



Gad's Research &
Reflexions

Analyse af de ligestillingsmæssige effekter på det private arbejdsmarked efter ikrafttræden af Lov om barselsudligning

Kvalitativ undersøgelse gennemført
af Gad's Research & Reflexions
for
Akademikernes Centralorganisation

Oktober/november 2008
Jobnr 208-061

Kontaktpersoner:

Rasmus Conradsen (AC)

Mia Roepstorff,

Anne Thyssen Vestergaard &

Lotte Welløv Borch (Gad's Research)

FORMÅL & BAGGRUND	3
Formål med undersøgelsen	3
Om Loven	3
Formål med loven.....	4
Metode	4
Branchernes karakteristika.....	5
Medicinalbranchen	5
Advokatbranchen	5
Øvrige brancher	6
KONKLUSIONER & REFLEKSIONER.....	6
Sammenfatning	6
Konsekvenser af loven.....	8
Refleksioner	9
HOVEDRESULTATER.....	11
Arbejdsgiveres generelle overvejelser omkring køn og barsel.....	11
Økonomiske udfordringer hos arbejdsgiveren	13
Den arbejdsfunktionsmæssige udfordring ved barsel.....	14
Arbejdsgiverens kendskab/holdninger til loven.....	16
Kroneloftet.....	17
Lovens positive konsekvenser for den akademiske medarbejder	18
Lovens eventuelle 'negative' konsekvenser for den akademiske medarbejder	20
Lønproblematikken	22
Behovet for en holdningsændring	22
Opsummering	24
BILAG 1: DELTAGERNES STILLING I VIRKSOMHEDEN	26

BILAG 2: DE ADSPURGTE VIRKSOMHEDERS STØRRELSE OG ANTAL MEDARBEJDERE	27
BILAG 3: INTERVIEWGUIDE.....	28

Formål & baggrund

Formål med undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen er helt overordnet at undersøge, om loven om barselsudligning har haft de ønskede ligestillingsmæssige konsekvenser for akademiske medarbejdere ansat i det private erhvervsliv.

Følgende hovedspørgsmål vil blive besvaret:

1. Hvad kender arbejdsgivere til barselsrefusionsloven?
2. Hvad er de største problemer forbundet med barsel, og er disse blevet mindre efter lovens indførelse?
3. I hvilket omfang har loven haft nogen indflydelse i forhold til overvejelser omkring ansættelse af henholdsvis mænd og kvinder? Skeler arbejdsgivere mindre til køn ved ansættelse af nye akademiske medarbejdere efter lovens ikrafttræden?
4. Hvad kan der yderligere gøres for at reducere ligestillingsproblematikken på det private arbejdsmarked, og hvem der bør have det primære ansvar for tiltagene?

Om Loven

Lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked trådte i kraft den 1. oktober 2006, og skal tages op til revision i folketingsåret 2009-10.

Arbejdsgiveren er efter loven berettiget til refusion for de akademiske lønmodtagere, som ikke er tilsluttet en godkendt decentral barselsudligningsordning, som er på graviditets-, barsels-, fædre - eller forældreorlov (som i loven under ét kaldes "barselorlov"), som får løn under barsel, og som er berettiget til barselsdagpenge.

Efter loven opkræves et årligt bidrag på 936 kr. pr. lønmodtager fra private arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en anden godkendt barselsudligningsordning. Arbejdsgiveren skal betale dette bidrag for alle ansatte uanset køn og alder.

Herefter modtager arbejdsgiveren en supplerende lønrefusion på op til 142 kr. pr. time (inklusiv barselsdagpengerefusionen), når de har udbetalt løn under barselorlov og derfor er berettiget til barselsdagpengerefusion fra kommunen. Loven dækker refusion i en periode på op til 26 uger.

Loven indeholder ingen lønmodtagerrettigheder. Det vil sige, at vilkår der er mere favorable end funktionærlovens regler om barsel (halv løn under barsel fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen) kræver en aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Denne aftale kan være baseret på gældende overenskomst, virksomhedsaftale eller individuel aftale.

Formål med loven

Formålet med barselsudligningsloven er helt overordnet, at den skal fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Tanken bag den ligestillingsmæssige effekt er i regeringens "Nye mål" (afsnit 10) fra 2005 forklaret således:

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 nedbrydningen 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.¹

Metode

Undersøgelsen er udført ved gennemførelse af tyve kvalitative dybdeinterviews af ca. en times varighed med chefer/direktører på det private arbejdsmarked, som har et hovedansvar i virksomheden i forbindelse med ansættelse af nye akademiske medarbejdere (for stillingsbetegnelser se bilag 1) a. Der er tilstræbt en tilfredsstillende branchemæssig og geografisk spredning. Knap 1/3 af virksomhederne har således været placeret i provinsen, defineret som placeret uden for Storkøbenhavn. Ingen af virksomhederne har været med i en overenskomst. Antallet af akademikere og øvrige medarbejdere i virksomhederne fremgår af bilag 2.

Interviewene er gennemført i perioden 16/10-10/11 2008.

Branchemæssigt fordeler de adspurgte virksomheder sig således:

- **5 interviews indenfor advokatbranchen. Heraf 1 i Køge**
- **7 interviews indenfor konsulent- og rådgivningsbranchen (Arkitekter, IT etc.). Heraf 1 i Hillerød, 1 i Helsingør, 1 i Hørsholm**
- **4 interviews indenfor kommunikationsbranchen (PR og kommunikation). Heraf 1 i Nivå**
- **2 interviews indenfor medicinalbranchen. Heraf 1 i Helsingør**
- **2 interviews indenfor HR-branchen**

¹ <http://www.folketinget.dk/samling/20042/almde/AMU/Bilag/171/200790.PDF>.

Hvert interview har taget udgangspunkt i en på forhånd formuleret interview guide (se bilag 3), og omdrejningspunktet har konsekvent været barselsproblematikker set fra den private arbejdsgivers synspunkt.

Der er konsekvent fastholdt et fokus på den akademiske medarbejder, i det det ofte er dem, der får mindst ud af barselsfonden set i relation til deres løn.

Pga. emnets politisk korrekte karakter har der været et stærkt fokus på at få arbejdsgiverne til at svare ærligt frem for politisk korrekt. Dette er gjort dels ved at understrege virksomhedernes anonymitet, dels ved at forsøge at etablere en så høj grad af tillid mellem interviewer og arbejdsgiver som muligt. Målet med hvert enkelt interview har været at skabe en åben og fri dialog, hvor arbejdsgiverne eventuelt upolitiske betragtninger tages alvorligt og anerkendes.

Koblingen mellem interviewteknik og analyser har ligeledes været med til at imødekomme problematikken omkring politisk korrekthed.

Af flere af citaterne fremgår det, at vi har formået at trænge igennem den politiske korrekthed.

De interviewede virksomheder har mellem 7 og 200 akademikere ansat, men i størstedelen af virksomhederne (16 ud af 20) er antallet af akademikere under 50.

Branchernes karakteristika

Af de fem adspurgte brancher, skiller medicinal – og advokatbranchen sig på markant vis ud fra de andre på hver deres måde.

Medicinalbranchen

De to interviewede medicinalvirksomheder har begge fordelagtige barselsordninger (i forhold til det lovmæssige minimum), med henholdsvis 26 og 34 uger til kvinden med fuld løn. De sammenfaldende barselsordninger synes ikke at være noget tilfælde, idet begge arbejdsgivere fortæller, at medicinalvirksomheder i høj grad sammenligner sig på barselsområdet, hvilket gør det til et slags konkurrenceparameter. En væsentlig forklaring på virksomhedernes barselspolitik synes at være virksomhedernes stabile økonomiske fundament, som gør, at det økonomiske aspekt af barselsproblematikken er et meget lille 'issue'.

Advokatbranchen

Særpræget ved de interviewede advokatvirksomheder er, at der i fire ud af fem af disse, kræves en anciennitet på 2-3 år, før medarbejderne opnår en barselsordning, der tilbyder dem mere end det lovmæssige minimum. Denne regel er indført for at sikre, at medarbejderne når at tjene et tilfredsstillende beløb ind til virksomheden, før de går på barsel. Flere arbejdsgivere fortæller dog, at advokatvirksomheder generelt sammenligner sig meget med deres konkurrenter, når det kommer til medarbejderpolitik. Dette betyder således, at hvis en eller flere bryder reglen om anciennitet, vil andre sandsynligvis gøre det samme.

Øvrige brancher

Indenfor de øvrige tre brancher; konsulent/rådgivning, HR - og kommunikationsbranchen er der ingen ensrettede tendenser, når det kommer til barselsordninger. Der ses dog generelt en udbredelse af individuelle barselsordninger, som i stort omfang baseres på de akademiske medarbejders kompetencer og forhandlingsevner.

Konklusioner & refleksioner

Sammenfatning

Kroneloftet

Virksomhedernes holdninger til kroneloftet er forskellige. Enkelte er tilfredse med det, som det er, men flere arbejdsgivere mener, at kroneloftet (og eventuelt også bidraget) burde fastsættes efter hver enkelt akademiske medarbejders lønninger, sådan at det også kan kompensere for en større del af barselsudgifterne til højtlønnede akademikere. Blandt de virksomheder der mener, at kroneloftet burde sættes op, synes der at være enighed om, at det burde være minimum 200 kr. pr time.

