

---

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

J.nr. 2021 - 10705



Den 5. januar 2022

Forældre og Fødsel  
www.fogf.dk

formanden@fogf.dk  
60 64 98 24

## Høringssvar til udkast til lov om ændring af barselsloven

Forældre og Fødsel takker for muligheden for at afgive høringssvar til udkast til lov om ændring af barselsloven.

Vi bemærker, at vi ikke har fået direkte besked pr. mail eller brev om høringsperioden og materialet, men selv har måttet opsøge dette.

Forældre og Fødsel anerkender, at kravet om ændring af barselsloven sker som følge af EU-direktiv, som forpligter medlemslandene til at sikre, at hver forælder skal have minimum 2 måneders orlov med løn eller ydelse, som ikke kan overdrages til den anden forælder.

Vi bifalder den ændring loven fører med sig: At fædre og medmødre nu får en lovbeskyttet mulighed for at være sammen med deres nyfødte børn samt at sociale forældre, som er tiltænkt en forældre-relation til barnet/børnene, ligeledes får mulighed for at tage del i orloven med deres børn. De første uger og måneder er vigtige for relationen og den tidlige tilknytning mellem forældre og barn/børn. Det er tillige vigtigt at forældre får muligheden for at arbejde sammen som en familieenhed om de opgaver en fødsel, barsel og familieførøgelse kræver.

Som forening varetager vi brugernes interesser – altså de fødende familier i Danmark, som er en gruppe dette lovforslag har stor betydning for.

Nedenfor præsenterer vi vores bemærkninger til lovforslaget, som først er vores overordnede betragtninger om indholdet i loven og den politiske aftale og dernæst specifikke bemærkninger til de konkrete paragraffer, som følger af punkt 1-46 i bilaget "[Lovforslag om ændring af barselsloven \(øremærket orlov\) ekstern høring \(pdf-version\)](#)". Vi har kun medtaget de punkter, som vi har konkrete

bemærkninger til omend vi ikke kan udelukke, at nogle af disse bemærkninger har afledte konsekvenser i forhold til nogle af de punkter, vi ikke har fremhævet i vores høringsvar. Til slut opsummerer vi de ændringer til lovforslaget, som vi ønsker indarbejdet i den endelige vedtagelse af ny barselslov.

### **Forældre og Fødsels overordnede betragtninger om lovforslaget**

Vi er glade for at fædre og medmødre får rettigheder og ligestilles som værende ligeværdige som forældre og omsorgspersoner for deres børn. Det er et vigtigt signal at sende til virksomheder og samfundet generelt, at det er vigtigt og anerkendelsesværdigt at varetage omsorgen for sit barn og tage del i orloven som mand/medforælder, hvilket vi bakker op om. Vi anerkender endvidere, at der skal strukturelle incitamenter til, for at mindske den uligestilling, der er, og forskelsbehandling, der foregår, mellem mænd og kvinder økonomisk og på arbejdsmarkedet, hvor de negative konsekvenser er særligt udtalt for kvinder, der får børn. Vi mener, at der er behov for anerkendelse af, at det at bringe børn til verden og varetage omsorgsopgaven for dem, er af ligeså stor samfundsværdi, som det at bidrage på arbejdsmarkedet - uanset om det er mor, far, medmor eller andre forældre, der er hjemme med barnet i den første tid. Øremærket orlov til den ikke-fødende forælder kan være et redskab til at mindske denne uligestilling, men det er ikke hele løsningen og den bør ikke forringe de gældende muligheder for nogen af parterne. Vi anser EU-direktivet som en kærkommen anledning til at modernisere og forbedre de danske barselsvilkår til gavn for hele familien.

Derfor er vi ærgerlige over at reglerne om øremærkning bliver indført på en måde som forringer og indskrænker de eksisterende rettigheder og muligheder den fødende har for at holde orlov, komme sig oven på graviditet og fødsel samt opretholde et eventuelt ammeforløb. Det mener vi er kritisabelt og uambitiøst. Det gælder ligeledes i forhold til barnets perspektiv i de tilfælde hvor det af forskellige årsager ikke er muligt at den anden forælder afholder sin øremærkede del.

Vores forslag til afbødning af de negative konsekvenser for familierne, der følger af det konkrete lovforslag, er at forlænge det samlede antal uger med fraværsret med 9 uger samt at ophæve kravet om, at de 9 øremærkede uger, skal afholdes inden barnet fylder 1 år.

På den måde sikres det både at undgå forringelse samt giver mulighed for forbedring af forholdene for nye familier, på en måde hvor der fortsat sikres incitament til, at fædre og medmødre tager del i orloven via øremærkning.

