

HÅNDTERING AF BØRNS SYGDOM

Inspiration fra modeller i
Skandinavien og Tyskland

INDLEDNING	3
FORSKNING PÅ ØREMÆRKNING AF OMSORGSRETTIGHEDER	5
FRAVÆR VED BARNES SYGDOM I DANMARK, SVERIGE, NORGE OG TYSKLAND	7
Den danske model for fravær ved barns sygdom	9
Ret til fravær i dansk lovgivning	9
Adgang til kompensation via overenskomstaftaler	9
Adgang til kompensation via virksomhedsaftaler	10
Den svenske model for fravær ved barns sygdom	11
Ret til fravær	11
Økonomisk kompensation	11
Relevante tal på den svenske model	12
Den norske model for fravær ved barns sygdom	13
Ret til fravær	13
Økonomisk kompensation	14
Relevante tal på den norske model	14
Den tyske model for fravær ved barns sygdom	15
Ret til fravær	15
Økonomisk kompensation	15
Relevante tal på den tyske model	16
LITTERATURLISTE	17

INDLEDNING

Et af de helt store familiepolitiske emner, der diskuteres i Danmark, er forældres adgang til at afholde fravær med løn, når de har syge børn, der ikke kan være alene hjemme.

I Danmark er retten til fravær på barnets 1. sygedag sikret ved lov og retten er tiltænkt som en midlertidig løsning, der skal give forældrene mulighed for at etablere anden pasning på eventuelt følgende sygedage. Lovgivningen indeholder ikke ret til kompensation under fraværet, medmindre andet er angivet i overenskomster eller virksomhedsaftaler. Typisk gives der heri adgang til barnets 1. og 2. sygedag med løn.

Indretningen af den danske model for barns sygdom betyder, at der i dag ikke findes et samlet overblik over, hvordan forældre i Danmark er stillet, når det gælder rettigheder til fravær med kompensation, som nogle forældre har via overenskomst eller arbejdsplads. Vi kender derfor ikke til det reelle vilkårsbillede i Danmark og ej heller de faktiske tal på, hvordan forældre i praksis organiserer sig ved børns sygedage.

Der er uoverensstemmelser mellem rettigheder og praksis

Fra artikler, debatindlæg, forskning mv. ved vi dog, at modellen stiller forældre, der ikke har adgang til pasning hos fx bedsteforældre eller andre omsorgspersoner, i en prekær situation, når de har et barn, der er syg i mere end én dag. Forældre kan derfor til tider se sig nødsaget til at tage uhensigtsmæssige skridt for at kunne blive hjemme med det syge barn. Det kan fx ske ved, at begge forældre afholder barnets 1. sygedag, selvom der i princippet kun er ret til én sådan dag per forældrepar. En anden løsning, som nogle forældre tyer til, kan være at melde sig selv syg, for på den måde at kunne blive hjemme med det syge barn. I den forbindelse påviser nyere forskning, at kvinder har et væsentligt højere sygefravær end mænd, som drives af et øget fokus på hjemmet og ikke af et dårligere helbred (Rosenbaum, 2022). Det hænger sammen med, at kvinder generelt tager den største del af omsorgsbyrden, herunder fx sygefravær ved syge børn, hvilket bl.a. kan kobles til stagnation i løn og karriereudvikling.

Det nuværende system danner derfor grundlag for indtil flere uhensigtsmæssige udfordringer. Dels er der en ligestillingsmæssig udfordring i, at kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet sænkes, fordi det ofte er dem, der tager ansvar for barnet ved sygdom. Når særligt kvinder ser sig nødsaget til at melde sig syge for at blive hjemme med det syge barn, sætter det sig i både løn og karriereudvikling på langt sigt og skævvrider kønsrepræsentationen på arbejdsmarkedet generelt. Dels er der en udfordring i relation til barnets tarv. Det er barnets ret at være hjemme under sygdom og modtage den omsorg, det har brug for. Ligeledes er det det pædagogiske personale i de berørte institutioners ret ikke at blive udsat for unødvendig smitte.

Megafon udførte i 2023 en rundspørge, der viser at 71 pct. af de adspurgte forældre til børn i daginstitutioner inden for det seneste år mindst én gang har afleveret deres

barn i vuggestue eller børnehave, selvom barnet havde symptomer på sygdom. Derudover havde 21 pct. af forældrene mindst én gang det seneste år givet barnet Panodiler eller lignende, inden det blev afleveret i daginstitution (Megafon for TV2, 2023).

At forældre enten ser sig nødsaget til at melde sig syge, bryde reglerne og tage barnets 1. sygedag to gange eller sende barnet i institution på Panodiler viser, at praksis ikke stemmer overens med de tilgængelige rettigheder. Og det går særligt ud over kvinders karriere og lønudvikling, fordi de ofte tager sygefraværet, registrerer flere fraværsperioder ved barns sygdom og i højere grad end mænd ender med at gå på deltid (Tænketanken EQUALIS, 2024).

Nytænkning af den danske model er nødvendig

Diskrepansen mellem praksis og rettigheder viser, at der er behov for at gentænke den danske model for afholdelse af fravær ved børns sygedage. Herunder er det centralt, at en ny model har fokus på barnets tarv, samt at modellens indretning tager højde for de ligestillingsmæssige udfordringer på området. I den forbindelse er det relevant at skele til erfaringerne med øremærkning ved afholdelse af barsel, som har vist sig at være et centralt greb i netop at understøtte kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet.

