



Foundation Findings

Hvordan kan vi forene
arbejds- og familieliv?



Den politiske kontekst

EU står over for et arbejdsmarkeds- og socialpolitisk dilemma: vi er nødt til at øge erhvervsfrekvensen for at sikre fortsat økonomisk vækst og fremme den sociale integration, men det forudsætter, at det gøres lettere for folk at forene arbejds- og familiemæssige forpligtelser, så flere – især kvinder – kan komme ud på arbejdsmarkedet. På trods af fremskridt i retning af større ligestilling mellem kønnene er kvinder generelt stadig lavere lønnet end mænd, selv om de samlet set har længere arbejdstid, når man medregner arbejdsopgaverne i hjemmet. Lige muligheder for mænd og kvinder må forventes at medføre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i arbejdsstyrken, og derfor bliver det nødvendigt at sikre øget støtte til pasning og pleje i offentligt regi, når kvinderne ikke længere nødvendigvis vil være til rådighed til at varetage ulønnede pasnings- og plejeopgaver inden for familien. En anden konsekvens af vanskelighederne ved at forene arbejdsmarkedets og familiens behov er, at der fødes færre børn. Kombinationen af faldende fødselstal og højere levealder betyder, at Europas befolkning bliver stadigt ældre. Den voksende andel af ældre i befolkningen lægger allerede nu et betydeligt pres på de sociale forsorgssystemer, og familierne bliver i stigende grad nødt til selv at påtage sig ansvaret for at pleje de ældre. Det gælder imidlertid over hele Europa, at arbejdspladser, socialforsorgsordninger og beskæftigelsespolitikker gør det svært for folk både at have erhvervsarbejde og tage sig af familien. Det var konklusionen i den såkaldte Kok-rapport, Tackling af udfordringen – Lissabon-strategien for vækst og beskæftigelse, der efterlyste tiltag, som gør ”det muligt for folk at forblive i arbejde ... ved at skabe de strukturer, inden for hvilke de bedst kan kombinere deres arbejdsmæssige og ikke-arbejdsmæssige opgaver”¹.

Den EU-politiske kontekst

EU har bestræbt sig på at finde løsninger på problemet med balancen mellem arbejds- og familieliv i mange af sine politiske tiltag. I 2005 erklærede Europa-Kommissionen i en grønbog, at ”hvis Europa ønsker at vende tendensen til demografisk nedgang, bør familierne i højere grad tilskyndes dertil gennem politikker, der åbner mulighed for, at kvinder og mænd kan forene familie- og arbejdslivet”².

Erfaringerne viser, at når medlemsstaterne gennemfører familiepolitik, gøres familiernes særlige behov mere synlige – især i relation til børnepasning, forældreorlov og plejeorlov. Specifikke familiepolitiske tiltag betragtes imidlertid som værende omfattet af nærhedsprincippet og hører dermed under de enkelte medlemslandes kompetence. Derfor er familiepolitik ikke specifikt nævnt i nogen af de europæiske traktater, og der indgik derfor heller ingen familiepolitiske hovedprogrammer i f.eks. Kommissionens socialpolitiske dagsorden fra 2000 eller i dens meddelelse fra 2005 om den sociale dagsorden.

Mulighederne for at forene arbejds- og familieliv er imidlertid atter sat på dagsordenen i og med, at EU lægger stadig større vægt på lige muligheder og samtidigt opfordrer flere kvinder til at gå ud på arbejdsmarkedet. Forskellige bestemmelser i EU's retningslinjer på beskæftigelsesområdet (der samordner medlemsstaternes ”nationale handlingsplaner på beskæftigelsesområdet”) og direktiver som f.eks. direktivet fra 1992 om beskyttelse af gravide kvinder og direktivet fra 1996 om forældreorlov har været med til at skabe en holdningsændring og har resulteret i national lovgivning om disse spørgsmål.

¹ Tackling af udfordringen – Lissabon-strategien for vækst og beskæftigelse
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_da.pdf

² Demografiske ændringer – behov for ny solidaritet mellem generationerne; KOM(2005) 94

