

Beskæftigelsesministeriet

Evaluering af barsel- udligningsloven

Rapport

December 2010



COWI



*Evaluering af barseludligningsloven er udarbejdet af
Vibeke Stockholm Weigelt (ed.) og Marie Jakobsen COWI A/S
for Beskæftigelsesministeriet
ISBN: 978-87-91044-10-6
Foto: ISTOCK*

Indholdsfortegnelse

1	Konklusioner og sammenfatning	3
1.1	Baggrund og formål	3
1.2	Konklusion	4
1.3	Sammenfatning af hovedresultater	5
2	Indledning	10
2.1	Formål og afgrænsning	10
2.2	Rapportens opbygning	12
3	Regelgrundlag	13
3.1	Barselregler	13
3.2	Barseludligningsloven	15
3.3	Den lovbaserede barseludligningsordning	17
4	Metode og datagrundlag	19
4.1	Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder	20
4.2	Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre	21
4.3	Interviews	22
4.4	Andre datakilder	22
5	Den lovbaserede (centrale) ordning versus decentrale ordninger	23
5.1	Typer af ordninger	24
5.2	Forskelle mellem ordninger på det private arbejdsmarked	26
5.3	Motiver for decentrale ordninger	34
6	Arbejdsgivernes adfærd og holdninger	37
6.1	Hvilken ordning er arbejdsgiverne med i?	38
6.2	Arbejdsgivernes kendskab til ordningen	41
6.3	Løn under barsel og forældreorlov	43
6.4	Er ordningen en fordel eller ulempe - arbejdsgivernes vurdering	54

6.5	Arbejdsgivernes holdning til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder	61
6.6	Arbejdsgivernes holdning til mænds barselorlov	63
6.7	Freelancere/midlertidigt ansatte	64
7	Forældrenes adfærd og holdninger	65
7.1	Forældrenes karakteristika	66
7.2	Forældrenes kendskab til ordningen	69
7.3	Forældrenes holdning til lovens sigte	71
7.4	Forældrenes vurdering af arbejdsgivernes holdning til kvinders og mænds muligheder	74
7.5	Forældrenes vurdering af ordningens betydning for fordeling af barsel	78
7.6	Forældre uden arbejdsgiver	88
8	Litteratur	92

Bilagsfortegnelse

Tabel- og figuroversigt

1 Konklusioner og sammenfatning

COWI har i perioden fra juni til oktober 2010 gennemført en evaluering af barseludligningsloven for Beskæftigelsesministeriet.

Efter en kort introduktion til evalueringens formål og datagrundlag præsenteres de væsentligste resultater.

1.1 Baggrund og formål

Barseludligningsloven trådte i kraft den 1. oktober 2006. Formålet med loven er at øge ligestillingen mellem kvinder og mænd gennem udligning af arbejdsgivers udgifter til løn under medarbejdernes barselorlov (barsel-, graviditets-, adoptions-, fædre- og forældreorlov). De forventede ligestillingsmæssige konsekvenser af loven var især en øget beskæftigelsesfrekvens blandt kvinder i den fødedygtige alder, idet ordningen - ved at udligne forskellen i indirekte lønomkostninger mellem kvinder og mænd - ville mindske risikoen for, at økonomiske forhold hindrer ansættelse og fastholdelse af kvinder i den fødedygtige alder på arbejdsmarkedet.

Med loven er der etableret en barseludligningsordning, Barsel.dk, der gælder for alle private arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en godkendt decentral ordning. Det betyder, at samme model dækker virksomheder, som i forskellig grad udbetaler løn under barsel. De decentrale ordninger afspejler typisk aftaler om løn under barsel fastsat i overenskomsterne. Der er i loven opstillet en række krav til disse ordninger med henblik på at fastholde de ligestillingsmæssige effekter af loven.

Den lovbaserede ordning indebærer, at arbejdsgiveren er forpligtet til at indbetale et årligt barseludligningsbidrag pr. fuldtidsansat, som arbejdsgiveren har ansat. Til gengæld får arbejdsgiveren automatisk ret til lønrefusion pr. time, som vedkommende har udbetalt i løn under barsel inden for en given periode. Refusionen udgør forskellen mellem barseldagpenge og løn under barsel, dog maksimalt 159,75 kr. pr. time.

Hvad angår spørgsmålet om størrelsen og længden af den periode, der udbetales løn under barsel, så er løn- og arbejdsvilkår traditionelt overladt til arbejdsmarkedets parter selv at aftale. Dette gælder også spørgsmålet om løn under barsel med den undtagelse i funktionærloven, som giver kvindelige funktionæ-

rer krav på halv løn under fravær som følge af graviditet og barsel fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen¹.

I dag eksisterer der tre typer af barseludligningsordninger:

- Den centrale (lovbaserede) ordning (Barsel.dk)
- De decentrale ordninger (DA-barsel samt andre ordninger), der dækker enten et overenskomstområde, et fag eller en branche, og som opfylder en række konkrete lovkrav
- Ordningerne på det offentlige arbejdsmarked

Fokus i denne undersøgelse er alene på ordningerne på det private arbejdsmarked. Barseludligningsloven omfatter i denne henseende den del af det private arbejdsmarked, som ikke er omfattet af godkendte, decentrale barseludligningsordninger og vil i det følgende blive benævnt Barsel.dk.

Undersøgelsen bygger på et kommissorium fastlagt af forligspartierne bag barseludligningsloven. I kommissoriet er det fastsat, at målgrupperne for undersøgelsen er arbejdsgiverne og forældrene. Kommissoriet indeholder endvidere en række konkrete spørgsmål, som evalueringen skal afdække, herunder om barseludligningsloven har haft en effekt i forhold til kvinders muligheder på arbejdsmarkedet, arbejdsgivernes kendskab til og holdning til refusion og betydningen af refusionen for den periode, der udbetales fuld løn mv.

Undersøgelsen bygger først og fremmest på to spørgeskemaundersøgelser blandt henholdsvis virksomheder og forældre for at afdække deres kendskab og holdninger til barseludligningsordninger. Denne metode er valgt for at sikre repræsentative svar og dermed et validt grundlag for evalueringen.

Herudover er der gennemført enkelte individuelle interview med henblik på nærmere at afdække vilkårene for freelancere/midlertidigt ansatte under barsel.

Endelig er der indhentet oplysninger fra ATP om brugen af den lovbaserede barseludligningsordning (Barsel.dk) samt oplysninger fra arbejdsgiverorganisationer om karakteristika ved godkendte decentrale barseludligningsordninger på det private arbejdsmarked.

1.2 Konklusion

Helt overordnet peger denne evaluering i retning af, at barseludligningsloven har haft en positiv effekt på nogle områder i forhold til at fremme ligestillingen på det private arbejdsmarked. Det gælder for følgende forhold:

- Tal fra Barsel.dk viser at, ordningen primært gavner kvinderne, hvilket er ganske i overensstemmelse med ordningens formål.

¹ Jf. § 7 stk. 2 i Funktionærloven.

- Tallene tyder på, at der kan være en tendens til, at mænd (som modtager løn under forældreorlov) i stigende grad tager del i forældreorloven. Dette gælder for virksomheder under Barsel.dk.
- Der er en (begrænset) tendens til en mere positiv holdning blandt arbejdsgiverne overfor mænds barselorlov.
- Virksomhedernes kendskab til barseludligningsordningerne kan have betydning for, hvor længe de betaler løn under barsel. Dette skal dog også ses i lyset af overenskomsterne.
- Virksomhederne vurderer, at barseludligningsordninger er en fordel.

På følgende område ser loven ikke ud til at have større effekt:

- Arbejdsgiverne mener ikke selv, at de har ændret holdning til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder sammenlignet med for 5 år siden. Samtidig mener et flertal af forældrene dog, at deres arbejdsgiver ikke er tilbageholdende med at ansætte kvinder i den fødedygtige alder.

1.3 Sammenfatning af hovedresultater

Dette afsnit sammenfatter undersøgelsens resultater for hvert af de opstillede analysespørgsmål. Resultaterne baserer sig primært på de to spørgeskemaundersøgelser, som er gennemført med hhv. virksomheder og forældre. (Se mere om metode og datagrundlag i kapitel 4)

Arbejdsgivernes holdning til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder

15 % af de adspurgte virksomheder oplyser, at andelen af kvinder i deres virksomhed er større end for fem år siden (altså før lovens ikrafttræden), 10 % har nu en mindre andel, mens 75 % mener, at andelen er den samme. Det er ikke arbejdsgivernes vurdering, at der er sket en ændring i tilbøjeligheden til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder sammenlignet med for fem år siden, og dermed i forhold til før loven trådte i kraft.

Flertallet af forældrene (75 %) mener, at deres arbejdsgiver ikke er tilbageholdende med at ansætte kvinder i den fødedygtige alder, og lidt færre (66 %) af forældrene mener, at deres arbejdsgiver slet ikke eller i ringe grad ser barselorloven som et problem.

Arbejdsgivernes holdning til mænds barselorlov

Størstedelen af virksomhederne vurderer selv, at deres holdning til mænds barselorlov er uforandret. Dog siger ca. 15 %, at de er blevet mere positivt indstillet end for fem år siden. 9 ud af 10 virksomheder, som er blevet mere positivt indstillede, forbinder det med muligheden for refusion.

74 % af forældrene er i nogen eller høj grad enige i, at deres arbejdsgiver giver samme muligheder for mænd og kvinder for at afholde barsel/forældreorlov.

Arbejdsgivernes løn under barsel før og efter barseludligningsordningens ikrafttræden

Fire ud af fem virksomheder betaler løn til nogle af deres medarbejdere under en del eller hele barselorloven.

Det er især de mindre virksomheder, som ikke betaler løn under barsel. Det er her primært virksomheder inden for transport, hotel og restauration samt gruppen 'øvrige brancher', der ikke betaler løn under barsel. Ser man på sammenhængen mellem betaling af løn under barsel og barseludligningsordninger, så er der flere virksomheder, der slet ikke betaler løn under barsel i Barsel.dk end i DA-udligning. Dette skal ses i lyset af aftalerne om løn under barsel i overenskomsterne.

Da det især er de mindre virksomheder, der ikke betaler løn under barsel, ser dette ud til at hænge sammen med deres mere begrænsede kendskab til barseludligningsloven sammenlignet med de større virksomheder. Der kan således være tale om, at kendskab til ordningen fremmer virksomhedernes lyst til at betale løn under barsel.

15 % af virksomhederne oplyser, at de har udvidet perioden med løn eller øget løndækningen under barsel inden for de sidste fem år, mens 85% oplyser, at der ikke er sket ændringer.

Det skal dog bemærkes, at det ikke er muligt at isolere effekten af ændringer i overenskomster (som sætter rammerne for løndækningen) fra effekten af barseludligningsordningen.

Faktorer, som er udslagsgivende for at yde løn under barsel

De væsentligste faktorer for, hvorvidt arbejdsgiverne yder løn under barsel, er overenskomsterne og reglerne i funktionærloven. Herudover ser kendskab til ordningen ud til at spille ind, idet dette har en medvirkende betydning for, hvor lang en periode en virksomhed betaler løn.

De kvindelige funktionærer får løn i en længere periode end de mandlige - og de kvindelige funktionærer får løn i en længere periode end de timelønnede kvinder. Disse resultater skal ses i lyset af funktionærlovens regler om mindst halv løn i 4 uger før og 14 uger efter fødslen til kvinden.

Virksomhedernes kendskab til barseludligningsordningerne kan have betydning for, hvor længe de betaler løn under barsel. Resultaterne tyder på, at de virksomheder, der har kendskab til, at ordningerne giver mulighed for refusion af løn i op til 29 uger, betaler 4-6 ugers længere løn under barsel. Dette skal dog også ses i lyset af overenskomsterne.

Undersøgelsen tyder desuden på, at antallet af uger, hvor virksomhederne betaler løn, afhænger af, hvor længe de kan få refusion fra barseludligningsordningerne. Der ser ikke ud til at være forskelle mellem ordningerne på dette punkt. Her skal det dog bemærkes, at det ikke er muligt at isolere effekten af ændringer i overenskomster fra effekten af barseludligningsloven.

Når virksomhederne ikke betaler løn under barsel skyldes det ifølge dem selv primært to forhold, nemlig dels overenskomsterne, og dels grænserne for adgang til lønkomensation.

Arbejdsgivernes kendskab til ordningen

Der er endnu ikke fuldt kendskab til loven blandt de danske virksomheder. Omkring en fjerdedel af virksomhederne ved ikke, hvilke(n) ordning(er) de er med i.

En tredjedel af virksomhederne har ikke kendskab til, at de kan få refusion i op til 29 uger fra en barseludligningsordning, hvis de betaler løn til den ansatte under barsel. Det gælder i særlig grad de mindre virksomheder og dermed især de virksomheder, som er omfattet af Barsel.dk.

Udover at kendskabet til ordningerne kan have betydning for, hvor længe virksomhederne betaler løn under barsel, ser det også ud til at have betydning for, om medarbejderne får løn under barsel. Således betaler kun 46 % af de virksomheder, som ikke har kendskab til ordningerne, løn under barsel, mens det for de øvrige virksomheder er ca. 75 %.

Sammenhæng mellem centrale og decentrale barseludligningsordninger

De decentrale ordninger er generelt udformet således, at de afspejler overenskomstmæssigt fastsatte aftaler om løn under barsel. Den lovbaserede ordning (Barsel.dk) dækker arbejdsgivere fra forskellige områder med forskellige aftaler om løn under barsel. Et væsentligt motiv for at etablere en decentral ordning kan være at opnå en fleksibilitet, som gør det muligt at skræddersy og løbende at tilpasse ordningen til, hvad der er aftalt om løn under barsel inden for det overenskomstområde, som ordningen dækker. Herudover kan økonomiske hensyn spille en væsentlig rolle i forhold til beslutningen om at etablere og videreføre decentrale ordninger.

Muligheden for decentrale ordninger synes ikke at hindre barseludligningslovens effektivitet, idet de decentrale ordninger har tilsvarende eller bedre dækning end den lovbaserede ordning (Barsel.dk). De krav til decentrale ordninger, som er opstillet i barseludligningsloven for at sikre, at der ikke kan spekuleres mod den lovbaserede ordning for at "slippe" billigere, synes således at virke efter hensigten.

Administration i forbindelse med udbetalingen af refusion kan have betydning for arbejdsgivernes tilfredshed med ordningen. For den lovbaserede ordning (Barsel.dk) og enkelte decentrale ordninger udbetales refusionen automatisk ved udbetaling af dagpengerefusion fra kommunen eller registrering af barsel i lønsystemet.

Generelt ser virksomhederne ikke den administration, som er forbundet med ordningerne, som et stort problem. Der er dog for virksomheder under DA-udligning et billede af, at man er mindre tilfreds, idet 57 % her udtrykker, at der i meget høj eller høj grad er for meget administration forbundet med at være omfattet af barseludligningsordningen. Det kan evt. hænge sammen med, at virksomheder under denne ordning både skal søge om refusion hos kommunen

og i DA-udligning, mens virksomhederne i Barsel.dk kun skal søge hos kommunen, hvorefter resten går automatisk.

Virksomhedens egen vurdering af udligningsordningernes betydning

Virksomhederne vurderer for ca. halvdelen vedkommende, at barseludligningsordningen er en fordel, 12 % mener, at den er en ulempe, mens 39 % svarer 'hverken eller'.

For de forskellige ordninger er der kun begrænset forskel på, om man vurderer barseludligningsordningen som en fordel eller ulempe. Mest positive er de virksomheder, der er omfattet af andre ordninger.

Det er specielt de større virksomheder, der ser det som en fordel at være omfattet af Barsel.dk. Der er ikke den samme tydelige sammenhæng med virksomhedsstørrelse for virksomheder under DA-udligning.

Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt udgifterne forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning er passende, så mener virksomhederne for 54 % vedkommende, at udgifterne er passende eller små, mens resten ser udgifterne som store eller meget store ift. udbyttet. Vurderingen af udgifterne ser hverken ud til at afhænge af, hvilken ordning virksomheden er tilknyttet eller virksomhedens størrelse. Derimod er der flere virksomheder inden for industrien, bygge og anlæg samt de øvrige branchegrupper, der vurderer udgifterne til at være for store ift. udbyttet. Dette skal formentlig ses i lyset af den relativt mindre andel af kvinder i disse brancher.

Forældres kendskab og holdning til barseludligningsloven

Spørgekemaundersøgelsen viser, at halvdelen af forældrene ved, at arbejdsgiveren kan få refunderet omkostninger til løn under barsel i op til 29 uger fra en barseludligningsordning, hvis virksomheden betaler løn under barsel. Kendskabet er større blandt kvinder end blandt mænd.

87 % af forældrene vil selv bestemme, hvordan de fordeler barseldagpenge mellem sig frem for samfundet, politikerne eller overenskomsterne.

Langt de fleste forældre (81 %) mener, at lønkomensation til arbejdsgiveren styrker kvinders muligheder på arbejdsmarkedet.

67 % af forældrene mener, at lønkomensation til arbejdsgiveren får flere mænd til at holde mere barsel.

Ordningens betydning for mødre og fædres brug og fordeling af barselorlov, herunder betydningen af mulighederne for at få fuld eller delvis løn under barsel

Tal fra ATP viser, at langt størstedelen af refusionsudbetalingerne fra den lov-baserede barseludligningsordning (Barsel.dk) vedrører kvinder. Det er således primært kvinderne og deres arbejdsgivere, som har glæde af ordningen, hvilket er i overensstemmelse med lovens formål. Mændene og deres arbejdsgivere har dog også glæde af ordningen. Tallene fra ATP viser, at den gruppe af mænd, som får løn under forældreorlov, og som er omfattet af Barsel.dk, udløser refu-

sion i knap 4 uger i gennemsnit ud over de 2 ugers fædreorlov. Det er højere end gennemsnittet for hele det danske arbejdsmarked².

Forældreundersøgelsen bekræfter, at fædre i vid udstrækning benytter sig af forældreorlov.

56 % af forældrene mener, at muligheden for at få fuld eller delvis løn under barsel/forældreorlov i nogen eller høj grad har haft betydning for fordelingen af barsel/forældreorlov.

64 % og 56 % af forældrene mener, at samvær med henholdsvis moderen eller faderen i nogen eller høj grad har haft betydning for fordelingen af barsel/forældreorlov.

Forældrene vurderer, at moderens karrieremuligheder og ligestilling har mindre betydning for fordeling af barsel/forældreorlov.

Der er kvalitative indikationer på, at den måde, overenskomsterne er udformet på (og ordninger dermed udmøntes på), hvor der stilles krav om, at fædre skal have afholdt deres forældreorlov inden et bestemt tidspunkt for at opnå refusion, levner mindre plads til, at fædre kan tage del i forældreorloven.

Analyse af de grupper, som er på barsel uden en arbejdsgiver

5 % af virksomhederne har inden for de seneste fem år haft medarbejdere/konsulenter, som har afsluttet deres tilknytning til virksomheden, mens de var gravide. Denne andel er lidt større blandt virksomheder i DA-udligning (8 %), blandt virksomheder med mindst 50 ansatte (11 %) og blandt virksomheder med en kvindeandel på mindst 60 % (11 %). Således tyder virksomhedsundersøgelsen på, at der på landsplan kan være ca. 4.000 kvinder, som i forbindelse med barsel har afsluttet deres tilknytning til virksomheden, svarende til ca. 800 medarbejdere om året. Dette tal kan anvendes som en indikator for antallet af freelancere/midlertidigt ansatte på barsel, som er kvinder.

Der er knap 1 % freelancere/midlertidigt ansatte blandt respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen. Alle freelancere/midlertidigt ansatte, som havde været på barsel, modtog dagpenge fra kommunen, mens lidt under halvdelen også modtog løn fra arbejdsgiveren. Resultaterne skal fortolkes med varsomhed på grund af få observationer.

Interview peger på, at freelancere/midlertidigt ansatte oplever, at arbejdsgiverne ikke har interesse i at (fast)ansætte kvinder, som skal på barsel. I nogen tilfælde kan man som freelancer/midlertidigt ansat lave en ordning med arbejdsgiveren, som betyder, at ansættelsesforløbet forlænges, sådan at der udbetales løn under barsel, men det kræver arbejdsgiverens velvilje. Freelancere/midlertidigt ansatte oplever endvidere, at det er svært at finde ud af, hvilke vilkår som gælder.

² Den gennemsnitlige orlov pr. barn var 26 dage for mænd i 2008 (3,7 uger). Tallet dækker hele det danske arbejdsmarked. Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2010, Beskæftigelsesministeriet.

2 Indledning

Indhold Dette kapitel beskriver formålet med evalueringen af barseludligningsloven og rapportens opbygning.

2.1 Formål og afgrænsning

Baggrund Barseludligningsloven trådte i kraft den 1. oktober 2006. Det overordnede formål med loven er at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd på det private arbejdsmarked ved at sikre, at alle lønmodtagere er omfattet af en barseludligningsordning, således at der ikke er lønmodtagergrupper, der bliver valgt fra, fordi arbejdsgiverne får markante økonomiske udgifter under barsel.

De forventede ligestillingsmæssige konsekvenser af loven var især en øget beskæftigelsesfrekvens blandt kvinder i den fødedygtige alder, idet ordningen - ved at udligne forskellen i indirekte lønomkostninger mellem kvinder og mænd - ville mindske risikoen for, at økonomiske forhold hindrer ansættelse af kvinder i den fødedygtige alder.

På det tidspunkt loven trådte i kraft, eksisterede der allerede overenskomst-mæssige aftalte barseludligningsordninger for nogle arbejdsgivere. Med loven blev der etableret en barseludligningsordning for de arbejdsgivere på det private arbejdsmarked, som ikke i forvejen var omfattet af en sådan ordning.

Siden den lovbaserede barseludligningsordning (Barsel.dk) trådte i kraft i 2006, er den periode, hvor arbejdsgiveren kan få refusion fra ordningen, forlænget fra 26 til 29 uger med virkning fra 1. juli 2009. Desuden er der sket en regulering af bidraget til og loftet over refusionen fra ordningen.

Formålet med evalueringen Formålet med denne evaluering er at bidrage med at undersøge virkningen af barseludligningsloven på udviklingen af arbejdsmarkedet, herunder lovens ligestillingsmæssige konsekvenser i forhold til brancher, arbejdsfunktioner og løn-udvikling.

Fokus på arbejdsgivere og forældre på det private arbejdsmarked Evalueringen har fokus på det private arbejdsmarked, som er omfattet af barseludligningsloven. Den offentlige sektor er ikke omfattet af loven, men har andre barseludligningsordninger.

Barseludligningsloven vedrører et felt med mange interessenter. I denne evaluering fokuseres der på arbejdsgiverne, idet der er tale om en arbejdsgiverord-

ning. Herudover inddrages forældre, der er lønmodtagere. Dette er bestemt af kommissoriet.

Analyseområder og kernespørgsmål

Tabel 2-1 indeholder en oversigt over de analyseområder og kernespørgsmål, som evalueringen skal afdække i henhold til kravspecifikationen for opgaven.

Tabel 2-1 Analyseområder og kernespørgsmål

Analyseområder	Kernespørgsmål
Arbejdsgivernes holdning til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder	Har barseludligningsloven haft en effekt i forhold til kvinders muligheder på arbejdsmarkedet?
Arbejdsgivernes holdning til mænds barselorlov	Har muligheden for refusion påvirket virksomhedens holdning til at have mænd på barsel?
Arbejdsgivernes løn under barsel før og efter barseludligningslovens ikrafttræden	Hvordan hænger den løn, som virksomheden tilbyder sine ansatte på barselorlov, sammen med barseludligningsloven eller decentrale ordninger? Hvordan forholder arbejdsgivere, der ikke er omfattet af kendte overenskomster, sig til løn under barselorlov?
Faktorer, som er udslagsgivende for arbejdsgivernes interesse for at yde løn under barsel.	Yder arbejdsgiverne ikke fuld løn under barsel, fordi de ikke får fuld dækning, og har refusionsperiodens længde og refusionsstørrelsen betydning? Har andre faktorer betydning, og er der forskel i forhold til mødre og fædre?
Arbejdsgivernes kendskab til ordningen	Har arbejdsgiverne kendskab til refusion, når de udbetaler løn under barselorlov?
Sammenhæng mellem centrale og decentrale barseludligningsordninger	Hvad er de forskellige motiver for decentrale udligningsordninger? Hindrer konstruktionen, hvor områder under givne betingelser kan undtages ordningen, ordningens effektivitet, og har den betydning for henholdsvis mænd og kvinders brug af barselorlov?
Virksomhedens egen vurdering af udligningsordningernes betydning	Har udligningsordningerne betydning for rekruttering (køn og alder), løn under barsel og holdning til mænd og kvinder under barsel?
Forældres kendskab og holdning til barseludligningsloven	Kender forældrene ordningen og dens betydning for de vilkår, de har under barsel?
Ordningens betydning for mødre og fædres brug og fordeling af barselorlov, herunder betydningen af mulighederne for at få fuld eller delvis løn under barsel	Hvad er ordningens betydning for brug af barselorlov over tid?
Analyse af de grupper, som er på barselorlov uden en arbejdsgiver	Hvad er omfanget og beskaffenheden af forældre, som har været på barsel uden en arbejdsgiver, og hvad er dennes gruppes muligheder for løn under barselorlov?

2.2 Rapportens opbygning

Resten af rapporten

Den resterende del af rapporten er opbygget som følger:

- Kapitel 3 beskriver gældende barselregler og indholdet af barseludligningsloven i korte træk.
- Kapitel 4 beskriver metoden for evalueringen, herunder gennemførelsen af spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og forældre, interview og andre datakilder.
- Kapitel 5 beskriver og analyserer forskelle mellem den centrale (lovbase-rede) barseludligningsordning (Barsel.dk) og decentrale ordninger for det private arbejdsmarked samt motiver for decentrale ordninger.
- Kapitel 6 beskriver resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder.
- Kapitel 7 beskriver resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen blandt forældre. Desuden præsenteres data fra ATP om brug af den lovbase-rede ordning (Barsel.dk) og synspunkter fra interview med forældre, der har været på barselorlov som freelancere/midlertidigt ansatte.

3 Regelgrundlag

Indhold

Dette kapitel beskriver de gældende barselregler og indholdet af barseludligningsloven i korte træk.

Barselreglerne er en grundlæggende forudsætning for den måde, hvorpå barseludligningsordningerne fungerer og er derfor relevante i forhold til denne evaluering.

3.1 Barselregler

Barselloven: Ret til fravær og ret til dagpenge

I henhold til barselloven har lønmodtagere ret til fravær i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption samt ret til dagpenge under dette fravær, jf. bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) nr. 1084 af 13. november 2009.

Hovedreglen er, at kvinder har ret til 4 ugers barselorlov før fødslen (graviditetsorlov) og 14 uger efter fødslen (barselorlov). Mænd har ret til 2 ugers orlov i løbet af de første 14 uger efter fødslen (fædreorlov) og hver af forældrene har ret til 32 ugers forældreorlov. I alt er der for hver fødsel mulighed for at få barseldagpenge i 52 uger, hvis beskæftigelseskravet er opfyldt³. Barselreglerne er nærmere beskrevet i Boks 3-1.

³ Det er en betingelse for retten til barseldagpenge, at beskæftigelseskravet efter § 27 i barselloven er opfyldt. Det vil sige, at den pågældende lønmodtager (1) har været tilknyttet arbejdsmarkedet i de sidste 13 uger før fraværperiodens begyndelse og i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer, (2) ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller en ydelse, der træder i stedet herfor, hvis der ikke havde været ret til barseldagpenge efter barselloven, (3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervsmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed, eller (4) er elev i lønnet praktik i en uddannelse, der er reguleret ved eller i henhold til en lov.

Boks 3-1 Barselregler

Graviditetsorlov: Kvinder har ret til 4 ugers graviditetsorlov med dagpenge før forventet fødsel. Nogle overenskomster giver kvinder ret til at gå 6 eller 8 uger før fødsel. Nogle overenskomster giver løn under hele orloven, mens de fleste sikrer løn i de 4 uger.

Barselorlov: Mødre har ret til at holde 14 ugers barsel med dagpenge. Af disse uger har mødre pligt til at holde de 2 første uger efter fødslen. De fleste overenskomster sikrer mødre løn i de 14 uger.

Fædreorlov: Fædre har ret til 2 ugers orlov med dagpenge inden for de første 14 uger efter fødslen.

Forældreorlov: Begge forældre har ret til 32 ugers forældreorlov afholdt inden barnet fylder 9 år. Tilsammen har forældrene dog kun ret til dagpenge i 32 uger. Mødrene kan påbegynde forældreorlov efter de 14 ugers barselorlov, mens fædre kan påbegynde forældreorlov efter barnets fødsel.

Kilde: Olsen, B.M. Evaluerings af den fleksible barselorlov. SFI 2007.

Løn under barselorloven

Enhver form for løn under barsel er aftalt enten som led i overenskomstforhandling eller individuelt mellem den enkelte arbejdsgiver og lønmodtager.

Mange lønmodtagere får nu løn under barsel i sammenlagt 20 uger. Løn under barsel er typisk fordelt med 4 ugers graviditetsorlov til moderen, 14 ugers barselorlov til moderen og 2 ugers fædreorlov.

Inden for nogle overenskomstområder er man gået videre og har også aftalt løn under forældreorloven.

Efter overenskomsterne på DA/LO-området kan lønmodtagerne således få løn under yderligere 9 ugers forældreorlov med en maksimal betaling pr. time op til et vist loft. Betalingen ydes til enten faderen eller moderen. Fra 2011 forlænges denne periode til 11 uger.

I finanssektoren ydes der fuld løn i 12 ugers forældreorlov og yderligere 2 ugers fædreorlov udover de 4 ugers graviditetsorlov, 14 ugers barselorlov og 2 ugers fædreorlov.

Til sammenligning kan ansatte i staten holde barsel med løn i 6 uger før forventet fødsel, 14 ugers barselorlov umiddelbart efter fødslen og 18 ugers forældreorlov efter 6+6+6 modellen⁴, hvis begge forældre er omfattet af statens barselafale. Hertil kommer 2 ugers fædreorlov med løn. I kommunerne gælder dette 8 uger før forventet fødsel og ellers efter samme model som i staten.

Løn under barsel forudsætter typisk, at lønmodtageren er dagpengeberettiget i den pågældende periode, og at arbejdsgiveren således kan overtage lønmodtagerens ret til barseldagpenge.

⁴ 6 uger til moderen, 6 uger til faderen og 6 uger til deling.

Funktionærloven

Funktionærloven indebærer, at mødre har ret til halv løn i 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter (§7, stk. 2), jf. Boks 3-2. Det gælder for alle funktionærer, uanset om de er ansatte i den private eller offentlige sektor. Funktionærloven giver ikke fædre eller adoptanter ret til lønnet forældreorlov.

Antallet af funktionærer kan ikke fastslås præcist, men det antages, at ca.50% af lønmodtagerne er omfattet af funktionærloven.⁵

Boks 3-2 Uddrag af funktionærloven

§ 7. Med henblik på arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet skal funktionæren senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin barselorlov. Barselorloven anses dog i alle tilfælde for påbegyndt, hvis funktionæren enten 4 uger før forventet fødsel er uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i barsellovens § 6, stk. 2, eller på dette tidspunkt eller senere bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet, og hvis hun forbliver uarbejdsdygtig indtil fødslen.

Stk. 2. Funktionæren har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1, til 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Funktionæren har ret til fuld løn, hvis hun bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i barsellovens § 6, stk. 2, i perioden fra graviditetens indtræden til barselorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1. § 5, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis arbejdsgiveren opsiges funktionæren inden barselorlovens påbegyndelse eller i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn i opsigelsesperioden. Hvis funktionæren bliver afskediget i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn fra barselorlovens påbegyndelse.

Kilde: Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer nr. 81 af 3. februar 2009, retsinfo.dk.

Der sondres i denne evaluering ikke mellem forskellige typer af barselorlov

I denne evaluering sondres der som udgangspunkt ikke mellem forskellige typer af barselorlov, herunder adoptions-, barsel-, graviditets-, fædre- og forældreorlov mv. Barselorlov anvendes således som samlebetegnelse for alle typer af orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

3.2 Barseludligningsloven

Lov nr. 417 af 8. maj 2006 om barseludligning på det private arbejdsmarked (barseludligningsloven) trådte i kraft den 1. oktober 2006.

Formålet med barseludligningsloven

Det overordnede formål med loven er at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd på det private arbejdsmarked ved, at alle lønmodtagere er omfattet af en barseludligningsordning, således at der ikke er lønmodtagergrupper, der bliver valgt fra, fordi arbejdsgiverne får markante økonomiske udgifter under barsel.

⁵ Funktionær eller ej. Funktionæransættelsens omfang og betydning i den danske aftalemodel. Steen Scheuer Professor, dr. mocr. Marts 2009 .

Barseludligningsordninger udligner arbejdsgivernes udgifter ved medarbejderes barselorlov. Barseludligningsordninger kan være etableret ved aftale eller ved lov. Barseludligningsloven blev vedtaget for at sikre, at der eksisterer en ordning for alle private arbejdsgivere, således at der sker en indbyrdes udligning af arbejdsgivernes udgifter til løn i forbindelse med medarbejdernes barselorlov uafhængig af, om en virksomhed har mange kvinder i den fødedygtige alder ansat.

De forventede ligestillingsmæssige konsekvenser af loven var især en øget beskæftigelsesfrekvens blandt kvinder i den fødedygtige alder, idet ordningen - ved at udligne forskellen i indirekte lønomkostninger mellem kvinder og mænd - ville mindske risikoen for, at økonomiske forhold hindrer ansættelse af kvinder i den fødedygtige alder.

Loven har ikke til hensigt at kompensere enkelte arbejdsgivere med særlige høje udgifter eller at fremme andre forhold såsom højere løn eller løn i længere tid under barsel.

Baggrund for barseludligningsloven

Loven bygger på et forslag til en model for en lovbaseret barseludligningsordning udarbejdet af en arbejdsgruppe nedsat af Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender i april 2005.