Med afsæt i ovenstående betragtninger sætter vi i dette notat fokus på erfaringerne med øremærkning samt hvordan sammenlignelige lande til Danmark har grebet adgang til fravær under barns sygdom ad – både i relation til at understøtte ligestilling og barnets ret til fravær ved sygdom.

I dette inspirationskatalog undersøger vi både forskning og praksis til inspiration for videreudvikling af den danske model for fravær ved barns sygdom. I første afsnit præsenterer vi relevant forskning omhandlende øremærkning af omsorgsrettigheder til hver forælder. Dernæst præsenteres i katalogets andet afsnit et overblik over modellerne i hhv. Danmark, Sverige, Norge og Tyskland i relation til ret til fravær, økonomisk kompensation under fravær og relevante tal på fordelingen af fravær for mænd og kvinder. Overblikket bygger på den tilgængelige viden fra databaser, offentlige institutioner og andre relevante informanter.

FORSKNING PÅ ØREMÆRKNING AF OMSORGSRETTIGHEDER

I indledningen argumenterede vi for, at det i en nytænkning af den danske model for afholdelse af fravær i forbindelse med barnets sygdom er essentielt at en sådan model er med til at understøtte ligestilling mellem mænd og kvinder. I dette afsnit sætter vi derfor fokus på øremærkning som et overordnet greb, der bl.a. er blevet brugt til at understøtte ligestilling af mænd og kvinder i gentænkningen af den danske barselsmodel specifikt via øremærkning af barselsuger.

Fravær i forbindelse med både børns sygedage og barsel er forbundet med nogle af de samme ligestillingsmæssige udfordringer for kvinder, relateret til fravær fra arbejdsmarkedet og konsekvenserne heraf. Mens forskning, der specifikt er optaget af øremærkning af børns sygedage og dets effekter på ligestilling mellem kønnene er sparsom, inkluderes derfor forskning om øremærkning generelt i forbindelse med barselsorlov, som i højere grad er tilgængelig, samt forskning, der undersøger årsager bag forskelle i fravær på grund af barns sygdom.

Boye (2024) undersøger forskelle i fædre og mødres brug af betalte sygedage i forbindelse med barns sygdom. Undersøgelsen viser, at forskelle i fædre og mødres antal afholdte sygedage kan forklares ved forskelle i arbejdsforhold og indkomst. Det betyder, at fædres generelt højere indkomst fører til relativt færre sygedage sammenlignet med mødre. En amerikansk undersøgelse af betalt sygefravær finder desuden, at i delstater, hvor sygefravær er betalt, er mænd mere tilbøjelige til at tage sygefravær i forbindelse med barns sygdom end i øvrige delstater (Byker et al., 2023).

Duvander & Johansson (2015) undersøger reformer i det svenske forældreorlovssystem i 1995 og 2002, der inkluderer øremærkning af dage til fædre. Her finder de, at reformerne har ført til en mere ligelig fordeling af børnepasningsansvar og dermed en øget ligestilling på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen konkluderer, at øremærkning af barsel til fædre forbedrer ligestillingen på barselsområdet og fører til en mere lige fordeling af børns sygedage. Desuden viser forskning fra USA (Smith & Schaefer, 2012), at medarbejdere i virksomheder, hvor der tilbydes mindst fem betalte sygedage til pasning af syge børn om året, har 1,9 gange højere sandsynlighed for at være meget tilfredse med deres arbejde end medarbejdere uden adgang til betalte sygedage. Artiklen konkluderer at betalte sygedage til pasning af syge børn, udover højere jobtilfredshed, også medfører en højere medarbejderfastholdelse.

Périvier & Verdugo (2024) undersøger effekten af en reform fra 2015, der øremærkede 12 ud af 36 måneders barsel til fædre i Frankrig og finder, at øremærkningen resulterede i et 25 procentpoints fald i mødres barsel men blot 1 procentpoint stigning i barselstagnation for fædre. Kompensationen ved denne type barsel er lavere end den

korte 11 dages øremærkede barsel til fædre, og forfatterne bemærker, at graden af kompensation kan spille en rolle i den lave deltagelsesprocent for mænd.

En undersøgelse af barselsreformen, der i 2006 øremærkede 5 uger til fædre i den canadiske provins Quebec, viser, at reformen øger fædres deltagelse med 250% (Patnaik, 2019). Reformen introducerede, udover de 5 ugers øremærkede barsel, også en højere kompensationsrate og et højere beløbsloft, som ifølge forfatterne er årsagerne bag den høje tilslutning til reformen. Studiet finder også, at fædre, efter reformen, bruger mere tid på husholdningsarbejde, og mødre bruger mindre tid fysisk i hjemmet sammenlignet med perioden før reformens indførsel.

Øremærkning af orlov har også den funktion, at den forebygger konflikter og svære forhandlingssituationer med arbejdspladsen. Et norsk studie baseret på interviews af 40 fædre finder, at øremærkning er et godt redskab til at få højere tilslutning til fædrebarsel, da det går fra at være en forhandlingsbetinget til en selvfølge at fædre tager barsel (Brandth & Kvande, 2018). Design af politik nævnes som værende et af kerneårsagerne til den lave modstand fra virksomhederne, da orloven ikke dækkes af virksomheden alene, og derfor reducerer virksomhedernes økonomiske "byrde".

