

Indholdsfortegnelse

Fædre bruger ikke ret til barsel . 1

Der er stadig stor forskel på, hvor lang tid nybagte fædre og mødre bruger på at være sammen med deres små guldklumper.

Vestager smøler med voksenuddannelse 4

LO er klar med et forslag til VVU (Videregående Voksen Uddannelse), som vil give faglærte lønmodtagere en reel mulighed for et kompetenceløft.

Holdningen 6

Vi bliver nødt til at erkende, at ligeløn og ligestilling – også i hjemmet – er to sider af samme sag, skriver LO's formand Hans Jensen.

Udspil 8. marts 2001

Nyhedsbrevet *Udspil* udgives af Landsorganisationen i Danmark
Rosenørns Allé 12, 1634 København V
Tlf. 3524 6000, fax: 3524 6308,
www.lo.dk, e-mail: udspil@lo.dk

Ansvarshavende redaktør: Hans Jensen.
I redaktionen: Henrik Rasch, Susse Maria Holst, Dorte Monggaard, Erik Harr og Michael Bræmer. Layout: LO. Illustration: Knud Andersen, Skønvirke. Mangfoldiggørelse ikke tilladt uden tilladelse fra LO.
ISSN-nr.: 1397-9930



Ligestilling

Fædre bruger ikke barselsrettigheder

Nybagte fædres manglende udnyttelse af fædre-, barsels- og børnepasningsorlov er en væsentlig grund til den manglende ligestilling på arbejdsmarkedet. I gennemsnit er mandlige lønmodtagere kun væk fra deres job i lidt mere end to uger i løbet af barnets to første leveår. Til sammenligning er kvinder gennemsnitlig væk fra arbejdsmarkedet i næsten 45 uger i forbindelse med graviditet og fødsel. LO efterlyser holdningsændring blandt både virksomheder og lønmodtagere, og foreslår samtidig bedre barselsrettigheder og bedre økonomisk kompensation til mænd, der går på barsel.

Der er stadig stor forskel på, hvor lang tid nybagte fædre og mødre bruger på at være sammen med deres små guldklumper. Mens en kvindelig lønmodtager i gennemsnit er ude af arbejdsmarkedet i 44,8 uger inden for de første to år af barnets liv, bliver det for mændenes vedkommende kun til gennemsnitligt 2,2 uger i familiens skød.

Den voldsomme forskel fremgår af beregninger, som LO har foretaget på baggrund af data fra Danmarks Statistik og Arbejdsmarkedetsstyrelsens orlovsstatistik.

Det mest påfaldende ved tallene er, at der fortsat er en stor gruppe fædre, som ikke benytter sig af de to gange to ugers fædreorlov, som de har ret til henholdsvis umiddelbart efter barnets fødsel og i 25.-26. uge efter fødslen i forlængelse af den ordinære 24 ugers barselsorlov. Kun godt halvdelen af fædrene (56 procent) tager fri ved fødslen, mens blot hver sjette (16 procent) udnytter retten til den afsluttende fædreorlov. Ser man på den ordinære barselsorlov, er det kun godt to procent af fædrene, der benytter muligheden for at overtage en del af de sidste ti ugers barselsorlov fra moderen.

Heller ikke børnepasningsorloven er blevet det store hit for danske fædre. Mindre end fire procent af fædrene benytter sig af denne mulighed.

