

## NOTAT

# Anbefaling om 11 ugers løn under barsel for medforældre

Til: FRI's medlemsvirksomheder

Fra: FRI's bestyrelse

## Anbefaling om løn og forlænget barsel for medforældre

FRI's strategi frem mod 2024 (FRI120) sætter en retning for FRI ift. den centrale branchedagsorden, der handler om mangel på arbejdskraft: "Frem mod 2024 skal FRI styrke medlemsvirksomhedernes forretning ved at understøtte, at de står som **attraktive arbejdspladser**". Et element i dette er, at FRI skal arbejde for at udvikle medlemsvirksomhederne ift. medarbejdervilkår.

På baggrund af en indstilling fra FRI's Forum for diversitet og ligestilling har bestyrelsen i FRI derfor besluttet at anbefale en *forbedring af barselsoven for medforældre* for ansatte i FRI's medlemsvirksomheder. Det er vurderingen i FRI's bestyrelse, at et løft af barselsvilkårene på brancheniveau vil bidrage til at gøre det endnu mere attraktivt at arbejde i en FRI-virksomhed.

### Anbefaling

FRI's bestyrelse har derfor ved FRI's generalforsamling den 3. marts 2022 anbefalet FRI's medlemsvirksomheder, at de skal tilbyde **11 ugers fuld løn** i den øremærkede barsel til *anden-forældre* senest fra den *1. august 2022*, hvor de nye barselsregler indebærer en øremærkning af 11 ugers orlov til hver forælder – men uden fuld løn.

Det er op til hver enkelt medlemsvirksomhed, om den vil følge anbefalingen. Der er altså ikke tale om et "skal-krav", men et "bør-krav". Og det er bestyrelsens vurdering, at vi som branche står stærkere, hvis samtlige FRI-virksomheder følger anbefalingen.

### FRI-virksomhedernes overvejelser

Ligesom det er frivilligt, om den enkelte FRI-virksomhed vil følge anbefalingen, er der et par ekstra overvejelser, som også kan gøres i hver enkelt virksomhed:

- Skal fuld løn under 11 ugers barsel for medforældre kunne opnås umiddelbart efter ansættelse? Eller skal der være en karenperiode på 9 måneder?

*Kompensation fra Industriens Barselsfond er betinget af, at medarbejderen har været ansat i mindst ni måneder.*

- Skal der være et loft over ”fuld løn” på eksempelvis 50.000 kr. eller 55.000 kr.?  
*Industriens Barselsfond refunderer op til ca. 35.000 kr. af lønnen for medarbejdere på barsels-/forældreorlov (marts 2022).*

### **Hvad koster det?**

Omkostningen ved at følge anbefalingen afhænger af antal medarbejdere og medarbejdersammensætning, virksomhedens størrelse og lønnen til den enkelte medarbejder. Det er derfor ikke muligt at slå udgiften op i en tabel.

Overslagsmæssigt svarer udgiften til ca. 0,3 % af lønsummen pr. år, uden refusion, eller ca. 0,1 %, når der tages højde for kompensationen fra Industriens Barselsfond. Heri er *ikke* medregnet tabt omsætning eller omkostninger ved ansættelse af barselsvikar.

*Læs mere om de nye barselsregler her*

[https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/personale/nyhedsarkiver---personaleforhold/nyheder-personalejura/2022/3/lovforslaget-om-andring-af-barselsreglerne-er-vedtaget/?newsletter=1090306%7Ckaek@di.dk&utm\\_campaign=di-corporate&utm\\_content=unspecified&utm\\_medium=email&utm\\_source=nyhedsbrev](https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/personale/nyhedsarkiver---personaleforhold/nyheder-personalejura/2022/3/lovforslaget-om-andring-af-barselsreglerne-er-vedtaget/?newsletter=1090306%7Ckaek@di.dk&utm_campaign=di-corporate&utm_content=unspecified&utm_medium=email&utm_source=nyhedsbrev)