Sammenfattende peger forskningen på, at kompensation er afgørende for virkningen af øremærkning af omsorgsrettigheder. Øremærkningen kan ikke stå alene. Mens øremærkning er et virksomt greb til at sikre en mere lige fordeling af omsorgsarbejdet mellem forældrene, er tilstrækkelig kompensation nødvendig for, at fædre rent faktisk når til at benytte sig af øremærkningen. Øremærkning, der følges af tilstrækkelig kompensation, kan således i kombination være med til at sikre en mere ligelig afholdelse af fravær mellem forældre og dermed bidrage væsentligt til at fremme ligestilling mellem kønnene.

I det følgende zoomer vi ind på forskellige modeller for afholdelse af barnets sygedage, hvor bl.a. øremærkning indgår som delelement.

FRAVÆR VED BARNES SYGDOM I DANMARK, SVERIGE, NORGE OG TYSKLAND

De følgende afsnit gennemgår forskellige modeller for lovgivningssikrede rettigheder til pasning af syge børn i hhv. Danmark, Sverige, Norge og Tyskland. Undervejs gennemgås også hvilke muligheder modellerne indeholder for adgang til økonomisk kompensation af forældrene eller andre omsorgspersoner under fravær fra arbejdspladsen som følge af et barns sygdom.

Tabel 1 nedenfor viser en samlet oversigt over de fire modeller i relation til hinanden ud fra en række parametre. Det fremgår af oversigten, at den tyske og norske model har flere lighedspunkter bl.a. i forhold til ret til antal dage med fravær, øremærkning og særregler for eneforsørgere. Den svenske model er som den eneste statsfinansieret, og dagene er ligesom i Danmark ikke øremærket. Denne model giver dog mulighed for, at andre end barnets forældre kan afholde fravær med kompensation ved barnets sygdom.

Den norske model yder den højeste kompensation og er den eneste, hvor det er arbejdsgiver, der direkte afholder ansvaret for administration af ordningen. Den danske model er den af de fire modeller, der indeholder færrest rettigheder, både i relation til antal fraværsdage, øremærkning og i relation til kompensation.

Tabel 1: Adgang til fravær med kompensation i forbindelse med barnets sygdom i Sverige, Norge, Tyskland og Danmark

	SVERIGE	NORGE	TYSKLAND	DANMARK
Antal dage med ret til kompensation	120 dage per barn per år.	Ved ét barn: 10 dage per forælder per år. Ved flere end to børn: 15 dage per forælder per år.	15 dage per barn per år per forælder. Dog maksimalt 35 dage per forælder per år.	1 dag til den ene forælder per sygdomsperiode. Der er ikke nogen begrænsning på antallet af sygdomsperioder.
Særlige regler for eneforsørgere	Ingen særlige regler.	Eneforsørgere har ret til hhv. 20 eller 30 dage alt efter antal børn.	Eneforsørgere har ret til 30 dage per barn per år. Dog maksimalt 70 dage per år.	Ingen særlige regler.
Mulighed for at overføre dage til andre omsorgspersoner	Det er muligt at overføre op til 45 dage til en omsorgsperson, der ikke er værge for barnet.	Eneforsørgere har mulighed for at overføre dage til en anden person. Antal er ikke nærmere specificeret.	Umiddelbart ikke en mulighed.	Ikke en mulighed.
Hvor er retten til fravær kundgjort?	Lovgivningssikret ret til fravær med kompensation.	Lovgivningssikret ret til fravær med kompensation.	Lovgivningssikret ret til fravær.	Lovgivningssikret ret til fravær. Eventuelle yderligere rettigheder til kompensation fastlægges i virksomhedsaftaler og/eller overenskomster.
Er retten til fraværet øremærket hver forælder?	Ingen øremærkning.	Øremærkning.	Øremærkning.	Ingen øremærkning.
Finansieringsmodel for kompensation	Finansieres af en statslig forsikringskasse, som alle arbejdsgivere betaler til gennem en arbejdsgiverafgift.	Finansieres hovedsageligt af arbejdsgiver, men staten yder i nogle tilfælde refusion.	Finansieres af en lovpligtig privat sygesikring, som alle arbejdsgivere skal betale til.	Eventuel kompensation via virksomhedsaftaler eller overenskomster dækkes enten af arbejdsgiver eller lønmodtageren selv.
Kompensationens dækningsgrad ^{1 2}	Lidt mindre end 80 pct. af den almindelige indkomst op til et loft på max. 273.490 kr. Svarer til ca. 1.077 kr. per dag.	I udgangspunktet den almindelige indkomst op til et loft på max 466.357 kr. Svarer til ca. 1.836 kr. per dag.	Op til 90 pct. af den tabte nettoindtjening, men max 70 pct. af bi-dragsfastsættelsesloftet for sygesikringen, svarende til 901 kr. per dag.	Ingen fast rate.
Placering af ansvar for administration af kompensation	Lønmodtager.	Arbejdsgiver.	Lønmodtager.	Eventuel kompensation via virksomhedsaftaler eller overenskomst administreres af arbejdsgiver.

¹ I Tyskland udregnes beløbet pr. dag. For bedre at kunne sammenligne kompensationsgraden på tværs af lande divideres de respektive lofter for kompensation i hhv. Sverige og Norge derfor med antallet af arbejdsdage på et år (254 i 2024). Der er tale om en simpel udregning, og der tages derfor ikke højde for forskellige skattetryk, lønniveauer eller andre faktorer, der kan have betydning for sammenligneligheden.

