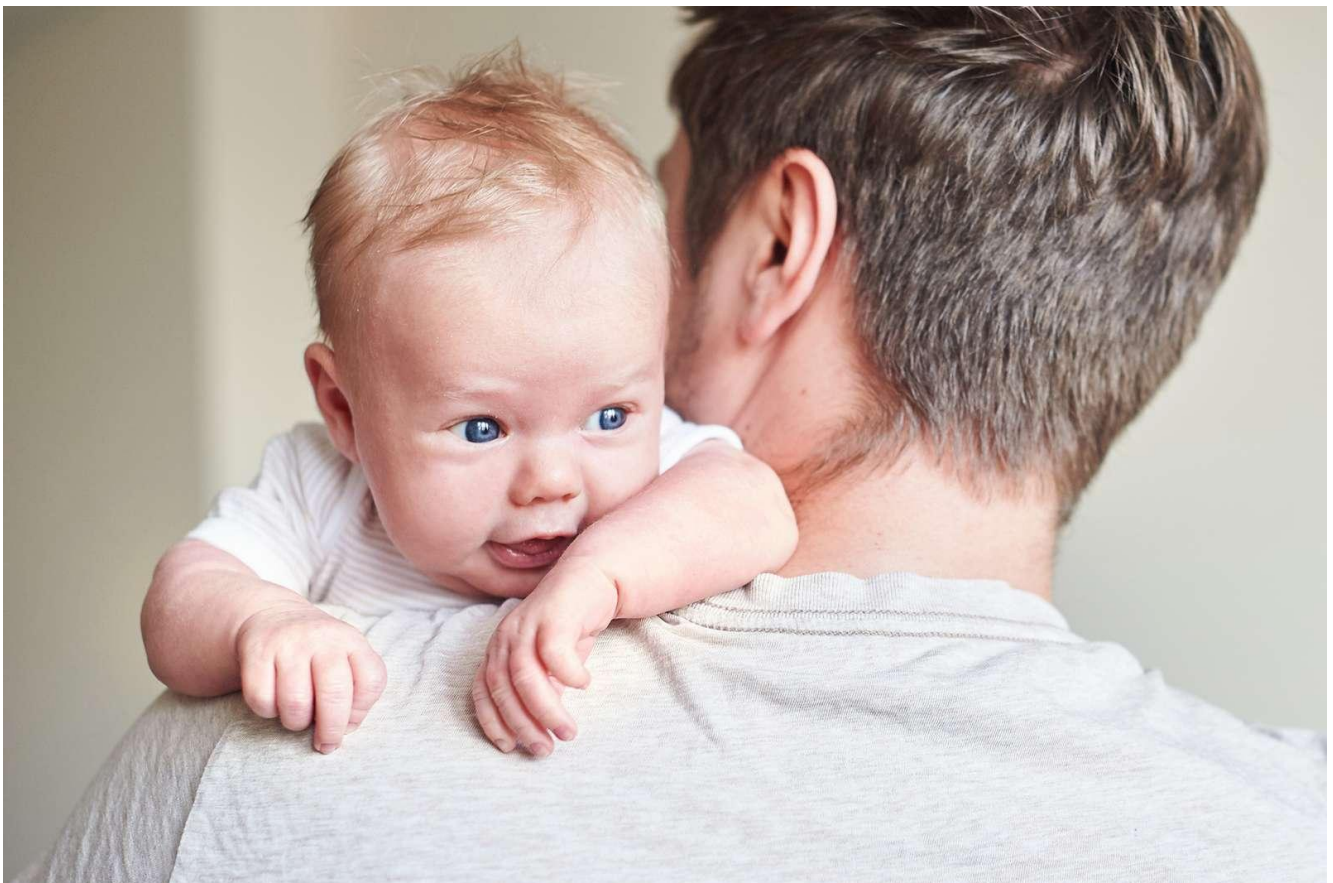


Barselsanalyse fra Djøf

Løn under barsel afhænger i alt for høj grad af, hvor man arbejder



Indledning

Fædre fik forbedret deres individuelle ret til orlov med børn markant, da Danmark pr. august 2022 fik ny barselslovgivning. Sammenlignet med en lang række andre lande har fædre i Danmark hidtil haft begrænsede rettigheder til at holde orlov med børn.¹

Retten til orlov har altid været en central faktor for familiernes fordeling af orloven før øremærkningen. Og det er den også i dag. Dertil kommer, at lovgivningen hidtil har set mor som den helt centrale omsorgsperson, hvilket er en væsentlig forklaring på, at kvinder hidtil har taget langt den største del af orloven. Derfor er vi også kun kommet et stykke af vejen mod et moderne barselssystem, hvor begge forældre har reel mulighed for at dele forældreskabet.

På det danske arbejdsmarked er orlovsrettigheder ikke blot reguleret via lovgivningen, men også via overenskomst- og virksomhedsaftaler. Der er store forskelle på især fædres økonomiske muligheder, idet de i høj grad afhænger af stilling, uddannelsesniveau, ansættelsessted og branche. Derfor holder fædre ansat i den offentlige sektor typisk længere orlov end mænd ansat i små eller mellemstore virksomheder. For ikke at nævne mænd med selvstændig virksomhed, som er den "fædretype", der holder mindst orlov med børn i Danmark.

