

## ARBEJDSMARKED

# Barsel - brug, ønsker og vilkår mv. 2023

Undersøgelse blandt IDAs privatansatte medlemmer, 2023

## Hovedresultater

Analysen viser, at der er betydelig forskel på barselsmønsteret, afhængig af om medlemmet er på barsel med et barn født før eller efter august 2022. **For kvinderne gælder det, at den gennemsnitlige barselslængde er faldet med 2,2 uger i gennemsnit, mens den for mændene er steget med 2,7 uger, når der ses på barsel med børn født hhv. før og efter august 2022.** Gruppen af mænd, der holder mindst 11 ugers barsel, er steget fra 59 pct. (blandt dem med børn født før august 2022) til 88 pct. (blandt dem med børn født efter august 2022) og gruppen af mænd, der holder mindst 24 uger, er steget fra 5 pct. til 13 pct. Der er på trods af denne udvikling stadig en betydelig forskel på omfanget af barsel blandt de privatansatte kvinder og mænd.

Analysen viser også, at der er betydelig forskel på de **vilkår medlemmerne har, hvad angår fuld løn under barsel.** En mindre del af de privatansatte (15 pct.) har alene de vilkår, hvad angår løn under barsel, der fremgår af funktionærloven – **77 pct. svarer, at de har bedre vilkår end dem, der er beskrevet i funktionærloven.** Dem med de bedre vilkår end funktionærloven har i gennemsnit knap 19 uger med fuld løn. Kvinderne har i gennemsnit godt 25 uger med fuld løn, og mændene har knap 16 uger.

Halvdelen (51 pct.) af medlemmerne svarer, at der er en **karensperiode**, i form af et krav om ansættelse af en bestemt varighed, inden man opnår de fulde rettigheder hvad angår løn under barsel. Knap hver fjerde (23 pct.) svarer, at der ingen periode er, mens hver fjerde (26 pct.) svarer, at de ikke ved, om der er en sådan periode.

Det er særligt mændene, der svarer, at **adgangen til løn under barsel er afgørende for, hvor meget barsel de tager.** Det er 59 pct. af mændene, der svarer, at adgang til løn under barsel er afgørende for at de holder den barsel, de holder, mens det er 44 pct. af kvinderne, der svarer det. Analysen viser videre, at **adgangen til løn under barsel særligt påvirker hvor meget barsel mænd tager.** Blandt mænd, der alene har funktionærlovens rettigheder, er den gennemsnitlige barselsperiode 12 uger, mens den er 15 uger i gennemsnit blandt dem med bedre vilkår end funktionærloven. Analysen peger videre på, at den gennemsnitlige barselsperiode, mændene holder, stiger med 0,33 uger, for hver ekstra uge de har ret til med fuld løn under barsel.

### Barslens omfang

Et centralt spørgsmål i debatten om barsel omhandler i hvilken grad reglerne om den øremærkede barsel, der gælder for børn født efter 1. august 2022, har påvirket adfærden blandt medlemmerne.

I tabel 1 ses det hvor mange uger medlemmerne, opdelt på køn, har holdt/holder eller forventer at holde med børn, der henholdsvis er født før eller efter 1. august 2022.

Tabel 1. Hvor lang barsel holdt du/holder du/planlægger du at holde, opdelt på børn født før og efter august 2022 og kvinder og mænd. Antal uger i gennemsnit

	Kvinder		Mænd		Alle	
	Uger	Antal svar	Uger	Antal svar	Uger	Antal svar
Barn født fra den 2. august 2022 og senere	34,5	473	14,5	1.105	20,5	1.578
Barn født før august 2022	36,7	258	11,8	733	18,3	991

Kilde: IDA survey 2023. Undersøgelsen er baseret på svar fra privatansatte medlemmer, der enten er, har været (inden for de seneste tre år) eller forventer (inden for det kommende år) at skulle på barsel. Her også kun medtaget svar fra medlemmer der har oplyst barselslængde.

