor ikke faste retningslinjer eller hovedregler for omfanget af et samvær. Statsforvaltningen skal finde frem til den specifikke løsning, der netop passer til det pågældende barn i dets bestemte familiemæssige situation.

Udgangspunktet for statsforvaltningens fastsættelse af omfanget af samværet er barnets perspektiv, dvs. barnets samlede situation. Der skal tages hensyn til barnets alder og udvikling, og til at samværet tilrettelægges med en sådan fleksibilitet, at det hele tiden tilgodeser barnets behov for kontakt med den anden forælder, dvs. den forælder barnet bor hos. Samtidig skal der i takt med barnets alder og modenhed lægges afgørende vægt på barnets egne synspunkter om omfanget og placeringen af samværet.

Ved vurderingen af samværet kan statsforvaltningen endvidere lægge vægt på bl.a. barnets dagligdag, herunder fritidsaktiviteter o.a., samværsforældrens og barnets hidtidige kontakt, forældrenes samarbejdsevne, forældrenes arbejdsmæssige og personlige forhold, afstanden mellem forældrenes bopæle, barnets kontakt til søskende og andre praktiske forhold.

Det løbende samvær (weekend- og hverdagssamvær) kan efter loven fastsættes fra kortvarige og hyppige samvær til længerevarende samvær med en lavere frekvens, hvor barnet eksempelvis er halvdelen af tiden hos samværsforælderen.

Der gælder ingen begrænsninger i forhold til hvilken samværsordning, der kan fastsættes, så længe samværsordningen er bedst for barnet. Der kan dog ikke fastsættes samvær i et omfang, der overstiger den tid, som barnet opholder sig hos bopælsforælderen. Samværet kan f.eks. fastsættes som weekendsamvær hver anden weekend og hverdagssamvær i 1 eller flere dage i den modsatte uge, et udvidet weekendsamvær eller som samvær halvdelen af tiden.

Der kan også fastsættes samvær af andet omfang og med en anden fordeling, hvis dette er bedst for barnet. I nogle situationer vil det være bedst for barnet, at samværet fastsættes som en optrappingsordning, hvor samværets omfang optrappes over en fastsat periode.

I forhold til en ansøgning om samvær halvdelen af tiden (deleordning) er det bl.a. vigtigt, at deleordningen i givet fald kan fungere rent praktisk for barnet, hvilket normalt forudsætter, at barnets dagligdag i forhold til institution, skole og kammerater ikke påvirkes i væsentlig grad af, om barnet opholder sig hos den ene eller den anden forælder.

Udover samvær i weekender og på hverdage kan der fastsættes samvær i ferier. Feriesamvær fastsættes normalt i sommerferien, efterårsferien, vinterferien og påsken. Der kan f.eks. fastsættes samvær i nogle uger i sommerferien, en uge i enten efterårs- eller vinterferien og i påsken, sådan at forældrene deler påskedagene, enten ved at der er samvær i alle helligdagene hvert andet år, eller samvær halvdelen af påsken hvert år. Ved vurderingen af, om der i konkrete år er grundlag for at udvide feriesamværet, kan der lægges vægt på, om alternativet til en udvidelse af feriesamværet er, at barnet passes i institution, f.eks. børnehave eller fritidsordning, eller om der er samvær sjældnere end hver anden weekend på grund af geografiske, økonomiske, arbejdsmæssige eller andre lignende forhold.

Der vil normalt ikke blive fastsat feriesamvær med overnatning, når der i forvejen ikke er samvær med overnatning. Feriesamværet kan i stedet f.eks. bestå i dagsamvær flere dage i træk.

Statsforvaltningen kan også fastsætte samvær i forbindelse med jul, nytår og andre kulturelle og religiøse begivenheder.

2.2. Samvær med mindre børn

Statsforvaltningen skal også i sager om samvær med mindre børn under 3 år træffe afgørelse om samværet på baggrund af en konkret og individuel vurdering af, hvad der er bedst for barnet.

En anmodning om samvær kan indgives fra barnets fødsel. Der er således ikke mulighed for at indgive en anmodning om samvær, før barnet er født, og der kan derfor heller ikke fastsættes samvær på den dag, hvor barnet bliver født.

Statsforvaltningen skal i forbindelse med behandlingen af anmodninger om fastsættelse af samvær med mindre børn være opmærksom på, at der i disse sager gør sig særlige forhold gældende.

Statsforvaltningen skal være opmærksom på, at der ofte er tale om sager, hvor bopælsforælderen modsætter sig samvær i det af samværsforælderen ansøgte omfang eller modsætter sig, at der fastsættes samvær på et [så] tidligt tidspunkt i barnets liv, og at bopælsforælders indstilling til samvær har en central betydning, når der er tale om helt små børn.

Denne konflikt mellem forældrene gør det yderst vigtigt, at statsforvaltningen foretager en kvalificeret afvejning af hensynet til, at barnet så tidligt som muligt opnår tæt kontakt med samværsforælderen og samtidig bevarer tryghed og stabilitet.

Hvis der aldrig har været kontakt mellem barnet og samværsforælderen, og barnet f.eks. nu er næsten 3 år gammelt, skal statsforvaltningen også være opmærksom på, hvorledes adskillelsen har påvirket barnet.

I barnets første levemåned, dvs. de første 4-5 måneder, kan der fastsættes hyppige, men måske ganske kortvarige samvær mellem samværsforælderen og barnet, og dette samvær vil gradvist kunne optrappes i takt med barnets alder. Et sådant samvær vil f.eks. kunne være hyppige, kortvarige samvær af ½ - 1 times varighed, således at der kan tages hensyn til barnets samlede pleje- og omsorgsbehov.

I relation til samværets omfang og hyppighed kan det få betydning, om der allerede er etableret en følelsesmæssig kontakt mellem barnet og samværsforælderen, eller om der er tale om etablering af en sådan.

Er der ikke etableret en kontakt, kan der i begyndelsen fastsættes hyppige samvær af kortere varighed, således at der gives gode vilkår for at etablere en tæt tilknytning mellem barnet og samværsforælderen. Dette samvær kan efter en periode optrappes til samvær af større omfang.

Hvis barnet og samværsforælderen allerede på tidspunktet for fastsættelse af samværet har etableret en følelsesmæssig relation, vil der i mange tilfælde kunne fastsættes samvær med overnatning med små børn i 9-12 måneders alderen.

2.3. Prøveordning

Statsforvaltningen kan beslutte at fastsætte et samvær som en prøveordning, hvor der efter en periode kan følges op på, om samværets omfang er bedst for barnet.

Dette kan f.eks. være relevant, hvis der er tale om et mindre barn, eller i forbindelse med en afgørelse om en deleordning. Der vil også være andre situationer, hvor samværet bør eller med fordel kan fastsættes som en prøveordning. Fastsættelse af samvær som en prøveordning kan ske ved en midlertidig afgørelse efter § 29, hvor statsforvaltningen fortsætter sagsbehandlingen efter udløbet af det fastsatte samvær, eller som en endelig afgørelse, hvor det f.eks. aftales, at forældrene retter henvendelse til statsforvaltningen et stykke tid før prøveordningens udløb med henblik på en fornyet stillingtagen til, hvordan samværet herefter skal være.

Også samvær med mindre børn kan aftales eller fastsættes som en prøveordning, altså en samværsordning for en periode.

2.4. Afslag på eller ophævelse af kontakt til den forælder, barnet ikke bor hos

Selvom det er lovens udgangspunkt, at barnet har ret til samvær med den forælder, som det ikke har bopæl hos, er der dog tilfælde, hvor det må antages, at det vil være bedst for barnet, at der ikke fastsættes samvær, eller at et samvær ophæves.

Statsforvaltningen kan derfor meddele afslag på fastsættelse af samvær eller ophæve en eksisterende aftale eller afgørelse om samvær (§ 21, stk. 3). Også en afgørelse om afslag på eller ophævelse af samvær skal træffes ud fra, hvad der er bedst for barnet.

Afslag på eller ophævelse af samvær vil f.eks. kunne være begrundet i, at barnet er udsat for en række belastninger. Der kan være tale om psykiske, fysiske eller sociale belastninger, som fører til en sådan udsathed hos barnet, at det vil være bedst for barnet, at der ikke er samvær. Barnets udsathed kan således føre til afslag på eller ophævelse af samvær, selv om der isoleret set ikke er noget at udsætte på samværsforælderen.

Afslag på eller ophævelse af samvær kan endvidere ske, hvis samværet er eller vil blive meget konfliktfyldt på grund af forældrenes indbyrdes forhold. Konfliktniveauet er således i sig selv et fare-signal i sagsbehandlingen, men herudover skal det vurderes, i hvilken grad dette påvirker barnet. Et afslag på eller ophævelse af samvær af denne grund forudsætter, at der foreligger dokumentation for, at barnet påvirkes for meget af forældrenes konflikt. Et meget konfliktfyldt forhold mellem forældrene kan komme til udtryk i samarbejdschikane, som kan udøves af begge forældre. En bopælsforælders hindring af barnets kontakt med samværsforælderen kan i visse tilfælde have et sådant omfang og kan påvirke barnet på en sådan måde, at der er frygt for barnets trivsel. Og samværsforælders manglende samarbejde eller chikane af bopælsforælderen og dennes familie, f.eks. i form af vedvarende trusler om vold, eller det forhold, at samværsforælderen konstant opsøger eller kontakter familien uden for det aftalte tidsrum, er også hensyn, der kan indgå i vurderingen af omfanget af et samvær, herunder om der skal gives afslag på en anmodning om samvær, eller hvorvidt et eksisterende samvær skal ophæves.

En anden årsag til ikke at bevare kontakten til samværsforælderen kan være alvorlige problembelastninger hos denne forælder i form af eksempelvis psykiske problemer, vold i familien og anden grænseoverskridende adfærd, kriminalitet, andre sociale belastningsproblemer samt nedsat forældreevne (manglende empati og forståelse for eget og andres liv).

Endelig kan lang tids adskillelse mellem barnet og samværsforælderen også danne grundlag for afslag på eller ophævelse af samvær. I disse sager, hvor barnet og samværsforælderen ikke har haft kontakt længe, eller aldrig har set hinanden, skal der i højere grad fokuseres på barnets perspektiv end på adskillelsens længde og baggrund. Også en samværsforælders ustabilitet kan – efter en konkret vurdering af den enkelte sag vurderet på baggrund af barnets perspektiv – føre til afslag på eller ophævelse af samvær.

BILAG E - Gennemgang af barselsdagpengeregler

1. Grundbetingelser for ret til barselsdagpenge



For at opnå ret til barselsdagpenge efter barselloven i de 4 ugers graviditetsorlov, de 14 ugers barselorlov, de 2 uger fædreorlov og de 32 ugers forældreorlov, skal en række grundbetingelser være opfyldt, herunder;

- 1) opfyldelse af et beskæftigelseskrav i form af en tilknytning til arbejdsmarkedet
- 2) krav til at indtægten som hovedreglen beskattes i Danmark
- 3) krav om lovligt ophold i Danmark når barslen påbegyndes
- 4) at personen ikke må være berettiget til at modtage "barselsdagpenge-lignende-ydelse" efter et andet lands lovgivning
- 5) at orlov skal tilbringes med barnet

Ad 1) Opfylde et beskæftigelseskrav:

En forælders ret til barselsdagpenge i fraværperioderne i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er betinget af, at forælderen opfylder beskæftigelseskravet efter barsellovens kapitel 6.

Beskæftigelseskravet for lønmodtagere

Lønmodtagere har ret til barselsdagpenge fra kommunen, hvis:

- 1) de har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer,
- 2) de ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., hvis der ikke havde været ret til barselsdagpenge efter barselloven,
- 3) de inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed,
- 4) de er elever i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til lov, eller
- 5) de er ansat i fleksjob efter § 70 c i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (de nye fleksjobregler).

Beskæftigelseskravet for selvstændige erhvervsdrivende

Selvstændige erhvervsdrivende har ret til barselsdagpenge fra kommunen, hvis den selvstændige inden for de sidste 12 måneder har have udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned før fraværperioden. At udøve erhvervsvirksomhed i væsentligt omfang vil sige, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid svarer til mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid (svarer til 18½ time).

Ledige dagpengeberettigede medlemmer af en arbejdsløshedskasse

En person, der er ledig, og som er dagpengeberettiget medlem af en arbejdsløshedskasse, har ret til barselsdagpenge ved graviditet, barsel og adoption. Det gælder også, hvis personen får udbetalt andre ydelser, der

træder i stedet for arbejdsløshedsdagpenge. Den ledige overgår således til at modtage barselsdagpenge efter reglerne i barselloven.

Tidspunktet hvor beskæftigelseskravet skal være opfyldt

Forælderen skal som hovedregel opfylde beskæftigelseskravet på det tidspunkt, hvor fraværet starter. Ved udskudt orlov skal beskæftigelseskravet være opfyldt på det tidspunkt, hvor den udskudte orlov holdes.

Ad 2) Krav til indkomsten, der indgår i beregningsgrundlaget for barselsdagpengene:

Retten til barselsdagpenge er betinget af, at den indkomst, der indgår i beregningsgrundlaget, kan beskattes i Danmark.

Der findes dog en række tilfælde, hvor der ikke stilles krav om, at der betales skat i Danmark for at være berettiget til danske sygedagpenge. Det er fx arbejde knyttet til Færøerne og Grønland, personer som efter EF forordninger eller internationale aftaler mv. er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Ad 3) Lovligt ophold her i landet eller omfattet af dansk social sikring

Retten til barselsdagpenge er betinget af, at personen ved fraværperiodens begyndelse har lovligt ophold her i landet, eller efter EF-forordninger om koordinering af de sociale forsikringsordninger er omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

Hvis en person opholder sig i udlandet ved orlovsperiodens start, har den pågældende ret til barselsdagpenge fra Danmark, hvis personen efter EF-forordninger er omfattet af den danske lovgivning om social sikring. Dette vil bl.a. være tilfældet, hvis den pågældende er beskæftiget i Danmark (fx en grænsearbejder der bor i Sverige og arbejder i Danmark).

Tilsvarende vil en person, der opholder sig i Danmark ved orlovens start, ikke have ret til barseldagpenge fra Danmark, hvis personen efter EF-forordninger er omfattet af et andet lands lovgivning om social sikring, fx fordi den pågældende er beskæftiget i et andet EU/EØS-land (fx en grænsearbejder der bor i Danmark og arbejder i Sverige).

For en person, der opholder sig i udlandet, vil der endvidere være ret til barselsdagpenge fra Danmark, hvis den pågældende er udstationeret af en dansk arbejdsgiver til beskæftigelse i højst et år i udlandet, og hvis den udsendes indkomst kan beskattes i Danmark. Er der tale om udstationering i et andet EU/EØS-land, kan der for privatansatte gives tilladelse til, at den pågældende er omfattet af dansk lovgivning om social sikring, selv om udstationeringen varer mere end et år.

Der kan udbetales barselsdagpenge til personer, der tager ophold i udlandet, når de ved orlovsperiodens start havde ret barselsdagpenge fra Danmark. Det er i disse tilfælde et krav, dels at den pågældende forælder er sammen med barnet, dels at forælderen ikke vil påtage sig arbejde under orloven i udlandet.

Ad 4) Ikke har ret til "barselsdagpenge-lignende-ydelse" fra andet lands lovgivning, eller er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring:

Personer, der opfylder betingelserne om ophold og skattepligt her i landet, har dog ikke ret til barselsdagpenge, hvis de har ret til barseldagpenge eller anden erstatning for tab af indtægt efter et andet lands lovgivning eller efter de bestemmelser, der gælder for Færøerne og Grønland. Tilsvarende gælder i de situationer, hvor personer efter EU-reglerne er omfattet af en anden medlemsstats lovgivning om social sikring.

2. Beregning af barselsdagpengenes størrelse

2.1. Beregning af barselsdagpenge til lønmodtagere

Barseldagpenge til lønmodtagere beregnes på grundlag af den timeløn, som lønmodtageren mister på grund af fraværet efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag, og det timetal, den pågældende skulle have arbejdet. Barseldagpengene pr. time kan dog ikke overstige et maksimum, der pr. 7. januar 2013 er på 4.005 kr. divideret med den normale overenskomstmæssige arbejdstid, dvs. 108,24 kr. pr. time.

Barseldagpenge til en funktionær, der efter funktionærloven modtager halv løn under barsel, beregnes som forskellen mellem lønnen efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag og det maksimale barseldagpengebeløb. Arbejdsgiveren har ret til refusion af barseldagpenge op til det udbetalte lønbeløb efter fradrag af arbejdsmarkedsbidraget. Halv løn udgør ofte mindre end barseldagpengenes maksimumbeløb, hvorfor arbejdsgiveren typisk kan få refunderet hele det udbetalte lønbeløb, medens lønmodtageren kan få supplerende barseldagpenge op til maksimum.

2.1.1 Beregning af nedsatte ugentlige barseldagpenge til lønmodtagere

Det skal ske en nedsættelse af de ugentlige barseldagpenge i alle tilfælde, hvor en barseldagpengeberettiget har indtægtsgivende arbejde under sin barselorlov.

Hvis en lønmodtager i en uge har 37 timer orlov fra en arbejdsgiver og udfører arbejde i 10 timer for en anden arbejdsgiver, kan der kun udbetales barseldagpenge eller refusion for barseldagpenge for 27 timer i denne uge. Dette gælder uanset, om den barseldagpengeberettigede har haft mere end 37 timers beskæftigelse pr. uge før barselorloven. Hvis en lønmodtager, der i en uge har 37 timer barselorlov fra en arbejdsgiver, påbegynder et arbejde med egen selvstændig virksomhed, skal der foretages fradrag i barseldagpengene eller i refusionen af barseldagpengene. Når barseldagpengene er beregnet på grundlag af en ansættelse som lønmodtager, skal nedsættelsen af de ugentlige barseldagpenge ske med det antal timer, hvor der udføres selvstændig virksomhed, se SM D-8-04.

