

Kapitel 1

Fremstillingens baggrund og formål

Reglerne om barselsorlov og barselsdagpenge¹ er fra 2002. I 2006 gennemgik reglerne et servicetjek, der ledte til, at reglerne, der tidligere i det væsentlige var reguleret i ligebehandlingsloven og dagpengeloven blev samlet i en lov, nemlig barselsloven.² Ændringerne i 2002 blev anset for en stor forbedring af forældres barselsvilkår.

Reglerne fra 2002 er stort set fortsat gældende og anses stadig for at være komplicerede, men er samtidig anerkendt for at være fleksible og give mange muligheder for både forældre og arbejdsgivere. Administrationen er også blevet forenklet, ved at Udbetaling Danmark overtog administrationen af barselsdagpengene i 2013. Det er en forenkling, at barselsreglerne kun fortolkes et sted og ikke i 98 kommuner. Siden 2. udgave har det været diskuteret, om der skulle indføres øremærket barsel til den forælder, der tager mindst forældreorlov, men det er ikke sket. Også de selvstændiges barselsforhold er blevet ændret. Først blev der indført en barselsudligningsordning for selvstændige, som senere blev ophævet igen, inden den trådte i kraft. I stedet er barselsreglerne den 1. juli 2017 gjort mere fleksible for selvstændige, så det bliver nemmere for selvstændige at bevare tilknytningen til deres virksomhed samtidig med, at de er på barsel.

Fleksibilitet med grænser

Formålene med reglerne fra 2002 var at skabe mere fleksible muligheder for fravær i forbindelse med barsel og graviditet – samt at forlænge perioden med ret til fravær. Denne fremstilling gennemgår i 3. udgaven, hvordan reglerne fortolkes og administreres i 2017 både i forhold til forældres rettigheder og deres muligheder for at træffe aftaler med

1. Lov nr. 141 af 25. marts 2003.

2. Lovbekendtgørelse nr. 827 af 23. juni 2017.

deres arbejdsgiver. Overførslen af administrationen af barselsdagpengene til Udbetaling Danmark har også betydet en administrativ lettelse for både forældre og arbejdsgivere, samt en mere ensartet praksis, når kun en institution i stedet for 98 kommuner skal administrere reglerne. En stor del af arbejdsmarkedet er også dækket af overenskomster, hvor både løn og barsel og tilrettelæggelse af fravær er reguleret, selvfølgelig i respekt af barselslovgivningen.

Terminologi

De relevante love anvender begrebet »ret til fravær for forældrene« og ikke begreber som »barselsorlov«, »graviditetsorlov« eller lignende. Der er vel en tendens til, at begrebet »barselsorlov« i daglig tale anvendes om stort set alle former for orlovsrelateret fravær i forbindelse med graviditet og barsel.

I denne fremstilling henvises generelt til de relevante lovbestemmelser, hvori den enkelte fraværstype er defineret. I øvrigt anvendes begrebet »graviditetsorlov« for det fravær, som moren har ret til fra 4 uger før fødslen, medens de 14 ugers fravær efter fødslen, som alene moren har ret til, betegnes »beskyttelsesorlov«. Denne terminologi er valgt ud fra den historiske baggrund for denne type af fravær; nemlig ønsket om at beskytte moren og barnet i tiden umiddelbart efter fødslen.

Begrebet »fædreorlov« anvendes om orlovsformer, der alene tilkommer faren (efter de gældende regler 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen), medens endelig »forældreorlov« anvendes om de 32 uger efter den 14. uge, som hver af forældrene har krav på, ligesom begrebet »forældreorlov« anvendes om de perioder, hvormed de 32 uger enten forlænges eller udskydes.

Ret til fravær snarere end ret til løn

Som det allerede er nævnt, var et af de erklærede mål med regelændringen fra 2002 at skabe en udvidet ret for småbørnsforældre til fravær fra arbejdsmarkedet særligt i børnenes første leveår.

