

Nye barselsregler er ingen garanti for løn under barsel



Indledning

Debatten om den øremærkning og barsel har i Danmark ofte været præget af den misforståelse, at mødre og fædre har samme vilkår og muligheder for at holde barsel.

Virkeligheden er dog betydeligt mere kompliceret. For det første har lovgivningen hidtil afspejlet, at moren blev anset for den absolut primære omsorgsperson, jf. at fædre først fik egen ret til orlov i 1984 – men som skulle tages samtidig med moren.

Først med EU's nye direktiv har vi pr. 2022 fået en lovgivning, hvor mænd og kvinder har lige mange ugers orlov, og som også adresserer andre familieformer end blot far-mor-børn modellen.

For det andet er der stor forskel på, hvilke vilkår man har under barsel, afhængigt af ansættelsesform, branche og arbejdsplads. Forældre har derfor typisk langt fra lige god løndækning under orlov, hvilket alt andet lige også påvirker, hvor meget orlov, man holder.

Derfor er det positivt, at fædres individuelle ret til orlov med børn endelig er blevet styrket. Gode barselsvilkår ses i stigende grad at være et konkurrenceparameter i den private sektor. Det understreger også behovet for en mere familievenlig arbejdspladskultur, der tager højde for, at både mænd, kvinder og medforældre har familieforpligtelser. Den skæve fordeling af orloven koster kvinder dyrt i løn, pension og karriereudvikling. Og lønefterslæbet indhentes ikke. Dertil kommer, at fædre gerne vil holde (mere) orlov med sine børn.

Djøf har dannet Barselsalliancen sammen med Tænk tanken Equalis, DM og IDA. Formålet med alliancen er at sætte fokus på, at vi fortsat ikke er i mål med en tidssvarende barselslovgivning til gavn for både børn, forældre og samfund. Alliancen arbejder på at ændre de regler, der stadig modarbejder, at forældre reelt er ligestillet, når det gælder barselsvilkår.

I denne undersøgelse har Djøf set nærmere på barselsvilkår på det private arbejdsmarked. Analysen baserer sig på data fra Djøfs lønundersøgelser blandt privatansatte medlemmer fra hhv. 2021 og 2023. I denne analyse fokuserer vi alene på medlemmer, der har været på barsel/forældreorlov.

Analysen viser, at

- Den nye lovgivning på barselsområdet har ikke umiddelbart ændret på andelen af mænd og kvinder, der har bedre rettigheder end funktionærloven. To ud af tre (67 %) af mændene har i 2023 angivet, at de har en aftale, der giver dem bedre rettigheder end dem, der er gældende i funktionærloven. 22 % er dækket af selve funktionærloven, mens 11 % har svaret 'ved ikke'. For kvinderne er det 76 %, der i 2023 har angivet, at de har en aftale, der giver dem bedre rettigheder end dem, der er gældende i funktionærloven. 17 % er dækket af selve funktionærloven, mens 7 % har svaret 'ved ikke'. Der er således hverken sket en ændring for mænd eller for kvinder fra 2021 til 2023.
- Kvinder har både i 2021 og i 2023 i gennemsnit ret til 24 ugers orlov med fuld løn efter fødsel. Gennemsnittet for mænd er øget fra 12 uger i 2021 til 16 uger i 2023. Forskellen er statistisk signifikant.
- To ud af fem (41 %) er underlagt anciennitetskrav for at have ret til orlov i en bestemt periode, mens cirka samme andel (38 %) ikke har anciennitetskrav. 21 % har svaret 'ved ikke'. Der er ikke signifikant forskel mellem, om mænd og kvinder er underlagt anciennitetskrav for at have ret til orlov – for kvinder gælder det 42 % og for mænd 39 %. Det gennemsnitlige anciennitetskrav for mænd og kvinder er 10,5 måneder.
- Der er signifikant flere kvinder i virksomheder med 200-499 ansatte samt 500+ ansatte, som har anciennitetskrav (henholdsvis 52 % og 47 %) sammenlignet med virksomheder med færre end 50 ansatte, hvor 27 % af kvinder har anciennitetskrav.
- Der er signifikant flere mænd ansat i virksomheder med 200-499 ansatte, som har anciennitetskrav (49 %) sammenlignet med mænd ansat i små virksomheder med færre end 50 ansatte, hvor 23 % har anciennitetskrav. Som for kvinderne gælder det også for mænd, at det er i virksomheder med 200-499 ansatte, at der er flest, der har anciennitetskrav (49 %). Ligeledes er der for både mænd og kvinder færrest med anciennitetskrav i de mindste virksomheder (henholdsvis 23 og 27 %).

