

§ 20

Djøf Dokumentation

Mænd ønsker mere
orlov med deres børn

Djøfs analysepublikation er opkaldt efter Folketingets §20-spørgsmål. Her stiller folketingsmedlemmerne drillende og dybsindige spørgsmål til ministrene. I Djøfs §20-publikation ser vi bort fra drillerierne og stiller kun spørgsmål, der flytter samfundet frem. Målet er at kvalificere den politiske debat gennem dybdegående og dagsordenssættende analyser. Du kan derfor dykke ned i samfundstendenser, når vi den 20. i hver måned udgiver §20 – Djøf Dokumentation.

Introduktion

De færreste vil anfægte, at mænd og kvinder skal have lige gode muligheder for at gøre karriere på det danske arbejdsmarked, og at børn er en fælles glæde og et fælles ansvar for familierne. Det står dog i modsætning til, at talrige undersøgelser dokumenterer, at kvinder har langt sværere ved at realisere en ledelseskariere i Danmark set i forhold til en lang række andre lande.¹

Trods formel lov om ligeløn er der stadig ikke ligeløn på det danske arbejdsmarked.² Djøf har i en række analyser dokumenteret en såkaldt uforklaret lønforskel på mellem fire og syv procent for mænd og kvinder ansat i den private sektor uden ledelsesansvar.³ Kvinder og mænd har typisk heller ikke lige god løndækning under orlov, hvilket er en del af forklaringen på, at kvinder i mange år har taget 90% af orloven og mænd de resterende 10%, selvom den nuværende barselslovgivning – i hvert fald teoretisk – muliggør, at fædre kan tage en større del af orloven.⁴

Den skæve fordeling af orloven har store konsekvenser for kvinders løn- og pensionsudvikling samt karriereforløb. Tilsvarende rammer familiernes organisering ofte mænd negativt i forbindelse med skilsmisse.

Denne analyse afdækker, hvor meget orlov djøferne holder, når de får børn, om de gerne ville have holdt mere eller mindre orlov, og hvordan deres arbejdsliv og karriere påvirkes, når de stifter familie og holder orlov. Undersøgelsen er foretaget blandt erhvervsaktive djøfere i alderen 25-45 år, der er blevet forældre inden for de seneste seks år.

Analysen viser

- > 14% af de privatansatte kvinder har i høj eller i nogen grad oplevet negative reaktioner fra deres leder, da de ventede barn.
- > Der er store forskelle i længden på mænd og kvinders barsel. Kvinder holder i gennemsnit ti måneders orlov, mens mænd kun tager tre måneders orlov.
- > 40% af mændene ville gerne have holdt mere orlov, mens det samme gælder 34% af kvinderne. Særligt de privatansatte mænd, som er dem, der holder mindst orlov, ville gerne have haft mere orlov, svarende til 47%.
- > De offentligt ansatte holder længere orlov med deres børn end de privatansatte. 60% af de privatansatte mænd holder mere end to måneders orlov, mens det samme gælder for 75% af de offentligt ansatte mænd. Blandt de privatansatte kvinder holder 32% mere end 10 måneders orlov, mens 40% af de offentligt ansatte kvinder har holdt mere end ti måneders orlov med deres yngste barn.

¹Fx Eurostat: Women remain outnumbered in management, marts 2021: ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2 og Global Gender Gap Index, 2021 weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023

²Kønsskævt arbejdsmarked skaber lønforskel mellem mænd og kvinder, VIVE, okt. 2020, vive.dk/da/nyheder/2020/koensskaevt-arbejdsmarked-skaber-loenforskel-mellem-kvinder-og-maend/

³§20 Analyse: Kvinder må se langt efter mænds lønseddel, Djøf, marts 2020 djoeff.dk/-/media/documents/djoeff/d/dj-oe-f-analyse/paragraf_20_kvinder-maa-se-langt-efter-maends-loenseddel.ashx

⁴Fædres brug af orlov, udarbejdet for Ligestillingsafdelingen af Danmarks Statistik, 2017 bm.dk/media/17136/170307_pjece_fdres_barsel.pdf

- > Hver anden kvinde svarer, at deres orlov har haft en lidt eller meget negativ indflydelse på deres karriere. 15% af mændene oplever det samme. En lille andel oplever, at deres orlov har haft en positiv indflydelse på deres karriere. Det mener knap hver tiende kvinde og 14% af mændene.
- > Hele 44% af de kvindelige djøfere oplever, at de i høj eller i nogen grad er stillet dårligere i lønforhandlinger efter, de har været på orlov. 13% af mændene oplever det samme. Det er særligt de offentligt ansatte, der oplever at være stillet dårligere i lønforhandlinger efter deres barsel.

Djøf mener:

- > Med EU's direktiv om øremærkning af orlov til fædre har vi fået en historisk mulighed for at få en reform af en utidssvarende og kontraproduktiv barselslovgivning i Danmark. Derfor er det ovenud glædeligt, at en ny vurdering fra EU-Kommissionen nu har fastslået, at det ikke vil være i strid med EU-retten at give fædre og mødre lige mange ugers orlov efter fødslen.
 - > Danmark har hårdt brug for en ambitiøs barselsreform, der tager et nødvendigt opgør med, at reglerne i dag stiller kvinder dårligere end mænd, når det kommer til karriere og løn. Ligeledes er der brug for et opgør med, at mænd stilles dårligere end kvinder, når det kommer til at drage omsorg for deres børn.
 - > Frem for at lappe på den nuværende barselslovgivning er der brug for gennemgribende ændringer, der ikke forstærker allerede kendte problemstillinger. Et godt bud er at finde inspiration hos vores nordiske naboer. Her har fx Finland fremlagt en model, som øremærker mere end tre måneders orlov til hver forælder.
 - > Vi ønsker en mere enkel lovgivning end den nuværende, da komplicerede regler og lovgivning er en selvstændig barriere for at holde en orlov, der afviger fra "standardløsningen."
-

Indhold

Skillelinjer i barselorlovens længde	6
Manglende løn under barsel er en stor barriere for mænd	8
Arbejdspladsens reaktion på, at man skal være forælder	11
Orlov har negative konsekvenser for hver anden kvindes karriere	14
Flere kvinder får frataget arbejdsopgaver inden de går på orlov	17
Mange kvinder er dårligere stillet i lønforhandlinger efter orlov	20
Metode	22

