

Analyse

26. september 2023

Løn under barsel er afgørende for, hvor meget og hvordan barsel fordeles, men også hvilken arbejdsgiver man vil arbejde for

Tænk tanken EQUALIS

Hvad viser analysen?

De sidste par år har de danske barselsvilkår været i søgelyset, bl.a. i forbindelse med vedtagelsen af øget øremærket barsel til mænd i 2022, og i de efterfølgende overenskomstforhandlinger i 2023, hvor løn og pensionsrettigheder under barsel var en del af forhandlingerne.

I denne analyse undersøger vi tre hovedtemaer relateret til løn og barsel, navnlig beskæftigedes 1) kendskab til egne barselsvilkår, 2) reelle barselsvilkår og 3) betydningen af barselsvilkår for afholdelse af barsel, valg af arbejdsgiver og ageren på arbejdsmarkedet. Analysens resultater er baseret på en ny spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Tænk tanken EQUALIS.

Vi finder, at næsten hver femte dansker, der har barsel tæt inde på livet, ikke kender til hvilke vilkår, de har for løn under barsel. Dette til trods for, at løn under barsel for hver anden dansker er afgørende for, hvor meget barsel de holder, og for 44 % for hvordan barslen fordeles mellem dem og deres partner, ligesom løn for hver tredje er afgørende for deres valg af arbejdsplads. Analysen viser derudover, at godt hver tredje af dem, der kender deres barselsvilkår, er underlagt anciennitetskrav for udbetaling af løn under barsel på i gennemsnit ca. 9 måneder.

Spørgeskemaundersøgelsen viser desuden, at særligt mænd tilskriver løn under barsel en afgørende betydning for afholdelse af barsel. Det gælder i særdeleshed afholdelse af den generelle barselsorlov, men også i væsentlig grad afholdelse af øremærkede barselsuger.

Metode

Analysen er foretaget på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse gennemført i foråret 2023 blandt et udsnit af befolkningen, der på daværende tidspunkt havde været på barsel inden for de seneste tre år, var på barsel eller som skulle på barsel i løbet af de næste seks måneder, og som var eller er i beskæftigelse under deres barsel. Undersøgelsen har 1001 respondenter og er repræsentativ på køn, alder, region og uddannelse.

1. Beskæftigede har ikke de samme vilkår, når det kommer til løn under barsel på det danske arbejdsmarked

Adgang til løn afhænger af dækninger på arbejdspladsen

I Danmark har både fædre, mødre og medforældre en lovmæssig ret til barsel med barselsdagpenge, men adgangen til løn under barsel afhænger af den overenskomst, de er dækket af, eller af de aftalte politikker på deres arbejdsplads.

Mange er dækket af overenskomster

Der findes ingen oversigt over, hvor mange danskere der har adgang til løn under barsel og hvilke vilkår, de har, men vi ved fra tal for 2018, at ca. 82 pct af danske lønmodtagere er dækket af en overenskomst. Herunder er alle ansatte i den offentlige sektor overenskomstdækkede, mens det samme gælder for 73 pct. i den private sektor¹. Overenskomsterne spiller en central rolle for sikring af gode barselsvilkår for lønmodtagere, bl.a. indeholder langt de fleste overenskomster en adgang til løn under barsel i et antal uger.

En del er dækket af Funktionærloven eller individuelle virksomhedspolitikker

Udover overenskomster antages det i en undersøgelse fra 2009, at ca. halvdelen af det danske arbejdsmarked er dækket af Funktionærloven². Funktionærloven indeholder nogle minimumsrettigheder til kontoransatte, bl.a. på barselsområdet, herunder retten til halv løn under barsel for moderen i 14 uger³. Mange virksomheder har desuden individuelle virksomhedspolitikker, som giver adgang til vilkår med mere vidtrækkende dækning end Funktionærloven.