² Den gennemsnitlige årsindtægt i 2022 i Danmark er 563.664 kr. før skat inkl. pension. Fordelt på antal arbejdsdage i 2024, svarer det til en dagsløn på 2.219 kr. (Danmarks Statistik, n.d.)

Den danske model for fravær ved barns sygdom

I Danmark er rettigheden til fravær i 1. dag per sygdomsperiode ved barns sygdom sikret i lovgivningen. Derudover findes der to måder hvorpå, en forælder eventuelt kan få adgang til kompensation for fravær i forbindelse med barns sygdom: via overenskomster eller i lokale virksomhedsaftaler på arbejdspladsen. I de følgende afsnit gennemgås først den grundlæggende lovgivning og dernæst eksempler på rettigheder i overenskomst og lokalaftaler.

Ret til fravær i dansk lovgivning

I Danmark er den ene forælder i et forældrepar sikret ret gennem lovgivning til at holde fri fra sit arbejde ved akut opstået sygdom hos parrets barn, hvor deres tilstedeværelse er tvingende nødvendig, jf. §1 stk. 1 i Bekendtgørelse af lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager (2024):

En lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet, når

1) tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig (force majeure).

”Akut opstået sygdom” er ikke nærmere beskrevet i lovgivningen, men forstås almindeligvis som fravær af kort varighed, 1. sygedag, indtil forælderen kan iværksætte andre foranstaltninger for pasning af det syge barn (Beskæftigelsesministeriet n.d.).

Rettigheder til yderligere sygedage i forbindelse af pasning af barn, samt løn under barnets sygedage, reguleres i overenskomster eller lokalaftaler på den enkelte arbejdsplads. Der findes ikke lovsikrede rettigheder til løn eller anden kompensation ved pasning af syge børn i Danmark. Det betyder, at en eventuel finansiering af fravær fra arbejdet ved pasning af syge børn udelukkende ligger hos den pågældende arbejdsgiver eller lønmodtager selv.

Adgang til kompensation via overenskomstaftaler

Nogle overenskomster giver adgang til at afholde barnets sygedag med løn i en vis periode.

På det offentlige område gives der typisk adgang til fravær med løn på barnets 1. og 2. sygedag. Se fx Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten (2021), hvor det fremgår af stk. 6, at:

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når:

- 1. Hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt*
- 2. Forholdene på tjenestestedet tillader det*
- 3. Barnet er under 18 år, og*
- 4. Barnet er hjemmeværende.*

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom.

På det private område kan der tilsvarende være adgang til fravær med løn. Denne kan udmøntes på flere forskellige måder – både via en konkret rettighed og indirekte fx som følge af mulighed for at få kompensation via en fritvalgsordning.

Et eksempel, på hvordan den ”direkte” ret kan se ud, fremgår af Industriens overenskomst 2023-2025, hvor adgang til barns første sygedag er sikret i §30 stk. 1 (Dansk Industri & CO-Industri, 2023):

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmenværende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag. For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn, jf. § 29, stk. 1. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Af ovenstående fremgår det også, at ansatte på Industriens overenskomst netop har mulighed for at benytte sig af deres Fritvalgs Lønkonto til at afholde fravær med løn. Fritvalgs Lønkontoen fungerer ved, at arbejdsgivere indbetaler 9 pct. af den ferieberettigede løn på en konto, som medarbejderen selv kan disponere over, ift. hvordan de ønsker, at en del af lønnen skal udbetales – som almindelig lønudbetaling eller fx ved afholdelse af fravær med løn som følge af barnets sygdom. Dette står beskrevet i Industriens overenskomst 2023-2025 §25, stk. 1a (Dansk Industri & CO-industri, 2023):

Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 7 pct. (fra 1. marts 2024: 9 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Der findes ikke noget samlet overblik over de forskellige rettigheder i diverse overenskomster, men det synes at være praksis, at et forældrepar maksimalt har adgang til kompensation i op til to dage samlet pr. sygdomsperiode.

Adgang til kompensation via virksomhedsaftaler

Der findes også eksempler på virksomheder, der har etableret rettigheder for adgang til kompensation ved løn under fravær ved barnets sygdom i lokale virksomhedsaftaler. Her kan peges på energikoncernen Norlys som et eksempel på en virksomhed, der har indført særligt gode muligheder for fravær med løn.

Norlys indførte i marts 2023 en ubegrænset ret til at afholde fravær med løn ved barnets sygedage. Det betyder, at medarbejdere kan tage fri til at passe deres syge barn i det antal dage, barnet er sygt. Norlys har endnu ikke tal på, hvor mange flere barnets sygedage, medarbejderne tager, men HR-direktør i Norlys, Agnete Lundemose peger på, at der formentligt vil være sket en stigning i brugen af barnets sygedage og formentligt et fald i antallet af sygedage. Hun udtaler samtidigt, at de i

Norlys oplever, at medarbejderne er glade for den fleksibilitet ordningen giver, som betyder, at hverdagen stadig kan hænge sammen, når der er sygdom (TV2, 2024).

Den svenske model for fravær ved barns sygdom

I det følgende gennemgås rettigheder i forbindelse med fravær som følge af syge børn, økonomisk kompensation under fraværet og til sidst relevante tal i forbindelse med den svenske model.