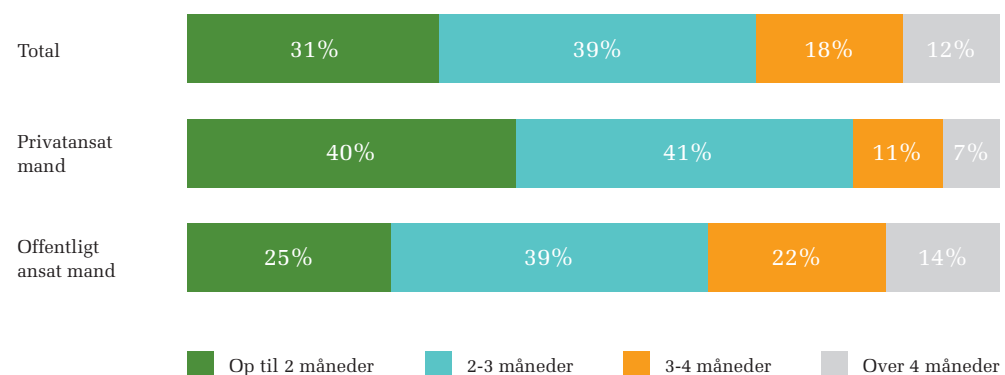
Skillelinjer i barselorlovens længde

Langt de fleste holder orlov, når de får børn. Således har 99% af de kvindelige djøfere, og 92% af de mandlige djøfere holdt orlov med deres yngste barn. Der er dog store forskelle på længden af kønnenes barsel.

Undersøgelsen viser, at de kvinder, der allerede har været på orlov i gennemsnit holdt ti måneders orlov, mens mændene kun holdt tre måneders orlov. Ser man på den gruppe, der i øjeblikket er på orlov eller snart skal til at holde orlov, forventer kvinderne ligeledes at holde ti måneders orlov og mændene tre.

Der er også forskel på orlovens længde, hvis man ser på forskellige sektorer, hvor de offentligt ansatte generelt holder længere orlov end de privatansatte. Det gælder for både kvinder og mænd. Det er kun 60% af de privatansatte mænd, der holder mere end to måneders orlov, mens det samme gælder for 75% af mændene i den offentlige sektor. Samtidig har 36% af mændene i den offentlige sektor holdt mere end tre måneders orlov, imens tallet er 19% i den private sektor.

Figur 1: Mænds samlede orlovsperiode i forbindelse med yngste barn (ca. antal måneder)

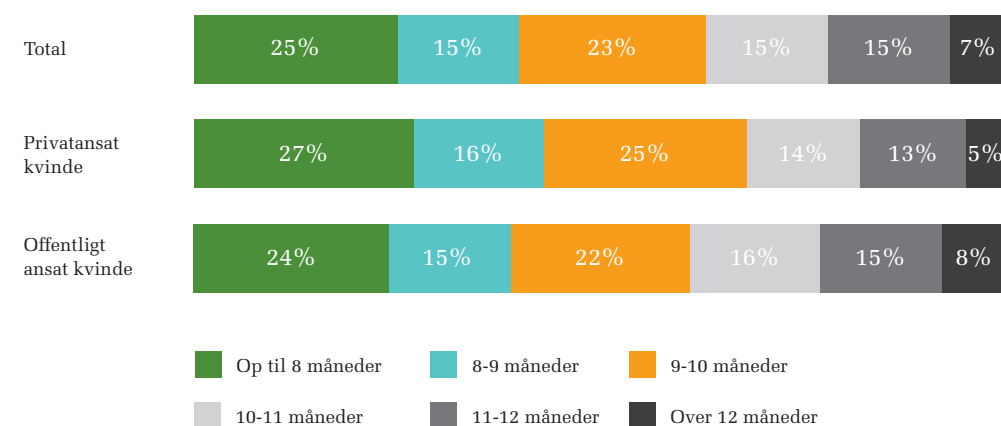


Note: Mænd der har afholdt orlov med deres yngste barn (N= Privatansat 284, offentligt ansat 502)

Spørgsmål: Tog du orlov (barsels- eller forældreorlov) i forbindelse med dit yngste barn? Her tales om den samlede orlovsperiode, også hvis der har været flere perioder.

Der er også forskelle mellem kvinderne i den offentlige og private sektor. Knap én ud af tre (32%) af de privatansatte kvinder holder mere end ti måneders orlov, mens 40% af de offentligt ansatte kvinder har holdt mere end ti måneders orlov med deres yngste barn.

Figur 2: Kvinders samlede orlovsperiode i forbindelse med yngste barn (ca. antal måneder)



Note: Kvinder der har afholdt orlov med deres yngste barn (N=Privatansat 663, offentligt ansat 1.197)

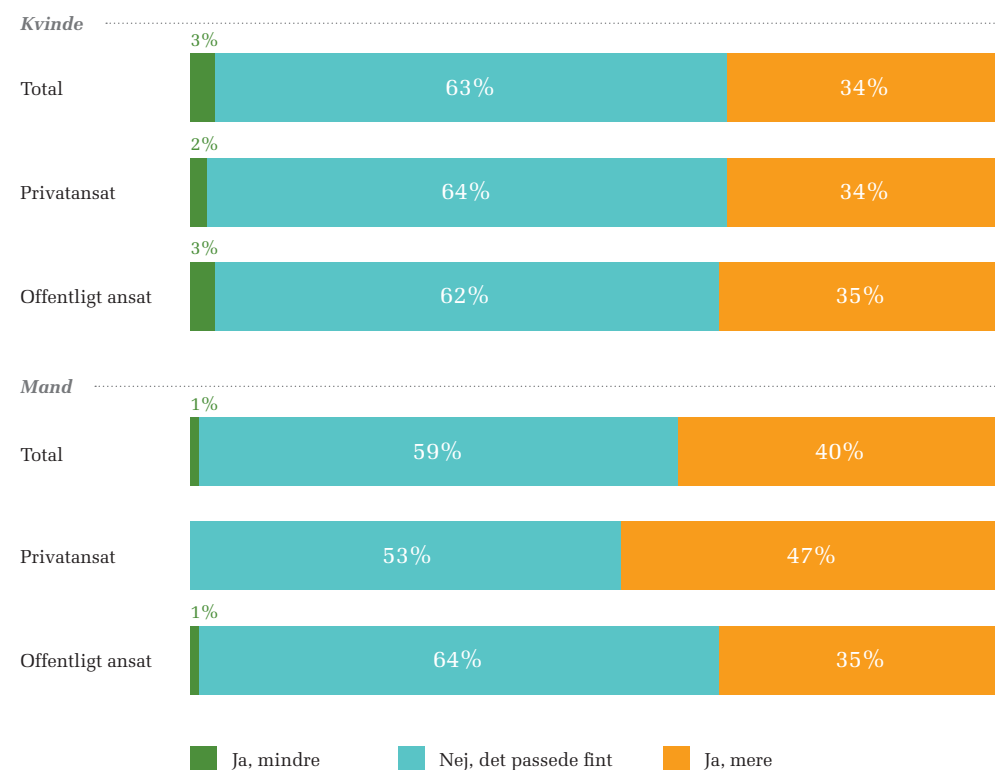
Spørgsmål: Tog du orlov (barsels- eller forældreorlov) i forbindelse med dit yngste barn? Her tales om den samlede orlovsperiode, også hvis der har været flere perioder.