Om oprettelse af en lovbaseret barseludligningsordning anføres der i Regeringsgrundlaget "Nye mål" (februar 2005) følgende:

Regeringen vil foreslå, at der etableres en "barselfond" for den del af arbejdsmarkedet, som efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i foråret 2005 ikke er omfattet af »barselfonde« aftalt i overenskomster. En barseludligningsfond styrker kvinders position på arbejdsmarkedet. Når arbejdsgiverne deler deres omkostninger ved barsel, reduceres den enkelte arbejdsgivers udgifter til ansatte, som går på barsel. Det styrker ligestillingen. Alle, der ikke er dækket af en barseludligningsfond via en kollektiv overenskomst, bliver omfattet af en obligatorisk ordning. Dermed bliver alle dækket. Ordningen skal træde i kraft i 2006.

Arbejdsgruppen udarbejdede et forslag til en model for en lovbaseret ordning om barseludligning for den del af det private arbejdsmarked, som ikke var omfattet af en aftalebaseret barseludligningsordning.

Barseludligningsordningen på DA/LO-området var normdannende for arbejdet med den lovbaserede ordning.

Ændring af barseludligningsloven

Ved en ændring af barseludligningsloven (lov nr. 288 af 29. marts 2010) blev det vedtaget at udskyde fremsættelsen af en revision af loven til folketingsåret 2010-11. Forslag om revision af loven skulle ellers have været fremsat i folketingsåret 2009-10. Det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at der inden lovrevisionen skal foretages en uafhængig evaluering af lovens virkning på udviklingen på arbejdsmarkedet, herunder de ligestillingsmæssige konsekvenser i forhold til brancher, funktion, lønudvikling og lignende som led i en forligsaftale. I det lys vil det blive overvejet, om den lovbaserede ordning skal udvides

eller ændres. Det er på denne baggrund, at COWI gennemfører denne evaluering.

3.3 Den lovbaserede barseludligningsordning

Bidrag til den lovbaserede ordning

Den lovbaserede barseludligningsordning (Barsel.dk) er obligatorisk for alle private arbejdsgivere, der har ansatte, som ikke er tilsluttet en decentral ordning. Det betyder, at alle arbejdsgivere, der ikke er dækket af en decentral ordning, skal yde et bidrag til den lovbaserede ordning, uanset om de betaler løn under barsel eller ej. Bidraget er et fast kronebidrag pr. fuldtidsansat, som pt. udgør 725 kr. for månedslønnede.

Bidraget skal dække de faktiske omkostninger, som er knyttet til den lovbaserede ordning. Omkostningerne afhænger af længden af refusionsperioden, antallet af arbejdsgivere, som udbetaler løn under barsel, medarbejdernes beskæftigelsesgrad samt antallet af fædre og mødre, der går på barselorlov. Hertil kommer omkostninger til etablering, administration, evaluering og kontrol. Det er forudsat, at alle omkostninger til etablering, administration og kontrol afholdes af virksomhederne. Omkostningerne til myndighedernes administration og kontrol med loven skal ligeledes dækkes ind af bidraget til ordningen.

En gang om året skal virksomhedernes bidrag til ordningen justeres ud fra ordningens omkostninger. Det er ikke hensigten at spare op i ordningen. Der er dog af likviditetsmæssige hensyn behov for en buffer af en vis størrelse.

Refusion fra den lovbaserede ordning

Arbejdsgiveren vil være berettiget til refusion fra den lovbaserede ordning for alle ansatte lønmodtagere, som ikke er tilsluttet en decentral ordning, som er på barselorlov, som får løn under barsel, og som er berettiget til barseldagpenge.

Refusionen udgør forskellen mellem barseldagpenge, som refunderes fra kommunen, og løn under barsel inden for et fast kroneloft, som pt. udgør 159,75 kr. pr. time. En løn på 159,75 kr. pr. time svarer til en månedsløn på 25.600 kr. for en fuldtidsansat (37 timer om ugen) ekskl. feriegodtgørelse.

Der gives pt. refusion fra den lovbaserede ordning i op til 29 uger, forudsat at der ydes løn under barsel i denne periode. Ugerne fordeler sig med 4 uger før forventet fødsel til moderen, 2 ugers pligtforlov til moderen umiddelbart efter fødslen, 2 ugers fædreorlov og 21 uger, som kan deles mellem forældrene.

I de 21 uger, som kan deles mellem forældrene, udbetales refusionen til den arbejdsgiver, som først udbetaler løn under barsel. Retten til at få refusion op-
hører på det tidspunkt, hvor der samlet er ydet refusion for forældrene i 21 uger enten fra den lovbaserede ordning eller fra andre barseludligningsordninger.

Hvem er omfattet?

Loven omfatter alle arbejdsgivere og deres ansatte lønmodtagere på det private arbejdsmarked. Lovens generelle ordning finder dog ikke anvendelse for den del af det private arbejdsmarked, som er omfattet af en decentral ordning godkendt af beskæftigelsesministeren. Der er i barseludligningsloven opstillet en række krav, som skal være opfyldt, før decentrale ordninger kan godkendes.

Disse krav og eksisterende godkendte decentrale ordninger er beskrevet i kapitel 5.

Arbejdsgivere og lønmodtagere i den offentlige sektor er ikke omfattet af barseludligningsloven. De har andre barseludligningsordninger.

Loven anvender den afgrænsning af lønmodtagere, som anvendes i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP-loven) - det vil sige lønmodtagere i alderen 16-66 år, der er beskæftiget i landet, eller som udsendes til et andet land for den danske stat, danske virksomheder og institutioner samt på danske skibe. Freelancere og projektansattes arbejdsgivere er omfattet af loven, idet arbejdsgiverne skal indbetale bidrag til ordningen for denne gruppe (dog modtager arbejdsgiveren kun refusion, hvis den ansatte er ansat og får løn under barsel, jf. ovenfor).

Barsel.dk administreres af ATP

Den lovbaserede barseludligningsordning kaldes Barsel.dk og administreres af ATP.

Ændringer af den lovbaserede ordning

Specifikke bestemmelser som beregning og indbetaling af bidrag, lønrefusion samt perioder med ret til lønrefusion er fastsat i en bekendtgørelse, jf. bekendtgørelse nr. 1024 af 28. oktober 2009 om barseludligning på det private arbejdsmarked.

Siden den lovbaserede barseludligningsordning trådte i kraft i 2006, er den periode, hvor arbejdsgiveren kan få refusion fra ordningen, forlænget fra 26 til 29 uger med virkning fra 1. juli 2009. Ligeledes med virkning fra 1. juli 2009 er bidraget pr. fuldtidsansat reduceret fra 936 kr. for månedslønnede i 2006 til 725 kr., og kroneløftet for refusionen er forhøjet fra 142 kr. til 159,75 kr. Disse ændringer fremgår af bekendtgørelsen.

4 Metode og datagrundlag

Indhold

Dette kapitel indeholder en beskrivelse af metoden og datagrundlaget for evalueringen.

Evalueringen er overvejende baseret på data indhentet ved spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og forældre. Populationerne i de to undersøgelser er nærmere beskrevet nedenfor. Som opfølgning på spørgeskemaundersøgelsen blandt forældrene er der gennemført enkelte interview med forældre, der har været på barsel som freelancer/midlertidig ansat, for at afdække deres vilkår nærmere. Endelig er der indsamlet data fra andre datakilder, herunder ATP og arbejdsgiverorganisationer.

Analyseområder og datakilder

Tabel 4-1 viser de primære datakilder, der er anvendt for hvert analyseområde, som evalueringen skal afdække.

Tabel 4-1 Analyseområder og kernespørgsmål

Analyseområder	Primære datakilder
Arbejdsgivernes holdning til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder	Spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og forældre
Arbejdsgivernes holdning til mænds barselorlov	Spørgeskemaundersøgelser blandt virksomheder og forældre
Arbejdsgivernes løn under barsel før og efter barseludligningslovens ikrafttræden	Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder
Faktorer, som er udslagsgivende for arbejdsgivernes interesse for at yde løn under barsel	Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder
Arbejdsgivernes kendskab til ordningen	Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder
Sammenhæng mellem centrale og decentrale barseludligningsordninger	Data fra ATP Oplysninger fra arbejdsgiverorganisationer
Virksomhedens egen vurdering af udligningsordningernes betydning	Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder
Forældres kendskab og holdning til barseludligningsloven	Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre
Ordningens betydning for mødre og fædres brug og fordeling af barselorlov, herunder betydningen af mulighederne for at få fuld eller delvis løn under barsel	Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre Data fra ATP
Analyse af de grupper, som er på barselorlov uden en arbejdsgiver	Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre Interview

4.1 Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder

Internetbaseret spørgeskemaundersøgelse

Dataindsamlingen blandt virksomhederne er gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt personalechefer, HR-chefer og personaleansvarlige.

Stratificeret stikprøve

I alt blev ca. 3.200 private virksomheder med mindst to fuldtidsansatte kontaktet. Stikprøven blev stratificeret efter branche og virksomhedsstørrelse for at sikre et tilstrækkeligt antal virksomheder i forskellige branche- og størrelsesgrupper. Datagrundlaget for undersøgelsen omfatter virksomheder med mindst en fuldtidsansat, da det på tidspunktet for dataindsamlingen viste sig, at nogle af virksomhederne havde mindre end to fuldtidsansatte.

Danmarks Statistik stod for dataindsamlingen. Dataindsamlingen blev foretaget i perioden fra den 4. august til den 3. september 2010. Mails blev udsendt til de nævnte personer i virksomhederne, hvis mailadresser var blevet indhentet forinden.

Svarprocent

I alt 1.684 virksomheder deltog i spørgeskemaundersøgelsen svarende til en svarprocent på 52,3 %, hvilket må betegnes som meget tilfredsstillende for en

undersøgelse blandt virksomheder. Efterfølgende er enkelte virksomheder udeladt af datamaterialet, hvor det viste sig, at der var tale om offentlige eller halv-offentlige virksomheder, og hvor der ikke var nogen ansatte på dataindsamlingsstidspunktet. Det anvendte datamateriale omfatter således 1.609 private virksomheder.

Svarprocenten er lavere blandt de mindre virksomheder end blandt de større (f.eks. 39 % blandt virksomheder med 2-4 ansatte og 65 % blandt virksomheder med 50 eller flere ansatte) og lidt mindre inden for industri samt bygge- og anlægsbranchen sammenlignet med servicefagene.

Vægtede analyser

I forlængelse af den valgte stratificering og med henblik på at opveje skævheder i bortfaldet er der anvendt vægtede analyser, så resultatet kan anvendes som udtryk for de private danske virksomheders holdninger og erfaringer. Vægtene er beregnet på grundlag af Danmarks Statistiks oplysninger om populationen.

4.2 Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre

Internetbaseret spørgeskemaundersøgelse

Dataindsamlingen blandt forældrene er ligeledes gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse. Forældrene blev inviteret til at deltage gennem udsendelsen af et brev med almindelig post med et link til spørgeskemaundersøgelsen.

Tilfældig stikprøve

Invitationer til deltagelse i undersøgelsen blev udsendt på baggrund af en tilfældig udtaget stikprøve til 5.000 personer blandt alle familier, der havde fået barn i perioden fra den 1. oktober 2006 til den 15. juni 2010. Stikprøven blev udtrukket fra CPR-registeret af Forskerservice i Sundhedsstyrelsen. Det blev vurderet, at en tilfældig stikprøve på 5.000 forældre ville give et tilstrækkelig datagrundlag.⁶

Dataindsamlingen blev foretaget af COWI i perioden fra den 12. august til den 19. september 2010. Ud af de 5.000 forældre, der blev inviteret til at deltage i undersøgelsen, kunne 37 ikke spores, og brevene blev returneret til COWI.

Svarprocent

I alt 1.792 forældre deltog i undersøgelsen svarende til en svarprocent på 36,1 %. Der blev udsendt to rykkere for at opnå så høj en svarprocent som muligt. Svarprocenten må betegnes som tilfredsstillende. For at indgå i datagrundlaget for analyserne skal mindst én af forældrene have været privatansat, mens barnet var under et år. I 70 % af besvarelserne var dette tilfældet, hvormed datagrundlaget for analyserne består af 1.259 besvarelser.

⁶ Ifølge Danmarks Statistik var 65 % af de beskæftigede i alderen 20-54 år ansat i den private sektor i 2008; 50 % af kvinderne og 79 % af mændene. Under antagelse af, at der er lige mange kvinder og mænd, der er forældre, kan det derfor forventes, at mellem 65 % og 79 % af familierne har mindst en forælder ansat i den private sektor og dermed tilhører den delmængde af stikprøven, der udgør analysegrundlaget. Dette interval fremkommer, såfremt enten alle forældre er enlige, eller alle forældre er i par.

Der er en statistisk signifikant forskel i andelen, der deltog i undersøgelsen blandt mænd og kvinder. Blandt besvarelserne udgør kvinderne 57,3 %, hvor stikprøvens totale fordeling består af 49,3 % kvinder.

Vægtede analyser

I spørgsmål, hvor forældrenes besvarelser viser sig at være statistisk signifikant forskellige afhængig af køn, foretages derfor en vægtning af de resultater, hvor totaler for begge køn tilsammen præsenteres. Det vil fremgå i noter til figurerne, hvorvidt der er foretaget vægtning af resultaterne.

4.3 Interviews

Interview med henblik på at afdække vilkår for freelance-/midlertidigt ansatte nærmere

Der er gennemført tre individuelle interview med forældre i starten af oktober 2010 med henblik på at afdække vilkårene for freelancere/midlertidigt ansatte under barsel nærmere. Interviewene er gennemført med to kvinder og en mand. To af de interviewede havde fået barn i 2010, mens den tredje havde fået barn i 2008. I interviewet blev der spurgt til ansættelsesforhold, forsørgelse under barsel/forældreorlov og andre forhold.

De interviewede blev udvalgt blandt deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen. Udvalgelseskriteriet var, at de enten selv og/eller deres partner havde været på barsel som freelancer/midlertidigt ansat og i spørgeskemaundersøgelsen havde angivet, at de gerne ville kontaktes med henblik på et opfølgende interview. Der viste sig alene at være tre personer, som opfyldte kriterierne for udvælgelse til interview.

Formålet med interviewene

De begrænsede antal gennemførte interview - kombineret med selve naturen af interviewundersøgelser - indebærer, at man skal være varsom med at generalisere resultaterne.

4.4 Andre datakilder

Data fra ATP

Der er indhentet data fra ATP om antal lønmodtagere omfattet af den lovbase-rede ordning (Barsel.dk) og om mænd og kvinders brug af ordningen.

Oplysninger fra arbejdsgiverforeninger

Endvidere er der indsamlet oplysninger fra arbejdsgiverorganisationer om karakteristika ved godkendte decentrale barseludligningsordninger.

5 Den lovbaserede (centrale) ordning versus decentrale ordninger

Indhold	Dette kapitel beskriver og analyserer forskelle mellem den centrale (lovbaserede) barseludligningsordning (Barsel.dk) og decentrale ordninger på det private arbejdsmarked samt motiver for decentrale ordninger.
Formål	Formålet er at belyse analyseområdet om sammenhængen mellem centrale og decentrale ordninger, herunder forskellige motiver for decentrale ordninger. Endvidere analyseres det, hvorvidt konstruktionen, hvor områder under givne betingelser kan undtages barseludligningsloven, hindrer lovens effektivitet.
Datagrundlag	Datagrundlaget omfatter data fra ATP og oplysninger om decentrale ordninger fra arbejdsgiverorganisationer.
Hovedresultater	De decentrale ordninger er generelt udformet således, at de afspejler overenskomstmæssigt fastsatte aftaler om løn under barsel. Den lovbaserede (centrale) ordning (Barsel.dk) dækker arbejdsgivere fra forskellige områder med forskellige aftaler om løn under barsel. Et væsentligt motiv for at etablere en decentral ordning kan være at opnå en fleksibilitet, som gør det muligt at skræddersy og løbende at tilpasse ordningen til, hvad der er aftalt om løn under barsel inden for det overenskomstområde, som ordningen dækker. Herudover kan økonomiske hensyn spille en væsentlig rolle i forhold til beslutningen om at etablere og videreføre decentrale ordninger. Det konkluderes, at muligheden for decentrale ordninger ikke synes at hindre lovens effektivitet, idet de decentrale ordninger har tilsvarende eller bedre dækning end den lovbaserede (centrale) ordning (Barsel.dk). De krav til decentrale ordninger, som er opstillet i barseludligningsloven for at sikre, at der ikke kan spekuleres mod den lovbaserede ordning for at "slippe" billigere, synes således at virke efter hensigten. Administration i forbindelse med udbetalingen af refusion kan have betydning for arbejdsgivernes tilfredshed med ordningen. For den lovbaserede (centrale) ordning (Barsel.dk) og enkelte decentrale ordninger udbetales refusionen automatisk ved udbetaling af dagpengerefusion fra kommunen eller registrering af barsel i lønsystemet.

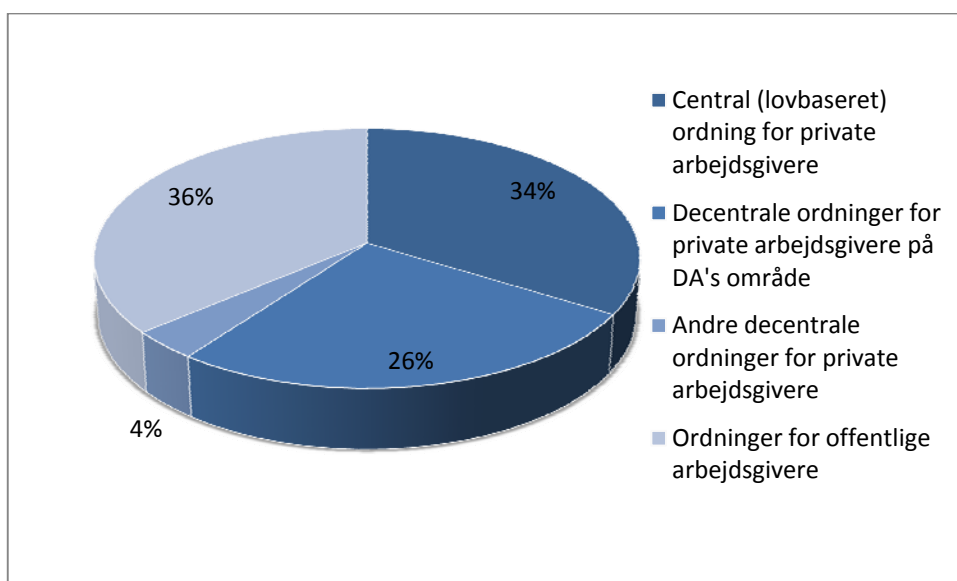
Overblik over barseludligningsordninger

5.1 Typer af ordninger

Arbejdsmarkedet er dækket af forskellige typer af barseludligningsordninger, jf. Figur 5.1.

Ca. 1/3 af lønmodtagerne er ansat hos private arbejdsgivere, som er omfattet af den centrale (lovbaserede) ordning (Barsel.dk), ca. 1/3 af lønmodtagerne er ansat hos private arbejdsgivere, som er omfattet af decentrale ordninger, og den resterende 1/3 af lønmodtagerne er ansat i den offentlige sektor, som ikke er omfattet af barseludligningsloven.

Figur 5.1 Forskellige typer af barseludligningsordninger



Kilde: Danmarks Statistik (oplysninger om beskæftigede lønmodtagere i 2009 fordelt på privat og offentlig sektor), oplysninger fra ATP og arbejdsgiverforeninger (oplysninger om lønmodtagere omfattet af forskellige barseludligningsordninger på det private arbejdsmarked) samt egne beregninger.

Den lovbaserede (centrale) ordning for private arbejdsgivere

5.1.1 Den lovbaserede (centrale) barseludligningsordning

Den lovbaserede ordning er obligatorisk for alle private arbejdsgivere, der har ansatte, som ikke er tilsluttet en decentral ordning. Ordningen er nærmere beskrevet i kapitel 3.

Decentrale barseludligningsordninger for private arbejdsgivere

5.1.2 Decentrale barseludligningsordninger

Decentrale barseludligningsordninger på det private arbejdsmarked, som opfylder visse krav, kan blive godkendt og hermed undtaget fra den lovbaserede ordning (Barsel.dk). Der er fastsat en række krav til decentrale ordninger i barseludligningsloven, som skal sikre, at ordningerne i deres helhed lever op til intentionerne om at styrke ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Kravene skal hindre, at aftaler om barseludligning, som reelt indebærer begrænset udligning, kan undtages den lovbaserede ordning. Det kan f.eks.

dreje sig om aftaler for brancher med hovedsageligt mænd ansat eller områder uden løn under barsel. Kravene til decentrale ordninger fremgår af Boks 5-1.

Boks 5-1 Krav til decentrale ordninger om barseludligning

- Andelen af kvinder i ordningen skal udgøre mindst 30 pct.
- Ordningen skal være aftalt mellem en arbejdsgiverorganisation og en lønmodtagerorganisation og omfatte mindst 5.000 lønmodtagere
- Alle arbejdsgivere skal bidrage til ordningen
- Alle lønmodtagere, som under barsel får løn, der overstiger barseldagpengene, skal udløse refusion til deres arbejdsgiver
- Udgifterne i ordningen skal pr. år svare til et bidrag på minimum 0,2 pct. af virksomhedens lønsum eller minimum 700 kr. pr. fuldtidsmedarbejder
- Refusionen fra ordningen skal mindst udgøre forskellen mellem barseldagpenge og den overenskomstmæssigt aftalte løn under barsel op til en timeløn på mindst 140 kr.
- Refusionsperioden i ordningen skal have en længde, der op til mindst 26 uger følger den overenskomstmæssigt aftalte periode for løn under barsel

De fleste decentrale barseludligningsordninger er etableret i forbindelse med overenskomstaftaler eller i forbindelse med arbejdsgiverorganisationens virke i øvrigt. Ordningerne er karakteriseret ved, at de dækker et overenskomstområde, et fag eller en branche.

Der findes pt. følgende godkendte decentrale ordninger⁷:

- Der er syv decentrale barseludligningsordninger i medlemsorganisationer under DA, jf. boksen nedenfor. Alle syv barseludligningsordninger indgår i en fælles DA udligningsordning. Den fælles udligningsordning skal sikre udligning mellem de syv ordninger og hermed udligning på tværs af brancher på DAs område.

Boks 5-2 Decentrale ordninger på DAs område

- Industriens Barselsfond
- Emballageindustriens Barselsfond
- Tekniq Installatørernes Organisations Barselsfond
- Grafisk Arbejdsgiverforenings Barselsfond
- Danske Malermestres Barselsfond
- Rederiforeningernes Barselsfond
- DA-Barsel - DA-barsel er obligatorisk for de arbejdsgivere, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation under DA uden egen barseludligningsordning.

⁷ Ifølge oplysninger på ATPs hjemmeside,
http://www.atp.dk/X5/wps/wcm/connect/ATP/atp.dk/erhverv/sik/Barsel.dk/Hvem_er_med/Private_godkendte_barselsordninger.

Andre godkendte decentrale ordninger omfatter:

- KAFs barseludligningsordning (Kristelig Arbejdsgiverforening)
- SALA-Barseludligning (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger)
- KOOP-Barsel (Den kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark)
- Brugsforeningers arbejdsforenings Barseludligningsordning
- Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisations Barseludligningsfond (også kaldet COOP Danmark Barseludligning)

5.1.3 Ordninger for offentlige arbejdsgivere

Offentlige ordninger

Barseludligningsloven omfatter ikke den offentlige sektor, hvor der eksisterer særlige aftaler for barseludligning.

Den Statslige Barselsfond blev etableret i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1995 på det statslige område.

For kommunerne og regionerne blev det ved overenskomstforhandlingerne i 2005 aftalt, at alle kommuner og regioner skal have en barseludligningsordning med virkning senest fra den 1. januar 2007.

5.2 Forskelle mellem ordninger på det private arbejdsmarked

Neden for beskrives og analyseres forskelle mellem barseludligningsordninger på det private arbejdsmarked.

5.2.1 Størrelse og andelen af kvinder i ordningerne

Antallet af lønmodtagere omfattet af forskellige ordninger varierer

Antallet af lønmodtagere omfattet af forskellige barseludligningsordninger varierer, jf. Tabel 5-1. Den lovbaserede ordning, Industriens Barselsfond og DA-Barsel er de ordninger, som omfatter langt de fleste lønmodtagere. Emballageindustriens ordning og ordningen for Danske Malermestre omfatter færrest lønmodtagere.

Decentrale ordninger overholder krav i barseludligningsloven

I henhold til kravene til decentrale ordninger fastsat i barseludligningsloven, jf. Boks 5-1, skal decentrale ordninger omfatte mindst 5.000 lønmodtagere. Det gælder for alle decentrale ordninger.

Tabel 5-1 Antal lønmodtagere omfattet af ordninger, herunder andel kvinder

Type af ordning		Antal lønmodtagere omfattet af ordningen	Andel kvinder i ordningen
Central (lovbaseret) ordning		Ca. 887.000 ¹	Ca. 45 % ²
Decentrale ordninger på DAs område	Industrien	352.000 i 2008	Indgår i DA-udligning, hvor andelen af kvinder er 34 %
	Emballageindustrien	3.100 i 2008 ³	
	Tekniq Installatørernes Organisation	30.300 i 2008	
	Grafisk Arbejdsgiverforening	9.100 i 2008	
	Danske Malermestre	6.300 i 2008	
	Rederiforeningerne	13.100 i 2008	
	DA-Barsel	279.000 i 2008	
Andre decentrale ordninger	KAF	Ca. 9.000 i 2010	37 %
	SALA	27.469 i 2009	43 %
	KOOP	29.263 i 2009	44%
	Brugsforeningerne	11.624 i 2010	53 %
	BBABU ⁴	18.843 i 2010	40 %

1) Der er tale om et skøn beregnet som antallet af ansatte i den private sektor i 2009 ifølge oplysninger fra Danmarks Statistik minus antallet af ansatte omfattet af decentrale ordninger (residual).

2) Der er tale om et skøn baseret på tal fra Redegørelse fra Barselfondudvalget om barseludligningsordninger, Beskæftigelsesministeriet 2004.

3) Kan accepteres - selvom antallet af lønmodtagere er under de 5.000, der kræves i barseludligningsloven, da emballageindustrien er omfattet af den fælles DA udligningsordning.

4) Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation (BBAs) Barseludligningsfond. BBA omfatter Coop Danmark A/S, FDB samt Coop Trading A/S og Irma A/S.

Kilde: Oplysninger fra arbejdsgiverorganisationer.

Andelen af kvinder varierer

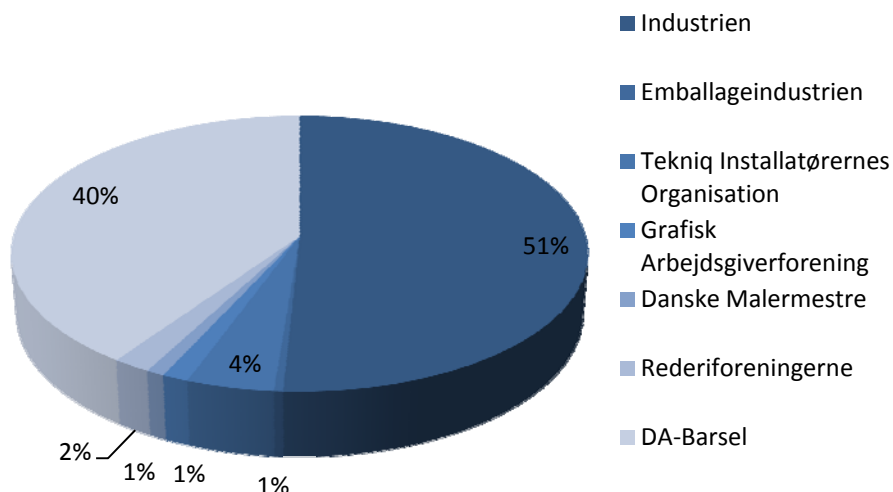
Andelen af kvinder omfattet af forskellige decentrale barseludligningsordninger varierer fra 34 til 53 %, jf. Tabel 5-1.

Alle decentrale ordninger opfylder således kravet fastsat i barseludligningsloven om, at andelen af kvinder i ordningen skal udgøre mindst 30 %, jf. Boks 5-1.

Forskelle i størrelse blandt decentrale ordninger

På DAs område, som dækker 26 % af lønmodtagerne på arbejdsmarkedet, jf. Figur 5.1, er Industriens Barselsfond og DA-Barsel de største ordninger målt ved antal lønmodtagere. I alt 51 og 40 % af lønmodtagerne på DAs område er dækket af henholdsvis Industriens Barselsfond og DA-Barsel, jf. Figur 5.2.

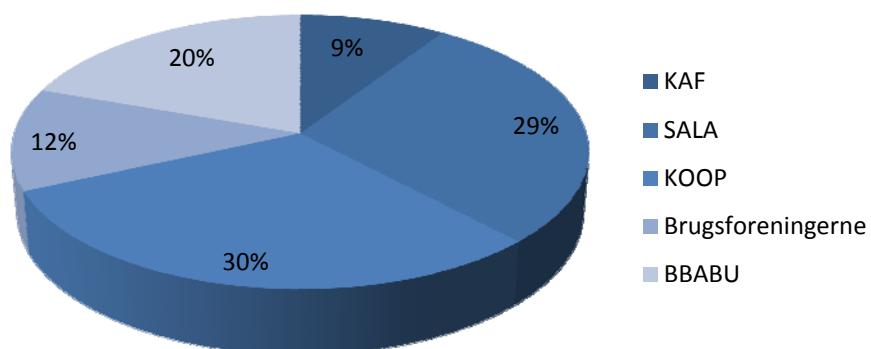
Figur 5.2 Andel lønmodtagere på det private arbejdsmarked, som er omfattet af forskellige barseludligningsordninger på DAs område



Kilde: Oplysninger fra DA og egne beregninger.

Blandt andre decentrale barseludligningsordninger, som dækker 4 % af lønmodtagerne på arbejdsmarkedet, jf. Figur 5.1, er KOOP og SALA de største målt ved antal lønmodtagere. Henholdsvis 30 og 29 % af lønmodtagere på det private arbejdsmarked, som er dækket af andre decentrale ordninger, er dækket af disse to ordninger, jf. Figur 5.3.

Figur 5.3 Andel lønmodtagere på det private arbejdsmarked, som er omfattet af forskellige andre barseludligningsordninger



Kilde: Oplysninger fra arbejdsgiverorganisationer og egne beregninger.

5.2.2 Bidrag

I den lovbaserede ordning (Barsel.dk) opgøres bidraget som et fast beløb pr. medarbejder. I de decentrale ordninger er der mulighed for at opgøre bidraget enten som et fast beløb pr. medarbejder eller som en procentdel af lønsummen.

Bidraget varierer

Bidragets størrelse varierer fra 700 kr. til 1.500 kr. pr. fuldtidsansat pr. år eller fra 0,20 til 0,29 pct. af lønsummen, jf. Tabel 5-2. Den lovbaserede ordning (Barsel.dk) ligger i den lavere ende med et bidrag på pt. 725 kr. pr. fuldtidsansat. Industriens Barselsfond, DA-Barsel, Brugsforeningernes barseludligningsordning og BBABU har alle højere bidrag.

Tabel 5-2 Bidrag til forskellige typer af ordninger (oktober 2010)

Type af ordning		Årligt bidrag til ordning
Central (lovbaseret) ordning		725 kr. pr. fuldtidsansat
Decentrale ordninger på DAs område	Industrien	0,29 pct. af lønsummen
	Emballageindustrien	Oplysninger har ikke været tilgængelige
	Tekniq Installatørernes Organi- sation	0,21 pct. af lønsummen
	Grafisk Arbejdsgiverforening	714 kr. pr. fuldtidsansat
	Danske Malermestre	0,25 pct. af lønsummen
	Rederiforeningerne	700 kr. pr. fuldtidsansat
	DA-Barsel	1.137,50 kr. pr. fuldtidsansat
Andre decentrale ordninger	KAF	0,20 pct. af lønsummen
	SALA	700 kr. pr. fuldtidsansat eller 0,20 pct. af lønsummen
	KOOP	700 kr. pr. fuldtidsansat
	Brugsforeningerne	1.380 kr. pr. fuldtidsansat
	BBABU	1.500 kr. pr. fuldtidsansat

Kilde: Oplysninger fra arbejdsgiverorganisationer.

Decentrale ordninger overholder krav i barseludligningsloven

Alle decentrale ordninger overholder kravet fastsat i barseludligningsloven om et bidrag på minimum 700 kr. pr. fuldtidsansat eller 0,20 pct. af lønsummen, jf. Boks 5-1. Der kan dog ikke drages konklusioner på dette område for barseludligningsordningen for Emballageindustrien, hvor det ikke har været muligt at indhente oplysninger.

5.2.3 Refusion

Refusion varierer

I de fleste ordninger, herunder den lovbaserede ordning, udgør refusionen forskellen mellem barseldagpenge og løn inden for et kroneloft⁸. Kroneloftet varierer fra 155 kr. - dog ned til 135 kr. ekskl. lønaccessorier i en del af refusionsperioden - til ca. 170 kr. pr. time. Der er ordninger, hvor den fulde løn refunderes enten i en del eller i hele refusionsperioden. Det sidste gælder for Industri-

⁸ Ingen ordninger har fastsat loftet som en procentdel af arbejdsgivernes omkostninger.

ens Barselsfond, Emballageindustriens, KAFs og Brugsforeningernes barseludligningsordning samt BBABU. Den lovbaserede ordning (Barsel.dk) ligger således med et loft på 159,75 kr. pr. time i den lavere ende.