Det er vigtigt at sondre mellem på den ene side retten til fravær fra arbejdet og på den anden side retten til betaling under det berettigede

fravær. Det har ikke overraskende vist sig, at kun fravær, der giver mulighed for økonomiske ydelser bliver brugt af forældrene. Det har især haft betydning for fædres brug af forældreorlov, idet forældre har ens individuelle rettigheder til fravær, men skal blive enige om, hvem der kan få barselsdagpengene.

Det er antageligt en almindeligt udbredt opfattelse, at de gældende regler medfører en vis afledt administrativ byrde – særligt i relation til de mest fleksible af de mulige ordninger. Da fleksibilitet i sig selv har været et mål med regelændringerne, er den øgede administration en pris, der nødvendigvis må betales for at nå dette mål.

Barselsloven indeholder derimod ikke i sig selv nogen yderligere lønforpligtelse for den enkelte arbejdsgiver. I relation til spørgsmålet om betaling er det fortsat således, at – bortset fra funktionærlovens regler, der nærmere gennemgås nedenfor³ – en pligt til betaling af hel eller delvis løn under barselsbetinget fravær fra arbejdsgiveren til den fraværende lønmodtager nødvendigvis må basere sig på en aftale. En sådan aftale kan enten fremgå af en kollektiv overenskomst, en firmaordning eller fremgå af den enkeltes individuelle ansættelsesforhold. Der er i denne udgave af bogen medtaget et kapitel (kapitel 8), hvor en række af de kollektive barselsaftaler, der findes på arbejdsmarkedet, gennemgås.

Derimod indeholder barselsloven fortsat regler om offentlig forsørgelse i forbindelse med barselsbetinget fravær. Under givne omstændigheder (opfyldelse af beskæftigelseskravene, se lovens kapitel 6) har alle forældre således ret til barselsdagpenge i forbindelse med barselsbetinget fravær. Reglerne gennemgås nedenfor i kapitel 7, hvor også reglerne om barselsudligningsordningen gennemgås. Barselsudligningsordningen pålægger alle private arbejdsgivere, der ikke deltager i en decentral ordning at bidrage til en fælles ordning, således at arbejdsgivere, der udbetaler løn under barsel kan få en vis refusion.

Formålet med bogen

Regelsættet i barselsloven er som nævnt ganske komplekst. Da regelsættet i meget vidt omfang (og særligt mulighederne for en fleksibel

3. Se nedenfor kapitel 7.

udnyttelse af reglerne) er overladt til de enkelte arbejdspladser, er også 3. udgaven af denne bog søgt udarbejdet som en praktisk håndbog. Det er vores håb, at der med fremstillingen er skabt et brugbart værktøj, der kan anvendes af personaleansvarlige, HR-medarbejdere og andre med ansvar for og indflydelse på de enkelte virksomheders barselspolitikker. Det er dog samtidig også vores håb, at fremstillingen kan anvendes af praktikere, der arbejder med rådgivning inden for området, såsom advokater og organisationsjurister.

Øvrige emner

I fremstillingen vil der kort blive redegjort for den fællesskabsretlige baggrund for reglerne, ligesom ligebehandlingslovens beskyttelsesregler i et vist omfang vil blive gennemgået. Beskyttelsesreglerne er således fortsat bevaret i ligebehandlingsloven, og er således ikke medtaget i barselsloven.

I kapitel 9 gennemgås de særlige regler om graviditetsbetinget fravær uden for orlovssituationen – altså de situationer hvor kvinden har ret til at være fraværende fra arbejdet af andre årsager end orlov. Et sådant fravær er særligt muligt af helbredsmæssige årsager, og blandt andet behandles i dette kapitel spørgsmålet om graviditetsbetinget sygdom, graviditetsgener, samt særlige regler vedrørende arbejdsmiljø. Der gennemgås i den forbindelse en række afgørelser fra EU-Domstolen, der har haft vidtrækkende betydning for den nationale regulering af disse situationer. De særlige regler vedrørende fertilitetsbehandling gennemgås i kapitel 11.

For så vidt angår adoptanters retsstilling, behandles dette forhold systematisk under de relevante afsnit i bogen. Som udgangspunkt tilstræber reglerne, at adoptanter har samme retsstilling som biologiske forældre alene med de ændringer, der følger af forholdets natur.