Langt de fleste lønmodtagere har altså mulighed for at få udbetalt en andel af deres løn under en del af deres barsel, men der kan være store forskelle på hvor meget og hvor længe, der betales løn, samt om der er forudsætninger eller krav, der gælder for udbetaling af lønnen. F.eks. anciennitetskrav, som vi beskriver i de næste afsnit.

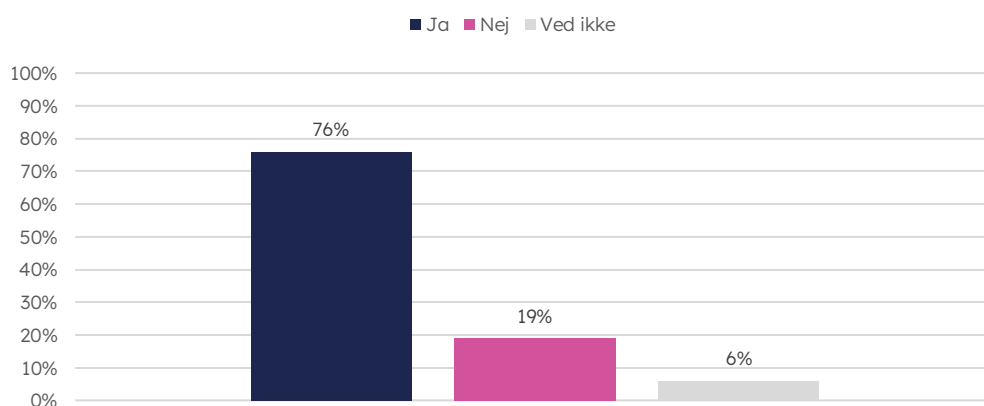
Mange kender ikke deres barselsvilkår, selvom de har barsel tæt inde på livet

De forskellige dækningsmuligheder stiller krav til, at forældre eller kommende forældre selv er opmærksomme på, hvilke muligheder der er for løn under barsel, når orloven skal planlægges.

En betydelig andel beskæftigede kender ikke deres barselsvilkår

I en ny spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Tænketanken EQUALIS, finder vi, at godt hver femte dansker, der har barsel tæt inde på livet, ikke har kendskab til hvilke vilkår, de har, når det gælder muligheden for at få udbetalt løn under deres barsel.

Figur 1 Kendskab til barselsvilkår



¹ Dansk arbejdsgiverforening (2020)

² Scheuer (2009)

³ Retsinformation (n.d)

Note: Figur 1 viser besvarelser på spørgsmålet "Kender du dine barselsvilkår i forhold til udbetaling af løn under barsel? Dette fremgår typisk af din ansættelseskontrakt" i andele. Baseret på 1001 respondenter.
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Tænketanken EQUALIS i foråret 2023.

Manglende kendskab til egne barselsvilkår kan betyde, at (kommende) forældre er uopmærksomme på eventuelle krav, der går forud for adgangen til løn under barsel, herunder f.eks. eventuelle anciennitetskrav eller krav om refusionsberettigelse til arbejdsgiver.

Krav om anciennitet for udbetaling af løn er udbredt på arbejdsmarkedet

De forskellige vilkår for løn under barsel indebærer, at der er forskel på, hvorvidt man som lønmodtager har øjeblikkelig adgang til løn under barsel. Det skyldes, at arbejdsgivere kan stille krav til, at medarbejdere skal have en vis anciennitet på deres arbejdsplads for at få adgang til at få udbetalt løn under barsel.