Djøf mener

Funktionærloven bør ændres, så den bliver tidssvarende i forhold til forældres muligheder for at holde orlov med børn. Ifølge Funktionærloven har kvinder kun ret til fravær med halv løn fra fire uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen, og loven indeholder intet om fædre eller medforældres vilkår under barsel. Dermed er en stor gruppe lønmodtagere betydeligt dårligere stillet, når det gælder løn under barsel. Det er uholdbart, også henset til, at barselsvilkår ses at være et væsentligt konkurrenceparameter mange steder på det private arbejdsmarked.

Krav om anciennitet som betingelse for løn under barsel skal afskaffes. Det hører en anden tid til at anse løn under barsel som et vilkår, man skal gøre sig fortjent til og rimer slet ikke på et arbejdsmarked, hvor en række virksomheder markedsfører sig på gode barselsvilkår i kampen om kompetencer og arbejdskraft. Krav om anciennitet rammer desuden i særlig grad kvinder, som i højere grad oplever at være stavnsbundet til en arbejdsplads af frygt for at miste retten til løn under barsel. Og det koster på karrieremuligheder, livsindkomst og pension. Krav om anciennitet som vilkår for løn under barsel svækker dermed også jobmobiliteten, hvilket er en væsentlig og uhensigtsmæssig barriere for forældres muligheder på arbejdsmarkedet.

Refusionsreglerne skal justeres, så de bidrager til at fremme en lige deling af barselorloven. Med de nuværende bruger den forælder, der holder orlov først, hele refusionsperioden. Det betyder, at den anden forældres arbejdsplads - typisk farens - ikke modtager refusion for barselsperioden. Det er en væsentlig barriere for fædre og deres arbejdspladser, at refusionsreglerne ikke understøtter fædres muligheder for at gøre brug af den øremærkede del af orloven. Derfor bør antallet af øremærkede refusionsuger følge antallet af øremærkede orlovsuger, så der i alt er 11 ugers øremærkede uger med refusion til hver forælder, og den samlede refusionsperiode bør følgelig udvides.

Indholdsfortegnelse

Indledning	2
Analysen viser, at	3
Djøf mener	4
Resultater	7
Udvikling i andel der har bedre rettigheder end funktionærloven	7
To ud af fem, der har bedre rettigheder end funktionærloven, er underlagt anciennitetskrav for at have ret til løn under orlov	8
Mænd har fået flere uger med ret til fuld løn under barselsorlov over de seneste år.	10
Gennemsnitlig antal uger med ret til fuld løn efter fødsel opdelt på køn, geografi og virksomhedsstørrelse	11
Metode	12

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 barselsdagpenge efter barnets fødsel. Derudover har mødre ret til fire ugers orlov før fødslen med barselsdagpenge.

