



Folketingets Finansudvalg  
lov@ft.dk

Alex Vanopslagh  
alex.vanopslagh@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E bm@bm.dk  
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2021-8439  
15. oktober 2021

FIU har i brev af 17. september stillet følgende spørgsmål nr. 451 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet af ikke-medlem af FIU Alex Vanopslagh (LA) (MFU).

**Spørgsmål nr. 451:**

”Vil ministeren skønne over effekten af DA’s og FH’s barselsaftale på beskæftigelsen og de offentlige finanser?”

**Svar:**

Jeg vil gerne indledningsvis fremhæve, at regeringen er glad for, at parterne aktivt har meldt sig på banen for at tage del i at skabe bedre og mere fleksible rammer for forældreorlov i Danmark, og mener at FH og DAs model indeholder mange gode takter.

FH og DA fremlagde i oktober et fælles forslag til, hvordan EU-direktiv 2019/1158 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner (orlovsdirektivet), som indeholder bestemmelser om øremærket forældreorlov, kan implementeres i dansk lovgivning.

Parterne er enige om, at modellen for den øremærkede orlov skal have en ligestillingsmæssig effekt, der reelt er medvirkende til, at fædres orlovsandel øges, og at mødres dermed afkortes, så der inden for de direktivmæssige og lovgivningsmæssige rammer sker videst mulig lighed af orlov.

Det skal i forhold til beregning af de økonomiske konsekvenser af FH og DAs aftale bemærkes, at der er betydelig usikkerhed forbundet med at skønne over de økonomiske konsekvenser af øremærket orlov, idet den samfundsøkonomiske virkning afhænger af, hvordan de kommende generationer af forældre vil vælge at disponere over deres fælles og individuelle orlovsret samt de øvrige valg, som træffes i forbindelse med udmøntningen. I den henseende er blandt andet det forhold, at opnåelse af retten til forældreorlov med ydelse efter EU-direktivet fastlægges i forbindelse med afholdelse af orloven og ikke i forbindelse med fødslen et vigtigt forhold.

Der spørges til de økonomiske konsekvenser af FH og DAs model. Det bemærkes, at FH og DAs aftale af ovenstående årsager ikke indeholder et samlet økonomiskøn, og at nedenstående svar derfor er udtryk for Beskæftigelsesministeriets efterfølgende beregninger og antagelser.

*Øremærkning:* Ved en øremærkning på 9 uger, som foreslået i FH og DA modellen, kan mødre – hvis far er lønmodtager - maksimalt holde i alt 37 ugers barselsorlov, hvis de afholder alle de ikke-øremærkede orlovsuger.

Beregningsteknisk er det således familier, hvor mor i dag holder flere uger, end hun vil kunne med FH/DAs model, der berøres af øremærkningen. For disse familier antages det, at det antal uger, som mødre holder ud over de 37 maksimale uger, lægges over til lønmodtager fædre. Det betyder også, at det forudsættes, at de familier, som ikke gør fuld brug af den samlede barselsdagpengere i dag, heller ikke vil gøre det efter implementering af øremærkningen.

Baseret på erfaringer fra de andre nordiske lande og viden om den relativt høje danske lønkompensationsgrad, er det beregningsteknisk lagt til grund, at 90 pct. af lønmodtager fædre, i de familier hvor mor i dag afvikler *mere* end 37 ugers orlov, vil gøre brug af de øremærkede uger. Det skal understreges, at det ikke svarer til en udnyttelsesgrad på 90 pct. for *alle* fædre. Skønnet vedrører kun de lønmodtager fædre, hvor mødre i dag tager over 37 ugers barsel, og som dermed berøres af øremærkningen.

Det bemærkes, at erfaringerne fra de øvrige nordiske lande ikke direkte kan oversættes til en dansk kontekst, da både opbygningen af systemerne, dækningsgraden samt længden af forældreorlov afviger fra de danske. Herudover kan kultur og andre tiltag og indsatser på ligestillings- og beskæftigelsesområdet præge adfærden, som kan være vanskelige at tage tilstrækkelig højde for. Skønnet over udnyttelsesgraden er derfor behæftet med en betydelig usikkerhed, og det er ikke sikkert, at den vil være konstant over tid.

*Beskæftigelseskravet:* Ud over øremærkningen, sker der en ændring i beskæftigelseskravet, som har større konsekvenser end tidligere antaget.

Direktivets ret til minimum 9 ugers forældreorlov med en ydelse (barselsdagpenge) skal tildeles alle *lønmodtagere* med et barn under en nærmere fastsat alder, op til 8 år, der på *tidspunktet for orlovens afholdelse* opfylder barselslovens beskæftigelseskrav. Dette selvom personen på tidspunktet for barnets fødsel ikke var lønmodtager, men fx studerende eller ledig. Det indebærer derfor, at personer, der er blevet eller bliver forældre som ydelsesmodtagere og selvstændige efter den 2. august 2022, bliver berettiget til 9 (nye) ugers forældreorlov med barselsdagpenge eller løn, hvis de efter dette tidspunkt (inden barnets 9. år) bliver lønmodtagere. Der er dermed både en varig virkning og en midlertidig virkning fsva. de forældre, som ved direktivets ikrafttrædelse har børn under 9 år og har optjent retten til orlov med barselsdagpenge eller løn. FH og DA foreslår, at retten til forældreorlov gøres betinget af en arbejdsmæssig kvalifikationsperiode eller en ansættelsesperiode på et år, for de personer, som opnår lønmodtagerstatus i perioden imellem barnets fødsel, og til det fylder 9 år. Beskæftigelsesministeriet skønner, med betydelig usikkerhed,

at et krav om 1 års forudgående ansættelse i samme virksomhed begrænser antallet af forældre, som opnår en dobbeltret, med cirka 30 pct.

DA/FH-aftalen forholder sig alene til lønmodtagere. Den tager ikke stilling til, om andre forældretyper skal have øremærkning. Der er derfor i beregningerne lagt til grund, at alle andre end lønmodtagere (herunder ledige og selvstændige) ikke omfattes af øremærkningen.

Det er beregningsteknisk antaget at 90 pct. af fædre, som berøres af øremærkningen, gør brug af de øremærkede uger. Desuden er det beregningsteknisk lagt til grund, at 2/3 dele af de personer, som får en ny ret som følge af det mere lempelige beskæftigelseskrav, også vil gøre brug af den. Det er vanskeligt at vurdere, hvor mange af de forældre, som ved direktivets ikrafttrædelse får ret til 9 nye uger, der faktisk vil gøre brug af dem.

Med disse forudsætninger skønnes det med betydelig usikkerhed, at DA/FH aftalen vil medføre varige offentlige merudgifter på cirka 190 mio. kr. (efter skat og tilbageløb) og negative konsekvenser for arbejdsudbuddet på cirka 1.250 fuldtidspersoner årligt. De negative konsekvenser for arbejdsudbuddet knytter sig til ændringerne i beskæftigelseskravet. Hertil kommer betydelige merudgifter og negative arbejdsudbudskonsekvenser, som knytter sig til puklen af de forældre, som ved direktivets ikrafttrædelse vil have ret til 9 ugers orlov med barselsdagpenge/løn. Der vil desuden være betydelige administrative udgifter til implementering og drift af direktivet i Udbetaling Danmark.

Venlig hilsen

Mattias Tesfaye  
Fungerende beskæftigelsesminister og minister for ligestilling