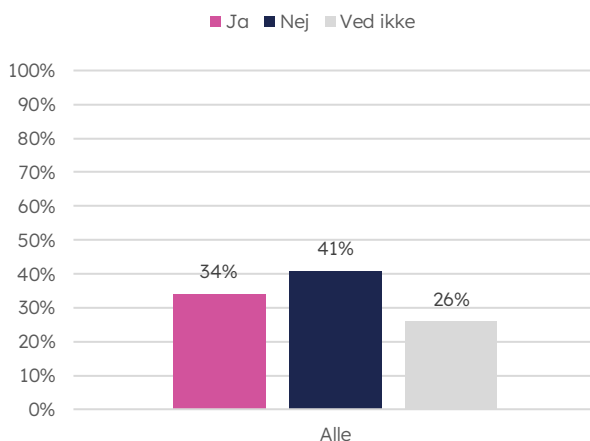
Krav om anciennitet kan enten stå indskrevet i overenskomster, i de decentrale barselsfondes vilkår eller i de enkelte arbejdspladsers virksomhedspolitikker og har typisk en varighed på alt fra tre til 18 måneder.

I spørgeskemaundersøgelsen finder vi, at flere beskæftigede i den private sektor har anciennitetskrav end beskæftigede i den offentlige sektor. Mens godt hver anden af de privatansatte respondenter angiver at være underlagt anciennitetskrav, er det tilsvarende tal blot 17 pct. blandt respondenter ansat i den offentlige sektor. På tværs af hele arbejdsmarkedet er lidt mere end hver tredje (34 pct.) underlagt krav om anciennitet på deres arbejdsplads for udbetaling af løn under barsel. Den gennemsnitlige længde på kravet om anciennitet er 8,7 måneder⁴.

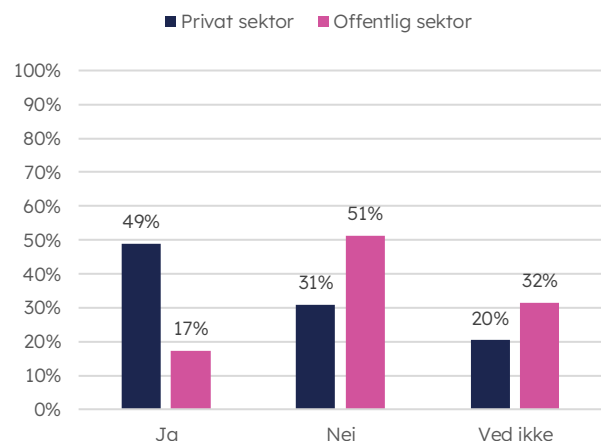
Nogle arbejdspladser stiller krav om anciennitet

Særligt personer, der er ansat i den private sektor, angiver at have anciennitetskrav

Figur 2 Krav om anciennitet på hele arbejdsmarkedet



Figur 3 Krav om anciennitet inden for hver sektor



Note: Figur 2 og figur 3 viser besvarelser på spørgsmålet "Eksisterer der på din arbejdsplads regler for, hvor længe man skal have været ansat, før man kan få løn under barsel? Dette fremgår typisk af din ansættelseskontrakt" i andele. Baseret på samlet 764 respondenter, der har svaret "ja" til, at de kender deres barselsvilkår for udbetaling af løn under barsel. 371 og 393 respondenter var ansat i hhv. den offentlige og private sektor i forbindelse med deres barsel. For respondenter, der ikke længere er på barsel, reflekterer svarene i figur to den sektor, de var ansat i under deres barsel, mens der for personer, der er på barsel eller skal på barsel, er tale om den sektor, de var ansat i på tidspunktet for undersøgelsen.
 Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Tænketanken EQUALIS i foråret 2023.