### **Forældre og Fødsels bemærkninger til 24/24-modellen**

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger i afsnit 3.1.2, at:

*“For at understøtte en mere ligelig fordeling af orloven mellem forældrene, foreslås det, at orloven fordeles således, at forældre som udgangspunkt hver får ret til 24 ugers orlov med ret til barselsdagpenge efter barnets fødsel eller modtagelse, således at udgangspunktet vil være en lighedeling af orlovsugerne med ret til dagpenge mellem forældrene. Med forslaget ændres der således på den fælles ret til barselsdagpenge, som forældre har idag, som på den ene side giver en stor fleksibilitet for forældrene, men som på den anden side har vist sig ikke i tilstrækkelig grad at understøtte, at begge forældre tager del i orloven med barnet.”*

Vi anerkender, at den nuværende model med 32 ugers forældreorlov til fri fordeling mellem forældrene ikke har medført en ligelig fordeling af orlov mellem forældre omend der er sket en langsom, men sikker, udvikling hen imod at flere fædre, har afholdt orlov med deres børn.

Som vi forstår det, ønsker aftalepartierne med 24/24-modellen at sende et signal om eller en opfordring til forældrene om at fordele orloven mere ligeligt mellem sig.

Vi er enige i, at der er behov for bedre muligheder for at begge/alle forældre kan tage del i orloven og omsorgsopgaven i forhold til deres børn, men vi er uenige i at det bør ske inden for rammen af de 46 uger, det i alt er muligt nu at afholde orlov med barselsdagpenge efter barnets fødsel.

Vores uenighed skyldes, at signalet om at forældre bør dele orlov ligeligt med 24 uger til hver, inden for de første 46 uger efter fødslen af et barn, underkender det behov den fødende har eller kan have for at komme sig fysisk, psykisk og hormonelt oven på fødslen. Det er almindeligt anerkendt, at det tager op til et år at komme sig efter graviditet og fødsel. Det er langt fra alle, der er klar efter 24 uger og det er meget svært at forudsige på forhånd eller kort efter fødslen.

Derudover vil signalet om, at orloven bør deles ligeligt, således at flere fødende vender tilbage til arbejdet efter 24 uger, formentlig have store konsekvenser for amningen af barnet og ammefrekvensen i Danmark.

Sundhedsstyrelsen anbefaler fuldammning de første 6 måneder (= 26 uger) af barnets liv og delvis amning til 1 år eller mere. Såfremt den ammende vender tilbage på arbejde efter 24 uger, vil det ikke være muligt at imødekomme Sundhedsstyrelsens anbefaling om fuldammning indtil 6 måneder.

Overgangen fra fuldammning til fast føde er desuden en kompleks proces, hvor nogle børn kan være flere måneder om at lære at spise nok fast føde til fx. at kunne holde sig mæt en hel arbejdsdag, hvor den ammende er væk fra barnet. Den ammendes mælkeproduktion påvirkes af faktorer som ammehyppighed, stress og kontakt med barnet, og jo ringere vilkår der er for at opretholde mælkeproduktionen, jo større er risikoen for at amningen ophører uønsket. Enten fordi mælkeproduktionen, som følge af førnævnte faktorer, falder eller ophører eller fordi den ammende vælger (af mangel på andre muligheder) at stoppe amningen af hensyn til at kunne passe sit arbejde uden at skulle bøvle med udmalkning, natamning og bekymringer om hvorvidt der er nok mælk til barnet. Desuden vil vi tilføje, at vi i Danmark ikke har tradition for udmalkning på arbejdspladserne, hvorfor arbejdsmarkedet ikke er gearret til at ammende skal have mulighed for dette, såfremt de genoptager arbejdet på et tidspunkt, hvor det er nødvendigt med jævnlig udmalkning for at opretholde mælkeproduktionen.

Erfaringer fra Norge viser, at ammefrekvensen falder proportionalt med de antal uger den ammendes orlov forkortes. Nationale data fra Danmark viser, at næsten alle ønsker at amme deres børn fra fødslen, at mere end 95 % påbegynder amning ved fødslen, at ca. 88 % ammes fuldt i over 2 uger, mens ca. 55 % ammes fuldt i over 17 uger. Således ses der en støt faldende ammefrekvens. Disse tal viser først og fremmest, at der er utilstrækkelig hjælp og støtte til ammeetableringsfasen, da ammefrekvensen falder relativt tidligt i barnets liv. Men en forkortelse af den ammendes orlov vil formentlig også have negative konsekvenser for de 55 %, der lykkedes med at opretholde amning efter 17 uger, af de årsager, vi har beskrevet ovenfor.

En kortere ammeperiode betyder tab af markante sundhedsfordele for både børn og ammende. Spædbørn, der ernæres med modermælk, drager blandt andet fordel af en lavere risiko for diarré, luftvejsinfektioner og mellemørebetændelse. Mødre der ammer har lavere risiko for bryst- og æggestokkræft.