Manglende løn under barsel er en stor barriere for mænd

I undersøgelsen giver en stor andel udtryk for, at de gerne ville have holdt en længere orlov. Ca. én ud af tre kvinder ville gerne have holdt mere orlov, mens det samme gælder for 40% af mændene. Godt tre ud af fem af djøferne (62%) synes, at længden på deres orlov var passende. Blot tre procent af kvinderne og én procent af mændene ville gerne have haft mindre orlov.

Det er særligt de privatansatte mænd, der gerne ville have haft mere orlov. Knap hver anden (47%) privatansatte mand holdt nemlig mindre orlov, end han ønskede.

Figur 3: Ønskede mere eller mindre orlov end man tog



Note: Dem der er eller har været på orlov (N=Kvinde privatansat 810, offentlig ansat 1.446. Mand privatansat 375, offentlig ansat 606)

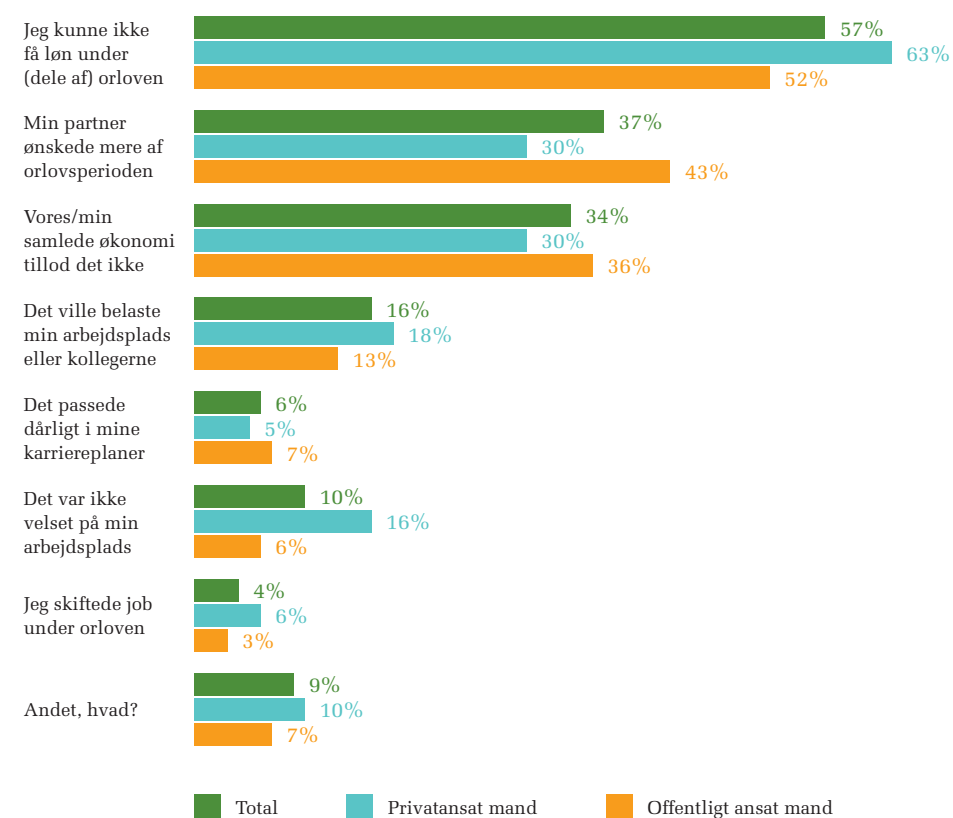
Spørgsmål: Ville du gerne have haft mere eller mindre orlov, end du havde/har?

Undersøgelsen identificerer flere årsager til, at man ikke holder al den orlov, man ønsker. De hyppigste årsager er, at man ikke kunne få løn under hele eller dele af orloven, at familiens samlede økonomi ikke tillod det, eller at ens partner ønskede mere af orlovsperioden.

Hele 63% af de privatansatte mænd og 52% af de offentligt ansatte mænd svarer, at de ikke tog alt den orlov, som de ønskede, fordi de ikke kunne få løn under hele orloven. Det samme gælder 46% af de privatansatte kvinder og 35% af de offentligt ansatte kvinder.

En mindre andel holder kortere orlov, end de har lyst til, fordi der bliver set skævt til dem, og det ikke er velset på deres arbejdsplads at holde (længere) orlov. Det gælder en større andel af de ansatte i det private end i det offentlige.

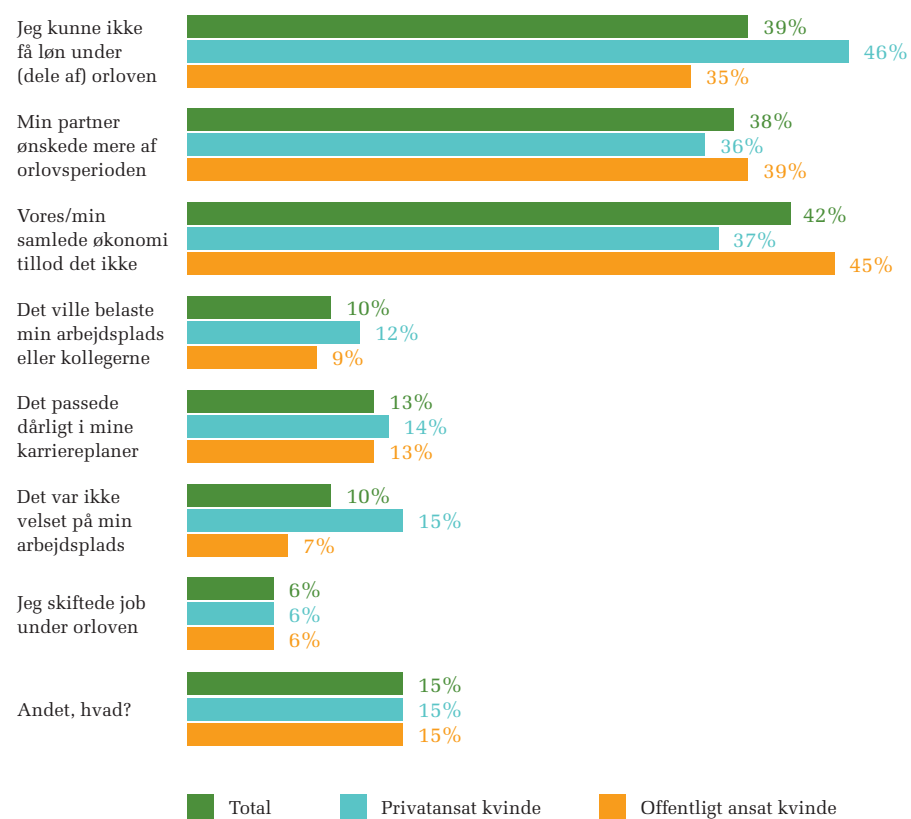
Figur 4: Mænds årsager til ikke at tage så meget orlov som de ønskede



