

Fremsat den xx. oktober 2005 af Ministeren for familie- og forbrugeranliggender (Lars Barfoed)

Forslag

til

Lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked (Barselsudligningsloven)

(UDKAST 05.09.2005)

Formål og anvendelsesområde

§ 1. Lovens formål er at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd ved at etablere en ordning på det private arbejdsmarked, som udligner arbejdsgivernes udgifter til løn under barsel.

§ 2. Loven finder anvendelse for det private arbejdsmarked.

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse for den del af det private arbejdsmarked, der har indgået overenskomst om en decentral ordning om barselsudligning, som er godkendt i henhold til § 6.

Refusion

§ 3. Alle arbejdsgivere kan modtage refusion for ansatte lønmodtagere, der efter dagpengeloven er berettiget til dagpenge under fravær på grund af graviditet, barsel og adoption (»barselsdagpenge«), medmindre arbejdsgiveren er omfattet af en godkendt decentral ordning om barselsudligning, og lønmodtageren er tilsluttet denne.

Stk. 2. Der ydes refusion på grundlag af arbejdsgiverens anmodning til kommunen om at indtræde i lønmodtagerens ret til barselsdagpenge i henhold til dagpengeloven.

Stk. 3. Ministeren for Familie- og Forbrugeranliggender kan fastsætter regler om karenperioder for barselsudligningsordningen.

§ 4. Refusionen udgør forskellen mellem barselsdagpenge og løn under barsel inden for et fast kroneloft på 142 kr. pr. time. Beløbet reguleres årligt af ministeren for familie- og forbrugeranliggender. Reguleringen sker efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension og efter forhandling med finansministeren.

Stk. 2. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om ydelse af refusion, herunder om længden af den periode, hvor arbejdsgiveren er berettiget til at modtage refusion.

Stk. 3. Refusionen udbetales bagud. Udbetalingerne sker efter lov om offentlige betalinger m.v. eller regler, som er fastsat i medfør heraf.

Bidrag

§ 5. Alle arbejdsgivere indbetaler et bidrag til barselsudligningsordningen pr. ansat lønmodtager. Dog indbetaler arbejdsgiveren ikke bidrag for lønmodtagere, som er tilsluttet en godkendt decentral barselsudligningsordning.

Stk. 2. Bidraget udgør et årligt kronebeløb pr. fuldtidsansat. Beløbet reguleres trinvist i forhold til den tid, lønmodtageren er ansat pr. uge.

Stk. 3. Efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsætter ministeren for familie- og forbrugeranliggender regler om beregning af bidrag, bidragsstørrelse, regulering af bidrag og opkrævningen heraf.

Decentrale barselsudligningsordninger

§ 6. Arbejdsgivere kan undtages fra loven for de lønmodtagere, der er tilsluttet en godkendt decentral barselsudligningsordning. Disse ordninger skal for at være godkendt opfylde følgende krav:

- 1) andelen af kvinder i ordningen skal udgøre mindst 30 pct.,
- 2) ordningen skal være aftalt mellem en arbejdsgiverorganisation og en lønmodtagerorganisation og omfatte mindst 5.000 lønmodtagere,
- 3) alle arbejdsgivere skal bidrage til ordningen,
- 4) alle lønmodtagere, som under barsel får løn, der overstiger barselsdagpengene, skal udløse refusion til deres arbejdsgivere,
- 5) udgifterne i ordningen skal pr. år svare til et bidrag på minimum 0,2 pct. af virksomhedernes lønsum eller minimum 700 kr. pr. fuldtidsmedarbejder,
- 6) refusionen fra ordningen skal mindst udgøre forskellen mellem barselsdagpenge og den overenskomstmæssigt aftalte løn under barsel op til en timeløn på mindst 142 kr., og
- 7) refusionsperioden i ordningen skal have en længde, der op til mindst 26 uger følger den overenskomstmæssigt aftalte periode for løn under barsel.

Stk. 2. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender godkender efter ansøgning den decentrale ordning. Ansøgningen skal indeholde oplysninger, som dokumenterer, at den decentrale barselsudligningsordning opfylder de i stk. 1, nr. 1-7, opstillede krav.

Stk. 3. Der skal til Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender indberettes ændringer vedrørende de decentrale barselsudligningsordninger, som er godkendt efter stk. 1 og 2, såfremt oplysningerne har betydning for ordningens godkendelse.

Stk. 4. Ministeren kan i særlige tilfælde træffe bestemmelse om, at en decentral barselsudligningsordning, som efter godkendelsen ikke opfylder et eller flere af kravene i stk. 1, nr. 1-7, fortsat kan undtages fra loven.

Administration og delegation

§ 7. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender kan henlægge sine beføjelser efter loven, til en myndighed under ministeriet. Ministeren kan i den forbindelse fastsætte regler om, at klage over myndighedens afgørelse ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. Ministeren kan henlægge sine beføjelser vedrørende drift af barselsudligningsordningen til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Ministeren kan i den forbindelse fastsætte regler om, at klage over Arbejdsmarkedets Tillægspensions afgørelser vedrørende driften af barselsudligningsordningen ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

§ 8. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender eller den, som ministeren har henlagt beføjelser til i henhold til loven, kan til brug for administration af ordningen, herunder afgrænsning af kredsen af bidragspligtige arbejdsgivere, beregning af størrelsen af bidrag og refusion, fastsættelse af længden af refusionsperioden, opkrævning af bidrag samt udbetaling af refusion, indhente relevante oplysninger hos decentrale barselsudligningsordninger, Arbejdsmarkedets Tillægspension, KMD A/S, andre offentlige myndigheders registre m.v.

Stk. 2. Arbejdsgiverne skal efter anmodning fra ministeren eller den, som ministeren har henlagt beføjelser til i henhold til loven, afgive alle oplysninger, som er relevante for administration heraf.

Tilsyn og kontrol

§ 9. Ministeren for familie- og forbrugeranliggender fastsætter regler om kontrol med administration af ordningen, herunder om kontrol med indbetalinger til og udbetalinger fra ordningen.

§ 10. Har arbejdsgiveren givet urigtige oplysninger eller undladt at meddele oplysninger af betydning for udbetaling af refusion, bortfalder refusionen helt eller delvist, og den uberettigede udbetalte refusion skal tilbagebetales. Har de afgivne oplysninger betydning for beregning af bidragets størrelse, kan det manglende eller for lidt indbetalte beløb kræves efterbetalt.

Stk. 2. Der er udpantningsret for de i stk. 1 og § 5 nævnte beløb og renter heraf.

Stk. 3. Der kan gives henstand med indbetaling samt eftergivelse af det i § 5 nævnte beløb og renter heraf.

§ 11. Ministeren kan fastsætte regler om udarbejdelse af årsregnskab for indbetalinger til og udbetalinger fra barselsudligningsordningen.

Straf

§ 12. Medmindre strengere straf er forskyldt efter øvrig lovgivning, straffes med bøde den, der

- 1) afgiver urigtige eller vildledende oplysninger eller undlader at afgive oplysninger som har betydning for udbetaling af refusion, jf. § 3, indbetaling af bidrag, jf. § 5, eller i forbindelse med godkendelse af en decentral barselsudligningsordning, jf. § 6, stk. 2 og 3, eller
- 2) undlader at efterkomme en anmodning efter § 8, stk. 2.

Stk. 2. I regler, der udstedes i medfør af loven, kan der fastsættes straf af bøde for overtrædelse af reglerne.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

Ikrafttræden og overgangsbestemmelse

§ 13. Loven træder i kraft den 1. oktober 2006.

Stk. 2. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 14. Decentrale ordninger om barselsudligning aftalt i overenskomstaftaler, som er indgået inden [1. juni 2005], og som ikke kan godkendes efter § 6, stk. 2, kan efter ansøgning til ministeren for familie- og forbrugeranliggender undtages fra loven frem til førstkommende nye overenskomstperiode.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Forslag til lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked (Barselsudligningsloven) er fremsat med det formål at etablere en udligningsordning for arbejdsgivere, således at der sker indbyrdes udligning af arbejdsgivernes udgifter til løn i forbindelse med medarbejdernes adoptions-, graviditets-, barsel-, fædre-, eller forældreorlov (i det følgende barselorlov).

Lovforslaget har på den måde til formål at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd på det private arbejdsmarked.