Generelle holdninger til loven

Uanset om virksomhederne kender loven på forhånd eller ej, er de overordnet set positive overfor dens idemæssige grundlag og mener, at den, i kombination med andre faktorer, kan være med til at styrke ligestillingen på arbejdsmarkedet for akademikere. Ingen mener dog, at loven isoleret set kan resultere i synlige positive ligestillingsmæssige konsekvenser. Ligestilling på arbejdsmarkedet er mere kompleks, og knytter sig ikke kun til spørgsmålet om bedre barselsvilkår. Der er en generel konsensus om, at flere mænd på (længere) barsel, vil medføre en øget ligestilling på arbejdsmarkedet.

Der er enighed om, at det først og fremmest er nødvendigt med en holdningsændring hos arbejdsgivere og arbejdstagere, som gør det mere accepteret og 'normalt', at mænd tager en større del af barslen. Dette kan eksempelvis ske ved at flere mænd i lederstillinger tager barsel og på den måde viser de øvrige akademiske medarbejdere, at det er acceptabelt og en del af virksomhedskulturen.

Manglende viden om loven hos arbejdsgiveren

Blandt de adspurgte (korrekt rekrutterede) virksomheder er der en generel tendens til, at de har en meget begrænset viden om loven om barselsudligning. Selvom flere har hørt om loven, ved de ikke, hvordan den fungerer i praksis, hvor meget de kan få i refusion, og om de overhovedet får denne refusion. Flere ved ikke, om de betaler bidrag og nogle af dem, der kender til betaling af bidraget, ved ikke, hvad dette går til. Det manglende kendskab til loven, forventes at være en generel tendens i det private erhvervsliv, og ikke kun et særtilfælde for denne undersøgelse.

I kraft af den store uvidenhed i forhold til loven, der hersker i visse virksomheder, kan den givetvis ikke være tænkt med ved ansættelser, der ligger forud for vores interviews. Der ses dog en tendens til, at jo større en virksomhed er, jo mere kender virksomheden til loven.

Manglende viden om loven hos arbejdstageren

I tilfælde hvor virksomheder tilbyder det lovmæssige minimum i barselsperioden, kan dette være mindre end kroneløftet². Rent økonomisk kunne det således være en økonomisk gevinst for arbejdstageren, og omkostningsfrit for arbejdsgiveren, at tilbyde bedre barselsvilkår. Det står i flere tilfælde klart, at arbejdsgiveren ikke er klar over muligheden for at tilbyde sine akademiske medarbejdere bedre barselsvilkår.

I virksomheder, der følger det lovmæssige minimum, tyder det således på, at heller ikke arbejdstageren kender loven fyldestgørende, idet denne ikke er blevet brugt som et led i at forhandle bedre barselsvilkår.

Økonomiske udfordringer

En gennemsnitlig akademikerløn hos de adspurgte virksomheder afhænger naturligvis af branche og type af virksomhed, men i ingen af de adspurgte virksomheder vil lovens kroneløft kunne dække fuld løn under barsel. Til gengæld synes den egentlige månedlige lønudgift ikke at være det grundlæggende problem ved barsel. Den største økonomiske udfordring er i alle tilfælde det faktum, at akademikerne på barsel, i kraft af sit fravær, ikke genererer nogen penge til virksomheden, hvilket typisk er mere end dobbelt så meget som akademikerens månedlige løn. Længden af barslen har naturligvis betydning for, hvor stort et problem dette er; jo længere barslen er, jo større vil de økonomiske omkostninger være.

Arbejdsfunktionsmæssige udfordringer

I de fleste tilfælde er akademikerens arbejde af så specialiseret karakter, at det ikke giver nogen mening at sætte en vikar ind i den tidsbegrænsede periode, hvor vedkommende er væk. De fleste arbejdsgivere giver nemlig udtryk for, at det tager ca. et år for en ny akademisk medarbejder at kunne varetage et givent arbejde på optimal vis. Derfor kan det være mere til besvær end gavn at skulle 'oplære' en barselsvikar. Nogle vælger at ansætte en vikar, men arbejdsgiverne vil i de fleste tilfælde vælge at dele ekstraarbejdet ud til de andre medarbejdere, hvilket i mange tilfælde resulterer i, at disse får mere at se til. I andre tilfælde formår virksomheden dog at omfordele opgaverne uden at medarbejderne skal arbejde mere.

Individuelle forhandlinger

Den generelle udvikling synes at gå imod individuelle barselsaftaler, og i langt de fleste af de adspurgte virksomheder har medarbejderne således mulighed for at lave individuelle barselsaftaler. Dette sker generelt efter princippet om, at jo mere interesseret virksomheden er i at beholde den givne medarbejder, jo større er chancen for, at vedkommende kan forhandle sig frem til en barselsordning, der er mere favorabel end den, virksomheden standardmæssigt tilbyder.

Desværre står det klart, at medarbejderne i langt de fleste virksomheder har et meget ringe kendskab til loven og derfor ikke benytter den som et argument i deres forhandlinger om at opnå en bedre løn under barsel.

² Kroneløftet er det maksimale refusionsbeløb, som er på 142 kr. pr. time

Favorisering af mandlige akademiske medarbejdere

De fleste arbejdsgivere hævder, at de ikke skeler til køn og alder ved ansættelse af nye akademikere, men at de udelukkende fokuserer på kompetencer, kemi og engagement. På trods af dette konstaterer flere dog, at de, mere eller mindre ubevidst, registrerer de kvindelige ansøgers alder, civile status og eventuelle børn. Igen virker det ikke som om, at de kobler de mulige konsekvenser af en barsel med det faktum, at de kan få en vis barselsrefusion tilbagebetalt. Dette skyldes, at kroneloftet, især i mindre virksomheder, ikke dækker en særlig stor del af den samlede lønudgift, den samlede tabte indtjening og slet ikke noget af den tabte arbejdsfunktion.

Loven er primært rettet mod kvinder

Af biologiske årsager vil det ofte være kvinden, der tager det første halve år af barslen, og derfor vil der typiske være hende, der bruger den fulde mulighed for refusion udover de obligatoriske 2 uger til manden. Lovens fokus er derfor primært rettet mod kvinder, og lægger derfor ikke op til, at manden skal tage mere af barslen. Hvis man går ud fra, at et af kriterierne for øget ligestilling på arbejdsmarkedet er, at manden skal tage mere barsel, synes loven ikke at have nogen effekt i denne sammenhæng.

Konsekvenser af loven

I forhold til de netop gennemgåede konklusioner kan konsekvenser af loven helt overordnet defineres således:

- Loven tænkes i de fleste tilfælde ikke med i ansættelsesprocessen som en måde, hvorpå man kan reducere de økonomiske konsekvenser af en barsel. Man må derfor konkludere, at arbejdsgiveren ikke ser færre økonomiske risici ved at ansætte en kvinde nu end før lovens ikrafttræden. Overordnet har loven således ikke medført, at arbejdsgiveren er blevet mere interesseret i at ansætte akademiske kvinder i den fødedygtige alder.
- Det synes dog som om, at oplysning kan fremme lovens hensigter. Således er adskillige arbejdsgivere ved interviewets afslutning enige om, at loven muligvis vil tænkes med ved fremtidige ansættelser, og at loven kan være et velkomment medarbejdergode.
- Arbejdstagerne har tilsyneladende et endnu mere begrænset kendskab til loven end arbejdsgiverne. Kun i enkelte tilfælde har en arbejdstager således brugt loven som et argument for at opnå en bedre barselsordning.
- Den største økonomiske konsekvens ved at en akademisk medarbejder går på barsel er ikke den månedlige lønudgift, men i højere grad det faktum, at medarbejderen i barselsperioden ikke genererer nogen penge til virksomheden. Jo længere barslen er, jo større er de økonomiske omkostninger. Eftersom kvinden stadig tager det meste af barslen, vil det, på trods af refusionsbeløbet, stadig

indebære større økonomiske risici at ansætte en kvinde i den fødedygtige alder end en mand.

- Flere arbejdsgivere, uanset om de kender loven eller ej, er dog positive overfor den og mener, at den er et skridt i den rigtige retning, selvom kroneloftet af mange vurderes til at være for lavt når det gælder ligestilling indenfor højt uddannet arbejdskraft på det private arbejdsmarked. Der er en generel enighed om, at loven ikke i sig selv kan skabe mere ligestilling på arbejdsmarkedet for højtuddannet arbejdskraft. Flere mener dog, at den i kombination med andre faktorer, såsom en generel samfundsmæssig holdningsændring i forhold til mænd og barsel, kan resultere i, at kvinder og mænd på sigt vil opnå mere ens ansættelses - og arbejdsvilkår.
- Der er en generel enighed om, at loven muligvis kan være medvirkende til, at ledighedsrisikoen for yngre kvinder vil formindskes, fordi der, takket være refusionen, er færre økonomiske risici forbundet med at ansætte kvinder i den fødedygtige alder. Flere mener dog, at kroneloftet er for lavt og burde sættes op til minimum 200 kr. pr. time.
- Flere virksomheder pointerer, at det kan være vanskeligt at afgøre, om de sidste års lave ledighed blandt yngre kvinder skyldes barselsudligningsloven, eller i højere grad er et resultat af den udprægede højkonjunktur, som Danmark har befundet sig i de seneste par år.
- En af de største udfordringer ved at en akademisk medarbejder går på barsel er, at vedkommende ikke længere er der til at udfylde sin jobfunktion. Denne udfordring kan således ikke afhjælpes af loven, da den ikke i så høj grad har noget med økonomi at gøre, men derimod er et spørgsmål om, at akademikerens arbejde ofte er af så specialiseret art, at der er en 'indkøringsperiode' på cirka et år. Flere arbejdsgivere nævner, at en vikar ligefrem kan være en større udfordring end en hjælp, fordi det kan kræve store ressourcer at lære vedkommende ordentligt op.
- Loven har en mere direkte betydning for kvinder end for mænd, fordi kvinder ofte vil tage det første halve år af barslen og derved gøre brug af den fulde refusion. Den vil altså ikke appellere til, at manden tager mere barsel.

