

20. juni 2025

Tænketanken EQUALIS' høringsvar, på vegne af Barselsalliancen (Djøj, IDA, DM og Tænketanken EQUALIS), angående ændring af bekendtgørelse om barselsudligning på det private arbejdsmarked

BM-journalnummer 2025-2859

Den 2. juni 2025 sendte Beskæftigelsesministeriet ændring af bekendtgørelse om barselsudligning på det private arbejdsmarked i høring.

I bekendtgørelsen forlænges refusionsperioden til virksomheder i forbindelse med medarbejderes barsel med to uger, fra samlet set 40 uger inkl. fire ugers graviditetsorlov til 42 uger inkl. fire ugers graviditetsorlov.

Beskæftigelsesministeriet har tidligere forholdt sig til virksomhedernes refusionsmulighed i BEK nr. 1623 af 12/12/2023, der trådte i kraft 1. januar 2024. Her blev syv ugers refusion øremærket hver forælder efter fødslen.

Fra dansk [forskning](#) ved vi, at løn er af større betydning for mænds afholdelse af barsel end for kvinders. Hvor kvinders betalingsvillighed for barsel ligger på 40 %, er det tilsvarende tal for mænd 6 %. Samtidigt viser en [undersøgelse](#), som Tænketanken EQUALIS har foretaget, at mænd med barsel tæt inde på livet i højere grad end kvinder i samme situation tilskriver løn under barsel en afgørende betydning for at holde barselsorlov. Det gælder især for så vidt angår den generelle barselsorlov, men også i væsentlig grad når det kommer til de øremærkede barselsuger.

Vi mener, at det er vigtigt at understøtte både mænd og kvinders reelle adgang til (løn under) barsel. Derfor har vi sammen med de akademiske fagforeninger DM, Djøj og IDA stiftet Barselsalliancen, hvor vi sammen arbejder for at ændre og modernisere barselsreglerne, således, at de bliver tidssvarende i forhold til dagens arbejdsmarked. Derfor har vi bl.a. fokus på det uhensigtsmæssige i at have anciennitetskrav, som en del privatansatte er underlagt som betingelse for at få løn under barsel, jf. bl.a.: <https://www.altinget.dk/artikel/barselsalliancen-virksomheder-bryster-sig-af-gode-barselsvilkaar-men-har-stadig-anciennitetskrav>

Konkrete bemærkninger

Med udgangspunkt i førnævnte forskning om vigtigheden af løn for afholdelse af barsel, finder Barselsalliancen det positivt, at Beskæftigelsesministeriet med

EQUALIS

ændringsforslaget øger antallet af uger, hvor virksomheder kan modtage refusion for medarbejdere på barsel.

Ligeledes stillede vi os i høringen af BEK nr. 1623 af 12/12/2023 positive overfor Beskæftigelsesministeriets øremærkning af refusionsuger til hver forælder.

I Barselsalliancen anerkender vi således Beskæftigelsesministeriets tiltag til at øge virksomhedernes mulighed for at modtage refusion for medarbejdere på barsel og dermed forældres mulighed for at modtage løn under barsel.

Vi stiller os dog undrende over for, at tiltagene ikke strømlines med øvrige muligheder for barselsdagpenge og øremærkning i Barselsorloven. Konkret undrer vi os over, at antallet af refusionsuger er lavere end det samlede antal uger, som forældre, ifølge Barselsloven, kan modtage barselsdagpenge i, samt at antallet af øremærkede refusionsuger efter fødslen til hver forælder er lavere end det antal uger, hver forælder har øremærkede barselsdagpenge efter fødslen.

På vegne af Barselsalliancen foreslår Tænk tanken EQUALIS derfor, at antallet af refusionsuger øges med yderligere 10 uger til samlet 52 uger inkl. graviditetsorlov, således, at der er overensstemmelse mellem antallet af uger, forældre har adgang til barselsdagpenge, og antallet af uger virksomheder kan modtage refusion for medarbejdere på barsel.

Ligeledes foreslår vi, at antallet af øremærkede refusionsuger til hver forælder øges fra syv til 11 uger efter fødslen i overensstemmelse med øremærkningen af barsel i Barselsloven.

Til sammen vil de to tiltag kunne understøtte virksomheders mulighed for at modtage refusion for medarbejdere på barsel, og således bidrage med et økonomisk fundament for at udbetale løn til medarbejderne under barsel. En udvidelse af og øremærkning af refusionsugerne imødekommer dermed den viden, vi har fra forskning om betydningen af adgang til løn under barsel for særligt fædre.

Barselsalliancen er af den opfattelse, at en udvidelse af refusionsområdet yderligere vil kunne understøtte implementeringen af den øremærkede barsel til fædre og medforældre i Barselsloven og derfor bidrage til et mere ligestillet arbejdsmarked til gavn for både mænd og kvinder.

På vegne af Barselsalliancen

Gine Maltha Kampmann,
Administrerende direktør, Tænk tanken EQUALIS