⁴ Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Tænketanken EQUALIS i foråret 2023

2. Løn under barsel er af afgørende betydning for, hvordan forældre afholder og planlægger barsel. Særligt mænd vægter løn højt

Løn under barsel er afgørende for, hvor meget og hvordan forældre afholder barsel

Mænd tillægger løn under barsel større betydning end kvinder

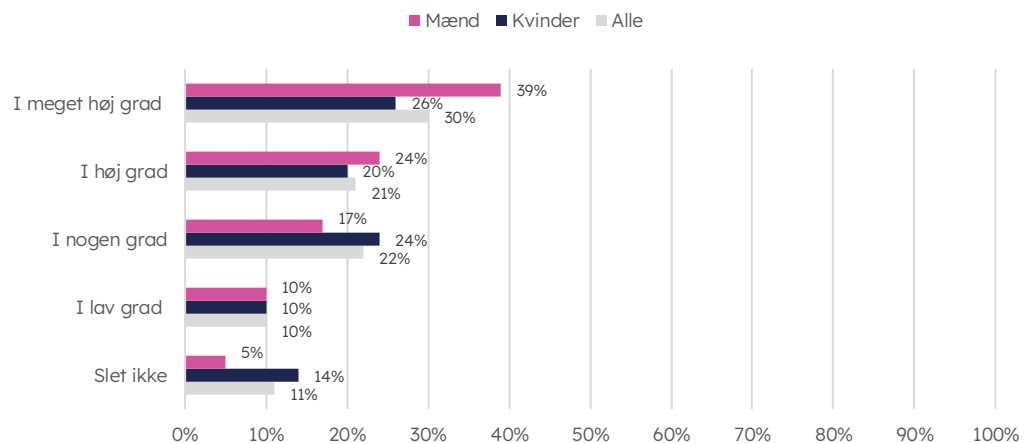
Forskning viser, at mænds betalingsvillighed for barsel er lavere end kvinders

I undersøgelsen finder vi, at løn under barsel for hver anden person (51 pct.), der har barsel tæt på livet, i høj eller meget høj grad er afgørende for, hvor meget barsel de holder. Ligeledes viser resultaterne, at for 44 pct. er løn af afgørende betydning for, hvordan man fordeler barselsorloven imellem sig selv og sin partner.

Løn under barsel er særligt vigtigt for, hvordan mænd træffer beslutning om barsel. Af figur 4 fremgår det, at 63 pct. anskuer løn som værende afgørende for, hvor meget barsel de holder og for hver anden, er det af betydning for fordelingen af barslen. De tilsvarende tal for kvinder er lavere. Mens løn for 46 pct. er afgørende for, hvor meget barsel de holder, er det for 42 pct. af betydning for fordelingen af barsel mellem dem selv og deres partner.

Forskellen på, hvor meget betydning mænd og kvinder tillægger løn for deres afholdelse af barsel, understøttes af forskning, der viser, at mænd har en lavere betalingsvillighed, når det kommer til barsel end kvinder. Hvor kvinder er villige til at opgive op mod 40 pct. af deres løn, er det tilsvarende tal for mænd på blot 6 pct.⁵

Figur 4 Løns betydning for afholdelse af barsel

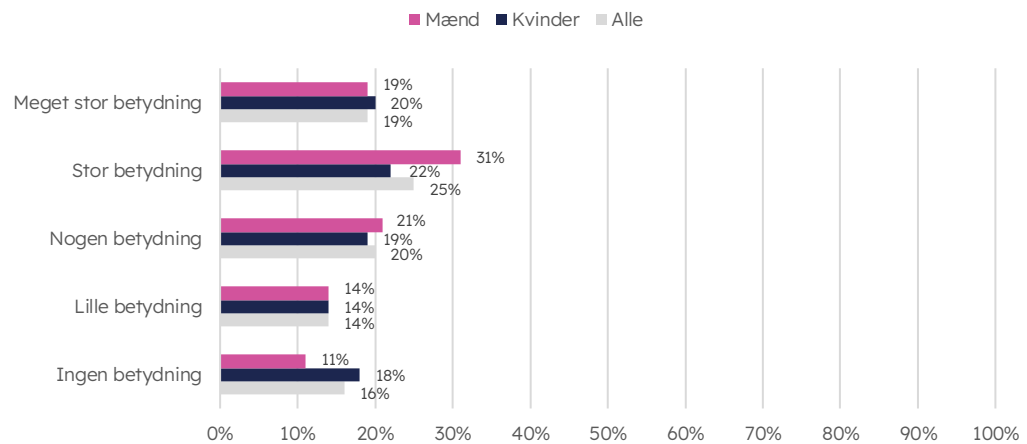


Note: Figur 4 viser besvarelser på spørgsmålet "I hvilken grad er din mulighed for at få løn under barsel afgørende for hvor meget barsel, du holder?" i andele. Baseret på 999 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse. "Ved ikke"-besvarelser fremgår ikke af figuren.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Tænk tanken EQUALIS i foråret 2023.