Dertil kommer, at selv om man i Danmark via overenskomstsyste­met og på virksomhedsniveau har sikret øremærkede orlovsrettigheder til fædre, er der fortsat en række lønmodtagere, som bliver ansat på individuel kontrakt uden en overenskomst at læne sig op ad. Og langt fra alle arbejdspladser tilbyder medarbejdere orlov med løn, selv om gode barselsvilkår i stigende grad ses som et konkurrenceparameter i den private sektor.

¹ <https://politiken.dk/debat/art7508835/Selv-Portugal-og-Italien-har-bedre-orlovsrettigheder-til-f%C3%A6dre-end-vi-har>

Derfor arbejder Djøf bl.a. i regi af Barselsalliancen med DM, IDA og Tænk tanken Equalis for at fremme barselsvilkår, som styrker fædre og mødres muligheder for et ligeværdigt forældreskab.

Analysen viser, at udviklingen går i den rigtige retning på flere områder. Mænd har fået flere uger med ret til fuld løn under orlov efter fødsel, og færre privatansatte Djøf-medlemmer er underlagt anciennitetskrav end tidligere. Samtidig er der fortsat forskelle i mænd og kvinders vilkår, når det kommer til orlov med børn: Kvinder svarer oftere end mænd, at de har bedre rettigheder end funktionærloven, og en højere andel af mænd er underlagt krav om anciennitet som betingelse for løn under orlov.

Analysen bygger på Djøfs lønundersøgelser blandt privatansatte medlemmer fra 2021, 2023 og 2025. Data er indsamlet i oktober 2021, oktober 2023 og oktober 2025 og omfatter medlemmer, hvor barsels- eller forældreorlov har været aktuelt.

FAKTABOKS: NYE BARSELSREGLER

De nye barselsregler, der trådte i kraft 1. juli 2022, introducerede en række ændringer til barselslovgivningen. Reglerne, der gælder for børn født den 2. august 2022 eller senere er således, at forældre tilsammen har ret til 48 ugers orlov med barseldagpenge efter barnets fødsel. Derudover har mødre ret til fire ugers orlov før fødslen med barseldagpenge.

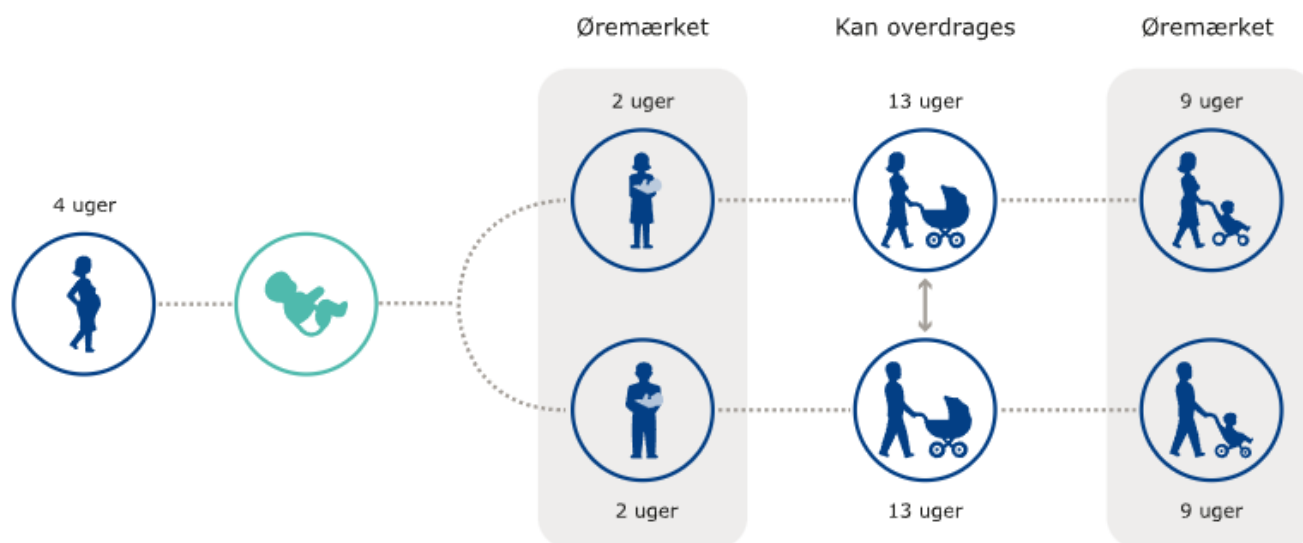
De 48 ugers orlov er delt ligeligt mellem forældrene, så hver forælder som udgangspunkt har 24 ugers orlov efter fødslen med barseldagpenge. Ud af de 24 uger skal to af ugerne holdes i forbindelse med fødslen.

For lønmodtagere er yderligere ni uger øremærket. Det betyder, at i alt 11 orlovsuger med barseldagpenge er øremærket og kan derfor ikke overdrages til den anden forælder. De resterende 13 uger med barseldagpenge kan man derimod overdrage til den anden forælder, hvis man ikke selv ønsker at holde orloven.

Reglerne har tidligere været sådan, at forældrene tilsammen har haft 48 ugers orlov med barseldagpenge, hvor 14 uger var øremærket moren, to uger var øremærket faren, og resten af ugerne med dagpenge (32 uger) kunne forældrene dele mellem sig.