De nedsatte ugentlige barseldagpenge beregnes som hovedregel således, at lønmodtageren får udbetalt barseldagpenge for forskellen mellem det antal timer, som pågældende arbejder, og det antal timer, som den pågældendes barseldagpenge maksimalt kan beregnes til efter barsellovens § 33.

2.2 Beregning af barseldagpenge til ledige

En person, der er ledig, og som er dagpengeberettiget medlem af en a-kasse, har ret til barseldagpenge ved graviditet, barsel og adoption. Det gælder også, hvis personen får udbetalt andre ydelser, der træder i stedet for arbejdsløshedsdagpenge.

Barseldagpenge til nyuddannede udgør samme beløb, som pågældende kunne have modtaget i arbejdsløshedsdagpenge, hvis betingelserne herfor i øvrigt var opfyldt.

Ved lediges skift mellem perioder med barseldagpenge og perioder med arbejdsløshedsdagpenge skal man være opmærksom på, at reglerne om rådighed for ret til arbejdsløshedsdagpenge kan give en begrænsning for, hvor korte perioderne med barseldagpenge kan være for, at der i de mellemliggende perioder er ret til arbejdsløshedsdagpenge.

2.3 Beregning af barseldagpenge til selvstændige

For selvstændige beregner kommunen barseldagpengene på grundlag af arbejdsfortjenesten i virksomheden.

Som beregningsgrundlag for en selvstændig erhvervsdrivende anvendes årsopgørelsens oplysninger. For medarbejdende ægtefæller anvendes den seneste årsopgørelsens oplysninger om det beløb, der er overført til den medarbejdende ægtefælle.

Barseldagpenge på grundlag af selvstændig erhvervsindtægt kan pr. uge højst udgøre det beløb, der er nævnt i lovens § 35, stk. 1.

Har den selvstændige tegnet en frivillig forsikring efter reglerne i kapitel 16 i lov om sygedagpenge, udgør barseldagpengene mindst 2/3 af det beløb, der er nævnt i lovens § 35, stk. 1.

Kommunen beregner nedsatte ugentlige barseldagpenge for de uger, hvor en selvstændig erhvervsdrivende har genoptaget arbejdet delvist, efter barselsbekendtgørelsens § 3, hvorefter selvstændige erhvervsdrivende er berettiget til at få udbetalt halvdelen af det fulde ugentlige barseldagpengebeløb, når de genoptager arbejdet med halvdelen eller mindre af den normale ugentlige arbejdstid.

Selvstændige erhvervsdrivende kan få udbetalt nedsatte ugentlige barseldagpenge i perioden før fødslen, i de første 14 uger efter fødslen og under 32-ugers perioden med ret til forældreorlov.

Hvis en selvstændig erhvervsdrivende har genoptaget arbejdet med mere end halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid, kan der ikke udbetales barseldagpenge.

3. Ophør af barseldagpenge ved frihedsberøvelse eller unddragelse

Udbetaling af barseldagpenge ophører for en person, som efter domstolsafgørelse eller administrativ afgørelse er frihedsberøvet. Udføres der under frihedsberøvelsen arbejde på det almindelige arbejdsmarked med tilladelse fra kriminalforsorgen, er der dog ret til barseldagpenge efter de almindelige regler.

Endvidere ophører udbetalingen af barseldagpenge for en person, som bevidst unddrager sig strafforfølgning her i landet.

BILAG F - Ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Gældende regler

I henhold til barselloven har lønmodtagere og selvstændige ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption samt ret til dagpenge under dette fravær, jf. bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) nr. 1070 af 14. november 2012.

Forældrenes fravær kaldes i daglig tale barselorlov, men består reelt af følgende elementer:

- En gravid kvinde er berettiget til fravær i en 4-ugers-periode før fødslen (graviditetsorlov).
- En moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger (beskyttelsesorlov/barselorlov).
- En fader har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen (fædreorlov).
- Efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen af barnet har forældrene ret til fravær i 32 uger hver, svarende til 64 uger tilsammen. De 32 uger med barseldagengeret skal som udgangspunkt afholdes umiddelbart efter 14-ugers perioden, således at de er afviklet inden 46 uger efter fødslen. Mænd har dog mulighed for at tage forskud på de 32 uger, selvom barnet endnu ikke er fyldt 14 uger. (forældreorlov).

Forældrene skal i denne periode ligebehandles og have en individuel ret til fravær. De har efter den 14. uge efter fødslen ret til barselsdagpenge i 32 uger til sammen, idet der ikke er et krav om, at ydelserne skal være individuelle.

Adoptivforældre har ret til orlov før modtagelsen af barnet, hvis de opholder sig sammen med barnet i en udslusningsfase. Ved adoption fra Danmark har adoptivforældrene ret til op til 1 uges orlov med dagpenge med mulighed for forlængelse til 2 uger før modtagelsen af barnet. Ved modtagelse af barn i udlandet har begge forældre ret til op til 4 ugers orlov med dagpenge, der i særlige tilfælde kan forlænges til 8 uger, før modtagelsen af barnet. Efter modtagelsen af barnet har adoptanter ret til de samme orlovsperioder som andre forældre.

Oversigt over barsel- og forældreorlov i dag

Såfremt forældrene opfylder beskæftigelseskravet i barselloven, har de ret til fulde barselsdagpenge under forældreorloven i 32 uger til deling (forældrene kan modtage fulde barselsdagpenge i sammenlagt 52 uger under den samlede graviditets-, barsels- og forældreorlov), jf. tabeller nedenfor.

Tabel 1

De generelle fraværsperioder med graviditet, barsel og forældreorlov i barselloven

	Før fødsel (graviditetsorlov)	Første 14 uger efter fødsel (barselorlov)	Efter første 14 uger efter fødsel (forældreorlov)
Mor	4	14	32
Far	-	2	32*

Anm.: *Faderen har mulighed for at påbegynde sin forældreorlov under moderens barselorlov

Tabel 2Eksisterende regler for barselsdagpenge

	Før fødsel (graviditetsorlov)	Første 14 uger efter fødsel (barselorlov)	Efter første 14 uger efter fødsel (forældreorlov)
Mor	4	14	-
Far	-	2	-
Fælles	-	-	32 (fri fordeling)

Tabel 3Ret til løn under forældreorlov i de største overenskomster pr. 01.01.2013

	Staten	KL/DR	LO-DA	FA	FA penge- institutter
Orlov øremærket faderen	6	6	4	10	12
Orlov øremærket moderen	6	6	4	10	12
Fælles orlov	6	6	3	-	-

Anm.: Der udbetales løn under graviditet og barsel i samtlige af de ovenstående overenskomster

Enhver form for løn under barsel- og forældreorlov er aftalt enten som led i overenskomstforhandlinger eller individuelt mellem den enkelte arbejdsgiver og lønmodtager.

Dog har mødre efter funktionærloven ret til halv løn i 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen. Det gælder for alle funktionærer, uanset om de er ansatte i den private eller offentlige sektor. Funktionærloven giver ikke fædre eller adoptanter ret til lønnet forældreorlov.

Pligt til at underrette arbejdsgiveren (varsling)

Forældre har pligt til at underrette arbejdsgiveren om forventet fødsel og om, hvordan og hvorledes de holder orlov.

Hvornår skal arbejdsgiveren underrettes og om hvad:

- Gravide skal varsle forventet fødsel over for arbejdsgiveren senest tre måneder før terminen.
- Fædre, der vil holde to ugers fædreorlov, skal senest fire uger før det forventede fraværs begyndelse underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet skal begynde og længden af fraværet.
- Senest otte uger efter fødslen skal begge forældre give deres arbejdsgiver besked om den forventede barselorlov. Det gælder fx hvornår mødre vil genoptage arbejdet, længden af barselorloven og eventuelt udskudt fravær.

Fleksible muligheder og rettigheder i forældreorloven:

Til forældreorlovsperioden knytter der sig en række fleksible muligheder. Princippet er, at loven retsbaseret giver forældrene en række fleksible muligheder inden for visse grænser, men at disse grænser kan udvides, hvis det kan aftales med arbejdsgiveren. Det betyder samtidig, at beskæftigede og selvstændige i udgangspunktet har og kan forhandle sig til mere fleksible rettigheder end ledige kan.

De fleksible muligheder er:

- **Udskydelse af orlov retsbaseret:** Beskæftigede og selvstændige har ret til at udskyde mellem 8 og 13 ugers orlov. Orloven skal afholdes i en samlet periode, inden barnet fylder 9 år. Kun en af forældrene har ret til at udskyde orlov. Forælderen kan tage den udskudte orlov med til en ny arbejdsgiver, der også skal

respektere den.

- **Udskydelse af orlov efter aftale:** Begge forældre kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af forældreorloven. Den udskudte orlov kan afholdes drypvis, det vil sige, at den kan holdes i timer eller dage. Den udskudte orlov skal være udnyttet, inden barnet fylder ni år. Hvis man fratræder sit job, inden det udskudte fravær er holdt, er retten til fravær betinget af, at man indgår en aftale med sin nye arbejdsgiver om det resterende fravær.
- **Forlængelse af orlov retsbaseret:** Forlængelse af orlov kan ske med tilsvarende nedsættelse af dagpengene. Alle har ret til at forlænge med 8 uger og beskæftigede og selvstændige har ret til at forlænge med 14 uger. Forlængelsen skal afholdes samlet. Der er tale om enten 8 eller 14 uger, man kan ikke vælge en periode midt imellem.
- **Genoptagelse af arbejdet efter aftale:** Genoptagelse af arbejdet kan ske med og uden forlængelse. Beskæftigede forældre har mulighed for at genoptage arbejdet helt eller delvist under orloven, men det kræver aftale med arbejdsgiveren. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige, der ikke har valgt at forlænge orloven med 8 eller 14 uger, kan få forlænget orloven med den tid, arbejdet delvist er genoptaget.
- **Delvis genoptagelse af arbejdet:** Både lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan ved tilbagevenden genoptage arbejdet delvist. For lønmodtagere gælder, at de delvist kan genoptage arbejdet på timebasis ned til én time om ugen med tilsvarende nedsættelse af barseldagpengene. For selvstændigt erhvervsdrivende gælder, at de delvist kan genoptage arbejde i op til halvdelen af den normale arbejdstid og modtage halve barseldagpenge. Hvis en selvstændigt erhvervsdrivende arbejder mere end halv tid, men ikke fuld tid, fx 75 pct. af tiden inden for en uge, modtager de ingen barseldagpenge.
- **Forældre kan frit dele orloven:** Forældre har hver især ret til 32 ugers orlov, og de bestemmer selv, hvordan de fordeler orloven mellem sig. De kan vælge at holde orloven samtidig eller i forlængelse af hinanden. Forældrene kan fx bestemme, om den ene eller den anden af dem skal udnytte hele dagpengeperioden, eller at orloven og dagpengeperioden skal deles mellem dem. De kan også holde forældreorlov uden barseldagpenge.

Forældrene har også ret til at arbejde på deltid i hele perioden. Derfor kan de fx bestemme, at den ene skal holde orlov på deltid med fast fravær på to bestemte ugedage, og den anden skal være på orlov de tre andre ugedage. Det er ikke afklaret, hvor korte perioder forældrene kan opdele orloven og barseldagpengeperioden.

Betalt ferie fra arbejdsgiveren

Under barsels- og forældreorlov optjener lønmodtageren kun ret til betalt ferie fra arbejdsgiveren, hvis lønmodtageren får udbetalt hel eller delvis løn under fraværet.

Lønmodtagere, der får løn under ferie, fx funktionærer, har krav på fuld løn under ferie, uanset om de får hel eller delvis løn under barselsorloven i optjeningsåret, idet løn under ferie er den fast påregnelige og sædvanlige på ferietidspunktet.

Barseludligningsloven

Lov nr. 417 af 8. maj 2006 om barseludligning på det private arbejdsmarked (barseludligningsloven) trådte i kraft den 1. oktober 2006.

Det overordnede formål med loven er at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd på det private arbejdsmarked ved, at alle lønmodtagere er omfattet af en barseludligningsordning, således at der ikke er løn-

modtagergrupper, der bliver valgt fra, fordi arbejdsgiverne får markante økonomiske udgifter under barsel.

Barseludligningsordninger udligner arbejdsgivernes udgifter ved medarbejders barselsorlov. Barseludligningsordninger kan være etableret ved aftale eller ved lov. Barseludligningsloven blev vedtaget for at sikre, at der eksisterer en ordening for alle private arbejdsgivere, således at der sker en indbyrdes udligning af arbejdsgivernes udgifter til løn i forbindelse med medarbejdernes barselsorlov uafhængig af, om en virksomhed har mange kvinder i den fødedygtige alder ansat.

Loven skal kompensere arbejdsgivere på et niveau, der svarer til 85 pct. af gennemsnitslønnen på det organiserede private arbejdsmarked.

Barseludligning for selvstændigt erhvervsdrivende

Lovforslag om barseludligning til selvstændigt erhvervsdrivende blev fremsat i Folketinget den 20. marts 2013.

BILAG G - Administration af barselsdagpengereglene og udbetaling af barseldagpenge

Udbetaling Danmark har pr. 1. december 2012 overtaget administrationen af barselsdagpenge, og dermed også udbetaling af refusion til arbejdsgiverne og barselsdagpenge til borgerne. Samlingen af administration og udbetaling barselsdagpenge hos én myndighed sikrer, at borgerne får en ensartet behandling, hvilket understøtter borgernes retssikkerhed.

Lovens krav til arbejdsgivere og lønmodtagere

I loven fremgår, hvilke krav der til henholdsvis lønmodtagere, arbejdsgivere, selvstændige, ledige.

Lønmodtagere med ret til løn under barselsorlov:

Efter barselslovens § 15 skal en kvindelig lønmodtager med 3 måneders varsel underrette arbejdsgiveren om forventet fødselstidspunkt samt om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen. I lønperioden kan en arbejdsgiver anmode om refusion, dvs. modtage de barselsdagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til fra Udbetaling Danmark. Når lønudbetalingen stopper, skal lønmodtageren efter barselsloven § 30 anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge.

Arbejdsgivere:

Arbejdsgivere, der udbetaler løn under barselsorlov, kan efter barselslovens § 39 anmode Udbetaling Danmark om refusion.

Selvstændige og lønmodtagere, der ikke får løn under barselsorlov:

Efter barselslovens § 30 skal lønmodtagere, der ikke får løn under barselsorlov og selvstændige, anmode Udbetaling Danmark om barselsdagpenge.

Arbejdsledige:

Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse skal anmelde fraværet til sin arbejdsløshedskasse, som herefter anmelder fraværet til Udbetaling Danmark via NemRefusion.

Administration af barselsdagpenge

Arbejdsgiverne har i dag en væsentlig rolle at spille i forbindelse med administrationen af barselsdagpenge, idet den digitale indberetningsløsning via NemRefusion forudsætter, at arbejdsgiver indberetter oplysninger om fravær, løn og arbejdstid - også i de tilfælde, hvor der ikke er tale om anmodning om refusion, men om, at barselsdagpenge skal udbetales direkte til lønmodtageren. Lønmodtagerens ansøgning om barselsdagpenge indgives herefter til Udbetaling Danmark ved, at lønmodtageren returnerer det skema, der følger med et underretningsbrev, udsendt af NemRefusion. Lovgivningsmæssigt er det lønmodtageren og ikke arbejdsgiverens ansvar at indgive ansøgning om barselsdagpenge inden for fristen. Lønmodtageren skal derfor reagere, hvis denne ikke ved begyndelsen af en periode med ret til barselsdagpenge modtager et underretningsbrev fra NemRefusion. Har arbejdsgiveren ikke indberettet oplysninger om fraværet via NemRefusion, skal Udbetaling Danmark sende et ansøgningsskema til lønmodtageren.

Lovens store fleksibilitet giver Udbetaling Danmark en rådgiverrolle i forhold til udarbejdelse af barselsplaner, ved genoptagelse af arbejdet og ved løbende ændringer af barselsforløbet. Barselsdagpengeloven og barselsbekendtgørelsen er for mange kompliceret, og der er derfor en risiko for forkert håndtering, som efterfølgende skal udredes.

Opstart af en sag om barselsdagpenge

Administrativt opstartes en sag om barselsdagpenge ved, at en arbejdsgiver eller en arbejdsløshedskasse anmelder fravær som følge af barsel via NemRefusion. Er der ikke problemer under graviditeten anmeldes fraværet tidligst 4 uger før forventet fødsel.

Når sagen er begyndt via NemRefusion er den normale sagsgang, at arbejdsgiveren søger om refusion efter hver lønudbetaling. Der er dog også adgang til, at arbejdsgiveren kan vente til, at alle lønudbetalinger er gennemført, og derefter søge for hele perioden. Forud for udbetaling af refusionen fremsender Udbetaling Danmark et underretningsbrev til borgeren, hvoraf det fremgår hvilke oplysninger, der ligger til grund for refusionsudbetalingen. Hvis der er fejl heri, skal borgeren henvende sig til Udbetaling Danmark. Modtager Udbetaling Danmark ikke en henvendelse fra borgeren udbetales refusionen til arbejdsgiveren. Denne sagsgang foregår hver gang en arbejdsgiver via NemRefusion anmoder om refusion. Når arbejdsgiveren ikke længere udbetaler løn under orloven, får borgeren et underretningsbrev om, at de selv kan søge barseldagpenge. Herefter udbetales barseldagpenge til borgeren efter ansøgning, hvis Udbetaling Danmark ikke får oplysninger om ændringer, indtil retten til barseldagpenge er opbrugt.