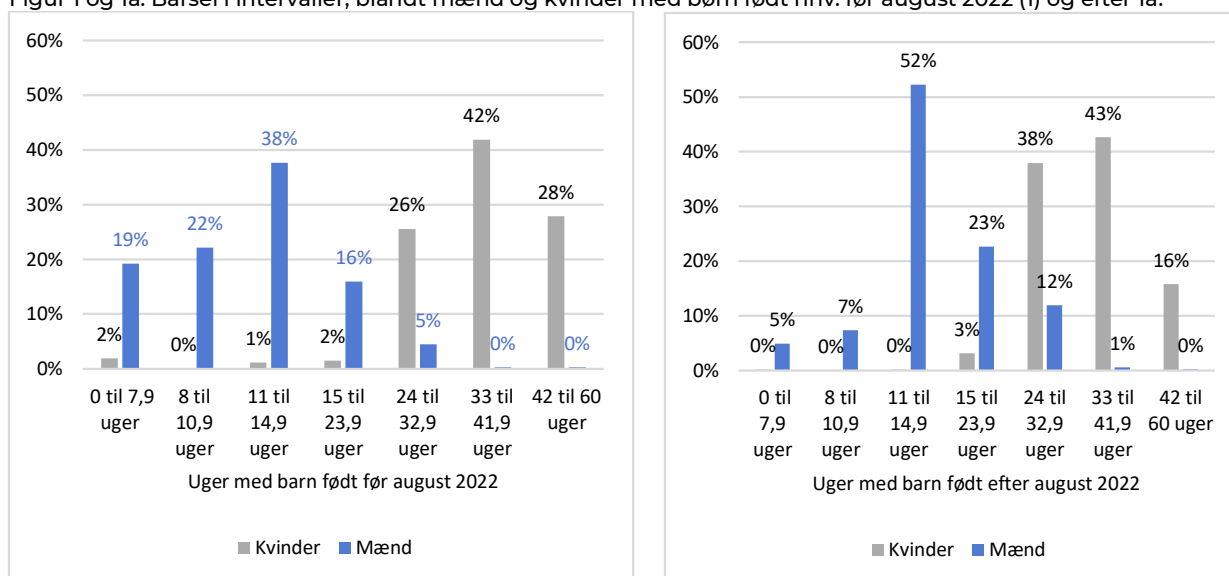
Tabellen viser, at der er betydelig forskel på barselsmønstret, afhængig af om barnet er født før eller efter august 2022.

- For kvinderne gælder det, at den gennemsnitlige barselslængde er faldet med 2,2 uger i gennemsnit, mens den for mændene er steget med 2,7 uger.

Der er på trods af denne udvikling stadig en betydelig forskel på omfanget af barsel blandt de privat ansatte kvinder og mænd. For børn født den 2. august eller senere holder kvinderne i gennemsnit 20 ugers længere barsel end mændene. Kvinderne holder 34,5 uger og mændene 14,5 uger. Balancen har således forskubbet sig, og der er blevet mindre forskel, men der er langt til en lige fordeling af barslen.

Figur 1 og 1a viser omfanget af barsel blandt kvinder og mænd. Figur 1 viser omfanget af barslen med barn født før august 2022 og 1a med barn født efter august 2022.

Figur 1 og 1a. Barsel i intervaller, blandt mænd og kvinder med børn født hhv. før august 2022 (1) og efter 1a.



Figur 1 viser videre, at hvor 41 pct. (19+22 pct.) af mændene holdt under 11 ugers barsel med børn født før august 2022, så gælder det, at det er 12 pct. af mændene der holder under 11 ugers barsel med børn født efter august 2022 (figur 1a; 5+7 pct.).

Dermed er gruppen af mænd der holder mindst 11 ugers barsel steget fra 59 pct. til 88 pct., og gruppen der holder mindst 24 uger er steget fra 5 til 13 pct.

Blandt kvinderne er andelen, der holder over 42 ugers barsel, faldet fra 28 pct. blandt dem med børn født før august 2022, til 16 pct. blandt dem med børn født efter august 2022, mens gruppen der holder 24-33 ugers barsel er steget fra 26 til 38 pct.

### Ret til løn under barsel

Der er for privatansatte ingen ret til fuld løn under barsel i fx funktionærloven, hverken for kvinder eller mænd. Det er således et forhold, der fx aftales individuelt, som indgår i en overenskomst eller som er vedtaget praksis på ansættelsesstedet

En mindre del af de privatansatte (15 pct.) har alene de vilkår, hvad angår løn under barsel, der fremgår af funktionærloven, jf. tabel 2 neden for.

**Tabel 2. Vilkår hvad angår løn under barsel (herunder forældre- og fædreorlov)**

	Alle		Pct.	
	Antal	Pct.	Kvinder	Mænd
Jeg har alene de rettigheder som er beskrevet i funktionærloven.	381	15	11	17
Jeg har bedre rettigheder, end dem der er beskrevet i funktionærloven	1.983	77	83	75
Ved ikke	204	8	6	9
<b>Alle</b>	<b>2.568</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kilde: IDA survey 2023.

I tabel 3 ses, hvordan det ser ud inden for de forskellige brancher., og fordelt på hhv. kvinder og mænd. Medicinalindustrien er den branche, hvor den største andel har bedre vilkår end funktionærloven (88 pct.), mens fx kun 66 pct. af de ansatte i maskin-, jern- og metalindustrien har det.

**Tabel 3. Vilkår hvad angår løn under barsel (herunder forældre- og fædreorlov), andel (pct.) med bedre vilkår end funktionærloven, fordelt på brancher**

Branche	Kvinde	Mand	Alle
Råstofindvinding, landbrug, skovbrug og fiskeri	-	60	67
Forsyningsvirksomhed	90	86	87
Fødevarer, kemi, plast, træindustri, byggematerialer mv	79	75	77
Medicinalindustri	90	85	88
Maskin-, Jern og metalindustri	78	65	66
Den elektroniske industri	53	80	76
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	85	80	81
Entreprenørvirksomhed, bygge og anlæg	89	62	68
IT og Telekommunikationsvirksomhed	80	75	76
Forskning og udvikling, forretningsservice, finans mv.	86	78	80
Handel, transport	84	72	75
Organisationer, foreninger, undervisning og sundhed, kultur, fritid og anden service	67	50	59
<b>Alle</b>	<b>83</b>	<b>75</b>	<b>77</b>

Kilde: IDA survey 2023

Blandt de medlemmer der har bedre vilkår end funktionærloven, er der betydelig variation i hvor lang tid, de har fuld løn under barsel, jf. tabel 4.

