

DEBAT OPLÆG

Den skæve balance mellem
arbejdsliv og familieliv



DANMARKS STÆRKESTE
FAGFORENING

INDHOLD

- 4 Fælles eller eget ansvar
- 4 Baggrund
- 5 Solidaritet
- 6 En presset hverdag
- 7 Indflydelse på arbejdets tilrettelægning
- 7 Mulighed for at gå op og ned i tid
- 8 Livstidskonto
- 8 En 6 timers arbejdsdag
- 9 Pasning af syge børn
- 10 Fra barselsfond til barsels- og sygefond
- 11 Bilag
- 15 Kilder



INDLEDNING

3F vil gerne bidrage til at alle kan give deres børn det bedst mulige fundament at stå på i livet. Det kræver, at der er balance mellem familie- og arbejdsliv. 3F vil gerne sikre, at forældre har tid og overskud til at være de forældre, de ønsker at være. Det kræver et arbejdsmarked, der kan rumme de behov, en familie har. Derfor går 3F aktivt ind i debatten om at skabe balance mellem familie- og arbejdslivet. Vejene til bedre balance er mange – med dette debatoplæg sættes nogle af dem til diskussion:

Hvilke arbejdsmarkedspolitiske krav må vi stille?

Hvordan kan vores arbejdsmarked i højere grad imødekomme trivslen i familien?

Hvilke reformer bør fremmes?

Vi håber at alle vil finde tid og rum til en diskussion af oplægget – til at overveje hvilken familiepolitisk strategi der skal være 3F's. Debatten tager vi med hinanden hen over sommeren, således at vi medio september kan slå fælles søm i.

God læse- og diskussionslyst!

Jane Korczak

15. april 2015



FÆLLES ELLER EGET ANSVAR

Familiepolitikken har udviklet sig kraftigt gennem tiden. I 1960'erne handlede den om, hvordan man fra politisk hold kunne sikre, at småbørnsfamiliernes hverdag fungerede godt i en tid med stor forandring på arbejdsmarkedet. Den kommunale service blev udbygget med børnehaver, skolefritidshjem, hjemme- og ældrepleje.

I 1980'erne talte man meget om at imødegå to-for-sørgerfamiliens behov for mere tid, med kravet om en 30 timers arbejdsuge for alle, med klippekortsmødder og diskussioner om livsarbejdstid.

”SAMFUNDET HAR EN FORPLIGTIGELSE TIL AT SKABE RAMMER OMKRING BØRNEFAMILIER, SOM GØR, AT FORÆLDRE KAN GIVE BØRNENE DET BEDST MULIGE LIV I BARNDOMMEN”

(JYTTE ANDERSEN, daværende socialdemokratisk arbejdsminister).

Det var årtier, der diskuterede, hvordan man fra politisk hold kunne hjælpe børnefamilierne med at få hverdagen til at hænge sammen. Løsningerne var der politisk uenighed om, men fælles var, at der skulle politiske initiativer til.

I takt med ny højkonjunktur og behov for mere arbejdskraft – flyttedes fokus fra mindre arbejde til mere arbejde. Samtidig vandt et grundlæggende liberalt syn indpas i diskussionen og familielivets indretning og vilkår blev et privat og individuelt anliggende, den enkelte families ansvar at håndtere. I slutningen af 1990'erne var det ikke længere et fælles synspunkt, at udfordringerne i familierne skulle løses på Christiansborg.

For 3F er sagen klar. Der er kun kollektive løsninger på kollektive problemer. Og familiens trivsel er et samfundsanliggende, et velfærdsanliggende og et arbejdsmarkedspolitisk anliggende. Derfor må vi byde ind med modeller, der kan fremme balancen mellem arbejde og familieliv.

BAGGRUND

I efteråret 2014 foretog ph.d. Sine Penthin Grumløse 41 dybdegående interviews blandt medlemmer med hjemmeboende børn, der arbejder i industriproduktionen, rengøring, byggeriet, som lagerarbejde, chauffører, gartnere og med mejeri. Undersøgelsen peger på flere udfordringer, som medlemmerne møder i deres hverdag:

- En ekstrem presset hverdag med for lidt tid til at nå det hele
- Manglende mulighed for pasning og omsorg for syge børn
- En evig kamp mod tiden og dårlig samvittighed
- Mangel på fleksibilitet i arbejdstiderne
- Et stressende arbejdsliv som slider på familien
- Meget omskiftelige arbejdstider og uvarslet overarbejde
- Manglende forståelse og mistro blandt kollegaer og arbejdsgiver

På baggrund af denne undersøgelse er det blevet tydeligt, at 3F må prioritere nogle familiepolitiske strategier, der har fokus på

- 1) at imødegå en ualmindelig presset hverdag
- 2) at imødegå muligheden for at passe sine syge børn på en ordentlig måde.

SOLIDARITET

Det er langt fra på alle arbejdspladser, at medarbejdere med børn oplever forståelse for den pressede hverdag, de lever i. Både blandt kollegaerne og arbejdsgiveren møder de skepsis, og særlige hensyn er der meget få eller slet ingen af. Et medlem forklarer her, hvordan han bliver mødt med mistillid.

