

## **Den rå mandelatter er forsvundet**

*Historien om løn under barselsorlov i de danske overenskomster*

### **ANALYSE**

Politiken 1. marts

JESPER DUE og JØRGEN STEEN MADSEN

Da kravet om indførelse af fuld løn under barselsorlov i midten af 1980'erne første gang blev rejst under overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor, skyllede den rå mandelatter gennem lokalet. Og så var det ikke en gang arbejdsgiverne, der morede sig. Det var repræsentanterne for flere af organisationerne i de offentlige lønmodtageres forhandlingsfællesskab. Så kravet var i realiteten dødt, inden det nåede frem til de egentlige forhandlinger med modparten.

Frem til 1984 var barselsorlov alene reserveret for kvinder. Netop det år blev orlovsperioden sat op fra 14 til 28 uger, heraf dog højst 20 uger efter fødslen. Samtidig fik fædre ret til 2 ugers orlov. Bestemmelserne var fastsat ved lovgivning, og der blev givet kompensation svarende til sygedagpenge. For mange var det at få børn derfor forbundet med et betydeligt indtægtstab, og det forsøgte nogle af de offentligt ansattes organisationer at få gjort noget ved gennem indførelse af en overenskomstmæssig ret til at supplere dagpengene op til fuld løn.

### **Væsentligt nybrud**

Der er løbet meget vand i stranden siden og efterhånden gennemført omfattende rettigheder til lønmodtagerne på barselsområdet. Forliget på industriens område under OK 2007 er således endnu et trin i en lang række, når det gælder udvidelse af perioden for løn under barsel. Men det er samtidig et væsentligt nybrud, fordi der for første gang på langt den overvejende del af arbejdsmarkedet er reserveret 3 uger af forældreorloven til mænd. Og det med den afgørende forudsætning, at de tre uger bortfalder, hvis faderen ikke tager denne del af orloven.

Det er således et stærkt lighedsfremmende overenskomstresultat, der her er en realitet. Det er fulgt op med en begyndende indbetaling af pensionsbidrag under barselsorlov, og dermed er man på vej til at fjerne – eller i det mindste stærkt reducere – en af mest afgørende ulighedsskabende mekanismer på pensionsområdet mellem mænd og kvinder. Her følger man i sporet af det offentlige overenskomstresultat i 2005.

### **HK/Privats nej til ligestillingsperspektiv**

Der er tale om resultater, som gennem mange år er blevet efterstræbt uden held ikke mindst af faglige organisationer med en stor andel af kvinder i medlemskaren. Det er derfor bemærkelsesværdigt, at dette væsentlige ligestillingsperspektiv

er blevet en realitet i forliget mellem CO-industri og Dansk Industri, dvs. på et traditionelt mandsdomineret overenskomstområde præget af machoidealer med vægt på de svulmende overarme og svingende smedehamre.

At formanden for CO-industri, Thorkild E. Jensen, ligefrem kan gå ud og sælge forliget ved specielt at fremhæve 3 ugers barselsorlov til mænd, er et stærkt signal om nye tider. Det havde været utænkeligt for blot nogle få år siden. På samme måde er det nærmest utroligt at høre den adm. direktør i DI, Hans Skov Christensen, fortælle, at denne fornyelse også er en sejr for arbejdsgiverne. Som han udtalte, så lever vi i tider, hvor det er naturligt, at mændene tager en del af barselsorloven. Vi kan forsikre, at sådan var de faktisk forhold i jernindustrien ikke tidligere.

Det er et paradoks, at dette lighedsfremmende forlig, stemmes igennem af de fortsat mandsdominerede organisationer i COindustri, mens HK/Privat, med de mange kvinder, har stemt imod. Det på trods af, at opnåelsen af disse resultater – og det gælder i øvrigt tilsvarende kompetenceudviklingsfonden – opfylder HK'ernes krav. Det er klart, at årsagen til denne negative holdning er en anden – nærmere betegnet den kendsgerning, at det ikke er lykkedes for CO-industri at slippe af med den såkaldte 50 pct. regel på funktionærområdet. Det er en gammel bestemmelse, der fastslår, at overenskomsten først er gældende i en virksomhed, hvis 50 pct. af funktionærerne er organiseret. Bestemmelsen går tilbage fra kampen om funktionærernes ret til at organisere sig i 1930'erne. Og det er forståeligt, at det set fra en HK-synsvinkel er en stærkt generende regel. Men det kan næppe komme bag på nogen, at det er et princip, som arbejdsgiverne ikke vil fravige. Og hvis man skal tage et opgør med arbejdsgiverne om det, så skal man nok være bedre forberedt i stedet for at foretage en situationsbestemt hovsabelslutning, hvor man vælger at bruge det som begrundelse for at sige nej til et forlig, der nærmest opfylder HK/Privats største forventninger.

