

FAMILIE POLITIK



Barndommen kan ikke udsættes til bedre tider

Barndommen kan ikke udsættes til bedre tider

Familiepolitiske overvejelser er i dag en naturlig del af den faglige politik. Af HK's medlemmer er 41% mellem 20 og 35 år. Børnefamilierne tæller derfor stærkt, og for dem er hverdagens problemer ved at kombinere familielivet med arbejdslivet væsentlige og meget aktuelle.

Der er problemer med at få tiden til at slå til, der er problemer med at få passet børnene, når de er syge, og der er store økonomiske problemer for dem, der ikke får fuld løn under barselsorlov.

I næsten alle familier er begge forældre udearbejdende, og det stiller nye krav både til familien, til arbejdsmarkedet og til de samfundsmæssige rammer. Der har længe været tovrækkeri om, hvem der ville tage ansvaret for at skabe rimelige vilkår for familierne. Skal det ske igennem lovgivning eller overenskomst? Er det regeringens og folketingets ansvar eller en opgave for arbejdsmarkedets parter?

Det er HK's opfattelse, at vi alle må tage del i ansvaret. Vi må kæmpe forbedringerne igennem der, hvor mulighederne er størst — måske som en kombination af lovgivning og overenskomst. Først og fremmest for at skabe bedre vilkår for børnene. Men også fordi de eksisterende vilkår spæn-

der ben for kvinders muligheder på arbejdsmarkedet og mænds muligheder i familielivet.

Kvinder, der er småbørnsmødre, har dobbelt så høj arbejdsløshed som andre kvinder. Det skyldes bl.a. manglen på offentlige børnepasningstilbud.

Mænd tager ikke deres tørn ved barns 1. sygedag og udnytter generelt ikke mulighederne for at tage del i barselsorloven. Det skyldes såvel økonomien som kulturene på arbejdspladserne og i familierne.

Forbedrede vilkår for børnefamilierne er primært et spørgsmål om økonomi og rettigheder. Men det er også et spørgsmål om holdninger og fleksibilitet på arbejdspladserne, både blandt kolleger og hos arbejdsgivere.

Og det er nu, der skal gøres en indsats - barndommen kan ikke udsættes til bedre tider. Derfor må vi skabe bedre rammer for barselsorloven, sikre en gennemførelse af omsorgsdage og sørge for tilstrækkelige børnepasningsmuligheder, hvor kvaliteten også er i orden.

Vi må også tage hul på diskussionen om arbejdstider og en fleksibilitet, der ikke kun retter sig efter arbejdsgivernes behov.



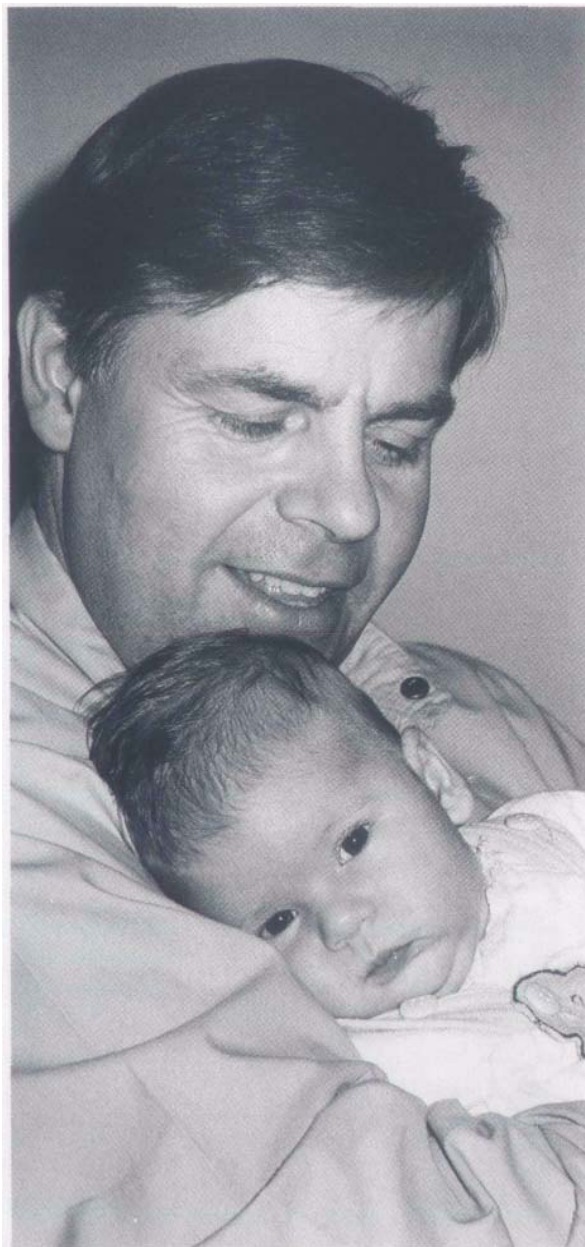
Omsorgsdage

Et af de største problemer for familierne i dag er at få passet børnene, når de er syge. Manglende frihed til at passe syge børn skaber stress og utryghed i situationer, hvor børnene har brug for ekstra kærlighed og pleje.

For langt de fleste familier vil dette problem kunne løses, hvis forældrene udover barns 1. sygedag hver har ret til 10 omsorgsdage om året med fuld løn. Enlige forældre skal have ret til 20 dage om året. Disse dage skal både kunne bruges ved sygdom og ved start i børnehave og skole el.lign., så der ved større ændringer i børnenes hverdag bliver mulighed for at give dem en blidere overgang.

Ved at give mændene og kvinderne hver deres antal omsorgsdage, som ikke kan overføres, sikres det, at også mændene får ret til at være hjemme hos deres syge børn. Og det sikres, at ikke kun kvinderne pålægges pasningsansvaret.