Det blev et kæmpe irritationsmoment, om mit barn var syg, eller om jeg var syg, eller om konen var syg, jeg har brækket benet eller kørt galt i en bil eller et eller andet, så vil det nærmest instinktivt blive tolket som pjæk.(...) Det er forfærdeligt, at man står der som far eller som ægtemand i en situation, hvor man bare bliver nødt til at skride fra det arbejde for at passe nogle andre ting. At man ikke bliver tilgodeset i den situation, og at det ses som et problem, og det bliver tolket som pjæk. Det er jo virkelig noget, der kan give et hak i selvtilliden og moralen, så er det sgu lige før, man ikke gider mere. (Familie og Hverdag)

Der bliver ikke taget hensyn til det liv, man lever ved siden af arbejdet. Det manglende hensyn kan resultere i, at både børn og voksne mistrives. Nogle oplever, at den manglende indflydelse på arbejdets placering presser hverdagen yderligere, fordi man ikke får tid til at deltage i familiens øvrige liv:



Der var noget skolefest her for nyligt, jeg kunne ikke deltage, fordi jeg havde en aftenvagt (...) lærerne de var lidt – han er kommet i sjette klasse og har fået nye lærere, som slet ikke har mødt os, så de troede, at der var noget galt med ham siden de ikke havde set hans forældre til de skolefester [og forældremøder]. Men de har ikke vidst, hvad der ligger bag... så jeg fik et brev om, at de syntes, han mistrives, at han ikke kom med til de skolefester og de har ikke set os, ja de har ikke vidst, hvad der lå til grund. Så jeg synes, det er også en stor udfordring i forhold til børnene, og jeg var inde og forklare dem hvorfor, fordi jeg har skiftende arbejdstider, så det kan være en stor udfordring især med forældremøderne. (Familie og Hverdag)

Oplevelsen, af at der ikke gives ved dørene, uanset om der står børn i døråbningen og skriger på at blive mødt, er udtalt. Der har udviklet sig en smålighedskultur, som ikke levner plads til sær-hensyn – i dette tilfælde overfor småbørnsfamilien. Det er udtryk for et generelt pres på samtlige medarbejdere på arbejdsmarkedet, men det er i høj grad også udtryk for en fortælling om, at familien bare kan tage sig sammen, få styr på deres prioriteringer og trække på de netværk, de ofte ikke har. Altså en individualisering af problemerne, som betyder, at de arbejdsmarkedspolitiske krav om familievenlige arbejdspladser er forstummet.

Det kræver en kulturændring, at vi som samfund stiller os solidariske med de særlige behov mennesker har i de forskellige livsfaser og finder kollektive løsninger på fælles problemer.

De følgende forslag trækker alle på en fordring om solidaritet med småbørnsfamiliens behov.

EN PRESSET HVERDAG

3F's medlemmer oplever, at arbejdets indretning har ændret sig. Der er et større arbejdspress, hvor flere arbejdsopgaver skal ordnes på kortere tid.

Hvis der kommer nogle nye maskiner, så bliver der ikke lagt ny tid på, så skal vi bare gøre dem rene. Hvis afdelingen køber fire køleskabe, vi skal gøre køleskabe rene en gang om uge og afrime fryseren en gang om ugen. Det er også mere arbejde, vi får ikke mere tid. (...) Jeg synes, det er blevet meget svært med tiden, fordi vi har så travlt, som vi har. Der er nogen gange, vi har så travlt ude på arbejdet, at når jeg kommer hjem, så er jeg i dårligt humør. Det påvirker også børnene, så er jeg hurtigt sur. (Familie og Hverdag)

Træthed, dårlig samvittighed og gnavent humør er den kedelige følgesvend til en presset hverdag. At løbe for stærkt på arbejdspladsen, giver ikke gode vilkår for et godt familieliv, da overskuddet forsvinder.

Det er forskelligt fra familie til familie, om det er dags-, eftermiddags- eller nattevagter, der fungerer. Om det er faste eller skiftende vagter, der får hverdagen til at hænge sammen eller smuldre. Også arbejdsdagens længde har forskellig betydning for hver familie. Men udfordringen for dem alle er, at de ingen indflydelse har på arbejdets placering og længde. Nogle medlemmer er placeret på faste vagter, som denne mand, der har eftermiddagsvagter. Det fungerer ikke for hans

familie. Han føler, han går glip af for meget af sønnens liv:

Jeg synes, at aftenarbejdet har trukket tænder ud, og jeg tror, det trækker flere tænder ud end nat- og dagarbejde. Det tror jeg, det gør. Og man kan også se det, altså, jeg er den eneste, der har børn på det hold og man kan også mærke det på min chef. Han ved det godt, altså... det kan ikke blive ved. Jeg kan ikke arbejde for ham de næste... ja, bare to år. Så er det sket. Der sker for meget, og jeg går glip af for meget, og så gik det galt igen, da Sylvester [ældste barn] skulle til fodbold og et eller andet eller ballet, eller hvad han nu har lyst til og gå til. Så ja, jeg synes, jeg har lidt et afsavn. (Familie og Hverdag)

Faste dagvagter gives ofte efter medarbejder anciennitet, og ikke efter hvem der har det største behov.