Hvis man er arbejdsledig, modtager man et underretningsbrev om arbejdsløshedskassens anmeldelse af fravær og skal herefter selv søge om barseldagpenge, som udbetales til borgeren, indtil Udbetaling Danmark får oplysninger om ændringer eller, indtil retten til barseldagpenge er opbrugt.

Hvis der er sygeligt forløbende graviditet, anmelder en arbejdsgiver dette ligeledes via NemRefusion i forbindelse med, at den gravide sygemeldes. Udbetaling Danmark kan herefter anmode om en lægeerklæring. Det er ikke usædvanligt, at anmeldelsen om barselsfravær først indgår til Udbetaling Danmark på samme tid, som der søges om refusion for udbetaling af løn under barsel.

Administrationen af barseldagpenge bygger i vid udstrækning på informationer, som manuelt indsendes af borgeren selv eller indtastes af arbejdsgivere via NemRefusion. Det betyder, at Udbetaling Danmark manuelt skal validere og registrere de oplysninger, der kommer ind i sagerne. Selve kontrollen af hvorvidt den enkelte borger opfylder beskæftigelseskravene beror dels på tro-og-love oplysninger fra arbejdsgiveren, dels på et sagsbehandlerskøn, hvor det vurderes, hvorvidt oplysningerne er korrekte sammenholdt med lønoplysninger i SKATs indkomstregister.

Planlægning og vejledning om barseldagpenge og afholdelse af orlov

Udbetaling Danmark vejleder forældre om, hvordan orloven kan holdes telefonisk og ved de tekster, der er lagt ud på Borger.dk. Ved vejledningen tilstræber Udbetaling Danmark at oplyse om de fleksible muligheder, forældrene har for at afvikle orloven, herunder hvordan de kan fordele forældreorloven med ret barseldagpenge mellem sig. På Borger.dk kan forældrene hente pjecen: "Det skal I vide, når I planlægger jeres barsel". Der er i denne pjece et bredt spektrum af eksempler på, hvordan forældrene kan dele orloven mellem sig lige fra, at faren tager hele forældreorloven til, at faren ikke tager noget forældreorlov.

Ved første udbetaling af barseldagpenge til en forælder eller af refusion til forælderens arbejdsgiver, sender Udbetaling Danmark et tilkendelsesbrev, hvori der redegøres for oplysningspligten, og for de muligheder forældrene har for at dele forældreorloven mellem sig.

I praksis bliver barselsplaner og ændringer hertil ofte udarbejdet på papir, og herefter indsendt til Udbetaling Danmark. Barselsloven giver mulighed for ændringer i barselsplanen. Eksempelvis kan borgere genoptage arbejdet i barselsforløbet, og dermed udskyde barselsperioden. Udbetaling Danmark skal orienteres om perioder, hvor borgerne har genoptaget arbejdet, fordi udbetaling af dagpenge eller refusion skal standses i disse perioder.

Fordeling af barseldagpenge mellem forældrene

I den nuværende administration af barseldagpenge er de fire ugers graviditetsorlov og de efterfølgende 14 ugers barselorlov udbetalingsmæssigt forbeholdt moren. De to ugers fædreorlov er forbeholdt faren og kan først udbetales efter, at barnet er født. De 32 ugers fælles barseldagpenge under forældreorlov fordeles imel-

lem forældrene ved først til mølle princippet. Når der er udbetalt refusion/dagpenge i 32 uger stopper udbetalingen, idet alle dagpengeuger er brugt. Bor forældrene sammen eller har de fælles forældremyndighed og har barnet lige meget hos sig, kan de hver især dog forbeholde sig ret til forældreorlov med barselsdagpenge i 16 af de 32 uger, hvor der er ret til barselsdagpenge under forældreorlov.

Udbetaling Danmark rådgiver ikke om, hvordan forældrene skal fordele forældreorloven med ret til barselsdagpenge mellem sig. Der er dog i barselsbekendtgørelsen fastsat regler om, hvordan uenighed mellem forældrene skal håndteres. I så fald har den forælder, der alene har forældremyndigheden, eller har barnet mest hos sig, når forældrene bor hver for sig, første ret til barselsdagpenge under forældreorlov.

BILAG H - Notat om EU-retlige forpligtelser

EU-retlig baggrund

Graviditetsdirektivet

I 1992 blev graviditetsdirektivet⁵² vedtaget i EU, der på forskellig måde præciserede og udvidede den hidtidige beskyttelse. Direktivet er et minimumsdirektiv, der har til formål at sikre beskyttelse af lønmodtagerens sikkerhed og sundhed på arbejdspladserne under graviditet og barsel. Direktivet kan ikke være grundlag for en eventuel forringelse af det beskyttelsesniveau, der allerede findes i de enkelte medlemsstater, idet medlemsstaterne i henhold til traktaten forpligter sig til at fremme forbedringen af de eksisterende vilkår på dette område og sætter sig som mål at harmonisere disse vilkår på et stadig stigende niveau.

Graviditetsdirektivet er på én gang et arbejdsmiljødirektiv og et ligestillingsdirektiv. Direktivet introducerer flere træk fra den mellem- og sydeuropæiske beskyttelsestradition, fx. begrænsning af natarbejde for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, forbud mod afskedigelse af gravide kvinder og kvinder på barselsorlov, tvungen barselorlov for kvinder i mindst 2 uger, pligt til at sikre kvinder betalt fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, mm.

Direktivet sikrer i art. 8 kvindelige lønmodtagere mindst 14 ugers sammenhængende barselorlov fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Der skal ydes en passende ydelse under beskyttelsesorloven. Stort set er det også kravene i ILO's barselsbeskyttelseskonventioner.

Desuden indeholder direktivet bestemmelser om sikring af rettigheder, som har til formål at hindre, at kvinder stilles ugunstigt som følge af førnævnte beskyttelse. På den måde bliver direktivet også et ligestillingsdirektiv. Direktivet og de øvrige EU ligestillingsregler er gennemført i ligebehandlingsloven og barselsloven: En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har hun pligt til fravær i 2 uger. Herefter har hun ret til yderligere 12 ugers fravær.

Morens barselorlov er en beskyttelsesorlov, og den kan ikke overføres til faren, medmindre moren er død eller pga. sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet, jf. barselslovens § 7, stk. 2.

Graviditetsdirektivet og forældreorlovsdirektivet udelukker ikke, at faren får de samme rettigheder, som moren har i de 14 ugers beskyttelsesperiode efter graviditetsdirektivet.

Direktivet vil være til hinder for, at man ophævede morens individuelle ret til orlov i de første 14 uger efter fødslen og fx. gjorde denne periode til forældreorlov, som forældrene frit kunne dele.

Adoptivforældre har dog mulighed for selv at bestemme fordelingen af orloven i 14 ugers perioden. De er heller ikke omfattet af graviditetsdirektivet.

Aktuelt forhandles Kommissionens forslag til ændret graviditetsdirektiv, hvori det bl.a. foreslås at forlænge morens barselorlov til 18 uger. Forhandlingerne mellem Rådet og Europa-Parlamentet er gået i hårknode, blandt andet fordi Parlamentet har foreslået en yderligere udvidelse af beskyttelsesperioden til 20 uger med ret til fuld løn.

Forældreorlovsdirektivet

Barselslovens §§ 9-12 gennemfører forældreorlovsdirektivet⁵³. Forældreorlovsdirektivet stiller krav om, at hver forælder skal have en individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel, for at den pågældende kan passe dette barn i mindst 4 måneder, indtil barnet har nået en nærmere fastsat alder, der kan være op til 8 år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.

⁵² Rådets direktiv 92/85/EØF.

⁵³ Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010.

For at fremme lige muligheder og ligebehandling af mænd og kvinder bør retten til forældreorlov i princippet ikke kunne overdrages. En måned kan ikke overdrages til den anden forælder. Der stilles i direktivet ikke krav om, at der skal være en økonomisk kompensation under orloven.

Det understreges i forældreorlovsdirektivet fra 1996 i de generelle betragtninger nr. (9), at forældreorlov ikke er det samme som barselsorlov, og derfor skal retten til forældreorlov ses i forlængelse af rettighederne til barselorlov.

Fraværsretten i de danske regler kan ikke overdrages. Efter forældreorlovsdirektivet er det kun nødvendigt at indføre en individuel forældreorlov på 4 måneder, men fraværsretten i de danske regler er fastsat til 32 uger for hver af forældrene.

Bilag I

Børn født i 2010

A. Antal fødte børn

Tabel A1. Antal fødte børn, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	864	127	85	301	119	252	193	1.981	3.922
Amter/Regioner	456	412	131	441	190	356	357	3.494	5.837
Offentlige selskaber mv.	63	19	130	38	26	72	57	643	1.048
Kommuner	1.024	289	310	1.833	621	1.220	886	8.901	15.084
Moren									
Dagpengemodtagere	101	26	49	124	173	273	188	1.355	2.289
Øvrige ikke beskæftigede	529	159	213	505	729	3.363	743	5.172	11.413
Privat - Selvstændige	72	22	25	53	51	127	312	629	1.291
Privat - lønmotager mv.	1.061	283	429	930	730	1.613	1.425	15.188	21.659
Total	4.170	1.337	1.372	4.225	2.639	7.276	4.161	37.363	62.543

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B. Fædre på orlov

B.1 - Fædreorlov

Tabel A2. Faren på fædreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	501	69	46	161	48	47	75	1.016	1.963
Amter/Regioner	268	241	77	228	80	71	128	1.766	2.859
Offentlige selskaber mv.	38	11	83	21	9	13	15	317	507
Kommuner	578	154	178	953	229	160	288	4.480	7.020
Moren									
Dagpengemodtagere	46	13	27	55	60	36	48	637	922
Øvrige ikke beskæftigede	112	35	38	80	52	116	62	732	1.227
Privat - Selvstændige	36	10	9	20	15	17	119	283	509
Privat - lønmotager mv.	621	168	262	466	286	268	471	7.855	10.397
Total	2.200	701	720	1.984	779	728	1.206	17.086	25.404

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel A3. Faren på fædreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	15	7	...	4	...	29	59
Amter/Regioner	6	6	...	5	30	52
Offentlige selskaber mv.	10	13
Kommuner	38	8	7	43	17	17	17	253	400
Moren									
Dagpengemodtagere	30	35
Øvrige ikke beskæftigede	181	51	94	143	158	188	93	1.683	2.591
Privat - Selvstændige	5	4	28	48
Privat - lønmotager mv.	32	10	12	35	22	22	16	322	471
Total	278	81	118	236	201	237	133	2.385	3.669

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B.2 - Forældreorlov

Tabel A4. Faren på forældreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	563	78	53	180	36	38	29	783	1.760
Amter/Regioner	259	278	77	227	35	40	51	1.016	1.983
Offentlige selskaber mv.	43	13	65	21	10	4	4	221	381
Kommuner	524	149	160	1.015	83	65	73	2.016	4.085
Moren									
Dagpengemodtagere	46	11	22	42	30	9	13	257	430
Øvrige ikke beskæftigede	99	33	30	77	19	61	25	338	682
Privat - Selvstændige	34	12	13	22	8	5	30	159	283
Privat - lønmotager mv.	582	142	240	445	95	101	136	4.207	5.948
Total	2.150	716	660	2.029	316	323	361	8.997	15.552

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel A5. Faren på forældreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	18	7	...	4	...	27	62
Amter/Regioner	7	7	...	9	24	49
Offentlige selskaber mv.	6	9
Kommuner	38	8	7	42	7	7	8	143	260
Moren									
Dagpengemodtagere	18	25
Øvrige ikke beskæftigede	169	48	90	134	97	104	61	814	1.517
Privat - Selvstændige	8	6	16	40
Privat - lønmotager mv.	27	5	12	37	9	17	10	171	288
Total	269	72	114	236	118	136	86	1.219	2.250

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

C. Varighed af fædreorlov

Tabel A6. Varighed af fædreorlov, hvor moren holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren									
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot ager mv.	
				- Gennemsnitlig antal dage på orlov -						
I alt	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
Stat	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
Amter/Regioner	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
Moren										
Offentlige selskaber mv.	14	14	14	14	13	14	15	14	14	
Kommuner	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
Dagpengemodtagere	14	14	14	14	15	14	13	14	14	
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
Privat - Selvstændige	14	13	15	14	13	14	15	14	14	
Privat - lønmotager mv.	14	14	14	14	14	14	14	14	14	

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel A7. Varighed af fædreorlov, hvor moren ikke holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstil-knytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Stat	14	14	14	-	14	14	14	-	14
Amter/Regioner	14	14	14	-	14	14	13	14	14
Offentlige selskaber mv.	14	-	-	14	-	-	-	14	14
Kommuner	14	14	13	14	14	14	14	14	14
Dagpengemodtagere	14	14	-	14	-	-	14	14	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	14	14	14	14	14	13
Privat - lønmotager mv.	14	14	14	14	14	13	14	14	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D. Varighed af forældreorlov

D.1 - Fædre

Tabel A8. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstil-knytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	53	65	55	62	57	56	66	52	47
Stat	60	63	70	71	65	80	67	58	52
Amter/Regioner	50	62	50	64	56	59	53	49	44
Offentlige selskaber mv.	59	76	51	55	70	45	40	31	57
Kommuner	49	62	52	56	52	50	61	45	43
Dagpengemodtagere	49	59	45	59	58	56	57	55	44
Øvrige ikke beskæftigede	57	68	59	63	64	62	74	57	47
Privat - Selvstændige	75	77	70	78	70	99	89	71	74
Privat - lønmotager mv.	53	70	58	63	64	48	69	51	48

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel A9. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren ikke er på barsel, fordelt på arbejdsmar-kedstilknýtning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	86	86	84	85	91	119	104	125	77
Stat	94	72	84	224	119	55	134	-	96
Amter/Regioner	75	47	108	-	84	-	35	241	64
Offentlige selskaber mv.	98	-	-	77	-	-	-	35	116
Kommuner	82	83	70	70	77	85	100	126	81
Dagpengemodtagere	95	70	-	224	12	-	224	119	85
Øvrige ikke beskæftigede	87	92	83	83	93	120	98	122	78
Privat - Selvstændige	107	75	84	85	99	163	147	224	91
Privat - lønmotager mv.	80	75	95	79	95	128	125	115	68

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D.2 - Mødre

Tabel A10. Varighed af mødres forældreorlov, hvor faren holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	195	170	176	179	178	199	194	214	200
Stat	179	159	174	168	163	177	178	208	191
Amter/Regioner	200	180	171	183	185	206	191	224	209
Moren									
Offentlige selskaber mv.	183	156	157	184	168	156	208	213	186
Kommuner	197	176	184	189	180	198	207	211	204
Dagpengemodtagere	202	178	192	182	186	199	202	213	207
Øvrige ikke beskæftigede	190	165	173	175	171	205	186	208	197
Privat - Selvstændige	198	167	161	138	147	173	219	219	202
Privat - lønmotager mv.	195	170	177	174	178	204	191	213	199

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel A11. Varighed af mødres fællesorlov, hvor faren ikke holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	216	209	204	208	209	217	212	223	217
Stat	208	198	146	190	206	223	196	212	215
Amter/Regioner	221	221	199	237	210	217	223	221	223
Moren									
Offentlige selskaber mv.	210	223	257	200	214	221	204	215	210
Kommuner	215	213	213	193	208	217	211	224	216
Dagpengemodtagere	218	211	200	244	220	215	217	219	218
Øvrige ikke beskæftigede	212	200	203	215	214	214	209	216	214
Privat - Selvstændige	222	206	242	188	206	216	225	229	219
Privat - lønmotager mv.	217	208	211	217	207	217	212	225	218

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Børn født i 2009

A. Antal fødte børn

Tabel B1. Antal fødte børn, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	758	105	94	251	47	211	194	2.065	3.725
Amter/Regioner	402	390	129	391	71	310	296	3.489	5.478
Offentlige selskaber mv.	53	19	119	57	19	72	59	680	1.078
Kommuner	970	273	340	1.723	302	985	924	9.492	15.009
Moren									
Dagpengemodtagere	62	23	30	66	65	176	135	918	1.475
Øvrige ikke beskæftigede	425	167	201	399	386	2.831	675	5.203	10.287
Privat - Selvstændige	63	16	19	50	37	127	319	707	1.338
Privat - lønmotager mv.	1.078	259	444	816	423	1.537	1.647	17.389	23.593
Total	3.811	1.252	1.376	3.753	1.350	6.249	4.249	39.943	61.983

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B. Fædre på orlov

B.1 - Fædreorlov

Tabel B2. Faren på fædreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	495	69	74	158	17	43	84	1.237	2.177
Amter/Regioner	272	244	85	247	26	54	122	2.095	3.145
Offentlige selskaber mv.	39	13	83	31	5	14	25	399	609
Kommuner	627	179	227	1.008	92	132	327	5.553	8.145
Moren									
Dagpengemodtagere	42	11	19	31	16	13	36	470	638
Øvrige ikke beskæftigede	80	38	31	52	24	119	79	708	1.131
Privat - Selvstændige	39	11	12	22	10	23	124	360	601
Privat - lønmotager mv.	698	153	291	453	156	218	650	10.081	12.700
Total	2.292	718	822	2.002	346	616	1.447	20.903	29.146