Kilde: Beskæftigelsesministeriet

GRAFIK: OVERSIGT OVER GÆLDENDE BARSELSREGLER



Kilde: Beskæftigelsesministeriet

Analysen viser, at

- Mænd afholder mere barsel end tidligere. I 2025 oplyser mænd, at de i gennemsnit afholder 15,2 ugers barsel mod 12,7 uger i 2023. Kvinder afholder fortsat i gennemsnit 33,5 ugers barsel.
- I 2025 angiver 17 % mænd alene at være omfattet af funktionærloven, og tilsvarende angiver 11 % kvinder kun at være dækket af funktionærloven. Ifølge funktionærloven har kvinder ret til halv løn de første 4 uger før fødsel og 14 uger efter fødsel. Mænd har ingen rettigheder i forbindelse med barsel ifølge Funktionærloven.
- Mænd med bedre vilkår end funktionærloven har fået flere uger med ret til fuld løn under orlov efter fødsel. I 2025 har denne gruppe mænd i gennemsnit ret til 20 uger med fuld løn mod 16 uger i 2023 og 12 uger i 2021. Kvinder med bedre vilkår end funktionærloven har i gennemsnit ret til 25 uger med fuld løn i 2025 mod 24 uger i både 2023 og 2021 (forskellen er ikke signifikant).
- Færre af dem med bedre rettigheder end funktionærloven er underlagt anciennitetskrav end tidligere. Blandt kvinder er andelen faldet til 19 % i 2025 fra 42 % i 2023. Blandt mænd er andelen faldet til 26 % i 2025 fra 39 % i 2023.
- Mænd i mindre virksomheder er oftere kun omfattet af funktionærloven. Det gælder 26 % af mændene i virksomheder med under 50 ansatte og 25 % i virksomheder med 50-199 ansatte mod 11 % i virksomheder med 500 eller flere ansatte.

Djøf mener

- Helt overordnet er det positivt, at udviklingen på flere områder går den rigtige vej. Mænd har fået flere uger med ret til fuld løn under orlov, og færre privatansatte er i dag underlagt anciennitetskrav end tidligere.
- Det er glædeligt, at færre er underlagt krav om anciennitet som betingelse for løn end tidligere. Men der er fortsat en betydelig gruppe privatansatte, som er underlagt krav om anciennitet i en bestemt periode for at få ret til løn under orlov. Løn under barsel bør ikke være et vilkår, man skal gøre sig fortjent til. Anciennitetskrav begrænser jobmobiliteten og gør det sværere at skifte job i den livsfase, hvor mange får børn. Det er dårligt for den enkelte, for ligestillingen og for et arbejdsmarked, der har brug for mobilitet. Derfor arbejder Djøf for, at anciennitetskrav som betingelse for løn under barsel bliver afskaffet.
- Funktionærloven bør ændres, så den bliver tidssvarende i forhold til forældres muligheder for at holde orlov med børn. I dag giver funktionærloven moren ret til fravær med halv løn fra fire uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen, men loven indeholder fortsat ingen særskilte lønrettigheder for fædre eller medforældre. Det betyder, at en gruppe lønmodtagere stadig er markant dårligere stillet, når de bliver forældre. Det er uholdbart på et moderne arbejdsmarked, hvor både mænd, kvinder skal have reelle muligheder for at tage orlov, og hvor gode barselsvilkår i stigende grad er et konkurrenceparameter i kampen om kompetencer og arbejdskraft.

Indhold

Indledning	2
Analysen viser, at	5
Djøf mener	6
Resultater	8
Udvikling i andel, der har bedre orlovsrettigheder end funktionærloven	8
Mænd har fået flere uger med ret til fuld løn under barselsorlov over de seneste år	9
Anciennitetskrav for ret til løn under orlov er mere udbredt blandt mænd	10
Afholdt barsel	11
Mænds orlovsrettigheder opdelt på virksomhedsstørrelse	12
Metode	15