Tabel 5-3 Refusion fra forskellige typer af ordninger (oktober 2010)

Type af ordning		Refusion fra ordning
Central (lovbaseret) ordning		Forskel mellem barseldagpenge og løn under barsel inden for et fast kroneloft på 159,75 kr. pr. time ^A
Decentrale ordninger på DAs område	Industrien	Forskel mellem barseldagpenge og fuld løn tillagt lønaccessorier i 4 uger før fødslen, 14 uger efter fødslen og 2 ugers fædreorlov samt 9 uger med refusion med fast kroneloft på 135 kr. ^{B,C}
	Emballageindustrien	Forskel mellem barseldagpenge og almindelig løn for dagarbejde (uden tillæg for aften- og natthold) ^B
	Tekniq Installatørernes Organisation	Forskel mellem barseldagpenge og løn under barsel inden for et fast kroneloft på 155-160 kr. pr. time ^B
	Grafisk Arbejdsgiverforening	Forskel mellem barseldagpenge og løn under barsel inden for et fast kroneloft på 155-160 kr. pr. time ^B
	Danske Malermestre	Forskel mellem barseldagpenge og løn under barsel inden for et fast kroneloft på 155-160 kr. pr. time ^B
	Rederiforeningerne	Forskel mellem barseldagpenge og løn under barsel inden for et fast kroneloft på 155-160 kr. pr. time ^B
	DA-Barsel	Forskel mellem barseldagpenge og løn under barsel inden for et fast kroneloft på 155-160 kr. pr. time ^B
Andre decentrale ordninger	KAF	Forskellen mellem barseldagpenge og løn, inkl. arbejdsmarkedsbidrag og arbejdsgivers andel af pensionsindbetaling
	SALA	Forskel mellem barseldagpenge og løn inden for et fast kroneloft på 160 kr. (inkl. pension og feriepenge) pr. time
	KOOP	Forskel mellem barseldagpenge og løn inden for et fast kroneloft på 171,62 kr. i 2010 (dagpengesatsen plus 70 kr. pr. time)
	Brugsforeningerne	Forskellen mellem barseldagpenge og den fulde løn inkl. sociale ydelser og pension på HK-området ^D
	BBABU	Forskellen mellem barseldagpenge og fuld løn inkl. pension og andre sociale ydelser samt refusion af forhøjet arbejdsmarkedspensionsbidrag

A) Kroneloftet er bl.a. inkl. feriegodtgørelse og efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag.

B) På DA-området udligner man udgifter til feriepenge, SH-betaling, bidrag til fritvalgslønkonto, arbejdsgivers pensionsbidrag samt udgifter til det særlige pensionsbidrag under barsel i 1-14 uger efter fødsel. Det indebærer en samlet refusion på 155-160 kr. pr. time. Nogle ordninger refunderer på et højere niveau – det gælder eksempelvis Industriens Barselsfond.

C) De 135 kr. er den rene timeløn uden lønaccessorier. Industriens barselsfond refunderer i tillæg hertil for feriepenge og andre lønaccessorier.

D) Slagterne under NNF får max op til 115 kr. i timen, og personer under overenskomsten med 3F Privat Service og Restauration får max op til 120 kr. i timen.

Kilde: Oplysninger fra arbejdsgiverorganisationer.

Decentrale ordninger overholder krav i barseludligningsloven

Det er fastsat i barseludligningsloven, at refusionen fra ordningen skal være et beløb, som ligger over barseldagpengene, og at refusionen skal følge den overenskomstmæssigt aftalte løn under barsel op til en timeløn på minimum 140 kr., jf. Boks 5-1. Det betyder eksempelvis, at hvis den aftalte løn under barsel udgør 130 kr. pr. time, skal der ydes refusion på mindst 28,38 kr. pr. time svarende til 130 kr. minus barseldagpenge på pt. 101,62 kr. Hvis den aftalte løn under barsel udgør 150 kr. pr. time, skal der ydes refusion på mindst 38,38 kr. pr. time svarende til 140 kr. minus barseldagpenge på pt. 101,62 kr.

Alle decentrale ordninger skal således yde refusion op til en timeløn på minimum 140 kr. Det gælder også for Industriens Barseludligningsfond, hvor der ydes refusion op til fuld løn i de 20 uger, som vedrører graviditets-, barsel- og fædreorloven, og refusion op til en timeløn på 135 kr. i de ni uger af refusionsperioden, som vedrører forældreorloven. I tillæg til de 135 kr. refunderes for feriepenge og andre lønaccessorier, hvilket betyder, at refusionen – også i denne periode – er på et højere niveau end lovens krav. Modellen følger overenskomstmæssigt fastsatte aftaler om løn under barsel på industriens område.

Mulige forskelle i afgrænsning af lønindtægt, som udløser lønrefusion

Der er visse forskelle mellem ordningerne i afgrænsningen af den lønindtægt, som kan udløse lønrefusion. Ved opgørelsen af lønindtægt, der kan udløse lønrefusion i den lovbaserede ordning (Barsel.dk), medregnes indkomster, der efter kildeskattelovgivningen anses for A-indkomst.

Der er ikke i barseludligningsloven opstillet krav til de decentrale ordninger i forhold til afgrænsningen af den lønindtægt, som kan udløse lønrefusion. Jo flere typer af lønindtægt, der indregnes som grundlag for refusionen, desto større en andel af de reelle omkostninger til løn under barsel dækkes af ordningen alt andet lige. Det vil således medvirke til at styrke ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. Det har dog mindre betydning for ordninger med et fast kroneloft over refusionen, hvor størstedelen af de ansatte har en løn under barsel ekskl. feriegodtgørelse, pension mv., som rammer loftet og derfor udløser maksimal refusion fra ordningen.

Refusionsperioden varierer

I de fleste ordninger, herunder den lovbaserede ordning (Barsel.dk), er refusionsperioden på 29 uger, men der er ordninger med en refusionsperiode på op til 44 uger, jf. Tabel 5-4. For de decentrale ordninger er der generelt et sammenfald mellem refusionsperioden og den periode, hvor der i overenskomsterne er aftalt ret til hel eller delvis løn under barsel, men der er ikke noget til hinder for, at det kan være anderledes.

Tabel 5-4 Forskelle i refusionsperiode, antal uger (oktober 2010)

Type af ordning		Graviditetsorlov	Barselorlov	Fædreorlov	Forældreorlov	I alt
Central (lovbaseret) ordning		4	14	2	9	29
Decentrale ordninger på DAs område	Industrien	4	14	2	9 ^A	29
	Emballageindustrien	4	14	2	20 ^B	40
	Tekniq Installatørernes Organisation	4	14	2	9 ^A	29

	Grafisk Arbejdsgiverforening	4	14	2	9 ^A	29
	Danske Malermestre	4	14	2	9 ^A	29
	Rederiforeningerne	4	14	2	9 ^A	29
	DA-Barsel	4	14	2	9 ^A	29
Andre decentrale ordninger	KAF	4	14	2	24 ^C	44
	SALA	4	14	2	9 ^A	29
	KOOP	4	14	2	9 ^A	29
	Brugsforeningerne	4	14	2	13 ^D	33
	BBABU	4	14	2	15 ^E	35

A) 3 uger til moderen, 3 uger til faderen og 3 uger til deling.

B) 10 uger til moderen og 10 uger til faderen.

C) 12 uger til moderen og 12 uger til faderen. Overenskomsten mellem KA og KF giver begge forældrene mulighed for at afholde forældreorlov med fuld løn samtidig i ugerne 15. – 26. uge efter fødslen.

D) 10 uger til moderen og 3 uger til faderen for så vidt angår HK.

E) 4 uger til moderen, 4 uger til faderen og 7 uger til deling.

Kilde: Oplysninger fra arbejdsgiverorganisationer.

Decentrale ordninger overholder krav i barseludligningsloven

Det er fastsat i barseludligningsloven, at refusionen fra ordningen skal have en længde, der op til mindst 26 uger følger den overenskomstmæssigt aftalte periode for løn under barsel, jf. Boks 5-1. Alle decentrale ordninger overholder dette krav.

Forskelle i længden af refusionsperiode, som kan deles mellem mor og far

Der er forskelle mellem ordningerne i forhold til længden af refusionsperioden, der kan deles mellem mor og far. I den lovbaserede ordning er der ingen bindinger på fordelingen mellem mor og far af de ni uger af refusionsperioden, som vedrører forældreorloven, men refusionen udbetales til den arbejdsgiver, som først udbetaler løn under barsel. For de decentrale ordninger er en del af perioden bundet til henholdsvis mor og far. Dette er generelt en konsekvens af, hvad der er overenskomstmæssigt aftalt om fordeling af perioden med løn under forældreorlov mellem mænd og kvinder.

I den lovbaserede ordning (Barsel.dk) kan 12 af de 14 ugers refusionsperiode umiddelbart efter fødslen principielt deles mellem mor og far, men i praksis er det helt overvejende moderen, som holder orlov i denne periode.

5.2.4 Administration

Administration af ordninger

For nogle ordninger, herunder den lovbaserede ordning (Barsel.dk), udbetales refusionen automatisk, hvis der udbetales dagpengerefusion fra kommunen eller ved registrering af barsel i lønsystemet, jf. Tabel 5-5. I andre ordninger skal der indsendes særskilt ansøgningsskema.

Tabel 5-5 Administration af ordninger (oktober 2010)

Type af ordning		Administrator	Hvordan søges der om refusion?
Central (lovbaseret) ordning		ATP	Automatisk udbetaling af refusion fra Barsel.dk, hvis udbetaling af dagpengerefusion fra kommunen
Decentrale ordninger på DAs område	Industrien	Industriens Pensionsservice	Ansøgning ved indsendelse af blanket, der behandles manuelt af sagsbehandlere
	Emballageindustrien	Emballageindustriens sociale fond	Ved udfyldelse af ansøgningsskema til fonden
	Tekniq Installatørernes Organisation	Tekniq Installatørernes Organisation	Ansøgning via ansøgningsskema på TEKNIQs hjemmeside
	Grafisk Arbejdsgiverforening	Grafisk Arbejdsgiverforening	Ved udfyldelse af ansøgningsskema til fonden
	Danske Malermestre	Danske Malermestre	Virksomheden ansøger om refusion efter afholdelse af barsel- og forældreorlovspærioden ved at udfylde og indsende et skema
	Rederiforeningerne	Danmarks Rederiforening	Ansøgningsskema downloades fra hjemmeside og sendes udfyldt til fonden
	DA-Barsel	ATP	Ansøgning via web-interface
Andre decentrale ordninger	KAF	KAH	Der ansøges samlet om refusion for hele fraværsperioden, når orlovspærioden er afviklet. Ansøgningsskema udskrives fra hjemmesiden
	SALA	SALA	Der indsendes ansøgningsskema
	KOOP	KOOP-BARSEL	Efter udbetaling af dagpengerefusion fra kommunen, kan der søges refusion fra KOOP-BARSEL
	Brugsforeningerne	Brugsforeningernes Arbejdsgiverforenings Barseludligningsfond	Automatisk udbetaling af refusion ved registrering af barsel i lønssystem
	BBABU	BBABU	Automatisk udbetaling af refusion ved registrering af barsel i lønssystem

Kilde: Oplysninger fra arbejdsgiverorganisationer.

De decentrale ordninger har tilsvarende eller højere grad af udligning som lovbaseret ordning

5.2.5 Samlet vurdering

Gennemgangen ovenfor viser, at decentrale ordninger enten har tilsvarende eller højere dækning (grad af udligning) set i forhold til den lovbaserede ordning (Barsel.dk). De decentrale ordninger er generelt udformet sådan, at de afspejler overenskomst-mæssigt fastsatte aftaler om løn under barsel. Den højere dækning opnås gennem højere bidrag, refusion uden fast kroneloft pr. time og/eller længere refusionsperiode.

Muligheden for, at områder under givne betingelser kan etablere egen barseludligningsordning og således undtages barseludligningsloven, synes på denne baggrund ikke at hindre lovens effektivitet.

Administration kan have betydning for tilfredshed med ordningen

Administration i forbindelse med udbetaling af refusion kan have betydning for arbejdsgivernes tilfredshed med ordningen. For den lovbaserede ordning og enkelte decentrale ordninger udbetales refusionen automatisk ved udbetaling af dagpengerefusion fra kommunen eller registrering af barsel i lønsystemet. Det betyder, at arbejdsgiverne ikke skal søge to steder - både hos kommunen og i barseludligningsfonden - for at få udbetalt den fulde refusion. Den automatiske refusion kan gøre arbejdsgiverne mere positive over for ordningen.

Økonomiske hensyn spiller en væsentlig rolle

5.3 Motiver for decentrale ordninger

Økonomiske hensyn spiller en væsentlig rolle i forhold til beslutning om at etablere og videreføre decentrale barseludligningsordninger.

Formålet med barseludligningsordninger er at omfordele midler til arbejdsgivere med forholdsvis store omkostninger til løn under barsel fra arbejdsgivere med forholdsvis små omkostninger til løn under barsel. I grove træk vil arbejdsgivere med mange kvinder i den fødedygtige alder ansat få fordel af omfordelingen på bekostning af arbejdsgivere med få kvinder i den fødedygtige alder ansat.

Udligningseffekten mellem arbejdsgivere bliver større, jo flere sektorer og brancher der udlignes imellem.

Inden for nogle sektorer/brancher kan det være muligt at opnå samme dækning som den lovbaserede ordning, men ved lavere bidrag. I sådanne tilfælde har arbejdsgiverne et økonomisk incitament til at etablere en decentral barseludligningsordning. Kravene til decentrale ordninger fastsat i barseludligningsloven, jf. Boks 5-1, er fastsat for at undgå, at sektorer/brancher med få kvinder ansat, og/eller hvor løn under barsel er mindre udbredt, kan spekulere mod den lovbaserede ordning (Barsel.dk) for at "slippe" billigere. Der lægges bl.a. til grund for godkendelsen af decentrale ordninger, at udgifterne i ordningen (det vil sige refusion, etablering, administration og kontrol) skal være så store, at de svarer til minimum 0,2 % af virksomhedernes lønsum eller minimum 700 kr. pr. fuldtidsmedarbejder.

Valg af decentral ordning med større dækningsgrad	Etablering af ordninger med større dækningsgrad end den lovbaserede ordning (Barsel.dk) vil øge de ligestillingsmæssige gevinster. Baggrunden for at etablere en decentral ordning med en større dækningsgrad end den lovbaserede ordning kan være et ønske om at skabe overensstemmelse mellem ordningen og overenskomstaftaler om løn under barsel.
Forsikringsaspektet	Herudover kan arbejdsgivere være interesserede i en højere dækningsgrad for at udjævne omkostninger til løn under barsel over tid. Det indebærer en øget forudsigelighed, som kan gøre det lettere at drive forretning. En barseludligningsordning kan således have et forsikringsaspekt.
Ønske om større fleksibilitet	Ved at etablere en decentral barseludligningsordning opnår organisationerne generelt en større fleksibilitet, som gør det muligt løbende at tilpasse ordningen, således at den afspejler overenskomstmæssigt fastsatte aftaler om løn under barsel. Herudover kan organisationer - ved at etablere egen ordning - selv bestemme, om de vil indbetale bidrag som en procentdel af lønsummen eller som et fast kronebidrag pr. fuldtidsansat. Valget kan være begrundet i administrative overvejelser. På nogle områder kan det således være mindre ressourcekrævende at opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, mens det på andre områder er lettere at opkræve det som kronebidrag. Det kan afhænge af, hvem der er administrator, og om administrator har oplysninger om lønsum.
Valg af bidragsform og dækningstype har betydning for omfordelingen	Valg af bidragsform og dækningstype har desuden betydning for omfordelingen af udgifter mellem arbejdsgivere. Mekanismerne er nærmere beskrevet i Redegørelsen fra Barselfondudvalget om barseludligningsordninger. Ved et lønsumsbidrag betaler en arbejdsgiver en procentdel af sin samlede lønsum. En arbejdsgiver med højtlønnede medarbejdere vil på denne måde betale mere pr. medarbejder end en arbejdsgiver med lavtlønnede medarbejdere. Ved et kronebidrag deles den samlede forventede udgift med antallet af lønmodtagere omfattet af ordningen, og der betales samme beløb i kroner pr. fuldtidsansat, uanset hvad denne ansatte tjener. En kombination af finansiering med et fast kronebidrag og refusion med et fast kroneloft som i den lovbaserede ordning (model 1) medfører en omfordeling fra virksomheder med mange mænd/ældre medarbejdere til virksomheder med mange kvinder/ynge medarbejdere. Denne model anvendes også i en række decentrale ordninger (Grafisk Arbejdsgiverforening, Rederiforeningerne og DA-Barsel på DAs område, SALA og KOOP). I det omfang der er medarbejdere, som tjener mindre end det fastsatte loft, vil der ske en begrænset omfordeling fra arbejdsgivere for disse medarbejdere til arbejdsgivere, hvis medarbejderes løn ligger på eller over loftet. Et forholdsvis lavt kroneloft vil mindske denne omfordeling. For arbejdsgivere med mange højtlønnede medarbejdere vil en model med et forholdsvis lavt kroneloft kun i begrænset omfang afhjælpe, at medarbejdere på barsel kan udgøre en økonomisk belastning, hvis der er indgået aftale om tilsvarende høj løn under barsel. Omvendt vil en model med fuld løn og finansiering med et fast kronebidrag (som i Brugsforeningernes ordning og BBABU(model

2) kunne indebære en vis omfordeling fra lavtløns- til højt lønsvirksomheder i forhold til model 1.

I en række andre decentrale ordninger (Industrien, Tekniq Installatørernes Organisation og Danske Malermestre på DAs område samt SALA) er der valgt en finansiering med en procentdel af lønsummen kombineret med et kroneloft på refusionen fra barseludligningsordningen (model 3) Valg af procentbidrag frem for et fast kronebidrag (model 1 og 2) indebærer en omfordeling fra højt lønsvirksomheder.

En kombination af en dækning med fuld løn under barsel og en finansiering med en procentdel af den samlede lønsum (som for KAFs ordning, model 4) vil begrænse omfordelingen fra højt lønsvirksomheder i forhold til model 3. Det skyldes, at højt lønsvirksomheder vil få dækket en større del af deres omkostninger til løn under barsel end lavtlønsvirksomheder.

6 Arbejdsgivernes adfærd og holdninger

Indhold	Dette kapitel belyser arbejdsgivernes adfærd og holdninger til barseludligningsordningerne.
Formål	Blandt de spørgsmål, der belyses, er: • Hvilken ordning er arbejdsgiverne omfattet af? • Hvilket kendskab har de til ordningerne? • I hvilket omfang vurderer virksomhederne, at ordningerne har haft betydning for holdningen til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder? • Har ordningerne haft betydning for arbejdsgivernes holdninger til mænds barselorlov? • I hvilket omfang betaler virksomhederne løn under barsel, og hvad er i det hele taget arbejdsgivernes vurdering af ordningerne og deres betydning?
Datagrundlag	Analyserne bygger på svar fra personalechefer, HR-chefer og personaleansvarlige i 1.609 private virksomheder, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, jf. afsnit 4.1. Medmindre andet er anført, er der kun præsenteret signifikante resultater.
Hovedresultater	Afsnittet fremkommer med følgende hovedresultater: • Det er ikke arbejdsgivernes vurdering, at der er sket en ændring i tilbøjeligheden til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder sammenlignet med for fem år siden (før lovens ikrafttræden). • Størstedelen af virksomhederne vurderer selv, at deres holdning til mænds barselsorlov er uforandret. Dog siger ca. 15 %, at de er blevet mere positivt indstillet end for fem år siden. Ni ud af 10 virksomheder, som er blevet mere positivt indstillede, forbinder det med muligheden for refusion. • Otte ud af 10 virksomheder oplyser, at de betaler løn under barsel til i hvert fald nogle af deres medarbejdere. Det kan skyldes, at de fleste af disse virksomheder har funktionærer ansat. • Godt halvdelen af virksomhederne oplyser, at antallet af uger med løn under barsel afhænger af, hvor længe de kan få refusion.

- 53 % af de virksomheder, der har øget løndækningen eller udvidet perioden med løn i forbindelse med barsel, giver udtryk for, at det hænger sammen med muligheden for refusion fra barseludligningsordningerne.
- Der er endnu ikke fuldt kendskab til loven blandt danske virksomheder. 23 % ved ikke, hvilken ordning de er med i. 33 % har ikke kendskab til, at de kan få refusion i op til 29 uger, hvis de betaler løn i forbindelse med barsel.
- Det er især de små virksomheder, som mangler kendskab til ordningen.
- Virksomhederne ser overvejende ordningen som en fordel. Dette gælder især de kvindedominerede og de større virksomheder.
- 54 % af virksomhederne opfatter udgifterne i forbindelse med ordningen som passende eller små set i forhold til deres udbytte. Resten (dvs. 46 %) opfatter udgifterne som store. Der er ikke forskel på vurderingen af udgifterne mellem de forskellige udligningsordninger.
- Arbejdsgiverne synes generelt at være tilfredse med omfanget af administration i forbindelse med ordningerne. Dog finder 57 % af virksomhederne i DA-udligning, at der i meget høj/ høj grad er for meget administration forbundet med at være omfattet af ordningen.

6.1 Hvilken ordning er arbejdsgiverne med i?

Hvilke ordninger er arbejdsgiverne med i?

Godt halvdelen af de private virksomheder med mindst en ansat oplyser, at de er med i den centrale lovbaserede ordning Barsel.dk (52 %) (Figur 6.1). Blandt de resterende virksomheder oplyser 21 %, at de er med i DA-udligning, mens 5 % oplyser, at de er med i andre ordninger. Andelen af virksomheder i forskellige ordninger kan afvige fra andelen af lønmodtagerne dækket af ordningerne, jf. kapitel 5⁹, ved forskelle i den gennemsnitlige størrelse af virksomheder.

Andelen, der er med i Barsel.dk, er størst på de mindre virksomheder. Blandt de mindste virksomheder med 1-4 ansatte oplyser 60 %, at de er med i Barsel.dk. Blandt de største virksomheder med 50 ansatte og derover er den tilsvarende andel kun 41 %. Andelen, der er med i DA-udligning, er størst på de største virksomheder. På virksomheder med mindst 50 ansatte er denne andel således 43 %, på virksomheder med 1-4 ansatte er andelen 10 %. Det tyder således på, at Barsel.dk og dermed den lovbaserede ordning især har været med til at understøtte ligestillingen på de mindre virksomheder og således de typer af virksomheder.

⁹ Se tabel 5.1. i det forgående kapitel. Ifølge tabel 5-1 er ca. 887.000 lønmodtagere omfattet af den lovbaserede ordning (ca. 53%), ca. 693.000 lønmodtagere er omfattet af ordninger på DA's område (ca. 41%) og ca. 96.000 lønmodtagere (ca. 6%) er omfattet af andre ordninger.

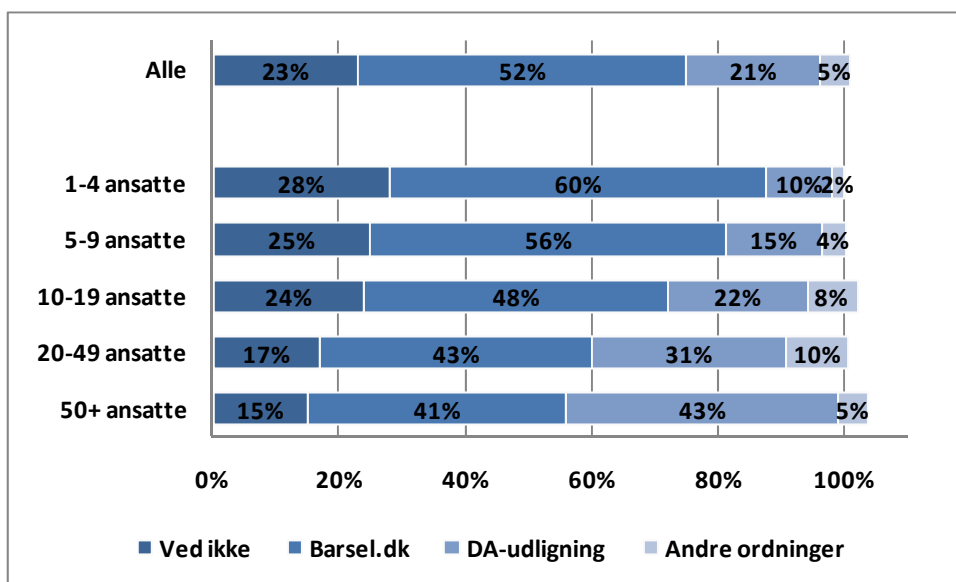
somheder, som alt andet lige vil have været sværest ved selv at skulle finansiere løn under barsel.

Kendskabet til ordningen

Mange af virksomhederne er ikke klar over, hvilken ordning de er omfattet af. Omkring en fjerdedel (23 %) af de interviewede personalechefer, HR-chefer og personaleansvarlige ved således ikke, hvilken barseludligningsordning virksomheden er med i. Det er i særlig grad tilfældet på de mindre virksomheder, men også på virksomheder med 50 ansatte og derover svarer 15 %, at de ikke ved, hvilken ordning virksomheden er med i. Inden for finansiering og forsikring er der en særlig stor gruppe af arbejdsgiverne (45 %), der ikke er klar over, hvilken ordning de er omfattet af.

Eftersom alle undersøgelsens private virksomheder er omfattet af og betaler bidrag til en barseludligningsordning, må det antages, at en større del af de interviewede er klar over, at virksomheden er med i en ordning - og at det manglende kendskab især drejer sig om, hvilken ordning virksomheden er med i, jf. afsnit 6.2. Den særlig store gruppe af arbejdsgivere inden for finansiering og forsikring, der ikke er klar over, hvilken ordning de er omfattet af, skal ses i lyset af, at finanssektoren tidligere havde deres egen decentrale barseludligningsordning, men blev i forbindelse med vedtagelsen af barseludligningsloven omfattet af den lovbaserede ordning (Barsel.dk).

Figur 6.1. Hvilken barseludligningsordning er virksomheden omfattet af?



Note: Virksomhederne kan i princippet være omfattet af mere end 1 barseludligningsordning, hvorfor summen af de viste andele kan være større end 100.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Udbredelsen af ordningerne inden for de enkelte brancher

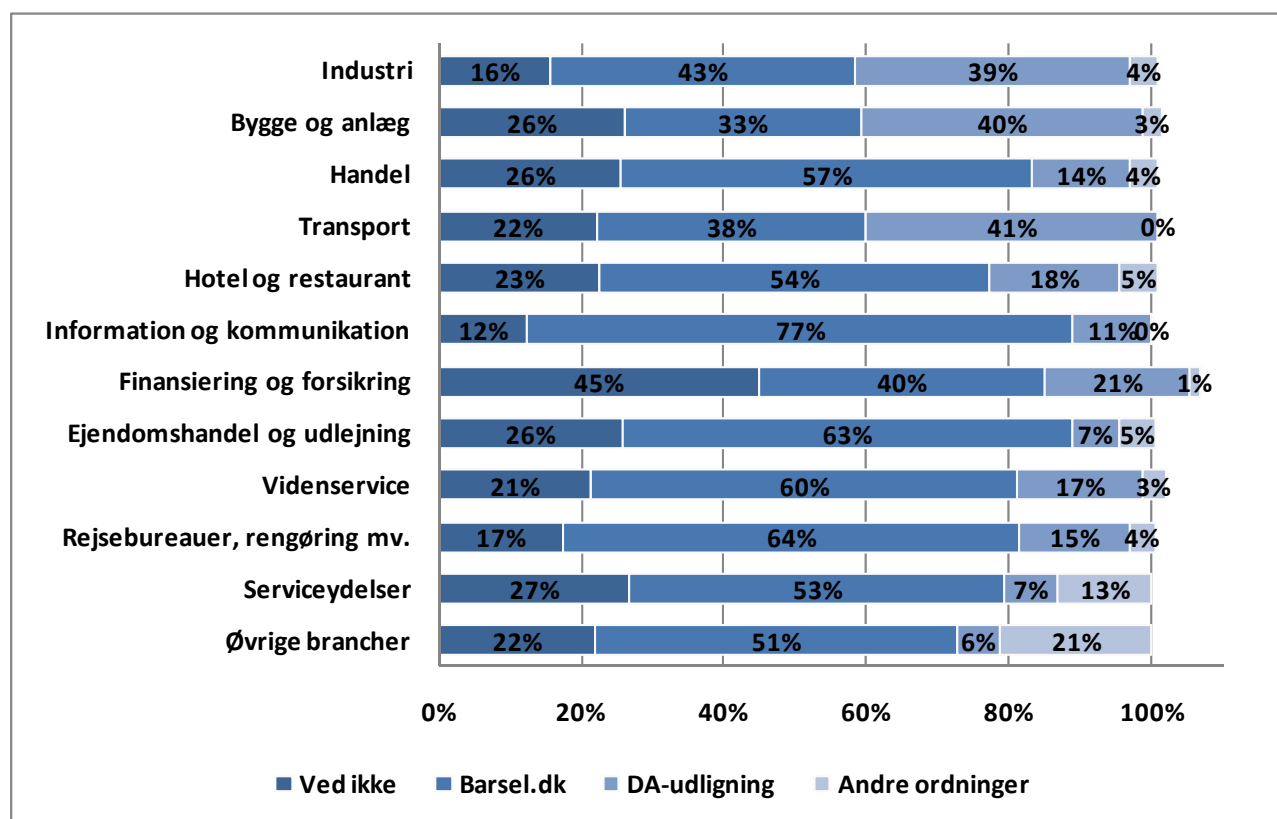
Barsel.dk omfatter især mange virksomheder inden for brancherne: Information og kommunikation (77 %), Rejsebureauer, rengøring mv. (64 %), Ejendoms-handel og udlejning (63 %) og Vidensservice (60 %). Fælles for disse fire brancher er, at de typisk beskæftiger en højere andel af mænd end kvinder. Det gælder især branchen Information og kommunikation. Den høje andel af mænd

blandt de virksomheder, der er omfattet af Barsel.dk, kan være en af forklaringerne på, at der er flere mænd end kvinder, som har fået udbetalt refusion fra ordningen i den periode, der vedrører fællesorlov, jf. kapitel 7.

Medlemskabet af DA-udligning er især udbredt inden for Bygge- og anlæg, Industri og Transport. Her er omkring 40 % af virksomhederne med i DA-udligning (Figur 6.2). Disse brancher hører samtidig til blandt de brancher, der beskæftiger forholdsvis få kvinder. Ifølge Danmarks Statistik udgjorde kvinderne 31 % af de beskæftigede inden for Industri i 2009, mens de tilsvarende andele var 10 % i Bygge og anlæg og 20 % inden for Transport¹⁰. Til sammenligning udgjorde kvinder 38 % af de beskæftigede i private virksomheder i alle brancher under ét.

Inden for serviceerhvervene (herunder undervisning, social- og sundhed, kultur og fritid samt andre serviceydelser) og øvrige brancher er andelen, der er omfattet af andre decentrale ordninger end DA-udligning, henholdsvis 13 % og 21 % og er dermed de områder, hvor andelen af disse ordninger er mest udbredt.

Figur 6.2. Virksomhedernes medlemskab af barselordningerne efter branche



¹⁰ Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik, Statistikbanken, RASOFF20. Tallene vedrører beskæftigede i private virksomheder.

Note: Virksomhederne kan i princippet være omfattet af mere end 1 barseludligningsordning, hvorfor summen af de viste andele kan være større end 100¹¹.

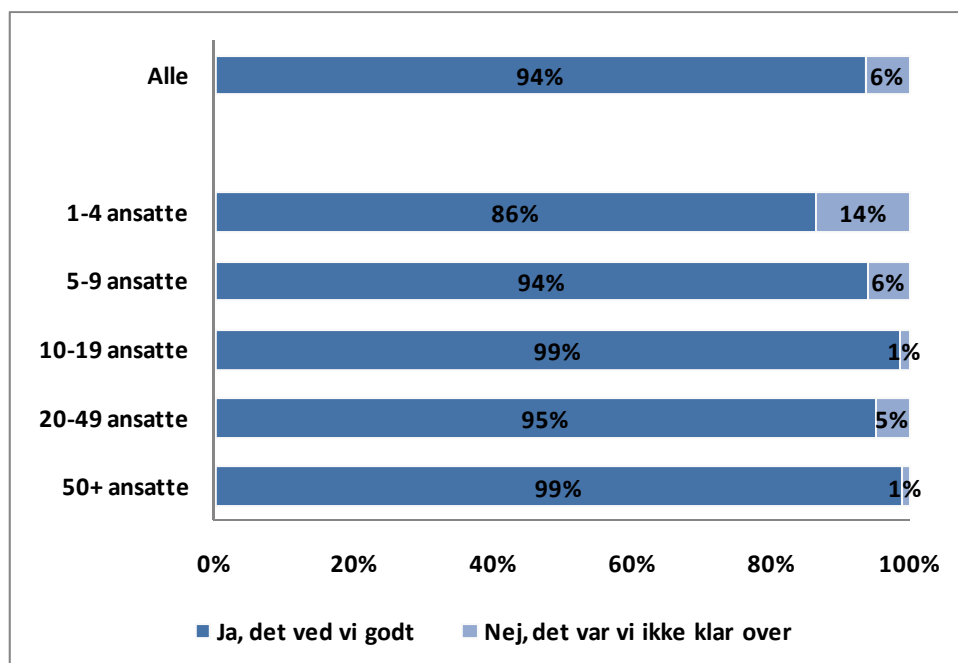
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

6.2 Arbejdsgivernes kendskab til ordningen

Refusion fra kommunen

Arbejdsgiverne er generelt godt bekendt med, at de kan få refusion fra kommunen, hvis virksomheden udbetaler løn under barsel - og medarbejderen er berettiget til barseldagpenge. Kun 6 % af de interviewede personaleansvarlige svarer, at de ikke var klar over dette (Figur 6.3). På de mindste virksomheder er denne andel dog noget større (14 %).

Figur 6.3. Er virksomheden bekendt med, at arbejdsgivere kan få refusion for barseldagpenge fra kommunen, hvis virksomheden udbetaler løn under barsel - og medarbejderen er berettiget til barseldagpenge?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Barseludligning

Med hensyn til barseludligningsordningerne er der derimod relativt mange arbejdsgivere, der ikke kender mulighederne for refusion. En tredjedel (32 %) af arbejdsgiverne svarer således, at de ikke var klar over, at de kan få refusion i op til 29 uger fra en barseludligningsordning, hvis virksomheden betaler løn i forbindelse med barsel (Figur 6.4). Det gælder i særlig grad for de mindre virksomheder.

¹¹ Den anvendte branchegruppering tager udgangspunkt i Dansk Branchekode 2007 (DB07) og anvender Danmarks Statistiks 19-standardgruppering jf.

<http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/11119/bi1.pdf>.

