

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

Den

J.nr. 516-31/

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg har ved skrivelse af 2. marts 2006 anmodet om min besvarelse af følgende spørgsmål:

Ad L102 spørgsmål 5:

”Ministeren bedes kommentere vedlagte analyse fra FA. Endvidere ønskes foretaget konsekvensberegninger af en model, hvor man hæver kompensationsloftet fra en kommende barselsfond til en timebetaling på hhv. 200 kr., 250 kr. eller 300 kr., samt fastsætter arbejdsgiverbidraget som en andel af virksomhedens samlede lønsum.”

Svar:

Det fremgår af FA Analyse nr. 30 Februar 2006, at den barselsudligningsordning, som FA sidste år oprettede sammen med Finansforbundet og DFL, får en begrænset levetid, da den ikke forventes at opfylde de krav som stilles til decentrale ordninger, for at de kan undtages fra den lovbaserede barselsudligningsordning. Og videre, at fra 1. juli i år skal FA's medlemsvirksomheder derfor bidrage til og modtage refusion fra den centrale barselsfond.

For at være undtaget fra den lovbaserede udligningsordning skal den decentrale ordning opfylde følgende krav, jf. lovforslagets § 5, stk. 1:

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 barseldagpengene, 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 barseldagpenge og den overenskomstmæssigt aftalte løn under barsel op til en timeløn på mindst 140 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.

Kravene skal sikre, at de decentrale udligningsordninger i deres helhed lever op til intentionerne om at styrke kvinders position på arbejdsmarkedet, ved at arbejdsgiveres udgifter til løn under barsel udlignes.

Der har i forbindelse med lovforslagets udformning været enighed om via lovgivning at sikre, at alle arbejdsgivere og ansatte er dækket af en barselsudligningsordning, således at de, som ikke er dækket af en decentral aftalebaseret barselsudligningsordning, dækkes af den lovbaserede barselsudligningsordning.

Finanssektorens barselsudligningsordning indebærer kun begrænset udligning af virksomhedernes udgifter ved barsel, idet der kun ydes refusion fra ordningen til de virksomheder, der har en kvindeandel på mindst 60 pct. Det betyder, at kun en begrænset del af arbejdsgiverne og lønmodtagerne på området vil være dækket af udligningsordningen, hvilket ikke er i overensstemmelse med intentionerne bag lovforslaget. Mere konkret betyder det, at ordningen i sin nuværende form ikke opfylder kravene i § 5, stk. 1.

Den lovbaserede ordning forventes at træde i kraft 1. oktober 2006. Som det fremgår af lovforslagets § 14 har decentrale ordninger, som er aftalt inden 1. juni 2005, og som ikke opfylder kravene, dog efter ansøgning mulighed for at blive undtaget fra loven frem til førstkommende nye overenskomstperiode. Dette gør sig også gældende for finanssektorens barselsudligningsordning og betyder, at ordningen kan søge om at fortsætte i sin nuværende form, frem til næste gang der skal forhandles overenskomst. Bestemmelsen har netop til hensigt at give aftaleparterne i decentrale ordninger mulighed for inden for en passende frist at tilpasse deres ordninger, således at de kan opfylde de stillede krav.

Det er således finanssektorens valg, om de ønsker at indtræde i den lovbaserede ordning ved dens ikrafttræden den 1. oktober 2006 eller vente til næste overenskomstperiode, eller om de ønsker at tilpasse deres ordning ved næste overenskomst, så den opfylder kravene, og dermed også i næste overenskomstperiode vil kunne undtages fra den lovbaserede ordning.

Af FA Analyse fremgår det, at et refusionsloft på op til 142 kr. pr. time betyder, at de finansielle virksomheder sjældent vil kunne få fuld refusion fra ordningen for deres lønudgifter. Det skyldes, at lønniveauet i den finansielle sektor er forholdsvist højt i forhold til et refusionsloft på op til 142 kr. pr. time.

Hvis finanssektoren er omfattet af den lovbaserede ordning, er der dog ikke noget i den lovbaserede ordning, der hindrer, at virksomheden kan få refusion fra begge ordninger, hvis den er refusionsberettigede efter reglerne i finanssektorens ordning. Det vil blot betyde, at arbejdsgiverne får barselsdagpengerefusion, refusion fra den lovbaserede udligningsordning og evt. fra finanssektorens egen ordning.

Som FA Analyse bemærker, vil det være forbundet med nogen administration. Men for den lovbaserede udligningsordning forholder det sig således, at anmodning om refusion fra ordningen sker automatisk ved anmodning om barselsdagpengerefusion hos kommunen. Virksomhedens anmodning om barselsdagpengerefusion sendes videre til ATP, der står for refusion fra den lovbaserede udligningsordning. Det forventes således ikke, at administrationsbyrden i forbindelse med en medarbejders barselsorlov vil blive påvirket mærkbart af den lovbaserede udligningsordning.

