



En bedre balance mellem familie- og arbejdsliv

Danske forældre er blandt de mest erhvervsaktive i verden. Vi har indrettet et samfund, der gør det muligt både at være aktive på arbejdsmarkedet og have et aktivt familie- og fritidsliv.

Det er unikt for den nordiske velfærdsmodel – og den danske velfærdsmodel i særdeleshed – og det har lagt fundamentet for vores velstand, kønnes ligestilling og en robust økonomi.

Det skal vi værne om og bygge videre på. Vi skal insistere på en fortsat høj erhvervsdeltagelse både blandt mænd og kvinder, således at vi kan blive ved med at udvikle vores velfærdsmodel og kan levere tilstrækkelig velkvalificeret arbejdskraft til både den private og offentlige sektor.

Samtidig skal vi sikre os, at rammerne er i orden for lønmodtagere med børn. Det er vigtigt, at dagtilbuddene har en høj kvalitet, og at de kommende generationer trives og stimuleres i deres hverdag. Det er vigtigt, at vi alle kan holde til et langt og rigt arbejdsliv, og hvor der også er tid til dem, der betyder allermost for os.

En moderne familiepolitik baserer sig på følgende **principper**:

- Ligestilling mellem mænd og kvinder: En moderne familiepolitik skal medvirke aktivt til at fremme ligestillingen mellem forældrene. En mere lige fordeling af ansvaret for børn og familie gør balancen mindre skrøbelig og styrker barnets forhold til begge forældre. Ligeledes vil et mere lige engagement på arbejdsmarkedet styrke kvinders livsindkomst og gavne samfundsøkonomien. En moderne familiepolitik skal ikke baseres på, at den ene forælder må gå på deltid for at få enderne til at passe sammen. Fuldtidsarbejde og familieliv skal kunne forenes.
- Det er et fælles ansvar, at rammerne for børnefamilierne er i orden. Det er i samfundets og fællesskabets interesse, at lønmodtagere med børn trives, og på tværs af fag, økonomi, livssituationer og geografi har mulighed for at finde en fornuftig balance mellem familie- og arbejdsliv.
- En moderne familiepolitik skal understøtte et sundt, rigt og langt arbejdsliv. Både forældre og bedsteforældre skal kunne holde til stadig flere aktive år på arbejdsmarkedet. Det skal en moderne familiepolitik også tage højde for.

Dette politikoplæg gennemgår de udfordringer, som mange LO-familier oplever i dagligdagen som børnefamilie og som LO-lønmodtagere. Oplægget kommer med forslag til, hvordan vi som samfund kan understøtte en bedre balance mellem familie- og arbejdsliv.

Problemer med pasning på skæve tidspunkter, syge børn og skæv arbejdsdeling

Mange LO-medlemmer oplever, at familieliv og arbejdsliv godt kan forenes på en fornuftig måde. Hvert andet LO-medlem oplever ”i høj grad” en fornuftig familie- og arbejdslivsbalance.

Men blandt lønmodtagere med mindre børn (lønmodtagere i aldersgruppen 30-39 år med børn) er det generelt sværere at opnå en fornuftig balance end blandt de øvrige lønmodtagere. Her oplever kun tre ud af ti, at de i ”høj grad” kan forene familieliv og arbejdsliv på en fornuftig måde.

LO har i løbet af efteråret 2014 kortlagt vilkårene for LO-familierne på arbejdsmarkedet. LO har i samme periode gennemført en række fokusgruppe-interviews blandt børnefamilier rundt omkring i landet. Deres vilkår er forskellige afhængig af, hvor de bor og hvordan deres arbejdsliv ser ud. Der findes således ikke én typisk LO-familie.

Alligevel står familierne over for mange af de samme problemstillinger i hverdagen som LO-lønmodtagere og forældre:

- **Åbningstider i institutioner og dagpleje matcher ikke forældrenes arbejdstid**

Mange LO-forældre arbejder på ”skæve” tidspunkter – fx tidligt om morgenen, om aftenen og i weekenderne. For dem fylder det meget, at de har svært ved at finde pasning, der matcher deres arbejdstid.

Blandt forældre, der arbejder på butiksområdet, angiver knap 4 ud af 10 forældre¹, at de ”i ringe grad” eller ”slet ikke” kan finde kommunal pasning, der passer til deres arbejdstid. Samlet set på hele arbejdsmarkedet har hver femte småbørnsforælder oplevet problemer med at finde pasning, der passede med deres arbejdstid.

Mange LO-forældre har tilsvarende ikke mulighed for flekstid eller at tage hjemmearbejdsdage for at få kabalen til at gå op. De er bundet af faste vagtskemaer.

- **Syge børn stiller forældre i svære dilemmaer**

Det er ikke kun LO-familier, der er udfordret, når børnene bliver syge. Men ikke desto mindre fylder spørgsmålet meget blandt LO’s børnefamilier.