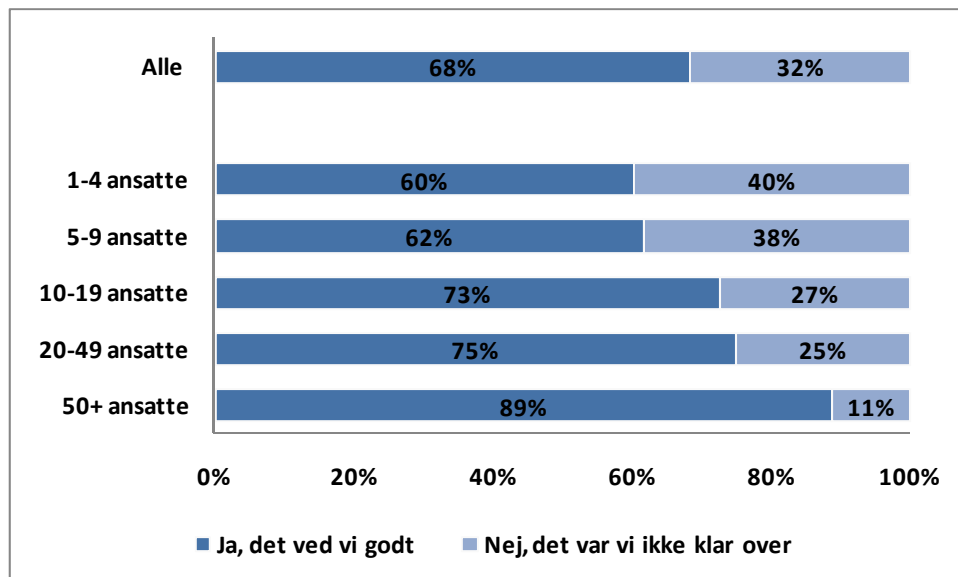
'Serviceydelse' omfatter brancherne undervisning, sundhed og socialvæsen, kultur og fritid samt andre serviceydelser. 'Øvrige brancher' omfatter landbrug, skovbrug og fiskeri, råstofudvinding, energiforsyning, vandforsyning og renovation.

somheder. Der er således klar sammenhæng mellem virksomhedernes størrelse og det manglende kendskab. Jo mindre virksomhederne er, desto færre kender mulighederne for refusion gennem en barseludligningsordning.

En yderligere analyse viser, at det desuden i særlig grad er arbejdsgivere inden for Bygge og anlæg (39 %), Transport (38 %) og Serviceerhvervene (38 %), der ikke kender refusionsmulighederne via barseludligningsordningerne. Som tidligere nævnt er andelen af kvinder relativt lav inden for Bygge og anlæg (10 %) og inden for Transport (20 %). En lav andel af kvinder i disse brancher kan være en mulig forklaring på mindre kendskab til barseludligningsordningerne, fordi det vil være mindre ofte, at en arbejdsgiver har medarbejdere på barsel. Inden for serviceerhvervene udgør kvinder imidlertid 62 % af de beskæftigede i den private sektor.

Set i lyset af at virksomhederne alle bidrager til barseludligningsordningerne, er andelen, der oplyser, at de ikke kender mulighederne for refusion i op til 29 uger, relativt høj. Det kan ikke udelukkes, at en del af disse virksomheder er bekendt med, at der er mulighed for at få refusion - men ikke var klar over, at muligheden omfatter op til 29 uger.

Figur 6.4. Er virksomheden bekendt med, at arbejdsgivere kan få refusion i op til 29 uger fra en barseludligningsordning, hvis virksomheden betaler løn i forbindelse med barsel- og forældreorlov?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Ikke uventet er det manglende kendskab til refusionsmulighederne størst blandt de arbejdsgivere, der ikke ved, hvilken ordning de er omfattet af (49 %). Blandt virksomheder, der er med i Barsel.dk, svarer 29 %, at de ikke var klar over refusionsmulighederne i op til 29 uger via en barseludligningsordning. Blandt virksomheder, der er med DA-udligning, er andelen 24 %, og blandt virksomheder, der er med i andre ordninger, er den 8 %. Opdelt efter størrelse er virk-

somhederne i Barsel.dk noget mindre end virksomhederne i DA-udligning og andre ordninger. Det kan være årsagen til, at der er flere, der ikke er klar over refusionsmulighederne blandt de virksomheder, der er omfattet af Barsel.dk.

6.3 Løn under barsel og forældreorlov

6.3.1 Hvilke virksomheder betaler løn under barsel?

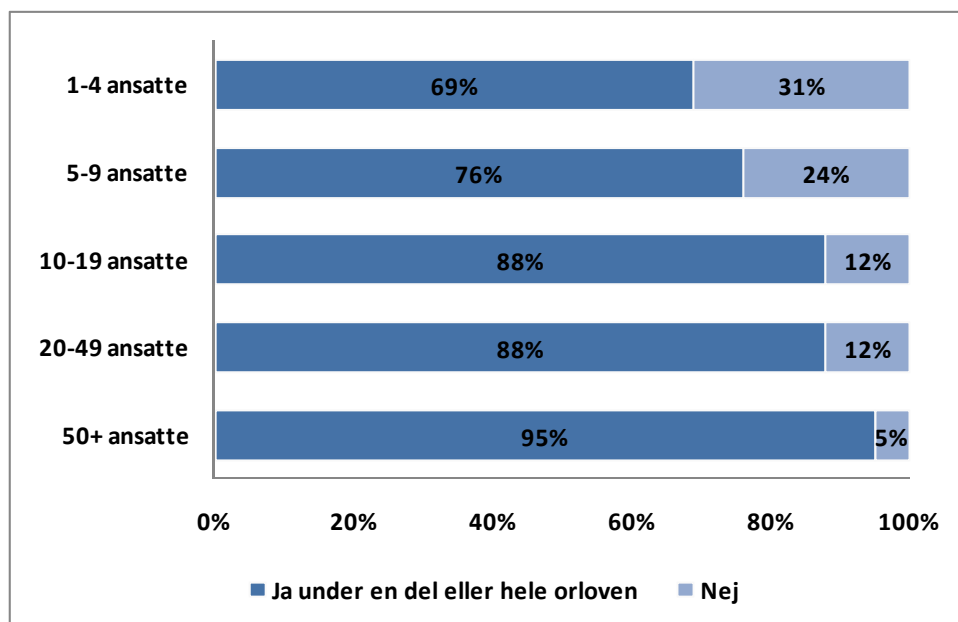
Løn under barsel

Knap 1/5 af virksomhederne (18 %) oplyser, at der ikke er nogen af deres medarbejdere, der får løn under barsel. Resten, dvs. 82 %, betaler løn til i hvert fald nogen af deres medarbejdere under en del af eller i hele den barselorlov, som de pågældende medarbejdere holder. Dette forhold kan skyldes at de har funktionærer ansat.

Det er især de mindre virksomheder, der slet ikke betaler løn, som det ses af Figur 6.5, og dermed de typer af virksomheder, som ofte ikke er klar over, at de kan opnå refusion i op til 29 uger.

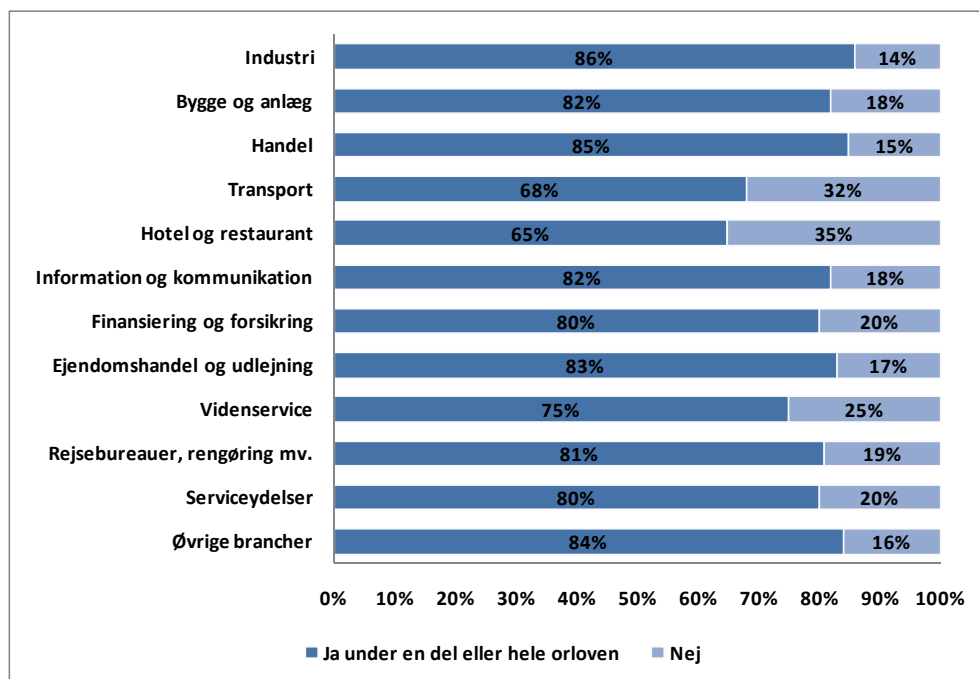
Samtidig er der branchemæssige forskelle, der primært skal ses i lyset af forskelle i organisering og overenskomster. Specielt inden for Transport, Hotel og restauration samt Øvrige brancher er der relativt mange af virksomhederne, der ikke betaler løn under barsel til nogen af deres medarbejdere.

Figur 6.5. Er der nogen af virksomhedens medarbejdere, der får løn under barsel- og forældreorlov? Opdelt efter antallet af ansatte.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

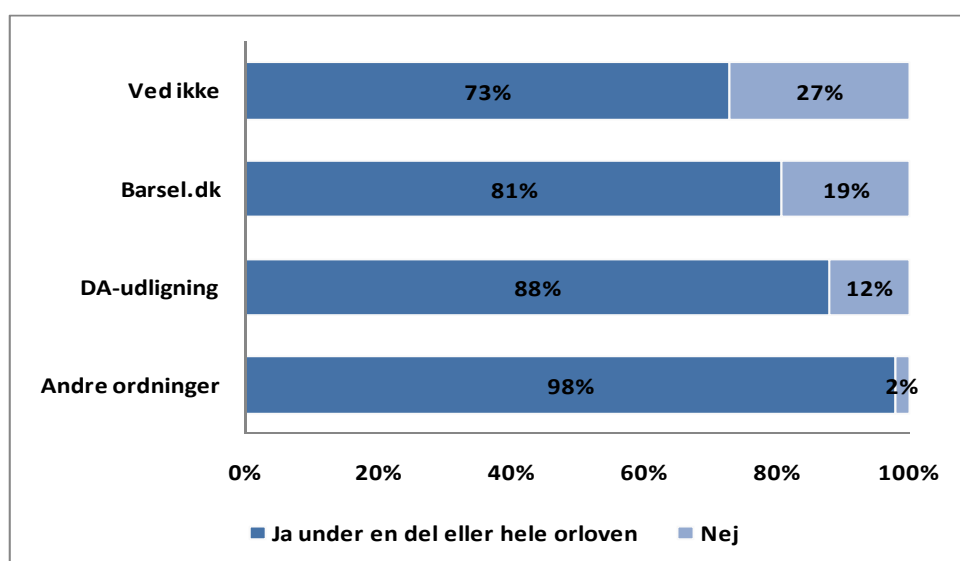
Figur 6.6. Er der nogen af virksomhedens medarbejdere, der får løn under barsel-orlov? Opdelt efter branche.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

27 % af de virksomheder, der ikke ved, hvilken ordning de er omfattet af, oplyser, at de ikke betaler løn under barsel (Figur 6.7). Andelen er større end i de virksomheder, der ved, hvilken barseludligningsordning de er omfattet af.

Figur 6.7. Er der nogen af virksomhedens medarbejdere, der får løn under barsel-orlov? Opdelt efter ordning.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder

Antal uger med løn

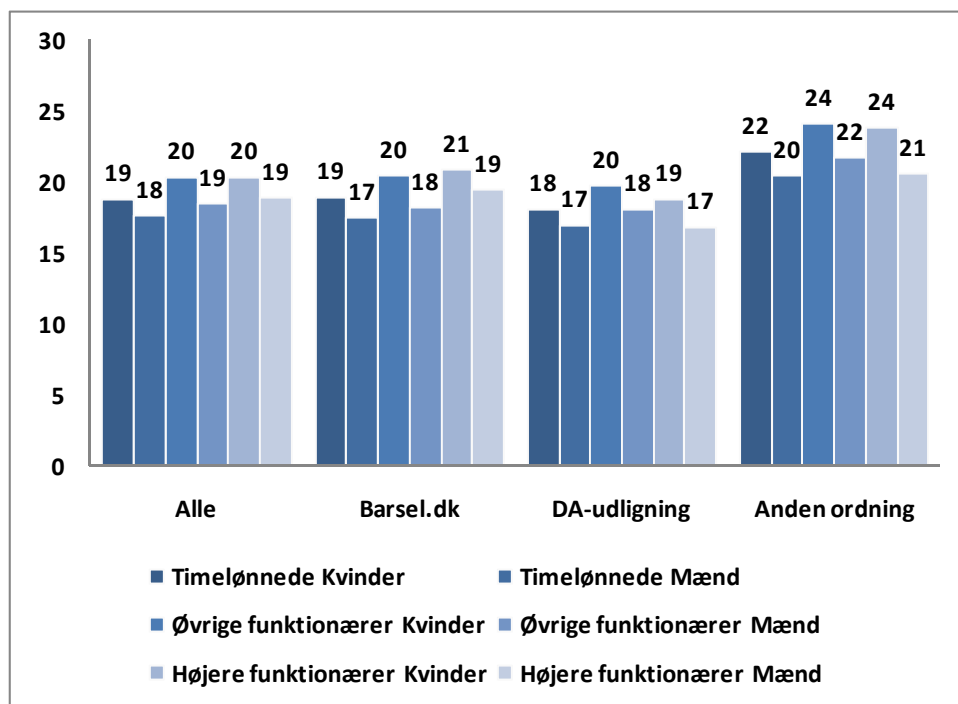
Figur 6.8 viser det gennemsnitlige antal uger med løn blandt de virksomheder, der oplyser, at de betaler løn til de viste medarbejdergrupper. Der er især en tendens til, at de 5 % af virksomhederne, der er omfattet af en anden decentral ordning end DA-udligning, betaler løn i en lidt længere periode end de øvrige virksomheder (Figur 6.8). Dette kan afspejle forskelle i overenskomstmæssigt fastsatte aftaler om løn under barsel. Der er kun ringe forskel på virksomhederne i Barsel.dk og DA-udligning.

Samtidig er der en signifikant tendens til, at de kvindelige funktionærer modtager løn i en længere periode end de mandlige funktionærer - og en tendens til at de timelønnede kvinder får løn lidt kortere tid end de kvindelige funktionærer. Disse forskelle skal bl.a. ses i lyset af funktionærlovens regler om, at de kvindelige funktionærer mindst skal have halv løn under barsel fire uger før og 14 uger efter fødslen.

Forbehold

Der skal dog knyttes et forbehold til disse resultater, der bygger på virksomhedernes svar på seks spørgsmål af typen: *Hvor mange uger betaler virksomheden løn til {medarbejdergruppe} på barsel- eller forældreorlov?* Medarbejdergruppen varierede i de seks spørgsmål og var henholdsvis timelønnede kvinder, timelønnede mænd, kvindelige højere funktionærer, mandlige højere funktionærer, kvindelige øvrige funktionærer og mandlige øvrige funktionærer. Nogle af de virksomheder, der beskæftiger kvindelige funktionærer, svarer, at de kun betaler løn i op til 13 uger. F.eks. oplyser 17 % af de virksomheder, der beskæftiger kvindelige højere funktionærer, og 18 % af de virksomheder, der beskæftiger kvindelige øvrige funktionærer, at de kun betaler løn i 1-2 uger til disse grupper. Eftersom funktionærlovens regler indebærer, at kvindelige funktionærer mindst skal have halv løn under barsel 4 uger før og 14 uger efter fødslen, kan disse svar være udtryk for at nogle virksomheder kan have forstået spørgsmålet som et spørgsmål om, hvor længe man betaler fuld løn, og/eller at nogle af virksomhederne ikke har kendskab til funktionærlovens regler - evt. fordi de ikke beskæftiger kvindelige funktionærer i den fødedygtige alder. Det betyder antagelig, at det faktiske gennemsnitlige antal uger med hel eller delvis løn undervurderes i Figur 6.8.

Figur 6.8. Det gennemsnitlige antal uger med løn - opdelt efter virksomhedens barseludligningsordning.



Virksomheder der betaler løn under barsel- og forældreorlov til den pågældende medarbejdergruppe.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

For de decentrale ordninger er graden af og perioden med fuld løn reguleret af overenskomsterne. For disse ordninger vil der ofte være et sammenfald mellem refusionsperioden og den periode, hvor der i overenskomsterne er aftalt ret til hel eller delvis løn under barsel.

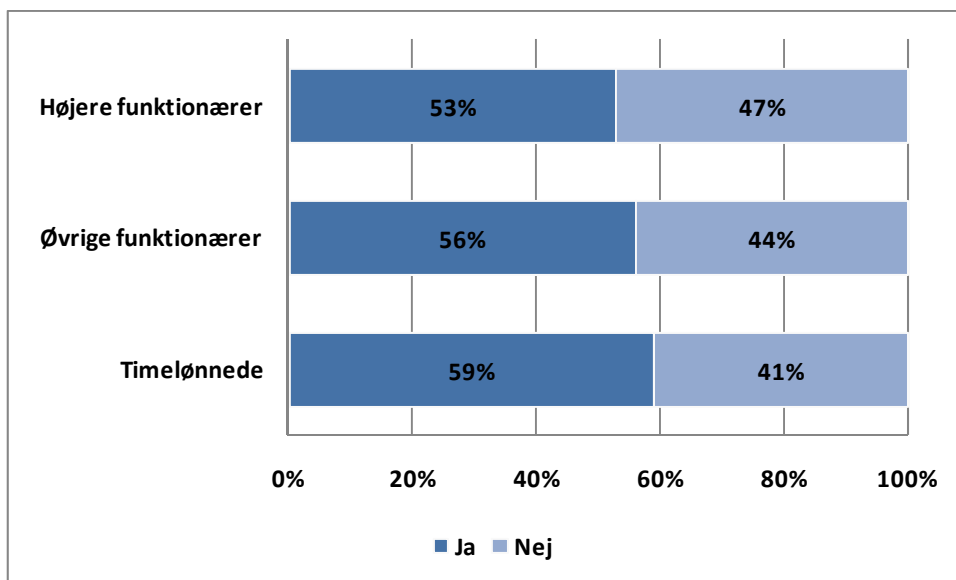
Som det vil fremgå af afsnit 6.3.3 tyder en yderligere analyse på, at virksomhedernes kendskab til barseludligningsordningerne kan have betydning for, hvor længe de betaler løn under barsel og forældreorlov.

Antal uger med løn afhænger af refusionsmulighederne

De decentrale udligningsordninger afspejler generelt aftaler om løn under barsel fastsat i overenskomsterne. Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen bekræfter dette, idet der for virksomheder omfattet af decentrale ordninger er en sammenhæng mellem antallet af uger med løn og den periode, hvor virksomheden kan modtage refusion.

Samtidig viser undersøgelsen, at størstedelen af virksomhederne omfattet af Barsel.dk oplyser, at antallet af uger, hvor de udbetaler løn under barsel, afhænger af, hvor længe de kan få refusion.

Figur 6.9. Er antallet af uger hvor virksomheden betaler løn til den viste medarbejdergruppe, afhængig af hvor længe virksomheden kan få refusion fra barseludligningsordningerne?



Virksomheder der betaler løn under barselorlov til den pågældende medarbejdergruppe.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

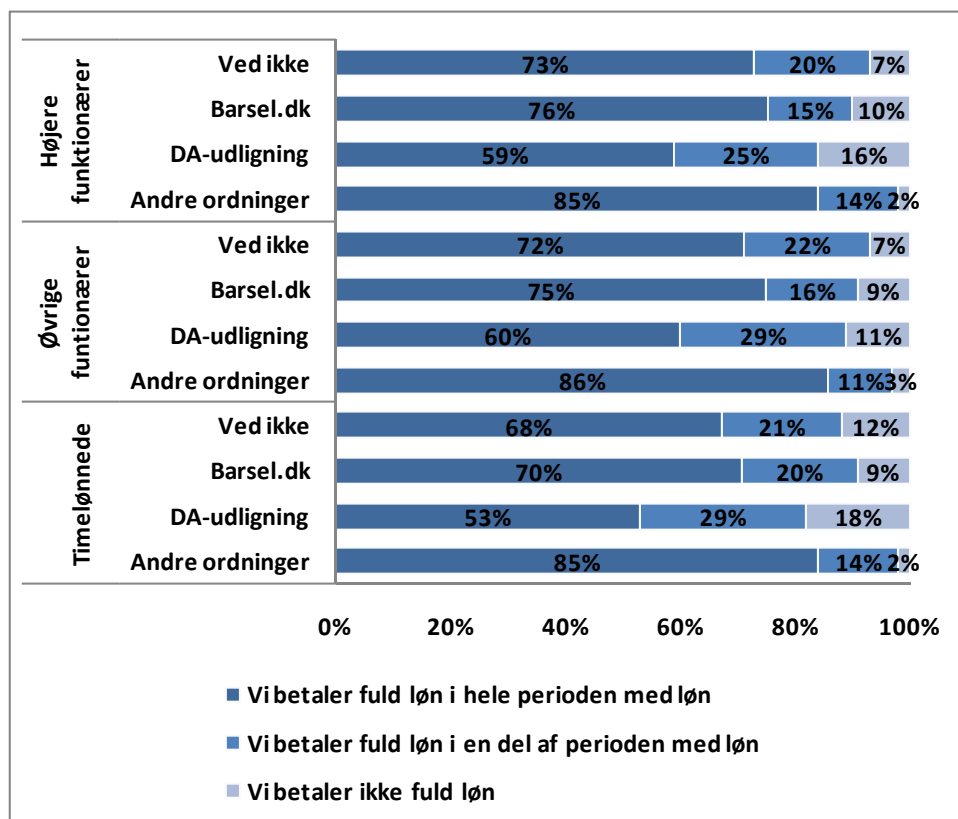
Fuld løn

Ud over at virksomhederne betaler løn under barsel i flere uger til de kvindelige funktionærer end til de timelønnede kvinder, oplyser lidt flere også, at de i højere grad betaler fuld løn under barsel til funktionærerne end til de timelønnede. 72 % af virksomhederne oplyser således, at de betaler fuld løn til funktionærerne i hele perioden, hvor de betaler løn - den tilsvarende andel er 65 % for de timelønnedes vedkommende. Omkring 10 % af virksomhederne oplyser, at de ikke betaler fuld løn under barsel. Den resterende del betaler fuld løn i en del af perioden med løn under barsel.

Mange lønmodtagere får løn under barsel i sammenlagt 20 uger, svarende til graviditets, barsel, og fædreorlov. Efter overenskomsterne på DA-området kan lønmodtagerne få løn i yderligere 9 ugers forældreorlov med en maksimal betaling pr. time op til et vist loft, jf. afsnit 3.1.

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen bekræfter dette. Når virksomhederne betaler løn under barsel- og forældreorlov, er det i særlig grad de virksomheder, der er omfattet af DA-udligning, der ikke betaler fuld løn i hele den periode, hvor de betaler løn (Figur 6.10). Det er også resultatet, når vi i en multivariat analyse kontrollerer for, dvs. tager hensyn til virksomhedernes størrelse, andelen af kvinder, branche og om virksomhedernes kender ordningen. Det er ikke udtryk for, at vilkårerne for løn under barsel er dårligere på DA/LO-området, men at der betales løn under forældreorloven op til et vist loft, jf. ovenfor.

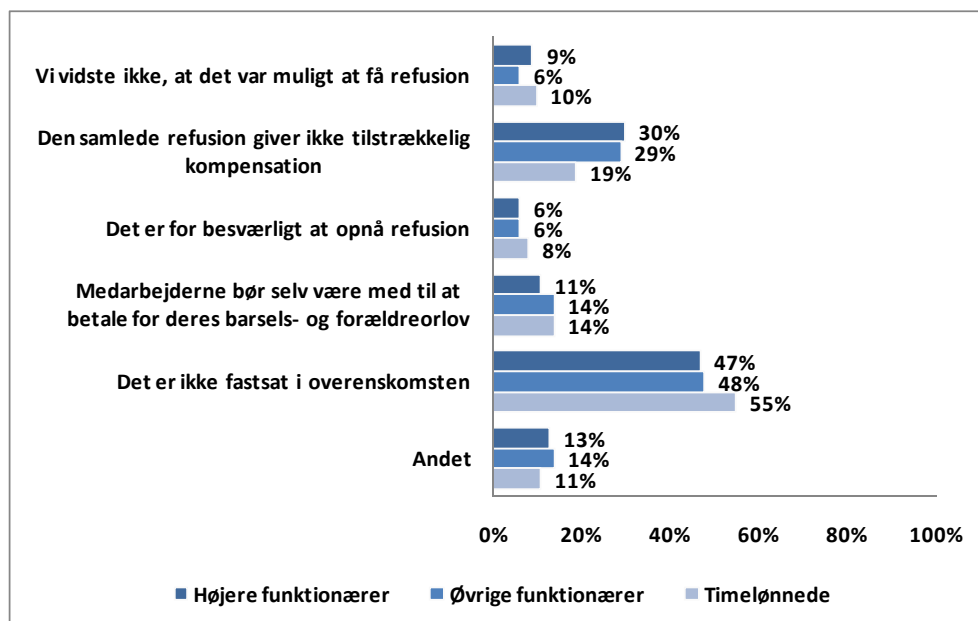
Figur 6.10. Betaler virksomheden fuld løn i perioden med løn under barsel- og forældreorlov?



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

De virksomheder, der betaler løn, men ikke fuld løn under barsel, oplyser især, at årsagen er, at det ikke er fastsat i overenskomsten. Det kan også dække over, at det i nogle overenskomster er fastlagt, at der ydes løn under barsel op til et vist loft. Herudover angiver relativt mange, at årsagen er, at refusionen ikke giver tilstrækkelig kompensation. Det er især tilfældet i relation til funktionærerne (Figur 6.11).

Figur 6.11. Årsager, når virksomhederne ikke betaler fuld løn i perioden med løn under barsel- og forældreorlov.

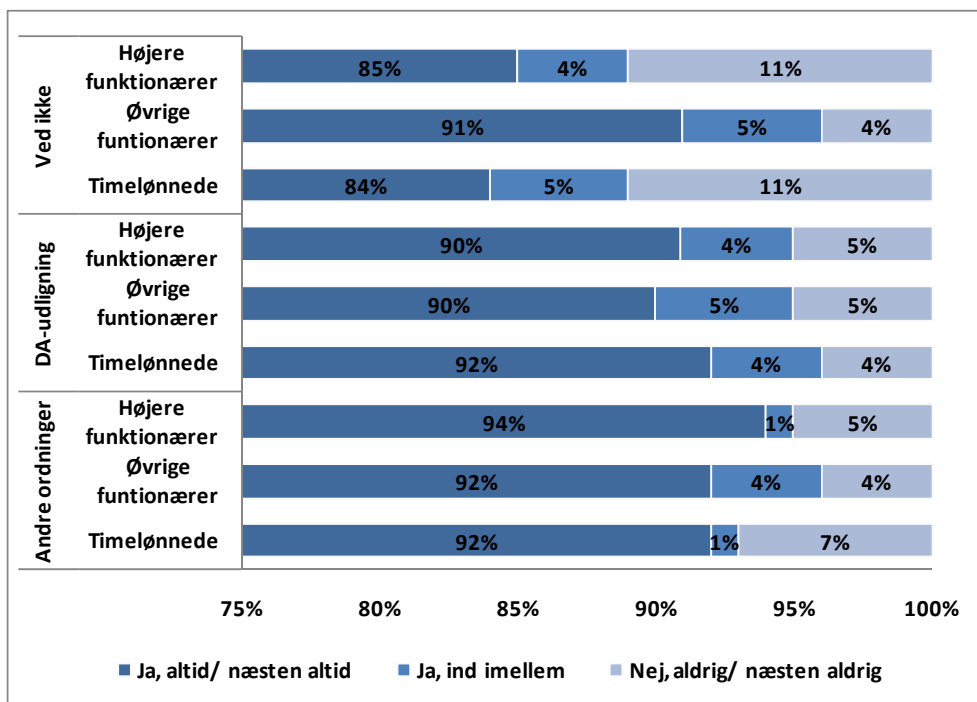


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

9 ud af 10 får refusion

Ni ud af 10 af de virksomheder, der betaler løn til deres medarbejdere under barsel, og som er med i en decentral barseludligningsordning eller ikke ved, hvilken ordning de er omfattet af, får altid/næsten altid refusion fra en barseludligningsordning i den forbindelse. 4 % får det indimellem, og ca. 6 % får det næsten aldrig (Figur 6.12). Her er der ikke forskel på de forskellige medarbejdergrupper.

Figur 6.12. Får virksomheden refusion fra en barseludligningsordning i forbindelse med betaling af løn til de medarbejdere, der er på barsel- eller forældreorlov? Opdelt efter udligningsordning og stillingskategori.



Virksomheder, der betaler løn under barsel- og forældreorlov til den pågældende medarbejdergruppe, og som ikke har svaret, at de alene er omfattet af barsel.dk (her modtager man nemlig automatisk refusion, når man har søgt kommunen om refusion for barseldagpenge).

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

De virksomheder, der ikke ved, hvilken ordning de er omfattet af, får ikke i samme grad refusion for løn til deres timelønnede og højere funktionærer. Andelen, der aldrig/næsten aldrig modtager refusion, er 11 % for begge grupper.

Der er ikke væsentlig forskel på virksomhederne i DA-udligning og 'Andre ordninger'¹².

Vi har spurgt de - relativt få - virksomheder, der kun indimellem eller aldrig/næsten aldrig modtager refusion, hvad årsagen er til dette. For op mod halvdelen af disse virksomheder skyldes det manglende kendskab til mulighederne for refusion. Mellem 11 % og 18 % oplyser, at det skyldes, at refusionen ikke giver tilstrækkelig kompensation, eller at det er for besværligt at opnå refusion.

¹² Virksomheder, der er med i Barsel.dk, er ikke spurgt om dette, da de automatisk modtager refusion fra Barsel.dk, når de har søgt kommunen om refusion for barseldagpengene.

6.3.2 Før og efter barseludligningsloven

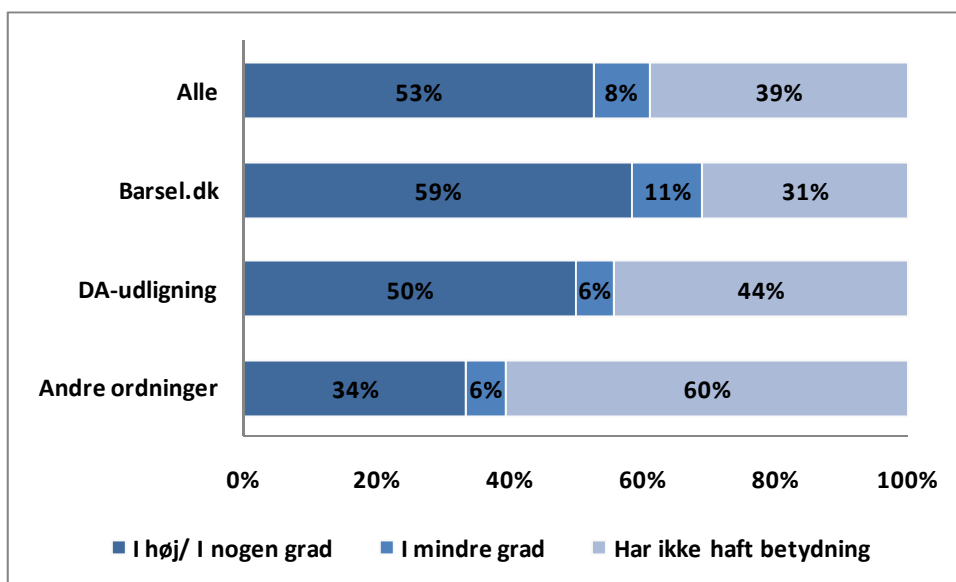
15 % betaler mere eller længere end før

15 % af de virksomheder, der ved, hvilken barseludligningsordning de er med i (og 13 % af samtlige virksomheder i undersøgelsen), oplyser, at de inden for de sidste fem år har udvidet perioden med løn eller øget lønnen (løndækningen) til de medarbejdere, der er på barsel- eller forældreorlov. Andelen er 10 % blandt de virksomheder, der ikke ved, hvilken ordning de er omfattet af, 15 % blandt virksomheder, der er omfattet af Barsel.dk, 19 % blandt virksomheder, der er omfattet af DA-udligning, og 39 % blandt virksomheder, der er omfattet af 'Andre ordninger'. I løbet af perioden er der sket ændringer i overenskomsterne, der har medført en udvidelse af perioden med løn. Det taler for, at arbejdsgiverne har besvaret spørgsmålet ud fra, om virksomheden har udvidet perioden med løn og løndækningen ud over overenskomsternes aftaler herom.

Pga. barseludligningsordningerne

Barseludligningsordningerne ser ud til at have spillet en væsentlig rolle for flertallet af de virksomheder, der har øget løndækningen eller udvidet perioden med løn i forbindelse med barsel. 53 % af disse virksomheder svarer således, at den øgede løndækning eller udvidede periode med løn i høj eller i nogen grad hænger sammen med muligheden for refusion fra barseludligningsordningerne.

Figur 6.13. Virksomheder, der har øget løndækningen eller udvidet perioden i forbindelse med barsel og forældreorlov fordelt efter, i hvilket omfang det hænger sammen med muligheden for refusion fra barseludligningsordningerne.



