Beskæftigelsesministeriet
pjaicenter@bm.dk

Høring om bekendtgørelser om hhv. barselsudligning og fællesopkrævning

Den 19-06-2012
Sagsnr. S-2012-142
Dok.nr. D-2012-10550
tih/kef

AKADEMIKERNES
CENTRALORGANISATION

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

T +45 3369 4040
F +45 3393 8540

E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 11. juni 2012, j.nr. 2012-5830, fremsendt udkast til bekendtgørelser om hhv. barselsudligning og fællesopkrævning til høring.

AC er ikke blandt de parter, der har modtaget høringen (i modsætning til f.eks. LO og FTF). AC har telefonisk den 12. juni 2012 spurgt til årsagen hertil. Efter det oplyste skyldes det, at AC efter ministeriets opfattelse ikke er blandt de parter, der tidligere har udvist særlig interesse for denne sag.

Dette undrer AC! Dels fordi AC gentagne gange, bl.a. i forbindelse med høringer om ændringer i barselsudligningsloven, har gjort opmærksom på, hvorfor loven efter AC's opfattelse ikke fremmer ligestillingen på det akademiske arbejdsmarked. Dels fordi ministeren og AC's formand ved et møde den 17. januar 2012 drøftede sagen.

Ministeriet har telefonisk endvidere oplyst, at såfremt AC fremsender et høringssvar, vil høringssvaret indgå på linje med andre høringssvar i ministeriets videre overvejelser.

AC er naturligvis indforstået med, at denne høring alene angår en implementering af de ændringer, der allerede er sket i barselsudligningsloven. Selve loven er dermed ikke til debat som følge af høringen. Idet ministeriet tilsyneladende ikke er opmærksomt på AC's holdninger i denne sag, herunder at AC har udvist en særlig interesse for sagen, vil AC imidlertid for god ordens skyld henvise til **vedlagte** høringssvar af 23. februar 2012.

Derudover et par tekniske bemærkninger:

I udkast til bekendtgørelse om barselsudligning på det private arbejdsmarked er der vist en fejl i § 22, stk. 1, hvor der henvises til §§ 21 0g 22. Henvisningen bør vel være til §§ 20 og 21.

I udkast til bekendtgørelse om fællesopkrævning af visse arbejdsgiverbidrag omtales i §§ 4 og 5 PBS. PBS er, så vidt AC er orienteret, overtaget af firmaet Nets.

Med venlig hilsen

Tine Holst
D: 25354145
E: tih@ac.dk

FORMANDEN

Beskæftigelsesministeriet

pjaicenter@bm.dk

Høring om ændring af lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked

Den 23. februar 2012
Sagsnr. S-2012-142
Dok.nr. D-2012-3378

AKADEMIKERNES
CENTRALORGANISATION

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

T +45 3369 4040
F +45 3393 8540

E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 2. februar 2012 fremsendt udkast til lovforslag om ændring af lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked.

Som bekendt er størstedelen af de akademikere, der er privatansatte, ikke dækket af en overenskomst. Dette indebærer, at det reelt ikke er muligt at lade størstedelen af de privatansatte akademikere være omfattet af en decentral barselsudligningsordning. Den lovbaserede barselsudligningsordning er derfor af stor betydning for akademikernes barselsforhold, idet den i samspil med andre faktorer skal være med til at fremme ligestillingen også for akademikerne. Med andre ord er denne høring og denne revision af stor betydning for AC.

I de indledende bemærkninger til lovforslaget slås det fast, at formålet med den lovbaserede barselsudligningsordning er at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder på det private arbejdsmarked. Endvidere fremgår det, at "Dette sikres ved, at arbejdsgivere, som betaler løn under barsel til deres medarbejdere, får refusion for deres lønudgifter. Barselsudligningsordningen kan derfor fjerne arbejdsgivernes økonomiske incitamenter for ikke at ansætte lønmodtagergrupper, som går på barsel. Tilsvarende vil barselsudligningen gøre det mere attraktivt for arbejdsgivere at give deres medarbejdere løn under barsel, når de kan modtage refusion for deres lønudgifter."

Dette formål støtter AC fuldt ud! Problemet er imidlertid, at den nuværende konstruktion **ikke** tilgodeser formålet fsva. størstedelen af de akademiske medarbejdere fordi:

- arbejdsgiverne får ikke refusion for deres lønudgifter,
- ordningen fjerner derfor ikke arbejdsgivernes økonomiske incitamenter for ikke at ansætte lønmodtagergrupper, der går på barsel,

- barselsudligningen gør det ikke mere attraktivt for arbejdsgivere at give deres medarbejdere løn under barsel, og
- barselsudligningsordningen bidrager ikke til øget ligestilling for mænd.