### **Det offentlig gennembrud i 1989**

I den offentlige sektor fortonede mandelatteren sig hurtigt, og der var allerede forud for forhandlingerne i 1987 ved at være skabt den nødvendige opbakning bag kravet om løn under barselsorlov. På det store kommunale område blev der faktisk opnået noget, der lignede en underhåndsforståelse mellem parterne. De kommunale arbejdsgivere så meget positivt på en sådan fornyelse. Den daværende Schlüter-regering sagde til gengæld nej – bl.a. fordi den var bundet op af hensynet til Dansk Arbejdsgiverforening. Dermed var fornyelsen ikke alene blokeret i den langt mindre statslige sektor. Finansminister Palle Simonsen, der nok personligt kunne se med sympati på forslaget, måtte derfor benytte sin dobbeltrolle som både hovedforhandler og den øverste ansvarlige for kommunernes økonomi til at blokere for en eventuel kommunal enegang. OK 1987 blev afsluttet med et for de kommunale parter ydmygende forløb, hvor de statslige parter dikterede betingelserne.

Det gav til gengæld de kommunale lønmodtagere og arbejdsgivere en fælles interesse i at arrangere et forløb i 1989, hvor de kunne sige tak for sidst. Der blev udviklet en snedig *underbudsstrategi*, hvor lønmodtagerne gik med til hidtil uset lave lønstigninger til gengæld for indførelse af både løn under barsel og arbejdsmarkedspension til de grupper af offentligt ansatte, der endnu ikke havde sådanne ordninger. Selv om det var væsentlige reformkrav, så kunne de gennemføres for relativt beskedne omkostninger i første omgang. Risikoen ved de lave lønstigninger var meget begrænset, fordi reguleringsordningen i forhold til lønudviklingen i den private sektor var en sikkerhed for, at man alligevel ville ende med en fornuftig lønudvikling.

På dette grundlag kunne de kommunale parter præsentere de statslige parter for et forlig med et så beskeden samlet økonomisk ramme, at finansministeren ikke kunne sige nej – selv om man brød med princippet om, at det er staten, der skal komme først. Det var et fait accompli, der blev muligt på grund af det særlige situationsbestemte forløb i slutningen af 1980'erne, men for de offentlige lønmodtagere blev det et skelsættende resultat med indførelsen af de mest vidtgående reformkrav i nyere tid.

### **Det private gennembrud i 1995**

Når det gjaldt arbejdsmarkedspension blev resultatet hurtigt fulgt op på LO/DA-området. Men der skulle gå adskillige år, før det lykkedes at få overført det offentlige gennembrud på barselsområdet til den private sektor. Det var specielt det rene kvindedeforbund, KAD, der – sekunderet af HK – kæmpede for løn under barselsorlov. Midlet skulle være en central barselsfond, men den vej var ikke fremkommelig, og både under overenskomstforhandlingerne i 1991 og 1993 måtte kravet opgives. I stedet var det her arbejdsmarkedspensionen, der var i centrum.

Det var tydeligt, at den rå mandelatter stadig var fremherskende i en række LO-forbund, og der blev derfor ikke kæmpet til stregen for at få kravet igennem. I 1995 var der en ny chance, men her var løn under barselsorlov ikke med i de toårige forlig, der dette år blev indgået før industrien i både transportsektoren og på bygge- og anlægsområdet. Det var i protest mod Dansk Industri, at man brød med princippet om, at industrien skulle indgå det første forlig og dermed være retningsgivende. Til gengæld blev DI og COindustri derefter enige om en treårig aftale, hvor man i det tredje overenskomstår indførte løn under barsel. Samtidig blev etableret en fælles barselsfond for hele industriens område. På den måde blev det alligevel parterne i industrien, der fastlagde de lange linier. Og i 1997 blev det fulgt op med en tilsvarende indførelse af løn under barsel i de øvrige store overenskomster på LO/DA-området.