Hvis en virksomhed har svaret i høj/nogen grad for mindst en af de 3 medarbejdergrupper - timelønnede, øvrige funktionærer og højere funktionærer - er svaret grupperet som i høj/nogen grad.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

6.3.3 Kendskab til ordningerne har betydning for medarbejdernes vilkår

Kendskab til ordningerne

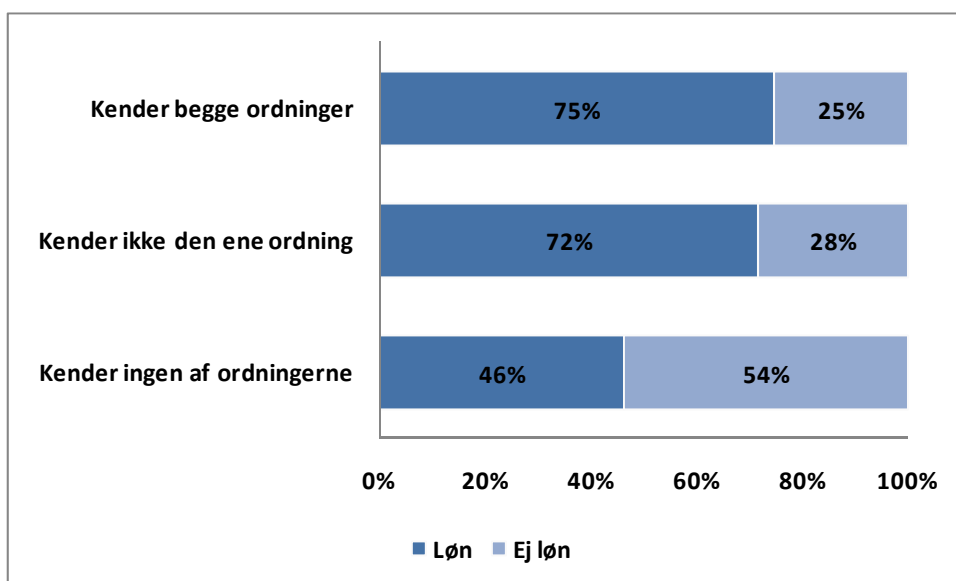
Samlet set oplyser 68 % af virksomhederne, at de både kender ordningen med refusion fra kommunen og barseludligningsordningen. 25 % af virksomhederne kender den ene af ordningerne, og 6 % kender ikke nogen af ordningerne.

har betydning for om der udbetales løn

Kendskabet til ordningerne kan have betydning for, om medarbejderne får løn under barsel. Blandt de 6 % af virksomhederne, der ikke kender nogen af ordningerne, er der kun 46 %, der betaler løn under barsel. Blandt de øvrige virksomheder betaler omkring 3/4 løn (Figur 6.14).

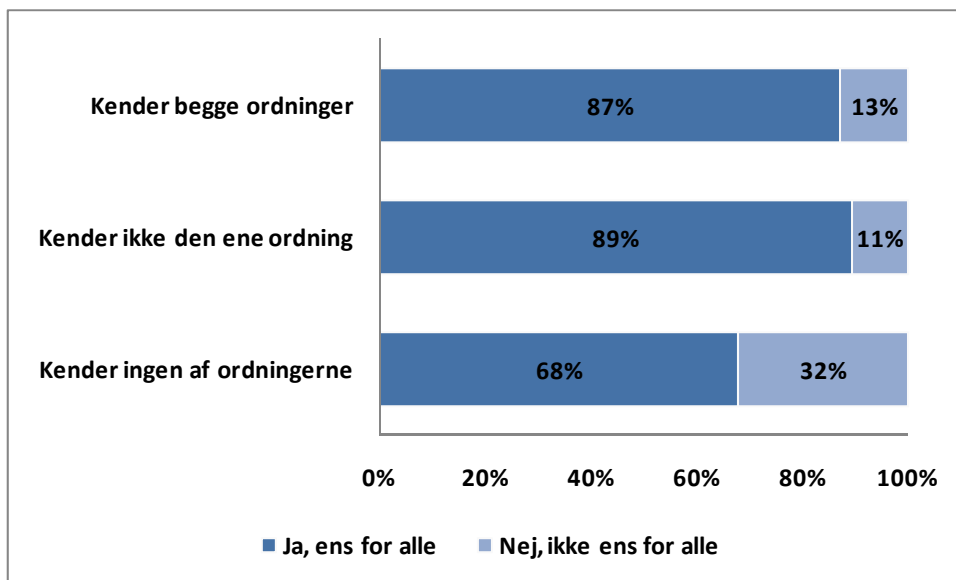
Længden af den periode, hvor virksomhederne betaler løn, er ens for alle medarbejdergrupper i 87 % af virksomhederne. I 13 % af virksomhederne er der forskel. Også her kan kendskabet til mindst en af ordningerne have betydning. Blandt de 6 % af virksomhederne, der ikke kender nogen af ordningerne, er der en del flere, der ikke tilbyder deres medarbejdere de samme vilkår for løn under barsel (Figur 6.15).

Figur 6.14 Er der nogen af virksomhedens medarbejdere, der får løn under barsel- og forældreorlov? Opdelt efter, om virksomhederne kender ordningen med refusion for barseldagpenge fra kommunen samt barseludligningsordningen.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Figur 6.15. Er længden af den barsel- og forældreorlovsperiode, hvor virksomheden tilbyder at udbetale løn, ens for alle medarbejdergrupper i virksomheden? Opdelt efter, om virksomheden kender ordningen med refusion for barseldagpenge fra kommunen samt barseludligningsordningen.



Procentgrundlag: Virksomheder, der betaler løn til medarbejdere på barsel og forældreorlov.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Sammenhæng mellem kendskab og antal uger med løn

Som tidligere nævnt er der tilsyneladende også sammenhæng mellem virksomhedernes kendskab til barseludligningsordningerne, og hvor længe de betaler løn under barsel. Det vil formentlig især gælde virksomheder, som ikke er dækket af overenskomstmæssigt fastsatte aftaler om løn under barsel. Herudover kan det også have betydning for virksomheder, der betaler løn under barsel ud over det i overenskomsten fastsatte niveau. Vi har gennemført en række multivariate analyser af, hvor længe virksomhederne - ifølge deres egne oplysninger - betaler løn under barsel. Her har vi taget højde for virksomhedernes størrelse, hvilken ordning de er omfattet af, andelen af kvinder i virksomheden og i branchen¹³. For alle tre stillingsgrupper (timelønnede, højere funktionærer og øvrige funktionærer) er resultatet, at kendskab til ordningen alt andet lige er forbundet med et større antal uger med løn under barsel, svarende til 4-6 uger, mest for de højere funktionærer og mindst for de timelønnede.

Som tidligere nævnt skal der knyttes et forbehold til virksomhedernes svar på spørgsmålet om, hvor længe de betaler løn under barsel. Svarene kan være udtryk for, at nogle virksomheder har forstået spørgsmålet som et spørgsmål om, hvor længe man betaler fuld løn, og/eller at nogle af virksomhederne ikke har kendskab til funktionærlovens regler - evt. fordi de ikke beskæftiger kvindelige funktionærer i den fødedygtige alder.

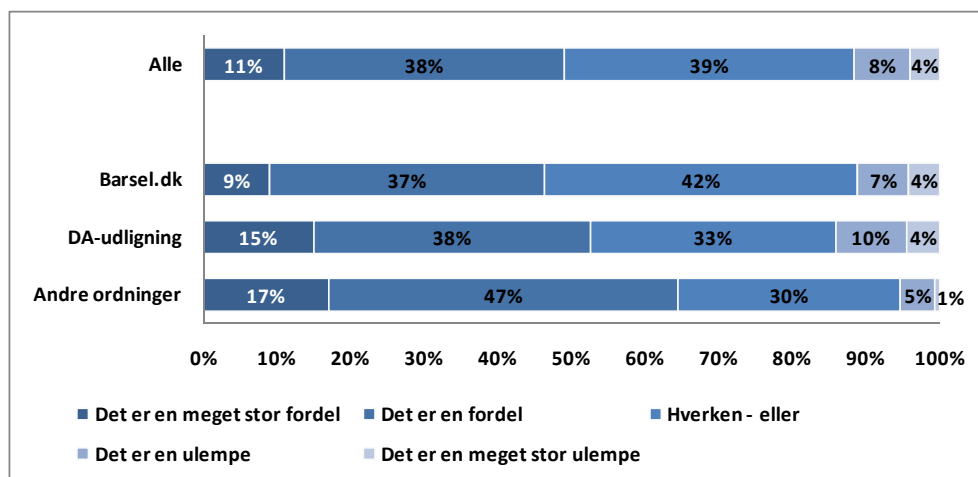
¹³ Analyserne er gennemført separat for timelønnede kvinder, timelønnede mænd, kvindelige højere funktionærer, mandlige højere funktionærer, kvindelige øvrige funktionærer samt mandlige øvrige funktionærer.

6.4 Er ordningen en fordel eller ulempe - arbejdsgivernes vurdering

Halvdelen ser ordningen som en fordel

Vi har spurgt arbejdsgiverne, om de ser det som en fordel eller en ulempe at være omfattet af en barseludligningsordning. Halvdelen, dvs. 49 %, giver udtryk for, at det er en fordel. 12 % ser det som en ulempe. 39 % svarer 'hverken - eller' (Figur 6.16).

Figur 6.16. Virksomhederne fordelt efter, om de vurderer, det er en fordel eller ulempe at være omfattet af en barseludligningsordning. Opdelt efter hvilken barseludligningsordning, de er med i.

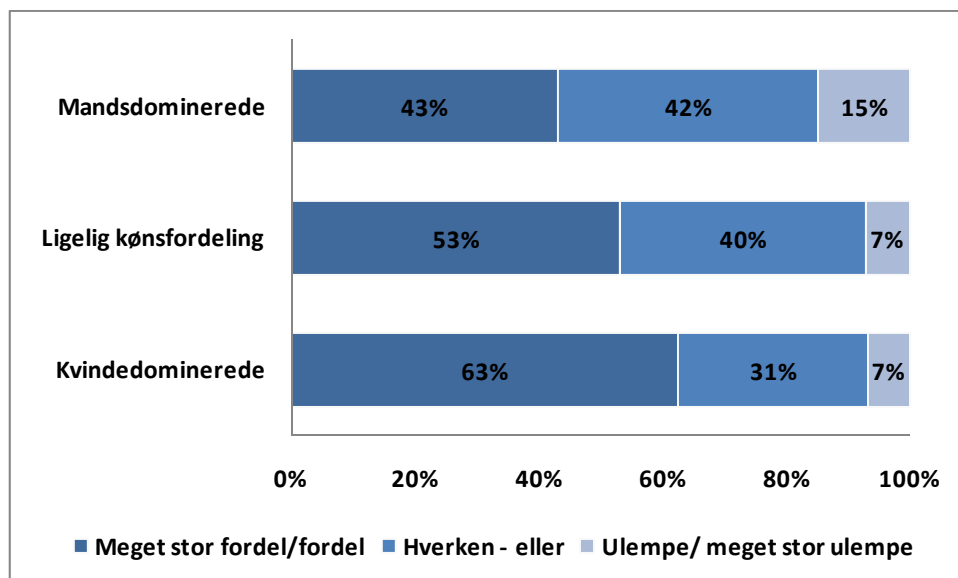


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Der er kun begrænset forskel mellem de enkelte udligningsordninger på, om virksomhederne vurderer det som en fordel eller en ulempe at være omfattet af en barseludligningsordning. Mest positive overfor ordningerne er de 5 % af virksomhederne, der er omfattet af andre ordninger. Mindst positive er de virksomheder, der er omfattet af Barsel.dk. Blandt disse virksomheder ser 46 % det ikke desto mindre som en fordel at være omfattet af en barseludligningsordning.

Det er ikke overraskende, at der er størst tilfredshed blandt virksomheder, der er omfattet af decentrale ordninger, da de selv har været med til at beslutte at have en barseludligningsordning samt haft indflydelse på dens udformning.

Figur 6.17. Virksomhedernes vurdering af, om det er en fordel eller ulempe at være omfattet af en barseludligningsordning. Opdelt efter, om der flest kvinder eller mænd i virksomhederne.



Mandsdominerede: Kvindeandelen er under 40 %. Ligelig kønsfordeling: Kvindeandelen er mellem 40 % og 60 %. Kvindedominerede: Kvindeandelen er større end 60 %.

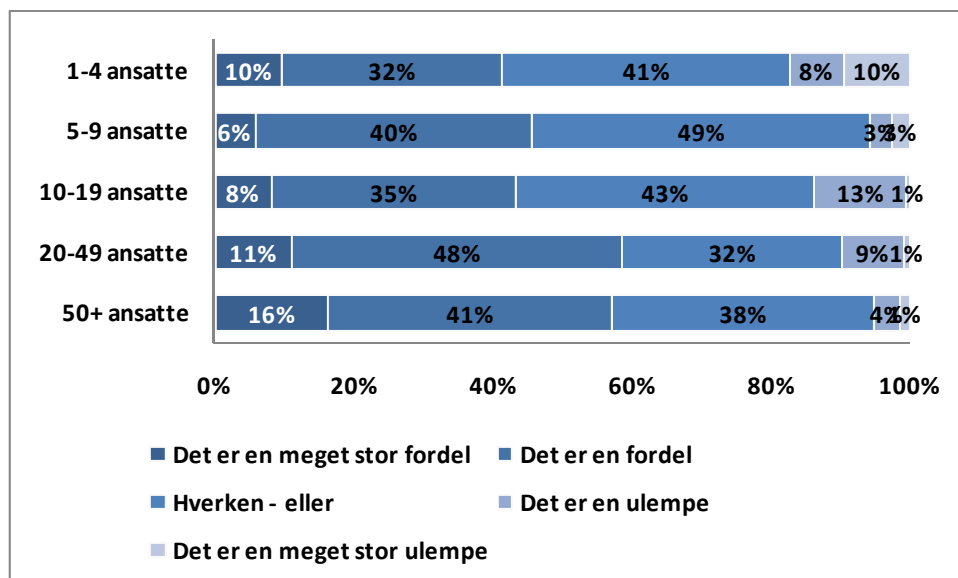
Især de kvindedominerede virksomheder er positive

Det er især de kvindedominerede virksomheder, der ser det som en fordel at være omfattet af en barseludligningsordning. To tredjedel (63 %) af de kvindedominerede virksomheder ser det som en fordel. Den tilsvarende andel er 43 % blandt de mandsdominerede virksomheder (Figur 6.17).

Det er desuden specielt de større virksomheder - som alt andet lige hyppigere vil have medarbejdere på barsel - der ser det som en fordel at være omfattet af en barseludligningsordning som Barsel.dk (Figur 6.18). Blandt virksomheder med 20-49 ansatte vurderer 59 % af de arbejdsgivere, der er omfattet af Barsel.dk, det således som en fordel. Blandt de mindste virksomheder med 1-4 ansatte er den tilsvarende andel 42 %. Det er i nogen grad overraskende, da mindre virksomheder kan være mere økonomisk sårbare over for omkostninger til barsel og derfor kan have en særlig interesse i en barseludligningsordning ud fra et forsikringsperspektiv. På den anden side vil der være mange mindre virksomheder, der stort set ikke oplever, at deres medarbejdere holder barsel- eller forældreorlov, fordi der ikke er kvinder i den fødedygtige alder blandt deres medarbejdere.

Blandt virksomhederne i DA-udligning finder vi ikke den samme tydelige sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og vurderingen af, om det er en fordel eller ulempe at være omfattet af ordningen.

Figur 6.18. Virksomhedernes vurdering af, om det er en fordel eller ulempe at være omfattet af en central barseludligningsordning som Barsel.dk. Opdelt efter virksomhedernes størrelse.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

6.4.1 Er udgifterne passende?

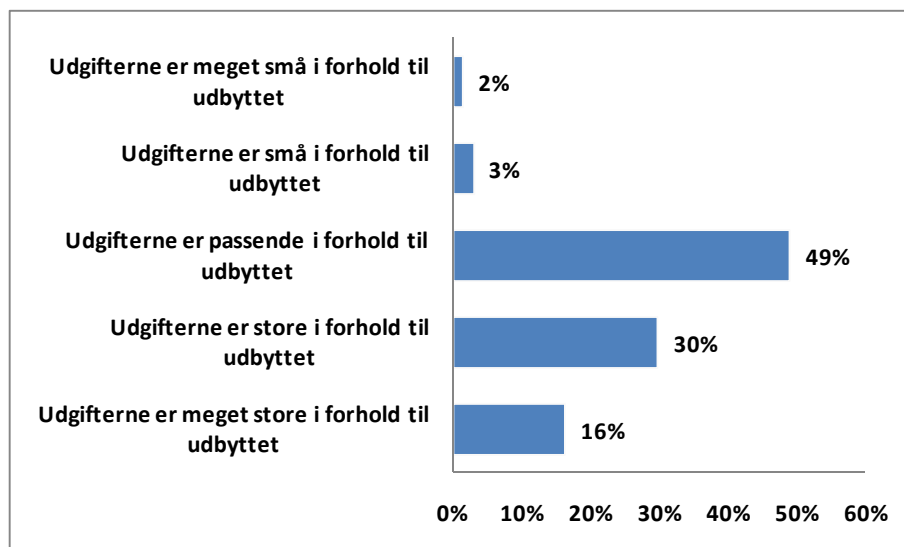
Godt halvdelen finder udgifterne passende eller små

Lidt over halvdelen af virksomhederne (54 %), ser de udgifter, der er forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning, som passende eller små set i forhold til udbyttet. 46 % af virksomhederne ser udgifterne som store eller meget store i forhold til udbyttet.

Der er ikke fundet signifikant forskel på vurderingen af udgifterne mellem virksomhederne i de enkelte udligningsordninger. Der er heller ikke fundet signifikant statistisk sammenhæng mellem virksomhedernes størrelse og vurderingen af, om udgifterne er passende. Det er i nogen grad overraskende, når der tages hensyn til forskelle mellem ordninger, jf. afsnit 5.2.

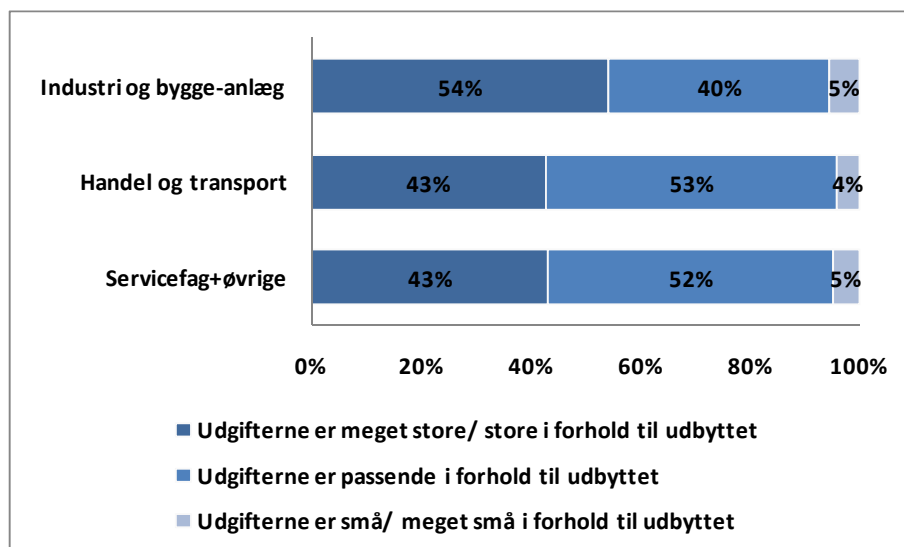
Derimod er der lidt flere af arbejdsgiverne inden for industrien og bygge- og anlæg end inden for de øvrige branchegrupper i Figur 6.20, der vurderer udgifterne som store i forhold til udbyttet. Dette skal formentlig ses i lyset af den relativt lave andel af kvinder inden for denne branchegruppe.

Figur 6.19. Vurderer virksomheden, at de udgifter, der er forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning, er passende set i forhold til udbyttet?



Kilde: Spørgekemaundersøgelse blandt virksomheder.

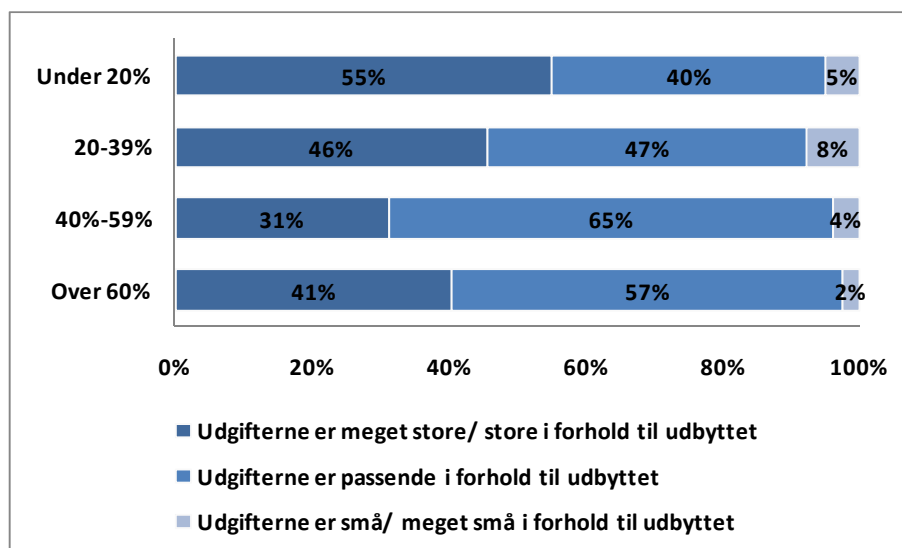
Figur 6.20. Vurderer virksomheden, at de udgifter, der er forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning, er passende set i forhold til udbyttet? Opdelt efter virksomhedens branche.



Kilde: Spørgekemaundersøgelse blandt virksomheder.

Der er en vis tendens til, at jo større andel kvinderne udgør af de ansatte på de enkelte virksomheder, jo flere finder udgifterne passende i forhold til udbyttet. Tendensen er dog ikke fuldstændig entydig, som det ses af Figur 6.21.

Figur 6.21. Vurderer virksomheden, at de udgifter, der er forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning, er passende set i forhold til udbyttet? Opdelt efter kvindernes andel af antallet af ansatte i virksomheden.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

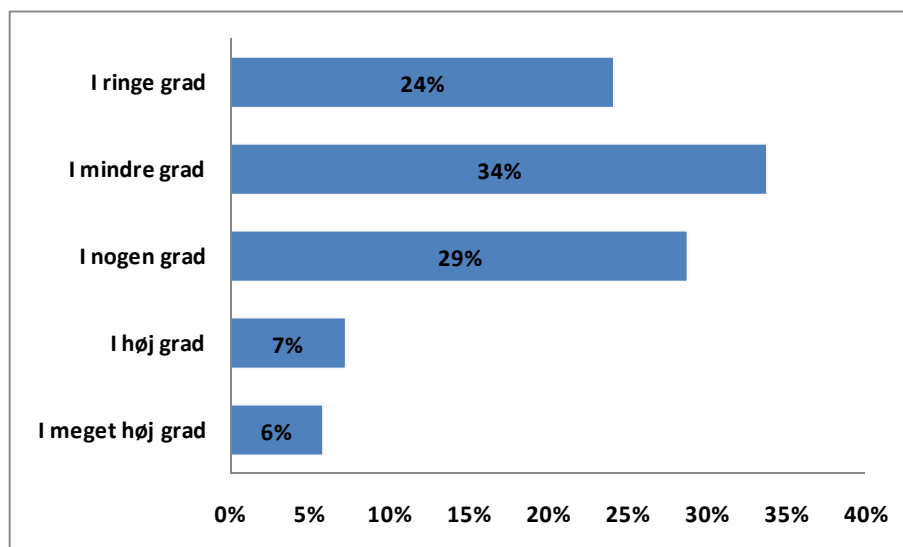
6.4.2 Omfanget af administration

Flertallet mener ikke, der er for meget administration

Ordningerne administreres lidt forskelligt. For Barsel.dk er der automatisk udbetaling til virksomheden, når der udbetales dagpengerefusion fra medarbejderens hjemkommune. For mange af de decentrale ordninger skal der indsendes et ansøgningskema, se Tabel 5-5. Der skal således søges to steder for at få barseldagpenge og refusion.

Arbejdsgiverne synes generelt ikke at være utilfredse med den administration, der er forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning. Flertallet (58 %) svarer således, at de kun i ringe eller i mindre grad finder, at der er for meget administration forbundet med at være med i en ordning (Figur 6.22). 13 % mener, at der er i meget høj grad/i høj grad er for meget administration forbundet med det. 29 % mener, at der i nogen grad er for meget administration.

Figur 6.22. I hvilken grad vurderer virksomheden, at der er for meget administration forbundet med at være omfattet af barseludligningsordningen?



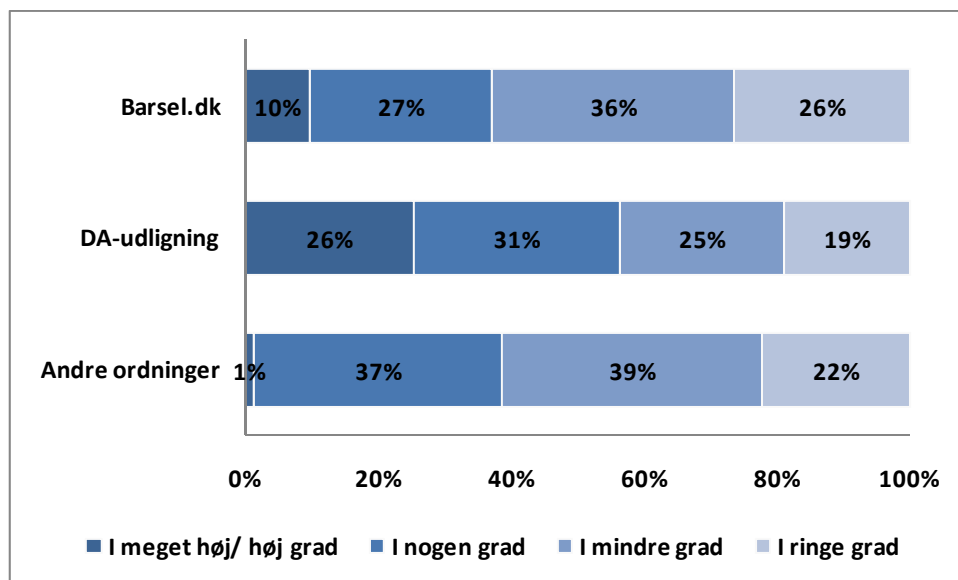
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Større problem i DA-udligning end i de øvrige ordninger

Den administration, der er forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning, ser ud til at være et større problem for de virksomheder, der er med i DA-udligning end for de øvrige virksomheder - herunder virksomhederne i Barsel.dk. Blandt virksomhederne i DA-udligning finder 57 % således, at der i meget høj grad/i høj grad er for meget administration forbundet med at være omfattet af ordningen. Blandt virksomhederne i Barsel.dk er den tilsvarende andel 37 %, og blandt de 5 % af virksomhederne, der er med i andre ordninger, er andelen 38 %.

Det kan evt. hænge sammen med, at virksomhederne i DA-udligning både skal søge om refusion hos kommunen og i DA-udligning for at få refusion for deres lønudgifter, mens virksomhederne i Barsel.dk kun skal søge refusion hos kommunen - og derefter automatisk modtager refusion fra Barsel.dk, såfremt betingelserne er opfyldt.

Figur 6.23. I hvilken grad vurderer virksomheden, at der er for meget administration forbundet med at være omfattet af barseludligningsordningen? Opdelt efter den barseludligningsordning, virksomheden er medlem af.

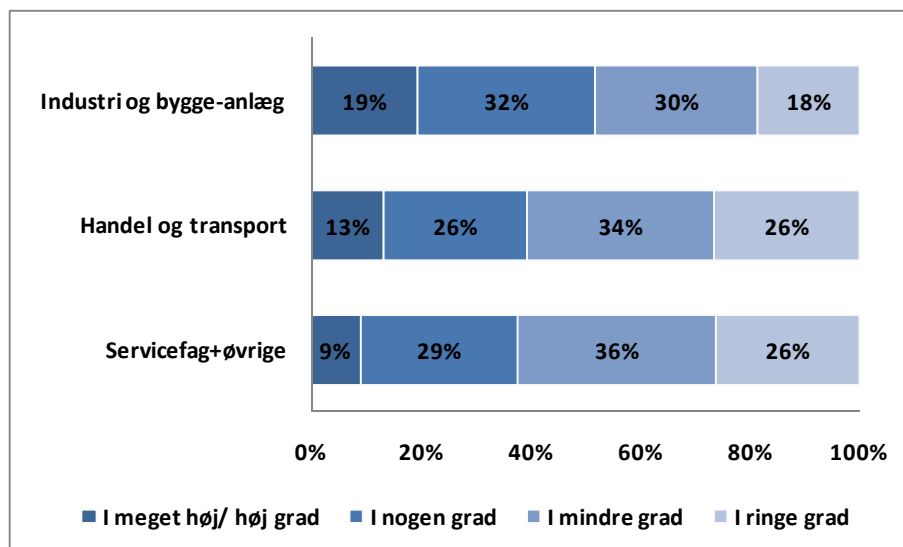


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Der er ikke fundet nogen klar sammenhæng mellem virksomhedernes størrelse og vurderingen af det administrationsarbejde, der er forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning. Der er heller ikke fundet signifikant sammenhæng med andelen af kvinder på de enkelte virksomheder.

Derimod er der en tendens til, at virksomhederne inden for Industri og byggeanlæg i lidt højere grad finder, at der er for meget administration forbundet med at være med i ordningen. En relativt stor del af virksomhederne i disse to brancher er omfattet af DA-udligning.

Figur 6.24. I hvilken grad vurderer virksomheden, at der er for meget administration forbundet med at være omfattet af barseludligningsordningen? Opdelt efter virksomhedens branche.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

6.5 Arbejdsgivernes holdning til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder

Ikke tegn på væsentlige ændringer

Spørgsmålet er, om muligheden for refusion via en barseludligningsordning har haft betydning for arbejdsgivernes holdninger til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder.

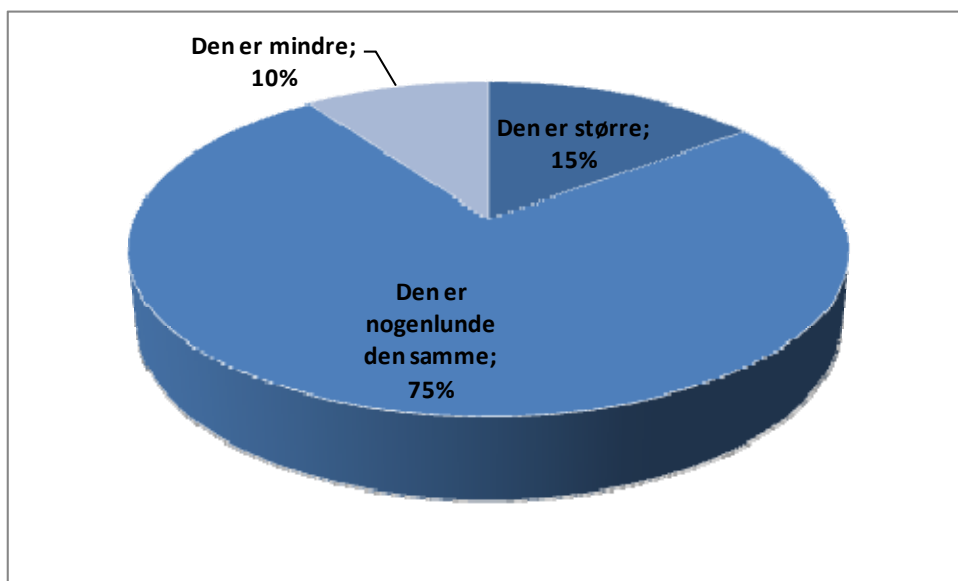
Umiddelbart oplyser 15 % af arbejdsgiverne, at andelen af kvinder i deres virksomhed er større end for 5 år siden, dvs. før barseludligningsloven blev vedtaget. 10 % mener, at andelen af kvinder i virksomheden er blevet mindre, og 75 % mener, at den er nogenlunde den samme (Figur 6.25).

Denne udvikling kan skyldes mange forhold og hænger ikke nødvendigvis sammen med barseludligningsloven mv.

Der er ikke fundet nogen klar sammenhæng mellem de enkelte barseludligningsordninger og virksomhedernes størrelse på den ene side og udviklingen i andelen af kvinder på virksomhederne på den anden.

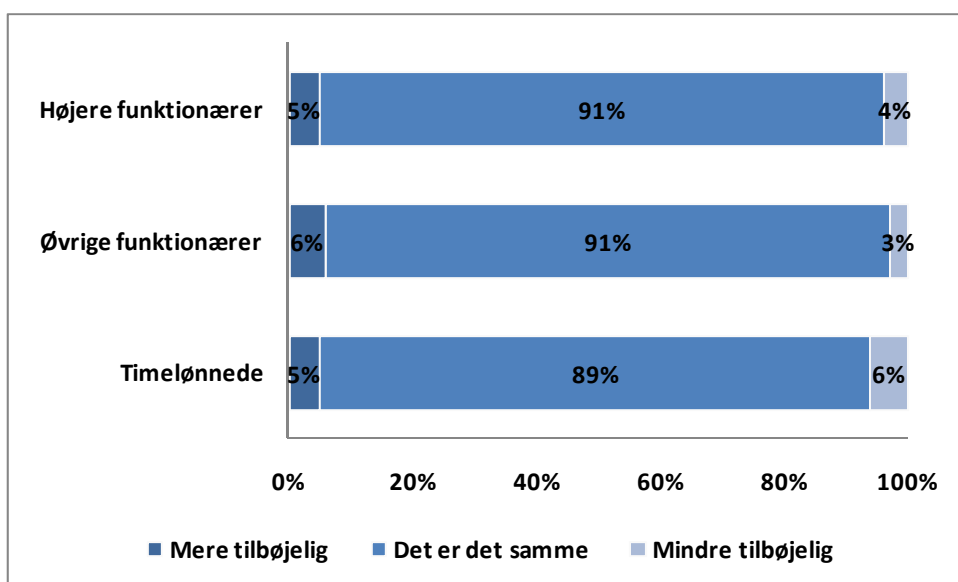
Det er ikke arbejdsgivernes vurdering, at der er sket en ændring i tilbøjeligheden til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder sammenlignet med for fem år siden. Langt de fleste mener, at de er lige så tilbøjelige hertil, som de var for fem år siden, og andelen, der mener, de er blevet mere tilbøjelige til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder, er nogenlunde den samme som andelen, der mener, de er blevet mindre tilbøjelige til dette (Figur 6.26).

Figur 6.25. Er andelen af kvinder i virksomheden større eller mindre end for 5 år siden? Blandt alle virksomheder.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Figur 6.26. Sammenlignet med for 5 år siden er virksomheden så i dag mere eller mindre tilbøjelig til at besætte job med kvinder i den fødedygtige alder?



Virksomheder der betaler løn til medarbejdere på barsel og forældreorlov.