Grundlæggende er der to problemer med den nuværende konstruktion: Antallet af uger, hvor der ydes refusion, herunder fordelingen og placeringen af ugerne, og kroneloftet.

Problemet med antallet af uger, hvor der ydes refusion, er, at der i realiteten kun er "plads" til, at moderens arbejdsgiver får refusion, idet refusionsmulighederne typisk er opbrugte, når tidspunktet for faderens orlov indtræder. I forbindelse med mit møde den 17. januar 2012 med beskæftigelsesministeren kunne jeg konstatere, at ministeren og jeg var enige om, at det er i samfundets interesse at fremme, at flere fædre tager barselsorlov. En konstruktion, hvor faderens arbejdsgiver ikke får refusion, fremmer ikke dette hensyn, og problemet vil yderligere blive forstærket, når der – jf. regeringsgrundlaget – indføres øremærket barsel til fædre. En øremærkning, som AC i øvrigt til fulde støtter.

Problemet med det nuværende kroneloft er, at niveauet for refusion er så lavt, at ligestillingen ikke fremmes fsva. akademikerne. Det økonomiske incitament for arbejdsgiverne er ikke til stede, når de får mindre end halvdelen af de faste lønudgifter refunderet. Det gør det ikke mere attraktivt for arbejdsgiverne at give deres medarbejdere løn under barsel.

Det gode spørgsmål er, om lovens ligestillingsmæssige formål kun har til hensigt at komme nogle til gode – eller komme alle til gode. Svaret på dette retoriske spørgsmål er naturligvis, at ordningen bør komme alle til gode – ufaglærte, faglærte såvel som akademikerne, og mænd såvel som kvinder. Det er jeg ikke i tvivl om, at beskæftigelsesministeren er enig med mig i.

Konkrete bemærkninger til lovforslaget

Ad § 3, stk. 1
AC støtter den del af forslaget, der handler om at kunne fastsætte kroneloftet mere fleksibelt. Eller sagt på en anden måde: Det afgørende for AC er ikke, om det er Folketinget eller ministeren, der beslutter kroneloftets størrelse – det afgørende er, at kroneloftet har den rette størrelse.

Det fremgår imidlertid af bemærkningerne til lovforslaget (punkt 4.1), at hensigten er, at der kan ske en fleksibel udvikling af ordningen i takt med udviklingen i de kollektive overenskomster på det private arbejdsmarked. Som det fremgår indledningsvist i dette høringssvar, er en stor del af akademikerne på det private arbejdsmarked ikke omfattet af en

kollektiv overenskomst. Dette skyldes, at arbejdsgiverparten ikke har været indstillet herpå. For AC er det derfor mere afgørende, at ordningen udvikles i takt med behovene i samfundet, herunder behovene på private arbejdspladser, der ansætter akademikere, og arbejdsgivernes incitament til at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd.

Det fremgår endvidere af punkt 4.1 i bemærkningerne, at beløbsfastsættelsen af refusionsloftet som hovedregel skal ske efter de samme principper, som niveauet for barselsdagpenge fastsættes efter. Sat på spidsen indebærer dette, at kroneloftet aldrig vil få en størrelse, som gør, at private arbejdsgivere, der ansætter akademikere, i langt de fleste tilfælde får dækket lønudgifter, når akademikere går på barsel. Som det fremgår ovenfor, er AC helt uforstående overfor, hvorfor lovens ligestillingsmæssige formål ikke skal gælde akademikere.

Som det fremgår nedenfor, foreslår AC, at ministeren fastsætter et højere kroneloft eller udarbejder en helt ny konstruktion. Hvis ministeren ønsker at arbejde videre med et på forhånd defineret kroneloft, kunne det overvejes at lade dette kroneloft blive reguleret i overensstemmelse med eksempelvis Finansministeriets prognose for lønudviklingen.

Af bemærkningerne til § 1, nr. 3 fremgår det "at der kan være behov for at regulere kroneloftet, sådan at refusionen fra Barsel.dk også kan indeholde flere lønelementer". Dette støtter AC – og AC finder, at det vil være nærliggende at medtage refusion af eksempelvis pensionsbidrag, hvilket opfattes som en naturlig del af lønnen.