Vigtigste konklusioner

- **Lang arbejdstid gør det sværere at forene arbejds- og familieliv.** Allerede arbejdstagerne i de 15 gamle EU-lande fandt det svært at opfylde deres familiemæssige forpligtelser, fordi de tilbragte så mange timer på jobbet, og i dag er problemet endnu større i de nye medlemslande, hvor arbejdsdagen generelt er længere. Der er også flere blandt arbejdstagere med en lang arbejdsuge, der finder det svært at forene arbejds- og familielivet.
- **Der er markante forskelle på de to køns vilkår.** Mændene har ganske vist ofte den længste ugentlige arbejdstid i det lønnede job, men kvinderne har en endnu længere arbejdsuge, fordi de varetager størsteparten af de huslige opgaver ud over deres lønnede beskæftigelse.
- **Vanskeligt stillede grupper er udsat for ekstra pres.** Det er endnu sværere for vanskeligt stillede grupper at forene de modstridende krav fra lønnet beskæftigelse og forpligtelser i hjemmet. Det gælder især enlige forældre, der er alene om at få puslespillet med arbejde og børnepasning til at gå op. Den kamp kan resultere i lavere indkomst og dårligere arbejdsvilkår. Tilsvarende har kvinder som helhed lavere livsindkomst og ringere pensionsudsigter; det skyldes til dels, at de tager deltidsarbejde for at forene de arbejds- og familiemæssige behov.
- **Virksomheder kan have fordel af at gøre det lettere at forene arbejds- og familieliv.** Indførelse af flekstidsordninger for at hjælpe medarbejderne til at skabe balance mellem arbejds- og familielivet kan være med til at nedbringe sygefraværet, øge produktiviteten og fastholde medarbejderne i virksomheden.
- **Finansielle hensyn og gældende socialsikringsystemer hindrer mere fleksible arbejdstidsordninger.** Deltidsarbejde og arbejdstidskonti, hvor den enkelte kan spare arbejdstimer op over længere tid, er blandt de tiltag, der benyttes til at forene arbejds- og familieliv. De nuværende skatte-, socialsikrings- og pensionssystemer er imidlertid ikke gearet til disse former for arbejdstidsordninger.
- **Hele omsorgssektoren er en afgørende faktor for balancen mellem arbejde og familieliv.** Efterhånden som den europæiske befolkning bliver stadig ældre, skal de erhvervsaktive i stigende grad finde løsninger på både børnepasnings- og ældreplejeproblemerne. Og igen bærer kvinderne en større del af byrderne end mændene. Pasnings- og plejeorlogsordninger som f.eks. forældreorlov kan være med til at gøre det lettere, men det faktum, at så få mænd benytter sig af dem, medfører andre problemer i relation til lige muligheder.

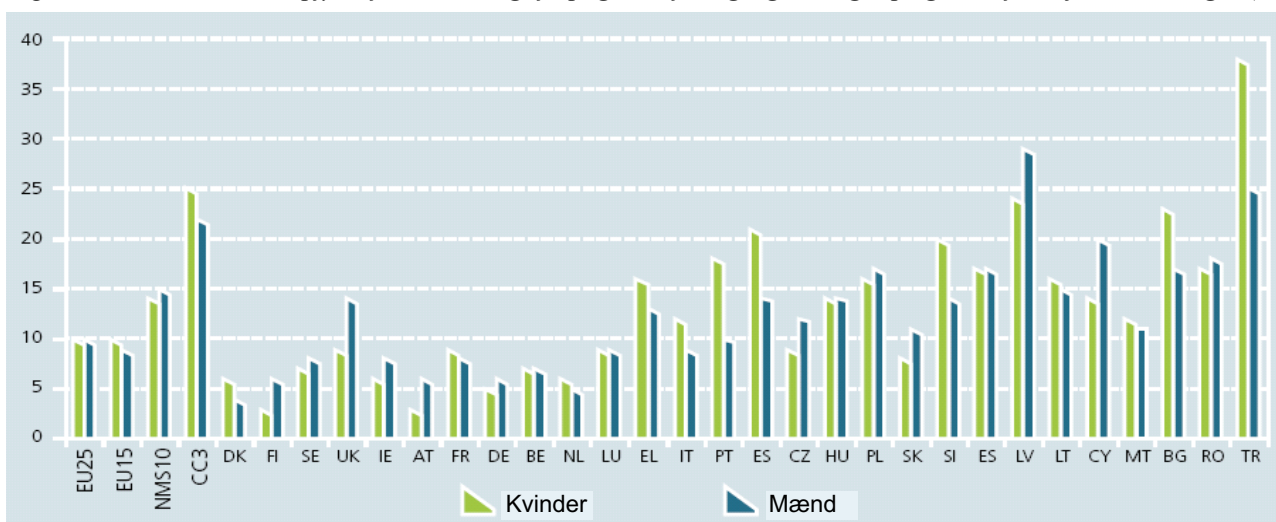
Tal og fakta

Problemet med at forene arbejds- og familiemæssige forpligtelser

Mange mennesker i Europa har svært ved at finde tid til at passe børn eller ældre og plejekrævende familiemedlemmer. Problemet er endnu større i de 10 nye medlemslande, der tiltrådte EU i 2004, end i de 15 gamle medlemslande, fordi arbejdstiden er længere for både lønnet og ulønnet arbejdskraft i disse lande, og det er endnu sværere i Bulgarien, Rumænien og Tyrkiet.

- 10 % af alle mænd og kvinder i EU med 25 medlemslande (EU25) har problemer med at opfylde deres familiemæssige forpligtelser flere gange om ugen på grund af deres arbejdstid.
- I de 10 nye medlemslande fra 2004 er de tilsvarende tal 15 % for mændene og 14 % for kvinderne.
- I Bulgarien, Rumænien og Tyrkiet er de endnu højere (22 % af mændene og 25 % af kvinderne).