Amning og de sundhedsmæssige fordele heraf kan spare samfundet udgifter til behandling af førnævnte sygdomme. Et politisk signal om, at en mor kan og bør vende tidligere tilbage til arbejdsmarkedet, for at dele orloven ligeligt med barnets far/medmor/medforælder, er samtidig et signal om, at amning ikke er vigtigt eller prioriteret i det danske samfund, hvilket ikke stemmer overens med Sundhedsstyrelsens anbefalinger. Vil man sikre mere ligestilling i afholdelse af orlov uden at forringe vilkårene for at leve op til Sundhedsstyrelsens anbefalinger om amning, bør de øremærkede uger (og mere til) lægges oveni de eksisterende 46 uger. Vi henviser endvidere til vores fælles [henvendelse til sundhedsministeren af 15/10-21 med Jordemoderforeningen, Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker, Kompetencecenter for Amning m.fl. om øremærket barsel, jf. SUU alm. del - bilag 29](#).

Vi er klar over, at der også i den nye barselslov er mulighed for at overføre uger (bortset fra de 11 øremærkede), således at den ammende kan holde orlov i op til 37 uger, hvor de fleste børn vil have lært at indtage fast føde ved siden af delvis amning, men det ændrer ikke på, at man med 24/24-modellen sender et meget klart signal om at ligestilling udelukkende betyder ligestilling til gunst for kvinders mulighed for deltagelse på arbejdsmarkedet og ikke familiers mulighed for at bidrage med en anden vigtig samfundsopgave; amning af danske børn efter Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

I de almindelige bemærkninger til lovforslaget i afsnit 2 fremgår det, at Beskæftigelsesministeriet vil følge udviklingen, og indkalde aftalepartierne til et møde tre år efter implementeringen af direktivet, for at gøre status over, hvorledes den nye 24/24-model er blevet anvendt i det danske samfund, herunder hvilken betydning de nye orlovsregler har haft for lønmodtagere, selvstændige og ledige. Beskæftigelsesministeriet vil i forbindelse med evalueringen inddrage arbejdsmarkedets parter. Vi anmoder om, at Beskæftigelsesministeriet ligeledes inddrager dem, som barselsloven har virkning for, dvs. familierne, og organisationer, der repræsenterer dem, og som også fremgår af høringslisten til forslaget. Det vil sige organisationer som os i Forældre og Fødsel, Adoption og Samfund, Børnernes bureau, Børns Vilkår, Dansk Kvindesamfund, Dansk Præmatur Forening, Familiepolitisk Netværk, KVINFO, Kvinderådet, Foreningen Far, Foreningen Mistet Barn, Mødrehjælpen, Landsforeningen Spædbarnsdød, LGBT+ Danmark, LGBT komiteen og Red Barnet.

## **Forældre og Fødsels bemærkninger til konkrete ændringer i lovteksten**

*4. I § 7, stk. 1, 2. pkt., ændres »12 uger« til: »8 uger«.*

Vi anser det for kritisabelt at den fødendes barselorlovsrettigheder indskrænkes og dermed forringes med fire uger.

Den øremærkede barselorlov til den fødende medvirker til at anerkende, at det at bære et barn eller flere, føde og restituere oven på en graviditet og fødsel, kan være fysisk og psykisk krævende, hvorfor vi er ærgerlige over, at denne anerkendelse og beskyttelse af den fødende forælder reduceres.

**9.** »§ 7 a. En beskæftiget mor, som genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Stk. 2. En beskæftiget mor, der påbegynder orlov på fuld tid efter § 9, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til faren eller medmoren til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.«

Vi bifalder, at det nu bliver muligt at overføre det som tidligere var barselsorlov, til faren/medmoren i tilfælde af, at familien ønsker at sammensætte orloven på den måde, at den fødende vender tilbage til arbejdet 14 dage efter fødslen, og ugerne derfor ikke går tabt, men kan bruges af en anden omsorgsperson til gavn for barnet. Vi har dog ikke indtryk af, at dette har været efterspurgt af mange fødende, som er lønmodtagere, nærmere af nogle selvstændige, som ikke kommer til at være omfattet af den nye ordning. Vi mener, at muligheden ville være brugbar i højere grad, såfremt det var muligt at genoptage arbejdet på deltid og dermed overdrage den del af fraværsretten til faren/medmoren i en brøk som svarer til den tid moren er tilbage på arbejde.

**13.** Overskriften før § 9 affattes således: »Ret til 32 ugers fravær efter 10 uger efter fødslen«.

For at forhindre, at den ene forældres fraværsret forringes som følge af øremærket orlov til far/medmor, ønsker vi den samlede fraværsret forlænget med tilsvarende antal uger, der øremærkes far/medmor, således at den samlede ret til fravær efter 10 uger efter fødslen bliver 41 uger.

Vi foreslår derfor at overskriften før § 9 affattes således: »Ret til 41 ugers fravær efter 10 uger efter fødslen.

Dette skal konsekvensrettes hele vejen gennem loven, hvor det har betydning for det samlede antal ugers fraværsret.