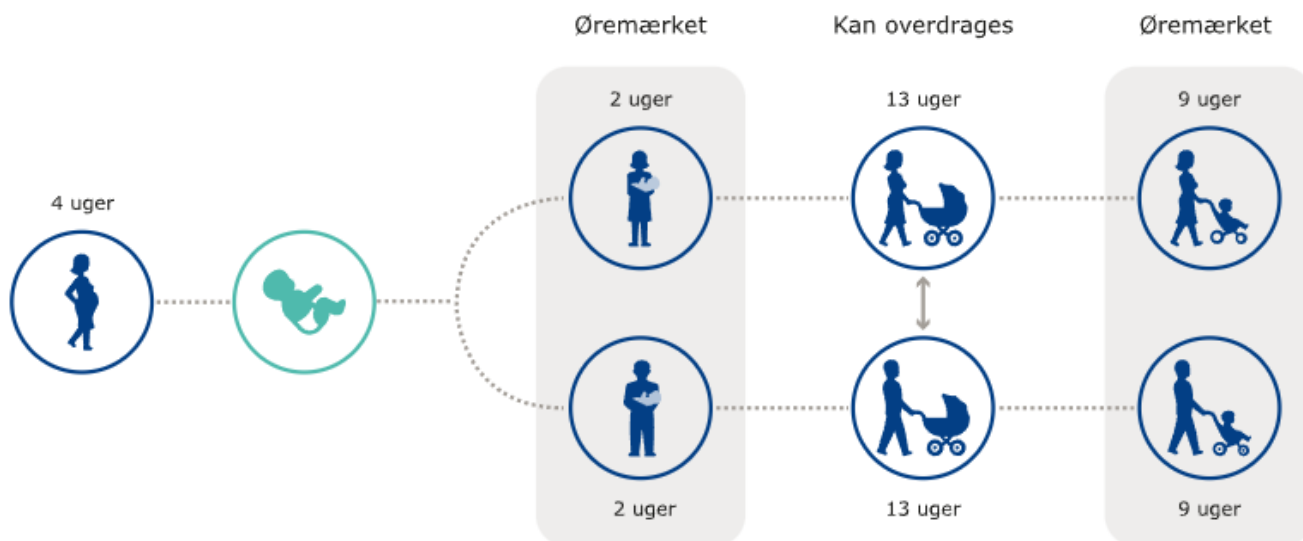
De 48 ugers orlov er delt ligeligt mellem forældrene, så hver forælder som udgangspunkt har 24 ugers orlov efter fødslen med barselsdagpenge. Ud af de 24 uger skal to af ugerne holdes i forbindelse med fødslen.

For lønmodtagere er yderligere ni uger øremærket. Det betyder, at i alt 11 orlovsuger med barselsdagpenge er øremærket og kan derfor ikke overdrages til den anden forælder. De resterende 13 uger med barselsdagpenge 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 barselsdagpenge, 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

Resultater

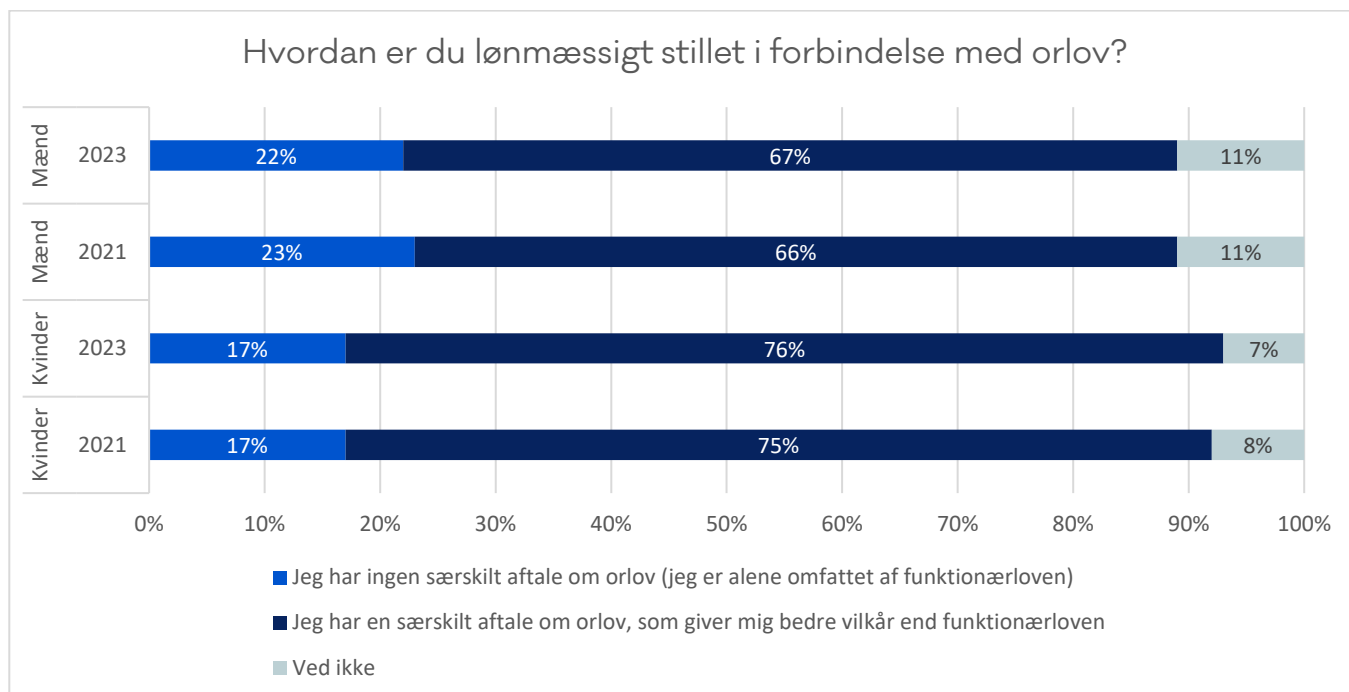
Udvikling i andel der har bedre rettigheder end funktionærloven