Resultater

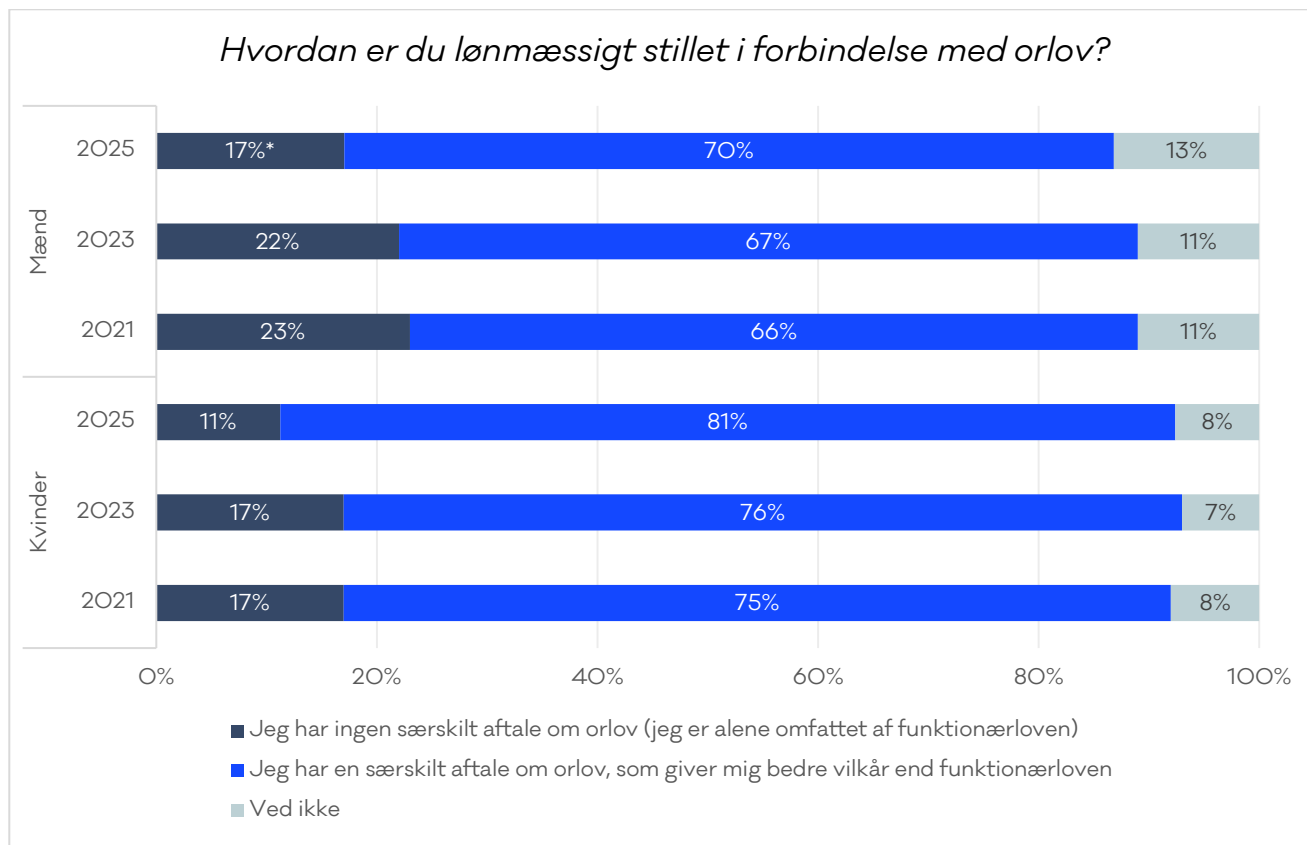
Udvikling i andel, der har bedre orlovsrettigheder end funktionærloven

Figur 1 illustrerer udviklingen i andelen af privatansatte, som har bedre orlovsrettigheder end dem, der er angivet i funktionærloven. Blandt mænd angiver 70 % i 2025, at de har en aftale, der giver bedre vilkår end funktionærloven. Det er en mindre stigning fra 67 % i 2023 og 66 % i 2021. Samtidig svarer 17 %, at de ikke har nogen særskilt aftale om orlov og alene er omfattet af funktionærloven, mens 13 % svarer "ved ikke". Udviklingen blandt mænd er ikke statistisk signifikant.

Blandt kvinder angiver 81 % i 2025, at de har en aftale, der giver bedre vilkår end funktionærloven. Det er en stigning fra 76 % i 2023 og 75 % i 2021. Samtidig er andelen, der alene er omfattet af funktionærloven, faldet fra 17 % i både 2021 og 2023 til 11 % i 2025, mens 8 % svarer "ved ikke". Faldet i andelen af kvinder, der angiver, at de ikke har en særskilt aftale om orlov, er statistisk signifikant sammenlignet med både 2023 og 2021.

Derudover er der i 2025 en statistisk signifikant forskel mellem mænd og kvinder. Kvinder angiver i højere grad end mænd, at de har en aftale, der giver bedre vilkår end funktionærloven (81 % mod 70 %).

FIGUR 1: UDVIKLING I ORLOVSRETTIGHEDER OPDELT PÅ MÆND OG KVINDER



Note: 2021 (kvinder: 791, mænd: 735), 2023 (kvinder: 553, mænd: 517) og 2025 (kvinder: 525, mænd: 569).