2. Lovforslagets baggrund

Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender nedsatte i april 2005 en arbejdsgruppe med deltagelse fra Beskæftigelsesministeriet, Ligestillingsafdelingen i Socialministeriet, Finansministeriet, Skatteministeriet, Økonomi- og Erhvervsministeriet samt med administrativ-teknisk bistand fra Arbejdsmarkedets Tilslægspension (ATP). Arbejdsgruppen fik til opgave at udarbejde en model for en lovbaseret barselsudligningsordning. Om oprettelse af en lovbaseret barselsudligningsordning anføres der i Regeringsgrundlaget »Nye mål« (februar 2005) følgende:

»Regeringen vil foreslå, at der etableres en »barselsfond« for den del af arbejdsmarkedet, som efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i foråret 2005 ikke er omfattet af »barselsfonde« aftalt i overenskomster. En barselsudligningsfond 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 barselsudligningsfond via en kollektiv overenskomst, bliver omfattet af en obligatorisk ordning. Dermed bliver alle dækket. Ordningen skal træde i kraft i 2006.«

Arbejdsgruppen har til brug for sit arbejde taget udgangspunkt i en redegørelse fra Barselfondudvalget om barselsudligningsordninger (maj 2004). Redegørelsens model 4 skitserer en barselsudligningsordning, der alene omfatter den del af det private arbejdsmarked, der ikke er omfattet af den aftale om barselsudligning, som er indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) i foråret 2004.

Arbejdsgruppen har herefter udarbejdet et forslag til en lovbaseret ordning om barselsudligning for den del af det private arbejdsmarked, som ikke er omfattet af en aftalebaseret barselsudligningsordning, der opfylder visse nærmere fastsatte krav og dermed kan godkendes efter loven. Barselsudligningsordningen på DA/LO-området har været normdannende for arbejdet med den lovbaserede ordning.

Staten har i flere år haft en barselsudligningsordning, og det (amts)kommunale område har ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2005 aftalt at etablere en barselsudligningsordning.

Arbejdsgruppen foreslår en model for en lovbaseret barselsudligningsordning for det private arbejdsmarked, som dels skal styrke kvinders position på arbejdsmarkedet og dels være administrativt simpel og give arbejdsgiverne så få administrative byrder som muligt. Ordningen har til formål at udligne arbejdsgivernes udgifter til løn under barsel og ikke andre forhold (f.eks. udbredelse af løn under barsel).

Det er hensigten, at ordningen skal være obligatorisk for alle private arbejdsgivere, der har ansatte, som ikke er tilsluttet en godkendt decentral ordning, uanset om arbejdsgiveren betaler løn under barsel. Det betyder bl.a., at alle arbejdsgivere, der ikke er dækket af en godkendt decentral aftale, skal yde et bidrag til den lovbaserede ordning, uanset om de betaler løn under barsel eller ej.

Det foreslås, at bidraget er et fast kronebidrag pr. fuldtidsansat, som med det nuværende omkostningsniveau skønnes at udgøre ca. 900 kr. Bidragsstørrelsen fastsættes, således at bidragene samlet dækker alle ud-

gifter i ordningen (etablering, drift, kontrol og refusionsudbetalinger). Bidraget pr. lønmodtager reduceres for ansatte, der er ansat mindre end fuldtid efter nogle nærmere beskrevne intervaller.

Arbejdsgiveren vil være berettiget til refusion for alle ansatte lønmodtagere, som ikke er tilsluttet en godkendt decentral barselsudligningsordning, som er på graviditets-, barsel-, fædre- eller forældreorlov, som får løn under barsel, og som er berettiget til barselsdagpenge.

Det foreslås, at refusionen udgør forskellen mellem barselsdagpenge, der pt. udgør 88,30 kr. pr. time, og løn under barsel inden for et fast kroneloft på 142 kr. pr. time, som reguleres årligt. Der gives refusion fra den lovbaserede ordning i op til 26 uger i overensstemmelse med den periode, der ydes løn under barsel. Ugerne fordeler sig med 4 uger før forventet fødsel, 2 ugers pligtorlov til moderen, 2 ugers fædreorlov og 18 uger, som forældrene frit kan disponere over under hensyntagen til reglerne om barselsdagpenge og deres overenskomster eller aftaler om løn under barsel.

Den lovbaserede barselsudligningsordning vil være uden statslig finansiering.

Det er hensigten, at ATP skal administrere den lovbaserede barselsudligningsordning.

Hvis alene DA/LO-området undtages fra ordningen, skønnes den at ville omfatte ca. 730.000 fuldtidsbeskæftigede fordelt på ca. 114.000 virksomheder. Det endelige omfang vil afhænge af, hvor mange der kan og ønsker undtagelse fra ordningen.

Decentralt aftalte barselsudligningsordninger, som opfylder følgende krav, kan blive godkendt og dermed undtaget fra den lovbaserede ordning:

- Andelen af kvinder skal være opgjort til 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 får løn under barsel, der overstiger barselsdagpengene, skal udløse refusion til deres arbejdsgiver.
- Udgifterne (refusion, etablering, drift og kontrol) i ordningen skal pr. år svare til et bidrag på minimum 0,2 pct. af virksomhedens lønsum eller minimum 700 kr. pr. fuldtidsmedarbejder. Minimumsbidraget reguleres årligt.
- Refusionen fra ordningen skal mindst udgøre forskellen mellem barselsdagpenge og den overenskomstmæssige aftale løn under barsel op til en timeløn på mindst 142 kr., og
- Refusionsperioden skal have en længde, der op til mindst 26 uger følger den overenskomstmæssige aftalte periode for løn under barsel.

De ovenfor nævnte krav er minimumskrav for at blive godkendt. Der kan således aftales et højere bidrag, højere refusion og længere refusionsperiode.

Gruppen af selvstændige erhvervsdrivende er ikke omfattet af den lovbaserede barselsudligningsordning. Regeringen vil afklare muligheden for at etablere en særlig barselsudligningsordning for selvstændige erhvervsdrivende. Indholdet af en sådan ordning for de selvstændige vil blive fastlagt i dialog med interessenterne. Regeringen vil i givet fald fremsætte et lovforslag herom primo 2006.

3. Gældende ret

3.1. Generelt

En barselsudligningsordning består af midler, der er indbetalt af en given kreds af arbejdsgivere med det formål at dække udgifter til løn i forbindelse med barsel.

Kendetegnende for de fleste udligningsordninger er, at de 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. Dette gælder for eksempel Grafisk Arbejdsgiverforenings barselfond, der blandt andet dækker alle medlemsvirksomheder med ansatte på den grafiske overenskomst.

Området er således ikke nærmere reguleret gennem lovgivning.

3.1.1. Løn under barsel - funktionærloven

Funktionærlovens § 7, fastsætter i stk. 2, at kvindelige lønmodtagere har krav på halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselorlovens begyndelse, dvs. fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen. Funktionærlovens barselsregler gælder ikke for fædre og adoptanter.

Når lønmodtageren er berettiget til halv løn under graviditetsorlov og barselorlov i 14 ugersperioden, er arbejdsgiveren berettiget til dagpengerefusion fra kommunen. I det omfang barselsdagpengene udgør et større beløb end halv løn under barsel, er lønmodtageren berettiget til at få udbetalt forskellen.

For højtlønnede funktionærer vil halv løn under barselorlov i graviditetsperioden og i 14 ugers perioden give en større dækning end barselsdagpengene. I disse tilfælde vil arbejdsgiveren have interesse i at kunne opnå refusion fra en fælles udligningsordning.

Mange funktionærer er desuden omfattet af overenskomster, der giver bedre lønforhold under barselorlov. Antallet af funktionærer kan ikke fastslås præcist, men det antages, at ca. 1/3 af lønmodtagerne er omfattet af funktionærloven.

3.1.2. Løn under barsel - aftalebaseret

Både på det offentlige og det private arbejdsmarked er løn- og arbejdsvilkår traditionelt overladt til arbejdsmarkedets parter selv at aftale. Dette gælder også spørgsmålet om løn under barsel med den begrænsede undtagelse i funktionærloven.

Enhver form for løn under barsel ud over barselsdagpenge er derfor aftalt enten som led i overenskomstforhandlinger eller individuelt mellem den enkelte arbejdsgiver og lønmodtager. Mange lønmodtagere får nu løn under graviditet og barsel i sammenlagt 20 uger. Løn under orlov er typisk fordelt med 4 ugers graviditetsorlov, 14 ugers barselorlov til moderen og 2 ugers fædreorlov.

Efter overenskomsterne på DA/LO-området kan lønmodtagerne få løn i yderligere 6 ugers forældreorlov typisk med en maksimal betaling pr. time på op til 120 kr. Betalingen ydes til enten faderen eller moderen.

På det offentlige område og i finanssektoren ydes der også fuld løn i 10 ugers forældreorlov og i alt 4 ugers fædreorlov.

3.2. Eksisterende ordninger om barselsudligning

3.2.1. Den offentlige sektor

Den lovbaserede barselsudligningsordning omfatter ikke den offentlige sektor.

Den Statslige Barselfond blev etableret i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1995 på det statslige område. Grundlaget for barselfonden fremgår af Finanslov 2004 § 7.13.06 samt Finansministeriets cirkulære af 11. juni 1999 om Barselfond. I staten gælder Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, jf. cirkulære nr. 9065 af 4. februar 2004.