Figur 1 illustrerer udviklingen i andelen af personer, som har bedre rettigheder end dem, der er angivet i funktionærloven. Ifølge figuren har to ud af tre (67 %) af mændene i 2023 angivet, at de har en aftale, der giver dem bedre rettigheder end dem, der er gældende i funktionærloven. 22 % er dækket af selve funktionærloven, mens 11 % har svaret 'ved ikke'. Andelen, der har bedre vilkår end funktionærloven, er på samme niveau som i 2021 (66 %).

For kvinderne er det 76 %, der i 2023 har angivet, at de har en aftale, der giver dem bedre rettigheder end dem, der er gældende i funktionærloven. 17 % er dækket af selve funktionærloven, mens 7 % har svaret 'ved ikke'. For kvinderne gælder det også, at andelen, der har bedre vilkår end funktionærloven, er på samme niveau som i 2021 (75%).

Den nye lovgivning på området har således ikke umiddelbart ændret på andelen af mænd og kvinder, der har bedre rettigheder end funktionærloven.

FIGUR 1: UDVIKLING I ANDEL DER HAR BEDRE RETTIGHEDER END FUNKTIONÆRLOVEN



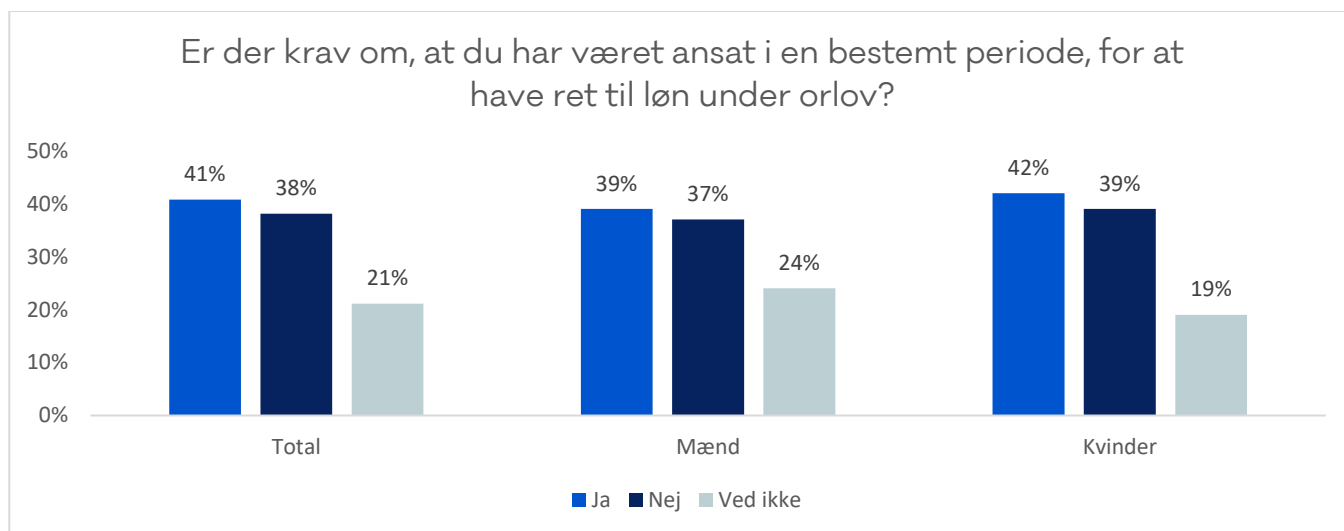
Datakilde: Djøfs lønundersøgelse blandt privatansatte medlemmer 2021 og 2023. I 2021 indgår svar fra de medlemmer, hvor barsel har været aktuelt inden for de seneste 2 år. I 2023 indgår svar fra de medlemmer, hvor barsel har været aktuel siden 1. august 2022. (N 2021 kvinder=791, mænd=735 & N 2023 kvinder=553, mænd=517). Den fulde 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?*