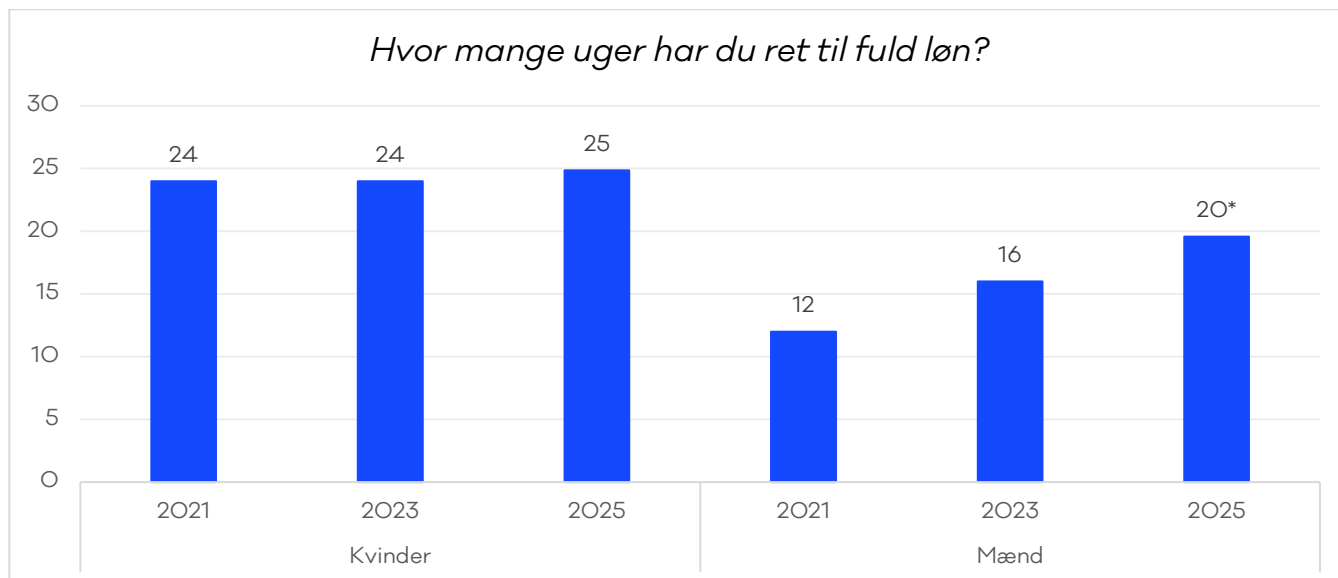
Fuld spørgsmålsformulering: *Funktionærloven giver moren ret til halv løn i fire uger før og 14 uger efter fødsel og ingen særskilte rettigheder til faren/medmoren. Har du bedre lønvilkår under orlov, fremgår det af overenskomst, personalepolitik eller din kontrakt. Hvordan er du lønmæssigt stillet i forbindelse med orlov?*

*Signifikant lavere end 2023 og 2021.

Mænd har fået flere uger med ret til fuld løn under barselsorlov over de seneste år

Figur 2 viser udviklingen i det gennemsnitlige antal ugers orlov med ret til fuld løn efter fødsel, for dem der har bedre vilkår end funktionærloven, opdelt på mænd og kvinder. Det fremgår, at gennemsnittet for kvinder er 24 uger i både 2021 og 2023, men det er steget til 25 uger i 2025. Gennemsnittet for mænd er øget fra 12 uger i 2021 til 16 uger i 2023 til 20 uger i 2025. Udviklingen for mænd er statistisk signifikant.

FIGUR 2: UDVIKLING I ANTAL UGER MED RET TIL FULD LØN (ORLOV EFTER FØDSEL)



Note: I figuren indgår kun besvarelser fra de personer, der har bedre rettigheder end funktionærloven (se figur 1). Gennemsnittet er beregnet for den gruppe, der svarer at de udelukkende har barsel med fuld løn. I 2025 gælder det for hhv. 95 % af kvinderne og 93 % af mændene. Den resterende andel har enten kun barsel med delvis løn eller en kombination af fuld og delvis. Andelen, der har hhv. udelukkende fuld løn er 92 % for kvinder og 91 % for mænd i både 2021 og 2023.

2021 (kvinder: N = 558 mænd: N = 477), 2023 (kvinder: N = 356, mænd: N = 281) og 2025 (kvinder: N = 378, mænd: N = 327).

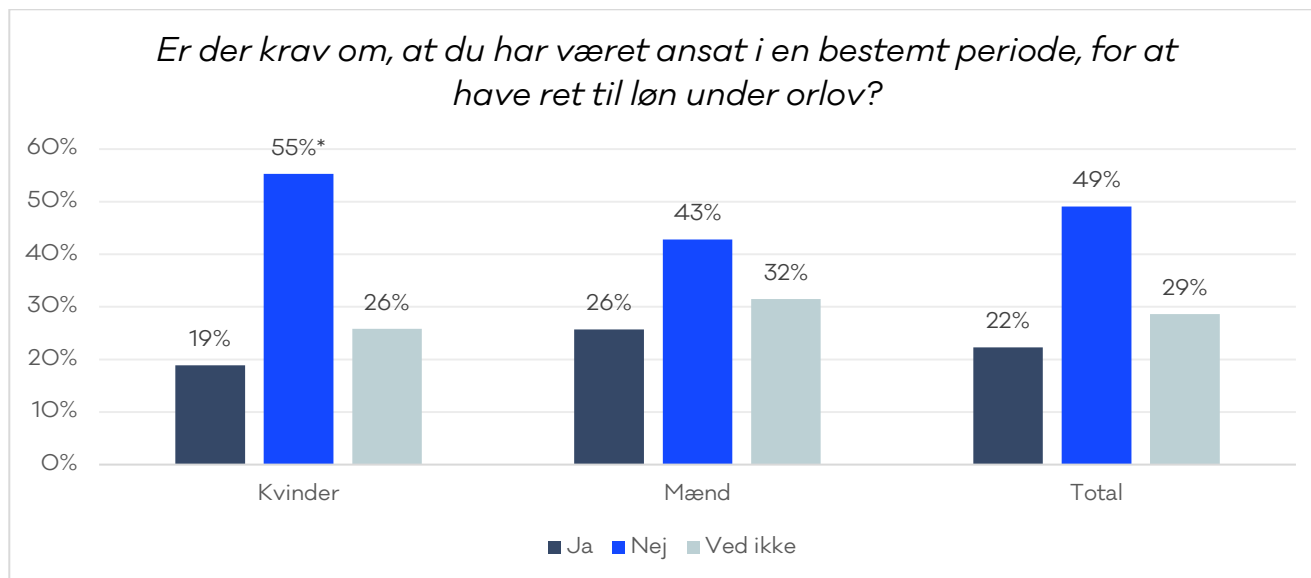
*Signifikant højere end 2023 og 2021.