Nogle medlemmer oplever omlægning af arbejdstiden fra eksempelvis 12 timers vagter til 8 timers vagter, dermed fra toholdsskift til treholdsskift, som særligt udfordrende for familielivet. Medarbejdere forventes at være fleksible og omstillingsparate, hvilket de også er, men det har alvorlige familiemæssige konsekvenser, og særligt for børnene:

Mine børn – de er meget påvirkede af det... (...) det [skifteholdsarbejdet] påvirker mine børns psykik – de bliver meget kede af det. Det er ikke kun mig, som mit skifteholdsarbejde rammer. Det er især mine... mine børn og min mand. Og det er hårdt. (...) Altså, vi kan tydeligt mærke en forskel, og det kan de også oppe i institutionen, og de siger altså, at når jeg har skifteholdsarbejde, eller når jeg har eftermiddag... hvor jeg ikke ser børnene i så og så mange dage, eller jeg har... weekendarbejde, så skal vi sige det i børnehaven, fordi de kan mærke, at min store, hun er meget mere pirrelig og pjevset og tisser måske mere i bukserne end normalt. Og min yngste hun hænger også rigtig meget på pædagogerne. Så der er jo en klar sammenhæng. (Familie og Hverdag)

Forældres manglende indflydelse på arbejdets placering rammer ikke kun forældrene selv, men det fraholder også børnene i at deltage i sociale aktiviteter. Det er meget forskelligt, hvordan den enkelte families arbejdsliv skal indrettes for at overkomme en presset hverdag.



INDFLYDELSE PÅ ARBEJDETS TILRETTELÆGNING

Ovenstående skildrer, er der et fælles behov og ønske om at have indflydelse på egen arbejdstid og placering, så der kan opnås en balance mellem arbejde og familieliv. En undersøgelse foretaget af SFI, fra 2000 viser, at jo mere indflydelse medarbejderne har på tilrettelæggelsen og udførelsen af eget arbejde, desto større er ejerskabet og arbejdsglæden, og desto mere yder medarbejderne (Csonka, 2000). Mere indflydelse i arbejdslivet er med andre ord en win win situation for arbejdsgiveren og arbejdstageren.

Alt efter arbejds karakter har nogle arbejdspladser lettere ved at inddrage medarbejderne i arbejds tilrettelæggelse. Det sker blandt andet gennem lokalaftaler. Andre arbejdsgivere bruger deres ledelsesret til fulde og efterlader intet rum til at inddrage medarbejderne i arbejds tilrettelæggelse.

Der må stilles krav om større medindflydelse på arbejdstilrettelæggningen. Med fleksitidsordninger, med fleksible vagtplaner, med adgang til til- og fravalg, med ordentlige varsler og med respekt for børnefamiliernes utvetydige behov for at kunne være der for børnene – hver dag.



MULIGHED FOR AT GÅ OP OG NED I TID

For nogle medlemmer har det været en løsning, at den ene forælder er gået ned i tid for at få en presset hverdag til at gå op. Ikke alle 3F familier har råd til, at den ene partner går ned i tid, og for den enlige forsørger vil det være nærmest utænkeligt. Så selvom det vil være tiltrængt i visse perioder i livet at få mere tid ved at gå ned i tid, vil det afføde en økonomisk udfordring for familierne.

En løsning kunne være, at forældre med børn på under 6 år (før skolealderen) har ret til at gå på nedsat tid og få suppleret lønnen op med dagpenge. Ideen om ret til at gå ned i tid bakkes op af 43 procent af danskerne, der i en undersøgelse af Analyse Danmark foretaget for Ugebrevet A4 svarer, at de er enige i, at forældre med børn under 6 år bør have ret til at gå ned i tid (Analyse Danmark 2015).

I 2014 arbejdede 24 procent af alle beskæftigede på deltid, men dog med en stor variation kønne imellem. 35 procent af kvinderne arbejdede på deltid, mens det tal kun udgjorde 15 procent blandt mændene (Danmarks Statistik 2015). For at sikre mere ligestilling på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt at lave om på dette. Forsker i arbejde- og familieliv Thomas P. Boje fra Roskilde Universitet udtrykker det således i Ugebrevet A4:

Vi er nødt til at lave et samfund, hvor begge parter har ret til at gå ned på deltid. Begge skal have mulighed for at få en rimelig høj lønkompensation i perioder. Det vil sikre ligestillingen og gøre, at man accepterer deltid som noget, både kvinder og mænd går på i en periode af deres arbejdsliv. (Thomas P. Boje, forsker i arbejde- og familieliv ved Roskilde Universitet)