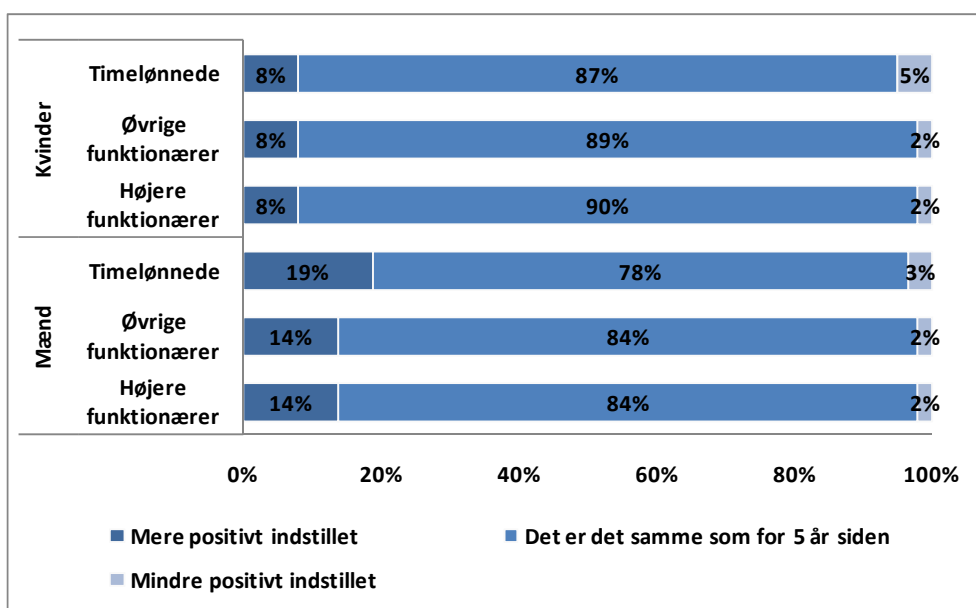
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

6.6 Arbejdsgivernes holdning til mænds barselorlov

Mere positive over for mænds barselorlov

Der er efter alt at dømme sket en mindre ændring i arbejdsgivernes holdning til mænds barselorlov i de seneste fem år. For de timelønnedes vedkommende svarer 19 % af arbejdsgiverne, at de i dag er mere positivt indstillet over for mænds barselorlov, end de var for fem år siden - kun 3 % er mindre positivt indstillet. For funktionærernes vedkommende er den tilsvarende andel 14 % og 2 % (Figur 6.27).

Figur 6.27. Sammenlignet med for 5 år siden er virksomheden så i dag mere eller mindre positivt indstillet, hvis medarbejderne ønsker at holde barselorlov? Opdelt efter virksomhedernes holdning over for timelønnede, funktionærer samt mænd og kvinder.



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder.

Der er ikke væsentlig forskel på virksomhederne i de forskellige ordninger med hensyn til, hvor mange der er blevet mere positive over for mænds barselorlov.

Stort set alle - dvs. ni ud af 10 - af de virksomheder, der er blevet positivt indstillet over for mænds barselorlov, oplyser, at de altid/næsten altid får refusion fra en barseludligningsordning for løn i forbindelse med løn under barsel og forældreorlov¹⁴.

pga. barseludligningsordningerne

Blandt de virksomheder, der er mere positivt indstillede over for de timelønnede mænds barselorlov, oplyser 61 %, at det i høj/nogen grad hænger sammen med muligheden for at få refusion fra barseludligningsordningerne. Yderligere 9 % fortæller, at det gør det i mindre grad, og 31 % svarer, at det ikke har haft betydning.

¹⁴ Procentgrundlaget er her virksomheder, der betaler løn under barsel og forældreorlov, og som er med i en decentral ordning.

For funktionærernes vedkommende er tendensen nogenlunde den samme. Blandt de virksomheder, der er blevet mere positivt indstillede over for mandlige højere funktionærers barselorlov, oplyser 54 %, at det i høj/nogen grad hænger sammen med muligheden for refusion fra barseludligningsordningerne. 7 % giver udtryk for, at det gør det i mindre grad, og 38 % afviser, at refusionsmulighederne har haft betydning. Blandt de virksomheder, der er blevet mere positivt indstillede over for mandlige øvrige funktionærers barselorlov, oplyser 54 %, at det i høj/nogen grad hænger sammen med muligheden for refusion fra barseludligningsordningerne. 10 % giver udtryk for, at det gør det i mindre grad, og 36 % afviser, at refusionsmulighederne har haft betydning.

6.7 Freelancere/midlertidigt ansatte

5 % af virksomhederne har inden for de sidste fem år haft medarbejdere/konsulenter, der har afsluttet deres tilknytning til virksomheden, mens de var gravide. Andelen er lidt større blandt virksomhederne i DA-udligning (8 %) blandt virksomheder med mindst 50 ansatte (11 %), og blandt virksomheder med en kvindeandel på mindst 60 % (11 %). Det kan bl.a. hænge sammen med, at jo flere kvinder, der er ansat på en virksomhed, jo større er sandsynligheden for, at mindst en kvinde forlader virksomheden under graviditeten.

Undersøgelsen tyder på, at antallet af kvinder, der afsluttede deres tilknytning til virksomheden, mens de var gravide, på landsplan omfatter omkring 4.000 personer i løbet af disse fem år, svarende til ca. 800 medarbejdere om året.¹⁵

Dette tal kan anvendes som en indikator for antallet af freelancere/midlertidigt ansatte på barsel, som er kvinder.

Det kan dog ikke udelukkes, at medarbejdere/konsulenter, der har afsluttet deres tilknytning til virksomheden, mens de var gravide, kan dække over andre lønmodtagergrupper, f.eks. ansatte, som er opsagt eller har fundet andet job under graviditeten.

¹⁵ Vi har spurgt arbejdsgiverne om, hvor mange medarbejdere/konsulenter, der inden for sidste fem år har afsluttet deres tilknytning til virksomheden, mens de var gravide (cirka). På grundlag af arbejdsgivernes svar og en vægtning af det indsamlede materiale, så det svarer til antallet af private virksomheder på landsplan, er resultatet, at ca. 4.000 medarbejdere har forladt virksomhederne på denne måde i løbet af de seneste fem år.

7 Forældrenes adfærd og holdninger

Indhold	Dette kapitel indeholder en beskrivelse af forældrenes adfærd og holdninger til barseludligningsordninger.
Analyseområder	Følgende områder vil blive belyst: • Forældrenes kendskab til barseludligningsordningen • Forældrenes vurdering af arbejdsgiverens holdning • Forældrenes vurdering af ordningens betydning for fordeling af barsel/forældreorlov • Vilkår for forældre uden en arbejdsgiver.
Datagrundlag	De første tre afsnit bygger på data fra spørgeskemaundersøgelsen blandt forældre, mens afsnittet om forældre uden en arbejdsgiver suppleres med oplysninger indsamlet ved interview. Desuden inddrages data fra ATP om brug af den lovbaserede ordning (Barsel.dk). Spørgeskemaundersøgelsen består af 1.259 besvarelser. Respondenterne er forældre, der har fået barn i perioden fra 1. oktober 2006 til 15. juni 2010, og hvor mindst en forælder var ansat i en privat virksomhed umiddelbart før barsel/forældreorlov, jf. afsnit 4.2.¹⁶
Hovedresultater	Spørgeskemaundersøgelsen viser, at halvdelen af forældrene ved, at arbejdsgiveren kan få refunderet omkostninger til løn under barsel i op til 29 uger fra en barseludligningsordning, hvis virksomheden betaler løn under barsel. Kendskabet er større blandt kvinder end blandt mænd. Over halvdelen af forældrene, som deltog i undersøgelsen, oplyser, at muligheden for at få fuld eller delvis løn under barsel i nogen eller høj grad har haft betydning for fordelingen af orloven mellem forældrene. Tal fra ATP viser, at langt størstedelen af refusionsudbetalingerne fra den lovbaserede ordning (Barsel.dk) vedrører kvinder. Det er således primært kvinderne og deres arbejdsgivere, som har glæde af ordningen, hvilket er i overensstemmelse med lovens formål. Mændene og deres arbejdsgivere har dog også glæde af ordningen. Tallene fra ATP viser, at den gruppe af mænd, som får løn

¹⁶ Der gøres opmærksom på, at den af forældrene, der har besvaret spørgeskemaet, ikke nødvendigvis er den af forældrene, der umiddelbart før barsel var ansat i en privat virksomhed.

under forældreorlov, og som er omfattet af Barsel.dk, udløser refusion i knap fire uger i gennemsnit ud over de to ugers fædreorlov. Det er højere end gennemsnittet for hele det danske arbejdsmarked¹⁷.

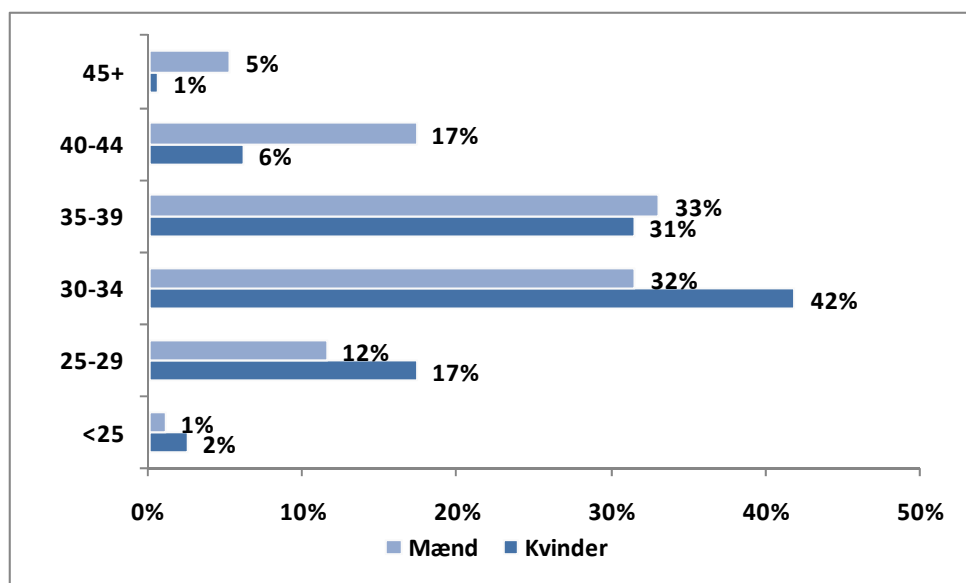
Spørgeskemaundersøgelsen indikerer, at freelancere/midlertidigt ansatte udgør en lille andel af gruppen af forældre på barsel (knap 1 %). Interview med freelancere/midlertidigt ansatte peger på, at denne gruppe har særlige udfordringer i forhold til at sikre deres forsørgelsesgrundlag under barsel.

7.1 Forældrenes karakteristika

Køns- og aldersfordelingen

Godt halvdelen (54,7 %) af de forældre, der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, er kvinder. Størstedelen (69 %) af forældrene er mellem 30 og 39 år, jf. Figur 7.1. Mændene er typisk ældre end kvinderne. Således er gennemsnitsalderen for kvinderne 33 år, mens den var 36 år for mændene.

Figur 7.1. Aldersfordeling opdelt på køn for den forælder der har svaret på spørgeskemaet



Note: Der er statistisk signifikant forskel i aldersfordeling med hensyn til køn.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Fordelingen på uddannelse

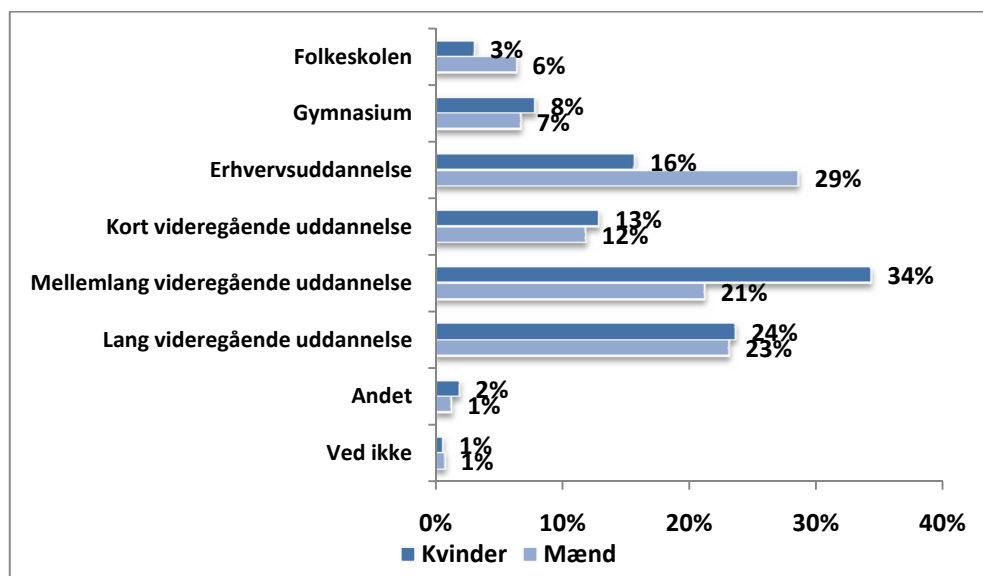
Figur 7.2 viser forældrenes højeste fuldførte uddannelse umiddelbart før barsel-orlov. Som det fremgår af figuren, har en større andel af kvinderne en mellem-lang videregående uddannelse sammenlignet med mændene, mens mændene omvendt oftere end kvinderne har en erhvervsuddannelse.

Sammenlignes denne fordeling med mænds og kvinders uddannelse i hele befolkningen i alderen 20-59 år såvel som 30-39 år, kan det konkluderes, at de forældre, der har svaret på spørgeskemaet, generelt er højere uddannede end

¹⁷ Den gennemsnitlige orlov pr. barn var 26 dage for mænd i 2008 (3,7 uger). Tallet dækker hele det danske arbejdsmarked. Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2010, Beskæftigelsesministeriet.

den generelle befolkning. Dette kan have betydning i forhold til fortolkningen af undersøgelsens resultater.

Figur 7.2. Højest fuldførte uddannelse umiddelbart før barsel/forældreorlov opdelt på køn for den forælder der har svaret på spørgeskemaet



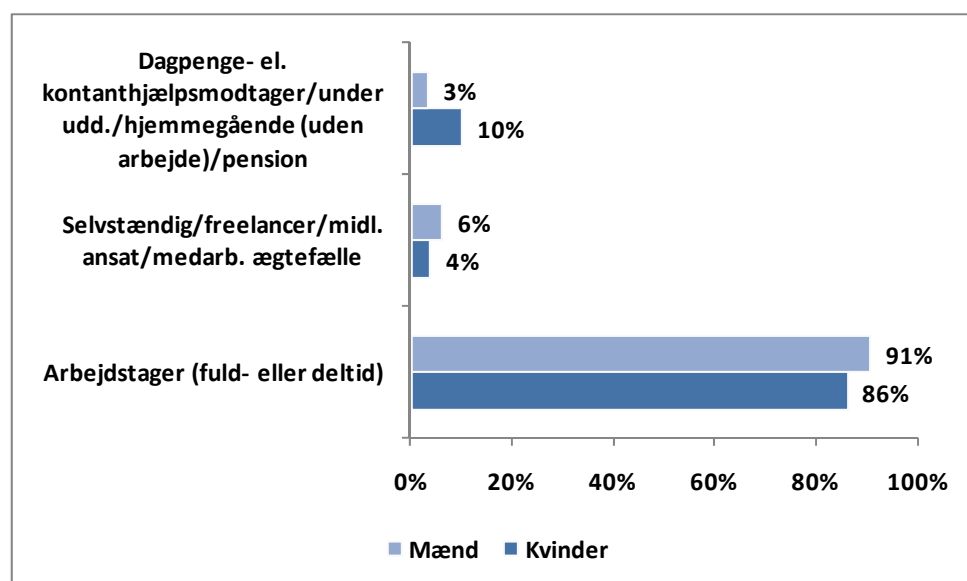
Note: Der er statistisk signifikant forskel i uddannelse med hensyn til køn.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Hovedbeskæftigelse

Figur 7.3 viser forældrenes hovedbeskæftigelse umiddelbart før barselorlov. Som det fremgår af figuren, er størstedelen arbejdstagere. Det gælder 86 % af kvinderne og 91 % af mændene.

Figur 7.3. Hovedbeskæftigelse umiddelbart før barsel/forældreorlov opdelt på køn for den forælder der har svaret på spørgeskemaet



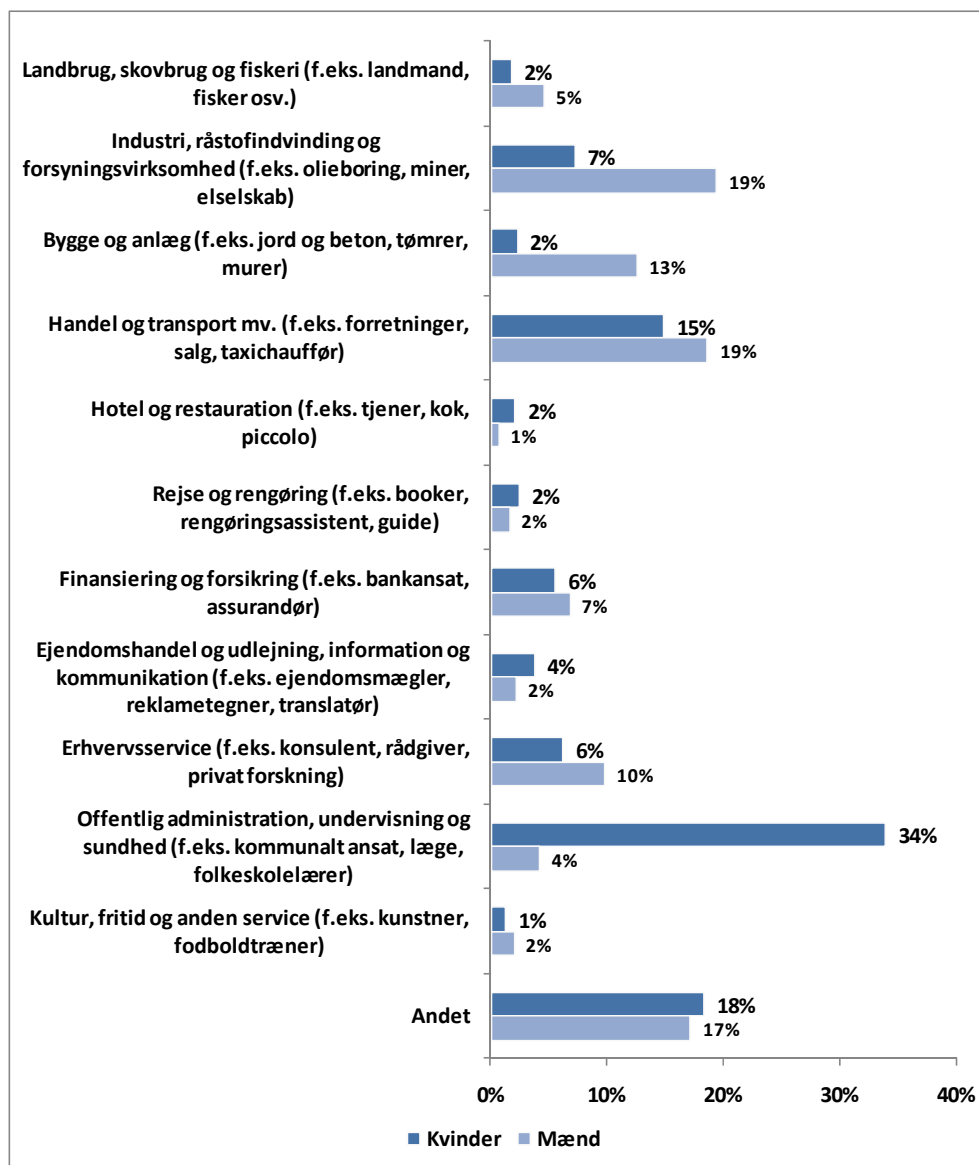
Note: Der er statistisk signifikant forskel i hovedbeskæftigelse med hensyn til køn.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Branchefordeling

Mændene er i højere grad end kvinderne ansat inden for bygge- og anlægsbranchen samt industri, hvorimod kvinderne i højere grad er ansat inden for offentlig administration, jf. Figur 7.4.

Figur 7.4. Brancheplacering umiddelbart før barsel/forældreorlov opdelt på køn for den forælder der har svaret på spørgeskemaet



Note: Der er statistisk signifikant forskel i forældrenes branche afhængig af køn.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Ægtefælle eller samlever

Desuden viser undersøgelsen, at 99 % af de forældre, der har besvaret spørgeskemaet, havde en ægtefælle eller samlever.

7.2 Forældrenes kendskab til ordningen

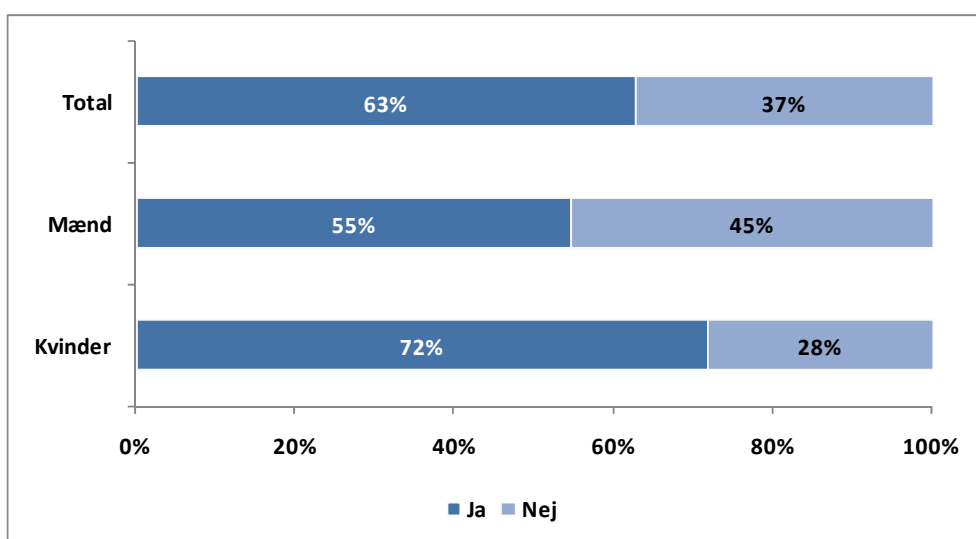
I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt til, om forældrene kender barseludligningsordningen og dermed arbejdsgiverens mulighed for refusion for lønudbetalinger under barsel.

7.2.1 Har forældrene kendskab til loven?

Kendskab til loven

En stor del af forældrene kender loven, nemlig 63 % af forældrene¹⁸, jf. Figur 7.5. Kendskabet til loven er større blandt kvinderne, idet 72 % af kvinderne sammenlignet med 55 % af mændene oplyser, at de kender loven.¹⁹

Figur 7.5. "Kender du loven?" opdelt på køn



Note: Der er statistisk signifikant forskel med hensyn til køn. Totalopgørelsen er derfor vægtet med hensyn til køn.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Da der er en større andel af forældrene, som deltager i denne undersøgelse, der har en videregående uddannelse sammenlignet med den danske befolkning generelt, og da kendskabet til loven må formodes generelt at være større i denne gruppe, kan de 63 % med kendskab til loven være for højt set i forhold til den faktiske andel for alle forældre i landet.

¹⁸Ved en fejl stod der i spørgeskemaet barselloven i stedet for barseludligningsloven. I spørgeskemaet blev der spurgt på følgende måde:

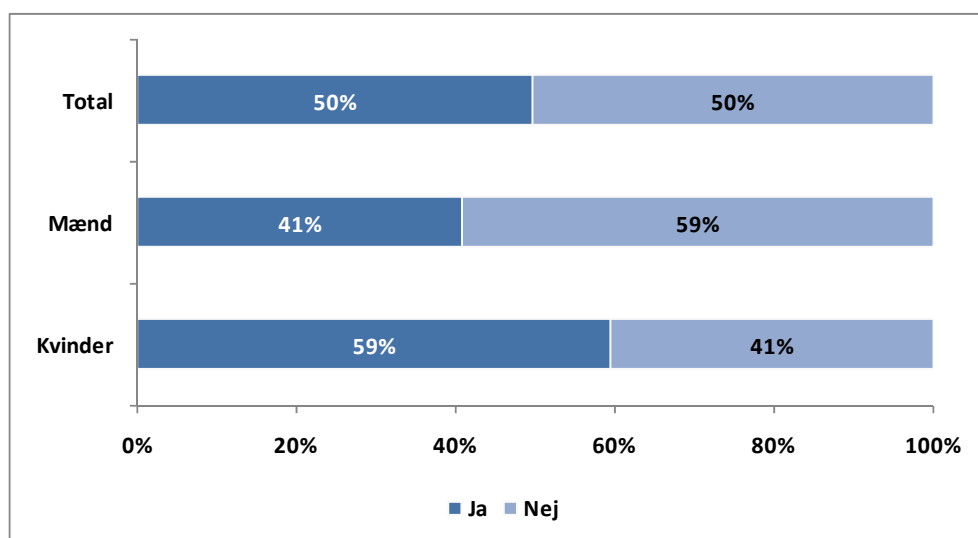
"De følgende spørgsmål omhandler dit kendskab til og din holdning til forældreorlovsudligningsordningen. Kender du barselloven?". Det er derfor ikke klart, hvordan forældrene har forstået spørgsmålet, og resultatet må fortolkes med forbehold.

¹⁹Yderligere analyser viser, at der for både kvinder og mænd ikke er sammenhæng mellem kendskab til loven og forældrenes stillingsbetegnelse samt barnets fødselsår. Sidstnævnte viser, at kendskabet til loven ikke er forskellig blandt forældre, der har fået barn i hvert af årene fra 2006 til 2010. Branche og kendskab til loven er ikke testet på grund af få observationer.

Kendskab til refusionsmulighederne

I alt 50 % af forældrene ved, at arbejdsgiveren kan få refunderet omkostninger til løn under barsel i op til 29 uger fra en barseludligningsordning, hvis virksomheden udbetaler løn under barsel, jf. Figur 7.6. Kvinder har statistisk signifikant større viden om ordningen end mænd.²⁰ Som tidligere nævnt kan respondenternes højere uddannelsesniveau sammenlignet med den almindelige danske befolkning betyde, at de 50 % er højere end den faktiske andel for alle forældre i landet.

Figur 7.6. "Vidste du, at din arbejdsgiver kan få refunderet op til 29 uger fra en barseludligningsordning, hvis virksomheden betaler løn i forbindelse med din barsel- eller forældreorlov?" opdelt på køn



Note: Der er statistisk signifikant forskel i stilling med hensyn til køn. Totalopgørelsen er derfor vægtet med hensyn til køn.

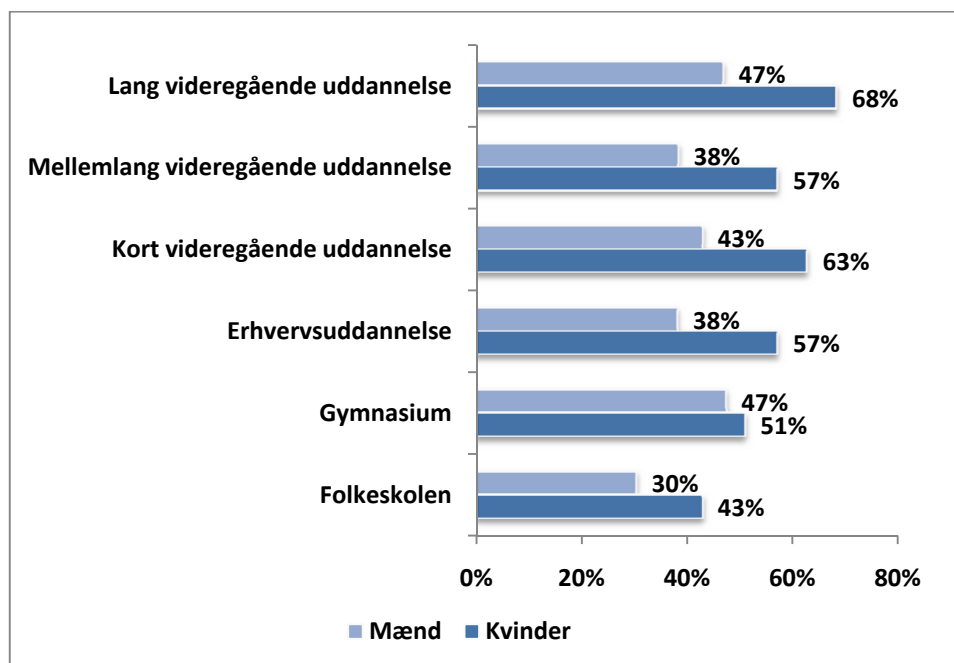
Kilde: Spørgekemaundersøgelse blandt forældre.

Kvinder med en længere uddannelse har generelt større kendskab til refusionsmulighederne end kvinder med kortere uddannelse, jf. Figur 7.7. Forskellen er statistisk signifikant. Denne sammenhæng mellem kendskab og uddannelsesniveau er ikke fundet for mændene.

Analyserne peger på, at kendskabet til refusionsmulighederne har været uændret siden barseludligningslovens ikrafttræden i 2006. Der er således ikke signifikant forskel på andelen af forældre med kendskab til refusionsmulighederne afhængig af barnets fødselsår.

²⁰ Desuden viste supplerende analyser, at der for både kvinder og mænd ikke er fundet en sammenhæng mellem viden om arbejdsgiverens refusionsmuligheder og forældrenes stillingsbetegnelse. Branche og viden om arbejdsgivers refusionsmuligheder er ikke testet på grund af få observationer.

Figur 7.7. Forældre der vidste at arbejdsgiveren kan få refunderet op til 29 uger fra en barseludligningsordning opdelt på uddannelse og køn



Note: Der er statistisk signifikant sammenhæng mellem kvinders uddannelse og viden om arbejdsgiverens refusionsmuligheder. Denne sammenhæng er ikke fundet for mænd.
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

7.3 Forældrenes holdning til lovens sigte

I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt til forældrenes holdning til, hvad der bør være lovens sigte, hvor forældrene skal vurdere, hvor enige/uenige de er i forskellige udsagn. Det skal bemærkes, at disse resultater kan give et billede af forældrenes ønsker såvel som af lovens faktiske virkning.

Forældrenes holdning til reguleringen af hvordan barseldagpenge skal fordeles mellem forældre

Rammerne for fordelingen af barseldagpenge mellem forældrene er fastsat i barselloven, jf. afsnit 3.1. Hovedparten (87 %) af forældrene mener, at de selv bør bestemme, hvordan de fordeler barseldagpengene mellem sig - ikke samfundet, politikerne eller overenskomsterne, jf. Figur 7.8.

Som en af forældrene udtrykker det i undersøgelsen:

"Mændene skal have mulighed for at kunne tage barselorlov på lige fod med kvinder uden at miste indkomst. MEN hvem der tager orlov og hvornår, bestemmer hver enkelt familie selv!"

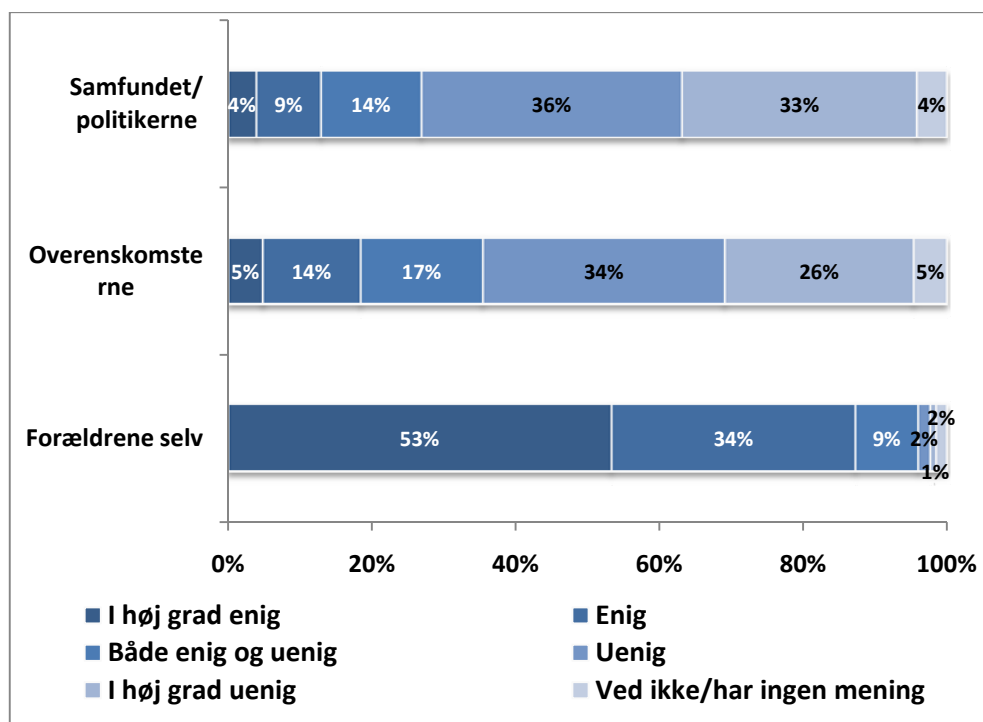
Fra mindretallet lyder der disse synspunkter:

"Jeg er af den overbevisning, at en del af barselen bør være dedikeret til manden og falde bort, hvis ikke han gør brug af den. Det ville det gøre mere legitimt for mænd at gå på barsel, hvilket tilsyneladende stadig kan være et problem i nogle brancher."

"En mindre del af orloven - men større end nu - kunne godt reserveres til faderen."

"Flere obligatoriske dage til mænd! Tak."

Figur 7.8. Hvem bør bestemme/regulere hvordan barseldagpenge fordeles mellem forældrene? Forældrenes vurdering af 3 udsagn



Note: Der er ikke statistisk signifikant forskel i forældrenes holdninger med hensyn til køn, hvormed besvarelsene er samlet.