Kvinderne har i gennemsnit ca. 25 uger, mens mændene i gennemsnit har knap 16 ugers barsel med fuld løn. Næsten hver femte mand har under 11 uger med fuld løn, mens det kun er knap 3 pct. af kvinderne, der har det. Omvendt har næsten halvdelen (48 pct.) af kvinderne mere end 25 uger med fuld løn, mens det kun er 9 pct. af mændene der har det.

Tabel 4. Antal uger med fuld løn under barsel, kun medlemmer med bedre vilkår end funktionærloven, pct. blandt hhv. mænd, kvinder og alle.

Uger	Mænd	Kvinder	Alle
0 uger	2,3	1,5	2,0
1-10 uger	17,2	1,2	12,2
11 til 14 uger	40,4	4,6	29,2
15 til 23 uger	12,0	14,1	12,7
24 uger	19,1	30,8	22,8
25 til 52 uger	9,0	47,8	21,2
Total	100,0	100,0	100,0
<b>Gennemsnit, uger</b>	<b>15,7</b>	<b>25,3</b>	<b>18,7</b>

Kilde: IDA survey 2023. N=1875, 1287 mænd og 588 kvinder

I tabel 5 og 6 nedenfor ses hvordan rettighederne er fordelt på brancher, fordelt på kvinder og mænd.

Tabel 5 viser således, at kvinder, der har bedre rettigheder end funktionærloven og er ansat i medicinalindustrien, i gennemsnit har 31,1 uger med fuld løn, mens dem, der er ansat i fødevareindustrien, i gennemsnit har 23,5 uger med fuld løn. Det ses også fra tabellen, at i medicinalindustrien er det 74 pct. at de kvinder, der har bedre vilkår end funktionærloven, der har mellem 25 og 52 uger med fuld løn.

Tabel 5. Antal uger, KVINDER der har bedre rettigheder end funktionærlove, har med fuld løn.

	0 uger	1-10 uger	11-14 uger	15-23 uger	24 uger	25-52 uger	Antal	Gens. uger
Fødevare-, kemi industri mv.	4%	2%	4%	22%	20%	47%	49	23,5
Medicinalindustri	0%	1%	0%	5%	20%	74%	117	31,1
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	1%	1%	6%	21%	41%	29%	140	23,1
IT og Telekommunikationsvirksomhed	4%	2%	2%	19%	19%	54%	48	23,9
Forskning og udvikling, forretningsservice, finans mv.	1%	0%	11%	9%	31%	48%	81	24,3
Handel mv.	0%	1%	0%	4%	19%	24%	48	26,0
<b>Alle</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>31%</b>	<b>48%</b>	<b>588</b>	<b>25,3</b>

Kilde: IDA survey 2023. Brancher med under 40 ansatte og uoplyste indgår ikke i tabellen, men er med i alle.

For mændene ses det, at det også er de ansatte i medicinalindustrien, der har den længste periode med fuld løn i gennemsnit 25,1 uge, mens de ansatte i IT og telekommunikationsbranchen i gennemsnit har 13,1 uger med fuld løn.

Tabel 6. Antal uger, MÆND der har bedre rettigheder end funktionærlove, har med *fuld løn*.

	0 uger	1-10 uger	11-14 uger	15-23 uger	24 uger	25-52 uger	Antal	Gens. uger
Forsyningsvirksomhed	0%	17%	25%	19%	33%	6%	84	17,9
Fødevarer-, kemi industri mv	4%	17%	33%	11%	15%	20%	81	16,8
Medicinalindustri	1%	3%	16%	28%	15%	38%	80	25,1
Maskin-, Jern og metalindustri	3%	18%	59%	7%	9%	3%	120	12,7
Den elektroniske industri	1%	19%	42%	10%	24%	3%	88	15,4
Rådgivende Ingeniørvirksomhed	3%	12%	32%	11%	36%	7%	243	17,0
IT og Telekommunikationsvirksomhed	4%	24%	46%	9%	11%	5%	192	13,1
Forskning og udvikling, forretningservice, finans mv.	0%	15%	46%	13%	15%	12%	190	15,6
Handel, transport	2%	18%	48%	9%	17%	6%	109	14,6
<b>Alle</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>20%</b>	<b>11%</b>	<b>19%</b>	<b>1287</b>	<b>15,7</b>

Kilde: IDA survey 2023. Brancher med under 40 ansatte og uoplyste indgår ikke i tabellen, men er med i alle.