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel B3. Faren på fædreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	24	40	73
Amter/Regioner	...	7	4	6	36	58
Offentlige selskaber mv.	12	18
Kommuner	42	5	8	41	7	11	7	248	369
Moren									
Dagpengemodtagere	38	42
Øvrige ikke beskæftigede	152	59	83	141	62	137	82	1.674	2.390
Privat - Selvstændige	6	5	4	32	53
Privat - lønmotager mv.	31	10	18	32	12	19	17	400	539
Total	257	83	116	232	87	171	116	2.480	3.542

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B.2 - Forældreorlov

Tabel B4. Faren på forældreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	473	73	60	164	6	30	33	715	1.554
Amter/Regioner	223	247	74	222	9	27	35	935	1.772
Offentlige selskaber mv.	36	11	70	32	...	6	7	205	370
Kommuner	485	158	165	990	29	67	70	2.061	4.025
Moren									
Dagpengemodtagere	29	8	15	30	9	8	4	148	251
Øvrige ikke beskæftigede	73	35	21	52	8	66	20	314	589
Privat - Selvstændige	33	10	13	20	5	12	34	178	305
Privat - lønmotager mv.	580	141	233	405	49	104	163	4.561	6.236
Total	1.932	683	651	1.915	118	320	366	9.117	15.102

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel B5. Faren på forældreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	23	37	68
Amter/Regioner	...	7	...	6	29	52
Offentlige selskaber mv.	6	11
Kommuner	38	...	10	49	8	5	...	124	239
Moren									
Dagpengemodtagere	16	21
Øvrige ikke beskæftigede	127	48	76	114	37	102	51	824	1.379
Privat - Selvstændige	4	6	21	40
Privat - lønmotager mv.	24	12	16	38	5	15	14	216	340
Total	220	72	108	221	56	127	73	1.273	2.150

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

C. Varighed af fædreorlov

Tabel B6. Varighed af fædreorlov, hvor moren holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
I alt	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Stat	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Amter/Regioner	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Offentlige selskaber mv.	14	14	13	14	14	12	14	14	14
Kommuner	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Dagpengemodtagere	14	14	14	14	14	13	14	15	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	14	14	13	14	14	14
Privat - lønmotager mv.	14	14	14	14	14	14	14	14	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel B7. Varighed af fædreorlov, hvor moren ikke holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknnytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Stat	14	14	-	-	12	14	14	14	14
Amter/Regioner	14	14	13	14	14	14	14	14	14
Offentlige selskaber mv.	14	-	-	14	14	14	-	14	14
Kommuner	14	14	12	14	14	14	14	14	14
Dagpengemodtagere	14	-	-	-	14	11	-	-	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	14	14	-	12	14	14
Privat - lønmotager mv.	14	14	14	14	14	13	13	14	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D. Varighed af forældreorlov

D.1 - Fædre

Tabel B8. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknnytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	52	62	56	62	56	71	59	47	48
Stat	60	59	68	71	69	94	60	51	56
Amter/Regioner	48	61	50	60	49	49	48	39	44
Offentlige selskaber mv.	52	63	39	47	48	75	69	25	54
Kommuner	49	59	54	61	52	62	52	35	44
Dagpengemodtagere	50	62	42	48	63	102	68	44	42
Øvrige ikke beskæftigede	56	73	57	48	53	93	67	48	51
Privat - Selvstændige	71	81	58	89	72	174	84	73	64
Privat - lønmotager mv.	51	64	63	65	64	58	56	48	48

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel B9. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren ikke er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknnytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	86	88	89	85	90	117	91	128	80
Stat	108	115	-	-	117	7	126	224	99
Amter/Regioner	77	37	40	178	123	77	14	151	70
Offentlige selskaber mv.	57	-	-	84	100	-	-	56	31
Kommuner	75	68	131	94	78	120	58	231	67
Dagpengemodtagere	33	28	-	14	27	3	-	-	37
Øvrige ikke beskæftigede	88	91	81	78	94	120	94	141	83
Privat - Selvstændige	105	77	84	119	46	203	85	39	128
Privat - lønmotager mv.	82	87	143	97	97	121	81	68	74

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D.2 - Mødre

Tabel B10. Varighed af mødres forældreorlov, hvor faren holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	195	172	176	176	174	196	191	214	200
Stat	180	163	148	169	159	169	176	204	193
Amter/Regioner	202	181	180	177	188	196	211	220	209
Moren									
Offentlige selskaber mv.	191	169	196	185	187	180	165	241	193
Kommuner	196	181	180	184	175	202	195	215	201
Dagpengemodtagere	199	183	188	198	175	199	190	212	203
Øvrige ikke beskæftigede	188	171	168	173	159	190	185	204	192
Privat - Selvstændige	195	176	171	158	156	153	178	218	197
Privat - lønmotager mv.	195	168	176	167	171	200	193	214	199

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel B11. Varighed af mødres fællesorlov, hvor faren ikke holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmot- ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	211	206	211	207	202	211	210	215	211
Stat	205	192	180	192	176	201	199	230	207
Amter/Regioner	217	203	219	240	211	230	219	219	217
Offentlige selskaber mv.	213	209	229	214	203	213	228	200	211
Moren									
Kommuner	211	217	224	196	202	205	210	217	211
Dagpengemodtagere	212	213	176	214	201	217	212	221	211
Øvrige ikke beskæftigede	207	214	202	226	207	206	206	207	207
Privat - Selvstændige	213	214	-	224	203	225	224	215	208
Privat - lønmotager mv.	210	204	206	203	200	212	209	212	210

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Børn født i 2008

A. Antal fødte børn

Tabel C1. Antal fødte børn, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	838	102	108	272	38	153	191	2.117	3.819
Amter/Regioner	412	404	113	348	49	223	312	3.767	5.628
Offentlige selskaber mv.	87	20	152	65	18	60	67	799	1.268
Kommuner	951	298	355	1.697	201	776	866	10.251	15.395
Moren									
Dagpengemodtagere	77	21	41	69	56	121	138	1.107	1.630
Øvrige ikke beskæftigede	374	128	192	381	255	2.434	561	5.402	9.727
Privat - Selvstændige	51	16	20	34	13	97	311	623	1.165
Privat - lønmotager mv.	1.135	310	484	880	277	1.246	1.616	19.638	25.586
Total	3.925	1.299	1.465	3.746	907	5.110	4.062	43.704	64.218

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B. Fædre på orlov

B.1 - Fædreorlov

Tabel C2. Faren på fædreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	562	77	79	187	21	26	94	1.327	2.373
Amter/Regioner	300	301	87	237	24	51	152	2.544	3.696
Offentlige selskaber mv.	58	18	105	42	7	8	31	517	786
Kommuner	656	203	238	1.130	95	133	376	6.519	9.350
Moren									
Dagpengemodtagere	52	14	29	45	21	14	44	663	882
Øvrige ikke beskæftigede	69	30	29	87	20	112	75	809	1.231
Privat - Selvstændige	34	12	15	21	...	11	148	349	592
Privat - lønmotager mv.	740	211	328	531	112	176	680	12.184	14.962
Total	2.471	866	910	2.280	302	531	1.600	24.912	33.872

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel C3. Faren på fædreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	23	7	48	90
Amter/Regioner	9	4	36	58
Offentlige selskaber mv.	11	17
Kommuner	25	11	11	32	7	19	9	362	476
Moren									
Dagpengemodtagere	6	22	30
Øvrige ikke beskæftigede	162	51	96	139	55	179	78	2.069	2.829
Privat - Selvstændige	6	30	44
Privat - lønmotager mv.	44	10	18	36	13	26	33	598	778
Total	270	79	133	226	79	231	128	3.176	4.322

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B.2 - Forældreorlov

Tabel C4. Faren på forældreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	485	67	70	161	12	27	27	709	1.558
Amter/Regioner	230	248	56	195	12	22	26	996	1.785
Offentlige selskaber mv.	54	10	77	32	...	6	8	231	418
Kommuner	465	145	162	928	32	43	66	2.207	4.048
Moren Dagpengemodtagere	41	7	16	30	8	6	7	207	322
Øvrige ikke beskæftigede	41	21	16	61	5	64	20	275	503
Privat - Selvstændige	22	9	11	21	...	7	44	147	262
Privat - lønmotager mv.	547	150	221	402	39	85	132	4.954	6.530
Total	1.885	657	629	1.830	109	260	330	9.726	15.426

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel C5. Faren på forældreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	20	5	...	8	38	80
Amter/Regioner	9	4	...	6	30	53
Offentlige selskaber mv.	8	15
Kommuner	26	6	10	38	...	6	6	195	290
Moren Dagpengemodtagere	8	13
Øvrige ikke beskæftigede	135	42	70	88	26	89	43	868	1.361
Privat - Selvstændige	6	4	22	38
Privat - lønmotager mv.	42	14	13	39	8	12	15	329	472
Total	240	72	100	187	44	115	66	1.498	2.322

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

C. Varighed af fædreorlov

Tabel C6. Varighed af fædreorlov, hvor moren holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren								Privat - lønmotager mv.
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	14	14	14	14	14	14	14	15	14
Stat	14	14	14	14	14	14	14	15	14
Amter/Regioner	14	14	14	14	14	14	14	15	14
Moren Offentlige selskaber mv.	14	14	15	14	15	13	14	14	14
Kommuner	14	14	14	14	14	14	14	15	14
Dagpengemodtagere	14	14	14	14	14	13	14	15	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	15	14	13	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	15	14	13	14	14	14	14
Privat - lønmotager mv.	14	14	14	14	14	14	14	15	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel C7. Varighed af fædreorlov, hvor moren ikke holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstil-knytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmodt ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	14	14	15	14	14	14	14	14	14
Stat	14	14	24	14	14	14	14	14	14
Amter/Regioner	14	14	14	14	14	-	14	13	13
Offentlige selskaber mv.	14	14	-	14	14	-	14	-	14
Kommuner	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Dagpengemodtagere	14	-	-	14	14	-	-	14	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	-	-	14	14	14	14
Privat - lønmodtager mv.	14	14	13	14	14	14	14	15	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D. Varighed af forældreorlov

D.1 - Fædre

Tabel C8. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstil-knytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmodt ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	50	61	50	56	52	66	55	50	47
Stat	56	58	59	65	62	75	58	59	53
Amter/Regioner	47	56	47	62	50	86	56	34	44
Offentlige selskaber mv.	53	63	73	47	54	-	64	26	51
Kommuner	45	57	44	50	47	61	53	41	42
Dagpengemodtagere	49	67	68	56	56	55	45	41	44
Øvrige ikke beskæftigede	54	68	44	52	59	80	62	56	49
Privat - Selvstændige	75	82	76	76	82	119	106	81	69
Privat - lønmodtager mv.	50	67	53	58	59	61	46	47	47

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel C9. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren ikke er på barsel, fordelt på arbejdsmar-kedstilknnytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmodt ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	77	85	76	74	89	148	78	115	71
Stat	97	122	123	169	111	78	94	-	74
Amter/Regioner	72	58	96	56	111	-	32	-	69
Offentlige selskaber mv.	92	65	24	43	132	-	-	-	110
Kommuner	65	95	52	67	79	214	62	43	57
Dagpengemodtagere	44	-	-	-	61	-	7	43	43
Øvrige ikke beskæftigede	78	83	77	71	92	144	78	121	72
Privat - Selvstændige	111	97	-	-	19	203	121	172	107
Privat - lønmodtager mv.	78	73	64	78	90	133	82	130	74

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D.2 - Mødre

Tabel C10. Varighed af mødres forældreorlov, hvor faren holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmodt ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	199	176	184	185	183	200	190	218	203
Stat	184	171	169	158	168	212	160	215	193
Amter/Regioner	203	183	181	193	185	179	189	228	209
Moren	197	180	191	178	190	264	204	233	200
Offentlige selskaber mv.	197	180	191	178	190	264	204	233	200
Kommuner	200	184	189	192	186	196	196	219	204
Dagpengemodtagere	205	171	204	184	191	202	205	215	209
Øvrige ikke beskæftigede	198	183	200	209	178	208	186	201	202
Privat - Selvstændige	201	181	178	210	145	117	186	215	202
Privat - lønmodtager mv.	200	171	184	182	183	203	193	217	202

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel C11. Varighed af mødres fællesorlov, hvor faren ikke holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren								
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Dagpenge- modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmodt ager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -								
I alt	213	204	199	207	209	216	209	219	214
Stat	206	188	166	217	201	226	204	214	210
Amter/Regioner	218	207	192	230	211	226	213	222	220
Moren	221	185	-	204	235	200	210	226	227
Offentlige selskaber mv.	221	185	-	204	235	200	210	226	227
Kommuner	214	210	220	207	211	213	205	224	214
Dagpengemodtagere	221	222	213	200	206	226	215	225	222
Øvrige ikke beskæftigede	209	199	178	176	211	215	208	212	210
Privat - Selvstændige	218	173	176	265	254	191	227	216	217
Privat - lønmodtager mv.	212	211	190	208	204	216	209	216	212

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Børn født i 2007

A. Antal fødte børn

Tabel D1. Antal fødte børn, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	627	136	95	239	176	161	1.847	3.281
Amter/Regioner	540	575	169	447	377	392	4.691	7.191
Offentlige selskaber mv.	84	22	171	48	67	59	797	1.248
Kommuner	871	487	348	1.556	858	810	9.230	14.160
Øvrige ikke beskæftigede	468	230	217	468	3.165	801	6.718	12.067
Privat - Selvstændige	54	20	17	34	100	310	674	1.209
Privat - lønmottager mv.	1.013	416	614	718	1.441	1.583	18.538	24.323
Total	3.657	1.886	1.631	3.510	6.184	4.116	42.495	63.479

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B. Fædre på orlov

B.1 - Fædreorlov

Tabel D2. Faren på fædreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	446	88	75	149	40	67	1.207	2.072
Amter/Regioner	391	407	129	282	82	180	3.107	4.578
Offentlige selskaber mv.	52	16	133	30	19	22	499	771
Kommuner	556	327	258	1.013	161	321	5.944	8.580
Øvrige ikke beskæftigede	133	78	64	121	174	130	1.641	2.341
Privat - Selvstændige	37	11	13	16	18	126	356	577
Privat - lønmottager mv.	608	262	410	423	298	669	11.467	14.137
Total	2.223	1.189	1.082	2.034	792	1.515	24.221	33.056

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel D3. Faren på fædreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	12	6	41	69
Amter/Regioner	7	5	4	11	5	5	92	129
Offentlige selskaber mv.	4	12	20
Kommuner	27	21	14	57	15	11	342	487
Øvrige ikke beskæftigede	137	69	87	129	275	80	2.152	2.929
Privat - Selvstændige	4	28	42
Privat - lønmottager mv.	36	24	24	39	27	23	598	771
Total	224	125	136	245	327	125	3.265	4.447

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B.2 - Forældreorlov

Tabel D4. Faren på forældreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	283	72	57	112	23	16	569	1.132
Amter/Regioner	238	265	71	207	38	27	1.076	1.922
Offentlige selskaber mv.	43	12	88	17	10	6	217	393
Kommuner	295	179	148	661	58	59	1.936	3.336
Moren								
Øvrige ikke beskæftigede	77	44	36	69	81	29	487	823
Privat - Selvstændige	23	9	8	12	6	30	151	239
Privat - lønmottager mv.	390	173	264	270	126	134	4.264	5.621
Total	1.349	754	672	1.348	342	301	8.700	13.466

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel D5. Faren på forældreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	17	7	34	64
Amter/Regioner	8	4	4	11	58	90
Offentlige selskaber mv.	4	7	12
Kommuner	21	17	10	44	6	7	175	280
Moren								
Øvrige ikke beskæftigede	102	54	59	101	126	40	834	1.316
Privat - Selvstændige	16	27
Privat - lønmottager mv.	33	20	22	27	19	12	314	447
Total	185	99	100	192	158	64	1.438	2.236

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

C. Varighed af fædreorlov

Tabel D6. Varighed af fædreorlov, hvor moren holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	14	14	14	14	14	14	14	14
Stat	14	14	14	14	14	14	14	14
Amter/Regioner	14	14	14	14	14	14	14	14
Moren								
Offentlige selskaber mv.	14	14	13	14	14	14	14	14
Kommuner	14	14	14	14	14	14	14	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - lønmottager mv.	14	14	14	14	14	14	14	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel D7. Varighed af fædreorlov, hvor moren ikke holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstil-knytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	14	14	14	14	14	14	14	14
Stat	14	14	14	14	14	13	14	14
Amter/Regioner	14	13	13	14	14	14	14	14
Moren								
Offentlige selskaber mv.	14	14	14	14	14	-	12	14
Kommuner	14	15	14	14	13	14	14	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	14	13	14	14	14
Privat - lønmotager mv.	14	13	14	14	14	14	15	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D. Varighed af forældreorlov

D.1 - Fædre

Tabel D8. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstil-knytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	47	57	52	58	50	54	47	44
Stat	56	57	60	68	59	57	57	53
Amter/Regioner	45	54	47	45	44	52	30	42
Moren								
Offentlige selskaber mv.	51	61	51	55	58	37	46	48
Kommuner	42	49	50	51	44	46	43	39
Øvrige ikke beskæftigede	50	58	68	68	65	55	62	43
Privat - Selvstændige	66	76	41	76	70	55	77	63
Privat - lønmotager mv.	48	65	55	63	59	59	42	45

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel D9. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren ikke er på barsel, fordelt på arbejdsmar-kedstilknytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	75	80	78	87	86	82	127	69
Stat	74	70	64	160	73	84	133	70
Amter/Regioner	65	66	46	101	79	91	172	55
Moren								
Offentlige selskaber mv.	87	70	-	109	-	-	-	77
Kommuner	68	69	91	98	75	93	39	63
Øvrige ikke beskæftigede	80	81	78	89	86	85	152	75
Privat - Selvstændige	112	111	154	-	216	117	192	89
Privat - lønmotager mv.	66	91	70	69	99	49	78	60