**16.** I § 9 indsættes som stk. 2: »Stk. 2. Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til faren eller medmoren efter § 7 a, stk. 2, har moren ret til at holde orlov efter stk. 1 i forlængelse af sin orlov efter § 7, stk. 1.«

og

**17.** I § 9 indsættes som stk. 3:

»Stk. 3. Hvis moren har overdraget hele eller dele af sin ret til fravær til en social forælder efter § 23 b, stk. 2, har moren ret til at holde orlov efter stk. 1 i forlængelse af sin orlov efter § 7, stk. 1.«

Vi anser det som positivt, at overførselsmulighederne efter § 7 a, stk. 2 g § 23b, stk. 2, giver forældrene mulighed for at afholde mere fælles orlov i barnets første levemåneder, som for mange er en periode præget af store fysiske og emotionelle forandringer samt omvæltninger, som kræver meget af alle forældre/hele familien, som det derfor er rart at kunne være mere fælles om. Vi er dog kritiske overfor, at det i så fald bliver på bekostning af den samlede orlovs længde og eksempelvis vil betyde, at barnet tidligere skal adskilles fra sine primære omsorgspersoner og passes i dagtilbud.

**18.** I § 11, 1. pkt., ændres »mindst 8 uger og højst 13 uger« til: »op til 5 uger«.

Vi anser det som en forringelse, at der bliver tre uger mindre at udskyde til senere, men en forbedring, at det ikke behøver at være minimum 8 uger. Det er også positivt at retten til at udskyde orlov tilfalder begge forældre og ikke kun den ene.

**22.** I § 15, stk. 1, indsættes som 2. pkt.: »En kvindelig lønmodtager, der ønsker at overdrage fraværsret efter § 7 a, skal senest 4 uger før forventet fødselstidspunkt underrette sin arbejdsgiver herom.«

Vi har forståelse for at en arbejdsgiver har behov for et rimeligt varsel mhp. at kunne planlægge varetagelsen af den fødendes arbejdsopgaver i fraværperioden, men vi har behov for at pointere at den fødendes fysiske og emotionelle tilstand, og deraf følgende parathed til at genoptage et arbejde, er noget nær umulig at forudsige.

**23.** I § 15, stk. 2, og § 15, stk. 4, 1. pkt., ændres: »8 uger« til: »6 uger«.

Det kan være en stor udfordring at tage stilling til hvordan orloven skal fordeles mellem forældrene så kort tid efter fødslen og det nye liv med et spædbarn. Selvom vi forstår arbejdsgiverens behov for et rimeligt varsel, anser vi den forkortede frist for en forringelse for forældrene.

**28.** I § 16, stk. 2, indsættes som 2. pkt.: »Er den udskudte fraværsret efter § 11 på op til 5 uger, skal lønmodtageren dog senest 8 uger før fraværets påbegyndelse underrette arbejdsgiveren herom samt om længden af fraværet«.

Vi bifalder, at den markante forkortelse af det antal uger, der kan udskydes til senere afholdelse, også medfører en forkortelse af varslingsfristen fra 16 til 8 uger. Vi mener dog at varslingsfristen bør forkortes yderligere, eksempel proportionalt med de antal uger, der ønskes afholdt, eventuelt med en varslingsfrist på minimum 4 uger af hensyn til arbejdsgiverens mulighed for planlægning.

**33.** § 21 affattes således: »§ 21. Ved fravær efter §§ 9 og 10, har en mor ret til barseldagpenge i 14 uger, og en far eller medmor har ret til barseldagpenge i 22 uger indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, jf. dog § 21 a-§ 21 c. Begge adoptanter har hver ret til barseldagpenge i 18 uger indtil 1 år efter barnets modtagelse, jf. dog § 21 a-§ 21 c.

Stk. 2. En forælder kan overdrage sin ret efter stk. 1 til den anden forælder, jf. dog stk. 3. En forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan overdrage den ret til barseldagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til den anden forælder. Retten til barseldagpenge efter stk. 1 anses for udnyttet, hvis forælderen har overdraget retten til den anden forælder.

Stk. 3. En beskæftiget lønmodtager skal holde 9 af ugerne efter stk. 1 inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og retten til barseldagpenge for denne orlov kan ikke overdrages. Er forælderen forhindret i at holde orloven efter 1. pkt. på grund af særlige forhold, jf. stk. 4, 2. pkt., inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, kan ugerne med barseldagpenge dog afholdes inden 3 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvornår en forælder er at anse som beskæftiget lønmodtager efter stk. 3, herunder i hvilke situationer en beskæftiget lønmodtager, der er ansat

*i sit eget aktie- eller anpartsselskab, ikke er omfattet af stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er forhindret i at holde orloven efter stk. 3.*

*Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om administration af reglerne og krav til dokumentationen, herunder om overdragelse efter stk. 2, regler om overdragelse af ret til barselsdagpenge fra den ene forælder i særlige situationer, hvor forælderen selv er ude af stand til at overdrage orloven, samt regler om tildeling af ekstra uger med barselsdagpenge i særlige situationer, herunder i situationer, hvor det kun er den ene forælder, der er socialt sikret i Danmark.«*

Vi anerkender ligestillingsperspektivet i ligelig fordelt øremærket fraværsret til forældre, men vi er bekymret for, at muligheden for at anmode Udbetaling Danmark om udbetaling af udstrakte barselsdagpenge ved forlængelse af orlov jf. den nuværende § 21, stk. 3, hvor 32 ugers barselsdagpenge kan udbetales i hhv. 40 uger eller 46 uger, ser ud til at bortfalde. Som vi forstår det, er der fortsat ret til at forlænge orloven/fraværet i medfør af § 10, da der ikke er foreslået ændringer hertil, men hvis administrationen af udbetalingen ikke følger med, er vi bekymrede for at det vil medføre manglende opmærksomhed på, at dette er en mulighed samt at det vil blive mere besværligt for familierne i forhold til administration af deres økonomi.

Vi anser den nationalt fastsatte alder på 1 år, som frist for hvornår den øremærkede orlov skal være afholdt inden, som både en markant forringelse af barnets muligheder for at være hjemme sammen med sine primære omsorgspersoner længst muligt og som en indskrænkning af forældrenes nuværende rettigheder i forhold til udskydelse af orlov. Begge dele har en betydelig negativ effekt på ordningens fleksibilitet, som aftalepartierne vælger at indskrænke endnu mere end EU-direktivet kræver, med forslaget om indførelse af 1 års grænsen for afholdelse af 9 ugers øremærket orlov.

Det har blandt andet den konsekvens, at såfremt den ene part vælger at benytte sig af muligheden for at forlænge orlov op til hhv. 40 eller 46 uger iht. barselslovens § 10, hvorved barnet når at blive 1 år under fraværsperioden, så vil familien blive tvunget til at afholde 9 ugers fravær sammen inden barnet er fyldt 1 år i stedet for at afholde det i forlængelse af den anden forælders forlængede orlov. Det betyder at barnet kan være hjemme med den ene af sine primære omsorgspersoner 9 uger kortere end hidtil. Alternativt skal den ene forælder afbryde sin orlov for at den anden kan afholde sine 9 øremærkede uger inden 1 års grænsen, for derefter at vende tilbage til orlov, hvilket vi vurderer er uattraktivt og uhensigtsmæssigt for både arbejdsplads og de familier, som normalt ville vælge denne løsning.

Vi kan se i bemærkningerne til loven at aldersgrænsen på 1 år er fastsat som modgående tiltag for at sikre, at danske forældre, som tidligere har holdt orlov med deres børn på andre ydelser såvel som vandrede EU-arbejdstagere, som kommer til Danmark og bliver lønmodtagere, ikke får "dobbelret" til fravær med ydelse op til barnet fylder 9 år, pga. EU-direktivets 9 ugers øremærkede ret til orlov med ydelse for alle lønmodtagere. Vi finder det uacceptabelt, at danske familiers rettigheder skal indskrænkes af frygt for at barselsordningen vil blive udnyttet af EU-arbejdstagere.

Vi foreslår, at der laves modgående tiltag på anden vis, så det ikke har den konsekvens som beskrevet ovenfor. Fx. ved at indarbejde i lovgivningen, at de 9 ugers øremærkede uger kun kan afholdes med børn født efter lovens ikrafttrædelse, og dermed ikke kan benyttes til fravær med børn

født før den 2. august 2022 samt at allerede afholdt orlov med anden ydelse, som fx. SU eller kon-tanthjælp, sidestilles med den ret til fravær med ydelse som EU-direktivet giver lønmodtagere, såle-des at man ikke kan få "dobbelret".

**34.** Efter § 21 indsættes: »§ 21 a. En forælder, der kommer i beskæftigelse som lønmodtager inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse, og som ikke har ret til barselsdagpenge som lønmodtager efter § 21, stk. 1, fordi forælderen tidligere har udnyttet sin ret til orlov med barselsdagpenge, jf. § 21, stk. 1 og 2, som andet end lønmodtager i beskæftigelse, har ret til op til 9 ugers barselsdagpenge ved fravær efter § 9. § 21, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse for orlov efter 1. pkt.

Stk. 2. Når en forælder kommer i beskæftigelse som lønmodtager, indgår den uudnyttede ret til orlov efter § 21, stk. 1 og 2, §§ 21 b og 21 c, i retten til orlov efter stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne efter denne bestem-melse, herunder regler om krav til dokumentationen.

§ 21 b. Hvis forældrene ikke bor sammen på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har den forælder, der har barnet boende, udover ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til barselsdag-penge i yderligere 13 uger ved fraværefter §§ 9 og 10, indtil 1 år efter barnets fødsel eller modta-gelse. Hvis forælderen har eneforældremyndighed over barnet, har forælderen derudover ret til yder-ligere 9 ugers barselsdagpenge.