LIVSTIDSKONTO

En tredje løsningsmulighed for at skabe mere tid i en presset hverdag for 3F familierne er en livstidskonto. Denne løsning læner sig op af samme princip som den forrige, at forældre i perioder har mulighed for at gå ned i tid. Ideen med en livstidskonto er, at man i perioder af sit arbejdsliv kan arbejde ekstra og dermed spare penge eller timer sammen til, at man i perioder kan arbejde mindre, men samtidig få penge udbetalt for de timer, man ikke arbejder. Denne ordning kan organiseres på mange måder. Familie- og Arbejdslivskommissionen (2007) ligger i deres hovedrapport op til en ordning, der kører over pensionssystemet. Her sparer man ikke timer sammen, da værdien af en times arbejde ændrer sig over livet, men man sparer i stedet op i penge. Med andre ord en form for opsparingskonto, hvor man i løbet af arbejdslivet sætter penge ind for at kunne bruge dem til at arbejde mindre eller holde fri, når behovet opstår. Ordningen kan også organiseres over pensionen, hvor man kan trække på sin pensionsopsparing før tid til gengæld for, at man går tilsvarende senere på pension.

I bilag 1 udfoldes modellerne fra Holland og Belgien.

EN 6 TIMERS ARBEJDSDAG

Medlemmerne efterspørger altså mere tid til at få familielivet og arbejdslivet til at balancere. Normarbejdstiden er i dag på 37 timer, og spørgsmålet er, om det er tid til – igen – at kæmpe for en arbejdsdag på 6 timer. Det er en selvstændig pointe, at en 6 timers arbejdsdag vil inkludere både ham og hende, og derfor stille dem ens på arbejdsmarkedet.

I 3F vil vi gerne diskutere den alt-styrende vækststrategi. Spørgsmålet er, om vi har råd til at fortsætte den kurs. Både af hensyn til jordens ressourcer og til menneskets trivsel. Måske skal vi i højere grad vægte en anden form for vækst – i trivsel og omsorg for miljø og hinanden. 3F familierne er pressede i hverdagen, og en kortere arbejdsdag vil give tid til mere nærvær, og dermed bedre trivsel for både børn og forældre.

Tænkertanken New Economics Foundation har listet 10 gode grunde til at arbejde mindre. Værd at fremhæve er deres argument om, at de, som arbejder mindre, ofte er mere produktive time for time end dem, der arbejder over 40 timer om ugen. De bliver samtidig mindre syge, og udgør

en mere stabil arbejdskraft. En kortere arbejdsuge vil åbne op for flere jobs, og flere vil komme i arbejde. Samtidig vil det skabe mere lighed mellem mænd og kvinder, da det vil fremme en mere ligelig fordeling af betalt og ubetalt arbejde. Sidst men ikke mindst vil den mindre tid på arbejdet øge overskuddet, give mere tid med familien og mulighed for at engagere sig andre steder i samfundet (New Economics Foundation 2014).

I 2002 stod smede og mekanikere på værkstedet Toyota Center Göteborg overfor lange ventetider på at få deres kundes bil på værksted. I stedet for en udbygning på en udgift på 7 millioner SEK, besluttede værkstedet at indføre toholds-skift og samtidig sætte arbejdstiden ned fra 8 til 6 timer. Resultatet blev en produktivitetsøgning på 20 procent frem for de forventede 5 procent. Det skyldes, at værkstedets kapacitet blev bedre udnyttet, men også fordi medarbejderne lavede mere i løbet af de seks timer, end de gjorde i løbet af otte. Antallet af sygedage er reduceret, medarbejderne har mere energi og er derfor mere effektive (Information d. 09. september 2014)



PASNING AF SYGE BØRN

Pasning og omsorg af syge børn er en af de største udfordringer i 3F familierne. Det er ekstra udfordrende, når der er tale om en længere sygdomsperiode:

En dag er ofte ikke nok. Jeg gruer for det – jeg har tre børn, kommer der en sygedag, så kommer den næste og så kommer den næste, hvad så? Der kan man jo ikke tage første sygedag igen. Det kan man jo ikke. (Familie og Hverdag)

Det presser familierne, når børnene er syge, og det ligger som en vedvarende bekymring. Samtidig står forældrene i et dilemma. På den ene side kan de ikke finde pasning blandt deres netværk, og må derfor selv tage fri fra arbejde og bruge feriefridage. På den anden side føler de sig som dårlige kollegaer, når de bliver hjemme, og passer deres syge barn, for de ved, at kollegaerne skal løbe ekstra stærkt for at få arbejdsdagen til at hænge sammen, da der ikke bliver indsat vikarer.

