

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K  
Att. Julia Hvid Pedersen

Sendt pr. e-mail til: [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk), [yol@bm.dk](mailto:yol@bm.dk), [jvr@bm.dk](mailto:jvr@bm.dk), [jhpe@bm.dk](mailto:jhpe@bm.dk), [ceht@bm.dk](mailto:ceht@bm.dk), [cki@bm.dk](mailto:cki@bm.dk)

Den 5. januar 2022

### Beskæftigelsesministeriets J. nr. 2021-10705

**Svar på høring af 8. december 2021 om lovforslag om ændring af barselsloven (Indførelse af øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.).**

FA takker for Beskæftigelsesministeriets høring af 8. december 2021 om lovforslag om ændring af barselsloven, der indfører øremærket forældreorlov, lighedeling af retten til barselsdagpenge og ret til overdragelse af barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer m.v.

Det fremgår af høringen, at lovforslaget blev fremsat den 22. december 2021, uagtet at høringsfristen er 5. januar 2022. Der er således ikke mulighed for gennem høringssvaret at bidrage til forbedring af det endelige lovforslag. Denne proces virker forhastet og uhensigtsmæssig. FA beklager, at der ikke er givet bedre mulighed for høring, særligt henset til, at en væsentlig del af lovforslaget ikke er en udmøntning af orlovsdirektivet.

#### *Øremærket barsel*

FA er overordnet positiv over for forslagens implementering af orlovsdirektivets bestemmelser om øremærkning af barsel. Ordningen er balanceret i forhold til direktivets formål om at skabe en mere ligelig fordeling af orlov og en mere fleksibel fordeling af orlov mellem forældrene.

FA noterer sig særligt, at selvom retten til ydelser under fravær omfordeles for at muliggøre den krævede øremærkning, ændrer forslaget ikke på ydelsesniveauet under fraværet eller på arbejdsgivers adgang til refusion for medarbejdere, der er ydelsesberettigede under deres fravær med løn.

Lovforslagets ændrede sprogbrug må dog forventes at afføde et behov for at tilpasse de aftalte regler i kollektive overenskomster, så der ikke allerede på grund af ordvalg skabes usikkerhed om forståelsen af hverken lovens eller overenskomsternes regler.

#### *Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer*

FA ser med tilfredshed på, at sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer omfattes af mulighederne for at dele orlov med dagpengeret. Det er positivt, at lovgivning, der er så central for familielivet, også afspejler de mange forskellige familiemønstre, der findes i samfundet.

FA lægger til grund, at der med forslaget sigtes efter at give sociale forældre og nærtstående, der indtræder i rettigheder efter barselsloven, samme rettigheder, dvs. stille dem på lige fod og ikke bedre end de forældre, loven i sit udgangspunkt er indrettet efter.

FA kan i forslaget se, at der ikke er taget stilling til en eventuel ansættelsesretlig beskyttelse for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der indtræder i en rettighed efter dette forslag. FA lægger derfor til grund for læsningen af forslaget, at der ikke er tiltænkt nogen udvidelse af den eksisterende lovgivning herom i Ligebehandlingsloven.

#### *Varsling af fravær*

FA er bekymret for, om de foreslåede varslingsregler reelt giver arbejdsgivere et rimeligt varsel, særligt henset til, at der i forslaget tilsyneladende indlægges en forudsætning om, at der altid ansættes en vikar under fravær. Dette vil næppe altid være tilfældet og særligt ikke, hvis det er muligt at dele orloven op i helt korte perioder fordelt på to eller flere forældre eller sociale forældre. Tilsvarende bør omvarsling, hvor en medarbejder ikke ønsker at afholde varslet fravær, også give arbejdsgiveren en rimelig mulighed for at planlægge arbejdet.

#### *Forslagets administrative og økonomiske konsekvenser*

FA savner en nærmere forklaring til forslagets almindelige bemærkninger om økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet (pkt. 8), hvor det vurderes, at forslaget vil belaste det private erhvervsliv med 15 mio. kr. i 2022, 520 mio. kr. i 2023 og 2024, og 530 mio. kr. i 2025. Det anføres, at årsagen hertil er, at en høj andel af fædrene har ret til løn i de 9 uger, hvor de efter forslaget har ret til orlov. Hvorfor stiger den forventede belastning for private arbejdsgivere så kraftigt fra 2022 til 2023? Og hvorfor vurderes den forventede belastning at stige relativt mere for det private erhvervsliv end for det offentlige, hvor belastningen, jf. bemærkningernes pkt. 7, med samme begrundelse vurderes at være 5 mio. kr. i 2022 og 110 mio. kr. årligt i 2023-2025?

Det fremgår også af bemærkningerne, at forslaget vurderes at medføre en reduktion i arbejdsudbuddet. Vil denne reduktion blive forsøgt imødegået i andre dele af den lovgivning, der skal implementere orlovsdirektivet? Eller på anden måde?

--- o ---

FA har ikke yderligere bemærkninger til lovforslaget og ser frem til de yderligere lovforslag, der skal implementere orlovsdirektivet.

FA skal dog afslutningsvis henstille, at Beskæftigelsesministeriet forbereder en fyldestgørende vejledning til virksomhederne om de nye regler. Med de omfattende omlægninger, der følger af forslaget, vil der være et betydeligt vejledningsbehov.

Med venlig hilsen



Claus Ryde  
Seniorkonsulent