Note: Dem der gerne ville have haft mere orlov (N=Mand privatansat 174, offentlig ansat 208)

Spørgsmål: Hvad hindrede dig i at tage så meget orlov, du ønskede? (Vælg op til tre svar)

Figur 5: Kvinders årsager til ikke at tage så meget orlov, som de ønskede



Note: Dem der gerne ville have haft mere orlov (N=kvinde privatansat 272, offentlig ansat 491)

Spørgsmål: Hvad hindrede dig i at tage så meget orlov, du ønskede? (Vælg op til tre svar)

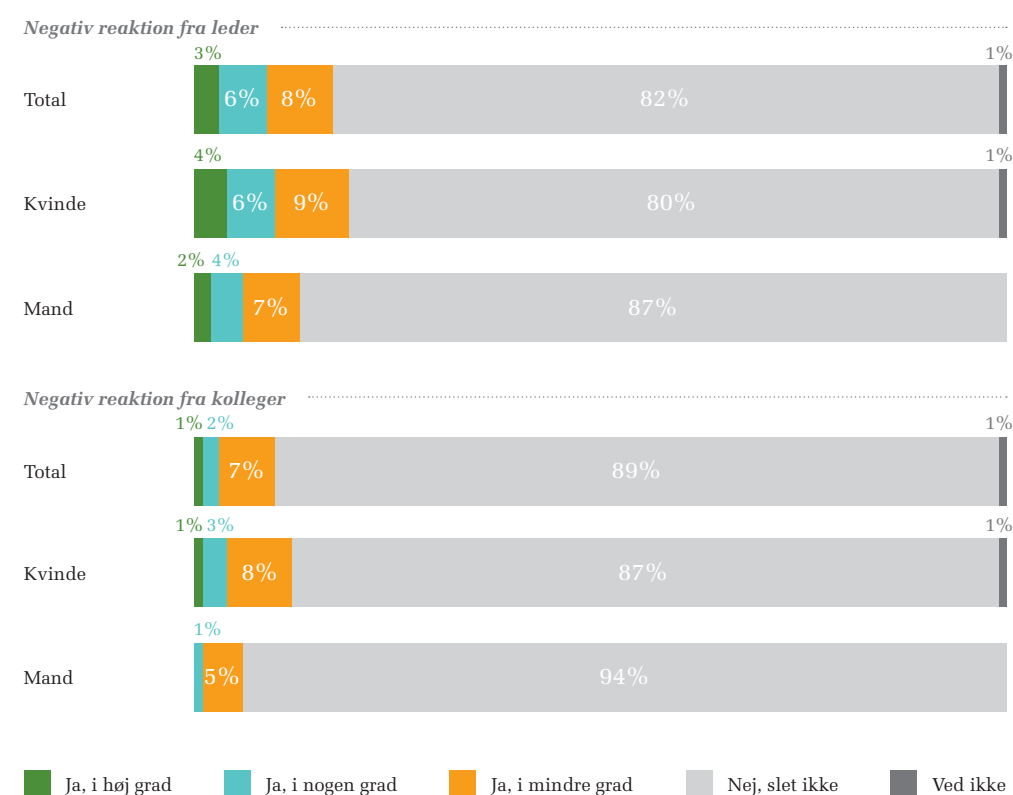
Udvalgte citater fra undersøgelsen:

- ” Fik to ugers fædreorlov og ti ugers betalt forældreorlov. Hvis jeg ville have haft mere, havde det været på dagpenge, hvilket ville have kostet os for meget i forhold til, hvis min kone benyttede orloven, da hendes løn er væsentligt lavere.
- ” Jeg frygter, at det ikke vil være velset, eller få indirekte indflydelse på min karriere.
- ” Vi har kun mulighed for otte uger, hvor løn suppleres op til 30.000 om måneden, og min kone kunne få fuld løn i et år fra sit arbejde.
- ” Med mit andet barn oplevede jeg at min leder syntes, at det var mærkeligt, at jeg som mand ville tage fire uger, i stedet for de almindelige to uger efter fødslen.

Arbejdspladsens reaktion på, at man skal være forælder

Langt de fleste medarbejdere i undersøgelsen oplever ikke negative reaktioner fra deres leder eller kolleger, fordi de venter barn eller planlægger barselsorlov. 80% af kvinderne og 87% af mændene har ikke oplevet negative reaktioner fra deres leder, mens lidt flere (87% af kvinder og 94% af mænd) ikke har oplevet negative reaktioner fra kolleger, fordi de ventede barn. Men der er dog nogle, der oplever negative reaktioner på deres arbejdsplads, fordi de skal være forældre.

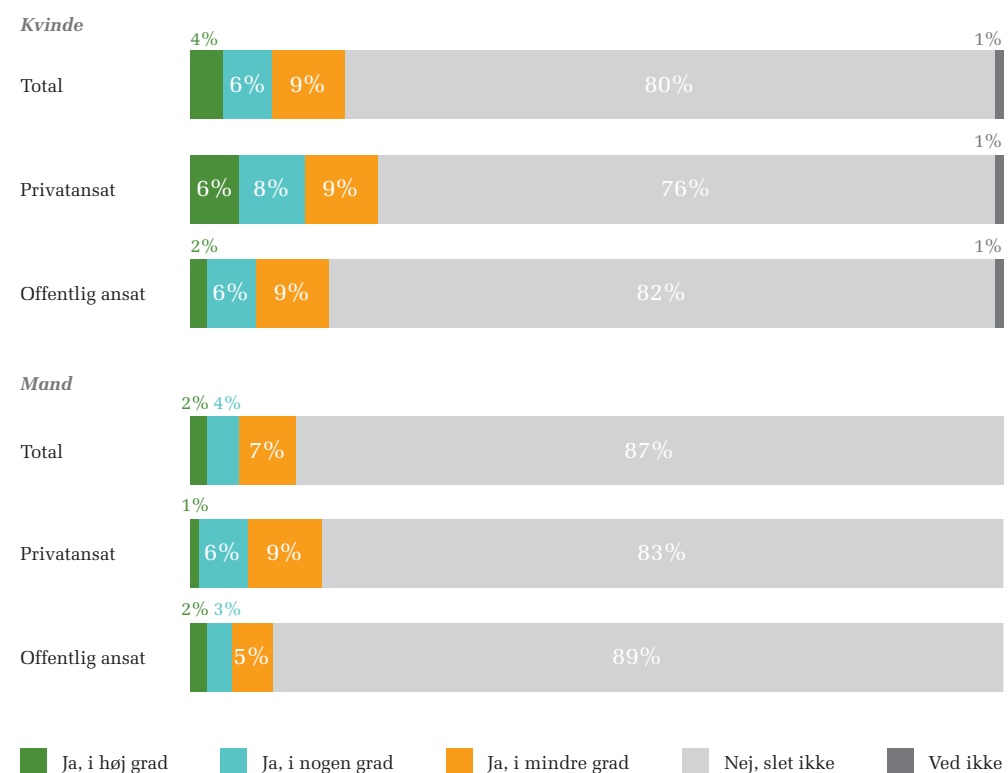
Figur 6: Oplevet negative reaktioner fra leder eller kolleger, fordi man ventede barn eller planlagde orlov