Refleksioner

Følgende refleksioner tager udgangspunkt i tesen om, at hvis ligestillingen på arbejdsmarkedet skal fremmes, kræver det, at mænd tager mere barsel end det pt. er tilfældet. Denne formodning bygger på undersøgelsens konklusioner om, at den ulige fordeling af barslen har negative konsekvenser for kvinders muligheder for at blive ansat i lederstillinger (og dermed opnå højere løn), samt at Loven om barselsudligning primært

er rettet mod kvinder, fordi disse typisk vil tage mindst det første halve år af barslen og dermed gøre brug af den fulde refusion. (Udover de 2 uger, som er øremærket til mænd)

Kvinder i lederstillinger

At man stadig ser så relativt få kvinder i lederstillinger synes at have flere forbindelser til barselsproblematikken. Overordnet set er det, som flere af arbejdsgiverne også nævner, problematisk, når en medarbejder i en højt placeret stilling går på barsel. Dette skaber en form for stagnation på arbejdsmarkedet, som gør, at det arbejdsmæssige hierarki fastholdes. Årsagen til dette synes at komme fra to retninger. For det første søger kvinder muligvis ikke i særlig høj grad lederstillingerne, fordi de ved, at det kan være svært at kombinere arbejdet med graviditet og barsel. For det andet er arbejdsgivere måske mere tilbageholdende med at ansætte kvinder i den fødedygtige alder i disse lederstillinger, fordi de forudser en længevarende barsel og frygter de økonomiske og arbejdsfunktionsmæssige konsekvenser forbundet hermed.

En økonomisk øremærket kompensation til mænd

Af biologiske årsager vil det oftest være kvinden, der tager det første halve år af barslen, og hun vil derfor ofte gøre brug af den fulde refusion (udover de obligatoriske to uger til manden). Hvis man har en tese, der går ud på, at ligestillingen på arbejdsmarkedet bedst kan fremmes ved, at mænd tager mere barsel, synes loven ikke at have nogen effekt. Dens fokus er derimod på kvinden, fordi hun i langt de fleste tilfælde vil være hjemme i barnets første leveår.

En mulig løsning kunne være at lave en øremærket økonomisk kompensation rettet specifikt mod manden. Denne kunne gå ud på, at forældrene, udover den nuværende refusion, som pt. oftest bruges af kvinden, kunne få en økonomisk refusion, hvis manden ønskede at tage barsel senere i forløbet. Ved at gøre dette kunne man undgå, at manden helt fravælger barsel af økonomiske årsager for i stedet at blive på arbejdsmarkedet. Ligeledes kunne det måske gøre det mere udbredt blandt mænd på det private arbejdsmarked at tage barsel, hvilket kunne få flere til at følge eksemplet. Dette kunne i sidste ende resultere i en holdningsændring.

Hovedresultater

Arbejdsgiveres generelle overvejelser omkring køn og barsel

De fleste arbejdsgivere hævder, at de ikke skeler til hverken køn eller alder ved ansættelse af nye akademiske medarbejdere. I forhold til denne problemstilling mærker man en politisk korrekthed i forhold til barsel og ligestilling hos arbejdsgiverne, som gør, at de i starten af interviewet blankt afviser, at køn og alder på nogen måde influerer deres valg af nye medarbejdere. I løbet af interviewene sker der imidlertid i mange tilfælde det, at arbejdsgiverne bevæger sig fra at være helt afvisende overfor eventuel forskelsbehandling af kønnene til at konkludere, at de nok, mere eller mindre ubevidst, registrerer alder og køn hos ansøgerne.

"Det vil jo være usandfærdigt at påstå, at man ikke registrerer, at en kvinde er 32 og ikke har børn i forvejen. Måske får hun, måske får hun ikke. Man er jo bevidst om det." (Seniorkonsulent, HR branchen)

"Når jeg sorterer ansøgninger, kan jeg ikke lade være med at tænke, at hvis det er en 32-årig kvinde uden børn, så er der en risiko. Jeg kigger på hendes forhold derhjemme – hvis hun har haft en kæreste gennem længere tid og ikke nogen børn, så ser jeg hende absolut på barsel indenfor de næste 2 år." (Direktør, kommunikationsbranchen)

"Vi registrerer da, hvordan deres privatliv er (...)Til samtaler påvirker det os, om folk vil have børn eller ej, men det handler selvfølgelig først og fremmest om, at de skal være kvalificerede." (Personalechef, konsulent/rådgivningsbranchen)

"Der burde ikke være nogen forskel på, om jeg ansætter en mand eller en kvinde, men det ligger nok i ens underbevidsthed." (Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

"Man screener jo deres private forhold, små børn giver også flere problemer i dagligdagen." (Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

Selvom mange af arbejdsgiverne fastholder, at de ikke vælger medarbejdere ud fra alder og køn, er der en generel enighed om, at der stadig er langt til ligestilling på det danske arbejdsmarked. Det synes at være et faktum og almindelig 'common sense', at kvinder stadig diskrimineres af arbejdsgivere, hvis de er i den fødedygtige alder og endnu ingen børn har eller har helt små børn.

Arbejdsgiverne synes således at forbinde en vis risiko og uforudsigelighed med ansættelse af kvinder i slutningen af 20erne/starten af 30erne, som endnu ikke har børn, hvilket kan synes problematisk, eftersom mange akademiske dimittender er i den alder (hvilket i sig selv kan gøre det vanskeligt at komme ud på arbejdsmarkedet).

Risiciene er af såvel økonomisk som arbejdsfunktionsmæssig karakter og kan tilsammen have en negativ effekt på kvinders jobmuligheder. En mandlig medarbejder er, groft sagt, en mere sikker investering, fordi der, ud fra et statistisk perspektiv, er meget lille sandsynlighed for, at han tager barsel i mere end 12 uger.

"Som kvinde har man både faktoren med at skulle betale løn og undvære arbejdskraften i mod sig - så peger pilen altså ned ad."(HR direktør, medicinalbranchen)

"Hvis situationen er sådan, at der er to lige kvalificerede ansøgere, en mand og en kvinde, så vil vi nok opleve en kønsdiskriminering til mandens fordel. En barsel kan mærkes på omsætningen."(Partner, advokatbranchen)

"Hvis de er lige kvalificerede, og de har lige stor erfaring, så er manden bare mere attraktiv (...). Kvinder er mere væk, når de har børn, og det er ikke kun pga. barsel." (Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

Til virksomhedernes 'forsvar' skal det dog understreges, at flere af dem rent faktisk har et forholdsvist stort antal kvinder i den fødedygtige alder ansat. Ifølge flere af arbejdsgiverne, kan det hænge sammen med, at kvinder generelt er dårligere end mænd til at forhandle løn, og derfor nødvendigvis er billigere arbejdskraft.

Den kønsmæssige sammensætning i de adspurgte virksomheder synes i høj grad at være branchespecifik; eksempelvis er mange af de ansatte i de adspurgte kommunikationsvirksomheder kvinder. Man synes at kunne mærke en (positiv) uoverensstemmelse mellem tanke og handling hos en del af arbejdsgiverne, fordi de i sidste ende ofte vælger medarbejdere efter hvem, der er bedst kvalificerede. Selvom flere er særdeles bevidste om de økonomiske og arbejdsfunktionsmæssige konsekvenser af, at en medarbejder går på barsel, er det således i mange tilfælde stadig ansøgerens kompetencer og personlighed, der i sidste ende afgør, om valget falder på hende/ham.

Man mærker i denne sammenhæng en (positiv) forfordeling af kvinder, som ofte i kommunikations – og advokatbranchen bliver fremhævet som de dygtigste.

"Man oplever selvfølgelig partnere der siger "åh nej, endnu en kvindelig ansøger på 31 år uden børn", men man går alligevel efter at ansætte en, der passer til opgaven både fagligt og menneskeligt." (Personalechef, advokatbranchen)

"På advokatsiden tager vi efter kvalifikationer, og kvinderne er typisk de dygtigste." (Partner, advokatbranchen)

"Jeg vil ikke sige, at vi ikke er bevidste om det, men det er mere vigtigt at få ansat de rigtige."(Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

Jo længere tid en barsel varer, jo større er de økonomiske og arbejdsfunktionsmæssige konsekvenser. Udover det faktum, at kvinden i gennemsnit tager langt den største del af barslen, og at dette muligvis resulterer i, at visse arbejdsgivere stadig foretrækker mandlige frem for kvindelige medarbejdere, har mænd den force, at de bl.a. af rent biologiske årsager er mere fleksible end kvinderne. Mændene kan således lægge deres barsel på et tidspunkt, hvor der er mindre travlt i virksomheden, f.eks. i sommerferien.