Ret til fravær

I Sverige har forældre, der plejer et sygt barn, ret til at tage fri i op til 120 dage per barn per år (Øresunddirektbusiness, 2024a). Det er muligt at overføre op til 45 dage til en omsorgsperson, der ikke er værge for barnet (Försäkringskassan, 2024a). Man kan pleje sit barn hele dagen eller en del af dagen. En del af dagen kan fx være 75 pct. eller 12,5 pct (Försäkringskassan, 2024b).

Økonomisk kompensation

I Sverige udbetales 'VAB' (*Vård av barn*), som er en sats for pleje af børn, til personer, der passer et sygt barn i op til de 120 dage, der er ret til fravær for at passe et sygt barn. VAB udbetales af *Försäkringskassan*, som er en statslig myndighed med ansvar for store dele af det svenske velfærdssystem, herunder social sikring (Försäkringskassan, 2024b).

VAB udbetales i følgende situationer:

- Hvis man passer på et barn, der på grund af sygdom eller smitte ikke kan komme i børnehave, skole eller tilsvarende
- Hvis man ledsager et barn til læge, børnepasning, tandlæge eller i psykiatrien
- Hvis man tager sig af et barn, fordi den faste omsorgsperson er syg
- Hvis man deltager i et kursus arrangeret af en sundhedsplejerske, for at lære, hvordan man passer sit barn.

Erstatningen for VAB er i udgangspunktet lidt mindre end 80 pct. af ens almindelige indkomst, men der findes et loft for hvor meget, det maksimalt er muligt at få udbetalt. VAB-erstatning udbetales op til max 7,5 gange det svenske prisbasisbeløb, som i 2024 er på 57.300 svenske kroner. Altså maksimalt 429.750 SEK, svarende til ca. 273.490 DKK. Tjenes der mere end det, gives der ikke erstatning for den del af beløbet, som ligger over loftet (Försäkringskassan, 2024b). Pligten for at indberette og ansøge om VAB afholdes af den enkelte arbejdstager.

VAB bliver dækket af en arbejdsgiverafgift, som alle virksomheder skal indbetale for hver medarbejder, der er en del af det svenske system for social sikring (Øresunddirektbusiness, 2024a).

OM FÖRSÄKRINGSKASSAN

Försäkringskassan administrerer social sikring i Sverige, dog med undtagelse af pensioner. Försäkringskassan har derudover til opgave at administrere udbetaling af erstatning. Det kan fx være i relation til erstatning relateret til arbejdsmarkedet, herunder for barselsdagpenge og barnesygedagpenge, men også fx erstatning i forbindelse med tandlægebesøg. Försäkringskassan har siden 2001 dækket stort set alle, der bor eller arbejder i Sverige.

Arbejdet i Försäkringskassan reguleres af lovgivning og finansieres af en arbejdsgiverafgift (Försäkringskassan, n.d.). Arbejdsgivere med fast driftssted i Sverige betaler således en afgift på 31,42 pct. (2024) af hver medarbejders bruttoløn udover lønnen. For virksomheder uden fast driftssted i Sverige er afgiften på 19,8 pct. (2024) (Øresunddirektbusiness, 2024b).

Relevante tal på den svenske model

I 2020 tog ca. 890.000 svenskere i alt 8,3 mio. sygedage. Det svarer til 9,3 dage med sygt barn per forælder (TV2, 2021). I Danmark var det samlede antal fraværsværk som følge af børns sygdom for mænd og kvinder i samme år på 775.096,16, svarende til i gennemsnit 0,41 fraværsværk pr. fuldtidsansat (Danmarks Statistik, 2023). Et fraværsværk er defineret som 7,4 timer, svarende til en gennemsnitlig arbejdsdag.

Mænds udtræk af VAB har siden 2021 været faldende. Tendensen siden 2009 har ellers været mod en mere ligelig fordeling af VAB mellem forældrene. Siden 2021 er andelen af udbetalte dage til mænd faldet med 0,6 procentpoint for landet som helhed. Nedenfor ses tallene for mænd og kvinder i 2022 og 2023.

Tabel 2: Procentuel fordeling af VAB-dage for mænd og kvinder i Sverige i 2022 og 2023

År	Mænd	Kvinder
2022	39,1	60,9
2023	38,6	61,4

Kvinder tog i gennemsnit 9,6 VAB-dage i 2023, mens det tilsvarende tal for mænd var 7,8 dage (Försäkringskassan, 2023).

En analyse fra 2024 viser, at der er større ligestilling mellem mænd og kvinder i fordelingen af dage med VAB hos forældrepar, hvor der har været et større antal sygedage på et år end blandt forældre, hvor der har været få sygedage (Försäkringskassan, 2024c). Overordnet set er det dog stadig kvinder, der i Sverige tager den største andel af de tilgængelige dage til pleje af syge børn.

Den norske model for fravær ved barns sygdom

I det følgende gennemgås rettigheder i forbindelse med fravær som følge af syge børn, økonomisk kompensation under fraværet og til sidst relevante tal i forbindelse med den norske model.

Ret til fravær

I Norge er der ikke grænser for, hvor længe en omsorgsperson kan holde fri, hvis de skal passe et sygt barn jf. den norske Arbejdsmiljølovs §12-9. Der er dog en begrænset ret til det, der i Norge kaldes *omsorgsdage*, som kan afholdes med økonomisk kompensation.