Institutioner, der har personale ansat, som er omfattet af ordningen, kan få refunderet merudgifter ved vikarsættelser under barsel- og adoptionsorlov. Refusionsbeløbet udgør forskellen mellem vikarens løn og dagpengerefusionen fra den orlovshavende bopælskommune. Ordningen finansieres ved reduktion af ministeriernes rammer beregnet som et bidrag pr. årsværk.

På det (amts)kommunale område indgik De Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Forhandlingsselskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab (FHS), Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S) den 21. januar 2005 aftale om udligning af udgifter til barsel- og adoptionsorlov.

Aftalen vedrører udgifter til ansatte, som modtager sædvanlig løn under barsel- og adoptionsorlov i:

- kommunerne i KL's forhandlingsområde
- amter i amtsrådsforeningens forhandlingsområde
- Københavns Kommune
- Frederiksberg Kommune

- Naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder

Det nærmere indhold af udligningsordninger aftales lokalt i de enkelte kommuner/regioner.

3.2.2. *Det private arbejdsmarked*

På større områder af det private arbejdsmarked er der ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2004 og 2005 indgået aftaler om barselsudligningsordninger. Der er tale om eksempler på ordninger, som vil kunne søge om godkendelse, således at de kan undtages fra loven, hvis de opfylder de nærmere skitserede krav.

3.2.2.1. *DA-barsel*

Ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2004 blev DA og LO enige om at etablere en ordning, der udligner arbejdsgivernes overenskomstmæssige udgifter til medarbejdere på barsel. Aftalen indebærer, at alle arbejdsgivere i medlemsorganisationer under DA skal betale bidrag til DA-barsel.

Medlemsorganisationer, hvis medlemsvirksomheder er omfattet af DA-barsel, er Asfaltindustrien og Benzin- og Oliebranchens Arbejdsgiverforening (AI-BOA), Dansk Byggeri, Dansk Handel & Service, Dansk Tekstil & Beklædning, Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation, Handel, Transport og Serviceerhvervenes (HTS) Arbejdsgiverforening og Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger (opgørelse af 25. maj 2005). DA-barsel forventes at omfatte 300.000 lønmodtagere. På DA/LO-området udgør kvindeandelen godt 30 pct.

DA-barsel trådte i kraft den 1. juli 2005. DA-barsel er obligatorisk for de arbejdsgivere, der er medlem af en arbejdsgiverorganisation under DA uden egen barselsordning. De bestående barselsudligningsordninger i DA's regi bliver opretholdt. Det skal bemærkes, at alle barselsudligningsordninger i medlemsorganisationer under DA indgår i en fælles udligningsordning.

Arbejdsgiverens bidrag til ordningen udgør et fast årligt beløb pr. fuldtidsansat medarbejder og beregnes bl.a. ud fra hvor mange timer, medarbejderen er ansat. Bidragsstørrelsen kan derfor variere alt efter ansættelsesforhold. Bidraget udgør pt. 786 kr. om året for hver fuldtidsansat medarbejder, og beløbet gælder for første driftsår, det vil sige til 30. juni 2006, hvorefter det reguleres årligt afhængig af de gennemsnitlige lønudgifter.

Arbejdsgiveren kan få hel eller delvis refusion for overenskomstmæssige udgifter ved en medarbejders barsel. Arbejdsgiveren skal opfylde følgende for at få refusion:

- Arbejdsgiveren må ikke være i restance til DA-barsel
- Arbejdsgiveren skal have indberettet korrekt, således at der er foretaget korrekt indbetaling af bidrag
- Arbejdsgiveren skal have betalt bidrag for den barslende medarbejder
- Den barslende medarbejder skal have været ansat i mindst 9 måneder. For vikarbureauansatte følges de særlige bestemmelser i overenskomsterne
- Der skal være betalt løn m.v. under barsel
- Arbejdsgiveren skal indtræde i den barslendes dagpengeret

Refusionen kan maksimalt udgøre 141,40 kr. pr. time. I beløbet indgår pensionsbidrag, feriepenge og søgnehelligdagsbetaling. Herfra modregnes barselsdagpengene.

Refusion gives i følgende perioder:

- 4 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov) – kun moderen.
- 14 uger efter fødslen (barselorlov) – kun moderen.
- 2 uger efter fødslen (fædreorlov) – kun faderen.
- 6 uger efter barselorloven (det vil sige 15. til 20. uge efter fødslen) – kun den ene af forældrene.

Arbejdsgiveren skal i forbindelse med udbetaling af løn under forældreorlov indhente en underskrevet tro og loveerklæring fra medarbejderen. Erklæringen skal kunne fremvises, hvis DA-barsel, i forbindelse med kontrol, anmoder om at se den. Arbejdsgiveren vil ikke være berettiget til refusion i forældreorlovsperioden, hvis der ikke foreligger en sådan erklæring, eller hvis der fejlagtigt udbetales løn for perioden.

Administrationen af DA-barsel varetages af ATP ErhvervService A/S, som er et datterselskab til ATP, og som blev stiftet 3. januar 2005.

3.2.2.2. *Kristelig Arbejdsgiverforenings barselsudligningsordning*

Der blev pr. 1. juli 2005 i regi af Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation (KAH) etableret en barselsudligningsordning, hvor Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) og KA Pleje vil være tilknyttet.

Udligningsordningen vil omfatte ca. 7000 lønmodtagere fordelt på 750 virksomheder inden for 12 brancherområder. Andelen af kvinder oplyses at udgøre ca. 38 pct.

KA har indgået en kollektiv overenskomst med Kristelig Fagforening. Heri er der ret til fuld løn under barsel i 14 uger efter fødslen for timelønnede, og for funktionærer er der ret til fuld løn i sammenlagt 23 uger, hertil kommer fædreorlov i 2 uger.

KA Pleje har indgået en kollektiv overenskomst med Fag og Arbejde (FOA), hvorefter der er ret til fuld løn under barsel i sammenlagt 32 uger. Fædreorlov udgør i denne overenskomst 4 uger.

Arbejdsgiveren indbetaler et bidrag svarende til 0,2 pct. af lønsummen til KA og 0,27 pct. af virksomhedens lønsum til KA Pleje. Optrækningsbidragene forekommer to gange om året.

Via udligningsordningen refunderes fuld løn inkl. pension fratrukket virksomhedens refusion fra kommunen, i et antal uger svarende til forpligtelsen i de kollektive overenskomster.

Udligningsordningen vil blive administreret af KAH.

3.2.2.3. *SALA's barselsudligningsordning*

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) er ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2005 blevet enige om, at der skal etableres en barselsudligningsordning. Udligningsordningen skal være på plads senest 1. juli 2006. SALA oplyser, at andelen af kvinder udgør i størrelsesordenen 30 pct.

3.2.2.4. *Finanssektorens barselsudligningsordning*

Som led i de nye overenskomster blev Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Finansforbundet og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL) enige om at etablere en fælles barselsudligningsordning. Ordningen omfatter omkring 63.000 medarbejdere i de danske penge- og realkreditinstitutter og forsikringsselskaber. Af sektorens medarbejdere samlet set udgør kvindeandelen 52. pct. Ordningen trådte i kraft den 1. juli 2005.

Udligningsordningen oprettes og administreres i FA.

Der sondres mellem bidragspligtige og udligningsberettigede virksomheder.

Alle virksomheder, der er medlem af FA, er bidragspligtige til barselsudligningsordningen. Bidragets størrelse fastsættes en gang årligt af udligningsordningens ledelse, så det dækker de forventede udgifter til udligning.

Udligningsberettigede virksomheder er de virksomheder, som er medlemmer af FA, og som på opgørelses-tidspunktet har mindst 60 pct. kvinder blandt virksomhedens medarbejdere. Overstiger andelen af kvinder 60 pct., beregnes udligningen ud fra, hvor meget andelen af kvinder overstiger 60 pct.

En virksomhed kan modtage refusion for de medarbejdere, som har fået udbetalt fuld løn under barsel, enten ifølge kollektiv overenskomst eller individuel aftale. For medarbejdere, som på grund af for få arbejdstimer eller ansættelse i et kort tidsrum ikke er omfattet af overenskomsten, beregnes udligningen, så den svarer til, hvad der maksimalt kan opnås på DA/LO-området.

De udligningsberettigede virksomheder beregner udligning for hver medarbejder, der har modtaget løn under barsel. Virksomheden kan for medarbejderen maksimalt få refunderet forskellen mellem udbetalt bruttoløn tillagt arbejdsgivers pensionsbidrag og den af virksomheden modtagne eller tilgodehavende dagpengerefusion. Der ydes udligning for den periode, hvor medarbejderen har fået udbetalt løn under barsel, dog maksimalt i den periode hvor virksomheden ifølge FA's kollektive overenskomster har pligt til at betale fuld løn under barsel.