Afslutningsvis medtages også et kapitel om de ligebehandlingsmæssige perspektiver af barselsreglerne i bredeste forstand.

Kapitel 2

Overordnet præsentation af barselsreglerne

Historik om barselsorlov/barselsbeskyttelse

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

Barselsbeskyttelseskonventionen fra 2000 er en revision af konventionen fra 1952. Revisionen blev iværksat for at få flere lande herunder Danmark til at ratificere. Konventionen giver barselsbeskyttelse til hele verdens kvinder, således at barselsorlovsperioden er 14 uger med 6 ugers tvungen barselsorlov. Danmark har ikke ratificeret konventionen, bl.a. på grund af de 6 ugers tvungen barselsorlov.

Årsagen til den store internationale interesse for at indføre barselsbeskyttelse er et ønske om at reducere antallet af dødsfald i barselsseng og komme spædbørnsdødeligheden til livs.

Beskyttelsen af kvinden og barnet har således stået i fokus allerede i de oprindelige konventioner, jf. reglen om 6 ugers tvungen barselsorlov.

EU har taget tråden op, idet graviditetsdirektivet¹ og forældreorlovsdirektivet² danner grundlag for de gældende danske barselsregler.

De første regler for kvinders ret til fravær i forbindelse med fødsel i Danmark finder vi i fabriksloven fra 1913, som er gentaget i § 37 i arbejderbeskyttelsesloven fra 1954. Loven gav kvinder pligt til fravær i 4 uger efter fødslen med økonomisk dækning efter forsorgsloven, medmindre det ved lægeattest blev godtgjort, at arbejdet kunne genoptages

1. 92/85/EØF.

2. 10/18/EØF.

uden skade for morens eller barnets sundhed. Retten til fravær er ikke gentaget i arbejdsmiljøloven fra 1975.

Økonomiske ydelser ved graviditet, barsel og adoption kom ind i dagpengeloven, der trådte i kraft 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 og er reguleret i barselsloven.

Dagpengeloven regulerede ikke forholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Fraværsrettigheder var bl.a. fastsat i tjenestemandsløven, 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 barselorlovsloven.³ 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 adoption.⁴

I 1997 kom reglerne om fædreorlov i 25. og 26. uge efter fødslen til.⁵

De gældende barselsregler blev indført i 2002.⁶

I 2006 blev barselsreglerne sammenskrevet i barselsloven,⁷ således at fraværsregler og barselsdagpengeregler er samlet i en lov.

De senere år er det blevet mere og mere almindeligt, at arbejdsgivere betaler løn under barselorlov. For at sikre udligning mellem arbejdsgivere, der har mange medarbejdere på barselorlov og andre arbejdsgivere på det private arbejdsmarked, vedtog Folketinget i 2006 barselsudligningsloven.⁸ Alle private arbejdsgivere indbetaler et bidrag til barselsudligningsordningen.

3. Barselorlovsloven nr. 234 af 4. juni 1980.

4. Lov nr. 244 af 19. april 1989.

5. Lov nr. 1111 af 29. december 1997.

6. 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 mv.

7. Lovbekendtgørelse nr. 827 af 23. juni 2017.

8. Lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked nr. 417 af 8. maj 2006.

I forbindelse med indførelsen af de gældende barselsregler i 2002 vedtog Folketinget, at børnepasningsorlovsloven⁹ skulle ophæves med virkning fra 1. juni 2011.

Barselsreglerne fra 2002 – baggrunden for reglerne

Baggrunden for at ændre barselsreglerne var et ønske om at forbedre børnefamiliernes vilkår. Forældre skulle have mulighed for mere tid til at give børnene den nødvendige omsorg og nærhed. Især de mindste børn skulle have en større del af deres opvækst i hjemmet.

Børnefamilierne skulle derfor 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.