Figur 1: Problemer med at opfylde familiemæssige forpligtelser flere gange om ugen på grund af arbejdstidens længde (%)



Kilde: *First European Quality of Life Survey, 2003*

NB: CC3 refererer til de daværende kandidatlande Bulgarien, Rumænien og Tyrkiet.

I Sydeuropa – Grækenland, Italien, Spanien og Portugal – klager flere kvinder end mænd over, at de har svært ved at forene arbejde og familieliv (17 % af kvinderne, 11 % af mændene), selv om færre kvinder har lønnet beskæftigelse i disse fire lande end i resten af de 15 gamle medlemslande. Det kan skyldes, at velfærdssystemerne i Sydeuropa i langt højere grad er baseret på, at familien selv – dvs. i vidt omgang kvinderne – passer børnene og de ældre.

Konflikten mellem erhvervsarbejde og husarbejde

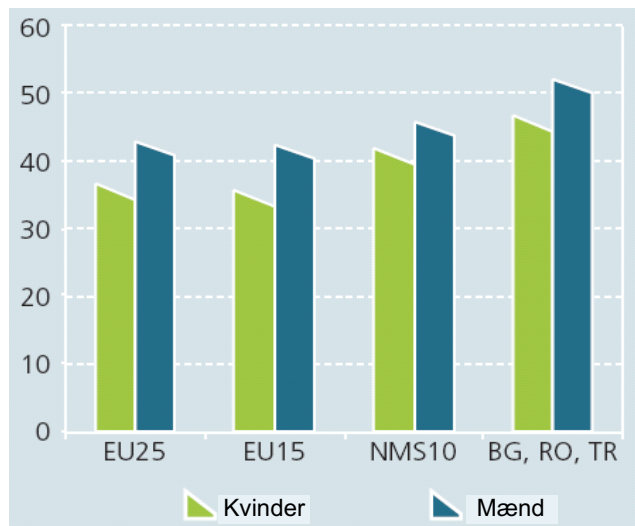
Erhvervsmæssige og huslige arbejdsopgaver er ikke ligeligt fordelt mellem mænd og kvinder. I 2003 var erhvervsfrekvensen for mænd 71 % mod 55 % for kvinder i EU25³. Ifølge arbejdsstyrkeundersøgelsen fra 2003 har flere mænd end kvinder i samtlige europæiske lande lønnet beskæftigelse: mænd i EU25 arbejder gennemsnitligt mindst 17

³ Europa-Kommissionen, *Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects* (resumé på dansk)
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2004_en.htm

% mere end kvinderne i deres lønnete hovedbeskæftigelse (muligvis fordi flere kvinder end mænd har deltidsarbejde eller er uden lønnet beskæftigelse).

Det er imidlertid kvinderne, der udfører hovedparten af det ulønnede arbejde i hjemmet som f.eks. rengøring og børnepasning. Kvinderne i EU25 bruger f.eks. ca. 50 % flere timer end mændene på børnepasning.

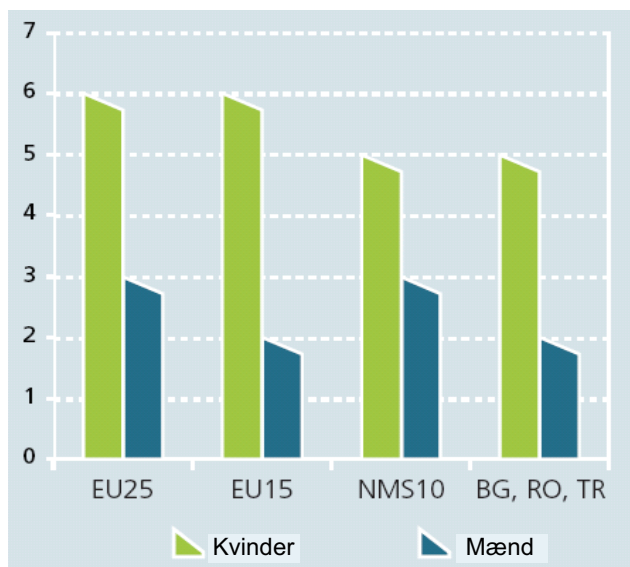
Figur 2: Ugentlig arbejdstid i lønnet hovedbeskæftigelse



Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, 2003

I alle de europæiske lande laver kvinderne mere husarbejde end mændene. I EU25 udfører 80 % af kvinderne husarbejde hver dag imod 40 % af mændene.