⁵ Jørgensen & Søgaard (2021)

Figur 5 Løns betydning for fordeling af barsel mellem forældrene



Note: Figur 5 viser besvarelser på spørgsmålet "Hvor stor betydning havde/har din mulighed for at få løn under barsel for, hvordan barselsorloven blev/bliver fordelt mellem dig og barnets anden forælder/øvrige forældre? Hvis du har flere børn, skal du besvare ud fra det yngste barn" i andele. Baseret på 999 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse. "Ved ikke"-besvarelser fremgår ikke af figuren.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Tænk tanken EQUALIS i foråret 2023.

Længerevarende fravær uden løn er med til at øge indkomstmæssige forskelle mellem kønnene, men

Samtidigt afholder kvinder generelt mere barsel end mænd⁶, og har i den forbindelse længere perioder med fravær fra arbejdsmarkedet. Et længerevarende fravær koblet med fravær uden løn kan derfor være en medvirkende faktor til at øge eksisterende indkomstmæssige forskelle mellem kønnene. I 2021 var erhvervsindkomsten for mænd i gennemsnit 112.074 kr. højere end for kvinder.⁷

... det kan løn under barsel være med til at ændre på.

Resultaterne fra undersøgelsen tyder imidlertid på, at adgang til løn under barsel kan bidrage til at mindske de indkomstmæssige uligheder mellem mænd og kvinder forbundet med barsel.

Det gælder både i forhold til at understøtte en mere lige fordeling af fravær fra arbejdsmarkedet mellem forældrene og i forhold til at forkorte perioden med lavere indtjening for den barslende forælder. Løn spiller nemlig en vigtig rolle for, hvordan forældre forholder sig til både egen og deres partners barsel, og har i særdeleshed betydning for, hvor meget barsel mænd holder.

Løn under barsel er mere afgørende for mænds villighed til at tage øremærket barsel end det er for kvinders

Foruden adgang til løn kan mere orlov til fædre også have en positiv indvirkning på indkomstuligheden. Ifølge forskning kan fædreorlov således både sænke indkomstforskellen mellem forældrene inden for parforholdet, og samtidigt have en positiv effekt på husholdningsøkonomien, fordi to (relativt) kortere barselsperioder er bedre end én lang barsel for den samlede lønvækst for begge forældre⁸.

Danmark øremærkede orlov til fædre i 2022

I august 2022 blev der indført lovgivning i Danmark, der øger den øremærkede andel af barsel til fædre med henblik på i højere grad at skabe en lige barselsfordeling mellem forældrene – både for at øge fædrenes tid med barnet og sænke mødrenes fravær fra arbejdsmarkedet. Fordelingen betyder, at både mødre og

⁶ Tænk tanken EQUALIS (2023)
⁷ Tænk tanken EQUALIS (2023)
⁸ Andersen (2018)

fædre/medforældre nu har 11 ugers øremærket barsel hver og derudover 26 uger, der kan deles mellem forældrene.

I forrige afsnit udledte vi, at løn er afgørende for, hvor meget barsel mænd afholder af det samlede tilgængelige antal barselsuger. Men undersøgelsen viser også, at løn spiller en essentiel rolle for afholdelse af den del af barslen, der er øremærket.