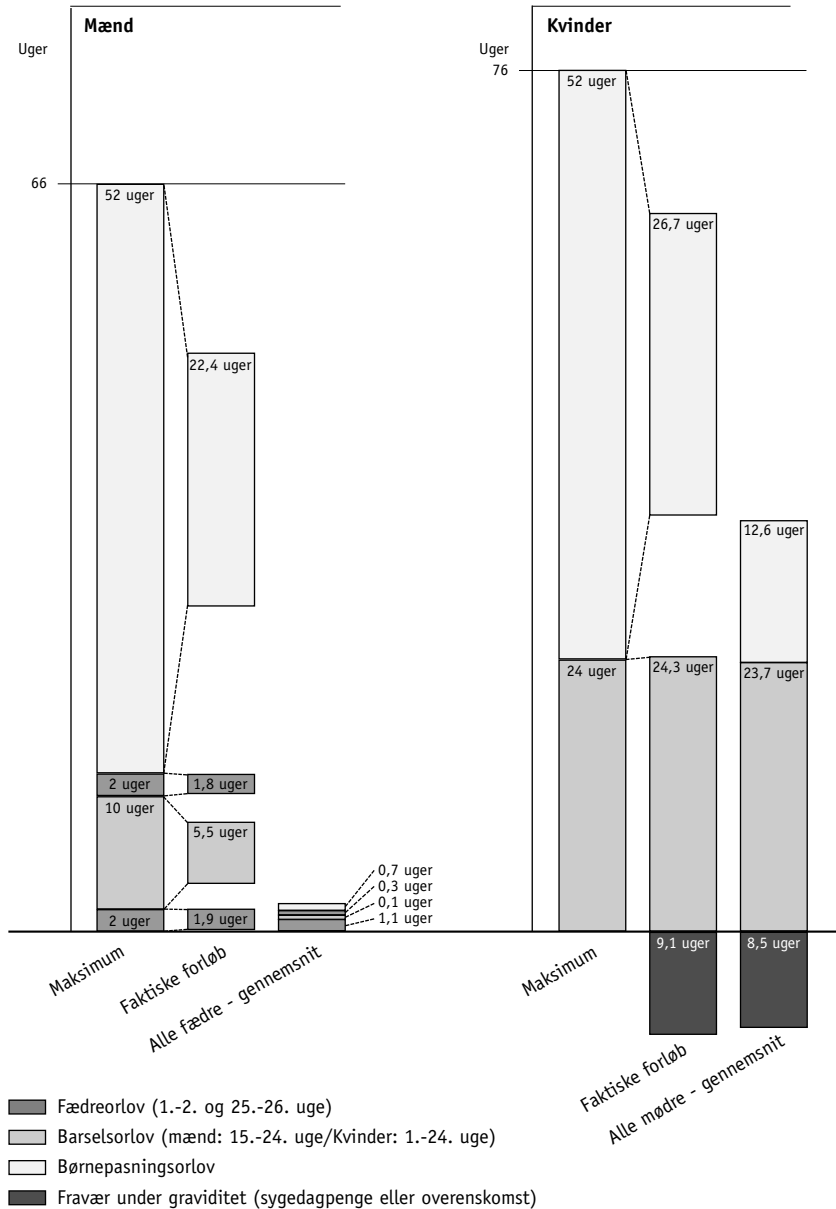
Alt i alt holder de nybagte fædre i gennemsnit ekstraordinært fri i 2,2 uger i løbet af de første to år af deres børns liv. Det svarer til mindre end fire procent af de maksimale 66 ugers frihed, som fædre i dag har mulighed for at nå op på.

Ti måneders barsel

Omvendt ser det ud for kvinderne, som ud over at fastholde stort set hele den traditionelle barselsorlov, også i stort omfang har taget børnepasningsorloven til sig. Desuden er det markant, at fraværet forud for fødslen har så stort et omfang, og totalt set er den gennemsnitlige lønmodtagerkvinde væk fra arbejdsmarkedet i 44,8 uger – mere end ti kalendermåneder – i forbindelse med graviditet og fødsel. Det er mere end halvdelen af det maksimale niveau på 76 uger.

Mønsteret hænger tæt sammen med det kompleks af problemer, som

Lønmodtageres fravær i forbindelse med graviditet og barsel indtil to år efter barnets fødsel. (Varighed af dagpengesager - antal uger)



Kilde: Danmarks Statistik, 1999, Arbejdsmarkedstyrelsens orlovsstatistik 1999 og egne beregninger.

den enkelte kvinde og hele familien bliver konfronteret med i forbindelse med en fødsel. Først og fremmest er det oplagt, at kvindernes udstrakte brug af børnepasningsorlov i umiddelbar tilknytning til selve barselorloven hænger tæt sammen med problemer med at skaffe egnet børnepasning. Og når det i så markant omfang er kvinderne, som bliver hængende hjemme hos børnene, er det i vid udstrækning betinget af, at familiens økonomiske tab derved bliver mindre, end hvis det er faderen, der tager orlov.

Tilsvarende er det et selvstændigt problem, at virksomhederne åbenlyst ikke er i stand til at indrette arbejdspladsen og tilrettelægge arbejdet,

så man undgår det store antal sygemeldinger blandt gravide. Ganske vist kan en del af kvindernes fravær forud for selve fødslen forklares ved, at store grupper på fortrinsvis det offentlige område via overenskomsterne har mulighed for at holde fri i op til otte uger før det forventede fødselstidspunkt. Det gælder langt fra alle kvinder, hvilket gør det ekstra bemærkelsesværdigt, at det gennemsnitlige fravær før fødslen samlet set ligger over niveauet i de overenskomstaftaler, som giver lettest adgang til at gå fra før tiden.

Bedre barsel og øget kompensation

At kvinderne i så ekstrem grad holdes ude af arbejdsmarkedet i forbindelse med fødsel og graviditet, er ifølge LO samtidig væsentligste årsag til manglende ligestilling på arbejdsmarkedet.