To ud af fem, der har bedre rettigheder end funktionærloven, er underlagt anciennitetskrav for at have ret til løn under orlov

Figur 2 viser, om personer, der har bedre rettigheder end funktionærloven (figur 1) er underlagt anciennitetskrav om at skulle have været ansat i en bestemt periode for at have ret til løn under orlov, opdelt på køn. To ud af fem (41 %) er underlagt anciennitetskrav, mens nogenlunde samme andel (38 %) ikke har anciennitetskrav. 21 % har svaret 'ved ikke'.

Figuren viser, at der ikke er signifikant forskel på, om mænd og kvinder er underlagt anciennitetskrav for at have ret til orlov – for kvinder gælder det 42 % og for mænd 39 %. Der er flere mænd (24 %) end kvinder (19 %), der har svaret 'ved ikke' til spørgsmålet. Det gennemsnitlige anciennitetskrav er 10,5 måneder (der er ikke forskel på mænd og kvinder).

FIGUR 2: ANCIENNITETSKRAV OPDELT PÅ KØN

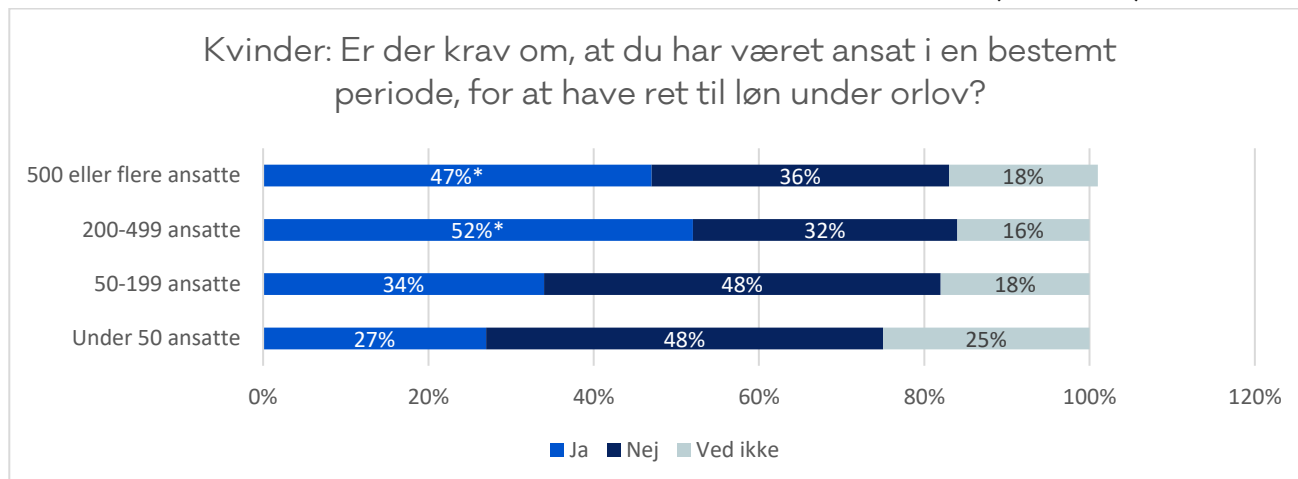


Note: I figuren indgår kun besvarelser fra de personer, der har bedre rettigheder end funktionærloven (se figur 1).

Figur 3 viser, om kvinder, der har bedre rettigheder end funktionærloven, er underlagt anciennitetskrav, opdelt på virksomhedsstørrelsen. Af figuren fremgår det, at der er signifikant flere kvinder ansat i virksomheder med mere end 200 ansatte, som har anciennitetskrav (henholdsvis 52 og 47 %) sammenlignet med kvinder ansat i små virksomheder med færre end 50 ansatte, hvor 27 % har anciennitetskrav.

En ud af fire (25 %) af kvinderne ansat i små virksomheder med færre end 50 ansatte har svaret 'ved ikke' til spørgsmålet vedrørende anciennitetskrav. I virksomheder med over 50 ansatte svare henholdsvis 16 og 18 % 'ved ikke'.