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D.2 - Mødre

Tabel D10. Varighed af mødres forældreorlov, hvor faren holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	200	183	187	190	185	190	218	203
Stat	187	178	175	171	174	186	212	192
Amter/Regioner	202	185	190	210	191	195	222	206
Moren								
Offentlige selskaber mv.	193	173	156	198	191	184	228	194
Kommuner	201	188	192	190	186	197	221	204
Øvrige ikke beskæftigede	199	179	182	193	187	188	211	203
Privat - Selvstændige	199	189	196	169	180	203	220	194
Privat - lønmotager mv.	201	181	182	186	182	186	216	203

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel D11. Varighed af mødres fællesorlov, hvor faren ikke holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	213	202	205	209	210	211	222	214
Stat	204	189	199	230	192	208	207	207
Amter/Regioner	216	204	203	192	220	215	227	217
Moren								
Offentlige selskaber mv.	218	199	188	197	205	218	244	220
Kommuner	215	208	209	223	208	210	223	215
Øvrige ikke beskæftigede	211	205	210	189	212	212	219	209
Privat - Selvstændige	214	205	148	129	204	209	218	215
Privat - lønmotager mv.	213	202	207	212	211	209	221	213

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Børn født i 2006

A. Antal fødte børn

Tabel E1. Antal fødte børn, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	641	128	81	200	209	172	1.805	3.236
Amter/Regioner	499	642	184	479	455	366	4.483	7.108
Offentlige selskaber mv.	61	32	157	47	85	71	753	1.206
Kommuner	786	420	305	1.535	1.042	772	8.980	13.840
Øvrige ikke beskæftigede	534	270	277	577	4.018	838	7.482	13.996
Privat - Selvstændige	36	26	22	40	107	329	646	1.206
Privat - lønmottager mv.	1.033	360	531	745	1.573	1.518	17.987	23.747
Total	3.590	1.878	1.557	3.623	7.489	4.066	42.136	64.339

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B. Fædre på orlov

B.1 - Fædreorlov

Tabel E2. Faren på fædreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	451	82	58	133	55	74	1.187	2.040
Amter/Regioner	342	463	140	328	125	168	3.021	4.587
Offentlige selskaber mv.	44	20	119	31	13	26	491	744
Kommuner	506	294	211	1.041	215	320	5.751	8.338
Øvrige ikke beskæftigede	181	92	111	179	227	164	2.137	3.091
Privat - Selvstændige	19	19	12	27	16	146	362	601
Privat - lønmottager mv.	650	239	390	445	338	635	11.414	14.111
Total	2.193	1.209	1.041	2.184	989	1.533	24.363	33.512

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel E3. Faren på fædreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	18	5	-	8	5	-	39	80
Amter/Regioner	8	9	0	10	7	-	78	114
Offentlige selskaber mv.	0	-	-	-	-	0	12	18
Kommuner	33	11	17	45	26	12	335	479
Øvrige ikke beskæftigede	150	68	97	183	321	76	2.210	3.105
Privat - Selvstændige	4	-	-	0	4	5	29	46
Privat - lønmottager mv.	36	15	17	43	54	17	563	745
Total	249	111	138	291	418	114	3.266	4.587

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B.2 - Forældreorlov

Tabel E4. Faren på forældreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	277	56	45	82	26	13	503	1.002
Amter/Regioner	203	310	80	203	36	31	951	1.814
Offentlige selskaber mv.	26	13	72	21	5	4	165	306
Kommuner	282	149	105	641	62	36	1.497	2.772
Moren								
Øvrige ikke beskæftigede	93	55	58	91	81	31	534	943
Privat - Selvstændige	21	11	8	22	5	29	126	222
Privat - lønmotager mv.	378	126	245	251	96	111	3.595	4.802
Total	1.280	720	613	1.311	311	255	7.371	11.861

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel E5. Faren på forældreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.	
Stat	21	5	...	8	4	...	19	60
Amter/Regioner	11	8	...	8	5	...	35	69
Offentlige selskaber mv.	6	13
Kommuner	24	9	16	37	14	5	125	230
Moren								
Øvrige ikke beskæftigede	126	45	62	126	122	33	717	1.231
Privat - Selvstændige	17	26
Privat - lønmotager mv.	27	17	12	32	24	10	242	364
Total	212	87	98	213	171	51	1.161	1.993

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

C. Varighed af fædreorlov

Tabel E6. Varighed af fædreorlov, hvor moren holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	14	14	14	14	14	14	14	14
Stat	14	14	14	14	14	13	14	14
Amter/Regioner	14	14	14	14	14	14	14	14
Moren								
Offentlige selskaber mv.	14	14	14	14	14	14	14	14
Kommuner	14	14	14	14	14	14	14	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	13	14	14	14	14	14
Privat - lønmotager mv.	14	14	14	14	14	14	14	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel E7. Varighed af fædreorlov, hvor moren ikke holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknnytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	14	14	14	14	14	14	15	14
Stat	14	14	12	14	16	14	14	14
Amter/Regioner	14	14	13	-	14	14	14	14
Moren								
Offentlige selskaber mv.	14	-	14	14	14	14	-	14
Kommuner	14	14	13	14	14	14	16	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	15	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	14	-	14	14	13
Privat - lønmottager mv.	14	14	14	14	14	14	14	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D. Varighed af forældreorlov

D.1 - Fædre

Tabel E8. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknnytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	50	58	48	54	52	55	50	47
Stat	56	56	55	56	64	59	65	54
Amter/Regioner	46	55	41	50	55	52	32	43
Moren								
Offentlige selskaber mv.	56	54	55	49	82	105	40	55
Kommuner	45	52	46	45	47	42	42	43
Øvrige ikke beskæftigede	50	68	45	56	58	58	38	45
Privat - Selvstændige	76	94	87	71	71	109	78	71
Privat - lønmottager mv.	51	60	61	59	55	56	52	48

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel E9. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren ikke er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknnytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	76	86	81	93	86	83	115	68
Stat	86	74	41	84	98	178	14	92
Amter/Regioner	71	56	65	77	95	80	-	69
Moren								
Offentlige selskaber mv.	86	-	97	93	59	-	-	88
Kommuner	75	102	103	86	80	100	105	61
Øvrige ikke beskæftigede	78	87	89	98	91	79	122	69
Privat - Selvstændige	94	103	108	280	-	147	57	79
Privat - lønmottager mv.	69	88	61	68	66	70	121	66

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D.2 - Mødre

Tabel E10. Varighed af mødres forældreorlov, hvor faren holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	200	180	186	187	187	196	219	203
Stat	191	181	169	184	172	188	226	197
Amter/Regioner	198	174	185	183	187	199	219	203
Moren								
Offentlige selskaber mv.	200	175	180	195	177	171	222	205
Kommuner	200	188	194	195	189	200	222	203
Øvrige ikke beskæftigede	200	184	185	191	189	190	215	203
Privat - Selvstændige	207	170	163	180	174	207	224	207
Privat - lønmotager mv.	201	177	185	182	188	198	217	204

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel E11. Varighed af mødres fællesorlov, hvor faren ikke holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	211	206	206	203	207	211	217	210
Stat	210	205	206	177	204	209	211	213
Amter/Regioner	213	212	209	208	201	212	228	212
Moren								
Offentlige selskaber mv.	218	239	224	193	199	226	194	223
Kommuner	210	206	201	203	208	213	216	209
Øvrige ikke beskæftigede	212	201	205	210	206	212	219	212
Privat - Selvstændige	223	195	224	185	241	214	233	221
Privat - lønmotager mv.	209	205	209	207	210	207	214	208

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Børn født i 2005

A. Antal fødte børn

Tabel F1. Antal fødte børn, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	616	117	77	198	192	151	1.714	3.065
Amter/Regioner	467	611	162	465	419	380	4.304	6.808
Offentlige selskaber mv.	66	29	145	50	77	62	750	1.179
Kommuner	725	408	316	1.396	1.155	731	8.215	12.946
Øvrige ikke beskæftigede	593	277	300	592	4.703	929	7.794	15.188
Privat - Selvstændige	53	18	18	42	129	339	639	1.238
Privat - lønmottager mv.	993	347	517	759	1.645	1.478	17.523	23.262
Total	3.513	1.807	1.535	3.502	8.320	4.070	40.939	63.686

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B. Fædre på orlov

B.1 - Fædreorlov

Tabel F2. Faren på fædreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	413	81	59	122	45	79	1.139	1.938
Amter/Regioner	302	445	117	302	119	178	2.879	4.342
Offentlige selskaber mv.	37	20	102	34	18	27	488	726
Kommuner	458	283	224	966	271	337	5.297	7.836
Øvrige ikke beskæftigede	187	89	117	180	263	213	2.406	3.455
Privat - Selvstændige	40	15	13	27	22	147	343	607
Privat - lønmottager mv.	618	229	345	474	387	614	11.127	13.794
Total	2.055	1.162	977	2.105	1.125	1.595	23.679	32.698

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel F3. Faren på fædreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	21	4	5	7	4	...	44	86
Amter/Regioner	7	16	7	14	5	8	116	173
Offentlige selskaber mv.	21	30
Kommuner	31	18	19	51	33	23	342	517
Øvrige ikke beskæftigede	153	75	94	166	346	76	2.122	3.032
Privat - Selvstændige	8	6	34	51
Privat - lønmottager mv.	55	13	27	47	57	44	668	911
Total	270	128	154	289	454	158	3.347	4.800

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B.2 - Forældreorlov

Tabel F4. Faren på forældreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	279	51	33	92	24	18	428	925
Amter/Regioner	166	272	61	178	43	36	807	1.563
Offentlige selskaber mv.	24	17	55	18	6	...	178	300
Moren Kommuner	257	149	98	576	67	59	1.358	2.564
Øvrige ikke beskæftigede	109	41	63	99	94	37	593	1.036
Privat - Selvstændige	29	11	12	15	7	35	126	235
Privat - lønmottager mv.	362	141	191	275	114	124	3.274	4.481
Total	1.226	682	513	1.253	355	311	6.764	11.104

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel F5. Faren på forældreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	20	8	23	59
Amter/Regioner	8	9	5	10	31	66
Offentlige selskaber mv.	4	8	19
Moren Kommuner	20	13	10	35	20	8	117	223
Øvrige ikke beskæftigede	105	47	54	104	131	40	647	1.128
Privat - Selvstændige	8	...	18	31
Privat - lønmottager mv.	44	10	21	32	18	16	237	378
Total	202	84	97	193	180	67	1.081	1.904

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

C. Varighed af fædreorlov

Tabel F6. Varighed af fædreorlov, hvor moren holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	
I alt	14	14	14	14	14	14	14	14
Stat	14	14	14	14	14	14	14	14
Amter/Regioner	14	14	14	14	14	14	14	14
Moren Offentlige selskaber mv.	14	14	14	14	14	14	14	14
Kommuner	14	14	14	14	14	13	14	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - lønmottager mv.	14	14	14	14	14	14	14	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel F7. Varighed af fædreorlov, hvor moren ikke holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							Privat - lønmodtager mv.
	I alt	Stat	Amter/Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	14	14	14	14	14	14	14	14
Stat	14	14	12	14	14	12	14	14
Amter/Regioner	14	14	14	14	14	14	14	14
Moren Offentlige selskaber mv.	14	14	14	14	13	14	-	14
Kommuner	14	14	14	14	14	14	13	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	13	14	14	13	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	-	14	14	13	14
Privat - lønmodtager mv.	14	14	13	14	14	14	14	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D. Varighed af forældreorlov

D.1 - Fædre

Tabel F8. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							Privat - lønmodtager mv.
	I alt	Stat	Amter/Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	48	53	45	55	49	54	52	46
Stat	54	47	60	76	60	51	61	55
Amter/Regioner	43	49	36	48	45	51	42	43
Moren Offentlige selskaber mv.	55	69	48	50	67	108	115	53
Kommuner	44	51	48	49	43	46	39	42
Øvrige ikke beskæftigede	51	65	46	53	57	50	66	47
Privat - Selvstændige	66	75	66	71	61	93	79	59
Privat - lønmodtager mv.	48	55	53	58	56	60	46	46

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel F9. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren ikke er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							Privat - lønmodtager mv.
	I alt	Stat	Amter/Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	79	75	84	91	83	87	124	73
Stat	64	63	34	84	53	74	-	69
Amter/Regioner	70	36	93	95	75	7	198	61
Moren Offentlige selskaber mv.	77	124	25	102	43	-	-	69
Kommuner	74	80	64	97	87	71	81	69
Øvrige ikke beskæftigede	80	73	99	86	81	86	130	74
Privat - Selvstændige	130	158	-	-	203	157	39	112
Privat - lønmodtager mv.	79	82	54	100	93	86	128	72

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D.2 - Mødre

Tabel F10. Varighed af mødres forældreorlov, hvor faren holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	200	181	190	194	187	195	215	204
Stat	188	175	172	182	166	183	207	196
Amter/Regioner	203	189	193	205	194	198	220	207
Moren								
Offentlige selskaber mv.	194	183	173	196	177	178	227	196
Kommuner	202	187	195	207	188	203	210	205
Øvrige ikke beskæftigede	202	181	202	185	185	193	212	206
Privat - Selvstændige	202	171	169	170	182	200	223	201
Privat - lønmotager mv.	201	177	184	189	186	193	214	203

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel F11. Varighed af mødres fællesorlov, hvor faren ikke holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	211	204	208	207	210	210	217	211
Stat	202	199	200	182	189	199	205	206
Amter/Regioner	215	206	207	205	211	207	218	220
Moren								
Offentlige selskaber mv.	209	219	192	201	261	208	229	204
Kommuner	213	204	212	215	212	212	219	213
Øvrige ikke beskæftigede	212	197	214	203	214	212	220	212
Privat - Selvstændige	217	207	-	340	226	211	225	214
Privat - lønmotager mv.	208	207	207	207	207	210	213	207

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Børn født i 2004

A. Antal fødte børn

Tabel G1. Antal fødte børn, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	630	112	96	211	268	170	1.731	3.218
Amter/Regioner	522	526	164	465	475	349	4.204	6.705
Offentlige selskaber mv.	67	17	180	47	81	68	733	1.193
Kommuner	727	408	337	1.390	1.155	671	8.075	12.763
Øvrige ikke beskæftigede	630	250	286	571	5.277	952	7.760	15.726
Privat - Selvstændige	35	21	19	33	119	398	584	1.209
Privat - lønmottager mv.	903	320	482	696	1.763	1.441	17.638	23.243
Total	3.514	1.654	1.564	3.413	9.138	4.049	40.725	64.057

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B. Fædre på orlov

B.1 - Fædreorlov

Tabel G2. Faren på fædreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	391	72	67	140	79	72	1.050	1.871
Amter/Regioner	335	373	112	309	115	161	2.678	4.083
Offentlige selskaber mv.	40	12	123	32	20	21	443	691
Kommuner	468	265	233	892	289	294	5.017	7.458
Øvrige ikke beskæftigede	213	90	90	163	284	219	2.446	3.505
Privat - Selvstændige	23	14	6	16	21	157	308	545
Privat - lønmottager mv.	571	195	338	422	411	603	10.975	13.515
Total	2.041	1.021	969	1.974	1.219	1.527	22.917	31.668

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel G3. Faren på fædreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	21	5	...	4	9	...	56	101
Amter/Regioner	8	10	...	6	10	...	113	150
Offentlige selskaber mv.	7	19	32
Kommuner	29	13	17	57	30	19	336	501
Øvrige ikke beskæftigede	161	64	89	151	342	75	1.980	2.862
Privat - Selvstændige	4	4	4	10	26	52
Privat - lønmottager mv.	35	21	16	47	63	24	633	839
Total	261	115	135	271	458	134	3.163	4.537

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B.2 - Forældreorlov

Tabel G4. Faren på forældreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	227	41	34	88	22	12	319	743
Amter/Regioner	157	203	47	147	30	21	630	1.235
Offentlige selskaber mv.	21	7	60	17	8	...	128	241
Kommuner	196	148	87	529	68	33	1.075	2.136
Moren								
Øvrige ikke beskæftigede	96	50	49	89	92	32	523	931
Privat - Selvstændige	11	7	4	11	9	29	92	163
Privat - lønmottager mv.	285	104	180	208	113	108	2.667	3.665
Total	993	560	461	1.089	342	235	5.434	9.114

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel G5. Faren på forældreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	16	6	4	...	27	59
Amter/Regioner	7	9	...	5	4	...	39	64
Offentlige selskaber mv.	6	11
Kommuner	24	10	7	26	12	6	109	194
Moren								
Øvrige ikke beskæftigede	101	39	51	86	122	36	542	977
Privat - Selvstændige	7	4	4	7	26
Privat - lønmottager mv.	26	13	9	29	18	11	180	286
Total	178	77	71	159	164	58	910	1.617

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

C. Varighed af fædreorlov

Tabel G6. Varighed af fædreorlov, hvor moren holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	14	14	14	14	14	13	14	14
Stat	14	14	13	14	14	14	14	14
Amter/Regioner	14	14	14	14	14	14	14	14
Moren								
Offentlige selskaber mv.	14	14	15	14	14	14	14	14
Kommuner	14	14	14	14	14	13	14	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	13	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	13	14	13	14	15	14
Privat - lønmottager mv.	14	14	14	14	14	14	14	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel G7. Varighed af fædreorlov, hvor moren ikke holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	14	14	13	14	13	14	14	14
Stat	14	14	12	14	14	14	12	14
Amter/Regioner	14	14	14	14	13	13	14	14
Moren								
Offentlige selskaber mv.	14	18	-	14	14	-	14	14
Kommuner	14	14	13	14	14	13	13	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	13	14	13	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	14	14	14	15	14
Privat - lønmottager mv.	14	14	14	14	13	14	15	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D. Varighed af forældreorlov

D.1 - Fædre

Tabel G8. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	45	49	41	46	47	57	52	43
Stat	50	44	44	56	64	42	47	51
Amter/Regioner	42	46	38	47	43	51	41	41
Moren								
Offentlige selskaber mv.	48	52	68	38	46	82	-	49
Kommuner	39	39	33	35	43	57	31	38
Øvrige ikke beskæftigede	47	57	48	41	50	50	83	43
Privat - Selvstændige	69	86	64	63	65	69	58	71
Privat - lønmottager mv.	46	57	50	53	53	64	51	43

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel G9. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren ikke er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	76	71	76	69	81	104	126	69
Stat	82	82	107	18	27	143	203	74
Amter/Regioner	68	54	71	-	66	77	-	69
Moren								
Offentlige selskaber mv.	44	21	-	14	59	-	-	44
Kommuner	70	65	64	57	75	112	95	66
Øvrige ikke beskæftigede	76	67	72	75	88	100	127	68
Privat - Selvstændige	102	75	-	18	86	170	179	58
Privat - lønmottager mv.	81	91	88	73	76	111	115	76

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D.2 - Mødre

Tabel G10. Varighed af mødres forældreorlov, hvor faren holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	193	176	183	185	178	193	209	196
Stat	181	169	169	172	150	182	203	190
Amter/Regioner	191	171	182	189	182	188	206	196
Moren	184	161	196	189	163	204	184	185
Offentlige selskaber mv.	194	184	191	197	178	196	214	197
Kommuner	204	189	191	191	196	197	213	207
Øvrige ikke beskæftigede	197	162	165	187	153	191	225	190
Privat - Selvstændige	192	173	173	176	181	192	203	194
Privat - lønmotager mv.								