Stk. 2. Den forælder, som barnet ikke bor hos, har ikke ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1. Forælderen har ret til barselsdagpenge i 9 uger ved fravær efter § 9, indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Stk. 3. § 21, stk. 2 og 3, og regler fastsat efter § 21, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse på forældrenes samlede ret til barselsdagpenge efter denne bestemmelse.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om administration af reglerne efter denne bestem-melse, herunder regler om krav til dokumentationen.

§ 21 c. Hvis barnet kun har én forælder på tidspunktet for barnets fødsel eller modtagelse, har for-ælderen udover ret til barselsdagpenge efter § 21, stk. 1, ret til barselsdagpenge i yderligere 22 uger ved fravær efter §§ 9 og 10, indtil 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse.

Stk. 2. Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den anden forælder ret til den afdøde forælders uudnyttede uger med barselsdagpenge efter §§ 21, stk. 1, og 21 b, stk. 1, 1. pkt., medmindre den efterlevende forælder har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Stk. 3. Hvis en adoptant dør efter modtagelsen af barnet, har den anden adoptant ret til afdøde adoptants uudnyttede uger med fravær efter § 8, stk. 6 og barselsdagpenge efter §§ 20, 21, stk. 1, og 21 b, stk. 1, 1. pkt., medmindre den efterlevende adoptant har ret til barselsdagpenge efter § 21 b, stk. 1, 2. pkt.

Stk. 4. § 21, stk. 3, og regler fastsat efter § 21, stk. 4 og 5, finder tilsvarende anvendelse på foræl-derens samlede ret til barselsdagpenge efter denne bestemmelse.

Stk.5. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, i hvilke situationer et barn anses for kun at have én forælder, jf. stk. 1. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om administrati-onen efter bestemmelsen, herunder regler om administrationen efter bestemmelsen, herunder regler om krav til dokumentationen.«

Vi bifalder, at bopælsforælderen får tildelt 13 ugers ekstra orlov i de tilfælde, hvor forældremyndig-hedsindehaverne ikke kan blive enige om fordeling af orlovsugerne, således at bopælsforælderen



kan afholde minimum 37 ugers orlov med barnet. Vi bemærker dog, at det er en forringelse i forhold til de 46 uger, der er mulige nu. Derfor ser vi også positivt på, at eneforældremyndighedsindehavere får tildelt yderligere 9 ugers ret til fravær, for at afbøde konsekvensen af at den anden forælder ikke kan afholde de øremærkede 9 uger med barnet eller at der ikke findes en anden forælder til at afholde ugerne, fordi man er eneforælder via assisteret reproduktion eller surrogat (soloforældre), som eneadoptant eller ved den anden forælders død.

**37.** Efter § 23 indsættes: »Overdragelse af orlov med barselsdagpenge til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer § 23 a. Ved forælder forstås en mor, far, medmor eller adoptant.

Stk. 2. Ved samlever forstås en person, der har levet i et ægteskabslignende forhold med en forælder eller med en kendt donor i mindst 2 år på tidspunktet for orlovens begyndelse.

Stk. 3. Ved en social forælder forstås:

1) En forælders ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

2) En kendt donor, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

3) En kendt donors ægtefælle eller samlever, der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, og som ikke er barnets forælder.

§ 23 b. En beskæftiget mor, der genoptager arbejdet på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt., til en social forælder til afholdelse inden for de første 10 uger efter barnets fødsel.

Stk. 2. En beskæftiget mor, der påbegynder orlov efter § 9, stk. 3, på fuld tid, kan overdrage op til 8 uger af sin ret til fravær efter § 7, stk. 1, 2. pkt. til en social forælder til afholdelse inden for det første år efter barnets fødsel.

Stk. 3. En forælder kan helt eller delvis overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barselsdagpenge, efter §§ 21, 21 b og 21 c, jf. dog § 21, stk. 3, til en social forælder. En forælder, der ikke selv opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan overdrage den ret til barselsdagpenge, forælderen ville have haft, hvis beskæftigelseskravet var opfyldt, til en social forælder.

Stk. 4. Reglerne i §§ 12, 22 og 23 finder tilsvarende anvendelse for orlov overdraget efter stk. 2 og 3.

Stk. 5. En kvindelig lønmodtager, som ønsker at overdrage orlov efter stk. 1 og 2 til en social forælder, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristen fastsat i § 15, stk. 1, 2. pkt.

Stk. 6. En social forælder, der ønsker at udnytte overdraget orlov efter stk. 1-3, og som er lønmodtager, skal underrette sin arbejdsgiver herom efter fristerne fastsat i § 15, stk. 3 og 4.