Løn er af større betydning for mænds afholdelse af øremærket barsel end kvinders

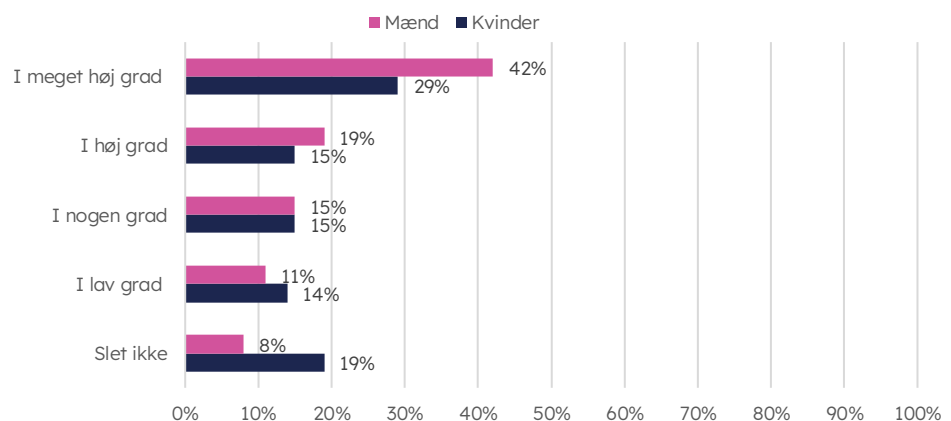
Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at der er en signifikant forskel mellem mænd og kvinder, når det kommer til løns betydning for, hvorvidt man afholder sin øremærkede del af barslen.

Mens muligheden for løn under barsel for 61 pct. af de adspurgte mænd med barsel tæt på livet er afgørende for, om man holder sine øremærkede uger, gælder det samme for 44 pct. af de adspurgte kvinder.

For flere kvinder end mænd har løn slet ingen betydning

Tilsvarende svarer knap hver femte kvinde med barsel tæt inde på livet, at muligheden for at få løn under barsel slet ikke er afgørende for, om man holder sin øremærkede del af barslen. For mænd er den tilsvarende andel på blot 8 pct.

Figur 6 Løns betydning for afholdelse af øremærket barsel



Note: Figur 6 viser besvarelser på spørgsmålet "I hvilken grad er din mulighed for at få løn under barsel afgørende for, om du holder din øremærkede del af barslen?" i andele. Baseret på 999 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse. "Ved ikke"-besvarelser fremgår ikke af figuren.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Tænketanken EQUALIS i foråret 2023.

Mange overenskomster er på forkant med barselsvilkår til fædre

De ovenstående fund er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at de øremærkede uger ikke afholdes. Professor Emerita i Statskundskab, Annette Borchorst peger i den forbindelse på, at mange overenskomster allerede er på forkant med barselsvilkår til fædre⁹, hvorfor en del må forventes at have adgang til løn under deres øremærkede uger.

Manglende adgang til løn under barsel kan betyde, at øremærkning af barsel til fædre ikke får den tilsigtede virkning

Dog viser tallene, at muligheden for at få løn under barsel kan være af afgørende betydning for, om de fædre, der ikke har fordelagtige overenskomstvilkår på barselsområdet, eller for hvem lønperioden under barsel ikke er særlig lang, afholder deres øremærkede barselsuger. Løn under barsel kan derfor godt have betydning for, om øremærkningen får den tilsigtede virkning for den uorganiserede del af arbejdsmarkedet.

⁹ Danmarks Radio (2022)

Denne formodning understøttes af en opgørelse fra Danmarks Statistik¹⁰, der viser, at orlovsdage med løn i gennemsnit udgør en væsentlig større andel af orlovsdage for fædre end for mødre. Forskning viser ligeledes, at mænd tager mere øremærket barsel, når den kobles med høj lønkomensation.¹¹

Det er endnu for tidligt at sige noget om den faktiske virkning af øremærkningen

På tidspunktet for denne analyses udgivelse er det dog endnu for tidligt at sige noget mere konkret om den faktiske virkning af den danske barselslovgivnings øremærkning til fædre. Derfor kan vi tilsvarende ikke konkludere på eventuelle følgevirkninger af øremærkningen for hverken fravær eller indkomstulighed.