Af FA Analyse fremgår det, at ansatte under finanssektorens overenskomster har gode forhold under barsel, og det fremgår ligeledes, at der er en nogenlunde ligelig kønsfordeling i såvel store som små virksomheder. Set i lyset heraf vurderer FA Analyse, at en barselsudligningsordning, set ud fra et ligestillingsmæssigt perspektiv, ikke giver mening for den finansielle sektor.

FA-medlemmer beskæftiger ca. 63.000 lønmodtagere og har en gennemsnitlig kvindeandel på 52 pct. Når finanssektorens ordning kun yder refusion til virksomheder, der har mindst 60 pct. kvindelige ansatte, betyder det, at kun få virksomheder kan få refusion fra finanssektorens ordning, og at majoriteten af virksomheder i finanssektoren stadig selv vil skulle afholde udgifterne ud over barselsdagpengene, når en medarbejder går på barsel.

Gode barselsforhold sikrer ikke i sig selv øget ligestilling ved ansættelser, men det gør en barselsudligningsordning, idet den neutraliserer den enkelte virksomheds udgifter til barselsløn.

Den lovbaserede barselsudligningsordning forbedrer arbejdsgivernes udgiftsdækning for alle lønmodtagere, der får mere end 88 kr./time i løn under barsel, idet arbejdsgiverne fremover kan få refunderet op til 142 kr. i timen mod i dag ca. 88 kr. i timen, svarende til barselsdagpengene. Ordningen giver således ikke fuld kompensation for højtlønnede medarbejdere. Men også for højtlønnede kvinder i den fødedygtige alder er ordningen en forbedring, idet arbejdsgiverne med ordningen vil få refunderet en større andel af udgifterne til løn under barsel, end tilfældet er i dag. Risikoen, for at økonomiske forhold hindrer ansættelse af kvinder i den fødedygtige alder, formindskes således med lovforslaget for alle kvinder, der tjener mere end barselsdagpengerefusionen.

Konsekvensberegning af modeller med andet refusionsloft.

Der er i det følgende lavet konsekvensberegninger for en barselsudligningsordning, hvor refusionsloftet sættes til hhv. 200 kr., 250 kr. eller 300 kr., og arbejdsgiverbidraget fastsættes som en andel af virksomhedens samlede lønsum.

Tabel 1 viser en oversigt over de forventede konsekvenser for de 3 modeller samt den model, der er fremlagt i lovforslaget.

Tabel 1: Økonomiske konsekvenser ved forskellige kroneloftet.

	Model i lovforslag Kroneloft på 142 kr. pr. time	Kroneloft på 200 kr. pr. time	Kroneloft på 250 kr. pr. time	Kroneloft på 300 kr. pr. time
Samlede refusion fra ordningen (mio. kr.)	630	1.174	1.429	1.603
Refusion som andel af samlede lønsum (pct.)	0,26	0,49	0,60	0,67
Bidrag pr. fuldtidsansat (kr.)	870	1.607	1.956	2.194

For alle modeller gælder det, at den samlede lønsum er opgjort til 237,9 mia. kr. og at ca. 731.000 lønmodtagere ventes dækket af ordningen. Administrationsbidrag er ikke medtaget i virksomhedernes bidrag.

En ændring i kroneloftet vil, som det kan ses i tabel 1, betyde, at udgifterne til refusion fra ordningen vil stige, og dermed vil virksomhedernes udgifter til bidrag til ordningen også stige. Men forholdet mellem refusion fra ordningen og bidrag til ordningen vil ændre sig, da de lavtlønnede brancher vil skulle betale mere til de højtlønnede brancher. Ved et højt kroneloft vil det være brancher med højt-lønnede, der har størst mulighed for at modtage fuld refusion fra ordningen ved en medarbejders barsel, mens udgiften hertil dækkes af alle virksomheder uanset branche. Tabel 2 viser omfordelingen mellem brancher ved modellerne.

Tabel 2: Omfordeling mellem brancher ved forskellige kronelofter.

	Model i lov- forslag Kroneloft på 142 kr. pr. time	Kroneloft på 200 kr. pr. time	Kroneloft på 250 kr. pr. time	Kroneloft på 300 kr. pr. time
- Mio. kr. -				
Landbrug m.v.	-9	-19	-27	-30
Industri	-6	-5	-7	-11
Energi og vandforsyning	-1	-2	-2	-3
Bygge- og anlægsvirksomhed	-12	-25	-32	-38
Handel og restauration	-2	-9	-11	-11
Transportvirksomhed	2	-2	-5	-7
Offentlige og personlige tjenesteydelser	46	96	126	150
Uoplyst	-18	-34	-42	-49

Som det ses af tabellen, er det kun branchen ”Offentlige og personlige tjenesteydelser”, der vil have fordel af et højere kroneloft. Branchen Offentlige og personlige tjenesteydelser omfatter virksomheder inden for ejendomsudlejning, transport, IT-service m.v. Alle andre brancher vil opleve at skulle betale betydelig mere til udligningsordningen, end branchen som helhed vil modtage i refusion.

Jeg mener, at den model der er fremlagt i lovforslaget, er et godt udgangspunkt for at fremme ligestillingen på arbejdsmarkedet.

Lars Barfoed

/Tine Mercebach