FIGUR 3: ANCIENNITETSKRAV OPDELT PÅ VIRKSOMHEDSSTØRRELSE (KVINDER)



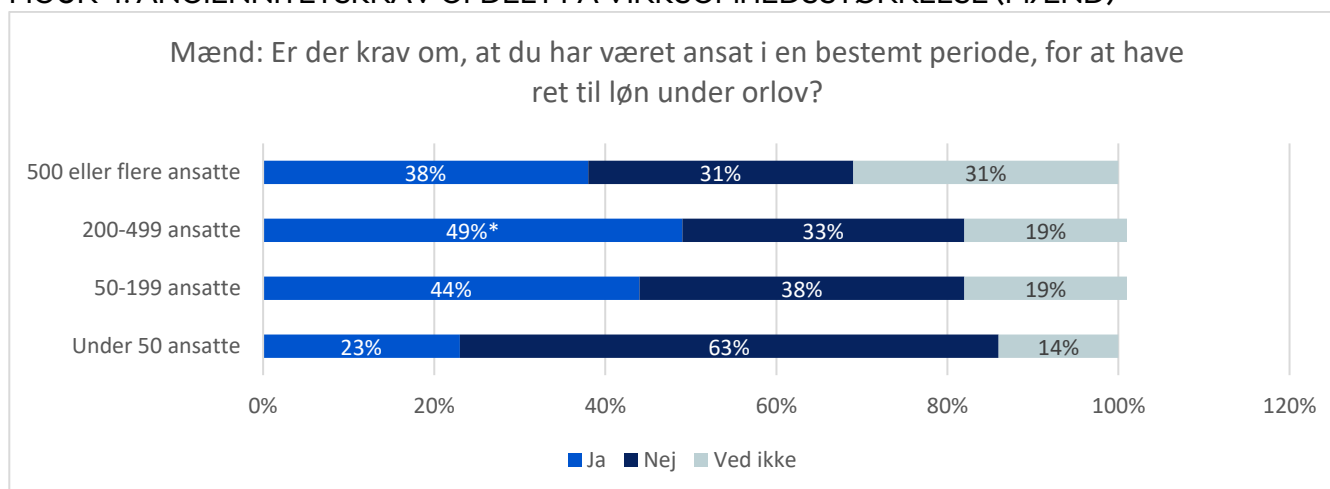
Note: I figuren indgår kun besvarelser fra de personer, der har bedre rettigheder end funktionærloven (se figur 1).

*Signifikant flere har anciennitetskrav sammenlignet med små virksomheder (under 50 ansatte)

Figur 4 viser ligeledes kravet om anciennitet opdelt på virksomhedsstørrelse men her for mandlige medlemmer. Der er signifikant flere mænd ansat i virksomheder med 200-499 ansatte, som har anciennitetskrav (49 %) sammenlignet med mænd ansat i små virksomheder med færre end 50 ansatte, hvor det er 23 %, der har anciennitetskrav.

For både mænd og kvinder er det i virksomheder med 200-499 ansatte, at der er flest, der har anciennitetskrav (henholdsvis 49 og 52 %). Ligeledes er der for begge køn lavest andel med anciennitetskrav i de mindste virksomheder (henholdsvis 23 og 27 %). I modsætning til de kvindelige medlemmer, er der flest mænd, der svarer 'ved ikke' til spørgsmålet om anciennitetskrav, som er ansat i store virksomheder (31 %) og færrest i små virksomheder (14 %).

FIGUR 4: ANCIENNITETSKRAV OPDELT PÅ VIRKSOMHEDSSTØRRELSE (MÆND)