### Karensperiode inden man får de fulde rettigheder?

Ikke alle virksomheder tilbyder perioden med fuld løn under barsel fra den første dag, man er ansat. En del virksomheder opererer således med en "karensperiode", inden man får adgang til de fulde rettigheder, jf. tabel 7.

**Tabel 7. Er der karensperiode for at opnå de fulde rettigheder hvad angår løn under barsel?**

	Alle		Kvinder, pct.	Mænd, pct.
	Antal	Pct.		
Ja	1.012	51	56	49
Nej	447	23	21	23
Ved ikke	524	26	23	28
I alt	1.983	100	100	100

Kilde: IDA survey 2023. Kun medlemmer der har bedre vilkår end funktionærloven.

Godt halvdelen (51 pct.) af medlemmerne svarer, at der er en karensperiode, mens knap hver fjerde (23 pct.) svarer, at der ingen periode er. Det er videre godt hver fjerde (26 pct.), der svarer, at de ikke ved, om der er en sådan periode.

Blandt dem, der har svaret, at der er en karensperiode, og hvor lang karensperioden er, svarer 55 pct., at den er mellem 6 og 9 måneder, mens 14 pct. svarer at den er mere end et år, jf. tabel 8.

**Tabel 8. Hvor lang tids ansættelse skal man have haft før man får de fulde rettigheder hvad angår løn under barsel?**

Karensperiode	Antal	Pct.
1 til og med 3 måneder	122	12
Fra 3 til og med 6 måneder	76	8
Fra 6 til og med 9 måneder	543	55
Fra 9 til og med 12 måneder	108	11
Fra 12 til og med 24 måneder	49	5
Fra 24 til og med 36 måneder	93	9
Total	991	100

Kilde: IDA survey 2023. Kun medlemmer der har bedre vilkår end funktionærloven og oplyser, at der er en karensperiode for disse, eksklusiv dem der svarer ved ikke til karensperiodens længde.

Det er 12 pct. af medlemmerne, der har været på barsel på en virksomhed med karensregler, der har oplevet negative konsekvenser af disse, så de ikke fik de fulde rettigheder der er på den virksomhed, de er ansat på, jf. tabel 9 nedenfor.

**Tabel 9. I forbindelse med din seneste barsel, betød anciennitetskravet da, at du ikke fik de fulde barselsrettigheder, hvad gælder løn under barsel?**

	Alle		Kvinder, pct.	Mænd, pct.
	Antal	Pct.		
Ja, det betød at jeg ikke fik de fulde barselsrettigheder på virksomheden	116	12	9	13
Nej, jeg fik de fulde rettigheder	814	81	82	80
Ved ikke	80	8	10	7
Total	1010	100	100	100

Kilde: IDA survey 2023. Kun medlemmer der har bedre vilkår end funktionærloven og oplyser, at der er en karensperiode for disse. Kun medlemmer ansat på virksomheder med anciennitetskrav, 348 kvinder og 661 mænd.

Medlemmerne svarer videre, at deres adgang til løn under barsel har stor betydning for, at de holder barsel i det omfang de holder.

55 pct. af medlemmerne svarer, at deres adgang til løn under barsel i "meget høj grad" eller "i høj grad" er afgørende for, at de holder barsel i det omfang de gør.

Tabellen viser videre, at det særligt er mændene, der mener, at adgangen til løn under barsel er afgørende for, hvor lang barsel de holder. Det er 59 pct. af mændene, der svarer, at deres adgang til løn under barsel er afgørende for, at de holder den barsel de holder, mens det er 44 pct. af kvinderne, der svarer det, jf. tabel 10.

**Tabel 10. I hvilken grad er din adgang til løn under barsel afgørende for, at du holder barsel som du gør (har holdt/planlægger at holde)?**

	Alle		Kvinder	Mænd
	Antal	Pct.	Pct.	Pct.
I meget høj grad	788	31	22	34
I høj grad	616	24	22	25
I nogen grad	592	23	30	20
I lav grad	266	10	12	10
Slet ikke	193	8	9	7
Ved ikke	41	2	2	1
Ikke relevant	59	2	2	2
Total	2.555	100	100	100

Kilde: IDA survey 2023, 753 kvinder og 1797 mænd

For mange medlemmers vedkommende har adgangen til løn under barsel også påvirket fordelingen af den del af barslen, der kan fordeles mellem forældrene, jf. tabel 11.

Det er således 41 pct., der svarer, at adgangen til løn under barsel har haft betydning for fordelingen af barslen mellem dem og deres partner (markeret med grå skygge i tabellen).

Tabellen viser også, at der er forskel på, hvordan det påvirker kvinderne og mændene.

Blandt mændene er det 21 pct., der svarer, at de tog mindre barsel end deres partner, fordi deres vilkår var dårligere end partnerens, mens det kun er 3 pct. af kvinderne, der svarer det. Omvendt er det 23 pct. af kvinderne, der tog mere barsel end deres partner, fordi de havde bedre vilkår end partneren, mens det kun er 5 pct. af mændene, der svarer det.

