

Moderniser det danske barselssystem

- skab gennemsigtighed og forenkling

Et velfungerende barselssystem er en forudsætning for ligestilling, mobilitet på arbejdsmarkedet og velfungerende virksomheder. Når reglerne er klare og sammenhængende, kan forældre dele orlov mere lige, medarbejdere skifte job uden at miste rettigheder, og virksomheder planlægge drift og økonomi med større sikkerhed. Det lever det nuværende barselssystem ikke op til.

Retten til fravær under graviditetsorlov, orlov efter fødslen og orlov efter den 10. uge samt adgangen til barseldagpenge er fundamentale rettigheder for forældre i den danske velfærdsmodel og er forankret i barselslovgivningen. Ligeledes har virksomheder, der udbetaler løn til medarbejdere på orlov, ifølge barselsudligningsloven adgang til refusion for den udbetalte løn inden for de gældende lov- og fondsbestemte rammer.

I praksis er regelsættet imidlertid blevet så komplekst og usammenhængende, at det er vanskeligt at anvende for både forældre og virksomheder.

Årsagen er et system, der er præget af lappeløsninger, fordi det over tid er blevet udbygget uden tilstrækkelig samordning. Regler for dagpenge og refusion følger forskellige logikker, adgang og vilkår varierer på tværs af ansættelsesformer, og reguleringen er spredt mellem lovgivning, overenskomster og individuelle aftaler.

Det skaber tre centrale problemer:

- Virksomheder møder unødigt høje administrative omkostninger og usikkerhed om refusion, hvilket svækker deres mulighed for at planlægge bemanning og økonomi, og som derved kan svække lige muligheder for mænd og kvinders ansættelser og karriereudvikling.
- Medarbejdere oplever ulige vilkår og risiko for at miste rettigheder ved jobskifte, hvilket hæmmer mobiliteten på arbejdsmarkedet.
- Forældre får vanskeligt ved at gennemskue og bruge deres rettigheder, hvilket svækker mulighederne for at dele barsel og omsorg mere ligeligt mellem mænd og kvinder.

De seneste års reformer har øget fokus på ligestilling på barselsområdet, men uden at skabe den nødvendige sammenhæng i regelsættet. Resultatet er et system, der er blevet mere komplekst og som i praksis modarbejder sit eget formål.

Der er derfor behov for en grundlæggende modernisering, der skaber større sammenhæng i reglerne for orlov, så virksomheder sikres en smidig adgang til refusion og forældres vilkår bliver mere gennemskuelige og lette at bruge i praksis.

I Barselsalliancen peger vi på tre konkrete initiativer, der afbureaukratiserer, reducerer kompleksiteten og gør barselssystemet mere gennemsigtigt og anvendeligt i praksis:

- 1) Forenkling og samordning af refusionsreglerne

Der er i dag en grundlæggende skævhed mellem forældres ret til barseldagpenge og virksomhedernes adgang til refusion. Det betyder, at virksomheder ikke kan planlægge orlov og lønudgifter på et klart og forudsigeligt grundlag. Mens den samlede dagpengeter efter fødslen er 48 uger, foruden moderens 4 uger graviditetsorlov, har virksomhederne via barselsudligningsordningerne typisk kun adgang til 42 ugers refusion inkl. graviditetsorlov. Tilsvarende er der uoverensstemmelse i de øremærkede uger, hvor hver forælder ifølge barselsloven har ret til 11 ugers barseldagpenge, mens refusionsretten kun dækker syv uger. Det betyder, at fire af de øremærkede uger pr. forælder ikke modsvares af refusionsretten. Virksomheder kan derfor i praksis stå med en lønudgift i en del af den orlov, som lovgivningen samtidig tilskynder forældrene til at bruge.

Denne manglende sammenhæng betyder i praksis, at virksomheder og forældre skal navigere i to parallelle regelsæt med hver sin logik. Det øger de administrative omkostninger, skaber usikkerhed om de økonomiske rammer og gør det vanskeligere at tilrettelægge orlovsforløb hensigtsmæssigt. Resultatet er et system, hvor refusionsordningen ikke understøtter de rettigheder, den er tænkt som finansielt fundament for. Derfor er der behov for en samordning af dagpenge- og refusionsreglerne, så rettigheder og finansiering følges ad.

2) Harmonisering af krav til arbejdsmarkedstilknytning og beregningsgrundlag for retten til barseldagpenge

I dag afhænger retten til barseldagpenge i høj grad af beskæftigelsesform frem for den faktiske tilknytning til arbejdsmarkedet. Det betyder, at systemet ikke afspejler et moderne arbejdsliv, hvor mange kombinerer flere indkomstkilder og ansættelsesformer. Lønmodtagere skal opfylde et beskæftigelseskrav baseret på arbejdstimer, selvstændige er underlagt krav om dokumenteret erhvervsaktivitet og overskud i virksomheden, mens studerende og nyuddannede forældre er underlagt et helt tredje regelsæt. Denne opdeling skaber et fragmenteret system, hvor personer med reel arbejdsaktivitet risikerer at falde mellem flere ordninger.

Særligt for personer med sammensatte arbejdsliv betyder de forskellige opgørelsesmetoder, at deres samlede tilknytning til arbejdsmarkedet ikke anerkendes. Det svækker mobiliteten på arbejdsmarkedet, fordi skift mellem beskæftigelsesformer kan indebære tab af rettigheder, og det gør det vanskeligere for familier at dele barslen mere ligeligt. Resultatet er et system, der ikke understøtter hverken fleksible karriereforløb eller ligestilling i praksis. Derfor er der behov for at harmonisere opgørelsesprincipperne, så retten til barseldagpenge baseres på den samlede arbejdsmarkedstilknytning frem for den enkelte beskæftigelsesform.

3) Udarbejd ensartede og klare varslingsregler i barselsloven

Barselslovens varslingsbestemmelser fastsætter de frister og betingelser, som ansatte skal overholde ved meddelelse om afholdelse, placering og ændring af fravær. I dag gælder forskellige varslingsfrister afhængigt af orlovstype, hvilket gør det vanskeligt at administrere i praksis. Samtidig skaber samspillet med overenskomster og interne virksomhedspolitikker et komplekst system med dobbeltregulering.

Den manglende ensretning betyder, at både virksomheder og forældre skal navigere i et uoverskueligt regelsæt, der skaber risiko for fejl. For virksomheder kan det føre til usikkerhed i planlægningen af

bemanding og i værste fald tab af refusion, hvis frister ikke overholdes korrekt. Den manglende ensretning skaber dermed unødigt bureaukrati og svækker forudsigeligheden i orlovsforløb. Der er derfor behov for klare og ensartede varslingsregler på tværs af alle typer orlov. Det vil reducere de administrative byrder, sikre virksomheder et mere stabilt planlægningsgrundlag og give forældre et gennemskueligt regelsæt, der er til at anvende i praksis.

Barselssystemet skal fungere i praksis – ikke kun i lovgivningen. Det kræver en målrettet modernisering, der skaber sammenhæng, reducerer kompleksitet og styrker både ligestilling, mobilitet og virksomhedernes rammevilkår, så barselssystemet understøtter de politiske mål, det er sat i verden for at fremme.