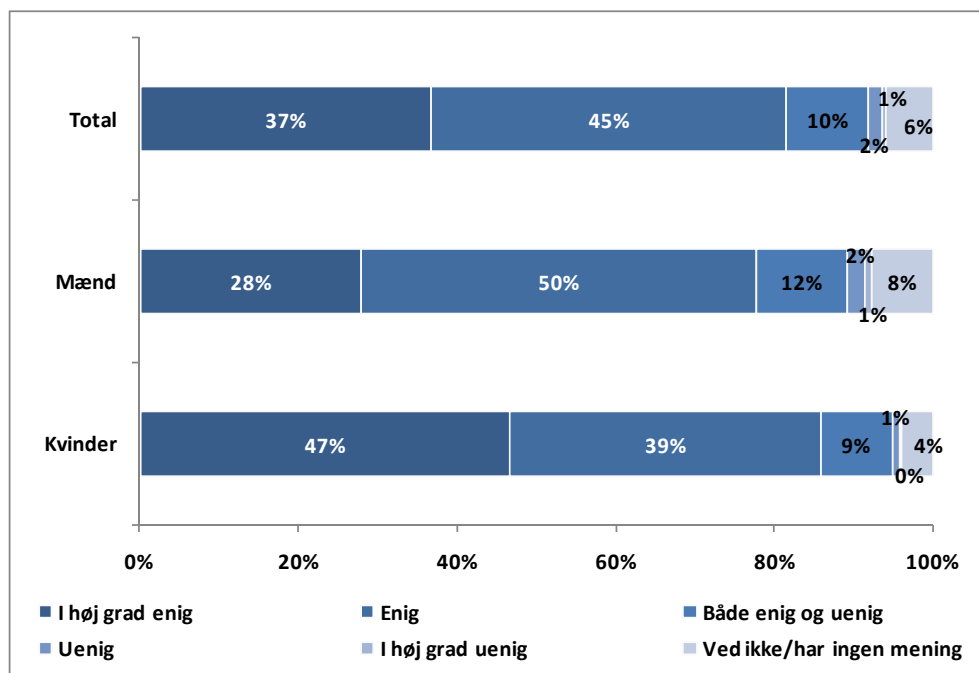
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Lønkompressions betydning for kvindernes muligheder på arbejdsmarkedet

Langt størstedelen af forældrene (81 %) mener, at lønkompression til arbejdsgiveren styrker kvindernes muligheder på arbejdsmarkedet, jf. Figur 7.9. Analysen viser, at kvinder i lidt højere grad har denne opfattelse sammenlignet med mænd.²¹

²¹ Desuden er der testet for, hvorvidt forældrenes uddannelsesniveau eller stillingsbetegnelse har betydning for forældrenes holdning, hvilket ikke er tilfældet. For branche er der ikke nok observationer til at teste.

Figur 7.9. Forældrenes holdning til hvorvidt lønkomensation til arbejdsgiveren styrker kvinders muligheder på arbejdsmarkedet



Note: Der er statistisk signifikant forskel i forældrenes holdninger med hensyn til køn, hvormed totalopgørelsen derfor er vægtet.²²

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

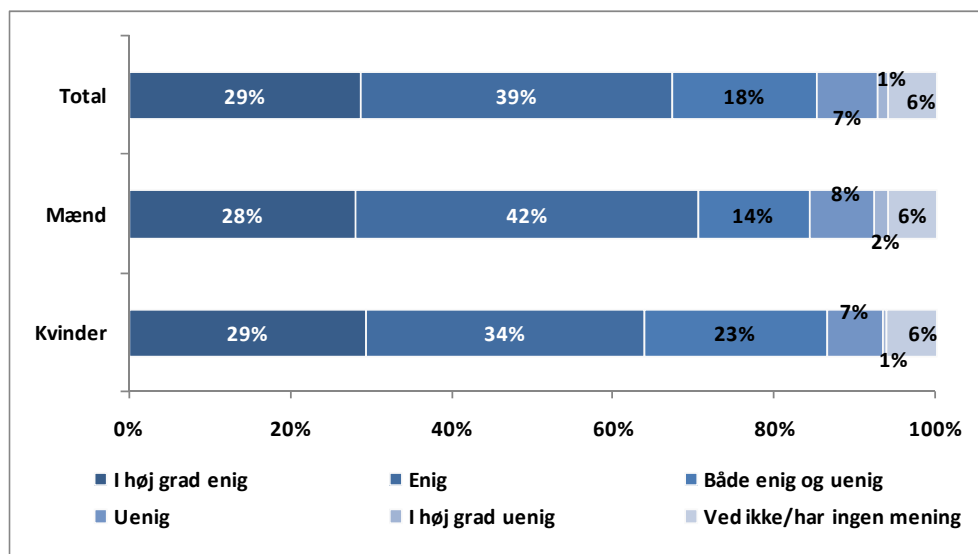
Lønkomensationens betydning for mænds barsel

De fleste forældre (67 %) er enige i, at lønkomensation til arbejdsgiveren får flere mænd til at afholde mere barsel/forældreorlov, jf. Figur 7.10. Analysen viser, at mænd i lidt højere grad er enige heri end kvinder.²³ Tal fra ATP viser, at ca. 15 % af refusionsudbetalingerne fra den lovbaserede ordning (Barsel.dk) vedrører mænd, jf. afsnit 7.5.2.

²² Vægtingen skyldes at der er flere kvinder end mænd, som har svaret.

²³ Der er ligeledes her testet for, hvorvidt forældrenes uddannelsesniveau eller stillingsbetegnelse har betydning for forældrenes holdning, hvilket ikke er tilfældet. For branche er der ikke nok observationer til at teste.

Figur 7.10. Forældrenes holdning til hvorvidt lønkomensation til arbejdsgiveren får flere mænd til at afholde mere barsel/forældreorlov



Note: Der er statistisk signifikant forskel i forældrenes holdninger med hensyn til køn, hvormed totalopgørelsen derfor er vægtet.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

7.4 Forældrenes vurdering af arbejdsgivernes holdning til kvinders og mænds muligheder

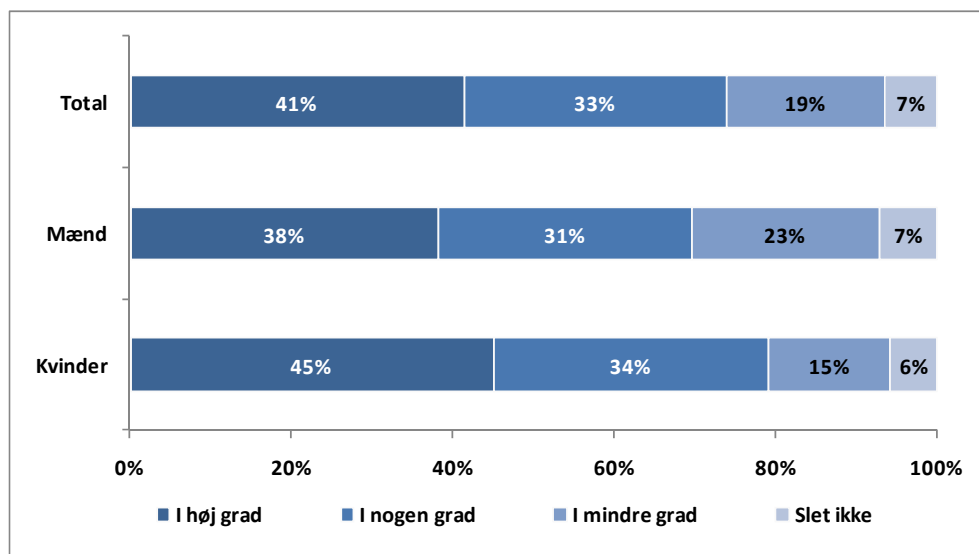
I spørgeskemaundersøgelsen er der stillet tre spørgsmål vedrørende forældrenes vurdering af arbejdsgivernes holdning til, om mænd og kvinder har samme muligheder.

Kvinder og mænds muligheder for at holde barsel

Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen viser, at 74 % af forældrene er enige i, at kvinder og mænd har samme muligheder, jf. Figur 7.11. Kvinderne er i højere grad enige heri end mændene. Der er statistisk signifikant sammenhæng mellem kvindernes holdning og uddannelsesniveau, hvor højtuddannede kvinder i højere grad er enige i, at kvinder og mænd har samme muligheder sammenlignet med lavere uddannede kvinder.²⁴

²⁴ Der er ikke fundet nogen sammenhæng mellem forældrenes stillingsbetegnelse og holdning for såvel kvinder som mænd. For branche er der ikke nok observationer til at teste.

Figur 7.11. Din arbejdsgiver giver samme muligheder til kvinder og mænd for at afholde barsel- eller forældreorlov? Opdelt på køn



Note: Der er statistisk signifikant forskel i forældrenes holdninger med hensyn til køn, hvormed totalopgørelsen er vægtet.

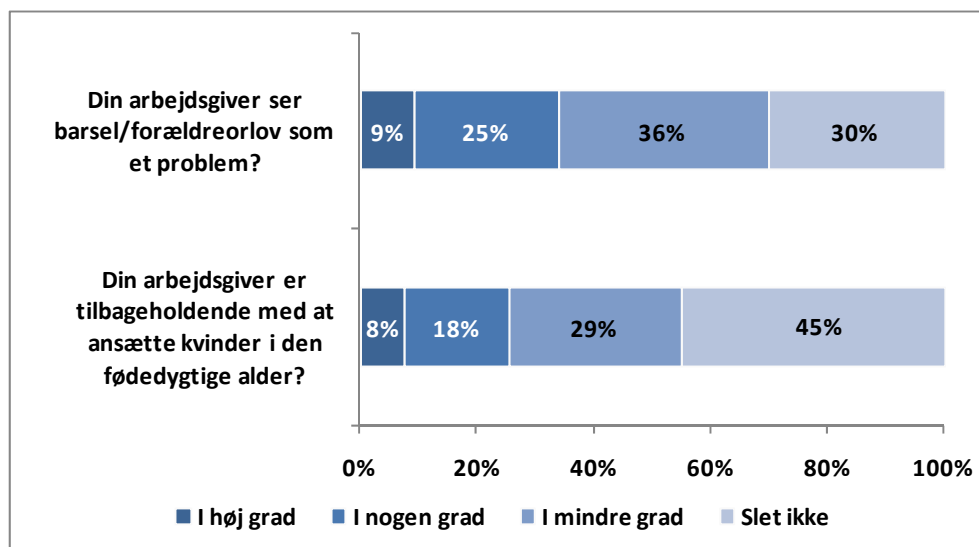
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

3/4 af forældrene mener, at arbejdsgiveren ikke er tilbageholdende med at ansætte kvinder i den fødedygtige alder

Et flertal (74 %) af forældrene mener i ringe grad eller slet ikke, at deres arbejdsgiver er tilbageholdende med at ansætte kvinder i den fødedygtige alder, jf. Figur 7.12.²⁵ Samtidig mener et flertal (66 %) af forældrene i ringe grad eller slet ikke, at deres arbejdsgiver ser barselorlov som et problem.

²⁵ Der er ikke fundet nogen sammenhæng mellem forældrenes uddannelse eller stillingsbetegnelse og forældrenes holdning til, om arbejdsgiveren ser barsels- eller forældreorlov som et problem, eller om arbejdsgiveren er tilbageholdende med ansættelse af kvinder i den fødedygtige alder. For branche er der for få observationer til at teste for sammenhæng med arbejdsgivernes syn på ansættelse af kvinder i den fødedygtige alder.

Figur 7.12. Forældrenes vurdering af arbejdsgiverens holdning til barsel-/forældreorlov samt kvinder i den fødedygtige alder



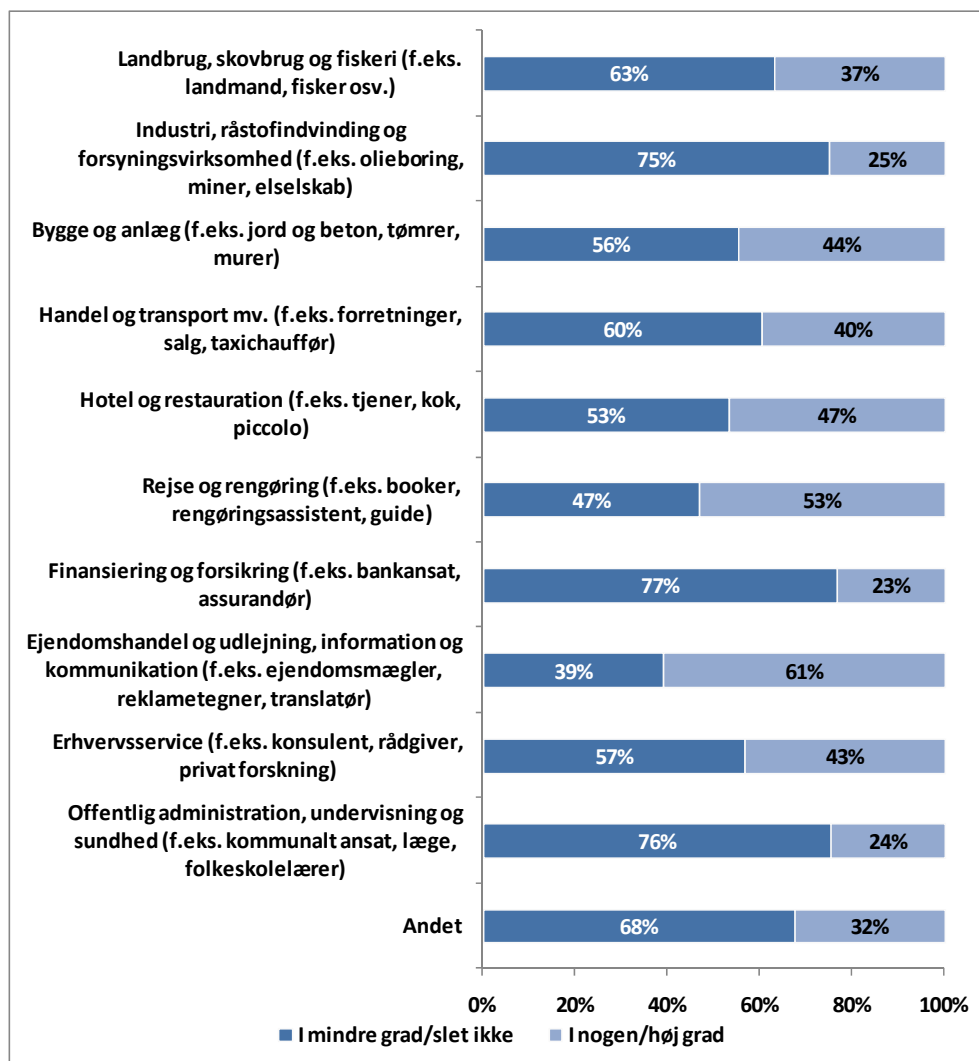
Note: Der er statistisk signifikant forskel i forældrenes holdninger med hensyn til køn, hvormed totalopgørelsen derfor er vægtet.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Forskel mellem brancher hvorvidt arbejdsgiverne ser barsel/forældreorlov som et problem

Figur 7.13 viser sammenhængen mellem den branche, som forælderen har været ansat i, og hvorvidt arbejdsgiverne ifølge forældrene ser barselorlov som et problem. Inden for brancherne Ejendomshandel og udlejning, information og kommunikation samt Rejse og rengøring vurderer mere end 50 % af forældrene, at arbejdsgiveren ser barselorlov som et problem. Hvorimod mindst 75 % af forældrene i brancherne Industri, råstofindustri og forsyningsvirksomhed, Finansiering og forsikring samt Offentlig administration, undervisning og sundhed vurderer, at arbejdsgiverne i mindre grad eller slet ikke ser barselorlov som et problem.

Figur 7.13. Forældrenes vurdering af om arbejdsgiveren ser barsel/forældreorlov som et problem opdelt på branche



Note: Der er statistisk signifikant sammenhæng mellem forældrenes holdning til om arbejdsgiveren ser barsel- eller forældreorlov som et problem og branche. Branchen "Kultur, fritid og anden service" er udeladt pga. for få observationer.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Kvalitative udsagn

De kvalitative svar fra de åbne svarmuligheder giver et supplerende billede af virkeligheden for fædre, der ønsker at tage forældreorlov:

"Der bliver aldrig ligestilling på dette område, når arbejdsgiverne fyrer fædrene efter endt barsel. Det er for dårligt, at de mænd, der vælger at holde barsel, bliver set ned på og senere fyret."

"Mange private virksomheder er fortsat imod, at mænd tager forældreorlov. Dette resulterer ofte i, at kvinderne tager det meste af forældreorloven efter afholdt barsel. Mange chefer lader det skinne igennem, at det ikke er velset i deres virksomhed, at manden holder fx 3 mdr. orlov."

"Det er svært for en mand at tage meget barsel. Virksomhederne forventer, at det er kvinden, der tager sig af børnene."

"Vi er relativt "gammeldags" tænkende, og derfor har det for os altid været naturligt, at jeg som barnets mor, skulle have størstedelen af orloven med vores søn. Da min mand dog havde mulighed for 10 ugers orlov fra hans arbejde, ville vi selvfølgelig gerne benytte os af det, da det var vigtigt både for min mand og jeg, at han tilbragte "fuld" tid med vores søn. Min mand tog derfor 6 ugers orlov i alt. 2 uger efter fødslen og 4 uger, da jeg var startet på arbejde, inden vores søn kom i vuggestue. At min mand ikke benyttede samtlige 10 uger hænger klart sammen med den firmakultur, der hersker, hvor han er ansat. Min mand arbejder i en investeringsbank, og alene dét, at han ville benytte 6 ud af 10 mulige uger, var normbrydende."

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

7.5 Forældrenes vurdering af ordningens betydning for fordeling af barsel

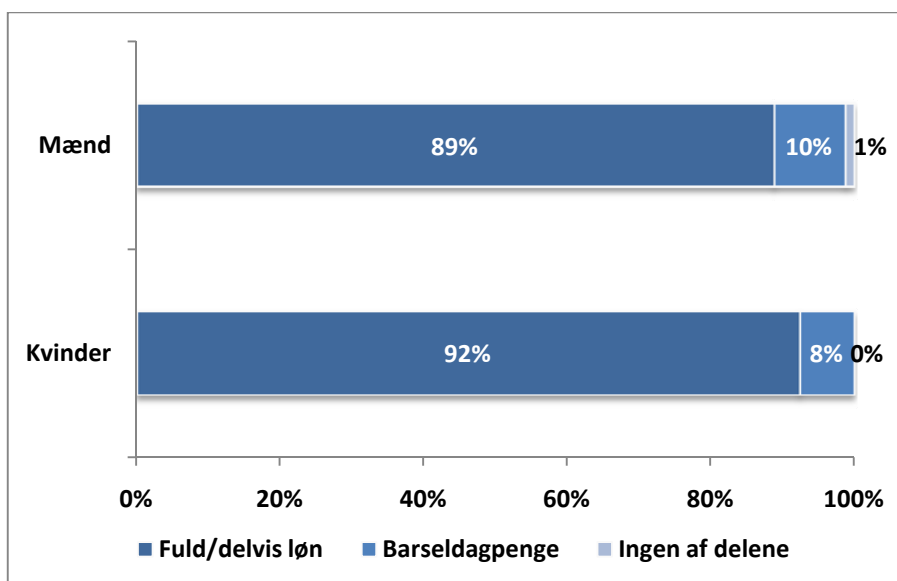
I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt til, om forældrene får løn under barselorlov, hvor mange ugers orlov, som de har haft, og faktorer, der har betydning for fordeling af orloven mellem forældrene.

7.5.1 Hvilke forældre får løn under barsel/forældreorlov?

Andel der får fuld løn under barsel

I figur 7.14 vises, hvor stor en andel af kvinderne og mændene der modtog fuld eller delvis løn, barseldagpenge eller ingen af delene under barselorlov. Resultaterne er baseret på forældrenes oplysninger om, hvor mange uger de har haft barsel med fuld løn, delvis løn, barseldagpenge eller ingen af delene. Figuren viser, at 89 % af mændene i deres barsel har fået fuld eller delvis løn, mens det gælder 92 % af kvinderne.

Figur 7.14. Lønforhold under barsel/forældreorlov opdelt på køn



Note: Der er statistisk signifikant forskel på lønforhold under barsel med hensyn til køn. Fuld/delvis løn: Forældre der under barsel har fået fuld eller delvis løn. Barseldagpenge: Forældre der under barsel udelukkende har fået barseldagpenge. Ingen af delene: Forældre der under barsel ikke har fået kompensation. Der er set bort fra besvarelser fra forældre, hvor summen af antal ugers barsel med fuld/delvis løn og antal ugers barsel udelukkende med dagpenge overstiger 50 uger for kvinder og 34 uger for mænd, jf. barselreglerne beskrevet i afsnit 3.1.

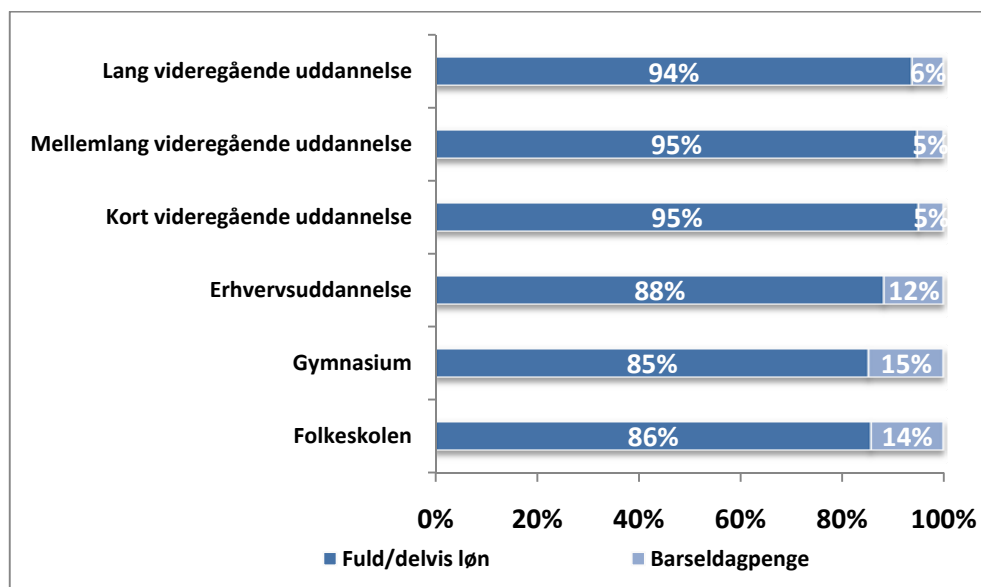
Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Sammenhængen mellem uddannelse og fuld løn under barsel

Der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem kvinders lønforhold under barsel og uddannelsesniveau, se figur 7.15. Af figuren kan det ses, at jo højere uddannelse, desto flere kvinder har fået fuld eller delvis løn under barsel.²⁶

²⁶ Test af sammenhæng med barnets fødselsår og forældrenes stillingsbetegnelse var ikke statistisk signifikant. For branche og stillingsbetegnelse var der for få observationer til at teste.

Figur 7.15. Lønforhold under barsel/forældreorlov og de kvindelige forældres uddannelse



Note: Der er statistisk signifikant sammenhæng mellem lønforhold og uddannelse for kvinder. I testen er uddannelse grupperet i 2 (har ikke en videregående uddannelse eller har en videregående uddannelse), og forældre, der ikke har fået kompensation under barsel/forældreorlov, er udelukket fra testen, da det er meget få personer. Der er set bort fra besvarelser fra forældre, hvor summen af antal ugers barsel med fuld/delvis løn og antal ugers barsel udelukkende med dagpenge overstiger 50 uger for kvinder og 34 uger for mænd, jf. barselreglerne beskrevet i afsnit 3.1.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

7.5.2 Mænd og kvinders brug af barselorlov

Ifølge tal fra Beskæftigelsesministeriet holdt mænd i gennemsnit 26 dage (3,7 ugers) orlov og kvinder i gennemsnit 276 dage (39,4 ugers) orlov pr. barn født i 2008.²⁷ Disse tal dækker hele det danske arbejdsmarked (både det private og det offentlige). Fordelingen af orloven mellem forældrene skal ses i lyset af forskellen på mænd og kvinders rettigheder til orlov, jf. afsnit 3.1.

Der er indhentet tal fra ATP om kvinder og mænds brug af den lovbaserede barseludligningsordning (Barsel.dk), som direkte reguleres af barseludligningsordningen. Barsel.dk dækker ca. 1/3 af hele det danske arbejdsmarked (både det private og det offentlige) målt ved antal lønmodtagere og lidt over halvdelen af det private arbejdsmarked, jf. Figur 5.1. Det skal understreges, at brug af Barsel.dk forudsætter, at der udbetales løn under barsel. Den periode, som kvinder og mænd bruger Barsel.dk, er derfor ikke nødvendigvis den samme som den periode, de holder orlov, hvis de holder orlov i en periode uden løn og/eller udover den periode, som der ydes refusion fra ordningen.

²⁷ Beskæftigelsesministeriet. Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2010.

Ca. 85 % af refusionsudbetalingerne fra Barsel.dk vedrører kvinder

Tabel 7-1 og 7-2 nedenfor viser, at langt størstedelen af refusionsudbetalingerne fra Barsel.dk vedrører kvinder. Det er en konsekvens af, at kvinderne tager den største del af barselorloven i overensstemmelse med reglerne i barselloven. Det er således primært kvinderne og deres arbejdsgivere, som har glæde af ordningen, hvilket er i overensstemmelse med lovens formål.

Fællesorloven omfatter de første ni uger af forældreorloven, hvor der er mulighed for refusion fra Barsel.dk (de første seks uger før forlængelsen af refusionsperioden i 2009). Udbetalingerne fra Barsel.dk er forholdsvis små til denne del af orloven sammenlignet med udbetalingerne til graviditets- og barselorlov i de første 14 uger efter barnets fødsel. Det skal ses i lyset af, at færre lønmodtagere får løn under barsel i denne periode.

Tabel 7-1 Udbetalt refusion fra Barsel.dk vedrørende kvinder 2006-2010, millioner kr.

År	2006	2007	2008	2009	2010
Uge	26-53	01-53	01-53	01-53	01-26
Graviditetsorlov	15,4	61,1	64,2	69,7	36,6
Barselorlov, 0-2 uge	14,3	24,5	26,1	29,7	15,4
Barselorlov, 2-14 uge	54,4	213,4	221,5	278,6	147,8
Fædreorlov	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fællesorlov	7,4	16,6	14,3	18,7	15,2
Udskudt orlov, retsbaseret	0,0	0,0	N/A	N/A	N/A
Udskudt orlov, aftalebase-	0,7	2,4	2,1	2,6	2,4
ret					
Genoptaget arbejde	0,3	1,0	0,7	0,7	0,4
Bortadoption og dødfødsel	0,1	0,7	0,7	0,9	0,5
I alt	92,6	319,7	329,7	401,0	218,4

Anm. Alle orlovstyper indeholder sager vedr. både barsel og adoption.

Kilde: ATP.

Tabel 7-2 Udbetalt refusion fra Barsel.dk vedrørende mænd 2006-2010, millioner kr.

År	2006	2007	2008	2009	2010
Uge	26-53	01-53	01-53	01-53	01-26
Graviditetsorlov	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
Barselorlov, 0-2 uge	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Barselorlov, 2-14 uge	0,1	0,3	0,3	0,2	0,1
Fædreorlov	8,1	34,9	34,5	37,7	21,0
Fællesorlov	5,7	23,3	18,8	20,2	15,8
Udskudt orlov, retsbaseret	0,0	0,0	N/A	N/A	N/A
Udskudt orlov, aftalebase-	1,3	8,2	7,1	7,2	5,0
ret					
Genoptaget arbejde	0,0	0,3	0,3	0,3	0,2
Bortadoption og dødfødsel	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
I alt	15,5	67,4	61,2	65,9	42,3

Anm. Alle orlovstyper indeholder sager vedr. både barsel og adoption.

Kilde: ATP.

Antallet af kvinder og mænd på barselorlov med løn under Barsel.dk

Tabel 7-3 og Tabel 7-4 viser antallet af henholdsvis kvinder og mænd på barselorlov med løn, hvor arbejdsgiveren får udbetalt refusion fra Barsel.dk. Alle orlovstyper indeholder sager vedr. både barsel og adoption.

Det er - som forventet - helt overvejende kvinderne, som udløser refusion fra ordningen for så vidt gælder graviditetsorloven og barselorloven i de 14 uger umiddelbart efter fødslen. Enkelte mænd kan også udløse refusion i sager om adoption samt i den del af barselorloven, som ligger uden for moderens pligtorlov (de to første uger). Omvendt er det - også som forventet - helt overvejende mændene, som udløser refusion fra ordningen for så vidt gælder fædreorloven. Enkelte kvinder kan udløse refusion i sager om adoption. Herudover viser tallene, at flere mænd end kvinder udløser refusion fra ordningen, for så vidt gælder de første ni uger af forældreorloven (fællesorloven). Da der er 29 uger i alt og der er brugt 4 uger før fødsel, 14 uger til kvindens barselorlov, samt to uger til fædreorlov, så refterer der 9 uger. Reelt er det kun disse ni uger af refusionsperioden, som kan deles mellem forældrene.

Tabel 7-3 Antal kvinder på barselorlov med løn, hvor arbejdsgiveren får udbetalt refusion fra Barsel.dk, 2006-2010

År	2006	2007	2008	2009	2010
Uge	26-53	01-53	01-53	01-53	01-26
Graviditetsorlov	2.920	10.059	10.895	10.499	5.266
Barselorlov, 0-2 uge	5.266	9.272	10.207	10.055	4.853
Barselorlov, 2-14 uge	4.862	12.037	12.718	12.763	7.547
Fædreorlov	1	6	15	12	11
Fællesorlov	801	2.146	1.988	1.901	1.314
Udskudt orlov, retsbaseret	1	2	N/A	N/A	N/A
Udskudt orlov, aftalebase-	86	289	353	337	244
ret					
Genoptaget arbejde	92	189	184	165	98
Bortadoption og dødfødsel	14	54	59	58	32

Anm. Hver person kan kun optræde en gang inden for hver orlovstype. Alle orlovstyper indeholder sager vedr. både barsel og adoption.

Kilde: ATP.

Tabel 7-4 Antal mænd på barselorlov med løn, hvor arbejdsgiveren får udbetalt refusion fra Barsel.dk, 2006-2010

År	2006	2007	2008	2009	2010
Uge	26-53	01-53	01-53	01-53	01-26
Graviditetsorlov	16	51	46	49	38
Barselorlov, 0-2 uge	20	49	25	29	12
Barselorlov, 2-14 uge	19	53	35	37	19
Fædreorlov	2.538	10.598	10.892	10.537	5.483
Fællesorlov	825	2.946	2.983	2.813	2.007
Udskudt orlov, retsbaseret	3	4	N/A	N/A	N/A
Udskudt orlov, aftalebase-	172	874	989	1.029	630
ret					
Genoptaget arbejde	16	43	55	59	32
Bortadoption og dødfødsel	0	4	1	1	1

Anm. Hver person kan kun optræde en gang inden for hver orlovstype. Alle orlovstyper indeholder sager vedr. både barsel og adoption.

Kilde: ATP.

Kvinderne holder længere forældreorlov

Kvinderne udløser i gennemsnit refusion fra Barsel.dk i en længere periode af fællesorloven end mændene, jf. Tabel 7-5, men forskellen er ikke så stor, som man kunne forvente.

Tal for hele arbejdsmarkedet viser, at det gennemsnitlige antal orlovsuger pr. barn født i 2008 var 3,7 uger for mænd²⁸ - det vil sige 1,7 ugers forældreorlov, når de to ugers fædreorlov modregnes.

Tallene fra ATP viser, at de mænd, som udløser refusion fra Barsel.dk vedrørende fællesorloven (ca. 3.000 årligt), i gennemsnit holder 3,8 ugers orlov ud over fædreorloven. Ser man udelukkende på denne gruppe af mænd på det private arbejdsmarked, som får løn under forældreorloven og er omfattet af Barsel.dk, viser tallene således, at mændene tager en større del af orloven.

Tabel 7-5 Gennemsnitligt antal ugers forældreorlov med løn, hvor arbejdsgiveren får udbetalt refusion fra Barsel.dk, 2006-2010

År	2006	2007	2008	2009	2010
Uge	26-53	01-53	01-53	01-53	01-26
Kvinder	6,3	5,3	5,1	5,7	6,3
Mænd	3,8	4,6	3,9	3,8	3,8

Kilde: ATP og egne beregninger.

Spørgeskemaundersøgelsen bekræfter billedet

Der er i spørgeskemaundersøgelsen blandt forældrene også spurgt til antal ugers barselorlov med løn.

Det gennemsnitlige antal uger med løn under barsel er beregnet til 23,8 uger for kvinder og 5,4 uger for mænd, jf. Tabel 7-6. Tallet er forholdsvis højt for mænd set i forhold til tal for hele arbejdsmarkedet, jf. ovenfor. Det kan skyldes bias i spørgeskemaundersøgelsen, hvis der er en større andel af mænd, som har taget længere orlov end gennemsnittet, der har besvaret spørgeskemaet.

Tallene stemmer imidlertid godt overens med tallene fra ATP, da de indikerer en gennemsnitlig forældreorlov på knap 5,8 uger med løn for kvinder (23,8 uger minus 4 ugers graviditetsorlov og 14 ugers barselorlov umiddelbart efter fødslen) og 3,4 uger for mænd (5,4 uger minus 2 ugers fædreorlov for mænd). Spørgeskemaundersøgelsen omfatter både forældre, som er ansat hos arbejdsgivere omfattet af Barsel.dk, og forældre, som er ansat hos arbejdsgivere omfattet af andre barseludligningsordninger, i modsætning til tallene fra ATP, som alene omfatter forældre, som er ansat hos arbejdsgivere omfattet af Barsel.dk. Det kan forklare de mindre forskelle.

²⁸ Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2010, Beskæftigelsesministeriet.