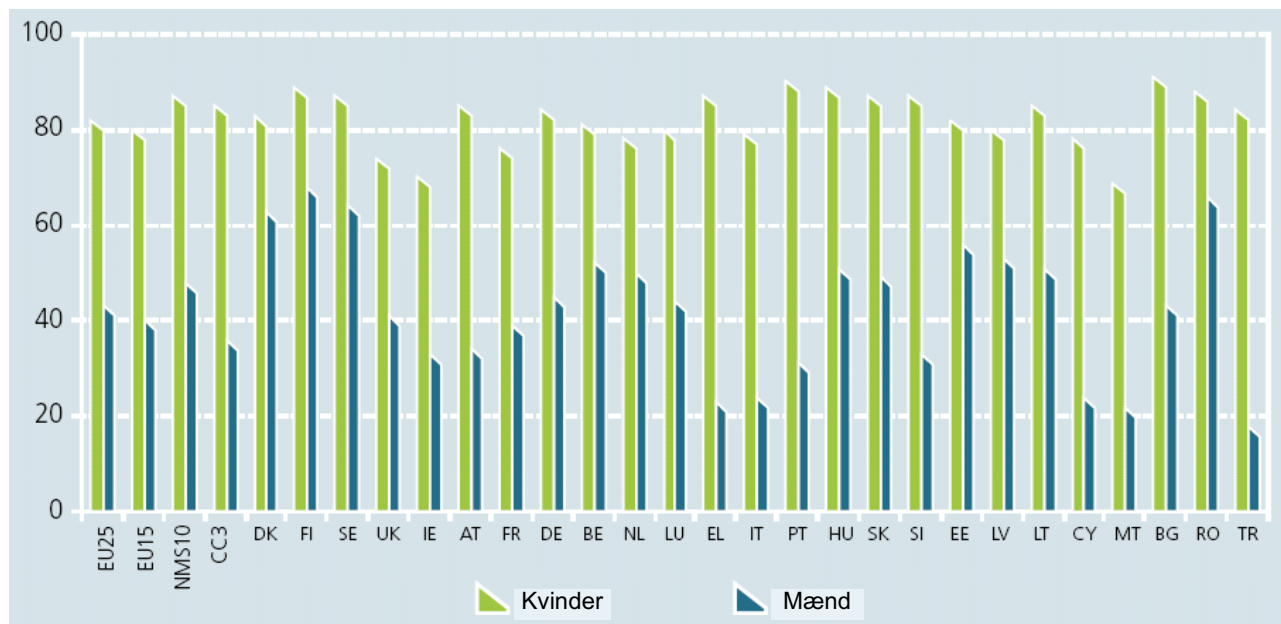
Figur 3: Børnepasning – Antal timer pr. dag (for adspurgte, der passer børn hver dag)



Kilde: First European Quality of Life Survey, 2003

Mænd har længere arbejdstid end kvinderne på jobbet, men hvis man regner både lønnet og ulønnet arbejde med, står det klart, at kvinderne (også dem, der har deltidsjob) har en længere arbejdstid end de mænd, der har fuldtidsjob⁴.

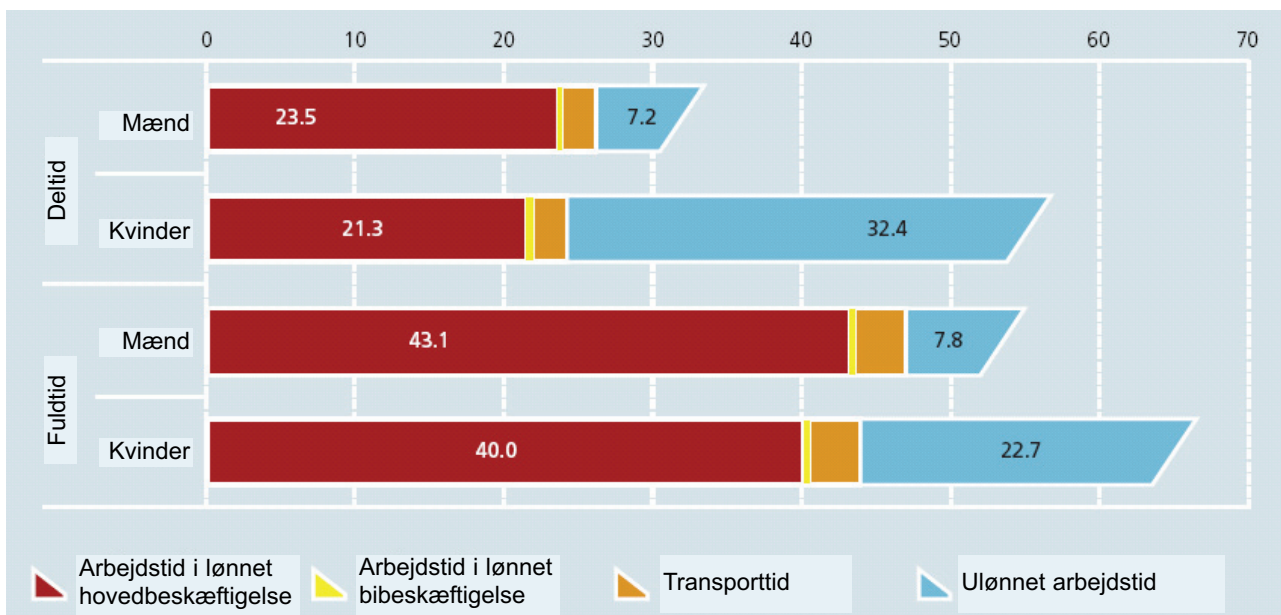
Figur 4: Mænd og kvinder, der udfører husarbejde hver dag (i %)



Kilde: First European Quality of Life Survey, 2003

NB: Der foreligger ikke data for Tjekkiet, Polen og Spanien. CC3 var de tre daværende kandidatlande i 2003, Bulgarien, Rumænien og Tyrkiet.