I Danmark har man ved lov ret til fraværd fra sit arbejde, hvis barnet bliver akutsyg eller kommer til skade. Men man har ikke ved lov ret til løn under fraværet. Hvis man skal have ret til løn under børns sygdom, skal det være en del af sin overenskomst. På de offentlige arbejdspladser har alle

gennem deres overenskomst ret til barnets 1. og 2. sygedag med fuld løn. I den private sektor er det forskelligt fra overenskomst til overenskomst. Men i de fleste overenskomster har man ret til fuld løn på barnets 1. sygedag. Begge forældre kan ikke holde barnets 1. og 2. sygedag i samme sygdomsperiode. Men her fremgår det af 3F's undersøgelse, at der snydes med denne regel blandt medlemmerne, simpelthen for at få enderne til at hænge sammen. Andre forældre melder sig selv syge:

Jamen så er det måske – det er nok lidt fy, fy – men så er det forhåbentlig i forbindelse med en friperiode. Og så siger jeg jo bare ikke, at jeg har barnet syg, før jeg kommer til min arbejdsdag, altså, så jeg har barnets første sygedag. Og så tager min mand jo så barnets første sygedag dagen efter, og som regel når vi at redde den på mine fridage. Men der jo også nogle gange, hvor jeg så har ringet til min arbejdsplads og sagt: ”Ved du hvad, jeg kan simpelthen ikke få nogen til at passe hende. Kan jeg bruge to feriefridage eller en feriefridag?”. Og de må jo ikke sige nej til feriefridage, dem kan jeg bede om med en dags varsel. Så hvis ikke, at der er noget, der virkelig brænder på, så er det sådan der. Og hvis det er helt galt – jeg kan lige så godt sige det: Hvis min datter fik skoldkopper, så ville jeg selv sygemelde mig. Fordi så ville jeg være her, altså... Og det er ulovligt, og det er forbudt, og det ved jeg også godt. Men sådan er det! (Familie og Hverdag)

3F's medlemmer ønsker sig en ret til at passe deres syge barn, til det er rask som løsningen på at få hverdagen til at hænge sammen, når der huserer skoldkopper, influenza og mellemørebetændelse. Altså en mere radikal model end det overenskomstsyste­met har råd til at løfte alene.



FRA BARSELS FOND TIL BARSELS- OG SYGEFOND

En løsning kunne være at oprette en børns-sygedage-fond, som kan udligne omkostningen til at have medarbejdere med fravær til at passe syge børn.

Eller man kunne gå efter retten til at passe sit barn til det er rask efter den svenske ordning. Har du syge børn og arbejder, studerer eller er ledig i Sverige, har du som forældre ved lov ret til at passe hvert barn i op til 120 dage om året, mens barnet er mellem 8 måneder og 12 år gammelt. Samtidig får du en ydelse på 80 procent af din normale løn, dog max 27.000 SEK om måneden.

Ordningen kaldes Vård av barn (VAB), midlertidig ydelse for pasning og pleje af sygt barn, og

administreres af Försäkringskassan, som er en institution, der også administrerer børnepenge, barsel og sygeforsikring. Som person med et svensk CPR nummer kan man registrere online, når man passer sit syge barn og herefter anmode om ydelsen.

Se bilag 2 for uddybning.

Fordelen ved den svenske ordning er, at den sikrer alle arbejdstagere rettigheden og muligheden for at passe deres syge børn, helt til de er raske, uden at risikere at miste en fuld indtægt. Det er netop, hvad der efterlyses af 3F's børnefamilier.

Folketinget kan beslutte, at forældre har retten til at passe deres sygebørn, og at en bestemt procentdel af lønnen eller dagpengesatsen refunderes gennem en fælles børns-sygedage-forsikring med udbetaling i Udbetaling Danmark. Det er værd at diskutere, om ordningen skal øremærkes, så forældrene hver får tildelt et bestemt antal dag med henblik på at undgå, at kvinder konsekvent passer syge børn.

Overenskomstsyste­met kan udbygge og understøtte med fuld løn, og man kan overveje en børns-sygedage-udligningsordning som på barselsområdet.

HJEMMESERVICE I NY SKIKKELSE

Endelig kan man overveje at give småbørnsfamilierne en særlig håndsrækning ved at reformulere en hjemmeservice­model, som til­lige kunne tiltrække ungarbejdere og sikre kontrol med et i øvrigt gråt arbejdsmarked.

Se bilag 3 om den svenske ordning.



BILAG 1: EKSEMPLER PÅ LIVSARBEJDSSTID

Den hollandske livsforløbspolitik

I Holland findes en livsforløbspolitik, som gør det muligt for arbejdstagere at spare op til orlov. Retten til opsparing er lovfæstet, mens muligheden for at afholde orloven er aftalebaseret. Det er muligt at opspare 12 pct. af lønindkomsten op til et samlet beløb svarende til maksimalt 210 pct. af årsindkomsten. Orloven kan maksimalt vare tre år, men den egentlige tidsperiode for orloven er afhængig af arbejdsgiveren. Ordningen giver visse fradragsmuligheder. Hvis pengene ikke benyttes til orlov i løbet af arbejdsforløbet, kan de overføres til en pensionsfond.

Efter aftale med arbejdsgiveren åbnes endvidere mulighed for opsparing af overarbejde. Det er fortsat forventningen, at arbejdsmarkedets parter indarbejder livsforløbsordningen i deres aftaler (Det hollandske social- og arbejdsministeriums hjemmeside, www.internationalezaken.szw.nl i Familie- og Arbejdslivskommissionen 2007:97).