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel G11. Varighed af mødres fællesorlov, hvor faren ikke holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	203	200	195	199	198	203	213	202
Stat	194	198	178	200	196	190	202	194
Amter/Regioner	197	195	183	197	195	202	199	197
Moren	194	179	201	190	210	201	208	191
Offentlige selskaber mv.	204	205	207	197	201	201	212	204
Kommuner	213	212	216	208	196	211	219	214
Øvrige ikke beskæftigede	219	213	107	235	245	206	232	213
Privat - Selvstændige	202	198	197	200	194	200	210	201
Privat - lønmotager mv.								

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Børn født i 2003

A. Antal fødte børn

Tabel H1. Antal fødte børn, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	651	117	108	200	226	180	1.783	3.265
Amter/Regioner	482	567	179	441	449	398	4.198	6.714
Offentlige selskaber mv.	71	24	188	32	77	74	804	1.270
Kommuner	771	405	325	1.322	948	769	7.846	12.386
Øvrige ikke beskæftigede	560	253	311	529	5.082	1.003	7.430	15.168
Privat - Selvstændige	54	18	22	32	117	420	614	1.277
Privat - lønmottager mv.	963	320	540	700	1.739	1.499	18.185	23.946
Total	3.552	1.704	1.673	3.256	8.638	4.343	40.860	64.026

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B. Fædre på orlov

B.1 - Fædreorlov

Tabel H2. Faren på fædreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	427	76	73	130	37	78	1.065	1.886
Amter/Regioner	321	399	122	303	114	215	2.774	4.248
Offentlige selskaber mv.	46	17	141	17	20	32	531	804
Kommuner	498	271	223	923	192	362	5.053	7.522
Øvrige ikke beskæftigede	172	93	96	153	236	208	2.243	3.201
Privat - Selvstændige	32	13	14	20	20	178	340	617
Privat - lønmottager mv.	604	208	380	446	344	679	11.498	14.159
Total	2.100	1.077	1.049	1.992	963	1.752	23.504	32.437

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel H3. Faren på fædreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknøytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	23	...	4	10	46	91
Amter/Regioner	8	18	6	12	...	7	111	165
Offentlige selskaber mv.	13	19
Kommuner	27	16	16	38	23	14	250	384
Øvrige ikke beskæftigede	126	83	100	140	328	87	2.013	2.877
Privat - Selvstændige	11	36	55
Privat - lønmottager mv.	57	22	15	39	60	33	651	877
Total	242	144	145	242	420	155	3.120	4.468

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B.2 - Forældreorlov

Tabel H4. Faren på forældreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	257	33	49	75	14	18	328	774
Amter/Regioner	147	214	65	158	34	27	602	1.247
Offentlige selskaber mv.	31	10	69	10	6	5	151	282
Moren Kommuner	244	142	97	511	55	39	996	2.084
Øvrige ikke beskæftigede	83	39	34	83	70	44	414	767
Privat - Selvstændige	20	5	9	8	6	39	109	196
Privat - lønmottager mv.	310	105	201	238	84	124	2.745	3.807
Total	1.092	548	524	1.083	269	296	5.345	9.157

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel H5. Faren på forældreorlov og moren ikke på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							Total
	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.	
Stat	18	4	...	8	16	53
Amter/Regioner	6	12	...	9	33	64
Offentlige selskaber mv.	4
Moren Kommuner	15	9	9	25	7	9	72	146
Øvrige ikke beskæftigede	78	52	56	82	103	41	514	926
Privat - Selvstændige	4	4	12	25
Privat - lønmottager mv.	44	16	11	21	24	12	188	316
Total	165	95	82	146	139	69	838	1.534

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

C. Varighed af fædreorlov

Tabel H6. Varighed af fædreorlov, hvor moren holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmottager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	14	14	14	14	14	14	14	14
Stat	14	14	14	14	14	14	14	14
Amter/Regioner	14	14	14	14	14	14	14	14
Moren Offentlige selskaber mv.	14	14	14	14	14	15	14	14
Kommuner	14	14	14	14	14	14	14	14
Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - Selvstændige	14	14	14	14	14	14	14	14
Privat - lønmottager mv.	14	14	14	14	14	14	14	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel H7. Varighed af fædreorlov, hvor moren ikke holder barsel, fordelt på arbejdsmarkedstil-knytning

		Faren							
		I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
		- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt		14	14	14	14	14	14	14	14
	Stat	14	14	19	14	14	14	14	14
	Amter/Regioner	14	14	14	14	14	14	14	14
Moren	Offentlige selskaber mv.	14	-	-	14	14	14	-	13
	Kommuner	14	14	14	14	13	13	14	14
	Øvrige ikke beskæftigede	14	14	14	14	14	14	14	14
	Privat - Selvstændige	14	14	14	14	14	14	14	14
	Privat - lønmotager mv.	14	14	14	15	14	14	15	14

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D. Varighed af forældreorlov

D.1 - Fædre

Tabel H8. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstil-knytning

		Faren							
		I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
		- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt		45	47	42	49	47	55	55	42
	Stat	50	50	40	66	47	64	53	49
	Amter/Regioner	40	39	39	39	40	47	47	41
Moren	Offentlige selskaber mv.	48	43	55	48	34	25	68	50
	Kommuner	39	39	42	41	43	54	36	35
	Øvrige ikke beskæftigede	48	59	44	51	53	59	53	42
	Privat - Selvstændige	72	55	55	82	71	16	109	65
	Privat - lønmotager mv.	46	52	47	52	59	60	46	43

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel H9. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren ikke er på barsel, fordelt på arbejdsmar-kedstilknýtning

		Faren							
		I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmotager mv.
		- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt		80	83	83	77	97	91	122	72
	Stat	82	74	134	72	90	175	60	68
	Amter/Regioner	64	58	59	49	113	224	147	48
Moren	Offentlige selskaber mv.	54	-	-	84	-	-	-	44
	Kommuner	72	80	106	51	98	92	124	51
	Øvrige ikke beskæftigede	85	92	81	83	93	88	123	80
	Privat - Selvstændige	103	18	66	-	224	99	265	75
	Privat - lønmotager mv.	72	79	83	70	102	93	75	63

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D.2 - Mødre

Table H10. Varighed af mødres forældreorlov, hvor faren holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøtning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmødtager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	199	184	189	189	186	197	214	201
Stat	189	179	194	167	175	196	199	196
Amter/Regioner	201	189	185	197	194	193	223	205
Moren								
Offentlige selskaber mv.	195	182	191	194	184	208	209	195
Kommuner	201	190	194	197	189	194	214	205
Øvrige ikke beskæftigede	205	186	195	201	183	198	221	208
Privat - Selvstændige	202	200	191	171	175	225	217	196
Privat - lønmødtager mv.	196	179	187	182	180	197	210	198

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Table H11. Varighed af mødres fællesorlov, hvor faren ikke holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknøtning

	Faren							
	I alt	Stat	Amter/ Regioner	Offentlige selskaber mv.	Kommuner	Øvrige ikke beskæftigede	Privat - Selvstændige	Privat - lønmødtager mv.
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -							
I alt	208	206	204	207	205	206	217	208
Stat	201	190	179	203	169	200	214	205
Amter/Regioner	212	213	207	193	218	201	224	213
Moren								
Offentlige selskaber mv.	206	210	229	207	219	231	199	200
Kommuner	210	211	198	209	203	207	217	212
Øvrige ikke beskæftigede	212	213	207	217	214	207	216	213
Privat - Selvstændige	219	192	246	215	220	210	233	208
Privat - lønmødtager mv.	206	204	212	206	205	207	212	205

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Bilag J:

Børn født i 2011

Tabel 1. Antal fødte børn, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren														Total			
	Stat	Regioner	Kommuner	Offentlige selskaber mv.	Dagpenge-modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	3. Privat - Bygge- og anlæg	4. Privat - Handel og transport mv.	5. Privat - Information og kommunikation	6. Privat - Finansiering og forsikring	7. Privat - Ejendoms-handel og udlejning	8. Privat - Erhvervs-service		9. Privat - Offentlig administrat-tion, undervisning og sundhed	10. Privat - Kultur, fritid og anden service	11. Privat - Uoplyst aktivitet
Stat	864	131	307	121	93	237	48	344	219	479	280	133	37	394	79	109	13	3.888
Regioner	483	421	335	127	126	328	90	641	523	916	335	177	61	515	140	102	16	5.336
Kommuner	907	256	1.777	241	507	1.142	345	1.744	1.647	2.628	621	322	107	1.086	246	243	33	13.852
Offentlige selskaber mv.	67	19	38	97	25	63	13	88	70	135	77	24	8	79	8	12	5	828
Dagpenge-modtagere	121	38	116	56	158	273	66	281	212	484	107	36	18	149	21	42	13	2.191
Øvrige ikke beskæftigede	538	148	530	163	645	3.449	300	1.107	790	2.063	371	147	85	741	100	168	37	11.382
1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	4	...	4	...	14	33	230	27	35	38	7	...	4	14	419
2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	118	24	77	38	80	148	43	725	246	463	137	99	17	237	33	33	5	2.523
3. Privat - Bygge- og anlæg	8	...	12	5	15	30	9	46	123	67	10	7	...	22	...	6	...	365
4. Privat - Handel og transport mv.	331	82	271	131	243	663	151	878	846	2.325	312	176	70	542	72	90	11	7.194
5. Privat - Information og kommunikation	77	18	69	43	31	69	5	93	68	180	256	47	13	112	7	21	13	1.122
6. Privat - Finansiering og forsikring	70	14	58	26	21	69	21	154	154	295	114	300	21	133	20	31	4	1.505
7. Privat - Ejendoms-handel og udlejning	29	4	14	4	13	24	6	38	31	92	20	22	32	35	4	12	...	381
8. Privat - Erhvervs-service	298	71	165	52	121	320	66	460	309	685	280	142	45	787	54	75	14	3.944
9. Privat - Offentlig administrat-tion, undervisning og sundhed	118	44	108	37	46	116	33	200	177	256	73	53	18	118	120	35	8	1.560
10. Privat - Kultur, fritid og anden service	88	20	77	27	52	132	30	149	159	248	75	43	14	94	26	108	9	1.351
11. Privat - Uoplyst aktivitet	10	...	4	4	5	24	5	11	12	23	13	8	4	...	4	135
Total	4.131	1.294	3.962	1.173	2.195	7.120	1.461	6.986	5.621	11.377	3.088	1.733	556	5.066	935	1.090	188	57.976

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

D. Fædre på orlov

Tabel 2. Faren på fædreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren														Total			
	Stat	Regioner	Kommuner	Offentlige selskaber mv.	Dagpenge-modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	3. Privat - Bygge- og anlæg	4. Privat - Handel og transport mv.	5. Privat - Information og kommunikation	6. Privat - Finansiering og forsikring	7. Privat - Ejendoms-handel og udlejning	8. Privat - Erhvervs-service		9. Privat - Offentlig administrat-tion, undervisning og sundhed	10. Privat - Kultur, fritid og anden service	11. Privat - Uoplyst aktivitet
Stat	639	90	212	101	58	54	28	259	158	304	191	104	21	250	43	62	4	2.578
Regioner	386	335	240	102	65	70	63	471	358	594	221	135	30	345	91	53	...	3.561
Kommuner	701	199	1.201	184	250	191	198	1.267	1.092	1.659	387	257	66	689	154	126	6	8.627
Offentlige selskaber mv.	51	13	28	76	13	14	8	56	45	79	40	21	6	52	6	8	...	516
Dagpenge-modtagere	94	30	79	43	74	42	37	216	149	273	61	27	10	98	13	23	...	1.272
Øvrige ikke beskæftigede	157	32	112	37	73	146	51	228	182	339	82	56	6	139	16	33	4	1.693
1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	9	...	140	21	23	7	243
2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	82	19	47	30	40	29	20	538	171	314	94	81	8	163	21	22	...	1.680
3. Privat - Bygge- og anlæg	5	...	8	4	14	6	...	31	75	48	6	15	222
4. Privat - Handel og transport mv.	233	47	173	96	110	99	85	634	541	1.410	203	128	38	332	46	35	4	4.214
5. Privat - Information og kommunikation	58	13	52	36	21	13	...	69	39	116	151	37	6	63	4	15	...	698
6. Privat - Finansiering og forsikring	59	10	38	18	15	14	12	112	95	196	76	248	13	90	16	17	...	1.029
7. Privat - Ejendoms-handel og udlejning	22	...	5	4	7	8	5	25	17	55	11	15	16	25	...	6	...	224
8. Privat - Erhvervs-service	228	47	105	43	53	47	35	326	203	409	183	108	23	478	33	40	...	2.362
9. Privat - Offentlig administrat-tion, undervisning og sundhed	94	29	74	28	24	13	17	137	119	161	31	42	10	69	64	16	...	930
10. Privat - Kultur, fritid og anden service	69	12	53	18	23	19	13	94	97	155	50	34	8	55	15	44	...	762
11. Privat - Uoplyst aktivitet	5	8	...	7	45
Total	2.886	880	2.432	823	851	769	720	4.492	3.367	6.144	1.793	1.300	265	2.873	525	502	34	30.656

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 3. Faren på forældreorlov og moren på barsel, fordelt på forældrenes arbejdsmarkedstilknytning

	Faren														Total			
	Stat	Regioner	Kommuner	Offentlige selskaber mv.	Dagpenge-modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	3. Privat - Bygge- og anlæg	4. Privat - Handel og transport mv.	5. Privat - Information og kommunikation	6. Privat - Finansiering og forsikring	7. Privat - Ejendoms-handel og udlejning	8. Privat - Erhvervs-service		9. Privat - Offentlig administrat-tion, undervisning og sundhed	10. Privat - Kultur, fritid og anden service	11. Privat - Uoplyst aktivitet
Stat	545	76	181	80	18	32	7	146	53	116	119	88	7	178	23	39	...	1710
Regioner	263	250	168	77	24	25	12	209	94	163	114	119	13	139	36	20	...	1726
Kommuner	449	139	847	117	60	65	29	438	259	419	184	210	15	266	58	56	...	3612
Offentlige selskaber mv.	43	13	19	62	35	11	27	25	30	...	5	...	300
Dagpengemodtagere	55	18	41	28	13	20	4	60	21	52	37	22	...	36	...	9	...	421
Øvrige ikke beskæftigede	93	22	74	26	20	61	9	67	40	84	47	46	...	45	7	15	...	661
1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	11	5	6	4	39
2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	55	13	38	25	10	6	4	249	46	94	57	73	...	87	7	8	...	776
3. Privat - Bygge- og anlæg	4	...	5	9	22	10	4	6	72
4. Privat - Handel og transport mv.	152	21	102	59	29	32	6	214	119	345	103	100	10	116	14	14	...	1436
5. Privat - Information og kommunikation	42	9	38	28	5	8	...	30	11	47	104	32	...	41	...	9	...	409
6. Privat - Finansiering og forsikring	41	10	28	14	4	7	...	54	33	98	49	218	4	43	6	12	...	625
7. Privat - Ejendoms-handel og udlejning	18	...	7	6	5	20	9	13	...	9	101
8. Privat - Erhvervs-service	181	29	84	30	19	24	4	130	66	138	112	85	13	200	14	22	...	1152
9. Privat - Offentlig administrat-tion, undervisning og sundhed	66	21	55	23	6	5	...	52	28	53	13	33	...	29	26	12	...	430
10. Privat - Kultur, fritid og anden service	54	12	43	14	9	10	...	39	27	46	33	27	...	36	7	18	...	382
11. Privat - Uoplyst aktivitet	4	20
Total	2064	638	1734	590	227	301	96	1747	841	1716	1015	1092	86	1265	205	242	13	13872