Lovændringerne fra 2006 – fra ligebehandlingslov til barselslov

I 2006 ønskede man fra politisk hold at udskille sygedagpengereglerne i en særskilt lov, og det var derfor nødvendigt, at reglerne om barselsdagpenge blev udskilt af den tidligere lov om dagpenge ved barsel og sygdom. Samtidigt valgte man en vis regelforenkling, idet reglerne om henholdsvis fravær og barselsdagpenge blev sammenskrevet i en og samme lov.¹⁰ I forarbejderne til loven anføres det, at der er tale om en teknisk gennemskrivning. Det er oplagt, at det har gjort reglerne mere tilgængelige, at det meste af regelsættet vedr. graviditet og barsel nu kan findes i en lov. Omvendt er der lovteknisk fortsat tale om ret vanskeligt tilgængelige regler, ligesom dele af loven ikke (længere) er i overensstemmelse med retspraksis.¹¹

9. Lov nr. 402 af 31. maj 2000.

10. Lovbekendtgørelse nr. 1084 af 13. november 2009.

11. Se nedenfor om U2008.1182H.

Reglernes materielle indhold

Det danske samfund bygger på, at både kvinder og mænd arbejder uden for hjemmet. Kvinders ressourcer og talentmasse er en væsentlig forudsætning for vores rigdom og velfærd. Af hensyn til vore børns fremtid er barselsorloven en vigtig krumtap, og dens længde og organisering skal ses i dette lys.

Barselsorloven blev derfor i 2002 forlænget og samtidig gjort mere fleksibel. Inden for få begrænsninger har børnefamilierne siden 2002 haft mulighed for at bruge og »spare op« af barselsorloven, så det passer bedst muligt ind i familie- og arbejdsliv, især når de har indgået en aftale med arbejdsgiveren.

Loven giver både moren og faren en individuel ret til fravær (forældreorlov). Skal mænd i højere grad gøres interesseret i at holde barselsorlov, viser alle undersøgelser og praktiske erfaringer såvel fra Danmark som fra de øvrige nordiske lande, at barselsorloven skal udformes så fleksibelt som muligt. Kombinationen af en individuel ret og fleksibilitet, når orloven afholdes, kan øge fædres interesse for orloven. Den øgede fleksibilitet kan medvirke til, at forældrene udnytter afspadsering og ferierettigheder på en god måde med den virkning, at fædrene reelt har mulighed for at tage en del af orloven i forlængelse af morens orlov.

Det er et ønske, at både kvinder og mænd holder barselsorlov. Der er en almindelig bekymring for, at kvinders fravær i en meget lang periode vil give dem vanskeligheder med at fastholde deres placering på arbejdsmarkedet. En fleksibel barselsorlov vil være med til, at også mænd bliver mere interesseret i at holde orlov. Også den økonomiske dækning under barselsorlov har betydning for fædres interesse for at holde orlov. Overenskomsterne indeholder i stigende omfang løn under barselsorlov, og det har påvirket fædrenes interesse for at holde forældreorlov.

I 2013 diskuterede regeringen internt, om man skulle indføre øremærket barsel til den forælder, der brugte den mindste del af forældreorloven for det meste faren, ligesom man kender det fra de øvrige nordiske lande. Men forældre ønsker i vidt omfang selv at bestemme, hvem af dem, der skal holde orlov, så det blev ved tanken.

I ILO's barselskonvention forpligtes kvinder til at holde 6 ugers barselsorlov efter fødslen. Af hensyn til kvinders frie tilrettelæggelse af barselsorloven ønsker Danmark ikke 6 ugers tvungen barselsorlov. Tvungen barselsorlov er ikke nødvendig, når beskyttelsen af lønmødtagerens rettigheder i forbindelse med ansættelsesforholdet er effektiv.

Danmark følger dog EU's graviditetsdirektivs¹² regler om 2 ugers tvungen barselsorlov ud fra en betragtning om, at den orlov vil langt de fleste kvinder have behov for at holde. De relevante fællesskabsretlige regler findes – udover i graviditetsdirektivet – i det omarbejdede kønsligestillingsdirektiv,¹³ samt i forældreorlovsdirektivet.¹⁴

Fleksibilitetens udvikling

Selv om kun 2 ugers tvungen barselsorlov er accepteret, er det først de senere år, at en mere fleksibel tilrettelæggelse af barselsorloven er blevet mulig. Oprindeligt betød blot en times arbejde, deltagelse i fritidsundervisning eller varetagelse af borgerligt ombud, at den orlovsberettigede mistede retten til dagpenge for resten af barselsorlovsperioden.