Den belgiske Time-Credit/Career-Break-model

Siden 1985 har et stort antal belgiske arbejdstagere haft mulighed for at holde orlov fra jobbet. Senere har man udviklet systemet, så der også blev mulighed for at gå på nedsat tid. Der kræves ingen begrundelse for at anvende ordningerne. Dog skal man have været ansat hos sin aktuelle arbejdsgiver i minimum et år og i nogle tilfælde mere. Samtidig kan højst fem pct. af de ansatte på en virksomhed benytte ordningen samtidig, af hensyn til arbejdsgiverens mulighed for planlægning. Af samme årsag er mindre virksomheder undtaget fra ordningen. Arbejdstagerne får ensartet indkomstkompensation. Der tages ikke hensyn til lønforskelle. Ældre og personer med høj anciennitet får dog lidt mere end andre. Indkomstkompensationen er delvist offentligt finansieret. Ordningerne er i udgangspunktet lovfæstede, men overenskomsterne kan udvide ordningernes varighed (Debacker et al, 2004 i Familie- og Arbejdslivskommissionen 2007:97).

BILAG 2: PASNING AF SYGE BØRN

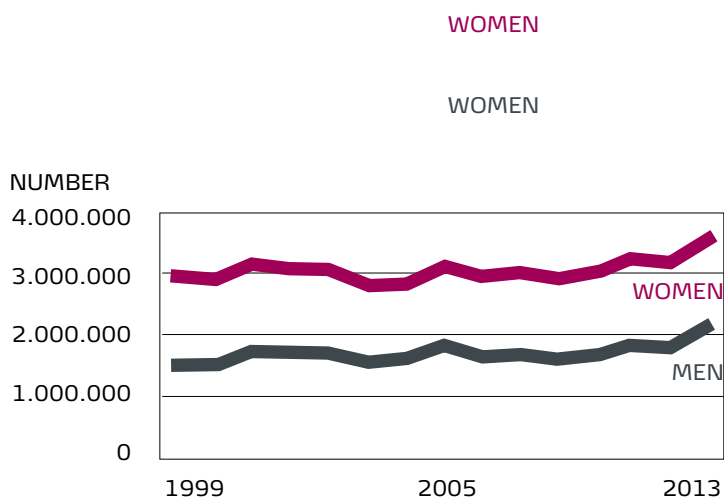
I Sverige har man udviklet en tilsyneladende succesfuld løsning, og vi vil derfor gå dybere ind i den svenske model.

Har du syge børn og arbejder, studerer eller er ledig i Sverige, har du som forældre ved lov ret til at passe hvert barn i op til 120 dage om året, mens barnet er mellem 8 måneder og 12 år gammelt. Samtidig får du en ydelse på 80 procent af din normale løn, dog max 27.000 SEK om måneden.

Ordningen kaldes Vård av barn (VAB), midlertidig ydelse for pasning og pleje af sygt barn, og administreres af Försäkringskassan, som er en institution, der også administrerer børnepenge, barsel og sygeforsikring. Som person med et svensk CPR nummer kan man registrere online, når man passer sit syge barn og herefter anmode om ydelsen.

Figuren viser, at antallet af dage, hvor forældre har benyttet retten til at passe deres syge børn, har været jævn i perioden 1999-2013, dog med en stigning i 2013. Fordelingen mellem mænd og kvinder har også været stabil i perioden. I 2013 tog kvinderne 63 procent af de næsten 6 millioner dage for pasning af sygt barn, mens mændene tog 37 procent.

Kilde: Försäkringskassan 2014



Age	Number of children		Percentage of each age group	
	Girls	Boys	Girls	Boys
0	3,605	4,453	7	8
1	19,730	21,895	35	37
2	36,354	38,750	65	66
3	36,930	39,212	64	64
4	34,665	37,215	61	62
5	33,753	36,490	61	62
6	33,041	35,309	60	61
7	31,542	33,471	58	58
8	29,553	30,997	56	56
9	27,501	29,431	52	53
10	25,420	26,835	49	49
11	21,697	23,374	43	44
Total	333,791	357,432	51	52

Tabellen viser, at forældre til 691.233 børn under 12 år modtog i 2013 VAB. 51 procent af alle piger under 12 år og 52 procent af alle drenge under 12 år havde en forælder, der modtog VAB i 2013. Flest forældre til 2-årige modtog VAB. 65 procent af alle 2-årige piger og 66 procent af alle 2-årige drenge havde en forælder, der modtog VAB i 2013.

Kilde: Social Insurance in Figures 2014, Försäkringskassan.