I Norge kan forældre holde op til ti omsorgsdage hver per år, hvis de har et sygt barn under 12 år, hvis deres barn skal til opfølgning som følge af sygdom, fx hos læge eller hvis den, der almindeligvis passer barnet, er syg. Antallet af dage stiger til 15 per år, hvis parret har mere end to børn. Eneforsørgere til ét barn, har ret til i alt 20 dage, mens antallet stiger til 30 dage for eneforsørger med mere end to børn. Det er derudover muligt at få tildelt yderligere dage, for forældre, der har et barn med en kronisk lidelse (NAV, 2024). Se også tabel 3 nedenfor for overblik.

Tabel 3: Adgang til omsorgsdage i Norge

	Forældrepar	Eneforsørgere
Et eller to børn	10 dage hver	20 dage
Tre børn eller flere	15 dage hver	30 dage

Hvis barnet er syg mere end tre sammenhængende dage, skal forældrene komme med en lægeerklæring.

Retten til omsorgsdage med økonomisk kompensation gælder, hvor følgende er opfyldt (NAV, 2024). Personen skal:

- have omsorg for barnet. Det betyder, at barnet skal bo fast hos den, der har fravær, og at de har samme folkeregisteradresse.
 - Hvis den, der har fravær, ikke bor sammen med forælderen, men de har en aftale om delt bosted, anses barnet at bo fast hos dem begge.
 - Det er muligt for en forælder, der er alene med omsorgen af et barn, at overføre fraværsdage til en anden person.

- have været i arbejde i mindst fire uger.
 - Såfremt personen ikke har været i arbejde i mindst fire uger, men har modtaget sygedagpenge, dagpenge, forældredagpenge, barselsdagpenge, plejeydelse, sygeplejeydelse eller uddannelsesyndelse, svarer det til arbejde.
- være medlem af *Folketrygden*.

Om Folketrygden

Folketrygden er en obligatorisk sikringsordning for alle, der er bosat i Norge. Ordningen administrerer udbetaling af social sikring i form af fx sygedagpenge, barselsdagpenge og arbejdsløshedsdagpenge. Ordningen dækker også udgifter til medicinsk behandling og rehabilitering. Den første lov om Folketrygden blev vedtaget i 1967, mens den nyeste lovgivning er fra 1997. Ydelserne i Folketrygden finansieres gennem hhv. kontingent, arbejdsgiverskat og tilskud fra staten (Store Norske Leksikon, 2023).

Økonomisk kompensation

Omsorgspersoner har ret til det, der i Norge kaldes '*omsorgspenge*' ved afholdelse af omsorgsdage. Ydelsen dækker den indkomst, omsorgspersonen normalt har op til 6 gange det norske grundbeløb (124.028 NOK pr. 1/5/2024) (NAV, 2024), svarende til en årsløn på op til 744.168 NOK, altså ca. 466.357 DKK. Den gennemsnitlige årsløn i Norge lå i 2020 på 585.000 NOK, svarende til ca. 366.609 DKK (Statistisk sentralbyrå, 2021).

Såfremt en omsorgsperson har haft arbejde hos en arbejdsgiver i mindst fire uger, skal arbejdsgiveren udbetale løn, så længe omsorgspersonen har ret til omsorgspenge. Arbejdsgiveren afholder selv udgiften til lønudbetaling de første 10 dage, men kan søge refusion fra *Folketrygden* den 11. dag for medarbejdere, der har ret til mere end 10 dage (NAV, 2024).

Modellen betyder, at pligten til indberetning af omsorgsdage ligger hos arbejdspladsen og ikke hos arbejdstageren, der afholder fravær.

Relevante tal på den norske model

Hverken NAV (Arbeids- og velferdsforvaltning), den norske arbejds- og velfærdsadministration eller SSB (Statistiks Sentralbyrå), Norges statistik, har officielle tal på, hvor mange omsorgsdage hhv. mænd og kvinder i gennemsnit tager i Norge.

I en analyse udgivet i august 2023 af den norske organisation, Fagforeningernes Centralforbund (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund), spørges der dog ind til mænd og kvinders oplevelse af, hvem der oftest er hjemme med syge børn. Her svarer hhv. 45 pct. af de adspurgte kvinder og 15 pct. af de adspurgte mænd, at de oftest er hjemme med syge børn. Samtidigt svarer 50 pct. af kvinderne, at det er lige delt med partneren, mens det gør sig gældende for 61 pct. af mændene (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, 2023).

Den tyske model for fravær ved barns sygdom

I det følgende gennemgås rettigheder i forbindelse med fravær som følge af syge børn, økonomisk kompensation under fraværet og til sidst relevante tal i forbindelse med den tyske model.

Ret til fravær

Forældre har en lovgivningssikret ret til fravær, hvis deres børn er syge i Tyskland (Region Sønderjylland-Schleswig, n.d.). For forældre, der har børn under 12 år, er der en lovgivningsmæssig ret til 15 dages fravær per barn per år per forælder. Dog maksimalt 35 dage per forælder per år. Eneforsørgere kan afholde op til 30 dage per barn (IamExpat Media, n.d.), men maksimalt 70 dage per år (Region Sønderjylland-Schleswig, n.d.). Se også nedenstående tabel.