Der udarbejdes årligt et regnskab og en redegørelse for barselsudligningsordningen. Udligningsordningen ledes af FA's bestyrelse. Bestyrelsen rådgives og bistås af et barselsudligningsråd, der sammensættes med tre repræsentanter fra FA, to fra Finansforbundet og en fra DFL.

4. Lovforslagets indhold

Med lovforslaget oprettes en lovbaseret udligningsordning på barselsområdet. Lovforslaget omfatter alle private arbejdsgivere og deres lønmodtagere, der ikke er dækket af en ordning om barselsudligning aftalt i en kollektiv overenskomst. Den lovbaserede udligningsordning er obligatorisk.

Lovforslaget er opbygget således, at der i selve lovteksten opridses rammen for barselsudligningsordningen, mens de specifikke bestemmelser som beregning af bidrag og refusion samt fastlæggelse af længden af refusionsperiode vil blive fastsat i en bekendtgørelse. Det er således hensigten, at der senest samtidig med lovens ikrafttræden udarbejdes en administrationsbekendtgørelse.

Lovens overordnede formål er at fremme ligestillingen af mænd og kvinder på det private arbejdsmarked. Lovens anvendelsesområde omfatter den del af det private arbejdsmarked, som ikke er omfattet af en godkendt decentral barselsudligningsordning.

Lovforslaget indeholder bestemmelser om udbetaling af refusion fra barselsudligningsordningen og regulering af refusionen. Der gives ministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler for ydelse af refusion. Endvidere er der bestemmelser om indbetaling til ordningen, herunder bemyndigelse til ministeren til at fastsætte regler om beregning af bidragsstørrelse, regulering af bidrag og opkrævning heraf.

Lovforslaget opstiller krav til de decentrale barselsudligningsordninger. Kravene skal være opfyldt for at blive godkendt af ministeren, og dermed undtaget fra den lovbaserede udligningsordning. Der gives ministeren bemyndigelse til i særlige tilfælde at dispensere fra kravene for allerede godkendte ordninger.

Lovforslaget indeholder bestemmelser om delegation af ministerens beføjelser til henholdsvis ATP og myndigheder under Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender. Endvidere foreslås det, at klageadgang af afgørelse truffet af hhv. ATP eller en myndighed under ministeriet bliver afskåret.

Lovforslaget indeholder tillige bestemmelser om administration. Det skal være muligt for myndigheden at indhente relevante oplysninger til brug for administration af barselsudligningsordningen. Endvidere indeholder lovforslaget bestemmelser om tilsyn og kontrol, herunder bestemmelser om tilbagebetaling af uberettiget modtagne ydelser, efterbetaling af bidrag og om udarbejdelse af årsregnskab.

Lovforslaget indeholder endelig straffebestemmelser og bestemmelse om en overgangsordning for decentrale ordninger.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Samlet set vurderes forslaget at virke stort set neutralt på de offentlige finanser.

Administrationen af ordningen henlægges for størstedelens vedkommende til ATP, og der vurderes derfor at være meget begrænsede administrative byrder for det offentlige forbundet med ordningen. De vurderes at udgøre ca. [0,5 mio.] kr. årligt, som finansieres via bidraget.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Økonomiske konsekvenser

Med en refusionssats på 142 kr. pr. time, udgør arbejdsgiverens bidrag efter foreløbige beregninger ca. 900 kr. pr. fuldtidsmedarbejder. Dette er inklusiv omkostninger til etablering, administration og kontrol af ordningen. Bidragsstørrelsen reguleres en gang årligt ud fra ordningens omkostninger.

Med det aktuelt forventede omfang og omkostningsniveau skønnes ordningens samlede udgifter til refusion at udgøre ca. 630 mio. kr. pr. år. Denne udgift deles mellem de arbejdsgivere, der har lønmodtagere, der er dækket af ordningen. Det svarer til at arbejdsgiveren betaler ca. 870 kr. pr. år. pr. fuldtidsbeskæftigede til dækning af udgifterne til refusion.

Ordningen betyder en omfordeling mellem de omfattede virksomheder indbyrdes, og indebærer således for virksomhederne set under ét kun udgifter til etablering, administration og kontrol. Udgifterne hertil skønnes at blive på ca. 24 mio. kr. det første år og ca. 22 mio. kr. de efterfølgende 4 år. Herefter ca. 15 mio. kr. årligt. Etableringsomkostningerne afskrives over 5 år. Det første år vil omkostningerne til administration således være ca. 30 kr. pr. fuldtidsbeskæftigede

For arbejdsgivere der har medarbejdere, der går på barselorlov, ydes der refusion fra den lovbaserede barselsudligningsordning svarende til en timeløn på op til 142 kr. i op til 26 uger. Refusionen kan dække, arbejdsgiverens udgifter til den medarbejder, der er gået på barsel, f.eks. løn, pension, tillæg m.v.

Lønndrivende effekt

En obligatorisk udligningsordning vil betyde, at der vil være arbejdsgivere, som kommer til at bidrage til en barselsudligningsordning, uden at de i første omgang får noget igen, fordi de hverken efter overenskomst eller individuel aftale betaler løn under barsel til deres ansatte.

En sådan udligningsordning vil formentlig tilskynde til, at arbejdsgivere efter ordningens ikrafttræden vil efterkomme ønsker fra deres ansatte eller måske selv tilbyde dem løn under barsel op til ordningens maksimum. Det vil for den enkelte arbejdsgiver være praktisk talt omkostningsfrit at give et sådant tilbud. Man taler om en lønndrivende effekt.

En vis lønndrivende effekt vil være umulig at undgå, men den er søgt begrænset ved en kombination af et kroneloft på refusionen og et kronebidrag pr. fuldtidsansat.

Ordningen vil berøre de private virksomheder, der ikke er omfattet af barselsudligningen på DA/LO-området eller af andre ordninger, der kan godkendes. Omfanget af ordninger, der vil kunne blive godkendt, kan af gode grunde endnu ikke bedømmes med sikkerhed. Hvis alene DA/LO-området undtages fra den lovbaserede ordning, vil ordningen omfatte knap 114.000 virksomheder. Disse virksomheder har i alt godt 730.000 fuldtidsbeskæftigede, så der er i gennemsnit tale om relativt små virksomheder med lidt over seks ansatte.

Omfordeling

Da formålet med en udligningsordning er at udligne arbejdsgivernes udgifter til løn under barsel, vil der være virksomheder/brancher, der bidrager mere til ordningen, end de modtager i refusion. Der forventes derfor en vis udligning mellem brancherne, jf. tabellen nedenfor.

Den foreløbige beregning ser således ud:

	Bidrag	Refusion	Omfordeling
	- Mio. kr. -		
Landbrug m.v.	26	17	-9
Industri	91	85	-6
Energi og vandforsyning	2	1	-1
Bygge- og anlægsvirksomhed	26	14	-12
Handel og restauration	148	146	-2
Transportvirksomhed	34	36	2
Offentlige og personlige tjenester	228	274	46
Uoplyst	74	56	-18
I alt	629	629	0

Det fremgår af tabellen, at virksomheder inden for branchen »Offentlige og personlige tjenester« vil få mere ud af barselsudligningsordningen, end de indbetaler. »Offentlige og personlige tjenester« består af virk-

somheder inden for ejendomsudlejning, transport, IT-service m.v. Virksomheder inden for »Bygge- og anlægsvirksomhed« vil opleve det omvendte, hvilket skyldes, at disse typisk har mange mandlige ansatte.

Det skal bemærkes, at på længere sigt kan bidraget nedvælttes i lønnen og omfordelingen mellem lønmodtagere omfattet af ordningen, vil afhænge af køn og lønniveau. Ordningen vil på sigt medføre omfordeling fra mænd og kvinder, der ikke kommer på barsel, eller som ikke får løn eller kun beskeden løn under barsel, over mod kvinder og mænd, der kommer på barsel med løn.

Administrative konsekvenser

De administrative byrder for de berørte virksomheder vil afhænge af den konkrete udformning af ordningen, som skal fastlægges nærmere. Byrderne ventes især at være knyttet til virksomhedernes betaling af bidrag.

Til brug for administrationen af barselsudligningsordningen er der behov for oplysninger om hvilke arbejdsgivere, der er omfattet af ordningen, og om de er omfattet for alle deres lønmodtagere eller kun for en del af deres ansatte. Da ATP ligger inde med oplysninger om alle lønmodtagere, kan afgrænsningen mest hensigtsmæssigt foregå ved at de decentrale udligningsordninger indberetter hvilke medlemmer, der er omfattet af den pågældende ordning, eller på sigt via et evt. centralt register.

Disse oplysninger omfatter arbejdsgivers CVR-nr., medarbejders CPR-nr., medarbejders beskæftigelsesgrad og tilhørsforhold til en barselsudligningsordning på CPR-nr.-niveau.