**Tabel 11. På hvilken måde blev din partners og din fordeling af den del af barslen, der kan fordeles mellem jer, påvirket af jeres adgang til løn under barsel?**

	Antal	Pct.	Kvinder	Mænd
Jeg er ikke omfattet af reglerne for overdragelse af barsel mellem forældrene	82	3	5	3
Vi har forskellige vilkår, men det har ikke betydet noget for fordelingen.	574	23	22	23
Jeg tog mere barsel end min partner, fordi mine vilkår var bedre end min partners.	256	10	23	5
Jeg tog mindre barsel end min partner, fordi mine vilkår var dårligere end min partners.	400	16	3	21
Det påvirkede vores fordeling på en anden måde.	394	15	13	17
Ved ikke.	272	11	10	11
Min partner og jeg har relativt ens vilkår, så det var ikke afgørende for fordelingen	569	22	25	21
Total	2.547	100	100	100

Kilde: IDA survey 2023, 746 kvinder og 1.790 mænd

At adgangen til løn under barsel betyder noget for mændenes faktiske afholdte barsel, ses også i tabel 12 neden for. Hvor den gennemsnitlige barselsperiode for mænd der kun har funktionærlovens vilkår, er 12 uger, stiger den op til 19 uger blandt dem, der har mindst 25 uger med fuld løn under barslen.

Der ses til gengæld ikke samme billede af en sammenhæng mellem kvindernes barsel og de rettigheder de har. Kvinderne holder relativt ens barsel på tværs af grupperne – fra 33 til 35 uger<sup>1</sup>

Tabel 12. Den gennemsnitlige barselsperiode, medlemmer med børn født efter august 2022, fordelt på køn og vilkår; funktionærloven eller antal uger med fuld løn

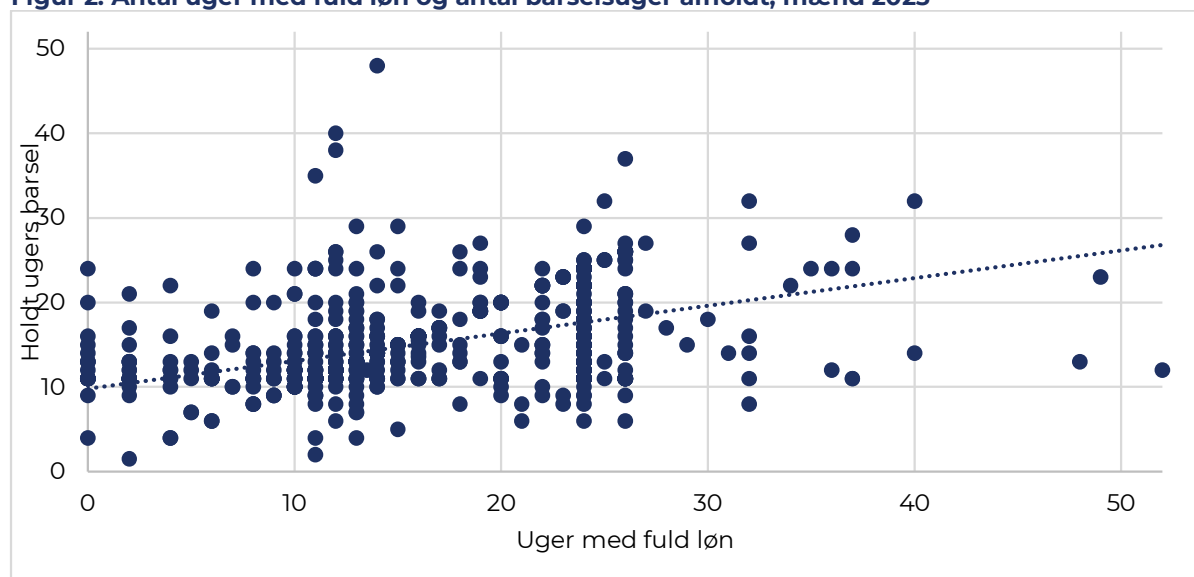
	Kvinder		Mænd		Alle	
	Andel	Uger	Andel	Uger	Andel	Uger
Funktionærlovens regler (ikke fuld løn)	12%	34	16%	12	15%	18
Bedre end funktionærloven, uger med fuld løn:						
0 uger	2%	40	2%	13	2%	19
1-10 uger	1%	33	11%	12	8%	13
11 til 14 uger	3%	35	33%	13	24%	14
15 til 23 uger	11%	33	12%	16	12%	21
24 uger	29%	34	20%	18	23%	24
25 til 52 uger	41%	35	7%	19	17%	31
Alle med bedre end funktionærloven	88%	35	84%	15	85%	21
<b>Alle</b>	<b>100%</b>	<b>34,5</b>	<b>100%</b>	<b>14,5</b>	<b>100%</b>	<b>20,5</b>

Kilde: IDA survey 2023., Kun medlemmer der har oplyst antal ugers barsels og deres rettigheder, 433 kvinder og 1.006 mænd, er fordelt på andele.