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B. Varighed af forældreorlov

B.1 - Fædre

Tabel 4. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren																	
	I alt	Stat	Regioner	Kommuner	Offentlige selskaber mv.	Dagpenge-modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	3. Privat - Bygge- og anlæg	4. Privat - Handel og transport mv.	5. Privat - Information og kommunikation	6. Privat - Finansiering og forsikring	7. Privat - Ejendoms- handel og udlejning	8. Privat - Erhvervs- service	9. Privat - Offentlig administration, undervisning og sundhed	10. Privat - Kultur, fritid og anden service	11. Privat - Uoplyst aktivitet
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -																	
I alt	54	64	57	59	61	64	57	37	48	38	43	57	59	48	47	53	60	81
Stat	60	62	64	69	63	66	70	44	56	41	46	59	67	67	50	74	66	61
Regioner	50	60	52	52	64	43	69	28	46	35	40	53	57	38	43	45	48	-
Kommuner	50	61	58	53	54	61	58	34	44	36	38	52	59	45	42	50	58	13
Offentlige selskaber mv.	58	61	64	64	57	116	65	-	62	39	47	64	70	77	50	59	50	-
Dagpenge-modtagere	52	61	51	63	54	76	50	39	45	31	45	54	46	68	44	49	84	28
Øvrige ikke beskæftigede	55	68	58	69	64	58	54	41	47	39	46	60	54	14	48	33	63	46
1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	45	84	-	35	70	66	-	27	49	19	109	90	14	-	14	-	-	-
2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	53	65	70	68	61	53	70	51	49	41	47	54	60	60	52	60	51	42
3. Privat - Bygge- og anlæg	47	58	14	53	62	80	27	30	33	51	36	63	53	28	40	-	59	-
4. Privat - Handel og transport mv.	50	68	55	70	56	67	59	28	43	33	42	55	57	46	45	36	46	-
5. Privat - Information og kommunikation	62	83	64	71	75	37	62	-	54	47	49	62	56	42	57	33	66	-
6. Privat - Finansiering og forsikring	54	56	65	75	61	39	55	62	48	38	43	55	60	30	47	61	58	98
7. Privat - Ejendoms- handel og udlejning	51	63	54	79	47	94	42	-	45	38	38	44	48	25	52	-	50	-
8. Privat - Erhvervs- service	60	71	73	64	63	79	44	57	54	51	55	65	61	64	51	63	58	146
9. Privat - Offentlig administration, undervisning og sundhed	59	76	65	72	59	76	58	16	51	50	40	58	62	19	52	52	76	133
10. Privat - Kultur, fritid og anden service	61	80	62	62	92	92	35	58	64	32	41	69	62	56	53	71	58	67
11. Privat - Uoplyst aktivitet	69	84	63	85	53	94	-	-	55	-	-	53	14	70	72	51	-	183

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Table 5. Varighed af fædres forældreorlov, hvor moren ikke er på barsel, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren																	
	I alt	Stat	Regioner	Kommuner	Offentlige selskaber mv.	Dagpenge-modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	3. Privat - Bygge- og anlæg	4. Privat - Handel og transport mv.	5. Privat - Information og kommunikation	6. Privat - Finansiering og forsikring	7. Privat - Ejendoms- handel og udlejning	8. Privat - Erhvervs- service	9. Privat - Offentlig administration, undervisning og sundhed	10. Privat - Kultur, fritid og anden service	11. Privat - Uoplyst aktivitet
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -																	
I alt	84	90	76	87	77	115	97	95	69	73	82	82	74	52	86	106	100	63
Stat	100	108	81	98	-	214	182	70	33	56	106	94	84	105	45	-	329	-
Regioner	55	55	56	44	103	-	126	-	67	44	19	86	24	-	23	85	-	-
Kommuner	81	111	101	84	87	121	105	84	60	53	62	70	56	23	62	157	207	-
Offentlige selskaber mv.	104	-	-	-	28	-	166	-	-	113	-	-	-	-	-	224	13	110
Dagpenge-modtagere	96	147	-	63	-	149	-	-	-	-	87	-	56	-	-	-	70	-
Øvrige ikke beskæftigede	84	86	73	87	77	111	95	95	71	76	86	73	83	55	86	91	80	15
1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	99	84	-	-	-	-	-	119	-	-	-	-	-	-	74	-	-	-
2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	61	92	-	58	224	28	70	-	42	62	43	-	14	-	71	-	5	-
3. Privat - Bygge- og anlæg	59	-	-	-	56	-	77	-	-	-	60	-	41	-	-	-	-	-
4. Privat - Handel og transport mv.	76	63	72	80	62	118	94	-	44	70	82	65	61	-	87	57	-	-
5. Privat - Information og kommunikation	107	41	-	-	59	-	-	-	146	-	28	172	-	-	88	-	-	-
6. Privat - Finansiering og forsikring	64	-	-	55	-	-	-	-	21	-	-	-	76	-	-	-	-	-
7. Privat - Ejendoms- handel og udlejning	91	84	-	-	-	223	20	-	84	-	28	-	98	-	-	-	-	-
8. Privat - Erhvervs- service	93	99	81	105	62	126	45	-	58	166	82	137	82	49	126	42	-	-
9. Privat - Offentlig administration, undervisning og sundhed	86	64	-	136	-	41	83	-	93	17	92	-	-	-	112	-	95	-
10. Privat - Kultur, fritid og anden service	112	153	169	129	61	-	-	-	90	63	29	159	84	-	-	267	56	-
11. Privat - Uoplyst aktivitet	118	-	-	85	70	-	-	-	-	140	39	125	-	-	322	5	15	-

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

B.2 - Mødre

Table 6. Varighed af mødres forældreorlov, hvor faren holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren																	
	I alt	Stat	Regioner	Kommuner	Offentlige selskaber mv.	Dagpenge-modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	3. Privat - Bygge- og anlæg	4. Privat - Handel og transport mv.	5. Privat - Information og kommunikation	6. Privat - Finansiering og forsikring	7. Privat - Ejendoms- handel og udlejning	8. Privat - Erhvervs- service	9. Privat - Offentlig administration, undervisning og sundhed	10. Privat - Kultur, fritid og anden service	11. Privat - Uoplyst aktivitet
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -																	
I alt	197	173	180	181	181	205	197	221	205	213	209	189	179	210	198	204	192	183
Stat	179	166	163	161	175	205	178	186	191	206	197	180	183	181	180	174	178	149
Regioner	203	183	183	192	185	205	211	232	209	220	218	194	180	230	208	215	207	175
Kommuner	201	182	185	185	187	202	199	222	205	214	211	200	182	204	203	210	193	220
Offentlige selskaber mv.	191	169	153	162	175	203	228	268	191	218	212	171	162	214	206	198	221	-
Dagpenge-modtagere	206	181	196	196	187	208	202	213	211	216	216	202	183	205	205	209	195	234
Øvrige ikke beskæftigede	195	172	176	174	179	198	189	223	202	212	203	182	189	193	204	200	184	201
1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	214	167	-	194	154	210	155	220	200	226	215	207	147	192	199	224	-	224
2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	201	176	172	205	183	218	217	200	203	217	212	198	166	209	193	204	183	182
3. Privat - Bygge- og anlæg	205	175	202	164	153	224	200	183	198	211	216	184	171	309	189	-	237	-
4. Privat - Handel og transport mv.	202	172	195	181	195	211	204	230	208	209	207	191	178	202	201	205	204	178
5. Privat - Information og kommunikation	181	165	194	172	154	211	174	309	193	188	204	171	170	211	175	202	189	153
6. Privat - Finansiering og forsikring	201	173	190	205	158	210	184	211	216	231	219	196	180	245	198	198	201	126
7. Privat - Ejendomshandel og udlejning	200	159	187	139	171	190	219	263	207	223	198	213	173	222	206	224	271	-
8. Privat - Erhvervs-service	189	164	167	165	172	203	186	221	200	200	199	181	175	215	195	200	172	138
9. Privat - Offentlig administration, undervisning og sundhed	192	169	164	168	169	195	217	206	204	200	204	196	183	205	200	201	173	129
10. Privat - Kultur, fritid og anden service	197	155	173	180	188	194	203	228	211	224	215	178	173	202	181	182	200	203
11. Privat - Uoplyst aktivitet	185	176	126	160	145	192	224	218	191	207	216	191	126	189	146	161	-	203

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Tabel 7. Varighed af mødres fællesorlov, hvor faren ikke holder, fordelt på arbejdsmarkedstilknytning

	Faren																		
	I alt	Stat	Regioner	Kommuner	Offentlige selskaber mv.	Dagpenge-modtagere	Øvrige ikke beskæftigede	1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	3. Privat - Bygge- og anlæg	4. Privat - Handel og transport mv.	5. Privat - Information og kommunikation	6. Privat - Finansiering og forsikring	7. Privat - Ejendoms- handel og udlejning	8. Privat - Erhvervs- service	9. Privat - Offentlig administration, undervisning og sundhed	10. Privat - Kultur, fritid og anden service	11. Privat - Uoplyst aktivitet	
	- Gennemsnitlig antal dage på orlov -																		
I alt	214	205	200	202	208	213	211	229	215	221	216	210	212	224	215	208	210	221	
Stat	206	201	201	180	212	214	204	244	209	219	211	200	201	259	211	203	185	192	
Regioner	218	209	206	214	207	215	217	218	219	222	218	228	233	239	226	189	210	234	
Kommuner	212	213	185	204	203	211	207	233	220	214	214	211	209	209	213	215	208	241	
Offentlige selskaber mv.	221	270	197	208	274	222	217	210	195	242	225	207	224	196	249	-	224	127	
Dagpenge-modtagere	220	218	187	213	200	222	221	232	223	222	217	221	196	224	220	214	220	218	
Øvrige ikke beskæftigede	212	198	217	203	193	215	209	219	210	220	217	214	203	212	216	219	214	207	
1. Privat - Landbrug, skovbrug og fiskeri	214	-	-	169	-	234	201	224	213	205	198	193	224	167	212	-	179	343	
2. Privat - Industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed	214	203	212	195	224	197	214	212	206	216	223	225	224	228	228	215	222	224	
3. Privat - Bygge- og anlæg	213	-	196	179	-	224	200	174	207	234	209	209	201	255	212	-	213	-	
4. Privat - Handel og transport mv.	213	200	198	194	201	218	207	231	213	221	214	211	209	227	219	197	200	236	
5. Privat - Information og kommunikation	211	181	147	207	123	207	219	181	211	244	219	206	190	180	205	167	215	208	
6. Privat - Finansiering og forsikring	224	207	210	233	250	136	217	305	224	253	233	194	224	213	210	124	211	233	
7. Privat - Ejendomsandel og udlejning	215	165	272	179	-	215	208	224	233	218	228	186	141	221	210	224	199	224	
8. Privat - Erhvervs-service	212	182	175	182	197	213	217	226	215	220	215	193	218	228	209	205	232	235	
9. Privat - Offentlig administration, undervisning og sundhed	216	219	242	196	187	205	218	232	219	226	214	214	186	222	198	225	232	226	
10. Privat - Kultur, fritid og anden service	218	172	224	216	199	205	215	249	213	228	236	202	200	289	198	208	213	170	
11. Privat - Uoplyst aktivitet	202	203	-	224	-	224	210	196	158	322	197	168	-	-	223	126	-	220	

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik.

Bilag 42

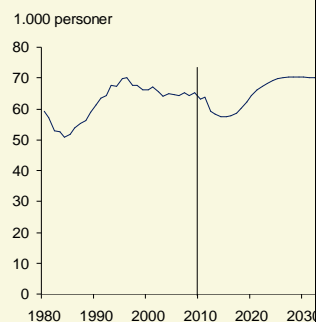
Section 1.02 Bilag K. Forudsætninger for beregninger af de økonomiske konsekvenser

Section 1.03 Kapitel 5 skønner over de økonomiske konsekvenser ved øremærkning af i alt 12 ugers barselsdagpenge (hvoraf de 2 uger allerede er øremærket via fædreorloven) ved at belyse konsekvenserne af forskellige gennemslag for adfærdsændringerne hos fædre. Beregningerne tager udgangspunkt i børn født i 2010 og afholdelsen af barsel med dagpenge i 2010 og 2011 på baggrund af Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM. Antallet af 0-årige var knap 63.200 i 2010 og er faldet med 6 procent fra 2010 til 2013. Der forventes et stigende antal fødsler efter 2015, jf. figur 1.

Section 1.04

Section 1.05 Figur 1

Section 1.06 Antal 0-årige primo året, 1980-2050



Section 1.07

Section 1.08 Tabel 1

Section 1.09 Normal ugentlig arbejdstid (AKU) efter alder og sektor, 2010

Section 1.10

privat	Section 1
ffentlig	Section 1

Section 1.13
 timer pr. uge

Section 1	Section 1
-----------	-----------

Section 1.16
 vinder

Section 1	Section 1
-----------	-----------

Section 1.19
 Under 25 år

Section 1	Section 1
2	0

Section 1.22
 25-34 år

Section 1	Section 1
6	5

	Section 1.25 Over 35 år	6	Section 1 5
	Section 1.28 ænd		Section 1 Section 1
	Section 1.31 Under 25 år	6	Section 1 2
	Section 1.34 25-34 år	0	Section 1 6
	Section 1.37 Over 35 år	2	Section 1 8
	Section 1.40		
	Section 1.41		

Section 1.44 Anm.: Register-data frem til 2013, herefter befolkningsfremskrivning

Section 1.45 Kilde: Danmarks Statistik

Section 1.48

Section 1.49 Med henblik på at skønne over de økonomiske konsekvenser er det nødvendigt at foretage en række beregningstekniske valg. Det er således lagt til grund for beregningerne, at:

- Beregningerne omfatter familier, hvor begge parter skønnes berettigede til barselsdagpenge og hvor forældrene bor sammen.
- Der er tale om adfærdsvirkninger, hvor afledte langsigteffekter på løn og livstidsindkomst ikke er medtaget i skønnet.

Section 1.46 Anm.: Eksklusive studerende

Section 1.47 Kilde: Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) og egne beregninger

- *Der er ikke skønnet over eventuelle konsekvenser for brug af dagtilbud mv. indenfor den eksisterende pasningsgaranti.*
- *Der er ikke skønnet over produktionsvirkninger for den private og offentlige sektor.*
- *Beregningerne forholder sig ikke til en evt. indfasning.*

Section 1.50

Section 1.51 Det forudsættes at mødre, der i dag afholder under 40 ugers barsel, ikke påvirkes af øremærkningen. Ligeledes forudsættes det at fædre, der i dag afholder over 12 ugers barsel, ikke ændrer adfærd ved øremærkningen. En families samlede barsel kan desuden ikke overstige barselsfraværet før en øremærkning.

Section 1.52

Section 1.53 For 32 procent af alle børn født i 2010 var det kun moderen, der holdt barselsorlov med dagpenge. Det kan enten skydes, at faderen ikke er berettiget til barselsdagpenge eller ikke ønsker at tage barsel. Det er i adfærdsscenerierne forudsat, at fædre, der i dag ikke holder barsel med barselsdagpenge, men skønnes berettigede til det ift. beskæftigelseskravet, vil afholde barsel ved en øremærkning. Denne gruppe må alt andet lige formodes at øge deres barselsfravær mindre end fædre, der i dag allerede benytter retten til orlov med barselsdagpenge.

Section 1.54

Section 1.55 *Der er i beregningerne af det effektive arbejdsudbud taget udgangspunkt i Arbejdskraftundersøgelsens normale ugentlige arbejdstid i 2010, jf. tabel 1. Den normale arbejdstid er generelt højere i den private sektor end i den offentlige sektor og højere for mænd end kvinder.*

Section 1.56

Section 1.57

Bilag L: Sammenfatning og konklusioner fra SFI's rapport "Øremærket barsel – et litteraturstudie"

Stadigt flere fædre benytter retten til orlov, men det er fortsat mødrene, der i gennemsnit benytter størstedelen af forældreorloven. Samtidig benytter nogle fædre ikke retten til forældreorlov, selv om de opfylder kravene til at modtage barseldagpenge. Af regeringsgrundlaget fremgår det, "at regeringen vil øremærke op til tre måneder af den betalte barselsperiode til manden". Beskæftigelsesministeriet har bedt SFI om at udarbejde et litteraturstudie, der kan belyse de centrale temaer til "Udvalget vedrørende øremærkning af en del af retten til barseldagpenge i forældreorlovsperioden".

Sammenfatning

Dette litteraturstudie gennemgår de danske og nordiske erfaringer, de dominerende forklaringer på mænds brug af barsel samt effektstudier af den øremærkede barsel til mænd.

Danske erfaringer

I det følgende gennemgår vi litteraturen om barselslovgivningens udformning i Danmark og danske fædres brug af barsel.

Fra 1. januar 1981 fik kvinder ret til 4 ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselorlov efter fødslen efter barselorlovsloven^[1]. I 1984 og 1985 blev orloven forlænget med 2 ugers fædreorlov i forbindelse med fødslen og 10 ugers forældreorlov, som forældrene kunne dele. I 1998 fik danske fædre danske fædre øremærket to uger af den samlede barselorlov, der samtidig blev forlænget til 26 uger. Derudover havde fædre – dengang som nu – 2 ugers øremærket barselorlov efter fødslen. I 2002 blev de to uger, der var øremærket til fædre af den samlede barselorlov, afskaffet, samtidig med at den samlede barselorlov blev udvidet til 52 uger. I den danske barselslovgivning, som den blev vedtaget i 2002, er 4 uger før og 14 uger efter fødslen altså reserveret til moderen, imens to uger er reserveret til faderen omkring barnets fødsel. Derudover har forældrene ret til 32 ugers forældreorlov hver og 32 ugers barseldagpenge tilsammen, som de kan fordele mellem sig, som de vil.