Med hensyn til udbetalingerne forudsættes det, at udbetaling af refusion baserer sig på oplysninger fra kommunerne om udbetaling af barselsrefusion, samt at oplysningerne kan leveres i elektronisk form. Der skal til brug for beregning af refusionen indhentes oplysninger om arbejdsgivers CVR-nr., medarbejderens CPR-nr., beskæftigelsesomfang, timeløn og refusionsperiode.

Derved kan den lovbaserede ordning få adgang til løbende opdateringer af de kommunale barselsoplysninger. Refusion til arbejdsgiverne fra den lovbaserede ordning vil således kunne ske direkte på grundlag af ansøgningen til kommunen om barselsdagpenge. Det betyder, at arbejdsgiverne ikke behøver særskilt at anmode om refusion i den lovbaserede ordning.

Hvis de kommunale data mod forventning ikke kan anvendes fra ordningens start, foreslås det, at arbejdsgiver anmoder om refusion via ATP's arbejdsgiverportal, Arbejdsgiver.net. Arbejdsgiver vil i den forbindelse skulle oplyse den barslende medarbejders CPR-nr., beskæftigelsesgrad, timeløn og refusionsperiode.

Den endelige afklaring af den administrative tilrettelæggelse af ordningen kan først foreligge på et senere tidspunkt. Forslaget skal forelægges Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering.

7. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har miljømæssige konsekvenser.

8. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes ikke har have administrative konsekvenser for borgerne.

9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget har ikke EU-retlige aspekter.

10. Ligestillingsmæssige konsekvenser

En barselsudligningsordning udligner hele eller dele af forskellen i indirekte lønomkostninger mellem kvinder og mænd. Ordningen kan derfor betyde, at arbejdsgiveren vil være interesseret i at ansætte kvinder i den fødedygtige alder. Det kan øge beskæftigelsesfrekvensen for denne gruppe. Samtidig vil det for kvinderne betyde, at kvinder i den fødedygtige alder får bedre mulighed for at opnå/bevare tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det kan endvidere betyde, at villigheden til at ansætte kvinder inden for traditionelt mandsdominerede områder bliver større. En barselsudligningsordning kan spille en rolle for nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked.

Med en mere ligelig fordeling af udgiften til barsel mellem overenskomstområderne må det alt i alt formodes, at kvindedominerede og mandsdominerede områder fremover i større udstrækning vil have samme økonomiske betingelser, hvilket vil skabe mulighed for at mindske lønforskellen mellem kvinder og mænd.

En barselsudligningsordning vil af begge grunde alt andet lige mindske ledighedsrisikoen for yngre kvinder. Disse forhold vil entydigt øge ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

11. Høring

[Kommunernes Landsforening, Amdsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune, Københavns Kommune, Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, Akademikernes Centralorganisation, Funktionernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Lederne Hovedorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kristelig Arbejdsgiverforening, Arbejdsmarkedets Tillægspension, Kristelig Fagbevægelse, Ansatte Arkitekters Råd, Civiløkonomerne, Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Den Alm. Danske Lægeforening, Foreningen af Speciallæger, Foreningen af yngre læger, Praktiserende Lægerorganisation, Den Danske Dyrlægeforening, Erhvervsproglig forbund, Dansk Farmaceutforening, Dansk Kiropraktor Forening, Dansk Psykolog Forening, Dansk Tandlægeforening, Tandlægerne Nye Landsforening, Dansk Journalistforbund, Danske Sælgere, Advokatsamfundet, Foreningen af registrerede revisorer FRR, Foreningen af Statsautoriserede Revisorer, Liberale Erhvervs Råd, Praktiserende Arkitekters Råd, Dommerforeningen, Dansk Kvindesamfund, Kvinderådet, Maskulint Forum, Foreningen af Aktive Kvinder, Institut for Menneskerettigheder, Arbejdsgiverforeningen Konditorer, Bagere og Chokolademagere...]

12. Sammenfatning af konsekvenserne af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindre udgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Samlet set vurderes forslaget at virke stort set neutralt på de offentlige finanser.	Samlet set vurderes forslaget at virke stort set neutralt på de offentlige finanser.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Begrænset udgift til administration og kontrol, som vil indgå i de samlede administrationsomkostninger.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Eftersom der er tale om en omfordeling mellem de omfattede virksomheder indbyrdes, indebærer dette, at der for virksomhederne set under et ikke vil være nogen økonomisk belastning.	Virksomhederne skal dog betale for etablering, administration og kontrol af ordningen. Udgifterne hertil skønnes at blive på ca. 24 mio. kr. det første år, ca. 22 mio. kr. de efterfølgende 4 år og herefter ca. 15. mio. kr. årligt.

Administrative konsekvenser for erhvervslivet		Behov for afklaring. Lovforslaget skal forelægges Erhvervs- og Selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Formål og anvendelsesområde

Til § 1

Bestemmelsen angiver, at lovens formål er at etablere en barselsudligningsordning for arbejdsgivere på det private arbejdsmarked, således at der sker indbyrdes udligning mellem arbejdsgivere. Det er en forudsætning for ordningens virke, at der sker reel udligning af arbejdsgivernes udgifter. Dette opnås ved, at der bliver tale om en ordning, som alle arbejdsgivere bidrager til, og hvor alle lønmodtagere, som får løn under barsel, der overstiger barselsdagpengene, udløser refusion for arbejdsgiverne.

Til § 2

Bestemmelsen definerer lovens anvendelsesområde som det private arbejdsmarked.

Det bestemmes i stk. 2, at loven ikke finder anvendelse for den del af det private arbejdsmarked, som er omfattet af en overenskomstmæssigt aftalt barselsudligningsordning, der er godkendt efter § 6. Der anvendes i loven en definition af »barselorlov«, som omfatter adoptions-, barsel-, graviditets- og forældreorlov.

Loven omfatter som udgangspunkt alle arbejdsgivere på det private arbejdsmarked.

En privat arbejdsgiver kan både have medarbejdere, der er omfattet af en godkendt decentral barselsudligningsordning og andre medarbejdere, der er omfattet af den lovbaserede ordning. Det afhænger af, hvilke medarbejdere aftalerne om barselsudligning omfatter. De medarbejdere, der ikke er omfattet af en godkendt aftalt udligningsordning, vil automatisk blive omfattede af den lovbaserede ordning.

Refusion

Til § 3

Bestemmelsen definerer »barselsdagpenge«, som dagpenge der ydes efter dagpengeloven i forbindelse med fravær på grund af graviditet, barsel og adoption.

Bestemmelsen fastlægger, at de lønmodtagere, som arbejdsgiveren kan modtage refusion for, er dem, som er fraværende på grund af barsel, og som under fraværet er berettiget til barselsdagpenge. Der ydes ikke refusion fra barselsudligningsordningen for de ansatte lønmodtagere, som er omfattet af en godkendt decentral ordning om barselsudligning.

Det fremgår af bestemmelsens stk. 2, at refusionen ydes fra barselsudligningsordningen på baggrund af arbejdsgiverens anmodning til kommunen om at indtræde i lønmodtagerens ret til dagpenge ved graviditet, barsel og adoption i henhold til dagpengeloven.

Bestemmelsen skal ses i lyset af § 19 i dagpengeloven, hvorefter anmodning om barselsdagpenge indgives til kommunen. I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren udbetaler løn under barsel, er det arbejdsgiveren, som skal

anmode om dagpengerefusion fra kommunen for de perioder, hvor der i henhold til overenskomst m.v. ydes løn fra arbejdsgiveren. I det omfang den udbetalte løn under barsel overstiger dagpengene, vil arbejdsgiveren kunne modtage refusion fra barselsudligningsordningen.

Arbejdsgiveren skal ikke særskilt anmode om refusion fra barselsudligningsordningen. Refusionen vil automatisk blive udbetalt, når det er registreret, at arbejdsgiveren opfylder kravene for modtagelse af refusion for den pågældende lønmodtager.

Det foreslås i stk. 3 at give ministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om karenperioder for den lovbase- rede barselsudligningsordning. En karenperiode er en periode, hvor arbejdsgivere indbetaler til en ordning uden at have ret til refusion. En karenperiode kan have to formål. Det ene er opbygning af likviditet i udligningsordningen, og det andet er, at der ikke trækkes på udligningsordningen, inden arbejdsgiveren har deltaget i indbetaling til ordningen i en vis periode. Der tænkes ikke som udgangspunkt indføjet en karenperiode, men det kan efterfølgende blive nødvendigt at indføre en karenperiode for at modvirke spekulation mod eller anden form for omgåelse af den lovbase- rede udligningsordning.