Vidensgrundlaget ét år efter implementeringen af loven er begrænset af, at det endnu er for tidligt at lave landsdækkende statistik på, hvorvidt mænd tager mere barsel end før. For nuværende er der kun prognoser med væsentlig usikkerhed og mindre stikprøver blandt selekterede grupper, der er positive overfor, at fædre og medforældre vil tage mere barsel.

Samtidigt er det også for tidligt at sige det modsatte; altså at øremærkningen ikke har haft effekt. Det skyldes, at det er i månederne omkring denne udgivelse, at de første fædre, der har gjort brug af deres ret til mere barsel via øremærkede barselsuger, vender tilbage til arbejdsmarkedet. Det betyder også, at de kvinder, der i gennemsnit er kommet hurtigere tilbage til arbejdsmarkedet, har været tilbage i 4-5 måneder. Effekter på f.eks. løn kan ikke umiddelbart indtræde efter så kort tid.

3. Løn under barsel udgør et konkurrenceparameter på arbejdsmarkedet

Det danske arbejdsmarked beror på det såkaldte flexicuritysystem, som har til formål at sikre arbejdsgiverne fleksibel arbejdskraft og lønmodtagerne rimelige vilkår.¹²

Virksomheder skal være konkurrencedygtige for at tiltrække talent

Den fleksible arbejdsmarkedsmodel betyder derfor, at det kan være fordelagtigt for arbejdsgiverne at tilbyde særligt gode vilkår til deres medarbejdere for at tiltrække arbejdskraft. Det kan være vilkår, der går udover, hvad man i forvejen er berettiget jf. f.eks. Funktionærloven eller hvad der allerede er tilgængeligt i en overenskomst. Denne form for vilkår vedtages internt i virksomhederne.

Løn under barsel har betydning for valget af arbejdsplads

Løn under barsel er et konkurrenceparameter

Løn under barsel udgør i dag et konkurrenceparameter for arbejdsgivere, både når det kommer til tiltrækning og fastholdelse af talent på arbejdspladsen.

Mange vælger arbejdsplads efter, om de kan få løn under barsel

Det viser resultaterne i vores spørgeskemaundersøgelse. Her finder vi at 33 pct. af dem, der har barsel tæt på livet, anskuer muligheden for at få løn under barsel som værende afgørende for deres valg af arbejdsplads.

Tendensen er den samme for både mænd (31 pct.) og kvinder (34 pct.).

Virksomheder kan konkurrere på barselsrettigheder

En lignende konklusion kan drages fra en undersøgelse fra fagorganisationen Lederne, foretaget blandt over 1.000 ledere fra alle lag af det private erhvervsliv. I undersøgelsen svarer halvdelen af af de adspurgte ledere, at barsel med fuld løn i 11 uger til hver forælder i nogen til meget høj grad er et konkurrenceparameter i deres