"Jeg ved, at manden har mere fleksibilitet i forhold til placering af barslen, og jeg forventer derfor, at han også viser mere fleksibilitet. Kvinden er mere fastlåst af biologiske årsager." (Direktør, kommunikationsbranchen)

"Mændene er godt klar over, at de helst ikke skal tage barsel i de første 6 måneder af året. Hellere i slutningen af perioden, for der har vi ikke så meget at lave. Det er et kollegialt hensyn." (Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

Idet mænd i gennemsnit tager en langt kortere barsel end kvinder og på et senere tidspunkt, har de ofte nemmere ved at bevare tilknytningen til virksomheden. Deres eventuelle barsel falder således typisk på et tidspunkt, hvor de har vænnet sig mere til den nye rolle som forældre og derfor har overskud til at være online og på den måde følge med i, hvad der sker på arbejdet.

"Mænd tager jo ofte barsel senere i forløbet, og så er det nok lettere at sige, at man lige tjekker mail om aftenen." (Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

Et andet aspekt af forskellen mellem mænd og kvinders barsel peger på, at visse virksomheder synes at tage mænds barsel mindre seriøst end kvinders ved, at de fortsætter med at kontakte dem i barselsperioden i forbindelse med arbejdsopgaver. Dette kan være medvirkende til, at mænd rent faktisk tager mindre barsel, fordi de ved, at det alligevel ikke er realistisk at kunne gå hjemme i fred og ro, især ikke hvis de har en ledende position i virksomheden.

"Vi har en IT chef der fik barn i juni, som tager orlov. Han ved alligevel, at folk vil ringe til ham hele tiden med spørgsmål." (Personaleadministrator, medicinalbranchen)

Økonomiske udfordringer hos arbejdsgiveren

Der er to typer af økonomiske udfordringer ved, at en medarbejder går på barsel, hvoraf den ene er direkte og den anden mere indirekte.

Den direkte økonomiske udfordring er den månedlige lønudgift til medarbejderen, som er på barsel samt lønudgiften til en eventuel barselsvikar. Flere arbejdsgivere påpeger, at de jo reelt set ikke får noget igen for pengene, som derfor ses som en ren udgift for virksomheden.

"Det kan jo vælte hele økonomien, hvis vi skal betale løn til dem (...). Og jeg kan jo godt se, at selvom du får en mand og en kvinde ind, og kvinden er en lille smule dygtigere, så tager du manden." (Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

Den indirekte økonomiske konsekvens af en barsel er, at medarbejderen ikke genererer nogen indkomst til virksomheden, mens vedkommende er væk. Hos alle adspurgte virksomheder er den tabte indtjening mere end dobbelt så meget pr. måned som det medarbejderen får i løn. Af denne grund ser mange af arbejdsgiverne lovens kroneloft på 142 som et meget lille beløb, der desværre forsvinder i det store billede.

"Hos os får en dygtig kvinde 50.000 og omsætter for 120.000 om måneden – så hjælper 142 ikke." (Direktør, kommunikationsbranchen)

"Det største problem er det økonomiske aspekt; den reelle løn og det, som personen omsætter for. Det tager lang tid at sætte nye folk ind arbejdet, og det koster mange penge at have to ansatte. (...) Det koster omkring 500.000 at få en ny medarbejder ind, som jo ikke kan hente penge hjem fra opgaver." (Direktør, HR branchen)

Problemet er igen, at en vikar typisk vil tage minimum 1 år om at nå et niveau, hvor vedkommende kan generere en optimal indtjening til virksomheden. Hvis virksomheden er inde i en vækstperiode, kan problemet dog imødegås ved, at vikaren ansættes med mulighed for fastansættelse. Dette kan gøres, hvis der er stor sandsynlighed for, at der bliver plads til begge personer, når medarbejderen på barsel kommer tilbage. På denne måde ses oplæringen af barselsvikaren ikke som en udgift men som en investering i en ny medarbejder.

Flere af arbejdsgiverne fortæller, at de, som et positivt resultat af de sidste års højkonjunktur, har formået at vokse ganske meget, hvilket naturligvis har givet mulighed for at udvide medarbejderstaben. Som den økonomiske situation ser ud lige nu, forudser de flere, især indenfor kommunikations – og rådgivning/konsulentbranchen, at de går ind i en mere stillestående periode, hvor de i bedste fald opretholder deres nuværende indtjening, i værste fald må skære ned på antallet af medarbejdere. I denne sammenhæng kan en mulig kommende lavkonjunktur desværre tænkes at have en negativ indflydelse på arbejdsgiveres villighed til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder, fordi disse stadig udgør større økonomiske risici end mænd.

"Hvis loven skal virke i lavkonjunktur, skal kroneloftet sættes op (...)Det er nemt at være politisk korrekt, når man har ressourcerne til det. 'Ansvar er et højkonjunktur-luksus-fænomen'. Derfor kan ændringer i sidste ende kun ske gennem politiske reguleringer". (Direktør, HR branchen)

Den arbejdsfunktionsmæssige udfordring ved barsel

Udover de økonomiske konsekvenser af en barsel synes også fraværet af medarbejderen at spille en meget vigtig rolle.

Virksomhederne løser denne arbejdsfunktionsmæssige udfordring på forskellig måde; enten ved at opgaverne deles ud til de andre medarbejdere eller ved at ansætte en barselsvikar. Valget mellem de to løsninger baseres på tre faktorer, nemlig virksomhedens størrelse, økonomi og medarbejderens jobfunktion. Af disse faktorer synes medarbejderens jobfunktion at være den afgørende og generelt gælder det, at jo mere specialiseret jobfunktionen er, jo større er sandsynligheden for, at det ikke kan betale sig at skulle sætte en ny medarbejder ind i jobbet.

"Det er forskelligt, hvor uundværlige folk er, det kommer an på deres position i virksomheden. Vi vil meget nødtigt have, at folk i lederstillinger går på barsel – de er ekstra svære og tunge at udskifte." (Direktør, HR branchen)

I denne sammenhæng befinder problematikken om barsel og ligestilling sig muligvis i en ond cirkel. Det problematiske i at en leder går på barsel kan således medføre, at man stadig ser så få kvinder i den fødedygtige alder som ledere. Årsagen hertil kan dog have to forklaringer; dels er det *muligvis* sværere for kvinder at opnå lederstillinger, dels er kvinder *muligvis* ikke så tilbøjelige til at søge disse af hensyn til fremtidsudsigterne, der peger på lange arbejdsdage og mindre tid til eventuelle børn.

Hvis jobbet derimod primært består af administrative opgaver, er problemet mindre, idet det tager kort tid at sætte en vikar ind i jobbet. Generelt for virksomhederne er det en gennemgående holdning, at det tager ca. et år at lære en ny medarbejder op til at kunne varetage en specialiseret jobfunktion.

"Det er ikke lønomkostningerne, der er altafgørende. Det er tabte muligheder for at skaffe nye kunder. Indkørsperioden for en ny person er lang, det tager typisk over et år, før folk er inde i virksomheden og kan trække og generere nye kunder." (Direktør, kommunikationsbranchen)

En anden udfordring ved at en medarbejder går på barsel opstår i forhold til vedkommendes kunderelationer og den tillid og tryghed, som er essentielle for at vedligeholde disse relationer.

"Man kan sige, at vores udfordring er, at vi har nogle kunder, som vi sælger noget tillid til. Det er meget personbåret, og hvis den person ikke er der, så kan du ikke bare sende en anden ind. Vi arbejder ikke ved samlebånd, hvor vi uden videre kan sætte nogle nye ind." (Partner, advokatbranchen)

"Det er da irriterende for kunden. (...) Det vigtige er, at kunden skal føle sig tryk." (Direktør, kommunikationsbranchen)

"Kunderne bliver jo stiktossede, når de ydelser, de er blevet lovet, udebliver. Det stiller store krav, og kunderne forventer de samme folk, der har ekspertise lige præcis indenfor det specifikke felt. Medarbejderne er eksperter i bestemte kunder, derfor kan arbejdet ikke bare overleveres til andre." (Direktør, HR branchen)

Alle arbejdsgivere fortæller dog, at de foretager en kvalitetssikring i forhold til kunderelationer. For at afværge, at kunderelationer skal påvirkes negativt ved, at en medarbejder går på barsel, sætter man altid *mindst* to medarbejdere på hvert projekt.

Flere af virksomhederne differentierer mellem, om en medarbejder tager barsel i mere eller mindre end 6 måneder. Hvis det er mindre, kan opgaverne klares ved, at de øvrige medarbejdere påtager sig flere opgaver, men hvis det er mere end 6 måneder kan der opstå problemer med at nå det hele. Arbejdsbyrden kan være en stor belastning for de øvrige medarbejdere, og derfor kan det være nødvendigt at ansætte en vikar i perioden.

"Det er det, at folk oplever, at de skal tage en større arbejdsbyrde. Når en kvinde er væk, er det mere en opsigelse eller en afgang. Når en mand går på barsel er det i kortere tid, og det forandrer ikke så meget, udover at vi skal lave noget mere." (Direktør, kommunikationsbranchen)

"For virksomheden har vi den udfordring, at vi skal have aktivitetsniveauet til at være det samme, så det ikke føles som en nedgang. For kvinder kan vi ansætte en barselsvikar. Mænd tager højest tre måneder, så der ansætter vi sjældent en vikar." (Personalechef, konsulent/rådgivningsbranchen)

"Efter et halvt år bliver det uoverskueligt, det er lige meget, om det er en mand eller en kvinde, det er længden af fraværet." (HR direktør, medicinalbranchen)

Også i forhold til problematikken omkring vedligeholdelse af kunderelationer, kan den tidsmæssige faktor spille ind. Der tegner sig atter et mønster, der tyder på, at jo længere barslen er, jo større bliver konsekvenserne. Det kan således være svært at opretholde forholdet til kunderne, hvis medarbejderen tager en lang barsel.