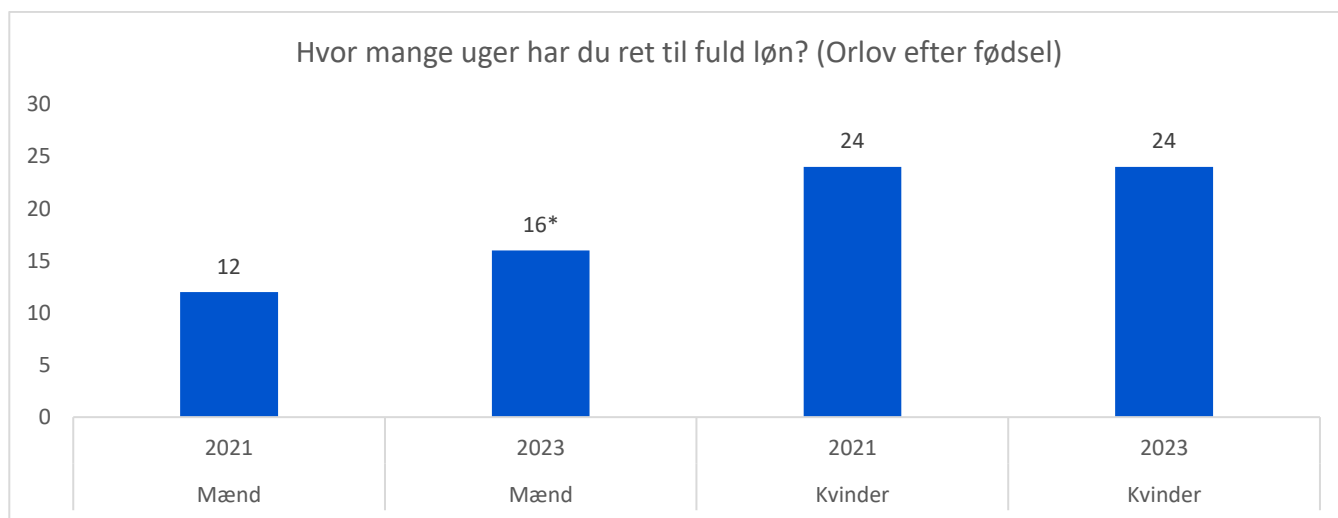
Note: I figuren indgår kun besvarelser fra de personer, der har bedre rettigheder end funktionærloven (se figur 1).

*Signifikant flere har anciennitetskrav sammenlignet med små virksomheder (under 50 ansatte)

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

Figur 5 viser udviklingen i det gennemsnitlige antal ugers orlov med ret til fuld løn efter fødsel opdelt på køn. Det fremgår, at gennemsnittet for kvinder er 24 uger i både 2021 og 2023. Gennemsnittet for mænd er øget fra 12 uger i 2021 til 16 uger i 2023. Forskellen er statistisk signifikant.

FIGUR 5: UDVIKLING I ANTAL UGER MED RET TIL FULD LØN



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 2023 glæder det for hhv. 92 % af kvinderne og 91 % 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, delvis eller kombination af fuld og delvis er på samme niveau i 2021 og 2023.

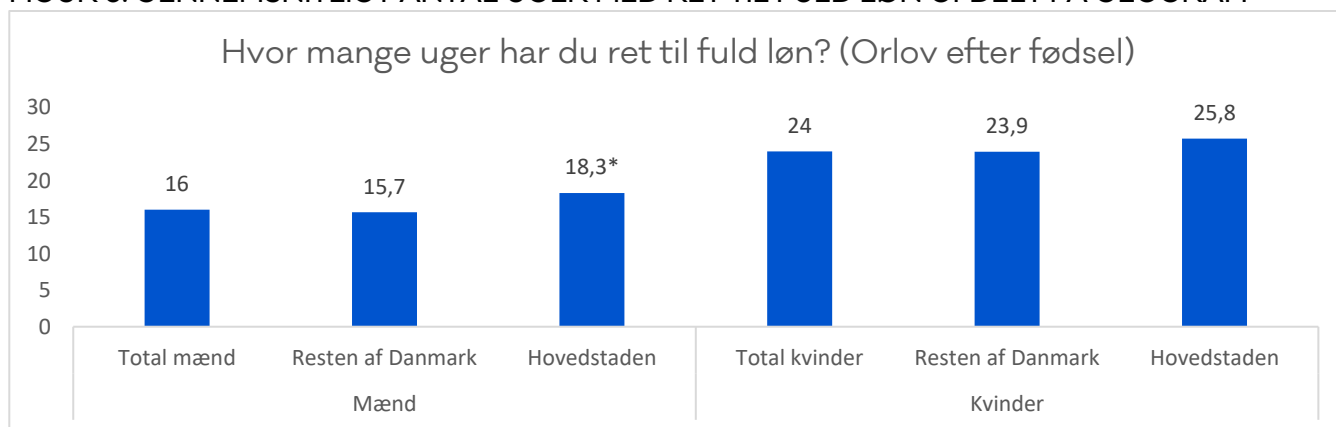
*Gennemsnittet er signifikant højere end i 2021.