Spørgsmål: Har du oplevet negative reaktioner fordi du ventede barn? (N=kvinde 2.252/2.248, Mand 1.054/1.053)
 - Har du oplevet negative reaktioner fra din leder, fordi du ventede barn eller fordi du planlagde barselsorlov?
 - Har du oplevet negative reaktioner fra dine kolleger, fordi du ventede barn eller fordi du planlagde barselsorlov?

Det er de privatansatte kvinder, der oftest oplever negative reaktioner fra deres leder, fordi de venter barn eller planlægger orlov. Hele 14% af de privatansatte kvinder har i høj eller i nogen grad oplevet negative reaktioner.

Figur 7: Oplevet negative reaktioner fra leder, fordi man ventede barn eller planlagde orlov



Note: (N=Kvinde privatansat 809, offentlig ansat 1.433. Mand privatansat 416, offentligt ansat 633)

Spørgsmål: Har du oplevet negative reaktioner fra din leder, fordi du ventede barn eller fordi du planlagde barselsorlov?

Udvalgte citater fra undersøgelsen:

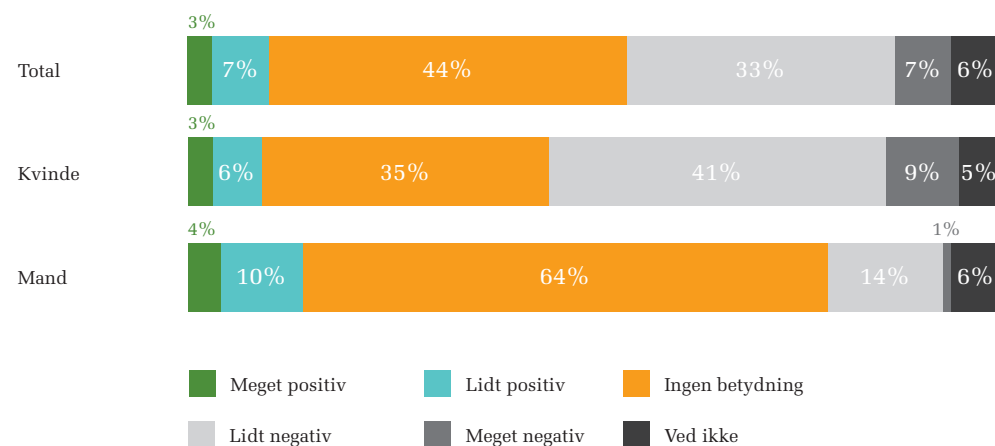
- ” Jeg er blevet og bliver fortsat behandlet meget dårligt, efter jeg meddelte, jeg var gravid.
- ” Jeg blev fyret da mit barn var ca. to måneder. Fik under min graviditet ugentlige stikpiller om, at arbejdspladsen ville lide økonomisk under min barsel.
- ” Jeg blev mødt med total mangel på forståelse for, at en mand kan tage seks måneders barsel. Der blev flittigt beskrevet, hvordan jeg stod på perronen, mens min karriere kørte væk i toget.
- ” Jeg havde desværre særligt en kollega der gentagende gange påtalte overfor mig, at jeg var en rigtig dyr medarbejder, fordi jeg skulle på barsel, og det synes jeg var virkelig ubehageligt at skulle forsvare sig selv for noget så naturligt som barsel.
- ” Min leder snakkede ikke til mig i flere måneder efter jeg offentliggjorde min graviditet! Det blev italesat af min teamleder, at det ikke var velset, og at det selvfølgelig var en belastning for arbejdspladsen, og at jeg derfor måtte forvente en reaktion.

Orlov har negative konsekvenser for hver anden kvindes karriere

Barsel og forældreorlov har negativ betydning for mange af de kvindelige djøferes karriere.

Hver anden kvinde svarer, at deres orlov har haft en lidt eller meget negativ indflydelse på deres karriere, mens kun 15% af mændene oplever det samme. Der er dog også en lille andel, der oplever, at deres orlov har haft en positiv betydning for deres karriere. Det mener knap hver tiende kvinde og 14% af mændene.

Figur 8: Orlovs betydning for karrieren



Note: Dem der har holdt orlov (N=kvinde 1.829, Mand 769)

Spørgsmål: Oplever du, at din barsel/forældreorlov har haft en positiv eller negativ betydning for din karriere?

