

Bemærkninger til forslaget

I de seneste år er det blandt de politiske partier blevet moderne at støtte familierne. Der tales om pladsgaranti til daginstitutioner, der indføres børnepasningsorlov osv.

Desværre er det imidlertid ofte stadig væk således, at en kvinde i den fødedygtige alder ved ansættelsessamtalen udfrittes om sine planer vedrørende familieførelse.

Som kvinde skal man stadig væk skyde hjertet op i livet og tage sig voldsomt sammen, før man går til sin arbejdsgiver og fortæller, at man står foran en lykkelig begivenhed.

Endnu værre er det, når man skal fortælle sine kolleger om det. Det er nemlig reglen mere end undtagelsen, at det giver kollegerne et voldsomt merarbejde. Fuld vikardækning er langtfra det normale.

Det er forslagsstillernes opfattelse, at vi ikke kan være den situation bekendt. En løsning herpå kunne være en fond, som alle arbejdsgivere betaler til efter antal ansatte, og som yder et tilskud til ansættelse af vikarer mod behørig dokumentation for denne ansættelse.

En solidarisk udligning af udgifterne til vikardækning under barsel er gennemført nogle steder. Her skal blot nævnes Køge Kommune, som har etableret en fælles vikarpulje. Alle arbejdssteder i Køge Kommuner bidrager til puljen gennem en reduktion af de budgetsatte vikarmidler.

Det kan altså lade sig gøre med en vis smidighed. Det sker bare ikke alle steder.

Ved de seneste overenskomstforhandlinger har flere og flere lønmodtagergrupper fået fuld løn under barsel.

Det gør sig f.eks. gældende inden for hele den offentlige sektor og blandt visse større private arbejdsgivere – for så vidt angår funktionærerne.

Da staten fortsat refunderer arbejdsgiver barseldagpenge, burde en ordentlig arbejdsgiver som kon-

sekvens af, at den fulde løn er gennemført ved overenskomstforhandlingerne, ansætte barselvikarer.

Det er imidlertid langtfra tilfældet. Mange også offentlige arbejdsgivere overlader det til det efterladte personale at udfylde den tomme stilling. Andre steder har man en vis kvote for barselorlov med fuld vikardækning med den følge, at hvis man føder i anden halvdel af året, er det bare ærgerligt for éns kolleger.

Som bilag til beslutningsforslaget er optrykt Ligestillingsrådets pressemeddelelse af 2. maj 1990, hvoraf det tydeligt fremgår, at den manglende vikardækning er et stort problem og efter rådets opfattelse i strid med ligebehandlingsloven.

De sidste overenskomstforhandlinger viste endvidere, hvor svært det er for organisationerne at få forhandlet sig frem til fuld løn under barsel, en vanskelighed, der dels skyldes manglende solidaritet på tværs af organisationerne, dels skyldes modvilje fra arbejdsgiverside.

Forslagsstillerne ønsker ikke med forslaget at gribe ind i overenskomstforhandlingerne, men vil på den anden side ikke overlade det ganske til tilfældighederne, hvad der skal ske efter den 1. april 1997.

Det danske arbejdsmarked er mangfoldigt. Udvalget skal derfor foreslå flere modeller, som kan danne udgangspunkt for de kommende decentrale overenskomstforhandlinger.

Situationen inden for staten adskiller sig således markant fra forholdene inden for amtskommuner og kommuner. Tilsvarende er der mange forskellige variationer inden for den private sektor.

På områder, hvor der ikke er overensstemmelse dækning for barselorlov, kunne man forestille sig en fælles fond, hvor alle arbejdsgivere inden for disse områder indbetaler et vist beløb pr. lønmodtager.

Forskellen mellem barseldagpenge og den fulde løn kunne herefter dækkes af denne fond.