Age	Number of recipients		Average number of days		Average amount (SEK per day)	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
-24	4,541	2,088	9,9	6,6	665	849
25-29	35,758	20,396	10,0	7,6	761	911
30-34	90,976	61,147	9,5	7,2	827	939
35-39	128,064	93,080	8,7	6,8	858	950
40-44	104,254	81,8180	7,6	6,2	868	949
45-49	44,947	43,229	7,1	6,0	872	941
50-54	10,332	13,913	6,7	6,0	870	925
55-59	3,528	4,334	4,4	6,0	872	914
60-64	2,533	1,514	2,7	4,8	882	955
65-	388	244	2,7	4,9	874	836
Total	425,319	321,763	8,4	6,6	843	941

Ovenstående tabel viser, at mere end 747.000 forældre, 57 procent kvinder og 43 procent mænd, modtog VAB i 2013. Ca. 5 milliarder SEK blev udbetalt, 60 procent til kvinder og 40 procent til mænd. Kvinder modtog i gennemsnit VAB for 8,4 dag, og mænd modtog i gennemsnit VAB for 6,6 dag. Men da ydelsen gives ud fra lønindkomst (80 procent af lønnen), fik mændene i gennemsnit udbetalt 12 procent mere om dagen i forhold til kvinder.

Försäkringskassan får midler via indkomstskatter og arbejdsgiverafgifter. Kritikere af ordningen mener, den er let offer for misbrug. Det er nemt at bruge sit barn som undskyldning for en fridag. Modargumentet hertil er, at da forælderen kun får udbetalt 80 procent af sin fulde løn, er der et økonomisk incitament til at komme tilbage i arbejde.

Kilde: [Social Insurance in Figures 2014, Försäkringskassan](#).





BILAG 3: HJEMMESERVICE-MODEL

Rengöring, Underhåll och Tvätt (RUT) hedder den svenske hjemmeservice ordning, som er begrænset til husholdnings opgaver.

- Fradraget gives til udbyderen, og dermed skal udbyderen registrere sig for at få skattefordele-
ne.
- Ifølge en svensk undersøgelse er sorte arbejde inden for hjemmeservice faldet med 10% fra 2007-2010.
- I 2010 tjente 68 procent af RUT brugerne under 380.000 sek. om året (304.000 dkk.)
- 66 procent af RUT brugerne i alderen 25-64 år havde børn

Kilde: www.skatteverket.se

Til forskel fra den danske BoligJobOrdning gives fradraget til udbyderen og ikke privatpersonen i den svenske model, og det gør det muligt at stille krav om ordentlige løn og arbejdsforhold. De svenske statistikker viser, at det langt fra er de meget velstillede, der gør brug af ordningen, som vi ellers så det med den danske BoligJobOrdning. Det er i stedet lav- og middelindkomstgrupperne. En ny dansk hjemmeserviceordning skal også indrettes, så den tilgodeser familier med en lavere indkomst. Det skal med andre ord ikke være et tilskud til dem, der i forvejen har meget.

Som svar til folketingets finansudvalgs spørgsmål om den svenske hjemmeserviceordnings mulighed i Danmark, svarer finansministeren:

HVIS DET BEREGNINGSTEKNISK ANTAGES, AT DEN SVENSK ORDNING KAN OVERFØRES TIL DANSKE FORHOLD, VIL EN GENINDFØRELSE AF FRADRAK FOR SERVICEYDELSER PÅ SIGT INDEBÆRE ET LØFT I ARBEJDSUDBUDET SVARENDE TIL I OMEGNEN AF 350-400 FULDTIDSBE-SKÆFTIGEDE

(Finansministeren 2015)

Hvis det er tilfældet, at en overførsel af den svenske model til danske forhold vil skabe 350-400 fuldtidsstillinger, betyder det samtidig beskæftigelse for 3F medlemmer, som ofte varetager jobs inden for servicefagene. Det er en meget positiv sideeffekt, udover at ordningen kan afhjælpe medlemmerne med de huslige pligter, og de vil dermed få mere tid med familien. Det vil samtidig skabe mere lighed forældrene imellem, for det er ofte kvinderne, der laver mest husligt arbejde.

Samt gøre sort arbejde hvidt, idet firmaerne for at få tilskud skal lade sig registrere. Ideen er altså at knytte tilskuddet til virksomhederne (som man nu kan føre tilsyn med) fremfor som skattefradrag til den enkelte.

Skal ordningen implementeres vil det kræve en lov. Ordningen kan eventuelt målrettes familier med børn under 12.

KILDER

Analyse Danmark (2015): Danskerne: Lad børnefamilier arbejde mindre,
http://a4.media.avisen.dk/Files/Docs/0000000/20150324_Danskerne_Lad_boernefamilier_arbejde_mindre.pdf

Csonka, A. (2000): Ledelse og arbejde under forandring – Om indholdet, udbredelsen og konsekvenserne af fleksible organisationsformer i danske virksomheder, Københavns Universitet, Institut for Statskundskab, Ph.d.-serien 2000/2, Socialforskningsinstituttet 00:2, København.

Familie- og arbejdslivskommissionen (2007): Chance for balance – et fælles ansvar

Familie og Hverdag. Den skæve balance mellem arbejdsliv og familieliv. En kvalitativ undersøgelse blandt 3F's medlemmer. 3F Ligestilling og Mangfoldighed, April 2015.