Til § 4

Refusionen udgør forskellen mellem barselsdagpenge og løn under barsel. De maksimale barselsdagpenge er 3267 kr. pr. uge (2005 sats), hvilket udgør 88,30 kr. pr. time. Med et kroneloft på 142 kr. pr. time, vil refu- sionen fra den lovbase- rede udligningsordning udgøre op til 53,70 kr. pr. time. Ved en refusion med et krone- loft vil der være virksomheder med højtlønnede, som ikke bliver kompenseret fuldt ud i forhold til deres udgifter til løn under barsel. Disse arbejdsgivere vil dog med lovforslaget i højere grad end nu blive kompen- seret for deres udgifter, idet de pt. kun modtager refusion for barselsdagpenge.

De 142 kr. svarer i udgangspunktet til 85 pct. af den gennemsnitlige løn uden tillæg og pension (smalfor- tjenesten).

Det foreslås i stk. 1, at refusionen dækker arbejdsgiverens udgifter til løn, feriepenge, søgne- /helligdagsbetaling og pensionsbetaling, herunder eventuelle planlagte lønstigninger under barslen. Beløbet reguleres af ministeren for familie- og forbrugeranliggender. Det foreslås, at reguleringen skal ske efter ind- stilling fra bestyrelsen i ATP og efter forhandling med finansministeren. Denne model for regulering kendes også fra fastsættelse af ATP-bidraget. Dette har til formål at sikre, at reguleringen sker i takt med udviklin- gen på arbejdsmarkedet og efter dialog med arbejdsmarkedets parter, som er repræsenteret i ATP's bestyrel- se.

Det foreslås i stk. 2, at ministeren fastsætter nærmere regler om ydelsen af refusion, herunder om længden af den periode, arbejdsgiveren er berettiget til refusion fra barselsudligningsordningen.

Hos DA/LO er refusionsperioden 26 uger. Mange overenskomster har en tilsvarende periode med løn un- der barsel.

Arbejdsgiveren modtager kun refusion, når der udbetales hel eller delvis løn under barsel. Det vil sige, at en arbejdsgiver, som kun udbetaler løn i 14 uger ved barsel, også kun modtager refusion for denne periode.

Refusionsperioden i barselsudligningsordningen vil som udgangspunkt blive fastsat til 26 uger pr. fød- sel/adoption, fordelt på ca. 4 uger før og 22 uger efter fødsel/adoption. De 22 uger består af 2 uger til mode- ren (pligtorlov), 2 uger til faderen (fædreorlov) og derudover de først afholdte 18 uger efter fødslen. De 18 uger kan tages, når familien ønsker det, inden for rammerne af reglerne for barselorloven, eventuelle over- enskomster og individuelle aftaler.

Refusionen før den forventede fødsel eller adoption følger den periode, hvor det er muligt at få barselsdag- penge. Udgangspunktet er 4 uger, men hvis moderen går 2 uger over forventet fødselstidspunkt (graviditets- orloven forlænges til 6 uger) og er berettiget til barselsdagpenge og løn, vil arbejdsgiveren også have mulig- hed for at modtage refusion. Tilsvarende forkortes muligheden for at få refusion, hvis moderen føder før det forventede fødselstidspunkt. For adoptanter kan perioden før modtagelsen i sjældne tilfælde forlænges helt op til 16 uger samlet for begge forældre. De 22 uger efter fødsel kan ikke forlænges.

Refusionsperioden i barselsudligningsordningen kan ændres, såfremt udviklingen på arbejdsmarkedet i forhold til perioden for løn under barsel senere skulle medføre væsentlige ændringer i det nuværende billede.

Det foreslås i bestemmelsens stk. 3, at refusionen udbetales bagud til arbejdsgiver. Det foreslås, at udbetaling af refusion sker via NemKonto. Økonomistyrelsen er ansvarlig for NemKonto-systemet, der udvikles af KMD. NemKonto betyder, at udbetalinger fra det offentlige kan ske automatisk til en borgers eller en virksomheds bankkonto. NemKonto træder i kraft sidst på året 2005.

Bidrag

Til § 5

Det fastsættes i stk. 1, at arbejdsgiveren betaler et bidrag pr. ansat lønmodtager for alle lønmodtagere, uanset om arbejdsgiveren afholder hel eller delvis løn under barsel. Dog således at der ikke indbetales bidrag for lønmodtagere, som er tilsluttet en godkendt decentral barselsudligningsordning.

Bidraget skal dække de faktiske omkostninger, som er knyttet til den lovbaserede udligningsordning. Omkostningerne til barselsudligningsordningen afhænger af længden af refusionsperioden, antallet af arbejdsgivere, som udbetaler løn under barsel, medarbejders beskæftigelsesgrad samt antallet af fædre og mødre, der går på barselorlov.

Dertil kommer omkostninger til etablering, administration og kontrol. Det forudsættes, at alle omkostninger til etablering, administration og kontrol afholdes af virksomhederne. En gang om året skal virksomhedernes bidrag til ordningen justeres ud fra ordningens omkostninger. Det er ikke hensigten at spare op i ordningen. Der vil dog af likviditetsmæssige hensyn være behov for en buffer af en vis størrelse. Etableringsomkostningerne afskrives over en 5-årig periode.

Bidraget skønnes efter foreløbige beregninger at udgøre et kronebeløb på ca. 900 kr. pr. fuldtidsmedarbejder inkl. administrationsbidrag.

Beløbet reguleres årligt ud fra konkrete beregninger og prognoser for bl.a. antallet af fødsler, og ud fra at ordningen økonomisk skal hvile i sig selv. Beregningerne foretages af ATP efter nærmere aftale med Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender.

Det fremgår af stk. 2, at arbejdsgiveren skal betale et fast årligt kronebidrag pr. fuldtidsansat. Beløbet reguleres trinvis i forhold til den tid lønmodtageren er ansat pr. uge.

Arbejdsgiverbidraget pr. lønmodtager gradueres i forhold til den tid medarbejderen er ansat pr. uge (ATP's timeintervaller):

Mindst 27 timer/uge: Fuldt bidrag

Mindst 18 men under 27 timer/uge: 2/3 bidrag

Mindst 9 men under 18 timer /uge: 1/3 bidrag

Under 9 timer/uge: Intet bidrag

Timeansatte: Timebidrag

Det foreslås i stk. 3, at ministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler for beregning af bidragsstørrelse og opkrævningen heraf. Reglerne fastsættes efter indstilling fra bestyrelsen i ATP.

Beregning og opkrævning af bidrag hos den enkelte arbejdsgiver skal foregå på den administrativt mest enkle måde og nyt bureaukrati søges begrænset mest muligt.

På baggrund af denne præmis vil der blive fastsat nærmere regler. Konkret kunne en fremgangsmåde være, at ATP sender en forskudsopgørelse på bidraget for et helt år. Bidraget opkræves kvartalsvis. Ved årets udgang vil forskudsopkrævningen skulle reguleres i forhold til arbejdsgiverens faktiske omfattede antal lønmodtagere.

Det er intentionen at lette arbejdsgiverne yderligere ved at anvende eventuelt kommende centrale registre, der indeholder relevante oplysninger.

Decentrale barselsudligningsordninger

Til § 6

Det er forudsat i lovforslaget, at alle arbejdsgivere på det private arbejdsmarked som udgangspunkt er omfattet af den lovbaserede barselsudligningsordning med alle deres lønmodtagere. For at blive undtaget fra den lovbaserede ordning, skal arbejdsgiver og lønmodtager, som det fremgår af lovforslagets § 2, stk. 2, være omfattet af en decentral ordning, som er godkendt efter ansøgning. Dette indebærer, at udtræden fra eller opløsning af en decentral barselsudligningsordning automatisk medfører indtræden i den lovbaserede barselsudligningsordning.

Hvis en decentral barselsudligningsordning, som er godkendt, ønsker at indtræde i den lovbaserede ordning, vil dette også være muligt. Aftaler, der indgås efter 1. juni 2005, kan ligeledes undtages fra loven, såfremt den pågældende decentrale barselsudligningsordning opfylder kravene i § 6.

For at hindre at aftaler om barselsudligning, som reelt indebærer begrænset udligning, kan undtages fra den lovbaserede ordning, er det nødvendigt at stille krav til de decentrale ordninger på det private arbejdsmarked. Det kan f.eks. dreje sig om aftaler for brancher med hovedsageligt mænd eller områder uden løn under barsel. Kravene skal således sikre, at ordningerne i deres helhed lever op til intentionerne om at styrke kvinders position på arbejdsmarkedet gennem reel udligning.