Hvis ikke man kan finde pasning til sine syge børn, kan de lønmodtagere, som har en overenskomst, typisk benytte sig af betalt fravær på barnets 1. sygedag. Offentligt ansatte kan desuden tage 2. sygedag i brug i de tilfælde, hvor de ikke har fundet anden pasning.

Men er barnet syg i flere dage, opstår problemerne. For bedsteforældrene er i stigende omfang selv på arbejdsmarkedet og kan ikke træde til, og det er ikke altid muligt uvarslet at tage en feriedag.

I de situationer har mange forældre oplevet at måtte ty til nødløsninger såsom at aflevere et sygt barn i institution eller melde sig selv syge.

- **Presset på tid og økonomi**

Endelig efterlyser LO-forældre, ligesom mange andre familier, mere tid.

¹ Børnepasningsundersøgelse fra HK Handel Nordjylland (2013).

Flere forældre, der er bundet af faste vagtskemaer, efterspørger bl.a. muligheden for ekstra fri i særlig pressede perioder. Derimod er permanent nedsat tid ikke en løsning, som alle LO-børnefamilier har råd til.

Mange LO-forældre oplever, at tiden efter fyraften i alt for høj grad går med praktiske gøremål fremfor ”kvalitetstid” med børnene.

Få LO-medlemmer har i dag økonomi til at kunne betale for praktisk hjælp. Kun 8 pct. får hjælp til at hente børn, gøre rent, ordne have eller købe ind. En væsentlig større andel (hver femte) mener derimod, at billigere hjælp til at hente børn, rengøring mv. ville kunne forbedre deres balance mellem familieliv og arbejdsliv.

4 ud af 10 LO-forældre mener, at en mere lige fordeling af arbejdsopgaverne i hjemmet mellem forældrene vil kunne forbedre balancen mellem familieliv og arbejdsliv. Særligt LO-kvinderne efterspørger en mere lige balance. Hver anden kvinde og hver tredje mand mener, at mere hjælp fra ægtefællen ville gøre det lettere for dem at forene familie- og arbejdsliv.

Individuelle og bedre rettigheder til fædre i forbindelse med børns fødsel og sygdom ville kunne gøre det lettere at opnå en mere lige fordeling imellem forældre og de rettigheder og pligter, der følger med at få børn.

Forslag til en bedre balance

1. Åbningstider i institutioner og dagpleje skal matche forældrenes arbejdstid

Det er en særlig udfordring for LO-småbørnsfamilierne at finde pasningstilbud, der matcher deres arbejdstider.

Udfordringen opstår, når store dele af arbejdsmarkedet arbejder på skæve tidspunkter. Fx ansatte på hospitaler, inden for butik/service, i vej/park, i landbruget, inden for politi- og fængselsvæsenet osv. Pasningstilbud holder typisk åbent mellem 7.00 og 17.00 og involverer mange lukkedage på almindelige arbejdsdage.

Ligeledes er begrænsninger i lukketider, tidligere lukning om fredagen mv. en udfordring for forældre, der pendler mellem arbejde og hjem.

Problemet er svært at belyse, da der mangler dokumentation for omfanget af lukkedage og udviklingen i dagtilbuddenes åbningstider til trods for, at skiftende regeringer har afsat penge til at løse problemerne.

Det er samtidig forældrenes oplevelse, at der mangler pasningstilbud af høj kvalitet og med høj grad af tryghed uden for normal åbningstid.

En del forældre, der ikke kan få deres arbejdstider til at passe med åbningstiderne i offentlige dagtilbud, vælger private børnepassere, som har mere fleksible åbningstider. Der stilles lavere kvalitetskrav til private børnepassere både i lovgivningen og i kommunernes praksis med hensyn til fx hyppighed af tilsyn. Det mener LO ikke er rimeligt.

Endelig oplever mange LO-forældre, at de har ringe indflydelse på deres egen arbejdstid og arbejdets organisering. Permanent nedsat tid er ikke en økonomisk mulighed for mange

LO-familier, og det øger uligheden blandt kønnene, da det ofte er kvinder ansat i den offentlige sektor, som kan gå på deltid. En løsning, som kræver fornyet fokus, kunne være lønmodtagerstyret fleksibilitet, hvor man kan opspare tid til at bruge i afgrænsede perioder af ens arbejdsliv.

LO foreslår:

- **Et samlet overblik over reelle, løsrevne lukkedage og tidsrummet, hvori der tilbydes pasning i kommunerne.** Der findes intet samlet overblik over i hvilket tidsrum, at kommunerne tilbyder pasning. Ligesom der heller ikke findes valid data om lukkedage i landets kommuner. Den dokumentationsopgave ser LO gerne, at nogen påtager sig og gerne en central myndighed.
- **Et fokus på en kommunal Best Practice for ”skæv” pasning.** LO foreslår, at der afsættes en pulje til forsøg rundt omkring i kommunerne, så man kan afprøve modeller for pasning på ”skæve” tidspunkter, der lever op til forældre og børns behov for tryghed, kvalitet og stabilitet, og som samtidig kan være bæredygtige modeller også i mindre kommuner.
- **Fokus på lønmodtagerstyret fleksibilitet**

2. Solidarisk løsning for betalt fravær, når børn er syge

Rettigheder og goder for lønmodtagere med børn (fx fravær og betaling ved barsel og forældreorlov, ved børns hospitalsindlæggelse, fravær ved akut opstået sygdom og fravær af familiemæssige årsager osv.) har i årtier været reguleret i en kombination af lov og overenskomster.

