

Moderniser reglerne for barselsrefusion

- match nutidens arbejdsmarked i udvikling

Barselsrettigheder har været et højaktuelt emne siden indførelsen af lovgivning om mere øremærket barsel til fædre/medforældre i august 2022. Ændringen har fået mange virksomheder og arbejdsgivere til at revidere deres barselspolitikker.

Den nye lovgivning har skabt en bevægelse på det danske arbejdsmarked. Barselsorlov er en vigtig rettighed for lønmodtagere, men gode barselsvilkår er for flere virksomheder også blevet et konkurrenceparameter, ligesom der politisk er store forventninger til brugen af øremærkningen.

Hvad man politisk ikke har taget højde for, er imidlertid at forskelle i lønret på det private arbejdsmarked, udgør en barriere for forældres lige muligheder for at bruge deres lovfæstede barselsrettigheder. Det skyldes blandt andet tre forhold:

- 1) at mange barselsfonde og virksomheder stiller krav til medarbejderes anciennitet for udbetaling af løn under barsel.
- 2) at det tilgængelige antal uger i barselsfondene, der kan gives refusion til virksomheder for udbetaling af løn til medarbejdere under barsel, ikke er i overensstemmelse med perioden, man har adgang til barselsdagpenge. Samtidigt er kun 7 af 11 mulige refusionsuger øremærket hver forælder og dermed ligeligt fordelt.
- 3) at Funktionærlovens bestemmelser udelukkende sikrer mødre minimumsrettigheder for løn under barsel; fædre har ingen lønret i funktionærloven.

Krav til anciennitet, manglende fuldstændig øremærkning af refusionsuger og en forældet funktionærlov kan virke både abstrakt og teknisk, men ikke desto mindre spiller alle tre forhold en afgørende rolle for ligestilling og forældres vilkår og reelle mulighed for at holde barselsorlov. Det er der flere årsager til:

- Den danske flexicuritymodel indebærer, at arbejdsmarkedet er indrettet fleksibelt og samtidigt sikrer lønmodtagerne rimelige vilkår. Krav om anciennitet modvirker mobiliteten på arbejdsmarkedet, idet lønmodtagere kan se sig nødsaget til at blive i et job og dermed afstår muligheden for andre karrieremuligheder på en anden arbejdsplads, fordi de står overfor at skulle på barsel, og ikke vil risikere at miste retten til løn under deres barsel.
- Anciennitetskravene står i vejen for, at lønmodtagere er ligestillet på arbejdsmarkedet og har lige mulighed for at stifte familie uanset branche. Det står i modsætning til intentionen med barselsfondene, der skal sikre, at forældre ikke stilles dårligere i forbindelse med barsel.

- Kvinder tager gennemsnitligt den største del af barslen, og mister derfor typisk flere ugers løn end mænd, hvis de falder for et anciennitetskrav. Anciennitetskrav udgør derfor en medvirkende faktor i at fastholde det eksisterende løn og pensionsgab mellem mænd og kvinder
- Funktionærloven sikrer lønmodtagere i funktionærstillinger et antal minimumsrettigheder for bl.a. barsel. Loven sikrer mødre ret til halv løn i en kortere periode af barslen, mens fædres orlovsmulighed slet ikke er nævnt. Forældrene stilles dermed forskelligt, når fædre ikke har en minimumssikret ret til løn under barsel på lige fod med mødre. Funktionærloven er således ude af trit med virkeligheden når fædre og medforældres orlovsrettigheder er helt fraværende.
- Forskning viser, at mænds betalingsvillighed for afholdelse af barsel er langt mindre end kvinders (6 % vs. 40 %). Både refusionsreglerne, anciennitetskrav og fædrenes manglende ret til løn under barsel i funktionærloven kan derfor modvirke særligt fædre i at gøre brug af de barselsrettigheder, de fik med øremærkningen i 2022, hvis refusionsregler, anciennitetskrav samt en utidssvarende Funktionærlov spænder ben for løn under barsel.

For at adressere disse udfordringer har Tænk tanken EQUALIS og fagforbundene Djøf, DM og IDA indgået en alliance med formål om at modernisere reglerne for barsel. Det har vi, fordi vi ikke mener, at de nuværende regler tager tilstrækkeligt hensyn til det moderne arbejdsmarked og de udfordringer forældre på barsel møder i dag.

Konkret mener vi at,

- retten til udbetaling af refusion fra barselsfondene til arbejdsgiver skal gælde, så snart en medarbejder opfylder betingelserne for at få barselsdagpenge,
- at refusionsberettigede virksomheder ikke skal kunne stille krav til medarbejdernes anciennitet for udbetaling af løn under barsel,
- at antallet af refusionsuger i barselsfondene skal udvides i overensstemmelse med antallet af uger, det er muligt at modtage barselsdagpenge,
- at samtlige refusionsuger i barselsfondene skal øremærkes hver af forældrene i overensstemmelse med øremærkning af barselsorloven, samt
- at Funktionærloven skal moderniseres, så både mødre, fædre/medforældre sikres ret til løn under barsel i Funktionærloven i minimum de øremærkede uger jf. Barselsloven.

Praksis med krav om anciennitet som betingelse for løn under barsel, manglende refusionsmulighed og ufuldstændige bestemmelser i Funktionærloven udgør strukturelle ligestillingsproblemer, som må og kan løses politisk ved at ændre den respektive lovgivning på området.

Barsel er nødvendigt for sammenhængskraften i vores samfund, men bliver i dag behandlet som et personalegode. Det vil vi sammen gøre op med.