Figur 5: Sammensat indikator for ugentlig arbejdstid efter deltidsarbejde og køn (kun EU27)



Kilde: Fourth European Working Conditions Survey, 2005

⁴ Fourth European Working Conditions Survey, 2005

Fordele ved målrettede tiltag

Der kan være mange fordele ved at gøre noget for at forene de ofte modstridende behov på jobbet og i familien. Det kunne:

- løse problemet med at få flere kvinder ud på arbejdsmarkedet
- give bedre livskvalitet og skabe bedre leve- og arbejdsvilkår for de europæiske borgere
- være med til at afbøde de negative konsekvenser af den europæiske befolknings højere gennemsnitsalder for hele det sociale velfærdssystem
- være med til at forhindre social udstødelse, især i ugunstigt stillede områder.

Små og mellemstore virksomheder, der udgør hovedparten af alle europæiske virksomheder, er normalt tilbageholdende med at indføre tiltag, der kan gøre det lettere at forene arbejde og familieliv, fordi de mener, de koster for meget og er vanskelige at gennemføre i mindre målestok. Det ser dog ud til, at de kan have en positiv økonomisk effekt – i hvert fald for større virksomheder: undersøgelser viser, at virksomheder, der investerer i sådanne tiltag, kan spare helt op til 16 euro for hver investeret euro. I Det Forenede Kongerige hævder Xerox at have sparet 1 mio. GBP i perioden 1999–2004 ved at indføre flekstid og forældreorlov. Stressrelateret sygefravær skønnes at koste britiske virksomheder over 7 mio. GBP om ugen; tiltag, der skal gøre det lettere at forene arbejde og familieliv kan reducere sygefraværet ganske betydeligt og samtidig øge produktiviteten og fastholde medarbejderne i virksomheden⁵.

Mere information

De rapporter, denne udgave af Foundation Findings er baseret på, findes (på engelsk) på Eurofound's websted.

Fourth European Working Conditions Survey

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Working-time preferences and work–life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0342.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

⁵ Websider fra Foundation Forum 2004: <http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/forum2004/>

Employment developments in childcare services for school-age children

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0632.htm>

Working time options over the life course: Changing social security structures

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05101.htm>

Employment in social care in Europe

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05125.htm>

Family-related leave and industrial relations

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html>

First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0592.htm>

A new organisation of time over working life

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Nedsættelse af arbejdstiden

- Undersøgelse af fordele og omkostninger ved at reducere den maksimale arbejdsuge på 48 timer i arbejdstidsdirektivet

Via beskæftigelsespolitikken kunne man med fordel afkorte arbejdsugen, herunder sænke den maksimale arbejdsuge på 48 timer i arbejdstidsdirektivet⁶. Eurofound's undersøgelser har vist, hvordan en lang arbejdstid påvirker arbejdstagerne: f.eks. var en af konklusionerne i Eurofound's fjerde undersøgelse af arbejdsvilkårene i 2005, at over 44 % af dem, der arbejdede mere end 48 timer om ugen, var utilfredse med deres muligheder for at forene arbejds- og familieliv. I Eurofound's arbejdstidsundersøgelse gav 19 % af arbejdstagerrepræsentanterne (den næststørste gruppe) desuden udtryk for, at en nedsættelse af den ugentlige arbejdstid efter deres mening var det vigtigste tiltag, der kunne gennemføres for at give arbejdstagerne bedre mulighed for at forene arbejde og familieliv. Som tidligere nævnt er problemet endnu større i de 12 nye EU-lande end i de 15 gamle, til dels fordi arbejdstiden i både lønnet og ulønnet beskæftigelse er længere i disse lande.

Deltidsarbejde

- Øgede incitamenter for mænd og personer i ledende stillinger til at gå på deltid
- Bedre mulighed for at skifte mellem deltid- og fuldtidsarbejde
- Socialsikringsordninger med bedre muligheder for deltidarbejde på længere sigt

Det fremgik af den europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene, at 85 % af dem, der arbejder under 30 timer om ugen, var tilfredse med deres muligheder for at forene arbejde og familieliv. Det kunne desuden konstateres, at deltidbeskæftigede og folk, der arbejdede mindre end 35 timer om ugen, havde færrest fysiske og psykiske helbredsproblemer.

Deltidsarbejde er et af de midler, arbejdstagere, der ønsker at forene arbejde og familieliv, hyppigt tyer til; ifølge arbejdstidsundersøgelsen er den kategori af deltidarbejdende, der oftest nævnes, kvinder med børn. Af hensyn til ønsket om bedre balance mellem arbejds- og familielivet bør det gøres langt lettere at gå på deltid for medarbejdere på alle niveauer i en virksomhed. Det forudsætter, at der sættes ind for at højne kvaliteten af deltidjob og gøre dem mere attraktive. Deltidsarbejde bør også profileres bedre inden for stillinger højere oppe i virksomhedshierarkiet⁷.