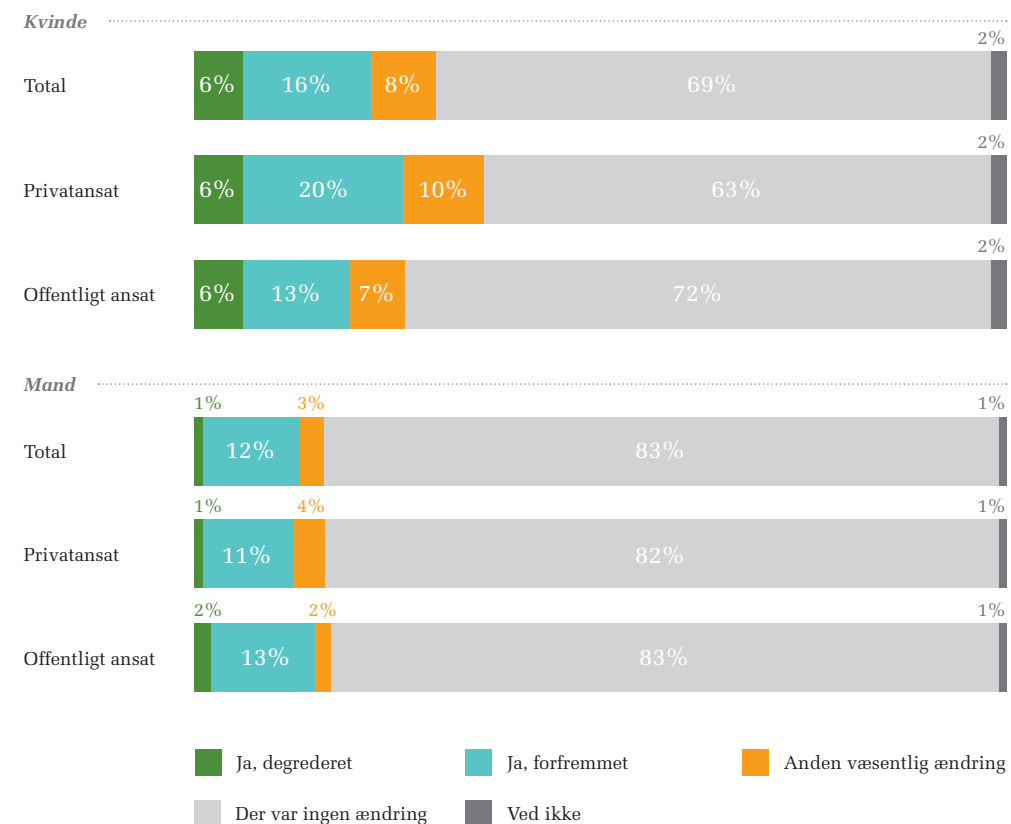
Flere kvinder end mænd oplever væsentlige ændringer i deres ansættelsesforhold, når de vender tilbage. Det kan være alt fra degraderinger, forfremmelser til andre væsentlige ændringer som fx at få en lønstigning eller at blive opsagt. seks procent af kvinderne oplever at blive degraderet, når de vender tilbage fra barsel, mens 16% bliver forfremmet. Otte procent oplever en anden væsentlig ændring på deres arbejdsplads.

Også en relativt stor andel af mændene (12%) bliver forfremmet, når de vender tilbage fra orlov, mens én procent bliver degraderet, og tre procent oplever en anden væsentlig ændring. Lidt flere af de kvindelige ansatte i det offentlige (72%) oplever ingen ændring i deres arbejdsforhold end de privatansatte kvinder (63%).

Det er dog ikke det, at man har holdt orlov, som har betydning for, om man bliver forfremmet. Langt de fleste (ni ud af ti) af dem, der bliver forfremmet efter, de vender tilbage til

deres arbejde efter orlov svarer, at de slet ikke tror, forfremmelsen skyldtes, at de havde været på orlov. Til gengæld ligger orloven til grund for en stor andel af dem, der bliver degraderet. Blandt dem, der blev degraderet efter, de vendte tilbage fra orlov svarer 85%, at de i høj eller i nogen grad tror, at de blev degraderet, fordi de havde været på orlov.

Figur 9: Oplever at blive degraderet eller forfremmet efter man vender tilbage fra orlov

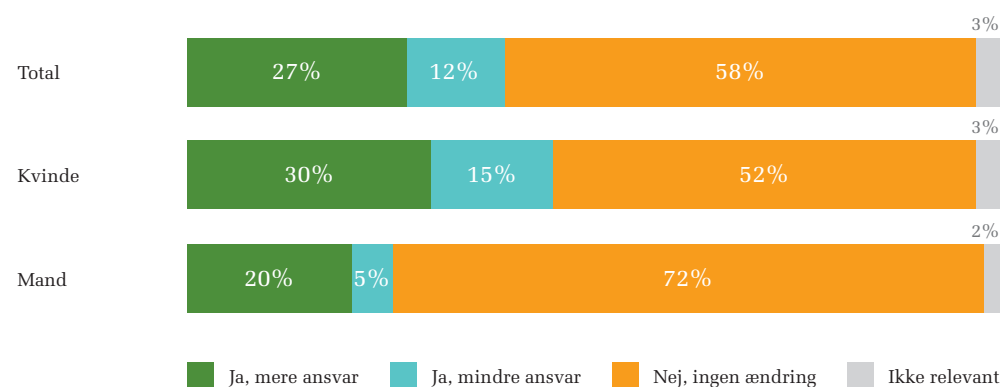


Note: Dem der har holdt orlov og er tilbage på samme arbejdsplads (N=kvinde privatansat 525, offentlig ansat 1.005. Mand privatansat 254, offentlig ansat 454)

Spørgsmål: Har du oplevet at blive degraderet eller forfremmet, kort efter du kom tilbage fra barsel/forældreorlov?

Også en større andel blandt de kvindelige djøfere end blandt mændene oplever en ændring i ansvar, når de kommer tilbage på deres arbejdsplads efter orlov. Knap én ud af tre af kvinderne får mere ansvar, mens 15% får mindre ansvar. Blandt mændene får én ud af fem mere ansvar, mens fem procent får mindre ansvar.

De tre procent, som får mere ansvar efter deres orlov, tror i høj eller nogen grad, at de fik mere ansvar, fordi de havde været på orlov. Anderledes ser det ud, blandt dem, som ikke fik mere ansvar efter orlov. Her mener 68%, at de tror, at det i høj eller nogen grad skyldtes, at de havde orlov.

Figur 10: Får mere eller mindre ansvar efter orlov

Note: Dem der har holdt orlov og er tilbage på samme arbejdsplads (N=Kvinder 1.573, mænd 714)

Spørgsmål: Har du oplevet at få mere eller mindre ansvar, efter du kom tilbage fra barsel/forældreorlov?

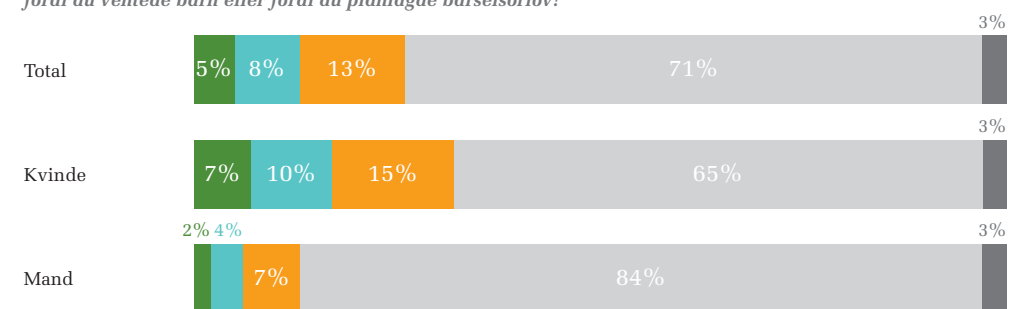
Flere kvinder får frataget arbejdsopgaver, inden de går på orlov

Der er en stor andel af kvinderne, der har oplevet at få frataget arbejdsopgaver, som de gerne ville have beholdt, fordi de ventede barn eller planlagde barselsorlov. 17% af kvinderne og 6% af mændene har i høj eller i nogen grad fået frataget arbejdsopgaver, fordi de ventede barn eller planlagde orlov.