Den manglende fleksibilitet i de tidligere barselsorlovsregler skal ses i lyset af tidligere tiders ønske om at beskytte kvinder på barselsorlov imod arbejdsgivernes påståede forsøg på at tvinge kvinder tilbage på arbejde, så kvinderne fik frataget deres beskyttelsesperiode til skade for både dem og deres barn.

Fleksibiliteten i barselsorloven efter reglerne i dag skal varetage behovet hos moren, faren og forældrene tilsammen – til gavn for barnet særligt i dets første leveår.

Fra firserne har arbejdet kunnet genoptages i mindre omfang. Først kom retten til at deltage i fritidsundervisning og varetage borgerligt ombud uden at miste retten til dagpenge. Derefter blev det muligt at deltage i fagpolitisk arbejde og undervisning med erhvervsmæssigt formål i begrænset omfang med den virkning, at retten til dagpenge kun bortfaldt for de dage, hvor arbejdet var genoptaget. I perioden efter de første 14 uger kunne arbejdet genoptages i mindre omfang.

12. 92/85/EØF.

13. 2006/54/EF.

14. 10/18/EØF.

Der er ret til nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.¹⁵ I modsætning til moren kan faren allerede i de første to uger af 14-ugersperioden genoptage arbejdet.

Principperne for denne fleksibilitet i de ændrede barselsregler er fastlagt i barselslovens § 12. Beskæftigede lønmodtagere kan således genoptage arbejdet helt eller delvist efter aftale med arbejdsgiver.

Selvstændige erhvervsdrivende kan tilsvarende i dagpengeperioden genoptage arbejdet helt eller delvist med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Der udbetales ikke dagpenge for uger, hvor arbejdet er genoptaget på fuld tid.¹⁶

Inspireret af den ophævede børnepasningsorlov har forældrene siden 2002 haft en udvidet retsbaseret fleksibilitet i de 32 ugers forældreorlov, idet de kan udskyde mellem 8 og 13 uger til senere brug og forlænge forældreorloven med enten 8 eller 14 uger.

Derudover kan lønmodtagere aftale en fleksibel tilrettelæggelse af de 32 ugers orlov med deres arbejdsgiver, blot tilrettelæggelsen ikke indebærer, at der skal betales andre offentlige ydelser ud over barselsdagpenge for samme periode. Forældrene kan aftale at udskyde orloven med helt ned til en time, og de kan genoptage arbejdet delvis og forlænge orloven med den tid, arbejdet er genoptaget.

I barselsloven § 21, stk. 1, er det fastsat, at forældrene tilsammen har ret til dagpenge i 32 uger efter udløbet af den 14. uge efter fødslen. Forældrene kan således selv bestemme fordelingen af dagpengene.¹⁷

Sammenhæng mellem fleksibilitet og beskyttelse

Der er en nøje sammenhæng mellem fleksibilitet og beskyttelse mod afskedigelse. Der er mulighed for at holde barselsorlov i op til 60 uger efter barnets fødsel uden afbrydelse med den konsekvens, at de særlige beskyttelsesregler mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel bliver forlænget, så beskyttelsesperioden består af graviditetsperioden og barselsorloven inklusiv forlængelsen – samt i øvrigt under retsbaseret udskydelse af orloven.¹⁸

15. Barselslovens § 22.

16. Barselslovens § 22, stk. 1 og 2.

17. Vejledning nr. 9617 af 30. juni 2017, pkt. 3.2.3.2.

18. Afskedigelsesbeskyttelsen findes i ligebehandlingslovens § 9.

Forældre, der udnytter muligheden for aftalt fleksibilitet uden for beskyttelsesperioderne er også beskyttet mod afskedigelse og forringelse af arbejdsvilkår – men det er vigtigt at bemærke, at de særlige bevisbyrder (den omvendte bevisbyrde) ikke gælder ved aftalt fleksibilitet, men derimod delt bevisbyrde.¹⁹

Forbuddet mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel er et væsentligt indgreb i arbejdsgiverens sædvanlige afskedigelsesret, og derfor har der været behov for at definere beskyttelsesperioden meget præcist.