FAOS (2009): Overenskomstændringer i arbejdstiden 1900-2007,
http://faos.ku.dk/pdf/temasider/ok/ok_2012/Arbejdstid_i_OK_1900-2010.pdf

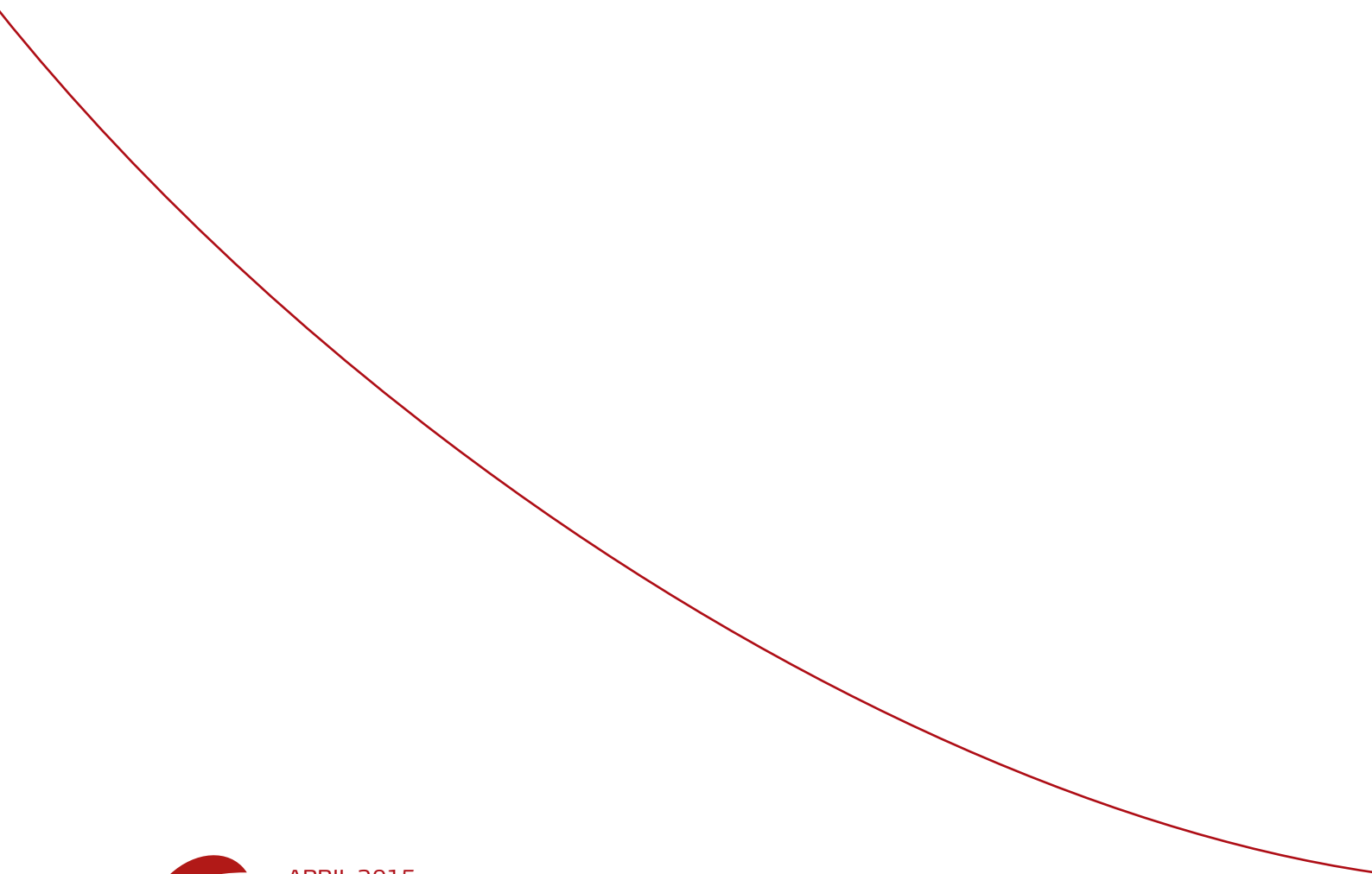
Finansministeren (2015): Svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 182 af 8. januar 2015,
<http://www.ft.dk/samling/20141/almdel/fiu/spm/182/svar/1225223/1494323.pdf>

Försäkringskassan (2014): Social Insurance in Figures,
<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/3107947a-6e12-4dcc-b1a6-e952a289ea95/sfis+2014-e.pdf?MOD=AJPERES>

Grumløse, Sine P. (2014): Den gode barndom – Dansk familiepolitik 1960-2012 og forståelsen af småbarnets gode liv, Roskilde Universitet, Ph.d.-programmet Hverdagslivets Socialpsykologi

New Economics Foundation (2014): 10 reasons for a shorter working week,
<http://www.neweconomics.org/blog/entry/10-reasons-for-a-shorter-working-week>

Skatteministeriet (2014): BoligJobordningen benyttes mest af de velhavende,
<http://www.skm.dk/aktuelt/nyheder/2014/august/boligjobordningen-benyttes-mest-af-de-velhavende/>



APRIL 2015
3F, LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED
BESTILLINGSNUMMER: 7522