Gennemsnitlig antal uger med ret til fuld løn efter fødsel opdelt på køn, geografi og virksomhedsstørrelse

Figur 6 viser det gennemsnitlige antal ugers orlov med ret til fuld løn efter barsel opdelt på køn og geografi. Af figuren fremgår det, at mænd ansat i hovedstadsområdet i gennemsnit har ret til 18,3 ugers orlov med fuld løn, hvilket er signifikant højere end mænd i resten af landet, som i gennemsnit har ret til 15,7 ugers fuld løn.

Samme tendens gør sig gældende for kvinder. Kvindelige ansatte i Hovedstadsområdet har i gennemsnit ret til 25,8 ugers fuld løn, mens gennemsnittet for kvinder i resten af landet er på 23,9 uger. Denne forskel er dog ikke signifikant.

FIGUR 6: GENNEMSNI TLIGT ANTAL UGER MED RET TIL FULD LØN OPDELT PÅ GEOGRAFI

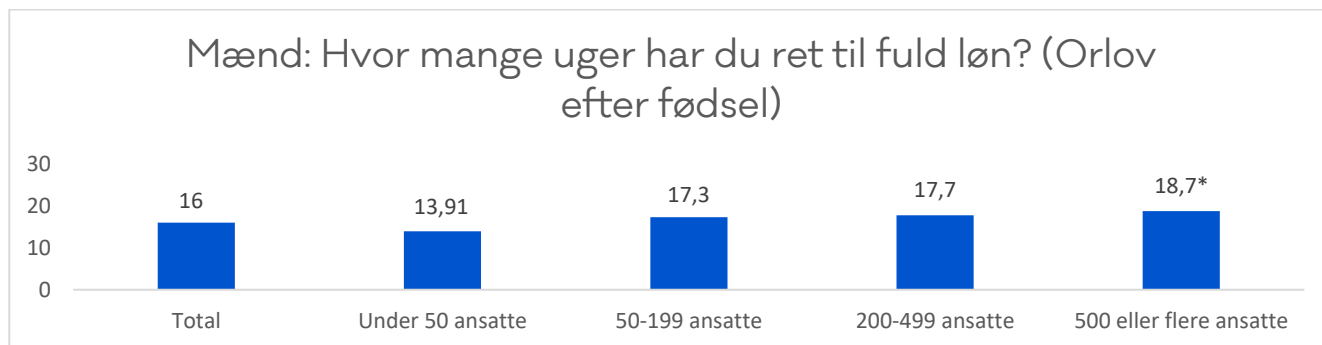


Note: I figuren indgår kun besvarelser fra de personer, der har bedre rettigheder end funktionærloven (se figur 1). Gennemsnittet er beregnet for den gruppe, der svarer at de udelukkende har barsel med fuld løn. I 2023 glæder det for hhv. 92 % af kvinderne og 91 % af mændene. Den resterende andel har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

*Gennemsnittet er signifikant højere end for resten af Danmark.

Figur 7 viser det gennemsnitlige antal ugers orlov med ret til fuld løn efter barsel for mænd, opdelt på virksomhedsstørrelse. Det fremgår af figuren, at mænd ansat i virksomheder med mere end 500 ansatte i gennemsnit har ret til 18,7 ugers orlov med fuld løn. Det er signifikant højere end tallet for mænd ansat i virksomheder med under 50 ansatte, hvor gennemsnittet er 13,9 uger. Der er ikke signifikante forskelle for kvinder på tværs af virksomhedsstørrelser.

FIGUR 7: GENNEMSNITLIGT ANTAL UGER FORDELT 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 2023 glæder det for hhv. 92 % af kvinderne og 91 % 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, delvis eller kombination af fuld og delvis er på samme niveau i 2021 og 2023.

*Gennemsnittet er signifikant højere end små virksomheder (under 50 ansatte)

Metode

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

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, hvilket gælder for 553 af kvinderne og 517 af mændene i datasættet.