Det store fravær betyder, at kvinderne er en mindre stabil arbejdskraft, hvilket blandt andet giver sig udslag i dårligere karrieremuligheder, dårligere adgang til efteruddannelse, lavere erhvervsdeltagelse og ikke mindst lavere løn.

Paradoksalt nok er løsningen at give mændene bedre muligheder for at deltage i omsorgen for familien i form af bedre barselsrettigheder og bedre økonomisk kompensation under fraværet. Et mål kunne være at reservere en større del af barselsorloven til fædre i forbindelse med en fremtidig udvidelse af barselsorloven.

Derfor foreslår LO konkret, at fædre i fremtiden skal have ret til i alt 14 ugers frihed i forlængelse af de nuværende 24 ugers barselsorlov. Denne nye rettighed skal kun gælde fædre.

Forslaget vil betyde, at danske lønmodtageres ret til frihed under barsel vil blive bragt op i nærheden af niveauet i resten af Skandinavien.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Jette Lykke Jensen på telefon 3524 6157.

Yderligere kommentarer: LO-formand Hans Jensen på telefon 3524 6000.

Uddannelse

Vestager smøler med voksenuddannelse

Næsten et år efter at Folketinget vedtog den lovgivning, som danner grundlag for reformen af voksen- og efteruddannelsessystemet (VEU), har Undervisningsministeriet endnu ikke spillet ud med sit bud på, hvordan den Videregående Voksen Uddannelse (VVU) skal udformes. Uacceptabelt smøleri, mener LO, som nu vil præsentere sit eget forslag for ministeren.

LO er klar med et forslag til udformning af VVU (Videregående Voksen Uddannelse), som vil give faglærte lønmodtagere en reel mulighed for et kompetenceløft.

Da reformen af voksen- og efteruddannelsessystemet (VEU) blev aftalt i forbindelse med finanslovforhandlingerne for år 2000, var det ambitionen på en gang at sikre bedre muligheder for efteruddannelse for kortuddannede, samtidig med at der blev lagt op til et helt nyt sæt muligheder for videregående uddannelse for faglærte og andre med tilsvarende uddannelser.

Men siden Folketinget i maj i fjor vedtog den nødvendige følgelovgivning om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse for voksne, har VVU ligget i den undervisningsministerielle mølpose.

– Det er helt uacceptabelt smøleri, at der så længe efter vedtagelsen af VEU-reformen reelt intet er sket med VVU. Det betyder, at der stadig mangler en væsentlig brik i den samlede VEU-reform, og jeg kan godt frygte, at vi ender i en situation, hvor det tocifrede millionbeløb, der er afsat som udviklingsmidler til VVU, ender med at blive brugt til andre formål som eksempelvis diplom- og master-uddannelserne, siger LO-sekretær Harald Børsting.

Han kræver derfor, at undervisningsminister Margrethe Vestager sætter turbo på arbejdet med at afklare udformningen af VVU-ordningen.

Brug for reelt kompetenceløft

LO lægger i sit forslag vægt på, at VVU-uddannelserne indrettes, så der bliver tale om et markant kompetenceløft i forhold til udgangspunktet på det faglærte niveau. De skal indrettes som erhvervsrettede deltidsuddannelser, der sætter deltagerne i stand til at varetage funktioner på specialist- eller mellemliderniveau.

Som udgangspunkt skal alle med en erhvervsuddannelse eller en anden ungdomsuddannelse og to års forudgående relevant erhvervs erfaring kunne optages på VVU, og de enkelte uddannelsesforløb skal svare til et års heltidsstudium, som dog typisk vil blive gennemført som deltidsuddannelse, der kan spredes ud over en periode på op til seks år.

I alt svarer det til 450 skematimer, som dækker fem selvstændige undervisningsmoduler, heraf et specialmodul. Modulerne skal tilrettelæg-

ges, så den studerende senere kan videreuddanne sig yderligere på diplom- eller masterniveau.

Centralt i LO's VVU-forslag står ideen om, at der løbende skal kunne udvikles nye moduler, så alle faglærte får en reel mulighed for at søge ind på VVU.

Den praktiske gennemførelse af VVU-uddannelser skal ifølge LO-forslaget altovervejende foregå på de fremtidige erhvervsakademier og i mindre udstrækning på universiteter.

LO giver i sit forslag eksempler på, hvilke faglærte grupper, som VVU blandt mange andre skal rette sig i mod.

- Tømreren – vil måske kunne tage en VVU med to fagmoduler og speciale inden for miljøprincipper og miljøstyring kombineret med to moduler med fx planlægningsværktøjer og ledelsesteknik.
- Elektronikmekanikeren – vil kunne tage en VVU med to fagmoduler og speciale inden for kommunikationsteknologi kombineret med fx kvalitetsstyring og miljøprincipper.
- Optikeren – vil kunne tage en VVU med to fagmoduler og speciale inden for optometri kombineret med fx virksomhedsøkonomi og markedsføring.