Litteraturstudiet viser, at de to ugers øremærkning til fædre fra 1998-2002 betød, at andelen af fædre på orlov i uge 25 og 26 blev tredoblet i samme periode. Således steg andelen af fædre på orlov fra 7 pct. til 21 pct.. De danske erfaringer er således, at en øremærkning af barsel til mænd får et stigende antal mænd til at tage barsel. Litteraturstudiet viser endvidere, at forældreorloven primært tages af moderen. Når det kommer til spørgsmålet om, hvilke fædre der tager barselorlov, viser litteraturen endvidere, at det især er toplederne og lønmodtagere på højeste niveau samt offentligt ansatte, der benytter sig af denne ret. De offentligt ansatte fik i 2008 ret til 6 ugers øremærket forældreorlov med fuld løn i overenskomsterne.

Nordiske erfaringer

^[1] Barselorlovsloven nr. 234 af 4. juni 1980.

I forbindelse med de nordiske erfaringer belyser vi barselslovgivningens udformning i Norge, Sverige, Island og Finland samt de enkelte landes erfaringer med fædres brug af barsel. Her viser litteraturen, at orloven i alle de nordiske lande er opdelt i en periode til moderen, en periode til faderen og en periode til deling. Dog er der forskel på længden af de tre perioder, og især er der forskel på, hvor lang tid der er øremærket til faderen.

I Sverige har forældrene ret til orlovsydelse i 480 dage. 60 dage er reserveret til mor og 60 dage er reserveret til far. De resterende 360 dage kan forældrene fordele, som de vil. I Norge har forældrene tilsammen ret til 47-57 ugers barsel. Tre uger før og seks uger efter fødslen er forbeholdt mor og 14 uger er forbeholdt far. Resten af ugerne kan forældrene fordele mellem sig, som de vil. I Island har fædre og mødre hver ret til tre måneders barselsorlov. Derudover har forældrene ret til tre måneder, som de selv kan fordele mellem sig. I december 2012 besluttede det islandske parlament imidlertid at udvide ordningen til fem måneder til moderen, fem måneder til faderen og to måneder til deling (HK, 2012; Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012; Gislason, 2007). Denne ordning skal eftersigende indføres mellem 2013 og 2016.

Finland indførte i 2003 den såkaldte fadermåned, der betød, at fædre, der tog to uger af den fælles barselsorlov, efterfølgende fik to bonusuger oveni. I 2010 blev ”fadermåned” forlænget, så fædre, der tager to uger af den fælles orlov, nu får fire uger ekstra oveni. Imidlertid har Finland fornylig vedtaget, at finske fædre kan tage seks ugers barsel, uden at det tager tid fra den samlede barselsorlov. Hermed behøver fædre ikke tage to uger af den fælles orlov for at få deres ekstra fire uger. Denne ændring kan sammenlignes med en reel fædrekvote, idet finske fædre nu har en individuel ret. I Sverige, Norge, Island og Finland kan retten til den øremærkede barsel ikke overdrages til moderen. Fædres barselsperiode bortfalder altså, hvis faderen ikke ønsker at benytte den øremærkede tid.

Danmark skiller sig ud ved ikke at have øremærket en del af orloven til fædre, men kun have en relativt kort periode afsat til fædre umiddelbart efter barnets fødsel.

Ifølge litteraturen bliver Island med sin nuværende ordning på tre måneders øremærket orlov til henholdsvis mor og far samt tre måneder til deling anset som foregangseksempel på, hvordan man via lovgivning kan skabe forandring i praksis. I 2010 tog omkring 90 pct. fædre i Island nemlig orlov, og i gennemsnit tog de en tredjedel af de i alt ni måneders orlov (HK, 2012; Einarsdóttir & Pétursdóttir, 2012; Gislason, 2007). Men også i Sverige og Norge har fædrekvoten haft en virkning. Eksempelvis indførte Sverige i 1995 øremærket barsel til fædre, og studier gennemført kort tid efter viser, at 90 pct. af de mænd, der blev fædre i 1998, benyttede sig af denne ret (HK, 2012; Brandth og Kvande, 2012; Haas, Duvander & Chronholm 2012).

Litteraturen viser altså, at en overordnet erfaring fra de andre nordiske lande er, at flere fædre går på barselsorlov, når en andel af orloven øremærkes til dem. Littera-

54. www.leavenetwork.org/news/show/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=2523&cHash=58da4847a250e3a2ceb600f4bb238be4

turen viser også, at fædre kun tager en lille del af den periode, der er til deling. Således oplevede Norge ligesom Sverige kun en lille stigning i fædres brug af forældreorloven ved introduktionen af fædrekvoterne i 1995 og 2002. Her er Island imidlertid en undtagelse, idet islandske fædre næsten ikke tog barsel, før kvoten blev indført (endeligt) i 2003. Således tog de islandske fædre 3 pct. af forældreorloven i 2000, imens dette tal var steget til 31 pct. i 2007 – blot 5 år efter at kvoten var endeligt indført.

Forklaringer på mænds brug af barsel

I forhold til den nordiske litteraturs forskellige forklaringer på mænds brug af barsel synes de dominerende forklaringer inden for området at kunne sammenskrives i fire hovedtyper: Familiernes økonomi, orlovsordningernes udformning, arbejdsmarkedets betydning for barselsadfærd samt forhandlingerne i familierne.

Familiernes økonomi

Såvel danske som nordiske studier viser, at familiens økonomi har betydning for barselsfordelingen. Blandt disse studier konkluderer flere, at det økonomiske aspekt er blandt de forklaringer, der har stor betydning for fædres brug af barsel. Danske og udenlandske studier viser at løn under orlov har betydning for mænds brug af barsel. Også danske analyser fra virksomheder og forskellige brancher viser, at mænds brug af orlov hænger tæt sammen med de ordninger, der i overenskomsterne er øremærket til dem og er med løn. Studierne peger imidlertid også på at brugen af orlov bestemmes i et samspil mellem socioøkonomiske rationalitet og eksisterende ideologier om moderskab, faderskab og ligestilling.

Orlovsordningernes udformning

Danske studier fremhæver, at det forhold, at fædres forældreorlovsrettigheder foruden de to uger efter fødslen i nogen udstrækning er øremærket på overenskomst- og virksomhedsniveau i Danmark, betyder, at fædres muligheder for at tage orlov afhænger af, hvor og hvordan de er ansat. Dette er særligt relevant, da de gennemgåede studier viser, at mænd udelukkende tager den barsel, der er øremærket til dem. Derudover viser danske studier, at mange danske mænd ikke kender deres rettigheder og forvirres af, hvad reglerne er på henholdsvis lovgivnings-, overenskomstniveau.

Endelig fremhæver studier, at en lovgivning på området især får betydning for mænds orlovsadfærd, når 1) kravene for at være berettiget til betalt barsel omfatter så mange fædre som muligt, 2) fædrekvoterne tilbyder en stor mængde øremærket tid, der ikke kan overføres til partneren, 3) der er en lang betalt barselsperiode til deling, 4) der er mulighed for lønkomensation, 5) der er fleksibilitet i placeringen af orloven.

Arbejdsmarkedets betydning for barselsadfærd

Arbejdsmarkedet – herunder arbejdsmarkedskulturen og kønsarbejdsdeling på arbejdspladsen – har betydning for adfærd. Danske studier viser, at når fædre ikke har øremærkede rettigheder i den danske lovgivning, så tager fædre meget lidt barsel, fordi loven er normsættende. Øremærkning i lovgivningen er ifølge disse studier med til at normalisere, at også fædre tager orlov, og de sender samtidig et

stærkt signal til arbejdsmarkedet om, hvad der er en "passende" orlovs længde for fædre.

Barselsorlov såvel i Danmark som i de andre nordiske lande opfattes fortsat i høj grad som "noget, kvinder tager", og især bliver den del af forældreorloven, der er til deling, opfattet som "mors orlov". I forlængelse heraf er barselsorlov til manden ikke opfattet som noget selvfølgeligt, men noget, der som nævnt ovenfor, skal forhandles med den respektive arbejdsgiver, hvilket ifølge litteraturen kan være vanskeligt med de forventninger, der er indlejret i de fleste arbejdspladskulturer om kvinders og mænds respektive forælderoller.

Forhandlingerne i familierne samt familiens og barnets trivsel

Forældrenes opfattelse af egen og partners identitet og forælderoller i forhold til sammenspillet mellem familiepositioner og arbejdsmarkedet har stor betydning for mænds brug af barsel. Hvis moderen i forældreparret ses som den primære omsorgsforsørger og faderen som den primære økonomiske forsørger, vil moderen tage relativt mere orlov. Det afspejles fx i den nordiske forskning ved, at kvinder med længere eller lige så lang uddannelse som deres partner, oftere deler orloven med ham, end tilfældet er for andre par.

Imens der inden for den nordiske litteratur er ganske omfattende studier af sammenspillet mellem tilknytning til familien og arbejdsmarkedet samt undersøgelser om ligestilling på begge disse områder, er studier omhandlende opgavefordelingen i familien og barnets trivsel begrænset. Sidstnævnte kan skyldes, at de fleste studier tager udgangspunkt i forældrene snarere end barnet som analyseenhed, hvorfor der også kun er meget begrænset viden om fædres barsels betydning for børns trivsel. Studier viser dog, at selv om danske fædre kun tager en lille del af den samlede barselsorlov i forhold til de øvrige nordiske lande, så tilbringer de stadig mere tid sammen med deres barn. Endvidere viser analyser omhandlende opgavefordeling og familiens trivsel, at familier, hvor fædre ikke har taget fædreorlov eller deltaget i familiens omsorgspraksis i 4-5-måneders-alderen har større risiko for senere kernefamilieopløsning. Samme studie viser, at fædre efter en skilsmisse har større kontakt til deres børn, hvis de har taget barsel.

Effekter af at indføre øremærket barsel til mænd

Den sidste del af litteraturstudiet gennemgår effekterne af at indføre øremærket barsel til mænd i de nordiske lande. Afsnittet belyser 1) effekterne på brugen af barselsorlov, 2) på efterfølgende løn og arbejdsudbud samt på 3) holdninger til ligestilling i samfundet. Desuden belyser det effekten af den øremærkede barsel til mænd på 4) familiens trivsel og opgavefordeling samt på 5) børns trivsel.

Analysen er baseret på studier, der finder effekter på et område ved at sammenligne adfærden hos familier, der får et barn kort efter indførelsen af en øremærket barsel til mænd, med adfærden hos familier, der får et barn kort før indførelsen. Man måler med andre ord ændringen hos familier, der har haft adgang til ordningen mod en kontrolgruppe, der ikke har haft adgang til ordningen. Metoden har den styrke, at den måler den kausale effekt af at øremærke barsel til mænd. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at effekterne måles under helt bestemte betingelser, fx i form af kvotens længde, finansieringsform og tilrettelæggelse samt konjunkturer, forhold

på arbejdsmarkedet og offentlige daginstitutioner. Der er ikke fundet særskilte studier om fx betydningen af finansieringsformen eller samspillet mellem den øremærkede barsel til mænd og konjunkturerne. Resultaterne kan derfor give et fingerpeg, men ikke tages som et direkte udtryk for, hvilke effekter en eventuel øremærket barsel til mænd ville have i Danmark.

Generelt er litteraturen om effekter af den øremærkede barsel til mænd sparsom. Der findes kun effektstudier fra Norge og Sverige. Der er ikke fundet nogen studier, der handler om effekterne i andre nordiske lande. For detaljer om reformerne i Norge og Sverige, henviser vi til kapitel 4.

Effekter på brug af barsel

Studierne viser, at den øremærkede barsel til mænd fik flere fædre til at tage orlov. Sverige introducerede i 1995 en månedens øremærket barsel med ydelser til mænd og forlængede denne med en måned i 2002 samtidig med, at man udvidede den betalte barsel. I begge tilfælde betød det, at flere fædre gik på barsel og at fædre øgede antallet af dage på barsel, dog kun inden for den øremærkede del af barslen. Sverige introducerede derudover i 2008 en 'ligestillingsbonus' til forældre, som delte barslen ligeligt. Dette havde ingen effekt på brugen af barslen. Et dansk studie peger dog på, at økonomiske incitamentter kan påvirke fædres brug af barsel. Hvorvidt økonomiske incitamentter har en effekt eller ej, må formodes at afhænge af bl.a. incitamentets størrelse.

Effekt på løn og arbejdsudbud

Studierne kan ikke påvise en entydig sammenhæng mellem brug af barsel og forældres løn og arbejdsudbud efter barslen. Et enkelt studie viser, at den øremærkede barsel til mænd sænker fædres løn efter barslen, mens adskillige finder, at den ingen effekt har på fædres løn. Ligeledes finder flere, at den øremærkede barsel ikke påvirker fædres arbejdsudbud. Studierne viser tilsvarende tvetydige resultater når det gælder mødres løn og arbejdsudbud. Et studie viser, at den øremærkede barsel sænker mødres løn efter barslen, mens andre finder, at den ikke påvirker mødres løn. Hvad angår mødres arbejdsudbud, finder et studie, at mødres arbejdsudbud falder, mens et andet finder, at mødres arbejdsudbud ikke ændres. Sammenfattende må vi konkludere, at vi på nuværende tidspunkt ikke kan udtale os med sikkerhed om sammenhængen mellem mænds brug af barsel og forældrenes løn og arbejdsudbud. Det kan hænge sammen med, at strukturelle forandringer af denne type første ses længe efter de lovgivningsmæssige ændringer.

Holdninger til ligestilling

Dette spørgsmål behandles i et enkelt norsk studie. Studiet viser, at indførelsen af den øremærkede barsel ikke efterfølgende påvirkede holdningen til ligestillingen i Norge. Til gengæld har den øremærkede barsel øget støtten til offentlige politikker, der er gunstige for kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet i Norge. Mere præcist øges støtten til offentlige udgifter til børnepasning.

Familiens trivsel

Hvad angår familiens trivsel og opgavefordeling viser de svenske og norske studier, at indførelsen af den øremærkede barsel til mænd har en effekt på nogle områder, men ikke på andre. Den øremærkede barsel mindsker konflikterne i hjemmet

og får fædre til at tage mere af arbejdet med vasketøjet. Til gengæld har den ingen effekt på opgavefordelingen, når det drejer sig om at lave mad eller gøre rent. Den påvirker heller ikke sandsynligheden for skilsmisse eller fertiliteten i familien. Videre påvirker den ikke antallet af sygedage hos hverken fædre eller mødre.

Børns trivsel

I forhold til børns trivsel, viser et norsk studie, at den øremærkede barsel til mænd gennemsnitligt set ingen effekter har på børns kognitive evner. Resultatet varierer dog, når forfatterne kigger på forskellige undergrupper. Den øremærkede barsel til mænd har øget børnenes kognitive færdigheder i de familier, hvor faderen har en høj uddannelse i forhold til moderen. Modsat har øremærkningen ingen effekt på børnenes kognitive færdigheder i de familier, hvor moderen har en høj uddannelse i forhold til faderen, eller hvor forældrene har lige lange uddannelser. Der er ikke fundet studier, der handler om effekten på børns trivsel forstået som psykisk og fysisk velbefindende.

Sammenfattende må man konkludere, at effektstudierne vise, at indførelsen af en øremærket barselsorlov til mænd øger mænds brug af barsel. Vi kan på nuværende tidspunkt ikke med sikkerhed udtale os om, hvordan brugen af barselsorlov påvirker forældrenes arbejdsudbud, ligesom effekten for familiens og børnenes trivsel kun er sparsomt belyst. En mulig forklaring på de uklare resultater kan være, at de strukturelle og kulturelle forandringer først sætter sig igennem længe efter at den nye lovgivning er trådt i kraft.

Konklusion

Litteraturgennemgangen viser, at den betalte orlov i alle de nordiske lande er opdelt i en periode til moderen, en periode til faderen og en periode til deling. Dog er der forskel på længden af de tre perioder, og især er der forskel på, hvorvidt der er øremærket en del til faderen. Imens Sverige, Norge, Island og Finland har øremærket en del af barselsorloven til mænd, skiller Danmark sig ud ved kun at have reserveret en kort periode i forbindelse med fødslen.

Ifølge den danske litteratur såvel som studier fra de andre nordiske lande er erfaringerne, at et stigende antal mænd tager barsel ved en øremærkning af barselsorloven, mens kun en lille del benytter sig af den periode, der er til deling.

Den nordiske litteratur opstiller endvidere forskellige forklaringer på mænds brug af barsel. Disse forklaringer kan sammenskrives i fire hovedtyper: familiens økonomi, orlovsordningernes udformning, arbejdsmarkedet samt forhandlingerne i familien.

Når det kommer til effektstudierne er konklusionen ligeledes, at den øremærkede barsel til mænd får flere fædre til at tage barsel, dog kun barsel inden for den øremærkede del. Effektsudierne kan ikke dokumentere, at øremærket barsel til mænd påvirker forældrenes efterfølgende løn og arbejdsudbud. Øremærkningen påvirker nogle områder, men ikke andre, når det drejer sig om holdninger i samfundet. Det samme gælder i forhold til effekten på familiens trivsel og fordeling af opgaver. Indførelsen af den øremærkede barsel til mænd har ikke haft nogen effekt på børns

kognitive evner gennemsnitligt set. Man skal dog i alle tilfælde være opmærksom på, at litteraturen om effekter af den øremærkede barsel til mænd er sparsom.