Den kendsgerning, at deltidarbejde i dag i vidt omfang er koncentreret på lavstatusjob og i kvindedominerede sektorer, betyder, at kvinderne fortsat skal bære den tungeste byrde i bestræbelserne på at forene arbejde og familieliv, ganske som det er tilfældet i dag ifølge den europæiske undersøgelse af livskvalitet; det vil blot gøre det endnu vanskeligere at få gennemført EU's dagsorden om lige muligheder. Mulighed for at gå midlertidigt på deltid, når forpligtelserne hjemme er særligt belastende, ville være en hjælp for mange arbejdstagere. I dag er overgangen mellem fuldtids- og deltidstatus

⁶ *Working-time preferences and work-life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life*

⁷ F.eks. satser Daimler Chrysler i Tyskland på deltidarbejde i ledende stillinger i virksomheden. Se også *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*

vanskelig for mange⁸; større fleksibilitet fra arbejdspladsernes side med hensyn til at tilbyde sådanne midlertidige skift ville være en stor fordel. Det kunne også tilskynde flere mænd til at gå på deltid og måske deltage mere i det huslige arbejde og børnepasningen⁹. Det kunne også være med til højne mændenes subjektive tilfredshed med deres egne muligheder for at forene arbejde og familieliv. I Nederlandene har man oven i købet udnyttet forskellige former for deltidsordninger til at sikre en usædvanligt markant tilgang af kvinder på arbejdsmarkedet¹⁰.

Der er dog to hindringer for at gøre deltidsarbejde mere udbredt: de sociale sikringsordninger og pensionssystemerne. I nogle lande har personer med kort arbejdstid eller indkomster under et bestemt niveau ingen (eller kun begrænset) adgang til socialsikring. Disse problemer skal løses samtidigt med nye forslag til, hvordan man kan tilrettelægge arbejdet mere familievenligt.

Børnepasning

- En fælleseuropæisk politik for grundlæggende krav til gode og fleksible børnepasningsordninger til en overkommelig pris
- Flere og bedre pasningstilbud til børn i skolealderen
- Børnepasningsfaciliteter som en integreret del af beskæftigelsespolitikken

Den tredje europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene fra 2000 konkluderede, at en af de faktorer, som arbejdstagere med børn fandt mest problematisk, var manglen på børnepasningsfaciliteter.

Der er i dag stor forskel på udbuddet af og prisen på børnepasningsfaciliteter i EU-landene; forældrenes stadig mere fleksible arbejdstider kræver desuden tilsvarende fleksibilitet i børnepasningsudbuddet med f.eks. længere åbningstider, weekendåbent og pasningsmuligheder i ferieperioder¹¹. En fælleseuropæisk politik for gode børnepasningsfaciliteter med den fornødne fleksibilitet og til overkommelige priser ville være en stor fordel for de europæiske arbejdstagere, der forsøger at forene arbejde og familieliv. En sådan politik bør også tage højde for de lidt større børns behov: europæiske beskæftigelsesinitiativer som f.eks. Barcelona-målsætningerne tager sigte på at øge pasningstilbuddene for mindre børn, men der er ingen specifik børnepasningspolitik for børn i skolealderen¹².

En anden afgørende forudsætning for bedre børnepasningsfaciliteter er, at børnepasningspolitikken indarbejdes i den bredere vifte af beskæftigelsespolitiske tiltag for at forene arbejde og familieliv – f.eks. forældreorlov og fleksible arbejdsmønstre¹³. Det er imidlertid foreløbigt kun lykkedes ganske få regeringer i EU at gennemføre sådanne integrerede politikker.

⁸ *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005*

⁹ Berlinwasser, en anden tysk virksomhed, har en ordning med ”let fuldtidsarbejde” – 10 % nedsættelse af arbejdstiden med garanti for at kunne vende tilbage til fuldtidsarbejde; mange mandlige arbejdstagere benytter sig af dette. Se også *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*

¹⁰ *A new organisation of time over working life*

¹¹ *Employment developments in childcare services for school-age children*

¹² *ibid.*

¹³ *ibid.*

Ældrepleje

- Regler om betalt plejeorlov efter samme model som forældreorlov
- Et større udbud af faguddannet plejepersonale

I Kok-rapporten fremhæves ældreplejens betydning: ”Det er også en betingelse for at skabe større overensstemmelse mellem familie- og arbejdsliv, at der sikres børne- og ældrepleje af god kvalitet til en rimelig penge”¹⁴.

Den europæiske befolkning bliver stadig ældre, og det betyder, at arbejdstagerne i stigende grad selv må påtage sig opgaverne med at pleje ældre familiemedlemmer. Det kan ende med at blive et lige så presserende problem som børnepasningen. Der er imidlertid ikke gjort noget på EU-plan for at gøre det lettere for dem, der er i arbejde og samtidig skal tage sig af ældre familiemedlemmer. Der er heller ingen af EU-landene (med undtagelse af Sverige og Nederlandene), der har lovgivet om ældreplejeorlov¹⁵.