Tabel 7-6 Antal uger med løn under barsel, 2006-2010

	Barnets fødselsår				
	2006	2007	2008	2009	2010
Antal kvinder, der har besvaret	28	124	143	99	40
Antal uger med løn under barsel for kvinder	26,8	23,3	23,9	23,7	23,8
Antal mænd, der har besvaret	29	124	167	112	43
Antal uger med løn under barsel for mænd	4,5	4,2	4,7	4,3	5,4

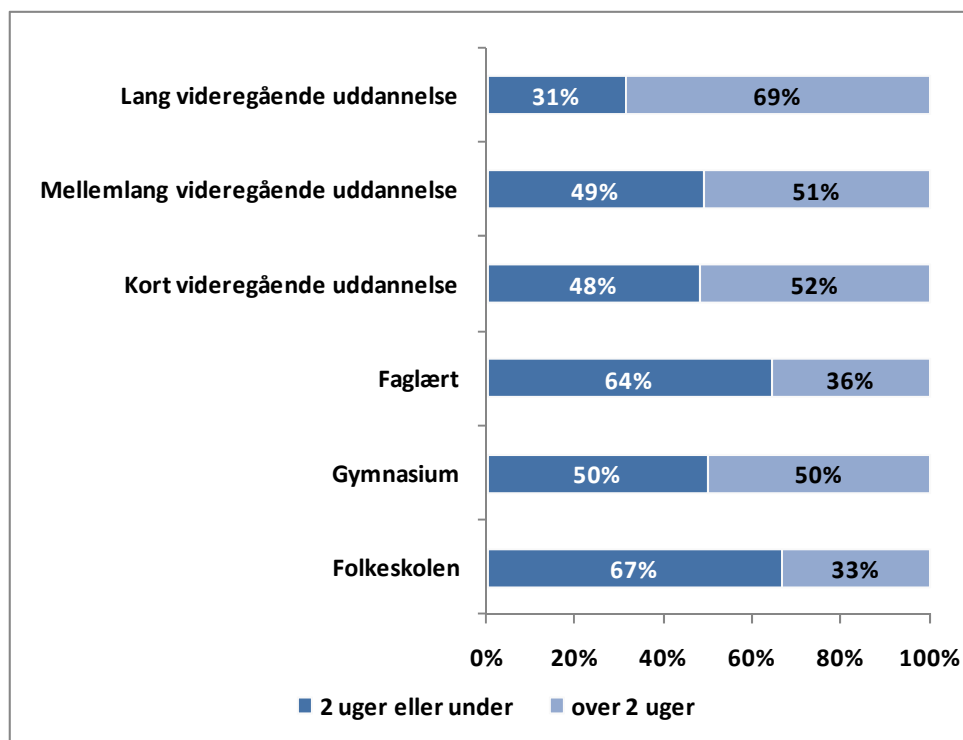
Note: Opgørelsen inkluderer både kvinder ansat i den private (68 %) og offentlige (31 %) sektor. Ligeledes inkluderer opgørelsen både mænd ansat i den private (94 %) og offentlige (6 %) sektor. Der er set bort fra besvarelser fra forældre, hvor summen af antal ugers barsel med fuld/delvis løn og antal ugers barsel udelukkende med dagpenge overstiger 50 uger for kvinder og 34 uger for mænd, jf. barselreglerne beskrevet i afsnit 3.1.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Mandlige forældres brug af barsel

Figur 7.16 viser, at mænd med videregående uddannelser i højere grad holder mere end to ugers fædreorlov²⁹. Mændenes barselrettigheder i den forbindelse er beskrevet i kapitel 3.

Figur 7.16. Mandlige forældre der har mere eller mindre end 2 ugers orlov opdelt på uddannelsesniveau



Note: Der er statistisk signifikant sammenhæng mellem over/under 2 ugers orlov og uddannelse for mænd. Der er set bort fra besvarelser fra forældre, hvor summen af antal ugers

²⁹ Der er ikke fundet en sammenhæng mellem over/under 2 ugers barsel/forældreorlov og mændenes stillingsbetegnelse eller barnets fødselsår.

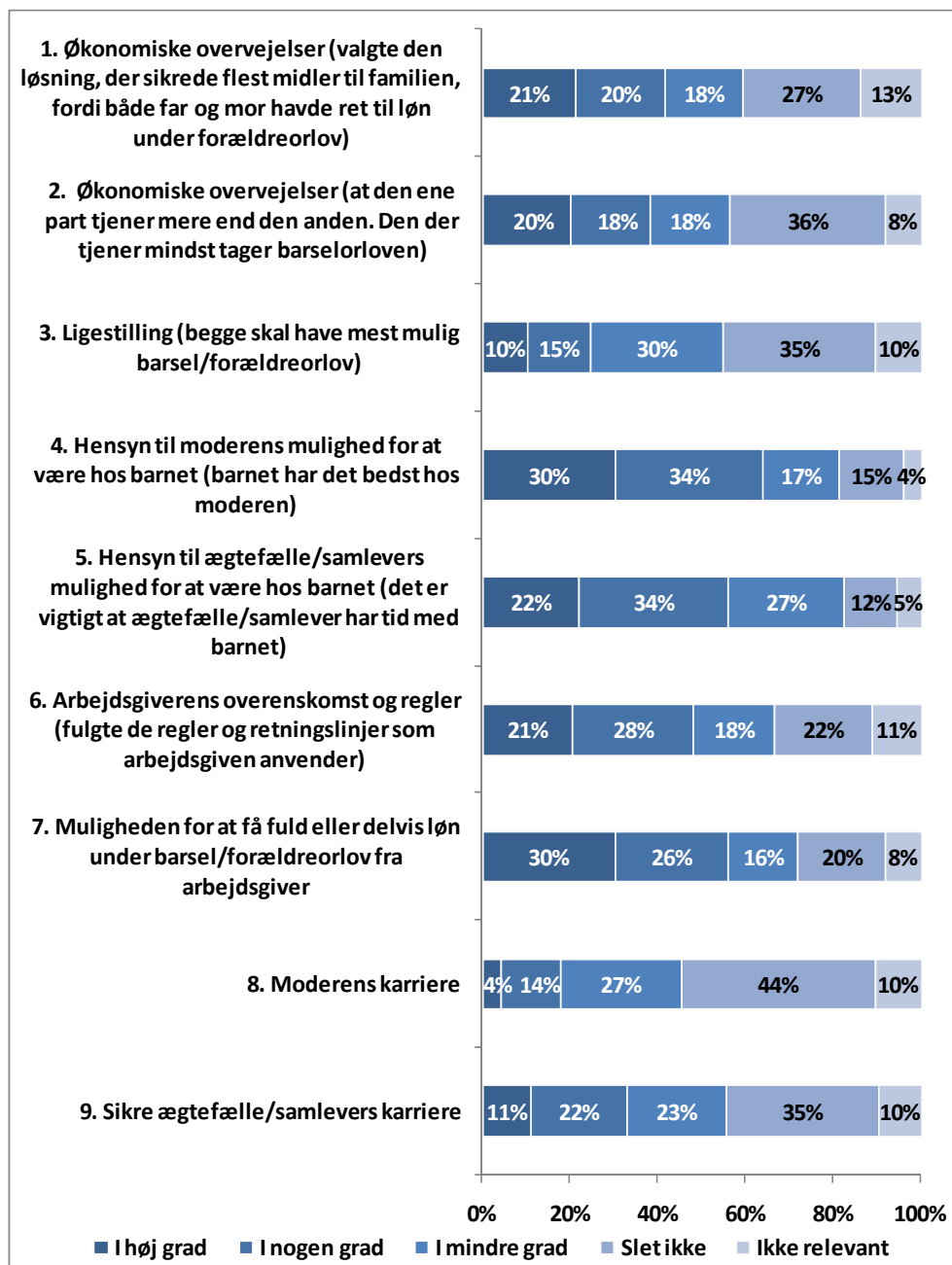
orlov med fuld/delvis løn og antal ugers orlov udelukkende med dagpenge overstiger 34 uger for mænd, jf. barselreglerne beskrevet i afsnit 3.1.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre

7.5.3 Faktorer med betydning for fordelingen af orlov mellem forældre

Figur 7.17 viser, hvordan forældre, der havde en ægtefælle/samlever umiddelbart før barsel (99 %), forholder sig til, i hvor høj grad forskellige forhold har haft betydning for fordeling af barselorlov. Mulighederne for at fordele orloven mellem forældre er beskrevet i kapitel 3.

Figur 7.17. 9 spørgsmål hvor forældre der havde en ægtefælle/samlever forholder sig til hvad der har haft betydning for deres fordeling af barsel/forældreorlov.



Note: Der er statistisk signifikant sammenhæng med hensyn til køn i spørgsmål 1, 5 og 9, hvormed opgørelsen er vægtet i forhold til køn for disse spørgsmål.

Kilde: Spørgekemaundersøgelse blandt forældre.

Forældrenes tid med barnet og mulighed for løn har størst betydning

Forhold vedrørende forældrenes mulighed for tid med barnet (nr. 4 og 5) samt mulighed for løn under barsel (nr. 7) har ifølge spørgekemaundersøgelsen størst betydning for fordeling af barselorlov mellem forældrene.

I alt 56 % af forældrene oplyser, at muligheden for at få fuld eller delvis løn under barselorlov i nogen eller høj grad har haft betydning for fordelingen af orloven.

Kvalitative udsagn

De kvalitative udsagn fra de åbne svarmuligheder i undersøgelsen illustrerer dette:

"Når min kæreste kunne oppebære fuld løn i et halvt år - og jeg kunne få 21.400 pr. måned (dog max i 2 uger - derefter dagpengesats), var valget ikke så svært. Samtidig er der ingen historik i min virksomhed - med mere end 100 ansatte - for, at nogen mænd har holdt mere end de obligatoriske 14 dages barsel."

"Min kone kunne få fuld løn i 24 uger efter fødsel. Såfremt hun skulle ned på dagpenge, ville det være svært at få det til at hænge sammen økonomisk."

"Jeg er højest lønnet og får fuld løn under barsel, så derfor bliver jeg hjemme, og min mand arbejder. Han har en karriere at tage hensyn til, det har jeg ikke, er offentligt ansat, og har ingen bekymringer om karriere. Min overenskomst har også flest uger med løn."

"Vi har prioriteret, at moderen kunne være så meget sammen med barnet som muligt. Det har været klart det vigtigste. Moderen tjener mest, så vi kunne samlet få mest ud af, at jeg (faderen) tog mere orlov."

"Vi har sørget for, at mor og barn har fået lang tid sammen."

Der peges desuden på et problem ift. fædres reelle mulighed for at gøre brug af forældreorlov:

"Har oplevet, at der er restriktioner i ægtefælles ret til 10 ugers barsel med fuld løn - i vores tilfælde skal den f.eks. være afholdt, inden barnet er 30 uger - dette gør jo, at det som udgangspunkt ikke er fleksibelt for forældrene, da man som mor jo ofte ammer mellem 20. og 30. uge. Så eneste mulighed ville være at gå hjemme sammen i 10 uger - og det giver ikke den fleksibilitet, vi ønsker".

"Det er ikke godt at udligningsfonden kun udbetaler lønkompensation til 24. uge efter fødsel, det eliminerer mændenes mulighed for barsel, når Sundhedsstyrelsen anbefaler fuld amning de første 6 mdr. Dvs. mændene må gå på dagpenge efter 24. uge, hvis de vil holde barsel, hvem højtuddannet vil det?"

"For at få ligestilling er det vigtigt, at noget af barslen er øremærket faderen, og at den kan afholdes med lønkompensation."

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Karrieremuligheder har lille indflydelse på fordeling af barsel/forældreorlov

Henholdsvis 18 og 33 % af forældrene mener, at moderens og faderens karrieremuligheder i nogen eller høj grad har haft betydning for fordelingen af barselorlov (nr. 8 og 9). Med hensyn til sidstnævnte forhold er der fundet en statistisk signifikant forskel i besvarelserne med hensyn til køn, hvor 38 % af kvinderne oplyser, at faderens karriere i nogen eller høj grad har haft betydning,

mens andelen er 28 % for mænd. Analysen peger således i retning af, at det primært er mandens karriere, der har været i fokus. I forlængelse heraf ses det, at ligestilling mellem kvinder og mænd kun har været en betydelig parameter for 25 % af forældrene (nr. 3). Dette stemmer overens med resultaterne vedr. betydning af moderens tid med barnet samt mandens karrieremuligheder.

Kvalitative udsagn

De kvalitative udsagn understøtter formodningen om, at den økonomiske kompensation forekommer højtloønnede funktionærer utilstrækkelig:

"Hvordan skal det hjælpe, at man som funktionæransat får halv løn under barsel, når kommunen, så skal supplere op og man derved stadig kun får det maximale dagpenge beløb (ca. 102 kr. i timen)?? Er personligt selv gået 8.000 kr. ned pr. måned pga. barsel.."

Kommentarer i de åbne svarmuligheder peger på, at det ikke er særlig nemt for de ansatte at orientere sig i, hvad deres rettigheder er, og at de kan have et større arbejde med at få undersøgt dette og derefter formidlet denne viden til deres arbejdsgiver:

"Synes desuden det er svært at vide, hvor man skal læse for at finde ud af, hvad man har krav på som funktionæransat.."

"Meget besværligt og indviklet. Lader til at mange ikke er klar over, hvad de har ret til."

"Svært emne at blive klog på, når min arbejdsgiver ikke er underlagt en overenskomst. Man burde i tilfælde af barsel begynde at kigge mere på en generel lovgivning på området i stedet for at lade det være op til overenskomstforhandlinger. Det virker nu engang kun for dem med en overenskomst. Alle andre i mindre firmaer står som lus mellem 2 negle og ved ikke, hvad de har at holde sig til."

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

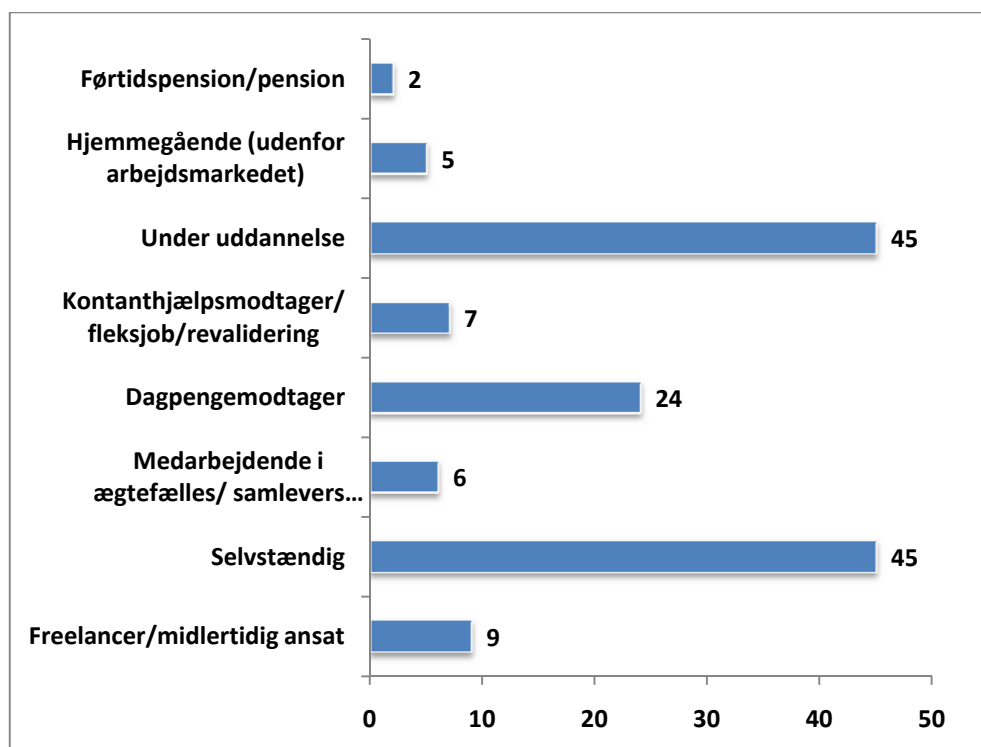
7.6 Forældre uden arbejdsgiver

Grupper uden arbejdsgiver omfatter selvstændige, freelancere/midlertidigt ansatte, personer under uddannelse, personer på overførselsindkomst mv.

Selvstændige i form af anpartshavere i eget selskab og freelancere/midlertidigt ansattes arbejdsgivere er omfattet af barseludligningsloven. Det vil sige, at der skal indbetales bidrag til Barsel.dk for disse grupper, medmindre de er dækket af andre godkendte barseludligningsordninger. Arbejdsgiveren får udbetalt refusion fra Barsel.dk, hvis arbejdsgiveren udbetaler løn under barsel, som overstiger barseldagpengene.

Fra spørgeskemaundersøgelsen kan det opgøres, hvor mange forældre der er uden arbejdsgiver, og som har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, se figur 7.18.

Figur 7.18. Antal forældre uden arbejdsgiver fordelt på hovedbeskæftigelse



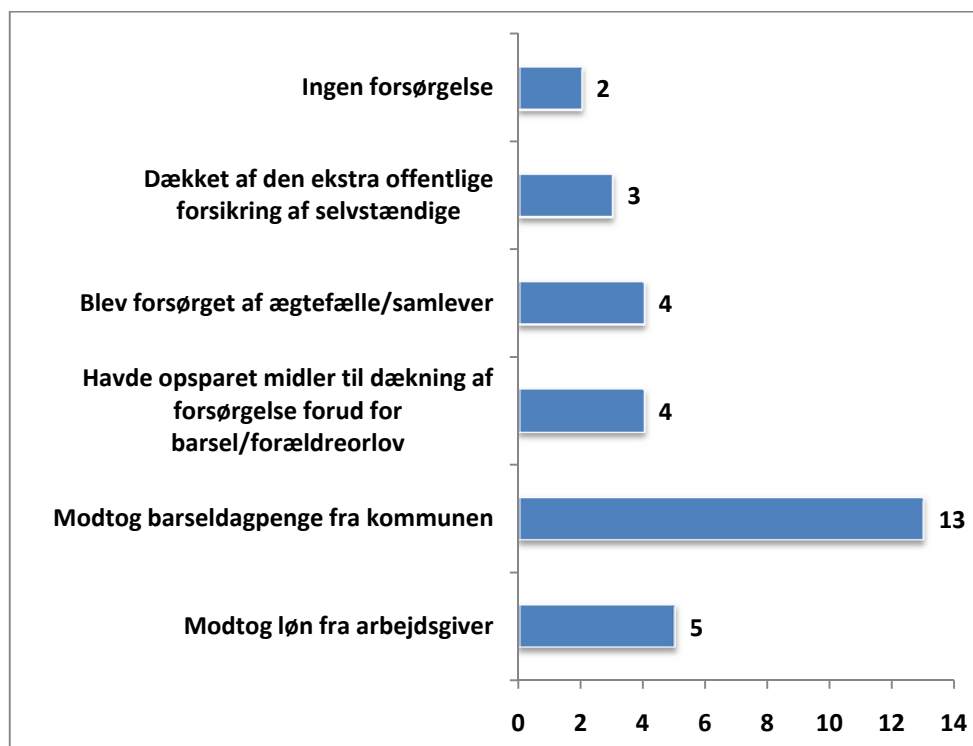
Note: Ikke alle svarer ja til spørgsmål om, hvorvidt de har været på barsel/forældreorlov. Det kan bl.a. dække over, at nogle mænd ikke tager orlov, eller at spørgsmålet ikke er besvaret.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Der er i alt 45 selvstændige (se Figur 7.18) ud af det samlede antal respondenter på 1.259, svarende til 3,6 %. Ud af de 45 har 26 personer oplyst, at de har været på barsel. De resterende personer kan være mænd, som ikke har taget orlov, eller personer som ikke har besvaret dette spørgsmål.

Figur 7.19 viser, hvilke typer af forsørgelse selvstændige, der har været på barselorlov, har benyttet. Halvdelen modtog dagpenge fra kommunen. Andre fik løn fra arbejdsgiver, blev forsørget af ægtefælle, finansierede barselorloven med opsparede midler eller på anden vis.

Figur 7.19. *Typen af forsørgelse under barsel/forældreorlov for selvstændige, antal personer*

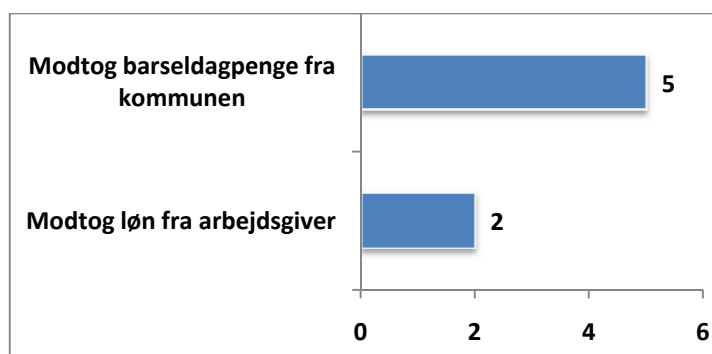


Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

Der er i alt ni freelancere/midlertidigt ansatte (se Figur 7.18) svarende til knap 1 % af alle respondenterne. Ud af de ni har fem personer har oplyst, at de har været på barsel.

Figur 7.20 viser, hvilke typer af forsørgelse freelancere/midlertidigt ansatte, der har været på barselorlov, har benyttet. Alle modtog dagpenge fra kommunen, mens lidt under halvdelen også modtog løn fra arbejdsgiver. Resultaterne skal fortolkes med varsomhed på grund af de få observationer.

Figur 7.20. *Typen af forsørgelse under barsel/forældreorlov for freelancere/midlertidigt ansatte, antal personer*



Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt forældre.

7.6.1 Interview med freelancere/midlertidigt ansatte

Det har været fremført, at de fleste freelancere i praksis ikke får adgang til refusion fra den lovbaserede ordning (Barsel.dk), da de ikke er ansat under deres barsel. Dette er på trods af, at arbejdsgiverne betaler bidrag til ordningen for denne gruppe.

3 individuelle interview

På denne baggrund er der gennemført tre individuelle interview med udvalgte forældre med henblik på nærmere at afdække vilkårene for freelancere/midlertidigt ansatte under barsel. De vigtigste synspunkter, som kom frem i interviewene, er beskrevet nedenfor.

Konsekvenser for ligestillingen

- De interviewede oplever, at arbejdsgiverne ikke har interesse i at (fast)ansætte kvinder, som skal på barsel. Det er også oplevelsen, at ansættelseskontrakter i nogle tilfælde annulleres på grund af graviditet, men officielt begrundet med andre årsager. Det gælder særligt i brancher med få garanterede vilkår og stor konkurrence.

Særlige konstruktioner

- I nogen tilfælde kan man som freelancer/midlertidig ansat lave en ordning med arbejdsgiveren, som betyder, at ansættelsesforløbet forlænges, sådan at der udbetales løn under barsel. Det betyder, at arbejdsgiveren kan få refusion fra Barsel.dk. Det kræver velvilje fra arbejdsgiveren og typisk en stor indsats fra den ansatte at få sådan en ordning på plads.
- Man kan som freelancer/midlertidig ansat være afhængig af, at arbejdsgiveren vil udfylde en blanket til kommunen for at være berettiget til dagpenge under barsel. Det er ikke altid nemt, fordi arbejdsgiveren ikke vil bruge ekstra tid på administration eller andet.

Svært at få hjælp

- Freelancere/midlertidigt ansatte oplever, at det er svært at finde ud af, hvilke vilkår som gælder. Det gælder både i forhold til mulighederne for, at deres arbejdsgiver kan få refusion via barseludligningsordninger og kommunen, og for selv at få dagpenge fra kommunen. Der er mange regler, som man skal sætte sig ind i, og papirer, som skal udfyldes. Det stiller store krav til den enkeltes ressourcer og netværk.

8 Litteratur

ATPs hjemmeside. www.atp.dk.

Bekendtgørelse om barseludligning på det private arbejdsmarked, BEK nr. 1024 af 28. oktober 2009.

Beskæftigelsesministeriet. Redegørelse fra Barselsfondsudvalget om barseludligningsordninger. Beskæftigelsesministeriet 2004. www.bm.dk.

Beskæftigelsesministeriet. Rapport om lovovervågning af barseludligningsloven. Arbejdsmarkedsudvalget 2009 (AMU alm. del Bilag 74). www.ft.dk.

Beskæftigelsesministeriet. Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2010. Beskæftigelsesministeriet 2010. www.bm.dk.

Beskæftigelsesministeriet. Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2009. Beskæftigelsesministeriet 2009. www.bm.dk.

Forslag til lov om barseludligning på det private arbejdsmarked (barseludligningsloven), L 102 af 8. december 2005. www.ft.dk.

Forslag til lov om ændring af lov om barseludligning på det private arbejdsmarked (barseludligningsloven) (Udskydelse af revisionsfristen), L 122 af 3. februar 2010. www.ft.dk.

Krarup, M., Andersen, A. Barselsregler - fleksibilitet, fravær og dagpenge. 2. udgave. København 2010: Forlaget Thomson Reuters.

Lov nr. 417 af 8. maj 2006 om barseludligning på det private arbejdsmarked (barseludligningsloven). www.retsinfo.dk.

Lov nr. 288 af 29. marts 2010 om ændring af lov om barseludligning på det private arbejdsmarked (barseludligningsloven). www.retsinfo.dk.

Olsen, B.M. (red.). Evaluering af den fleksible barselsorlov - orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladser perspektiv. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd og NIRAS konsulenterne. København 2007.

Scheuer, Sten. Funktionær eller ej? Funktionæransættelsens omfang og betydning i den danske aftalemodel. Marts 2009.

Vejledning nr. 9469 af 1. juli 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.
Familiestyrelsen den 1. juli 2006.

Tabel- og figuroversigt

Tabel 2-1	Analyseområder og kernespørgsmål	11
Tabel 4-1	Analyseområder og kernespørgsmål	20
Tabel 5-1	Antal lønmodtagere omfattet af ordninger, herunder andel kvinder	27
Tabel 5-2	Bidrag til forskellige typer af ordninger (oktober 2010)	29
Tabel 5-3	Refusion fra forskellige typer af ordninger (oktober 2010)	30
Tabel 5-4	Forskelle i refusionsperiode, antal uger (oktober 2010)	31
Tabel 5-5	Administration af ordninger (oktober 2010)	33
Tabel 7-1	Udbetalt refusion fra Barsel.dk vedrørende kvinder 2006-2010, millioner kr.	81
Tabel 7-2	Udbetalt refusion fra Barsel.dk vedrørende mænd 2006-2010, millioner kr.	81
Tabel 7-3	Antal kvinder på barselorlov med løn, hvor arbejdsgiveren får udbetalt refusion fra Barsel.dk, 2006-2010	82
Tabel 7-4	Antal mænd på barselorlov med løn, hvor arbejdsgiveren får udbetalt refusion fra Barsel.dk, 2006-2010	82
Tabel 7-5	Gennemsnitligt antal ugers forældreorlov med løn, hvor arbejdsgiveren får udbetalt refusion fra Barsel.dk, 2006-2010	83
Tabel 7-6	Antal uger med løn under barsel, 2006-2010	84
Figur 5.1	Forskellige typer af barseludligningsordninger	24
Figur 5.2	Andel lønmodtagere på det private arbejdsmarked, som er omfattet af forskellige barseludligningsordninger på DAS område	28
Figur 5.3	Andel lønmodtagere på det private arbejdsmarked, som er omfattet af forskellige andre barseludligningsordninger	28
Figur 6.1.	Hvilken barseludligningsordning er virksomheden omfattet af?	39
Figur 6.2.	Virksomhedernes medlemskab af barselordningerne efter branche	40
Figur 6.3.	Er virksomheden bekendt med, at arbejdsgivere kan få refusion for barseldagpenge fra kommunen, hvis virksomheden udbetaler løn under barsel - og medarbejderen er berettiget til barseldagpenge?	41
Figur 6.4.	Er virksomheden bekendt med, at arbejdsgivere kan få refusion i op til 29 uger fra en barseludligningsordning, hvis virksomheden betaler løn i forbindelse med barsel- og forældreorlov?	42
Figur 6.5.	Er der nogen af virksomhedens medarbejdere, der får løn under barsel- og forældreorlov? Opdelt efter antallet af ansatte.	43
Figur 6.6.	Er der nogen af virksomhedens medarbejdere, der får løn under barselorlov? Opdelt efter branche.	44
Figur 6.7.	Er der nogen af virksomhedens medarbejdere, der får løn under barselorlov? Opdelt efter ordning.	44
Figur 6.8.	Det gennemsnitlige antal uger med løn - opdelt efter virksomhedens barseludligningsordning.	46

Figur 6.9.	Er antallet af uger hvor virksomheden betaler løn til den viste medarbejdergruppe, afhængig af hvor længe virksomheden kan få refusion fra barseludligningsordningerne?	47
Figur 6.10.	Betaler virksomheden fuld løn i perioden med løn under barsel- og forældreorlov?	48
Figur 6.11.	Årsager, når virksomhederne ikke betaler fuld løn i perioden med løn under barsel- og forældreorlov.	49
Figur 6.12.	Får virksomheden refusion fra en barseludligningsordning i forbindelse med betaling af løn til de medarbejdere, der er på barsel- eller forældreorlov? Opdelt efter udligningsordning og stillingskategori.	50
Figur 6.13.	Virksomheder, der har øget løndækningen eller udvidet perioden i forbindelse med barsel og forældreorlov fordelt efter, i hvilket omfang det hænger sammen med muligheden for refusion fra barseludligningsordningerne.	51
Figur 6.14	Er der nogen af virksomhedens medarbejdere, der får løn under barsel- og forældreorlov? Opdelt efter, om virksomhederne kender ordningen med refusion for barseldagpenge fra kommunen samt barseludligningsordningen.	52
Figur 6.15.	Er længden af den barsel- og forældreorlovperiode, hvor virksomheden tilbyder at udbetale løn, ens for alle medarbejdergrupper i virksomheden? Opdelt efter, om virksomheden kender ordningen med refusion for barseldagpenge fra kommunen samt barseludligningsordningen.	53
Figur 6.16.	Virksomhederne fordelt efter, om de vurderer, det er en fordel eller ulempe at være omfattet af en barseludligningsordning. Opdelt efter hvilken barseludligningsordning, de er med i.	54
Figur 6.17.	Virksomhedernes vurdering af, om det er en fordel eller ulempe at være omfattet af en barseludligningsordning. Opdelt efter, om der flest kvinder eller mænd i virksomhederne.	55
Figur 6.18.	Virksomhedernes vurdering af, om det er en fordel eller ulempe at være omfattet af en central barseludligningsordning som Barsel.dk. Opdelt efter virksomhedernes størrelse.	56
Figur 6.19.	Vurderer virksomheden, at de udgifter, der er forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning, er passende set i forhold til udbyttet?	57
Figur 6.20.	Vurderer virksomheden, at de udgifter, der er forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning, er passende set i forhold til udbyttet? Opdelt efter virksomhedens branche.	57
Figur 6.21.	Vurderer virksomheden, at de udgifter, der er forbundet med at være omfattet af en barseludligningsordning, er passende set i forhold til udbyttet? Opdelt efter kvindernes andel af antallet af ansatte i virksomheden.	58
Figur 6.22.	I hvilken grad vurderer virksomheden, at der er for meget administration forbundet med at være omfattet af barseludligningsordningen?	59

Figur 6.23.	I hvilken grad vurderer virksomheden, at der er for meget administration forbundet med at være omfattet af barseludligningsordningen? Opdelt efter den barseludligningsordning, virksomheden er medlem af.	60
Figur 6.24.	I hvilken grad vurderer virksomheden, at der er for meget administration forbundet med at være omfattet af barseludligningsordningen? Opdelt efter virksomhedens branche.	61
Figur 6.25.	Er andelen af kvinder i virksomheden større eller mindre end for 5 år siden? Blandt alle virksomheder.	62
Figur 6.26.	Sammenlignet med for 5 år siden er virksomheden så i dag mere eller mindre tilbøjelig til at besætte job med kvinder i den fødedygtige alder?	62
Figur 6.27.	Sammenlignet med for 5 år siden er virksomheden så i dag mere eller mindre positivt indstillet, hvis medarbejderne ønsker at holde barselorlov? Opdelt efter virksomhedernes holdning over for timelønnede, funktionærer samt mænd og kvinder.	63
Figur 7.1.	Aldersfordeling opdelt på køn for den forælder der har svaret på spørgeskemaet	66
Figur 7.2.	Højeste fuldførte uddannelse umiddelbart før barsel/forældreorlov opdelt på køn for den forælder der har svaret på spørgeskemaet	67
Figur 7.3.	Hovedbeskæftigelse umiddelbart før barsel/forældreorlov opdelt på køn for den forælder der har svaret på spørgeskemaet	67
Figur 7.4.	Brancheplacering umiddelbart før barsel/forældreorlov opdelt på køn for den forælder der har svaret på spørgeskemaet	68
Figur 7.5.	"Kender du loven?" opdelt på køn	69
Figur 7.6.	"Vidste du, at din arbejdsgiver kan få refunderet op til 29 uger fra en barseludligningsordning, hvis virksomheden betaler løn i forbindelse med din barsel- eller forældreorlov?" opdelt på køn	70
Figur 7.7.	Forældre der vidste at arbejdsgiveren kan få refunderet op til 29 uger fra en barseludligningsordning opdelt på uddannelse og køn	71
Figur 7.8.	Hvem bør bestemme/regulere hvordan barseldagpenge fordeles mellem forældrene? Forældrenes vurdering af 3 udsagn	72
Figur 7.9.	Forældrenes holdning til hvorvidt lønkomensation til arbejdsgiveren styrker kvinders muligheder på arbejdsmarkedet	73
Figur 7.10.	Forældrenes holdning til hvorvidt lønkomensation til arbejdsgiveren får flere mænd til at afholde mere barsel/forældreorlov	74
Figur 7.11.	Din arbejdsgiver giver samme muligheder til kvinder og mænd for at afholde barsel- eller forældreorlov? Opdelt på køn	75
Figur 7.12.	Forældrenes vurdering af arbejdsgiverens holdning til barsel-/forældreorlov samt kvinder i den fødedygtige alder	76

Figur 7.13.	Forældrenes vurdering af om arbejdsgiveren ser barsel/forældreorlov som et problem opdelt på branche	77
Figur 7.14.	Lønforhold under barsel/forældreorlov opdelt på køn	79
Figur 7.15.	Lønforhold under barsel/forældreorlov og de kvindelige forældres uddannelse	80
Figur 7.16.	Mandlige forældre der har mere eller mindre end 2 ugers orlov opdelt på uddannelsesniveau	84
Figur 7.17.	9 spørgsmål hvor forældre der havde en ægtefælle/samlever forholder sig til hvad der har haft betydning for deres fordeling af barsel/forældreorlov.	86
Figur 7.18.	Antal forældre uden arbejdsgiver fordelt på hovedbeskæftigelse	89
Figur 7.19.	Typer af forsørgelse under barsel/forældreorlov for selvstændige, antal personer	90
Figur 7.20.	Typer af forsørgelse under barsel/forældreorlov for freelancere/midlertidig ansatte, antal personer	90