Analysen viser videre, at der blandt mændene er en signifikant sammenhæng mellem hvor lang barsel de har med fuld løn, og den barsel de holder, jf. figur 2 neden for, hvor der ses på mændene, der har bedre forhold end funktionærloven. Figuren illustrerer relationen mellem antal uger med ret til fuld løn, og barselsperiodens længde.

Når der ses nærmere på mændene, viser analysen, at der er en signifikant sammenhæng mellem hvor mange uger de har med fuld løn, og den barsel de holder. Korrelationsanalysen viser<sup>2</sup>, at der er en signifikant sammenhæng og en regression viser, at hver uge mere med fuld løn under barsel betyder, at mændene tager 0,33 uger mere barsel.

Figur 2. Antal uger med fuld løn og antal barselsuger afholdt, mænd 2023



Kilde: IDA survey 2023., Mænd med barsel med børn født efter august 2022, og bedre rettigheder end funktionærloven., N=852.

<sup>1</sup> I gruppen med 0 uger med fuld løn er der kun 7 kvinder der har svaret. At de har 40 ugers barsel, fylder derfor ikke meget i det samlede billede.

<sup>2</sup> Korrelationsanalysen viser en moderat positiv korrelation på 0,453 (p < 0,001)



Analysen afdækker videre, hvordan medlemmernes ledere reagerede på, at de ville holde barsel i det omfang de har valgt at gøre.

**Tabel 13. Hvordan oplevede du dine leders reaktion på, at du ville holde barselsorlov i det omfang du valgte? Mænd og kvinder, med oplysning om den gennemsnitlige barselslængde (uger)**

	Kvinder		Mænd		Alle	
	Gns. barsel (uger)	Pct.	Gns. barsel (uger)	Pct.	Gns. barsel (uger)	Pct.
Meget negativ	32	1		0		0
Negativ	36	2	15	3	19	3
Neutral	35	29	15	23	21	24
Positiv	34	28	15	32	20	31
Meget positiv	35	35	14	37	20	36
Ved ikke	34	5	16	5	21	5
Total	35	100	15	100	20	100

Kilde: IDA survey 2023. Kun medlemmer der har talt med deres leder om deres barsel. Den gennemsnitlige barsel holdt er for børn født efter 1. august 2022. N=2282, 636 kvinder og 1.641 mænd.

Fra tabel 13 ses det både, at der er få (3 pct.) der oplever at deres leder reagerer negativt, mens hovedparten (67 pct.) oplever en positiv reaktion. Billedet er ret ens på tværs af køn, dog med en lidt større gruppe blandt mændene (69 pct.) end blandt kvinderne (63 pct.), der oplevede en positiv reaktion. Der ses ikke blandt hhv. kvinder og mænd en tendens til, at den gennemsnitlige barsel er længere blandt dem, der oplever en negativ eller neutral reaktion, i forhold til dem der oplever en positiv reaktion.

Der er ingen tydelig forskel på ledelsens holdning afhængig af hvilke region i landet medlemmet er fra, eller hvor mange STEM-ansatte der er på arbejdspladsen.

**Tabel 14. Hvordan oplevede du dine kollegers reaktion på, at du ville holde barselsorlov i det omfang du valgte? Mænd og kvinder, med oplysning om den gennemsnitlige barselslængde (uger)**

	Kvinder		Mænd		Alle	
	Gns. barsel (uger)	Pct.	Gns. barsel (uger)	Pct.	Gns. barsel (uger)	Pct.
Meget negativ		0	13	0		0
Negativ	34	3	15	2	22	2
Neutral	34	33	14	17	23	21
Positiv	35	28	15	37	19	34
Meget positiv	35	30	14	39	19	37
Ved ikke	36	6	16	5	22	5
Total	35	100	15	100	20	100

Kilde: IDA survey 2023., Kun medlemmer der har talt med deres kolleger om deres barsel. Den gennemsnitlige barsel holdt er for børn født efter 1. august 2022

Tabel 14 viser stort set samme billede som tabel 13; at få (2 pct.) har oplevet en negativ respons fra deres kolleger, mens hovedparten (71 pct.) har oplevet en positiv respons.

Der er her større forskel på kvindernes og mændenes oplevelser. Hvor det er 58 pct. af kvinderne, der har oplevet en positiv respons på deres barsel fra kollegerne, er det 76 pct. af mændene, der har oplevet en positiv respons, Det er hhv. 3 pct. af kvinderne og 2 pct. af mændene, der har oplevet en negativ respons fra kolleger, men næsten dobbelt så stor andel af kvinderne (33 pct.) som af mændene (17 pct.) oplevede en neutral respons.

Når der ses på kvinder og mænd for sig, ses der heller ikke her et billede af, at der er en gennemsnitlig længere barsel blandt dem, der oplever en neutral eller negativ reaktion fra kollegerne.

## Afslag på lønstigning på grund af barsel

Det er 3 pct. af de medlemmer, der har været på barsels i 2022/2023, der har oplevet, at de har fået afslag på en lønstigning med den begrundelse, at de har været på barsel. Det er en lidt større andel af kvinderne (6 pct.) end af mændene (2 pct.), der har oplevet det, jf. tabel 15.