Der bør indføres regler om plejeorlov, men samtidig må der uddannes flere til at supplere familiernes indsats og overtage nogle af plejeopgaverne. Eurofound's undersøgelser har set nærmere på initiativer rundt om i Europa for at øge udbuddet af faguddannet plejepersonale: en del af løsningen kunne være at højne jobprofilerne og arbejdsvilkårene i sektoren og samtidig tilskynde flere indvandrere til at tage arbejde inden for dette område. En anden mulighed er at give private husstande skattelettelser for at tilskynde dem til at ansætte lønnet plejepersonale. Sådanne metoder, der praktiseres i Finland, har skabt flere job og samtidig gjort det lettere for arbejdstagere at opfylde deres familiemæssige forpligtelser¹⁶.

Barsels- og forældreorlov

- Betalt orlov og ”øremærket” orlov til begge forældre for at tilskynde flere, især mænd, til at tage forældreorlov
- Sikkerhed for, at man efter barsels- eller forældreorlov kan vende tilbage til sit tidligere job
- Udvidelse af den lovfæstede ret til barsels- og forældreorlov til at omfatte arbejdstagere i atypiske ansættelsesforhold

Forældreorlov kan være med til at udjævne kønsbetingede uligheder ved at give både mænd og kvinder mulighed for at passe børnene. Den kan imidlertid også betyde en brat afbrydelse af arbejdskarrieren: hvis det primært er kvinderne, der tager forældreorlov, kan det i realiteten øge uligheden¹⁷. Et andet problem med forældreorlov er, at den varierer med hensyn til længde og fleksibilitet og betaling i orlovsperioden – i en række EU-lande er den uden løn, og i de lande, hvor den er betalt, er der forskel på, hvor stor en procentdel af lønnen, man får, og mange forældre har simpelt hen ikke råd til at tage orlov uden løn eller dagpenge.

¹⁴ Tackling af udfordringen – Lissabon-strategien for vækst og beskæftigelse
http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_da.pdf

¹⁵ *Working time options over the life course: Changing social security structures*

¹⁶ *Employment in social care in Europe*

¹⁷ *Family-related leave and industrial relations*

At tage orlov kan opfattes som en karrieremæssig bremse for arbejdstagerne; garanti for, at man kan vende tilbage til sit tidligere job, ville tilskynde flere arbejdstagere med små børn til at benytte sig af muligheden for at tage orlov. I Irland er der f.eks. flere i den offentlige sektor, hvor der er større garanti for tilbagevenden til tidligere stilling, der tager forældreorlov¹⁸.

Med den øgede fleksibilitet og brug af midlertidige ansættelsesforhold er der stadig flere arbejdstagere, der falder uden for de traditionelle orlovsordninger; en udvidelse af de lovfæstede rettigheder til at omfatte atypiske ansættelsesforhold vil både være mere retfærdigt og måske samtidig gøre denne form for ansættelsesordninger mere attraktive. Lønmodtagere i de fleste EU-lande har adgang til barsels- og forældreorlov i en eller anden form, men med den stigende deregulering på arbejdsmarkedet og et voksende antal atypiske ansættelsesforhold er tiden måske inde til at udvikle nye former for beskyttelse, der afspejler realiteterne på et arbejdsmarked i hastig forandring¹⁹.

Erfaringerne fra Sverige og Norge med udnyttelsen af forældreorlov tyder på, at det at øremærke en del af orloven til hver forælder er et helt afgørende incitament for fædre til at tage orlov²⁰. Flere fædre tager orlov, hvis betalingen nærmer sig deres normale lønniveau, og hvis der er et bestemt antal dage, der ikke kan overføres til moderen²¹.

Det er dog gennemsnitligt kun på 30 % af arbejdspladserne i 21 europæiske lande, at de mandlige arbejdstagere med børn har benyttet sig af muligheden for forældreorlov. Tallene varierer meget – på 69 % af arbejdspladserne i Sverige har de mandlige medarbejdere taget orlov, mens tallet kun er 2 % på Cypern²².

Hvis forældreorlov er betalt, vel at mærke med et beløb, der ligger tæt på arbejdstagerens normale løn, vil mændene være mere tilbøjelige til at benytte sig af muligheden. Det er de også, hvis en bestemt del af orloven er øremærket til faderen og ikke kan overføres til moderen. Eftersom kvinderne generelt tjener mindre end mænd, vil nedgangen i husstandsindkomsten normalt være mindre, hvis det er moderen, der tager orlov.