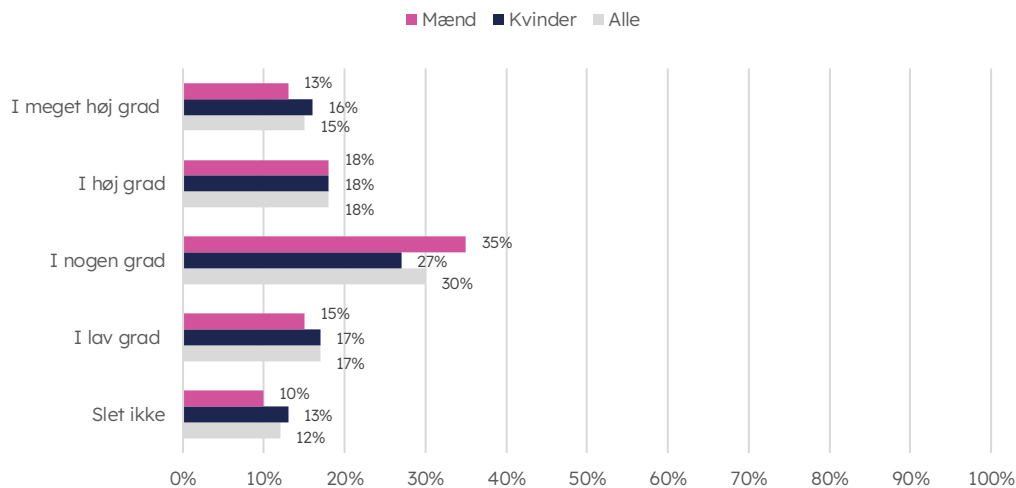
¹⁰ Danmarks Statistik (2023)

¹¹ Jørgensen & Søgaard (2021)

¹² Andersen & Liebing (2014)

virksomhed, både når det kommer til rekruttering og til fastholdelse af medarbejdere.¹³

Figur 7 Betydning af løn under barsel for valg af arbejdsplads



Note: Figur 7 viser besvarelser på spørgsmålet "I hvilken grad er din mulighed for at få løn under barsel afgørende for dit valg af arbejdsplads?" i andele. Baseret på 999 respondenter. Der er i spørgeskemaet også spurgt ind til respondenter med anden kønsidentitet end de angivne, men respondenttallet er ikke tilstrækkeligt højt til brug for videre analyse. "Ved ikke"-besvarelser fremgår ikke af figuren.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført af Epinion for Tænk tanken EQUALIS i foråret 2023.

¹³ Winther (2023)

4. Litteratur

Andersen, S. H. (2018). *Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence*. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125–1143.
<https://doi.org/10.1111/jomf.12507>

Andersen, T. R. & Liebing, K. (2014). *Det Danske Arbejdsmarked*. Forlaget Columbus.
<https://www.detdanskearbejdsmarked.dk/den-danske-model/det-fleksible-arbejdsmarked/flexicurity/>

Dansk Arbejdsgiverforening (december 2020). I Danmark er de fleste dækket af en overenskomst. DA Analyse. <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark/>

Danmarks Radio. (september 2022). *Brinkmanns briks: God ferie (barse), mand!* DR Lyd. <https://www.dr.dk/lyd/p1/brinkmanns-briks/brinkmanns-briks-2022-09-21>

Danmarks Statistik (2023) *Barsel05: Samboende forældres orlov før barnets fødsel samt i barnets første leveår efter enhed, berettigelse, mors uddannelse, fars uddannelse og område*. Statistikbanken. <https://www.statistikbanken.dk/BARSEL05>

Jørgensen, T. H., & Søgaard, J. E. (2021). *Welfare Reforms and the Division of Parental Leave*. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3832490>

Retsinformation (n.d.). Funktionærloven.
<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2009/81>

Scheuer, S. (2009). Funktionær eller ej? Funktionæransættelsens omfang og betydning i den danske aftalemodel.
https://findresearcher.sdu.dk/ws/portalfiles/portal/106002581/Steen_Scheuer_Funktion_r_eller_ej.pdf

Tænketanken EQUALIS & Deloitte. (2023). *Diversitetsbarometer 2023*.
<https://equalis.dk/wp-content/uploads/2023/02/Diversitetsbarometeret-2023.pdf>

Winther, N. (februar 2023). *Gode barselsvilkår er blevet et vigtigt konkurrenceparameter for virksomhederne*. Finans.
<https://finans.dk/erhverv/ECE15151117/gode-barselsvilkaar-er-blevet-et-vigtigt-konkurrenceparameter-for-virksomhederne/>