**Tabel 15. Har du i løbet af 2022/2023 fået afslag på lønstigning med den begrundelse, at du har været på barsel i perioden?**

	Kvinder		Mænd		Alle	
	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal
Jeg har været på barsel, men har ikke fået afslag på lønstigning med den begrundelse.	94%	342	98%	881	97%	1.223
Ja, jeg har været på barsel, og har fået afslag på lønstigning med den begrundelse	6%	20	2%	19	3%	39
<b>Alle</b>	<b>100%</b>	<b>362</b>	<b>100%</b>	<b>900</b>	<b>100%</b>	<b>1.262</b>

Kilde: IDA survey 2023

Det er en relativt stabil andel af de medlemmer, der har været på barsel, der har oplevet dette de seneste år, jf. tabel 16. Der ses dog et svagt fald fra 4,6 pct. i 2018 til 3,1 pct. i 2023.

**Tabel 16. Har du i løbet af det seneste år fået afslag på lønstigning med den begrundelse, at du har været på barsel i perioden?**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jeg har været på barsel, men har ikke fået afslag på lønstigning med den begrundelse.	95,4%	95,1%	96,2%	96,6%	96,3%	96,9%
Ja, jeg har været på barsel, og har fået afslag på lønstigning med den begrundelse	4,6%	4,9%	3,8%	3,4%	3,7%	3,1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Kilde: IDA survey 2023 (2022: n=16.683) (2021: n=15.312) (2020: n=17.911) (2019: n=16.596) (2018: n=17.133). Ved ikke indgår ikke.

## Håndtering af opgaverne mens man er væk på barsel

Virksomhedernes praksis med hensyn til hvordan opgaverne varetages, mens medlemmerne er på barsel, ses i tabel 17 neden for.

Tabel 17. Hvordan bliver dine opgaver hovedsageligt håndteret mens du er på barsel?

	Kvinde	Mand	Alle	
			Antal	Pct.
De blev/bliver hovedsageligt varetaget af mine kolleger	59	62	1.555	62
De ventede/venter hovedsageligt på mig, til jeg er tilbage	7	17	361	14
Det er endnu ikke afklaret	10	10	254	10
De blev/bliver hovedsageligt varetaget af en vikar i virksomheden	16	2	148	6
De blev/bliver hovedsageligt udliciteret til andre virksomheder/ varetaget af eksterne konsulenter	1	1	29	1
På anden måde	2	2	44	2
Ved ikke	5	5	139	5
<b>I alt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>2.530</b>	<b>100</b>

Kilde: IDA survey 2023. 746 kvinder og 1.779 mænd.

Tabellen viser, at den mest anvendte praksis er, at det er kollegerne der overtager opgaverne, som 62 pct. svarer, mens 14 pct. svarer, at opgaverne venter på dem, til de kommer tilbage. Kun 6 pct. svarer, at de varetages af en vikar, og 1 pct. svarer, at opgaverne er udliciteret til andre virksomheder.

I tabel 18 neden for ses der på, hvordan opgaverne varetages blandt medlemmerne, der har barsel med barn født efter august 2022. I tabellen er medlemmerne opdelt på hvor lang barsel de tager.

Tabel 18. Hvordan bliver dine opgaver hovedsageligt håndteret mens du er på barsel, opdelt på længden af barselsperioden (uger)?

Barsels længde (uger):	Under 8	8 til 10,9	11 til 14,9	15 til 23,9	24 til 32,9	33 til 41,9	42 til 60	Alle
.. af mine kolleger	64%	77%	74%	76%	76%	69%	68%	74%
..de venter på mig, til jeg er tilbage	31%	18%	21%	20%	9%	6%	5%	16%
varetaget af en vikar i virksomheden	0%	2%	2%	3%	11%	19%	18%	7%
udliciteret til andre virksomheder/ varetaget af eksterne konsulenter	0%	0%	1%	0%	2%	2%	3%	1%
På anden måde	5%	3%	2%	0%	3%	4%	6%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Kilde: IDA survey 2023 N=1.257 Kun medlemmer der er på barsel med børn født efter august 2022.

Tabellen viser, at det, uanset hvor lang barsel medlemmerne tager, typisk er kollegerne, der overtager opgaverne, mens de er væk. Særligt blandt de medlemmer der holder under 24 ugers barsel, er der også mange (18-31 pct.) der svarer, at opgaverne hovedsageligt venter på dem, til de kommer tilbage. I gruppen der holder 24 uger eller mere, er det kun 5-9 pct. der svarer, at opgaverne venter på at de kommer tilbage.

Fra tabel 18 ses det videre, at brugen af vikarer stiger markant, når medlemmet er på barsel i 24 uger eller mere. Det er således fra 11-18 pct. af dem, der er på barsel i mere end 24 uger, der svarer, at deres opgaver hovedsageligt varetages af en vikar, mens det er fra 0-3 pct. af dem, der har under 24 ugers barsel, der svarer det.