§ 23 c. En forælder, som er omfattet af § 21 c, og som opfylder beskæftigelseskravet i §§ 27 eller 28, kan helt eller delvis overdrage sin ret til orlov, jf. § 9, med barselsdagpenge, jf. dog § 21, stk. 3, til et nærtstående familiemedlem, jf. stk. 3. Fraværet skal afholdes, inden 1 år efter barnets fødsel eller modtagelse. Retten til barselsdagpenge anses for udnyttet, hvis forælderen har overdraget retten til et nærtstående familiemedlem, jf. stk. 2.

Stk. 2. Som nærtstående familiemedlem anses forældrerens egne forældre og søskende over 18 år samt forældre og søskende over 18 år til en afdød forælder.

Stk. 3. Et nærtstående familiemedlem, der ønsker at udnytte overdraget forældreorlov efter stk. 1 og 2, og som er lønmodtager, skal med 8 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven påbegyndes og om længden heraf. «

Vi bifalder, at lovforslaget åbner for muligheden for at overdrage orlov til sociale forældre i det det styrker rettighederne for de familier, som består af flere end to forældre. Vi hilser endvidere soloforældres mulighed for at overdrage orlov til nærtstående familiemedlemmer velkomment, da forslaget styrker fleksibiliteten og mulighederne for disse til at inddrage andre omsorgspersoner for barnet/børnene i orlovsafholdelse uden at de behøver at have en forældrelignende status.

Vi undrer os dog over hvorfor denne del af lovforslaget først træder i kraft 1. januar 2024. Vi kan ikke se nogen grund til at denne forbedring for sociale forældre og soloforældre ikke kan gennemføres på samme tid som de øvrige ændringer af barselsloven og opfordrer derfor til at ikrafttrædelsesdatoen ændres til 2. august 2022.

### **Forældre og Fødsels forslag til ændringer i den nuværende barselslov, som ikke er en del af de konkrete ændringsforslag i lovforslaget omhandlende rettigheder til præmature familier**

Vi foreslår, at:

1. der i § 14 tilføjes efter "Hvis barnet er indlagt på sygehus": "... eller ved behandling eller pleje i hjemmet, f.eks. ved tidligt hjemmeophold".
2. der i § 14 stk.2 ophæves pkt. 2: "Fraværsretten kan dog højst forlænges i 3 måneder".
3. der i § 14 stk. 2 ophæves pkt. 3: "Retten til at forlænge fraværsperioden gælder ikke forældrenes ret til fravær efter § 7, stk. 3, eller adoptanters ret til samtidigt fravær efter § 8, stk. 6."
4. § 14 stk. 2 affattes således: "Såfremt arbejdet ikke genoptages ved indlæggelsen, forlænges den periode for hver af forældrene, hvor der er ret til fravær, med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted under de første 46 uger efter fødslen eller modtagelsen. "

### **Forældre og Fødsels overvejelser ang. rettigheder til præmature familier**

Når vi diskuterer ligestilling, så ser vi gerne, at de præmature børn bliver givet den samme ret til samvær med og omsorg fra begge deres forældre, som raske børn født til tiden har.

Vores forslag om § 14 indebærer to ting:

- at perioden under indlæggelse på sygehuset bør give ret til forlænget fravær til *begge forældre*, i den tid det kræver for at barnet kommer i trivsel og ikke længere har behov for den sygepleje, det ellers har haft behov for under hospitalsindlæggelsen
- og at tidligt hjemmeophold bliver sidestillet med indlæggelse.

Indlæggelse på en neonatalafdeling kræver mange ressourcer for begge forældre, både mentalt, fysisk og økonomisk. For at give barnet de bedste betingelser for at blive modent og i trivsel så hurtigt som muligt, er det afgørende, at begge forældre har mulighed for at deltage i barnets pleje og omsorg. Hertil kommer, at mor fortsat kan have eftervirkninger eller senfølger, f.eks. efter kejsersnit, som følge af alvorlig svangerskabsforgiftning eller lignende.

Nuværende lovgivning sikrer kun det ene forældre forlænget fravær i højst tre måneder efter barselsloven § 14. I praksis er det som regel moren, der benytter sig af den mulighed. Den mulighed ophører hvis forældrene vælger tidligt hjemmeophold som en del af indlæggelsen.

Det er et levn fra en tankegang som nuværende lovændring netop har til sigte at gøre op med.

### **Tidligt hjemmeophold er fortsat indlæggelse – blot i barnets hjem**

Når forældre bliver tilbudt et tidligt hjemmeophold, flyttes al sygepleje fra hospitalet til hjemmet, og forældrene overtager alle de opgaver, som sundhedspersonalet tidligere har udført, som f.eks. rengøring og klargøring af flasker til udpumpning af mælk, nedfrysning af modermælk, optøning og afmåling af mælk, samt medicin håndtering, og i nogle tilfælde administrering af iltflasker, optiflow (ilt med tryk) og lysapparater i tilfælde af gulsot. Forældrene bliver ligeledes oplært i at lægge sonde fra næse til mave, i tilfælde af at den falder ud, samt i livreddende førstehjælp, som de skal være parate til at anvende på eget barn.