Tabel 4: Adgang til fraværsdage i Tyskland

	Forældrepar	Eneforsørgere
Antal dage per barn	15 dage per forælder	30 dage
Max. antal dage	35 dage per forælder	70 dage

Økonomisk kompensation

I nogle tilfælde vil arbejdsgiveren fortsat betale løn under fravær, der afholdes som følge af barns sygdom. Tysk retspraksis siger, at arbejdsgivere skal betale løn til forældre, der afholder fravær som følge af et sygt barn i op til fem dage, mod at forælderen foreviser en lægeerklæring. Det er dog muligt for arbejdsgivere at specificere i ansættelseskontakter eller kollektive aftaler, at der ikke udbetales løn for fravær, der afholdes som følge af personlige årsager, hvormed der ikke kan stilles krav om udbetaling af løn for fravær ved barns sygdom (IamExpat Media, n.d.).

Såfremt arbejdsgiveren ikke udbetaler løn i forbindelse med fravær som følge af barns sygdom, dækker den tyske lovpligtige sygesikring en del af lønnen. Udbetalingen kaldes i Tyskland *kinderkrankengeld*, på dansk børnesygedagpenge (IamExpat Media, n.d.).

Børnesygedagpenge udbetales såfremt følgende krav er opfyldt:

- Forælderen er en lønnet ansat, der har ret til sygedagpenge
- Forælderen er dækket af den lovpligtige sygesikring
- Forælders barn er syg og kan ikke gå i skole eller pasningsordninger
- Barnet er yngre end 12 år
- Barnet er dækket af den lovpligtige forsikring hos en forsørger
- En læge har erklæret, at barnet har brug for pasning
- Der er ikke andre personer i husholdningen, som kan passe barnet.

Den lovpligtige sygesikring dækker op til 90 pct. af den tabte nettoindtjening. Ydelsen er dog begrænset til at være 70 pct. af bidragsfastsættelsesloftet for sygesikringen,

som i 2024 er €5.175 om måneden (IamExpat Media, n.d.), svarende til ca. 38.618 DKK. Det svarer til, at man i 2024 maksimalt kan få erstatning på op til €120,75 per dag, altså ca. 901 DKK.

Relevante tal på den tyske model

Det tyske sygeforsikringsselskab BARMER, som er et af flere forsikringsselskaber, der varetager den lovpligtige sygeforsikring i Tyskland, udgav i juli 2024 en analyse over mænd og kvinders ansøgninger om børnesygedagpenge.

Analysen viser, at kvinder er tre gange mere tilbøjelige end mænd til at søge om børnesygedagpenge i Tyskland. Dermed fortsætter tendensen til, at kvinder indgiver flere ansøgninger om udbetaling af børnesygedagpenge end mænd.

Fra 1. januar 2023 til 31. december 2023 indgav kvinder 292.962 ansøgninger om børnesygedagpenge, mens mænd indgav 104.259 ansøgninger. I 2020 søgte omkring 183.000 kvinder og 58.000 mænd. Analysen viser samtidigt, at BARMER registrerede ansøgninger om fraværssdage svarende til i alt 878.700, hvoraf kvinder søgte om 654.300 og mænd om 224.400 (BARMER, 2024).

BARMER er det næststørste forsikringsselskab i Tyskland med ca. 9 millioner forsikrede (Ärzte Zeitung, 2024).

LITTERATURLISTE

- BARMER (2024). "BARMER-Analyse – Anträge auf Kinderkrankengeld häufiger von Frauen". (19/07/2024). Tilgået 21/08/2024 via <https://www.barmer.de/presse/presseinformationen/barmer-analyse-antraege-auf-kinderkrankengeld-haeufiger-von-frauen-1274528>
- Beskæftigelsesministeriet (n.d.) Barn syg og fravær. Tilgået 21/08/2023 via <https://www.borger.dk/familie-og-boern/Barn-syg-og-omsorgsdage/Barn-syg-og-fravaer>
- Boye, K. (2024). Paid leave to care for sick children – the limitations and opportunities at work. *Community, Work & Family*, 1–26.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2018). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1), 43–57.
- Byker, T., Patel, E., & Ramnath, S. (2023). Who Cares? Paid Sick Leave Mandates, Caregiving, and Gender. *National Tax Journal*, 76(3), 649–677.
- Danmarks Statistik (n.d.). Gennemsnitsdanskeren. Tilgået 21/08/2024 via <https://www.dst.dk/da/Statistik/laer-om-statistik/gennemsnitsdanskeren>
- Danmarks Statistik (2023). FRA020: Fravær efter sektor, køn, fraværsårsag, arbejdsfunktion og fraværsindikator (13/12/2023). Statistikbanken. Tilgået via <https://www.statistikbanken.dk/fra020>.
- Dansk Industri & CO-Industri (2023). *Industriens Overenskomst*. <https://www.co-industri.dk/produkter/industriens-overenskomst-2023-2025>
- Duvander, A. Z., & Johansson, M. (2015). Reforms in the Swedish parental leave system and their effects on gender equality. *Stockholm Research Reports in Demography*, 13.
- Försäkringskassan (2024a). Föräldrapenning. (06/08/2024) Tilgået 21/08/2024 via <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning>
- Försäkringskassan (2024b). Vård av barn (vab). (06/08/2024) Tilgået 21/08/2024 via <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/vard-av-barn-vab>
- Försäkringskassan (2024c). Fördelning av vab inom föräldrapar. *Korta analyser 2024: 1*. <https://www.forsakringskassan.se/download/18.670c766918e0dd6eacd1f0/1711363321178/fordelning-av-vab-inom-foraldrapar-korta-analyser-2024-1.pdf>
- Försäkringskassan (n.d.). Om Försäkringskassan. Tilgået 21/08/2024 via <https://www.forsakringskassan.se/om-forsakringskassan>