Anciennitetskrav for ret til løn under orlov er mere udbredt blandt mænd

Figur 3 viser, om personer med bedre rettigheder end funktionærloven er underlagt et anciennitetskrav for at have ret til løn under orlov, opdelt på mænd og kvinder. Knap hver fjerde (22 %) svarer, at de er underlagt et anciennitetskrav, mens omtrent halvdelen (49 %) svarer, at de ikke er. 29 % svarer "Ved ikke".

Signifikant flere kvinder end mænd svarer, at de ikke er underlagt et anciennitetskrav (55 % mod 43 %).

FIGUR 3: ANCIENNITETSKRAV OPDELT PÅ MÆND OG KVINDER



Note: I figuren indgår kun besvarelser fra de personer, der har bedre rettigheder end funktionærloven (se figur 1).

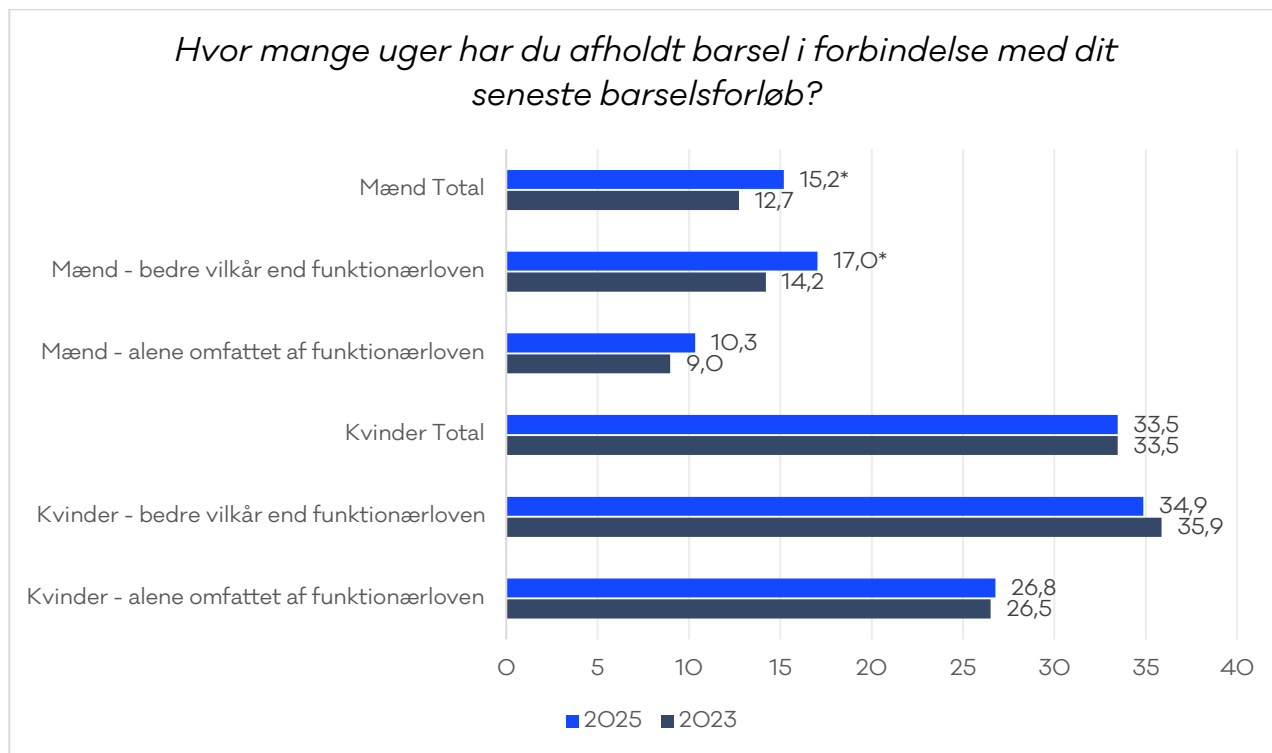
Kvinder (N = 318), mænd (N = 311). Total (N = 629).

*Signifikant højere end blandt mænd.

Afholdt barsel

Figur 4 viser, hvor mange ugers barsel mænd og kvinder oplyser at have afholdt i forbindelse med deres seneste barselsforløb i henholdsvis 2025- og 2023-undersøgelsen. I 2025 oplyser mænd samlet set, at de har afholdt 15,2 ugers barsel, hvilket er signifikant højere end i 2023, hvor de i gennemsnit afholder 12,7 uger. Blandt mænd med bedre vilkår end funktionærloven er gennemsnittet 17,0 uger i 2025 mod 14,2 uger i 2023. Forskellen er signifikant. Mænd, der alene er omfattet af funktionærloven, svarer i gennemsnit 10,3 uger i 2025, hvilket ikke adskiller sig signifikant fra 2023. For kvinder er gennemsnittet 33,5 uger i begge undersøgelser. Blandt kvinder med bedre vilkår end funktionærloven er gennemsnittet 34,9 uger i 2025 mod 35,9 uger i 2023. Forskellen er ikke signifikant. Kvinder, der alene er omfattet af funktionærloven, oplyser 26,8 uger i 2025, hvilket er på niveau med 2023.