Livsindkomst og pension

- Mulighed for at overføre arbejdstidskonti mellem forskellige job og arbejdsgivere
- Bedre mulighed for arbejdstagere til at spare op til arbejdsfri perioder senere i karrieren
- Når pensionsalderen hæves, og folk dermed forbliver længere på arbejdsmarkedet, bør der kunne tilbydes mere betalt orlov i livets "stressfase"

Arbejdstidskonti gør det muligt for arbejdstagere at arbejde flere timer end normalt i perioder og spare de ekstra timer op på en individuel arbejdstidskonto. I arbejdstidsundersøgelsen henviste 26 % af arbejdstagerrepræsentanterne til, at indførelse eller udvidelse af årsbaseret beregning af arbejdstiden (og flekstidsordninger) var den vigtigste foranstaltning, der kunne gøre det lettere at forene arbejde og familieliv på deres arbejdsplads. Udvidede arbejdstidskonti, der giver

¹⁸ *ibid.*

¹⁹ *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks*

²⁰ *Family-related leave and industrial relations*

²¹ Bruning, G. og Plantega, J. *Parental leave and equal opportunities: Experience in eight European countries*, Journal of European Social Policy, 9 (3), 1999, citeret i *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks*.

²² *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005*

arbejdstagerne mulighed for at tage al den opsparede tid på én gang som en længere orlov, er dog sjældne og findes kun i 13 % af virksomhederne²³, og det til trods for, at 68 % af arbejdsgiverne udtaler, at den fleksible arbejdstid blev indført ”for at medarbejderne bedre kan forene arbejde og familie- eller privatliv”. Det ser ud til, at der stadig er ganske langt mellem teori og praksis for de fleste virksomheder. Der er et særligt problem forbundet med den slags ordninger, på trods af deres potentiale for at gøre det lettere for arbejdstagerne at skabe balance mellem arbejde og familieliv: hvad stiller man op med de opsparede arbejdstimer, hvis arbejdstageren skifter job eller flytter til et andet land? I betragtning af, at EU ønsker at fremme større geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet, er det umagen værd at se nærmere på de ordninger, der giver arbejdstageren mulighed for at overføre timer til andre job i andre lande.

Særlige skatteordninger har været foreslået på nationalt plan i visse lande, bl.a. Nederlandene, for at sætte arbejdstagere i stand til at spare specifikt op til at finansiere arbejdsfri perioder senere i karrieren; sådanne arbejdsfri perioder kunne bruges til at varetage pasnings- og plejeopgaver. Det bør undersøges, hvordan sådanne ordninger kan gennemføres (fordelen ved dem er, at de til en vis grad løser problemet med at få finansieret arbejdsfri perioder uden løn).

Efterhånden som pensionsalderen hæves, og folk dermed forbliver længere på arbejdsmarkedet, bør politikerne sikre, at der til gengæld bliver større mulighed for betalt orlov i den periode af tilværelsen, hvor man har aller mest travlt²⁴. Denne ”noget for noget”-model er blevet foreslået af bl.a. tidligere generaldirektør for beskæftigelse, sociale anliggende og arbejdsmarkedsforhold, Odile Quintin, der henviste til, at det bør tages op til nyvurdering, hvordan perioder med arbejde, fritid, uddannelse og omsorgsopgaver fordeles gennem hele tilværelsen, og at folk bør have en vis frihed til f.eks. at holde længere ferie mod til gengæld at gå senere på pension²⁵.

Fleksibel arbejdstid

■ Større tilskyndelse til fleksibilitet mere generelt

Fleksibel arbejdstid bør udvides til at omfatte langt flere niveauer på en arbejdsplads. Flekstid er blevet meget positivt modtaget ifølge Eurofound's undersøgelser: ca. 61 % af arbejdsgiverne erklærer, at flekstidsordninger har givet større arbejdstilfredsstillelse. Mindre fravær (27 %) og reduktion af betalt overarbejde (22 %) er andre positive virkninger, der nævnes af arbejdsgiverne²⁶.

²³ *ibid.*

²⁴ *A new organisation of time over working life*

²⁵ Quintin, O., åbningstale ved konferencen ”*A new architecture for social protection in Europe*”, arrangeret af det belgiske forbundsministerium for social- og arbejdsmarkedsforhold, folkesundhed og miljø med støtte fra Europa-Kommissionen, Leuven, 19.-20. oktober 2001.

²⁶ *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005*

”For mange mennesker er arbejdsdagen ikke slut, når de kommer hjem fra deres lønnede job: så begynder anden del af arbejdsdagen med husarbejde, børneopdragelse og pasning og pleje af familiemedlemmer og ældre, der ikke kan klare sig selv. Når der skal formuleres politiske strategier, skal denne ekstra tid regnes med, og der skal også tages hensyn til, at denne dobbelte arbejdsbyrde sjældent er fordelt ligeligt mellem mænd og kvinder”.

**Bernhard Jansen, tidligere direktør i Europa-Kommissionens
Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender,
Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling**

Denne udgave af Foundation Findings er tilegnet mindet om

Henrik Litske, 1958–2007,

Research Manager ved Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og
Arbejdsvilkårene

Foundation Findings giver relevant baggrundsviden og indsigt i politiske tiltag til brug for alle, der interesserer sig for den aktuelle debat i EU om den fremtidige arbejdsmarkeds- og socialpolitik. Indholdet bygger på Eurofound's egen undersøgelser og forskning og afspejler dets uafhængighed og trepartsstruktur.