Ad § 3, stk. 2 og § 4, stk. 4
AC støtter grundlæggende konstruktionen, hvor det er ATP, der administrerer ordningen, og har heller ikke bemærkninger til, at bidraget kan opkræves sammen med de øvrige bidrag, som ATP opkræver fra arbejdsgiverne, jf. forslagets § 4, stk. 3. Set i lyset af det faktum, at små og mellemstore virksomheders kendskab til barsel.dk er begrænset, er det dog vigtigt, at opkrævningen fra barsel.dk er udspecificeret på opkrævningen fra Samlet Betaling.

AC vil dog foreslå, at administrationen, dvs. den tekniske side af ordningen, adskilles fra overvejelser om ændringer af selve indholdet i konstruktionen, således at indstillingsretten ikke længere er forbeholdt ATP's bestyrelse.

Ad § 4, stk. 2
Der lægges op til, at ordet "løbende" slettes, således at ministeren fremover skal fastsætte bidraget, men ikke skal gøre det løbende. Årsagen til, at ordet foreslås slettet, er ikke nærmere beskrevet i bemærkningerne. AC finder det naturligt, at bidraget fortsat reguleres/fastsættes løbende i overensstemmelse med behovet herfor.

Og hvad mangler?

Revisionen af barselsudligningsloven er længe ventet – meget længe. AC har siden 2009 påpeget forskellige forhold, der halter i den nuværende ordning. En række af de forhold er der ikke med det foreliggende udkast taget hånd om. Disse er:

Størrelsen af kroneloftet
AC vil gerne benytte lejligheden til at opfordre beskæftigelsesministeren til, bl.a. i lyset af ovenævnte bemærkninger, at fastsætte et højere kroneloft eller til at udarbejde en ny konstruktion, hvor refusionsbeløbet eksempelvis er 80 % af arbejdsgiverens merudgifter udover en minimumssats, som eksempelvis kunne være samme beløb som det nuværende kroneloft. AC deltager gerne i en drøftelse heraf.

Refusionsperioden – udvidelse, placering og fordeling
Det er en reel diskriminering af mænd, at barselsudligningsordningen er indrettet sådan, at fædres arbejdsgiver ikke har mulighed for refusion, når mødres arbejdsgiver, hvilket er det typiske, har fået refusionen for de 21 ugers fællesorlov. AC opfordrer beskæftigelsesministeren til at sikre, at barselsudligningsordningen udbygges, så den matcher de orlovsmuligheder, der i øvrigt følger af barselsloven – dvs. i form af en udvidelse af uger med mulighed for refusion, så det følger den dagpengeberettigede periode, og den mere fleksible mulighed for placering af orloven.

Som nævnt indledningsvist er hovedparten af de privatansatte akademikere ikke omfattet af en kollektiv overenskomst. Dette indebærer imidlertid ikke, at AC ikke har et vist indsigt i, hvad der er aftalt for andre medarbejdergrupper. For langt hovedparten af de private overenskomster udgør den samlede refusionsperiode 31 uger (4, 14, 11, 2), hvorfor det syntes besynderligt, at den lovbaserede refusion udgør 29 uger. Samtidig er sammensætningen af orlovsperioden i barsel.dk hindrende for et mere smidigt og forståeligt system, hvorfor refusionsperioden bør have samme længde og opdeling svarende til barselslovens 52 uger i alt.

AC finder desuden, at en harmonisering af refusionsperioden med den øvrige barselslovgivning, så refusionsperioden følger den dagpengeberettigede periode, vil være en klar administrativ lettelse for virksomhederne og give langt mere fleksible vilkår for lønmodtagerne.

Øremærket orlov til fædre
Som tidligere nævnt bakker AC meget op om den del af regeringsgrundlaget, der angår øremærkning af barselsorlov til fædre. Når vi vurderer det foreliggende lovforslag, gør vi det naturligvis med det in mente, at

der snart vil komme en anden lovændring om øremærkning til fædre – en lovændring, der vil udfordre den nuværende barselsudligningskonstruktion, og som samtidig efter AC's opfattelse er nødvendig for at sikre ligestilling mellem kvinder og mænd.

Markedsføring
En af AC foretaget undersøgelse fra 2009 viste, at mange arbejdsgivere ikke kender ordningen. Samme konklusion når COWI til i evalueringen af ordningen. Ministeren har tidligere tilkendegivet, at ordningen bør markedsføres bedre. AC ser frem til dette.

- - - o 0 o - - -

Samlet set vil ovennævnte medvirke til at skabe øget ligestilling mellem mænd og kvinder – i overensstemmelse med lovens formål.

Med venlig hilsen

Erik Jylling