FIGUR 4: AFHOLDT BARSEL OPDELT PÅ MÆND OG KVINDER (UGER)



Note: Kvinder 2023 (N = 448), Kvinder 2025 (N = 421) Mænd 2023 (N = 413). Mænd 2025 (N = 454).

Fuld spørgsmålsformulering: *Hvor mange uger har du afholdt barsel i forbindelse med dit seneste barselsforløb? (Hvis du stadig er i gang med din barsel, så skriv, hvor mange uger du har planlagt at afholde samlet set).*

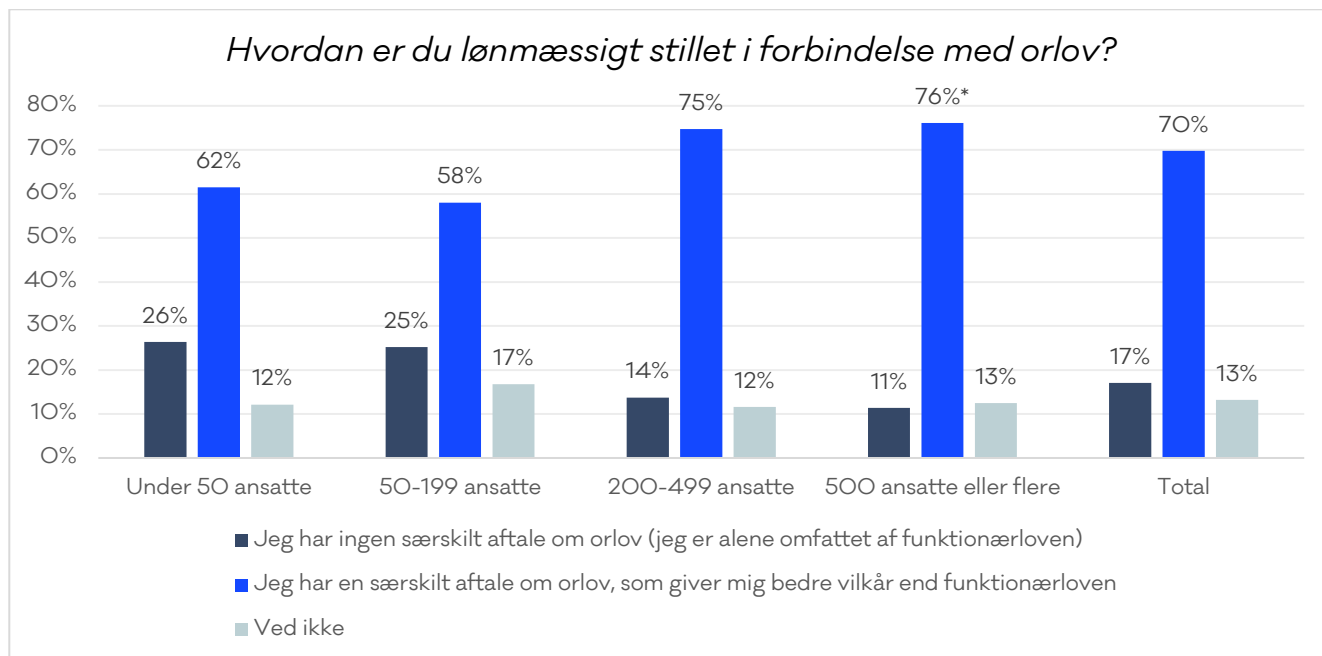
*Signifikant højere end 2023.

Mænds orlovsrettigheder opdelt på virksomhedsstørrelse

Figur 5 viser, hvordan mænd er lønmæssigt stillet i forbindelse med orlov fordelt på virksomhedsstørrelse. Signifikant flere ansatte i virksomheder med under 50 ansatte (26 %) og i virksomheder med 50-199 ansatte (25 %) har ingen særskilt aftale om orlov og er alene omfattet af funktionærloven sammenlignet med ansatte i virksomheder med 500 ansatte eller flere (11 %).

For kvinder er der ingen signifikante forskelle i orlovsrettigheder på tværs af virksomhedsstørrelse.