I de efterfølgende overenskomstforhandlinger i 1998, 2000 og 2004 blev systemet udbygget. Det skete i et stadigt tættere samspil med det politiske system, fordi der her er tale om et velfærdsgode, der både reguleres gennem lovgivning og kollektive overenskomster. Den nye VK-regering, der tiltrådte i slutningen af 2001, gennemførte en fordobling af barsels- og forældreorloven til samlet et år samtidig med afskaffelse af andre orlovsmuligheder, og det satte pres på overenskomstparterne. Der blev derfor med OK 2004 tale om forøgelse af antallet af uger med supplerende løn oven i dagpengene.

Samtidig blev skabt et pres for indførelsen af en central barselsfond og udvidelse af rettigheder til de lønmodtagere, der ikke er dækket af overenskomst. Ikke mindst arbejdsgiverne oplevede det som et utidigt indblanding i parternes frie forhandlinger under OK 2004. men bøjede sig for presset. OK 2004 sluttede således med indførelsen af en fælles udligningsordning for alle organisationer under DA, og efterfølgende blev der ved lov gennemført en ordning, der samlede alle områder uden tilsvarende arrangementer op. Målet har været at begrænse omkostningerne for virksomheder med mange kvinder ansat og derved sikre lige muligheder for ansættelse for kvinder (især i den fødedygtige alder) og mænd.

Siden 2004 har diskussionerne om barselsorlov og ligestilling bølget videre, og det har ikke mindst været et tema, hvordan man kunne sikre, at mændene i større omfang tog en del af forældreorloven. Det har været tydeligt, hvordan holdningerne er blevet ændret undervejs. Et stærkt signal så man på Dansk Metals kongres i sep-

tember 2006, hvor det blev en officiel del af forbundets politik at arbejde for orlov med løn specielt til mænd. Det er dette politiske mål, der nu med forliget er blevet omsat til praktisk handling

*Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge professorer og arbejdsmarkedsforskere ved FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Sociologisk Institut, Københavns Universitet*

### **Faktaboks: Løn under barselsorlov 1989-2007**

- 1989: Fuld løn under barselsorlov gennemføres ved overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor.
- 1995: Industriens treårige forlig indeholder indførelse af løn under barselsorlov fra 1. marts 1997. Fuld løn under 14 ugers barselsorlov, men dog med en maksimumgrænse på 95 kr. i timen. Derudover løn under de 2 ugers fædreorlov.
- 1997: Løn under barselsorlov gennemføres i de øvrige overenskomster på LO/DAområdet, og det udbygges i de følgende overenskomstrunder.
- 1998: Grænsen hæves til 115 kr. på industriens område.
- 2000: Løngrænsen fjernes, så der nu er tale om fuld løn under barsel i 14 uger.
- 2004: Fuld løn under barselsorlov udvides fra 14 til 20 uger i sammenhæng med regeringens forlængelse af orlovsperioden til 52 uger med dagpenge. De 6 uger – nu betegnet som forældreorlov – dog med max. 125 kr. i timen. Dertil kom 4 ugers graviditetsorlov med løn. I alt en udvidelse på 10 uger. De 6 ugers forældreorlov kan frit fordeles mellem faderen og moderen.
- 2007: Ret til yderligere 3 ugers forældreorlov. Af de nu 9 ugers forældreorlov reserveres 3 uger til moderen og 3 uger til faderen. De sidste 3 uger kan vælges frit. Holder faderen ikke de 3 ugers orlov bortfalder de. Maksimumbeløbet for kompensationen i de 9 uger hæves samtidig til 135 kr. i timen. Barselsbestemmelserne har gennem årene varieret en del fra overenskomstområde til overenskomstområde. Her er anvendt industrioverenskomsten som eksempel, fordi det er den, der efterhånden er blevet normsættende på det private arbejdsmarked.

FAOS  
28.02.07