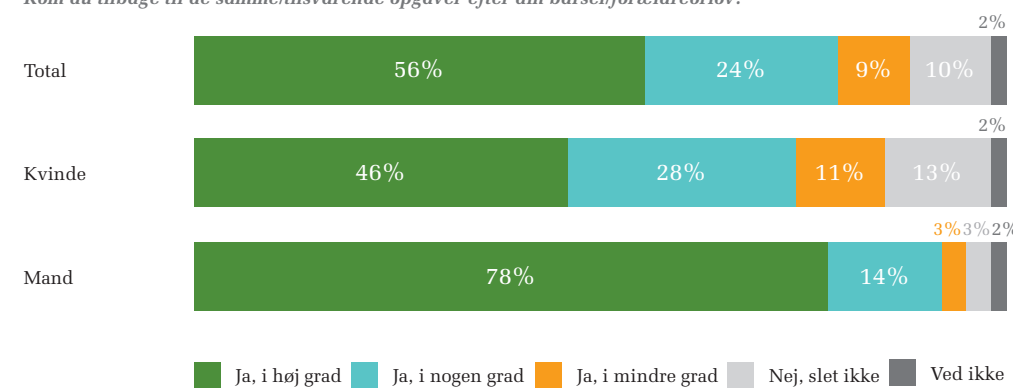
Efter orloven kommer langt de fleste mandlige djøfere tilbage til de samme eller tilsvarende arbejdsopgaver. Kun tre procent af mændene kom ikke tilbage til de samme opgaver. For kvinderne er det under halvdelen, der i høj grad kom tilbage til de samme eller tilsvarende opgaver, mens 13% slet ikke kom tilbage til de samme opgaver.

Figur 11: Arbejdsopgaver før og efter orlov

Har du oplevet at få frataget arbejdsopgaver, du gerne ville beholde, fordi du ventede barn eller fordi du planlagde barselsorlov?



Kom du tilbage til de samme/tilsvarende opgaver efter din barsel/forældreorlov?

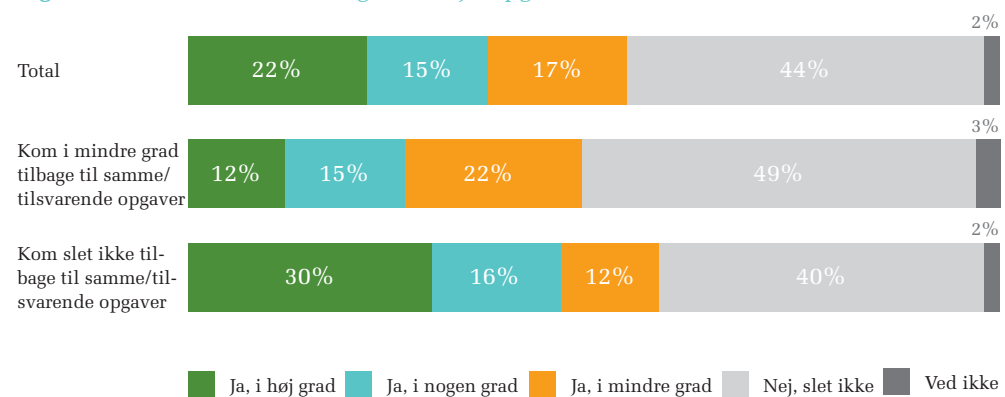


Note: Første spørgsmål (N=Kvinder 2.248, mænd 1.053). Andet spørgsmål (Dem der har holdt orlov og er tilbage på samme arbejdsplads. N=Kvinder 1.591, mænd 723)

Spørgsmål: Har du oplevet negative reaktioner, fordi du ventede barn? – Har du oplevet at få frataget arbejdsopgaver, du gerne ville beholde, fordi du ventede barn eller fordi du planlagde barselsorlov? Kom du tilbage til de samme/tilsvarende opgaver efter din barsel/forældreorlov?

Blandt dem, der slet ikke kom tilbage til den samme type opgaver, ønskede 30% i høj grad selv, at der kom ændringer i deres opgaver, mens 40% slet ikke ønskede det.

Figur 12: Ønskede selv ændringer i arbejdsopgaver



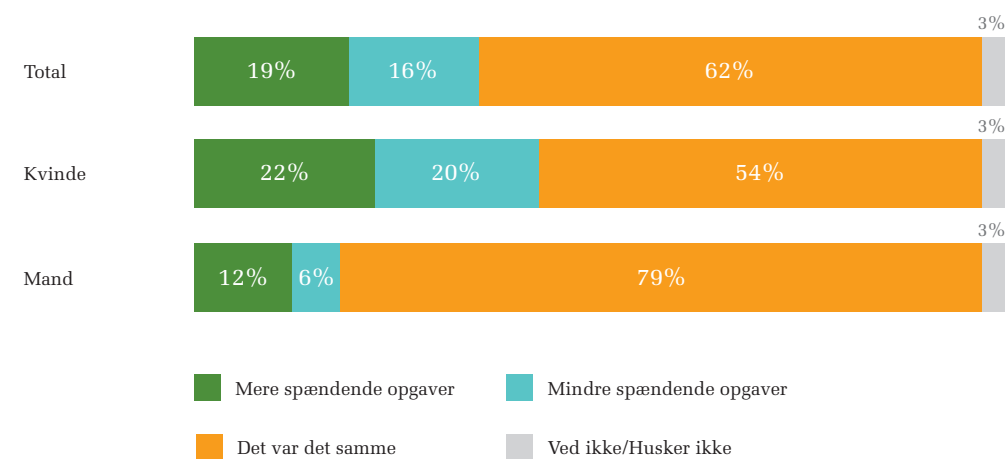
Note: Dem der har holdt orlov og er tilbage på samme arbejdsplads og i mindre grad eller slet ikke kom tilbage til de samme opgaver (N=Kom i mindre grad tilbage til samme/tilsvarende opgaver 197, Kom slet ikke tilbage til samme/tilsvarende opgaver 231)

Spørgsmål: Ønskede du selv, at der var ændringer i dine arbejdsopgaver?