FIGUR 5: ORLOVSRETTIGHEDER OPDELT PÅ VIRKSOMHEDSSTØRRELSE (MÆND)



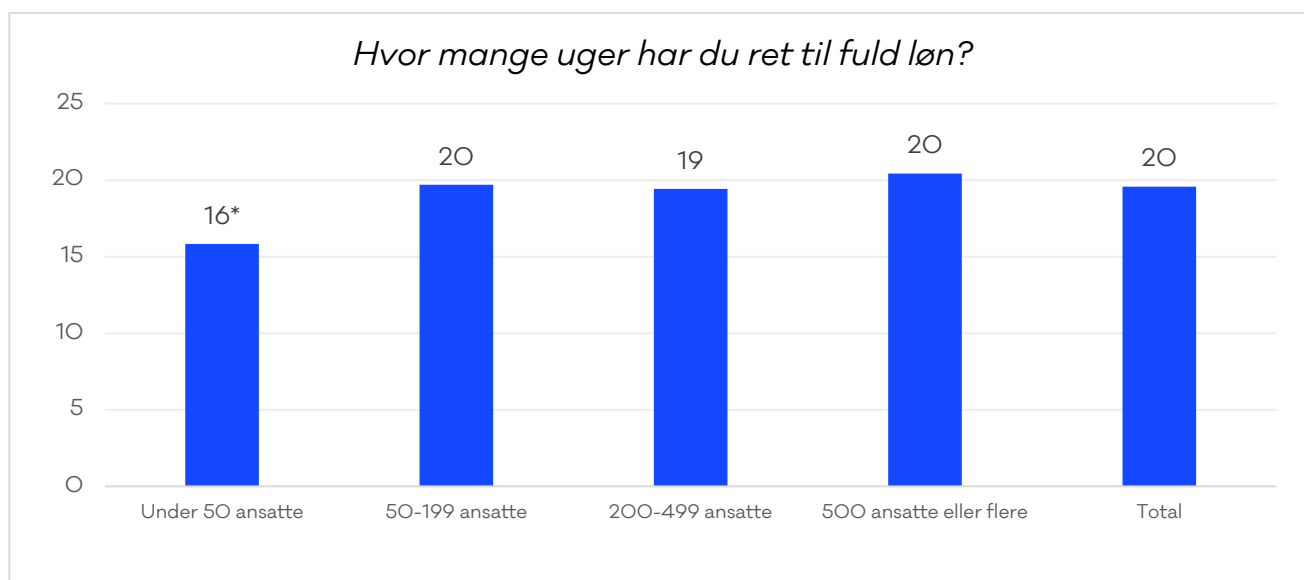
Note: Under 50 ansatte (N = 91), 50-199 ansatte (N = 119), 200-499 ansatte (N = 95) og 500 eller flere ansatte (N = 264). Total (N = 569).

Fuld spørgsmålsformulering: *Funktionærloven giver moren ret til halv løn i fire uger før og 14 uger efter fødsel og ingen særskilte rettigheder til faren/medmoren. Har du bedre lønvilkår under orlov, fremgår det af overenskomst, personalepolitik eller din kontrakt. Hvordan er du lønmæssigt stillet i forbindelse med orlov?*

*Signifikant højere end blandt dem ansat i virksomheder med under 50 ansatte og 50-199 ansatte.

Figur 6 viser det gennemsnitlige antal ugers orlov med ret til fuld løn efter fødslen blandt mænd, opdelt på virksomhedsstørrelse. I gennemsnit har mænd ret til 20 ugers orlov med fuld løn. Mænd ansat i virksomheder med under 50 ansatte har i gennemsnit ret til 16 ugers orlov med fuld løn. Dette er signifikant færre uger end for mænd ansat i virksomheder med 50-199 ansatte, som i gennemsnit har ret til 20 ugers orlov med fuld løn, og mænd ansat i virksomheder med 500 ansatte eller flere, som ligeledes har ret til 20 ugers orlov med fuld løn.

FIGUR 6: GENNEMSNITLIGT ANTAL UGER MED RET TIL FULD LØN (ORLOV EFTER FØDSEL) BLANDT MÆND OPDELT PÅ VIRKSOMHEDSSTØRRELSE



Note: I figuren indgår kun besvarelser fra de personer, der har bedre rettigheder end funktionærloven (se figur 1). Gennemsnittet er beregnet for den gruppe, der svarer at de udelukkende har barsel med fuld løn. I 2025 gælder det 93 % af mændene. Den resterende andel har enten kun barsel med delvis løn eller en kombination af fuld og delvis. Andelen, der har hhv. udelukkende fuld løn er 91 % for mænd i både 2021 og 2023. Under 50 ansatte (N = 39), 50-199 ansatte (N = 58), 200-499 ansatte (N = 57) og 500 eller flere ansatte (N = 173). Total (N = 327).

*Signifikant lavere end blandt dem ansat i virksomheder med under 50-199 ansatte og 500 ansatte eller flere.

Metode

Analysen baserer sig på data fra Djøfs lønundersøgelser blandt privatansatte medlemmer fra hhv. 2021, 2023 og 2025. Dataene er indsamlet i hhv. september 2021, september 2023 og oktober 2025.

Lønundersøgelserne er sendt til alle privatansatte medlemmer. I denne analyse fokuseres alene på den del af medlemmerne, der har været på barsel/forældreorlov.

Data fra 2021 indeholder besvarelser fra de medlemmer, hvor barsels-/forældreorlov har været aktuelt inden for de seneste 2 år. Det gælder for 791 kvinder og 735 mænd i datasættet.

Data fra 2023 indeholder besvarelser fra de medlemmer, hvor barsels-/forældreorlov har været aktuelt siden 1. august 2022. Det gælder for 553 kvinder og 517 mænd i datasættet.

Data fra 2025 indeholder besvarelser fra de medlemmer, hvor barsels-/forældreorlov har været aktuelt siden 1. august 2022. Det gælder for 525 kvinder og 569 af mænd i datasættet.