For at være godkendt, skal den decentrale ordning derfor som minimum opfylde de i stk. 1, nr. 1-7 opstillede krav:

- Andelen af kvinder i ordningen skal være opgjort til mindst 30 pct.
- Ordningen skal være aftalt mellem en arbejdsgiverorganisation på den ene side og en lønmodtagerorganisation på den anden side, og omfatte mindst 5.000 lønmodtagere.
- Alle arbejdsgivere i ordningen skal bidrage til ordningen.
- Alle lønmodtagere i ordningen, som får løn under barsel, der ligger over barselsdagpengene, skal udløse refusion til deres arbejdsgiver.
- Refusionen i den decentrale ordning skal
 - svare til et bidrag på minimum 0,2 pct. af virksomhedernes lønsum pr. år eller minimum 700 kr. pr. fuldtidsmedarbejder,
 - mindst udgøre forskellen mellem barselsdagpengene og den overenskomstmæssige aftalte løn under barsel op til mindst 142 kr. pr. time, og
 - have en længde, der op til 26 uger følger den aftalte periode for løn under barsel.

De ovenfor nævnte krav er minimumskrav for at være godkendt. Der kan således aftales et højere bidrag, højere refusion og længere refusionsperiode end ovenfor nævnt.

Kvindeandelen i den decentrale ordning skal som udgangspunkt være opgjort til mindst 30 pct. på ansøgningstidspunktet. Mindre afvigelser fra de 30 pct. vil efter omstændighederne ikke være til hinder for fortsat at være godkendt, dvs. hvis kvindeandelen på et tidspunkt skulle komme til at ligge under de 30 pct. Hvis ordningen i længere tid har en kvindeandel væsentlig under de 30 pct., f.eks. 25 pct., vil ordningen ikke kunne vedblive med at være undtaget fra den lovbaserede ordning.

Der skal være tale om en aftale mellem en arbejdsgiverorganisation, eksempelvis DA som er en hovedorganisation på arbejdsgiversiden, på den ene side og en lønmodtagerorganisation, eksempelvis LO som er en hovedorganisation på lønmodtagersiden, på den anden side og omfatte mindst 5.000 lønmodtagere. Denne model er valgt af respekt for aftalefriheden på arbejdsmarkedet.

Den decentrale ordning skal sikre, at udgifterne til løn under barsel og driften af ordningen årligt, samlet skal svare til minimum 0,2 pct. af virksomhedernes lønsum eller minimum 700 kr. pr. fuldtidsmedarbejder. Muligheden for enten at opfylde kravet om et bidrag på 0,2 pct. af lønsummen eller kravet om 700 kr. pr. fuldtidsmedarbejder er begrundet i, at nogle decentrale ordninger vil have vanskeligt ved at opfylde en absolut bundgrænse. Det gælder for eksempel lavtlønsområder. Mens andre vil skulle højt op i bidrag for at opfylde det procentuelle minimum. Det gælder for højt lønsområder. Niveauerne er vurderet som hensigtsmæssige, idet bidraget på mindst 700 kr. pr. fuldtidsmedarbejder ligger et stykke under bidraget på 786 kr. i

DA/LO's ordning og under bidraget på 900 kr. i den lovbaseede ordning. Grænsen på de 700 kr. reguleres på samme måde som kroneløftet for refusionen. Grænsen på minimum 0,2 pct. af virksomhedens lønsum skal give mulighed for at undtage decentrale ordninger, som dækker lavtlønsområdet, og som opererer med et procentuelt fastsat bidrag, som f. eks. udligningsordningen på KA-området.

Der vil blive lagt vægt på, at den decentrale ordning ikke omgår intentionerne i regeringsgrundlaget om reel udligning af arbejdsgivernes udgifter. Det lægges derfor til grund for godkendelsen, at udgifterne i ordningen (dvs. refusion, etablering, administration og kontrol) skal være så store, at de svarer til et af de anførte minimumsbidrag. Med det udgangspunkt vil en ordning ikke kunne godkendes, hvis der indbetales bidrag, som blot ophobes i ordningen pga. manglende udbetalinger.

Refusionen fra den decentrale ordning til arbejdsgiveren skal være et beløb, som ligger over barselsdagpengene. Refusionen skal følge den overenskomstsmæssige aftalte løn under barsel op til en timeløn på minimum 142 kr. Det betyder eksempelvis, at hvis den aftalte løn under barsel, udgør 130 kr. pr. time, vil ordningen kunne undtages, såfremt der ydes en refusion på mindst 41,70 kr. pr. time, svarende til 130 kr. minus barselsdagpengene på 88,30 kr.

Refusionsperioden i den decentrale ordning skal følge den overenskomstsmæssigt aftalte periode for afholdelse af løn under barsel op til minimum 26 uger. Tilsvarende lægges der her vægt på, at arbejdsgiverne modtager refusion for den periode, hvor arbejdsgiveren er forpligtet til at udbetale løn under barsel. Der vil således kunne godkendes en refusionsperiode, som er på under 26 uger, eksempelvis 24 uger, hvis der efter overenskomsten udbetales løn under barsel i kun 24 uger.

Det foreslås i stk. 2, at godkendelsen sker efter ansøgning til ministeren for familie- og forbrugeranliggender. Ansøgningen skal indeholde oplysninger om, hvilke arbejdsgivere og lønmodtagere der er omfattet, og dokumentation for at ordningen lever op til ovennævnte krav.

Det foreslås i stk. 3, at der til Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender skal indberettes ændringer vedrørende de decentrale ordninger, som har betydning for godkendelsen af ordningen. Der skal således via de decentrale barselsudligningsordninger gives meddelelse, såfremt der sker væsentlige ændringer, som kan få betydning for godkendelsen af den decentrale ordning. Det kan eksempelvis være en markant nedgang i kvindeandelen eller antallet af omfattede lønmodtagere.

Bestemmelsen i stk. 4 giver ministeren for familie- og forbrugeranliggender mulighed for i særlige tilfælde at træffe bestemmelse om, at en decentral barselsudligningsordning fortsat kan være undtaget, selvom den ikke opfylder et eller flere af de opstillede krav i stk. 1, nr. 1-7. Der skal dog være tale om ændringer af midlertidig karakter. Dette kan eksempelvis være mindre afvigelser i antallet af omfattede lønmodtagere.

Administration

Til § 7

Barselsudligningsordningen administreres af Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender med teknisk administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Det foreslås, at ministerens beføjelser efter loven kan henlægges til en myndighed under Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender. Det er således hensigten, at loven administreres af Familiestyrelsen. Det foreslås i samme forbindelse, at klager over Familiestyrelsens afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed. Baggrunden herfor er, at de sager, som vil skulle behandles, primært vil være godkendelse af decentrale ordninger. Godkendelser sker ved at sammenholde dokumentation forelagt af de decentrale ordninger med nogle i lovforslaget nærmere definerede objektive krav. En rekursmyndighed vil således have vanskeligheder ved at realitetsbehandle en eventuel klage.

Med hensyn til driften af barselsudligningsordningen foreslås det i stk. 2, at denne beføjelse kan henlægges til Arbejdsmarkedets Tillægspension, som skal administrere ordningen på vegne af ministeren for familie- og forbrugeranliggender. ATP administrerer allerede i dag DA/LO's ordning om barselsudligning. Det foreslås tillige her, at klager over ATP's afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed. Dette er begrundet i, at de afgørelser, som ATP i givet fald vil skulle træffe, vil vedrøre beregninger af bidrag og re-

fusion samt længden af refusionsperioden. Disse størrelser beregnes på grundlag af oplysninger, som leveres af arbejdsgiveren. Oplysningernes korrekthed beror således på arbejdsgiveren, og en rekursmyndighed vil derfor ikke med rimelighed kunne verificere dette.

Til § 8

Der vil til brug for administrationen af barselsudligningsordningen, herunder i forbindelse med afgrænsning af kredsen af bidragspligtige arbejdsgivere, beregning af størrelsen af bidrag og refusion, fastsættelse af længden for refusionsperioden, opkrævning af bidrag samt udbetaling af refusion være behov for at indhente oplysninger hos de decentrale barselsudligningsordninger, Arbejdsmarkedets Tillægspensions arbejdsgiverregister og beskæftigelsesregister, KMD og andre offentlige myndigheders registre, herunder Det Centrale Personregister i forbindelse med kontrol og et eventuelt kommende centralt register.

Det følger af persondatalovens § 6, stk. 1, nr. 6, at behandling af persondata kan finde sted, såfremt det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af en opgave, der henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige eller tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, har fået pålagt. Som det fremgår af § 7, stk. 2, er det hensigten, at driften af barselsudligningsordningen skal varetages af Arbejdsmarkedets Tillægspension, hvorfor det er nødvendigt, at oplysningerne afgives direkte til ATP.

Der skal til brug for afgrænsning af kredsen af bidragspligtige arbejdsgivere indhentes oplysninger fra godkendte decentrale barselsudligningsordninger. Der vil blive tale om oplysninger vedrørende CVR-/SE-nr. for arbejdsgivere og CPR-nummer for de lønmodtagere, som er omfattet af den decentrale ordning samt medarbejders beskæftigelsesgrad og tilhørsforhold til barselsudligningsordning. Oplysningerne afgives en gang årligt. Identifikation af omfattede arbejdsgivere og lønmodtagere skal baseres på indberetninger fra de godkendte decentrale ordninger sammenholdt med senest kendte ATP-beskæftigelse.