"Når kvinder går på barsel, har vi ingen tidsmæssige styringsmuligheder, så det gør det sværere at håndtere. Hvis det drejer sig om en lang periode, kan vi ikke forvente, at kunden holder fast (...) Mændene er typisk væk i så lang tid, som kunden holder ferie." (Direktør, kommunikationsbranchen)

Eftersom kvinder i gennemsnit tager barsel i mere end seks måneder og mænd i mindre end tre måneder, vil den tidsmæssige faktor ofte resultere i, at en kvinde på barsel nødvendiggør ansættelsen af en barselsvikar. Hvis der er tale om en kernemedarbejder og/eller en medarbejder med en meget specialiseret jobfunktion, vil dette dog udelukke, at der ansættes en vikar. Medarbejderen vil således typisk være vendt tilbage til virksomheden, før de nyansatte er lært op og kan generere en indkomst til virksomheden på lige fod med den medarbejder, der er på barsel.

I et analytisk og en smule forenklet perspektiv synes problemstillingen omkring barsel på dette område at 'bide sig selv i halen'. Topledelsen i virksomheder udgøres ofte af mænd, og eftersom disse er vanskelige at substituere, vil man sjældent se, at de tager meget mere barsel end de obligatoriske 14 dage. Dette skyldes muligvis en kombination af deres egen følelse af uundværlighed og af omgivelsernes/virksomhedens negative holdninger til, at topledere tager barsel.

Arbejdsgiverens kendskab/holdninger til loven

Flere af virksomhederne kender overraskende lidt til loven om barselsudligning. Tre arbejdsgivere kender hverken til bidrag eller refusion, mens tre andre godt er klar over, at de betaler et bidrag pr. medarbejder hvert år, mens de er usikre på, hvad dette præcist går til. De seks arbejdsgivere med denne begrænsede viden om loven er fra kommunikations, HR – og konsulent/rådgivningsbranchen, mens arbejdsgiverne fra advokat – og medicinalbranchen alle kender loven lidt mere indgående. Girokortet for indbetaling har i nogle virksomheder en tendens til at forsvinde i mængden og blive betalt sammen med de andre girokort, uden at virksomhederne er klar over, hvad pengene går til.

"Jeg har aldrig tænkt over, at vi betaler penge for hver enkelt medarbejder. Jeg har aldrig koblet den sociale udgift sammen med barsel. Nu kan jeg godt se, at der er et formål med det." (Direktør, kommunikationsbranchen)

"Man er blevet gjort meget lidt opmærksom på den, og jeg tror, at der er rigtig mange virksomheder, der ikke kender til den. Jeg kender den kun, fordi jeg selv er jurist og altså ikke gennem deres egen aktive markedsføring." (Seniorkonsulent, HR branchen)

"Jeg synes ikke, loven har været særlig omtalt og det er jo et godt initiativ, så det er meget underligt."
(Direktør, kommunikationsbranchen)

Den mere fair behandling af mænd og kvinder er netop tænkt som et resultat af, at arbejdsgiveren ved ansættelsessamtalen er bevidst om, at der er mulighed for refusion under en eventuel barsel, og at de økonomiske risici ved at ansætte en yngre kvinde derfor er mindre. For at kunne være bevidste om dette, må virksomhederne nødvendigvis have modtaget fyldestgørende information om loven og mulighederne for refusion.

Arbejdsgiverne er overvejende positive overfor lovens idemæssige grundlag om ligestilling, uanset om de kender dette på forhånd eller får det forklaret under interviewet.

"Loven har den betydning, at det ikke kun er virksomheden, der skal bære omkostningerne ved en barsel. Men det er også et signal fra samfundet om, at man ønsker, at medarbejdere skal kunne få både familie - og arbejdsliv til at fungere." (Partner, advokatbranchen)

Flere af de arbejdsgivere, der kun tilbyder medarbejderne det lovmæssige minimum ved barsel, har aldrig tænkt på, at loven giver dem mulighed for, omkostningsfrit, at tilbyde deres medarbejdere en bedre barsel. Til gengæld er de positive overfor muligheden og giver udtryk for, at de vil tage det med i fremtidige overvejelser omkring barsel.

"Det kunne man sagtens tilbyde dem - det er slet ikke noget, vi har tænkt på tidligere. Vi har ikke haft nogen medarbejdere, der har stillet spørgsmål ved problemstillingen. Men jeg vil da gå videre med mulighederne."
(Økonomichef, kommunikationsbranchen)

"Ja, det kunne faktisk være interessant at tilbyde medarbejderne noget mere. Det er du faktisk den første, der påpeger." (Seniorkonsulent, HR branchen)

Kroneloftet

En gennemgående skepsis handler om kroneloftet på 142 i timen, som af mange regnes for at være for lavt sat, hvis man tager udgangspunkt i, at mange akademikere på det private arbejdsmarked tjener mere end 35.000 om måneden. Flere arbejdsgivere påpeger i denne sammenhæng, at loven muligvis er mere relevant for medarbejdere i ikke-akademiske brancher som for eksempel salgsassistenter i butikker. For disse vil refusionsbeløbet således typisk kunne dække en hel månedsløn.

"Vi ligger i et lønsegment, der hedder 40.000 plus - derfor tror jeg ikke, at 142 er udslagsgivende for noget som helst." (Direktør, kommunikationsbranchen)

Kroneloftet er jo fuldstændig skævt. (...) Det er klart, at en af grundene til at den her lov ikke har haft den helt store betydning er, at beløbet i forhold til lønninger er minimalt." (HR chef, advokatbranchen)

"Som jeg husker Barselsfonden, så har den mindre interesse for vores virksomhed, fordi vores medarbejdere er så højtlønnede, som de er." (Personaleansvarlig, konsulent/rådgivningsbranchen)

"Intentionen er vel, at man ikke skal fravælge folk, der skal på barsel. For os betyder det ikke så meget - 140 kroner i timen er peanuts i denne branche." (HR direktør, medicinalbranchen)

Medarbejdere i tre de adspurgte virksomheder (fra kommunikations – og konsulent/rådgivningsbranchen), har haft direkte glæde af loven ved at have fået det månedlige refusionsbeløb i stedet for det lovmæssige minimum. Disse medarbejdere har haft en lavere akademisk løn på ned til 26.000 kroner om måneden, og det lovmæssige minimum har således været mindre end det fulde refusionsbeløb. Barselsrefusionsloven har altså kun haft positive konsekvenser for de medarbejdere, som har en løn, der er mindre end det dobbelte af barselsrefusionen. De mere højtlønnede medarbejdere har stadig en barselsordning, der er baseret på det lovmæssige minimum.

Hvis der er aftalt fuldt løn under barsel, vil kroneloftet kun dække en del af den månedlige lønudgift og slet ingenting i forhold til den tidligere omtalte 'tabte' arbejdskraft. Der er dog delte meninger om, hvorvidt kroneloftet skal sættes op. Nogle arbejdsgivere i mindre virksomheder (fra kommunikation – og konsulent/rådgivningsbranchen) ville være villige til at betale mere i det årlige bidrag pr. medarbejder, hvis kroneloftet blev sat tilsvarende op.

Der er enighed om, at kroneloftet minimum skulle være 200 kr. pr. time, for at det også ville have en betydning for de økonomiske konsekvenser af, at en højtlønnede medarbejder går på barsel.

I et analytisk perspektiv opstår der et skel mellem på den ene side lovens idemæssige fundament og på den anden side dens konkrete elementer. Ud fra et 'idealistisk' perspektiv præget af social ansvarlighed kan langt de fleste tilslutte sig ønsket om øget ligestilling på det private arbejdsmarked. I kontrast til dette hersker der en skepsis i forhold til kroneloftet, som af de fleste arbejdsgivere blot anskues som en *lille* hjælp til at løse de økonomiske konsekvenser af en barsel.

Flere arbejdsgivere er ligeledes enige om, at kroneloftet burde fastsættes ud fra den enkelte medarbejders lønniveau gennem en procentvis refusion af lønomkostningerne under barsel. Ved at gøre dette kunne loven også komme højtlønnede medarbejdere til gode og især reducere risikoen for diskriminering af højtlønnede kvinder i den fødedygtige alder, som ellers kan være dyre at have gående på barsel.

"Man kunne godt graduere det. Man kunne måske sige, at højtlønnede betaler mere i skat og på den måde kunne det forsvares, at virksomheden fik lidt ekstra hjælp." (Partner, advokatbranchen)

"Man burde lave en procentvis dækning, så man ikke bliver straffet for at være højtuddannet og tjene mange penge." (Personaleansvarlig, konsulent/rådgivningsbranchen)

Lovens positive konsekvenser for den akademiske medarbejder

I to af de adspurgte virksomheder (fra kommunikationsbranchen) har loven, som tidligere nævnt, haft en direkte positiv effekt på de specifikke barselsordninger. Virksomhederne har således ændret barselspolitik efter lovens ikrafttræden for to år siden. Hvor de tidligere har fulgt de lovmæssige minimumskrav, tilbyder de nu medarbejderne refusionsbeløbet i op til 26 uger. Arbejdsgiverne giver her udtryk for en stor tilfredshed med loven, fordi der nu er bedre mulighed for at tilbyde medarbejderne mere favorable

barselsvilkår end tidligere, uden at det har nogen økonomiske konsekvenser for virksomhederne.