Barnet vurderes stabilt nok til et alternativ til sygehuset, men er rent sundhedsfagligt ikke parat til at blive udskrevet.

Det er en ressourcetung opgave, som nu flyttes fra hospitalsvæsenet til barnets hjem. Det frigør sengeplads og ressourcer på sygehuset, som så kan bruges til andre syge børn, og det minimerer risikoen for hospitalsinfektioner blandt børn, der i forvejen er svækket. Hvis ikke forældrene vælger at komme på et tidligt hjemmeophold, fortsætter indlæggelsen på hospitalet indtil barnet er raskt nok til udskrivelse.

Vi betragter tidligt hjemmeophold som sygepleje i hjemmet. Derfor mener vi, at det er en forkortet barselsorlov for forældre og barn, når fraværet begynder allerede ved tidligt hjemmeophold.

Det betyder i sidste ende, at det præmature barn skal tidligere i daginstitution end man anbefaler, og forældrene får kortere tid til at få bearbejdet det traume og den krise, som præterm fødsel ofte er.

Vores bemærkninger handler om at sikre det præmature barn den bedste mulige start på livet, når nu omstændighederne ville, at det skulle i verden før termin.

Vi henviser i øvrigt til Dansk Præmatur Forenings hørings svar, som vi bakker op om.

### **Opsummering**

Herunder følger en opsummering af de ændringer til lovforslaget, vi ønsker indarbejdet i den endelige vedtagelse af ny barselslov.

#### *Forlængelse*

Vi ønsker at denne anledning skal bruges til modernisering og forbedring af barselsvilkårene for alle parter i familien. Vi ønsker desuden at de forringelser og indskrænkninger af rettigheder og muligheder lovforslaget medfører, skal afbødes. Derfor ønsker vi at den samlede overførbare fraværsret skal forlænges med minimum 9 uger og at kravet om, at de 9 øremærkede uger, skal afholdes inden barnet fylder 1 år, skal fjernes fra lovforslaget.

#### *Fleksibilitet*

Vores forslag til at gøre § 7a, stk. 1, som omhandler den fødendes mulighed for at genoptage arbejdet inden for de første 2-10 uger efter barnets fødsel, mere anvendelig i praksis er, at give mulighed for at genoptage arbejdet på deltid – ikke kun fuldtid – med mulighed for at overføre den del af fraværsretten, den fødende ikke benytter til far/medmor.

### *Varslingsfrister*

Vi ønsker generelt at varslingsfristerne bliver kortere af hensyn til hvor svært det er forudsige hvordan en fødsel går og hvilke eftervirkninger den fødende oplever, hvilket barn man får og hvordan man reagerer på at blive forælder. Derudover ønsker vi også bedre proportionalitet mellem mængden af udskudt orlov, der ønskes afholdt, som med lovforslaget ikke længere har en minimumsgrænse, og varslingsfristen. Vi kan eksempelvis ikke se hvorfor et ønske om afholdelse af fx en uges eller få dages udskudt orlov skal varsles minimum 8 uger i forvejen.

### *Udbetaling af udstrakte barselsdagpenge*

Vi ønsker at bibeholde muligheden for at anmode Udbetaling Danmark om at fordele udbetalingen af de 32 ugers barselsdagpenge på hhv. 40 eller 46, hvis man vælger at benytte sig af retten til forlængelse af orlov. At fjerne den mulighed er en serviceforringelse for familierne.

### *Ikrafttrædelse*

Vi kan ikke se behovet for at vente til 1. januar 2024 med at gennemføre forbedringerne for sociale forældres mulighed for at tage del i orloven og soloforældres muligheder for at overdrage fraværsret til nærtstående familiemedlemmer, hvorfor vi ønsker at disse ændringer træder i kraft samtidig med de øvrige ændringer, der gælder fra 2. august 2022.

### *Rettigheder til præmature familier*

Vi ønsker, at man benytter lejligheden til at sikre ligestilling mellem forældrene til for tidligt fødte børns muligheder for forlængelse af fraværsret i tilfælde af indlæggelse samt at tidligt hjemmeophold sidestilles med indlæggelse til for tidligt fødte børn.

### *Evaluering*

Vi ønsker, at vi – sammen med andre organisationer, der repræsenterer småbørnsfamilier – inddrages i arbejdet med at følge udviklingen og gøre status over, hvorledes den nye 24/24-model er blevet anvendt i det danske samfund, herunder hvilken betydning de nye orlovsregler har haft for familierne.

Vi håber vores bemærkninger vil blive anvendt i den videre behandling af lovforslaget.

Med venlig hilsen

Mie Ryborg-Larsen  
Formand