Efter lovforslagets § 3, stk. 2, ydes der fra barselsudligningsordningen refusion på baggrund af arbejdsgiverens anmodning til kommunen om at træde ind i lønmodtagerens dagpenget ved graviditet, barsel eller adoption. For at undgå at belaste arbejdsgiveren med administrative byrder, foreslås det at anvende de oplysninger, arbejdsgiver giver kommunen i forbindelse med anmodning om barselsdagpenge. Oplysningerne på blanketten til kommunen er tilstrækkelige for ATP i forbindelse med refusionsudbetalingen. Der er således hensigten at overføre oplysninger om løn, terminsdato m.v. via KMD til ATP, når arbejdsgiverne ansøger kommunen om barselsdagpenge. ATP udbetaler herefter refusion til arbejdsgiveren fra den lovbaserede barselsudligningsordning, såfremt arbejdsgiveren og lønmodtageren lever op til kriterierne for dette. I den forbindelse skal blanketten angiveligt udvides med en rubrik, hvor lønmodtageren giver sit samtykke til, at oplysningerne sendes videre. Den endelige dataløsning skal drøftes med KMD. Hvis dette ikke er på plads inden ordningen træder i kraft, vil de nævnte oplysninger skulle hentes hos arbejdsgiveren via arbejdsgiver.net.

Det kan til brug for den øvrige administration, herunder kontrol med barselsudligningsordningen, være nødvendigt at indhente oplysninger fra andre offentlige myndigheders registre, blandt andet CPR-registeret. Disse oplysninger vil være relevante i forbindelse med kontrol af barselsudligningsordningens indbetalinger og udbetalinger. Der henvises til bemærkningerne til § 9.

Med hensyn til muligheder for at videregive oplysninger, som er hentet fra Det Centrale Personregister, følger det af CPR-loven, at dette kan ske ved lov eller bestemmelser, der er fastsat i henhold til lov.

De ovenfor nævnte oplysninger vil på sigt kunne indhentes via et eventuelt centralt register.

Det foreslås i stk. 2, at arbejdsgivere efter anmodning fra den, som administrerer den lovbaserede udligningsordning, dvs. ATP, skal afgive alle oplysninger, som er relevante for administration af ordningen. Det vil primært være oplysninger, som er relevante for arbejdsgiverens indbetalinger til og udbetalinger fra ordningen. Det vil typisk være oplysninger om terminsdato, antallet af medarbejdere, længden af den periode, hvor der udbetales løn under barsel o.l.

Tilsyn og kontrol

Til § 9

Der gives bemyndigelse til ministeren til at fastsætte regler om kontrol af administrationen af barselsudligningsordningen.

Kontrollen vil som udgangspunkt omfatte de oplysninger, som har været lagt til grund for indbetalinger til og udbetalinger fra ordningen.

På bidragssiden vil der være tale om at sammenholde af arbejdsgivernes indberettede oplysninger om CPR-nr. med ATP's registre.

På refusionssiden vil der være kontrol af, om arbejdsgiveren er kendt i barselsudligningsordningen, og at refusionsperioden ikke overstiger maksimum for ordningen. Der foreslås indført stikprøvekontrol med arbejdsgiverne, hvorefter arbejdsgiveren vil blive bedt om at indsende kopi af den kommunale blanket med lønmodtagerens underskrift, eller lønsedler for perioden samt kvittering for modtagelse af dagpenge fra kommunen. Endvidere vil der være behov for at kontrollere via CPR-registeret, at den barslende lønmodtager har født et barn på den angivne dato.

Til § 10

Det foreslås i stk. 1, at refusion som uberettiget er modtaget, kan forlanges tilbagebetalt helt eller delvist. Der kan forlanges tilbagebetaling i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren har afgivet urigtige oplysninger eller undladt at meddele oplysninger af betydning for udbetaling af refusionen. Såfremt de afgivne oplysninger har haft betydning for beregning af størrelsen af bidraget, således at arbejdsgiveren har undladt at betale eller betalt for lidt i bidrag til barselsudligningsordningen, kan dette kræves efterbetalt.

Det foreslås i stk. 2, at der i overensstemmelse med anden lovgivning inden for Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggendes område bliver udpantningsret for betalingsforpligtelser efter lovforslagets § 5 og for uberettigede modtagne ydelser, jf. stk. 1, samt renter af disse beløb. Bestemmelsen finder anvendelse dels i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren indbetaler bidraget for sent, og dels i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren enten uberettigede har modtaget for meget i refusion, eller hvor arbejdsgiveren har afgivet urigtige eller fortiet om oplysninger, således at der er indbetalt for lidt bidrag.

Det foreslås endvidere i stk. 3, at der kan gives henstand med betaling samt eftergivelse af bidrag og renter heraf. Bestemmelsen tænkes anvendt i de tilfælde, hvor særlige økonomiske forhold hos arbejdsgiveren bevirker, at det vil være hensigtsmæssigt enten at give henstand eller eftergive skyldige bidragsindbetalinger. Det kan eksempelvis være betalingsstandsning eller konkurs.

Til § 11

Det foreslås, at der gives ministeren for familie- og forbrugeranliggender bemyndigelse til at fastsætte regler om udarbejdelse af årsregnskab for barselsudligningsordningen. Bestemmelsen skal ses i lyset af, at ordningen skal være udgiftsneutral for staten, og at det er ministeren, som skal påse, at der er balance i indbetalinger til og udbetalinger fra barselsudligningsordningen.

Straf

Til § 12

Efter bestemmelserne i stk. 1, nr. 1, kan der straffes med bøde, såfremt en arbejdsgiver afgiver urigtige eller vildledende oplysninger, eller hvis arbejdsgiveren undlader at meddele oplysninger, som har betydning for indbetaling af bidrag, jf. § 3, udbetaling af refusion, jf. § 5, eller for godkendelse af en decentral barselsudligningsordning, jf. § 6, stk. 2 og 3. Bestemmelsen har til hensigt at sikre, at godkendelse af decentrale ordninger ikke sker på et forkert grundlag, og skal derved hindre omgåelse af barselsudligningsordningen. Endvidere er det hensigten at sikre, at udbetalinger og indbetalinger fra den lovbaserede ordning sker på et korrekt grundlag. Det foreslås i nr. 2, at der kan straffes med bøde, såfremt arbejdsgivere i henhold til lov-

forslagets § 8, stk. 2, undlader at efterkomme en anmodning om afgivelse af oplysninger, som er relevante for administration af barselsudligningsordningen, herunder indbetalinger til og udbetalinger fra ordningen.

Efter bestemmelsen i stk. 2 kan der i bekendtgørelser, der udstedes i medfør af loven, fastsættes regler om bødestraf.

Endvidere kan selskaber m.v. (juridiske personer) efter bestemmelsen i stk. 3 pålægges strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Ikrafttræden og overgangsbestemmelse

Til § 13

Det forventes, at ordningen kan træde i kraft den 1. oktober 2006. Ved etablering af barselsudligningsordningen vil der blive lagt vægt på, at ordningen bliver administrativt enkel, at den ikke må medføre væsentlige administrative omkostninger.

Efter bestemmelsen i stk. 2 finder loven ikke anvendelse i Færøerne og Grønland.

Til § 14

Der foreslås en overgangsordning for decentrale barselsudligningsordninger, som er indgået før 1. juni 2005, og som ikke fuldt ud opfylder betingelserne i § 6, stk. 1. Disse ordninger kan efter ansøgning undtages fra loven frem til den førstkommende nye overenskomstperiode. Den decentrale ordning skal herefter kunne godkendes efter § 6, stk. 2, såfremt ordningen fortsat skal kunne være undtaget fra loven.

Et krav til ansøgerne vil være, at ansøgerne tilkendegiver, at den decentrale udligningsordning vil kunne opfylde kravene i § 6, stk. 1, ved førstkommende nye overenskomstperiode. Det er tillige en forudsætning for at kunne efterkomme en ansøgning om undtagelse fra loven, at den decentrale udligningsordning opfylder kravene opstillet i § 6, stk. 1, nr. 1 og 2.

Bestemmelsen har til hensigt, at give aftaleparterne i de decentrale barselsudligningsordninger, som har indgået aftale om barselsudligning ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2005, mulighed for inden for en passende frist at tilpasse deres ordninger, således at de opfylder de opstillede krav, og dermed kan godkendes efter § 6, stk. 2. Aftaleparterne har således en frist frem til førstkommende nye overenskomstperiode til at få bragt ordningen på plads, således at den fortsat kan undtages fra loven. Det skal bemærkes, at bestemmelsen ikke er til hinder for, at aftaleparterne i stedet vælger at indtræde i barselsudligningsordningen.