"Det er jo ikke fordi, vi ikke synes, at de fortjener at få penge, når de går på barsel. Man vil jo gerne gøre det så godt som muligt for sine medarbejdere. Vi har ventet på den lov. Vi har følt, at vi har kunnet gøre det bedre for vores medarbejdere." (Økonomichef, kommunikationsbranchen)

En anden positiv konsekvens ved loven er, at medarbejderne i enkelte af virksomhederne nu har mindre dårlig samvittighed over at gå på barsel, fordi det ikke belaster virksomheden økonomisk i så høj grad som tidligere.

"Jeg kan mærke en ændring i forhold til, at mange af de unge kvinder ikke længere har så dårlig samvittighed over at gå på barsel. De unge i firmaet har virkelig taget loven til sig. Det er jo ikke sjovt at være den, der koster penge for firmaet, når naboen sidder og tjener pengene ind." (Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

"Det er rart for medarbejderne, at de ikke længere er så stor en økonomisk belastning." (Partner, advokatbranchen).

På tværs af alle brancher er der i langt de fleste virksomheder mulighed for at lave individuelle barselsaftaler. Der hersker generelt den indstilling, at hvis en medarbejder er dygtig nok, er det vigtigt at holde på vedkommende ved at indgå mere favorable individuelle aftaler.

"Hvis en af vores knald dygtige medarbejdere bad om fuld løn under barsel i et år, vil vi overveje det." (Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

"Det er igen det her med, at hvis det er en medarbejder, vi gerne vil beholde, så er det individuelt, hvordan vi finder ud af det." (Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

I enkelte tilfælde har loven haft den positive virkning, at medarbejderne kan bruge den som et led i forhandlinger om bedre barselsvilkår. Dette sker typisk i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke selv er bekendt med loven.

"Jeg synes ikke, man hører så meget om loven. Pigerne er nok nødt til selv at komme og fortælle, hvad der er af muligheder. Vi havde en, der fik 6 uger ekstra ved at gøre dette." (Økonomichef, kommunikationsbranchen)

"Det er på grund af den ordning, at den sidste fik fuld løn. Hendes løn var vel på 36.000, så vi kunne jo se, at det ikke var en stor økonomisk udgift. Det var vist hende selv, der foreslog denne aftale." (Direktør, kommunikationsbranchen)

Det faktum, at medarbejderne i så ringe grad bruger loven som et argument i forhandlinger om barsel, synes at skyldes et manglende kendskab til den. Flere arbejdsgivere giver således udtryk for, at medarbejderne først spørger til den gældende barselsordning, når de rent faktisk venter barn.

"Folk sætter sig først ind i det, når det er noget, der omhandler dem. Det er ikke noget, man kaster sig over, medmindre man er tvunget til det." (Økonomichef, kommunikationsbranchen)

De fleste virksomheder tænker, at loven om barselsudligning rent hypotetisk må have haft den positive konsekvens, at arbejdsgivere efter dens ikrafttræden er mere villige til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder. Når flere af arbejdsgiverne kun har mulighed for at udtale sig om lovens hypotetiske ligestillingsmæssige konsekvenser, skyldes det, at de ikke har haft nogen medarbejdere på barsel i den pågældende periode. *Enkelte virksomheder er dog bevidste om, at loven har haft en indirekte effekt på valget af nye medarbejdere.*

"Det er en god ting at loven kom. (...) Før 2006 ansatte vi ikke kvinder i dårligere tider. Vi havde ikke råd til at miste de hænder." (Direktør, konsulent/rådgivningsbranchen)

"Loven har selvfølgelig gjort, at når vi ansætter kvinder, så ved vi, at vi har mulighed for en større individuel udligning." (Personalechef, konsulent/rådgivningsbranchen)

I forhold til denne problematik synes der dog at herske en vis politisk korrekthed, som gør, at de fleste arbejdsgivere hævder, at de aldrig har ladet overvejelser om køn og alder influere deres valg af nye medarbejdere. Når de taler om emnet, taler de således om, hvordan de *tror*, det generelt er, og ikke om, hvordan det *er* i deres specifikke virksomhed.

Rent hypotetisk tænker flere virksomheder endvidere, at refusionen kan være en medvirkende faktor til at det økonomiske tab ved barsel synes mindre, og at virksomheder derfor vil være mere motiverede for at beholde deres medarbejdere på trods af en eller flere barsler.

"Dét, at man tænker, at det ikke er en så stor økonomisk belastning, at medarbejderen er væk, gør, at man har en større motivation til at sørge for, at man ikke taber de kvinder, der kommer tilbage." (Partner, advokatbranchen)

Der kan ligeledes spores en vis psykologisk effekt af loven, som, på trods af at refusionen ikke dækker så stor en del af de samlede barselsudgifter, gør, at virksomhederne føler sig lidt bedre klædt på til at imødegå de økonomiske konsekvenser.

Lovens eventuelle 'negative' konsekvenser for den akademiske medarbejder

Det har naturligvis nogle konsekvenser for den kvindelige akademiske medarbejder, der måske vælger at tage barsel i en længere periode og muligvis af flere omgange. Helt overordnet gør loven ikke noget for at modarbejde disse konsekvenser, eftersom den ikke opfordrer til, at manden skal tage en større del af barslen.

De fleste virksomheder er i konstant forandring, og derfor kan det kræve en vis omstilling at skulle 'finde sin plads' igen.

"Hvis man er ude i lang tid, så kan der godt ske mange ting, der kan gøre, at det er svært at komme tilbage. Medarbejderen kommer længere og længere væk fra virksomheden."(Personalechef, konsulent/rådgivningsbranchen)

Desuden vil der altid være den risiko, at arbejdsgiveren finder ud af, at medarbejderen egentlig godt kan undværes.

"Hvis man har smidt mange penge i at have en medarbejder på barsel, og man i den periode har fundet ud af, at det egentlig fungerer meget godt uden medarbejderen, så er motivation for at få den pågældende ind igen ikke så stor." (Partner, advokatbranchen)

"Det indebærer en risiko at gå på en lang barsel, for så kommer der måske en vikar, der er bedre." (HR chef, konsulent/rådgivningsbranchen)

Den egentlige problematik handler dog om, at medarbejderen, i kraft af sit fravær, nødvendigvis må stå stille i forhold til at tilegne sig erfaring og til at få mulighed for at avancere. Dette kan i sidste ende resultere i, at lønskellet mellem medarbejdere på lang barsel (typisk kvinder) og medarbejdere på kort barsel (typisk mænd) gradvist vokser. Kvinden risikerer at stagnere karrieremæssigt under en barsel, og hun kan således halte mere og mere bagefter manden, jo mere barsel hun tager. Risikoen for dette synes at være mest udtalt i advokatbranchen, hvilket muligvis skyldes den trinmæssige karriereudvikling.

"Skellet vokser, når man får tre børn - tre års pause kan godt være problematisk." (Partner, advokatbranchen)

"Jo længere barslen er, jo sværere bliver det for unge kvinder at få et job. Når kvinder er tvunget til at tage så meget af barslen, og mænd ikke er, så kommer der et gap." (Partner, advokatbranchen)

"Det er klart, at når kvinder er væk fra arbejdsmarkedet i et år, så bliver hun sat et år tilbage.(...) For at blive en god advokat kræver det jo, at man har en masse erfaring. Og hvis man er væk i længere perioder, vil man jo naturligvis have mindre erfaring, end dem der bliver og arbejder." (HR chef, advokatbranchen)

Der er ligeledes en risiko for, at arbejdsgiveren vil irriteres over, at medarbejderen går på barsel, og at vedkommende muligvis agter at gøre dette igen. Bevidstheden hos arbejdsgiverne om, at når medarbejderen først har ét barn, vil vedkommende i langt de fleste tilfælde få et mere indenfor et par år, er stor og går på tværs af alle brancher. Derfor ser de fleste det som ligeså 'risikabelt' at ansætte en kvinde med et barn på et par år som at ansætte en kvinde i den fødedygtige alder, der endnu ikke har nogen børn. Flere arbejdsgivere forbinder en kvindelig ansøger i den fødedygtige alder uden børn med en risiko for snarligt fravær i op til flere år.

"Ét år er en lang periode at være væk fra arbejdsmarkedet. Og når der kommer en ung pige i 20'erne, så ved man godt, at hun kommer til at være væk de næste fire år. Når kvinder først går i gang med at få børn, så går det som perler på en snor. Vil de tilbage på fuldtid eller vil de ikke? Der er en længere periode, hvor man ikke ved det. Det er ikke bare det ene år, de er væk." (Partner, advokatbranchen)

Lønproblematikken

De fleste af virksomhederne har indtryk af, at økonomi spiller en afgørende rolle for familiernes beslutning om længden af farens barsel. Eftersom situationen i Danmark er sådan, at mænd i gennemsnit stadig tjener mere end kvinder, vil det oftest, set ud fra et økonomisk synspunkt, være mest fordelagtigt at lade ham blive på arbejdsmarkedet og kvinden gå hjem.

En forklaring på lønforskellen er, at udviklingen går imod en mere individuel lønforhandling, hvor en større del af lønnen fastsættes individuelt. I denne sammenhæng giver flere arbejdsgivere udtryk for, at mænd stadig synes at være bedre til at forhandle løn end kvinder.