Undtagelsen er betaling til forældre, der er fraværende for at passe syge børn i hjemmet, og som ikke kan skaffe den fornødne pasning. De fleste overenskomster sikrer betaling for fravær ved barnets 1. sygedag i de private overenskomster, og i de offentlige overenskomster også ved barnets 2. sygedag, hvis ikke anden pasningsmulighed findes. Der findes dog ikke lovgivning på området.

Men børn er sjældent kun syge i 1-2 dage ad gangen, og derfor volder børns sygdom ofte store udfordringer og bekymringer for børnefamilier på arbejdsmarkedet. At kunne finde anden pasningsmulighed i netværket, som fx bedsteforældre, er desuden ikke en mulighed for alle børnefamilier. Og i takt med at pensionsalderen stiger, indskrænkes muligheden ligeledes for at få bedsteforældre til at passe syge børnebørn.

Det bør være sådan, at forældre, der ikke kan finde anden pasning, er sikret betaling, når de drager omsorg for et barn, der er syg i flere dage. Uanset hvor forældrene er ansat. Det vil give børnene de bedste betingelser for at blive raske og forebygge, at barnet smitter andre børn og voksne i pasningstilbuddet.

Derfor vil LO arbejde for en solidarisk løsning for betaling under børns sygdom i flere dage, og som kombinerer lov og overenskomster. Det kunne fx være en model, hvor forældre får ret til et antal sygedage pr. barn pr. år med dagpengedækning og – i takt med at det aftales og der er et medfølgende OK-krav fra medlemmerne – følger overenskomstmæssig ret til løn oveni.

En sådan model må ikke forringe de relativt velfungerende ordninger på det offentlige område med ret til barnets anden sygedag og omsorgsdage. Samt skal tage højde for ikke-overenskomstdækkende områder.

Modellen bør samtidig fremme ligestillingen mellem forældre.

LO har allerede i sin ligelønsstrategi (2009) peget på behovet for at finde en solidarisk løsning for betalt, omsorgsrelateret fravær fx omsorgsdage, børns sygedage osv.

LO foreslår:

- **En solidarisk løsning for betaling ved børns sygdom i flere dage.** Som ved forældres sygdom kan det fx være en model baseret på offentlig dagpengedækning i x antal dage, og som overenskomsterne – takt med at kravet rejses – kan bygge oven på.

3. Et mere ligestillet forældreskab

En mere lige fordeling af barsels- og forældreorloven og bedre rettigheder til fædre hører i høj grad også hjemme i en moderne familiepolitik.

LO vedtog i 2013 at arbejde for en mere moderne barselslov, hvor fædre får bedre individuelle orlovsrettigheder.

Det var anbefalingen, at LO i barselloven – over en årrække og gennem en forsvarlig indfasning i forhold til overenskomstfornyelser – arbejder for at sikre fædre 9-12 ugers betalt orlov. Det kunne evt. være med mulighed for, at hver forælder aktiv kan overføre noget af orloven til den anden forælder, hvis de ikke selv kan gøre brug af den.

Blandt LO's fædre kunne 9 ud af 10 tænke sig at holde en lang orlov med deres barn, hvis omstændighederne tillod det. Det oplever de bare ikke, at de gør.

Det er ærgerligt. Først og fremmest for fædre og børn. Men det ligger også spor ud i forhold til den fremtidige arbejdsdeling i hjemmet. Jo længere barselsorlov mor tager, jo større er sandsynligheden for, at hun bliver den primære ansvarlige for de huslige pligter og børneomsorgen. Herunder også at hun tager de fleste sygedage med barnet.

En ulige fordelt orlov og en ulige fordeling af omsorgsopgaverne og fravær ved børns sygdom er med til at fastholde traditionelle kønsroller både på arbejdsmarkedet og i familien, og dermed begrænses ligestillingen mellem kønnene.

LO foreslår:

- **Bedre individuelle orlovsrettigheder til fædre.** Det er LO's holdning, at fædres individuelle ret til orlov med barselsdagpenge skal styrkes. LO er som udgangspunkt positive over for enhver udvidelse af fædres orlov – fordi ethvert skridt vil være et skridt imod mere ligestilling på arbejdsmarkedet og i familielivet. LO anbefaler, at man gradvist – men ambitiøst – skal arbejde hen imod at sikre fædre en individuel ret til 9-12 ugers betalt orlov i barselloven.