- Försäkringskassan (2023) Antal personer som har fått tillfällig föräldrapenning för vård av barn. Tilgået 21/08/2024 via <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/ftp-vab-antal-mottagare-belopp>
- IamExpat Media (n.d.) Child sickness benefit in Germany (Kinderkrankengeld). Tilgået 21/08/2024 via <https://www.iamexpat.de/expat-info/social-security/child-sickness-benefit-germany-kinderkrankengeld>
- Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager (2024, LBK nr. 915 af 23/06/2024) *Bekendtgørelse af lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager*. Beskæftigelsesministeriet. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/915>
- Medarbejder- og kompetencestyrelsen (2021) Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten. *Cirkulære af 20. december 2021*. Finansministeriet. <https://cirkulaere.medst.dk/cirkulaerer/050-21-akademikere-i-staten/>
- Megafon for TV2 (2023) refereret til i følgende artikel: "Hver femte forælder sender syge børn i daginstitution på piller" af Bettina Szücs & Mathias Overgaard (08/04/2023). Tilgået 21/08/2024 via <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2023-04-08-hver-femte-foraelder-sender-syge-boern-i-daginstitution-paa-piller>
- NAV (2024). Omsorgspenger (hjemme med sykt barn-dager) (19.08.2024). Tilgået 21/08/2024 via <https://www.nav.no/arbeidsgiver/omsorgspenger>
- Patnaik, A. (2019). Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas. *Journal of Labor Economics*, 37(4), 1009–1059.
- Périvier, H., & Verdugo, G. (2024). Where Are the Fathers? Effects of Earmarking Parental Leave for Fathers in France. *ILR Review*, 77(1), 88–118.
- Region Sønderjylland-Schleswig (n.d.) Sygt barn. (n.d.) Tilgået 21/08/2024 via https://www.pendlerinfo.org/pendlerinfo/dk/Leve_og_arbejde_i_Tyskland/Social_sikring/Sygesikring/Syg_barn.php
- Rosenbaum, P. (2022). Child Penalty in Job Absence. Parenthood penalties, work, and the workplace. Workshop.
- Smith, K. & Schaefer, A., "Who cares for the sick kids? parents' access to paid time to care for a sick child" (2012). *Carsey School of Public Policy*, 171.
- Statistisk sentralbyrå (2021). Lønn. (08/02/2021). Tilgået 21/08/2024 via <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/lonnansatt/aar>
- Store Norske Leksikon (2023). "Folketrygden". Skrevet af John Gunnar Møland, Aksel Hatland & Axel West Pedersen (26/07/2023). Tilgået 21/08/2024 via <https://snl.no/folketrygden>
- TV2 (2024). "Dansk virksomheds ordning om barnets sygedage kan sprede sig, siger professor" af Julie Almann Larsen (26/02/2024). Tilgået 21/08/2024 via

<https://nyheder.tv2.dk/samfund/2024-02-26-dansk-virksomheds-ordning-om-barnets-sygedage-kan-sprede-sig-siger-professor>

TV2 (2021). "120 dage til syge børn om året – i Sverige er reglerne helt anderledes" af Pelle Lykkebo Mørk (23/09/2021). Tilgået 21/08/2024 via <https://nyheder.tv2.dk/politik/2021-09-23-120-dage-til-syge-boern-om-aaret-i-sverige-er-reglerne-helt-anderledes>

Tænketanken EQUALIS (2024). *Diversitetsbarometer 2024*. https://equalis.dk/wp-content/uploads/2024/02/Diversitetsbarometer_2024.pdf

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (2023) *Arbejdslivsbarometer: Norsk arbeidsliv 2023: Kompetanseutvikling for nye tider? Deltakelse, motivasjon og barrierer*. Af Mari Holm Ingelsruds, Elin Moen Dahl & Elisabeth Nørgaard. Storbyuniversitetet Arbeidsforskningsinstituttet AFI. <https://ys.no/wp-content/uploads/2023/08/Arbejdslivsbarometeret-for-2023.pdf>

Øresunddirektbusiness (2024a). Pasning af sygt barn – svenske og danske regler. (05/04/2024). Tilgået 21/08/2024 via <https://www.oresunddirektbusiness.dk/drive-virksomhed-i-sverige/sygefravaer/pasning-af-sygt-barn-svenske-eller-danske-regler>

Øresunddirektbusiness (2024b). Sociale arbejdsgiverafgifter i Sverige eller Danmark. (26/04/2024). Tilgået 21/08/2024 via <https://www.oresunddirektbusiness.dk/drive-virksomhed-i-sverige/social-sikring/sociale-arbejdsgiverafgifter-i-sverige-eller-danmark>

Ärzte Zeitung (2024). "BARMER-Analyse: Kind krank: Krankengeld meist Sache der Mütter" (19.07.2024). Tilgået 21/08/2024 via <https://www.aerztezeitung.de/Panorama/Kind-krank-Krankengeld-meist-Sache-der-Muetter-451387.html>