"For at man skal have de samme vilkår, skal man have den samme løn, men generelt set får mænd mere i løn end kvinder (...) Nogle kvinder er nemmere at gøre usikre i lønforhandlinger, og de er hurtigere end mænd til at give efter, så vi får hurtigere overtaget." (Personalechef, konsulent/rådgivningsbranchen)

"Kvinder er generelt dårligere end mænd til at forhandle løn fra start af - de giver sig for nemt." (HR chef, konsulent/rådgivningsbranchen)

Kvinder synes således ofte at skulle indgå i lønforhandlinger på mænds præmisser, hvor det, ifølge flere af arbejdsgiverne, er kutyme, at man mere over – end underdriver i beskrivelsen af sine evner og kompetencer. Kvinder har, helt generelt, en tendens til at gøre det modsatte. Hvis den kvindelige medarbejder skal have en fair bedømmelse kræver det derfor, at arbejdsgiveren til lønforhandlingen selv er opmærksomhed på, at den kvindelige medarbejder muligvis kan og laver mere, end hun giver udtryk for.

"Der er ofte store kønsforskelle (...) For en mand er det bare ren rutine; han digter, hvad han skal sige til lønforhandlingen, mens han cykler på arbejde samme dag, og han lægger gerne 15 % til, og det er som om, at det er implicit i samtalen. Hvis det er en kvinde, ved jeg, at jeg skal tænke mere ind selv." (Direktør, kommunikationsbranchen)

Behovet for en holdningsændring

Der er generel enighed om, at en forudsætning for en højere grad af ligestilling er, at mænd tager mere barsel. Dette kan således medføre, at arbejdsgivere forbinder nogle mere ens økonomiske og arbejdsfunktionsmæssige risici med ansættelse af henholdsvis mænd og kvinder.

Flere virksomheder mener, at forskellen på længden af kønnenes barsel til en vis udstrækning skyldes, at kvinder og mænd i visse brancher stadig har forskellige arbejdsfunktioner, og at topledelsen typisk udgøres af mænd. Et eksempel på dette er advokatbranchen, hvor mange af de fuldmægtige er kvinder, mens langt de fleste partnere er mænd.

"Advokatbranchen er en meget konservativ branche. (...) Sådan som strukturen er i dag, så er de fleste ejere af advokatvirksomheder mænd, mens mange af medarbejderne er kvinder." (Partner, advokatbranchen)

Flertallet af virksomhederne er enige om, at der først og fremmest er behov for en holdningsændring. Denne holdningsændring tænkes at kunne få et skub i positiv retning, hvis flere mænd i ledende stillinger tager mere barsel og på denne måde signalerer, at det er en naturlig del af det at blive forældre. Denne holdningsændring kan komme fra ledelsen i virksomheden; en mandlig leder på barsel kan stå som et forbillede for de øvrige medarbejdere, der signalerer, at det er fuldt ud accepteret, at en mand tager en del af barslen.

"Det går tilbage til den øverste ledelse. I mandsdominerede brancher kan barselsproblematikken ikke løses gennem en lov, der skal en holdningsændring til, og i sidste ende er det ledelsens ansvar." (HR direktør, medicinalbranchen)

Alle arbejdsgivere er enige om, at det også handler om, at der i mange brancher stadig hersker en temmelig konservativ indstilling til mænd og barsel. Selvom det er blevet mere accepteret og udbredt, at mænd tager en del af barslen, er denne del stadig beskedet.

"Der er nogen, der tænker: "nå, skal han have orlov?". Det er jo stadig usædvanligt, at far går ind og tager barsel i over en måned - det er dér, reaktionerne begynder." (HR direktør, medicinalbranchen)

"Men hvis det var en kvinde, der kom og kun ville holde en kort barselsorlov, så ville hendes chef blive meget positivt overrasket." (Partner, advokatbranchen)

"Vi er på mange måder en mandsdomineret virksomhed. Mentalt arbejder vi stadig med at gøre organisationen mere modtagelig for, at mændene tager orlov. Vi prøver, men det er ikke altid specielt velset, hvis det ryger ind i en travl periode." (Personalechef, konsulent/rådgivningsbranchen)

"Hvis vi snakker ligestilling, så er det nok mere normalt og velset i en virksomhed, at kvinden holder barsel. Man forventer ligesom, at det er hende, der gør det." (Direktør, kommunikationsbranchen)

Holdningsændringen kan også handle om, hvis ansvar det er at sørge for, at medarbejderne får en acceptabel barselsordning. Et par af arkitekterne mener, at det kunne være en god ide at lave en barselsfond for hele branchen.

"Det kunne være interessant at lave en barselsfond for hele branchen - så det ikke er virksomhedsbestemt, hvor favorabel en barsel medarbejderne får." (Personaleansvarlig, konsulent/rådgivningsbranchen)

Flere af de interviewede advokater kan tilslutte sig politisk lovgivning om, at mænd skal tage en vis del af barslen. Som det er nu, mener de, at barselsproblematikken befinder sig i en ond cirkel, som bedst kan brydes gennem et politisk indgreb på området.

"Jeg er positiv overfor en lov om, at mænd skal tage minimum 10 ugers barsel. Jeg mener, at problemerne starter med, at der ikke er ligeløn, og det er der bl.a. ikke, fordi kvinderne tager det meste af barslen." (HR chef, advokatbranchen)

"Det ville have en langt større effekt at lave en lovgivning om, at begge forældre skal dele barslen - så ville det være hip som hap, hvem man ansatte." (Personalechef, advokatbranchen)

Hvor de fleste af de interviewede advokater er åbne overfor en lovgivning på området, er de andre brancher mere liberalistiske og går ind for, at medarbejderne skal have så frit et spillerum som muligt til at afgøre, hvem der tager barslen og i hvor lang en periode. Disse ser en eventuel lovgivning som frihedsberøvende og alt for ufleksibel. Der synes at være en tendens til, at jo mindre en virksomhed er, jo mere tager den afstand fra lovgivning på området, hvilket sandsynligvis skyldes, at økonomien er mere 'sårbar' overfor politiske lovindgreb.

Opsummering

Styrkelse af information om loven

Først og fremmest er det særdeles problematisk, at der er så udpræget en mangel på kendskab til loven. Flere af arbejdsgiverne reagerer således med forbavselse, når de får loven forklaret samt med undren over, at de ikke er blevet informeret bedre om den.

Den udbredte mangel på kendskab til loven resulterer i en manglende effektivering. Fokus bør i første omgang være på at oplyse arbejdsgiverne fyldestgørende om loven og dens muligheder. Dette skulle gerne resultere i, at loven i højere grad end tidligere tænkes med ved ansættelser. Det positive i denne sammenhæng er, at det synes som om, at oplysning kan fremme lovens hensigter. Således er adskillige arbejdsgivere meget positive overfor ideen om at kunne tilbyde deres medarbejdere en bedre barselsordning end det lovmæssige minimum. Ved interviewenes afslutning er mange af arbejdsgiverne enige om, at loven kan være et velkomment medarbejdergode.

Det er dog af stor vigtighed også at rette informationen mod de akademiske medarbejdere, så de kan tage loven med som et argument i kommende løn- og barselsforhandlinger.

Et højere kroneloft

Der er en generel enighed om, at kroneloftet er for lavt i forhold til de samlede udgifter af en barsel, som både er lønmæssige udgifter, manglende indtjening til virksomheden samt det faktum, at de andre medarbejdere får en større arbejdsbyrde medmindre, der ansættes en barselsvikar.

Mange arbejdsgivere mener, at det kunne være en god ide at sætte kroneloftet op. Man kunne så lave individuelle beregninger pr. medarbejder og give en procentvis refusion af lønnen under barsel. Dette ville medføre, at loven også kunne komme meget højtlønnede kvindelige akademikere til gode og reducere risikoen for, at disse bliver fravalgt af arbejdsgivere pga. risikoen for en længerevarende barsel, og hvad der dertil hører af økonomisk tab.

En holdningsændring

En netop offentliggjort rapport fra SFI (Det Nationale forskningscenter for Velfærd), som belyser lønforskellene mellem kvinder og mænd i perioden 1997-2006 viser, at kvinder i Danmark gennemgående tjener mellem 17 og 21 procent mindre end mænd. Analyserne i rapporten viser, at lønforskellene mellem kønnene i høj grad skyldes, at kvinder og mænd har forskellige arbejdsfunktioner. Selvom rapporten analyserer en periode, der

ligger før lovens ikrafttræden, korresponderer denne konklusion med den måde, hvorpå mange af arbejdsgiverne i de adspurgte virksomheder forklarer grunden til, at det stadig er kvinderne, der tager den primære del af barslen. Ledelsen i de fleste af disse virksomheder består primært af mænd, som kun sjældent har taget mere barsel end de obligatoriske 14 dage. Alle virksomheder er enige om, at der skal en decideret holdningsændring til for at ændre på dette mønster og at økonomi i form af en (højere) refusion ikke i sig selv kan gøre det.

Rapporten viser endvidere, at 26 procent af alle kvinder arbejder på deltid, mens tallet for mænd viser, at blot 14 procent arbejder under 30 timer om ugen. Hvis dette tal stadig er nogenlunde gældende, påvirker det naturligvis lønforskellen, men det kan også tænkes at påvirke arbejdsgiveres villighed til at ansætte kvinder i den fødedygtige alder. Flere virksomheder (især indenfor advokatbranchen) giver nemlig udtryk for, at det enten er reelt umuligt eller meget problematisk, når en medarbejder ønsker at arbejde på deltid. "Risikoen" ved at ansætte en kvinde i den fødedygtige alder hænger således ikke blot sammen med sandsynligheden for, at hun tager en længerevarende barsel men også med en sandsynlighed for, at hun ønsker at komme tilbage på nedsat tid. Også på dette punkt er der behov for en holdningsændring, som gør, at det bliver en mere naturlig og udbredt del af virksomhedskulturen, at også mænd muligvis kan ønske at komme tilbage på nedsat tid.