### Præferencer for længden på barslen

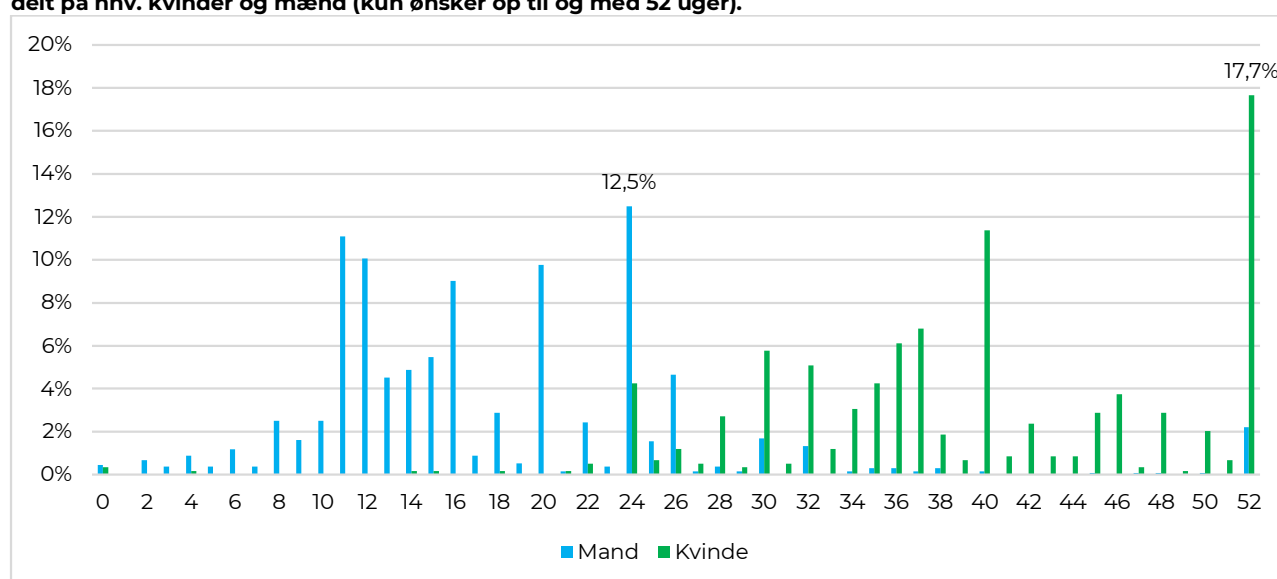
Afsluttende er medlemmerne spurgt, hvor lang tid de gerne vil holde barsel, givet de havde fuld løn under al den barsel de tog.

Svarene spænder ret bredt; fra 0 til 156 uger (3 år), med et gennemsnit på 26.

Der er en relativt markant kønsforskel, og gennemsnit for kvinder er på 42 uger, mens det for mændene er 19 uger.

I figur 3 neden for ses præferencerne blandt hhv. mænd og kvinder. Den hyppigst valgte barselsperiode blandt mændene er 24 uger (12,5 pct.) mens det er 52 uger blandt kvinderne (17,7 pct.)

**Figur 3. Givet du havde fuld løn under al den barsel du tog, hvor lang samlet barsel vil du så gerne tage? Fordelt på hhv. kvinder og mænd (kun ønsker op til og med 52 uger).**



N=1.941. Fordelt på 588 Kvinder og 1353 mænd. Figuren medtager 99 pct. af mændene og 93 pct. af kvinderne

**METODE**

Analysen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt IDAs privatansatte medlemmer gennemført som del af dataindsamlingen til IDAs lønstatistik.

Der indgår alene svar fra medlemmer, der enten er på barsel, har været på barsel inden for de seneste tre år, eller som forventer at skulle på barsel inden for det kommende år. Der er i alt 2.583 der har svaret på alle eller dele af spørgsmålene om barsel.

IDA har i 2023 ændret kriterier (i forhold til undersøgelsen fra 2022), som vi medtager respondenter efter, sådan at der i 2023 kun spørges medlemmer, der har været på barsel inden for de seneste tre år. Dette er gjort for at øge sandsynligheden for, at respondenterne kan huske de begivenheder de svarer på og har et opdateret kendskab til vilkårene på virksomheden.



FOR YDERLIGERE INFORMATION, KONTAKT

Presse : Søren Lorentzen  
Analyse : Finn Tidemand  
Politik : Charlotte Drachmann

**IDA ER TEKNOLOGIENS STEMME NR. 1**

- en forening for viden, netværk og interessevaretagelse. Med over 150.000 medlemmer er IDA Danmarks største fagforening og faglige fællesskab for ingeniører, cand.scient'er og it-professionelle. Danmark kæmper sammen med resten af verden om at skabe vækst og job samtidig med, at vi får løst de store samfundsudfordringer, vi og resten af verden står over for. IDA arbejder for, at Danmark trækker det længste strå i denne sammenhæng, og vi arbejder på tværs af politiske skel - såvel lokalt, nationalt som internationalt.