Harald Børsting understreger, at forslaget ikke er den endelige udgave af VVU, men at det er vigtigt for LO at få rejst en visionær diskussion af et helt nyt indslag i det danske uddannelsesbillede.

– I den sidste ende drejer det sig om at skabe reelle og overskuelige tilbud om kompetencegivende videreuddannelse, der tager udgangspunkt i faglært niveau, og som samtidig indtænker den erhvervskompetence, som den enkelte allerede har opnået i sin hidtidige erhvervskarriere, siger Harald Børsting.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Anders Vind på telefon 3524 6144.

Yderligere kommentarer: LO-sekretær Harald Børsting på telefon 3524 6000.

Holdningen

Ligeløn og hjemlig ligestilling er to sider af samme sag

Af LO-formand Hans Jensen

Vi bliver nødt til at erkende, at ligeløn og ligestilling – også i hjemmet – er to sider af samme sag. Derfor er ligelønnen også afhængig af, at vi får fædre til at tage ansvar for familien, at de tager barsel og omsorgsdage.

Kvinder er oftest ansat i den offentlige sektor, mens mænd som hovedregel er ansat i den private sektor. Det er der gode grunde til, for i den offentlige sektor er der omsorgsdage, fuld løn under barsel og mulighed for deltid. Til gengæld er den generelle løn ikke så høj.

I den private sektor er lønnen på mange områder højere, men der gives dårligere kompensation ved fravær. Med andre ord lever kvinderne med den lave løn, til gengæld for at der er gode rammer til at skabe sig en familie.

Hvis vi vil gøre op med det kønsopdelte arbejdsmarked, så skal vi med andre ord arbejde for fuld løn under barsel i den private sektor. Det vil give kvinderne en reel mulighed for at vælge, hvilken sektor de vil arbejde indenfor. I dag har mange i den private sektor kun fuld løn de første 14 uger af deres barselsorlov.

Kravet om fuld løn under barsel må stilles til overenskomstforhandlingerne. Det betyder, at alle – på bedste solidariske vis – må være villige til at betale lidt over lønnen. Heller ikke i den offentlige sektor fik man jo fuld løn under barsel foræret. Da den blev indført i 1989, betalte man med mindre i lønningsposen.

At sætte børn i verden har i øvrigt ikke kun en økonomisk pris for kvinder. Det betyder også noget for deres karriereforløb. De er væk fra arbejdspladsen i lange perioder, og når de kommer tilbage, vil de gerne på deltid, eller også skal de gå tidligt for at hente børn. Det kan betyde noget, når ledere skal udpeges på arbejdspladsen.

Hvis mænd tager barsel og børnepasningsorlov, så vil løngabet og forskellen i de typiske karriereforløb svinde ind. Især hvis mændene oven i købet også tager deres halvdel af børnenes sygedage og tager deres tårn, når det handler om at gå tidligt for at hente de kære små. Ja, så er der ikke så meget at gabe over længere. Men der er lang vej – i dag er der kun omkring 55 pct. af mændene, som tager de to ugers barsel med fuld løn, de ret har til.

Vores mål må være, at mænd får 14 ugers barselsorlov – der vel at mærke ikke kan tages af kvinden i stedet for. Det vil ikke kun gavne ligelønnen, men også børnene, der får mulighed for at komme tættere på deres far. I Island har mænd 14 ugers barselsorlov, der ikke kan gives til moderen. Danmark har i øvrigt den korteste barselsorlov i Skandinavien.

At få mænd til at tage det halve ansvar for familien kræver nogle holdnings- og handlingsændringer, både derhjemme og på arbejdspladsen. På arbejdspladserne må fædre insistere på deres ret til at tage barselsorlov.

På hjemmefronten må kvinderne insistere på, at mændene rent faktisk tager barselsorlov. Og så skal de overbevise deres kærester om, at man får det bedste forhold ved være ligestillede og deles om tingene – også de ting, der koster i form af fravær fra arbejdspladsen. Måske er der også nogle kvinder, der skal trække sig lidt tilbage for at give plads til mændene i familien.

På arbejdspladserne er der brug for holdningsændringer, så familielivet bliver en synlig del af arbejdsdagen. Det skal være normalt, at mænd tager orlov og barns første sygedag. Vi skal have skabt en kultur, hvor det er sejt, at faren tager to måneders børnepasningsorlov.

Arbejdsgiverne har på deres side et stort ansvar for at skabe en "familiefleksibel" kultur på arbejdspladsen, og det vil klæde de mandlige chefer at gå foran og tage barsel og omsorgsdage. Eksemplets magt er stort på dette område.