Fordelen ved at holde den retsbaserede fleksibilitet inden for en forud fastsat orlovsperiode er, at beskyttelsesperioden, hvor der gælder omvendt bevisbyrde i forbindelse med afskedigelse, er præcis. Det har arbejdsgiverne lagt vægt på. Det følger af ligebehandlingslovens § 9, at beskyttelsen gælder alle former for fravær i barsellovens §§ 6-14; samt afskedigelser i øvrigt grundet graviditet, barsel eller adoption, men der er kun delt bevisbyrde uden for området for ligebehandlingslovens § 16, stk. 4.

Det må antages, at de enkelte brancher fortsat har forskellige behov for at anvende fleksibiliteten. Det må vurderes konkret, om arbejdspladserne har fordel af at få den orlovsberettigede tilbage på arbejdet i kortere perioder fremfor, at lønmodtageren senere fortsætter orloven. Særligt kunderelaterede brancher kan have nytte af, at den orlovsberettigede genoptager arbejdet i mindre omfang af hensyn til den orlovsberettigedes personlige kunder.

Forholdet mellem arbejdsgiver og den orlovsberettigede er reguleret i de gældende regler både med retsbaseret fravær, aftalebaseret fravær og en kombination af begge dele.

Efter barsellovens §§ 7 og 9 er retten til barselorlov og forældreorlov retsbaseret. Farens ret til fravær i indtil 2 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet er retsbaseret, men kan omdannes til en aftalebaseret ret, hvis faren efter aftale med arbejdsgiveren ønsker at afholde sin fædreorlov senere inden for de første 14 uger efter fødslen. Det indebærer i praksis, at faren har en tilbagefaldsret til den retsbaserede orlov, hvis det ikke er muligt at opnå en aftale med arbejdsgiveren. Det er det første eksempel på en kombination af retsbaseret og aftalebaseret orlov.

19. Jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 og § 16 a.

Samspil mellem reglerne fra 2002 og de tidligere regler

Før 2002 bestod barselsorloven for mødrene af 4 ugers graviditetsorlov, en 14 ugers rekonvalescensperiode for moren og forældrenes 10 ugers fælles forældreorlov.

Fædrene havde mulighed for at afholde 2 ugers fædreorlov, som lå i morens første 14 uger og de fik i 1997 ret til at holde fædreorlov i uge 25. og 26. uge efter fødslen.

I den hidtidige lov var forældrene nødsaget til at holde al deres fællesorlov inden 26 uger efter barnets fødsel. Først derefter kunne børnepasningsorlov, ferie og afspadsering afholdes. Som foran beskrevet er fleksibiliteten i de nugældende regler den afgørende forskel i forhold til de tidligere regler.²⁰

Efter de ophævede regler om børnepasningsorlov havde begge forældre mulighed for at holde op til 52 ugers orlov pr. barn med en orlovsydelse på 60 % af den maksimale dagpengesats. Udvidelsen af barselsorloven med 20 uger, der kan forlænges med yderligere 8 eller 14 uger, svarer stort set til den gennemsnitlige varighed af børnepasningsorloven. Dertil kommer, at afholdelsen af barselsorloven kan ske på fulde dagpenge mod tidligere 60 % af dagpengene.

EU-retlig baggrund

Graviditetsdirektivet

I 1992 vedtog EU graviditetsdirektivet,²¹ 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 stadigt stigende niveau.

Graviditetsdirektivet er på én gang et arbejdsmiljødirektiv og et ligestillingsdirektiv. Direktivet introducerer flere træk fra den mellem- og

20. Se kapitel 5.

21. 92/85/EØF.