Bilag 1: Deltagernes stilling i virksomheden

- HR direktør 1
- Direktør 7
- Personaleadministrator 1
- Personalechef 2
- Økonomichef 2
- Seniorskonsulent 1
- HR-chef 3
- Personaleansvarlig 1
- Partner 2

Bilag 2: De adspurgte virksomheders størrelse og antal medarbejdere

Advokater:

- 85 medarbejdere/ 45 akademikere
- 50 medarbejdere/25 akademikere
- 92 medarbejdere/70 akademikere
- 320 medarbejdere/200 akademikere
- 19 medarbejdere/7 akademikere

HR:

- 70 medarbejdere/35 akademikere
- 30 medarbejdere/24 akademikere

Kommunikation

- 7 medarbejdere/7 akademikere
- 48 medarbejdere/20 akademikere
- 7 medarbejdere/ 7 akademikere
- 11 medarbejdere/11 akademikere

Konsulent/rådgivning

- 275 medarbejdere/150 akademikere
- 18 medarbejdere/12 akademikere
- 15 medarbejdere/13 akademikere
- 20 medarbejdere/16 akademikere
- 230 medarbejdere/50 akademikere
- 85 medarbejdere/42 akademikere
- 110 medarbejdere/23 akademikere

Medicinal

- 140 medarbejdere/30 akademikere
- 150 medarbejdere/112 akademikere

Bilag 3: Interviewguide

1. Indledning (10 min.)

Moderator præsenterer undersøgelsen og at de bliver optaget på diktafon. Deltageren præsenterer sig selv, sin stilling og virksomheden (hvor lang tid de har eksisteret, årlig omsætning). Gennem hele interviewet vil vi fokusere på akademikernes forhold, hvor det er muligt at skelne. Derudover spørges ind til:

- Hvad er medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund?
- Hvordan er den fordelt i virksomheden? (antallet af akademikere vs. andre medarbejdergrupper)
- Hvad er antallet af medarbejdere fordelt på mænd og kvinder? (evt. fordelt på de forskellige faggrupper?)

2. Barsel og udfordringer (20 min.)

Formål: at få afdækket virksomhedens baggrund og holdninger til barselsområdet.

- Hvad forbinder du med en god medarbejder? (evt. karakteristik) *Der fokuseres på den akademiske medarbejder, hvis det er muligt.*

Generelt

- Hvilke barselsordninger har I generelt i jeres virksomhed, både for mænd og for kvinder? (overenskomst, individuelle aftaler etc. uddybes).
- Er der en barselsudligningsordning i jeres overenskomst? (Kan I få refusion udover dagpenge?)
- Hvad er jeres holdning til barsel generelt?
- Hvilke udfordringer er der generelt forbundet med barsel? (uddyb)
 - Forsøg at prioritere udfordringerne
- Hvordan løser I dem typisk?

Mænd og kvinder

- Er der forskel på din reaktion, om det er en mand eller kvinde, der ønsker barsel? (forklar)
- Hvordan reagerer du, når en kvinde siger, hun skal have barsel? Hvilket indtryk får du af hende? (forklar)
- Hvordan reagerer du, når en mand siger, at han skal have barsel? Hvilket indtryk får du af ham? (forklar)

- Tænk evt. tilbage på en case fra sidste barsel/barsler og/eller hvis en kernemedarbejder skulle på arbejde?

Udfordringer

- Hvad betyder det for virksomheden, når medarbejderne skal på barsel?
- Hvad synes du umiddelbart er de største udfordringer/ulemper? (uddyb)
 - Der probes på økonomiske, praktiske, andet?
 - Er der særlige udfordringer forbundet med henholdsvis kvinder kontra mænd, der skal på barsel?
 - Forsøg at prioritere de reelle udfordringer
- Kunne du se nogen fordele i det? (hvilke?)

(Reaktioner)

- Hvad er omgivelsernes reaktion (på henholdsvis mænds og kvinders barsel)? (fx kollegaer, kunder, leverandører etc.).
 - Hvad er deres største bekymring?
 - Er det noget I taler om? (forklar)
 - Er det noget, der påvirker din holdning til medarbejdere på barsel? (i så fald hvad og hvorfor?). *Der probes generelt på forskellen mellem mænd og kvinder.*

Konsekvenser

- Hvilke konsekvenser har disse udfordringer for overvejelser omkring ansættelse af nye medarbejdere?
- Hvilke konsekvenser oplever du, at barselsorlov har for medarbejderen selv? (positive/negative?) *Der probes på forskellen mellem mænd og kvinder.*

Løsninger

- Hvordan forsøger I som virksomhed at løse de nævnte udfordringer? Uddyb. Der probes på:
 - Forskellen mellem kvinder og mænd? (Kort og lang barsel?)
 - Praktiske
 - Økonomiske
 - I forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere

3. Barselsudligningsloven (25-30 min.)

Formål: at få deltageren til at reflektere over mulighederne og effekten af barselsudligningsloven, som den ser ud i dag. Hvilken konsekvens har den haft på den konkrete virksomheds holdning til barsel og ansættelse.

- Kender du til Barselsudligningsloven på det private arbejdsmarked? (hvis ikke præsenteres indholdet af loven for deltageren – *beskrivelse udarbejdes*)
- Hvad synes du om ideen bag? Hvad er styrker/svagheder ved loven?
- Hvilken effekt/konsekvenser har loven haft for (eksisterende) *ansættelsesvilkårene* i jeres virksomhed? Har I ændret adfærd efter at loven er blevet til? Først spontant, dernæst probes på:
 - Overvejelser omkring køn? (kort og lang)
 - Generel holdning til barsel (løsninger, økonomi og praktisk)
 - Andet?
 - Hvis ingen konsekvenser, hvorfor ikke? Uddyb

Stimuli materiale præsenteres. Deltageren får et par minutter til at læse punkterne igennem med henblik på at vurdere i hvor høj grad loven har haft indvirkning på de nævnte områder (de 8 bulletpoints) i den pågældende virksomhed. Deltageren bliver bedt om at sætte plus ved de områder hvor loven har haft størst effekt/mest enig, og minus ved de områder, der absolut ikke har været påvirket/mindst enig. Efterfølgende gennemses/uddybes punkterne et for et. Der er stadig fokus på den akademiske medarbejder.

1. Arbejdsgiveren (den private) kan blive interesseret i at ansætte kvinder i den fødedygtige alder.
2. Beskæftigelsesfrekvens (på det private arbejdsmarked) for kvinder i den fødedygtige alder kan blive forøget.
3. Kvinder i den fødedygtige alder får bedre mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.
4. Villigheden (hos arbejdsgiverne) til at ansætte kvinder inden for traditionelt mandsdominerede områder bliver større.
5. Det kan spille en rolle for nedbrydningen af det kønsopdelte arbejdsmarked.
6. Kvinde- og mandsdominerede områder vil fremover i større udstrækning have samme økonomiske betingelser pga. fordelingen af udgiften til barsel mellem overenskomstområderne.
7. Opfyldelsen af punkt 6 vil betyde, at lønforskellen mellem mænd og kvinder vil blive formindsket.
8. Ledighedsrisikoen for yngre kvinder vil formindskes.

- Hvilken betydning har denne lov haft/vil få for jeres overvejelser omkring ansættelse af nye medarbejdere? Har I ændret adfærd efter at loven er blevet til? Først spontant, dernæst probes på:
 - Overvejelser omkring køn? (kort og lang)
 - Generel holdning til barsel (løsninger, økonomi og praktisk)
 - Kan man bruge det aktivt/positivt til at tiltrække medarbejdere?
 - Andet?
- Hvad synes du om loven? Specifikke elementer? Der probes på fordele og ulemper (gerne specifikke erfaringer)?
 - Hvilken betydning har lovens kroneloft på 142 kr./timen. Gør det en forskel når, det kun giver en begrænset refusion for arbejdsgivere med højtuddannet arbejdskraft?
 - Hvad kunne forbedres?
- I hvor høj grad synes du loven er tilstrækkelig til at øge ligestillingen på det private arbejdsmarked?
 - Hvad skal der til for at få øget ligestilling på arbejdsmarkedet?
 - Hvad skal der til for at virksomheder som jeres i mindre grad skeler til køn, når I ansætter nye medarbejdere?
- Hvordan er I blevet informeret om loven og er I blevet informeret tilstrækkeligt? Hvad kan evt. forbedres? (udækkede behov)

4. Afrunding (5-10 min.)

- Hvad synes du selv der skal til for at det bliver mindre udfordrende/problematisk for jer at sende medarbejdere på barsel? Har du selv nogen forslag? Evt. noget I selv benytter jer af i dag?
- Hvis vi ser lidt overordnet på hele problematikken omkring medarbejdere på barsel (især kvinder), i hvor høj grad føler du så, det er din opgave at tage initiativ på området?
 - Hvor skal initiativet komme fra? Hvem har det primære ansvar?
- Afsluttende bemærkninger.

TAK for i dag – udlevering af honorering