Der er blandt kvindelige djøfere en større andel, der mener, at de får mere eller mindre spændende opgaver, når de vender tilbage fra orlov end blandt mændene. 22% af kvinderne svarer at de fik mere spændende opgaver, mens 20% fik mindre spændende arbejdsopgaver, da de vendte tilbage på deres arbejdsplads. Blandt mændene svarer 12%, at de fik mere spændende opgaver, og seks procent at de fik mindre spændende opgaver, da de kom tilbage fra orlov.

Igen tillægges orloven ikke betydning for, at man får mere spændende opgaver, men at den har betydning for, at man får mindre spændende opgaver. Knap 70% af dem, der kom tilbage til mindre spændende arbejdsopgaver, mener, at det i høj eller i nogen grad skyldes, at de havde været på orlov. Blandt dem, der kom tilbage til mere spændende opgaver, mener én ud af fire, at det i høj eller i nogen grad skyldtes, at de havde været på orlov, mens 63% mener, at det slet ikke skyldtes, at de havde været på orlov.

Figur 13: Får mere eller mindre spændende opgaver efter orlov



Note: Dem der har holdt orlov og er tilbage på samme arbejdsplads (N=Kvinder 1.578, mænd 719)

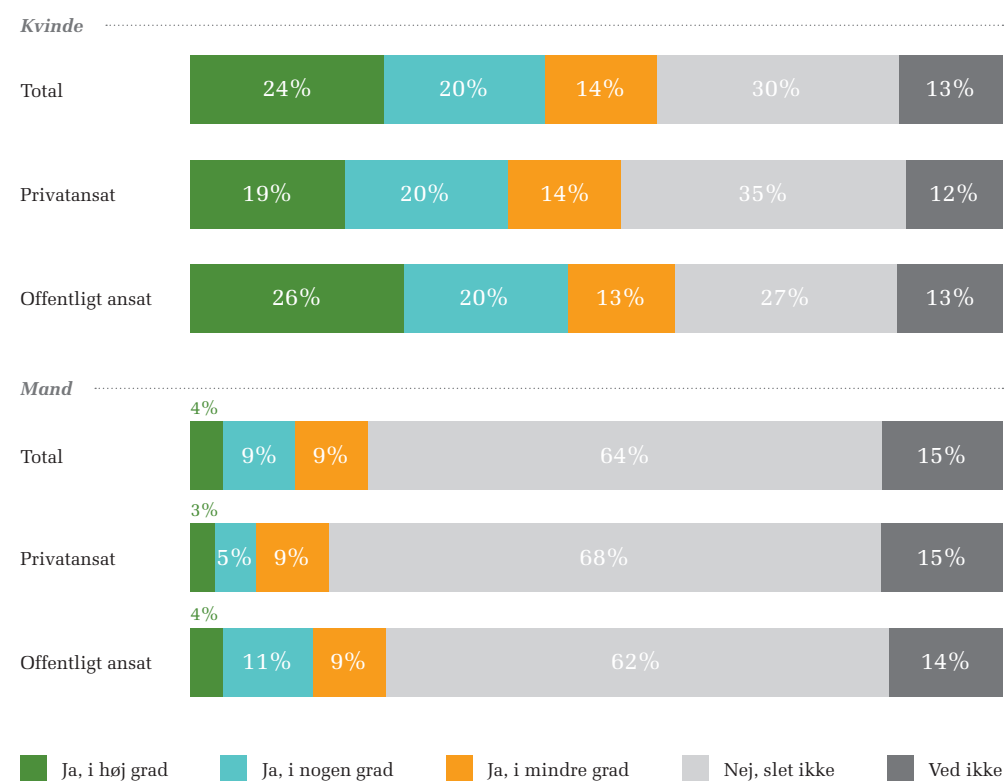
Spørgsmål: Synes du, du fik mere eller mindre spændende opgaver efter din barsel/forældreorlov?

Mange kvinder er dårligere stillet i lønforhandlinger efter orlov

Når kvinder holder orlov, påvirker det flere dele af deres arbejdsliv. Kvinderne oplever, at de er dårligere stillet i lønforhandlinger, når de har været på orlov. Hele 44% svarer, at de i høj eller nogen grad oplever, at de er eller var dårligere stillet i lønforhandlinger efter deres orlov. Kun 13% af mændene oplever det samme.

Det er særligt de offentligt ansatte, der oplever at være stillet dårligere i lønforhandlinger efter deres barsel. Det oplever 47% af de offentligt ansatte kvinder i høj eller i nogen grad, mens 39% af de privatansatte kvinder oplever det. For mændene gælder det 8% af de privatansatte og 16% af de offentligt ansatte.

Figur 14: Er stillet dårligere i lønforhandlinger efter orlov



Note: Dem der har holdt orlov og er tilbage på samme arbejdsplads
(N=Kvinde privatansat 539, offentlig ansat 1.020. Mand privatansat 253, offentlig ansat 457)

Spørgsmål: Oplever du, at du er/var stillet dårligere i lønforhandlinger efter barsel/forældreorlov?

Udvalgte citater fra undersøgelsen:

- ” Jeg fik ikke lønforhøjelse i mine fire år i ansættelsen, selvom jeg gik fra Specialkonsulent til Sekretariatsleder før min barsel. Et argument, som blev brugt, var at jeg jo havde været på barsel.
- ” Jeg blev holdt udenfor møder, mistede arbejdsopgaver og mistede mit ledelsesansvar, da jeg fortalte, at jeg var gravid tidligt.
- ” Som min daværende chef sagde til mig 'Ja det er jo ikke just karrierefremmende' og det betød, at min forfremmelse til chefkonsulent blev to år forsinket. (Mand)
- ” I forbindelse med en lønsamtale, fik jeg lavere lønforhøjelse, og ordene der blev sagt var 'Fordi du har den der på maven, kan vi ikke give dig mere'. Og fra HR-partneren 'Du skal være glad for du overhovedet har fået en lønforhøjelse'. Der blev heller ikke givet nye opgaver, da jeg jo skulle på barsel.
- ” Jeg stod til en forfremmelse, som jeg fik at vide i telefonen ikke blev en realitet alligevel, fordi jeg var blevet gravid. Under min barsel får jeg tilmed at vide over telefonen, at jeg ikke længere står til en forfremmelse, når jeg kommer retur, fordi jeg har været væk i så lang tid.

Metode

Analysen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt Djøfs erhvervsaktive medlemmer i alderen 25-45 år med børn i alderen 0-6 år. Undersøgelsen er udsendt til 36.430 medlemmer. Heraf har 3.604 personer i målgruppen besvaret hele eller dele af spørgeskemaet. Svarprocenten kan ikke beregnes, da vi ikke ved hvor stor en andel af dem, der har modtaget undersøgelsen, der har børn i alderen 0-6 år.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden 18.-30. juni 2021.



Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djof.dk