HK vil prioritere kravet om omsorgsdage til næste overenskomst. Hvis alle skal have ret til omsorgsdage, vil det dog kræve lovgivning. Evt. kan en kombination af lovgivning og overenskomst overvejes, som beskrevet under afsnittet »børnefond«.



Barselsorlov

Fuld løn under barselsorlov, også på det private arbejdsmarked

Løn under barselsorlov er forudsætningen for at få familiernes økonomi til at hænge sammen. Netop i perioden med småbørn er udgifterne høje, og et indkomsttab rammer urimeligt hårdt.

Løn under barsel og omsorgsdage har også et ligestillingsmæssigt sigte. Hvis familierne (hvor mændene ofte tjener mest) ikke lider indkomsttab, vil det i højere grad åbne for, at også mændene tager deres del af orlovs- og omsorgsdage.

En udvidelse af barselsorloven med 3 måneder, så den eksisterende orlov bliver fordelt med 6 måneder til mødrene efterfulgt af 3 måneder til fædre (retten til 14 dages orlov til fædre i barselsorlovens første periode bibeholdes). De sidste 3 måneder skal ikke kunne overføres fra fædrene til mødrene. Enlige mødre får ret til 9 måneders barselsorlov.

En udvidelse af barselsorloven har to formål. Dels at give familierne mere tid med den nyfødte (det har den sideeffekt, at der bliver mindre pres på institutionernes ventelister). Dels at give fædre deres egen del af orloven, så orlov bliver en rettighed i for-



hold til arbejdspladsen, der mere **bevidst** skal vælges til eller fra.

For fædrenes fremtidige forhold til børnene er det vigtigt, at de i en periode har hovedansvaret. En ret til særskilt orlov kan ændre arbejdskulturen på de arbejdspladser, hvor der stadig bliver set skævt til de mænd, der vil tage del i barselsorloven.

Vikardækning under barselsorlov skal sikres

Med den længere barselsorlov må det sikres, at der kommer vikardækning, både under kvinder og mænds orlov. Det virker fremmede på beskæftigelsen, og det sikrer kollegerne på arbejdspladsen mod urimeligt arbejdspress. Ansættelse af barselsvikar skal være forudsætningen for, at arbejdsgiverne får udbetalt lønrefusion fra det offentlige.

Forældrene skal have ret til en 30 timers arbejdsuge med fuld lønkompensation i 1 år efter endt barselsorlov. Der skal være garanti for at komme tilbage på fuld tid igen.

De første år kræver børnene meget tid. Dels med alt det praktiske arbejde, dels har børnene et større behov for at være sammen med deres forældre. Ingen småbørn har godt af at være i institution 9-10 timer om dagen.

En arbejdsuge for begge forældre på 30 timer 1 år efter barselsorlovens udløb vil give forældrene mere tid og fleksibilitet. Hvis forældrenes arbejdstider ligger lidt forskudt, behøver børnene måske kun at være i institution 5 timer dagligt. Da småbørnsfamiliernes økonomi som nævnt ofte er presset, skal den nedsatte arbejdstid for småbørnsfamilierne ske med fuld løndækning. Det bør være det skulderklap, samfundet giver for at give de nybagte familier en god start.

Fuld løn under sygdom på grund af graviditet, så dette sidestilles med anden sygdom.

Hvis kvinder bliver syge på grund af graviditeten, har de ikke krav på fuld løn, men på dagpenge fra 1. sygedag. Det er utidssvarende. Sygdom under graviditet bør sidestilles med anden sygdom.

Sikring mod afskedigelse på grund af manglende offentlig børnepasning efter endt barselsorlov - udmøntet som en ret til at vende tilbage i samme job, når børnepasningsproblemerne er løst.

Mange kvinder (24%) er arbejdsløse umiddelbart efter endt barselsorlov. Manglende børnepasning er en af grundene til denne høje arbejdsløshed.



For en stor del af kvinderne fortsætter arbejdsløsheden ud over perioden med manglende børnepasning, fordi de bliver fyret fra deres job - og som småbørnsmødre har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet igen.

Løsningen på dette problem er selvfølgelig, at kommunerne lever op til deres forpligtigelser og skaffer børnepasning, inden barselsorloven udløber.

Indtil dette er en realitet, er en sikring mod afskedigelse på grund af manglende børnepasning en væsentlig tryghed i ansættelsen.



Den centrale børnefond

Hvis retten til f.eks. omsorgsdage og fuld løn under barsel skal gælde alle, skal rettighederne gennemføres ved lov. Gennemføres rettighederne via overenskomsterne, vil reglerne kun dække på de arbejdspladser, der har tegnet overenskomst, og reglerne vil være forskellige for forskellige overenskomstområder.

I de decentrale overenskomstforhandlinger vil kravene veje uforholdsmæssigt tungt og dyrt på områder med mange kvinder. Endvidere vil der være en fare for, at de mandsdominerede forbund ikke vil prioritere kravet højt nok.

Endelig vil det for små arbejdsgivere være omkostningstungt at skulle betale løn under barselsorlov med den mulige konsekvens, at arbejdsgiverne vil være forsigtige med at ansætte kvinder i den fødedygtige alder.

HK går derfor ind for, at der oprettes en central børnefond. Denne fond skal i første omgang finansiere fuld løn under hele barselsorloven samt løn under omsorgsdage til mænd og kvinder.

Fonden finansieres ved, at arbejdsgiverne indbetaler en procentdel af lønsummen, samt at det offentlige indbetaler de beløb,



der efter gældende regler bliver udbetalt i dagpenge i forbindelse med barselsorlov (udgifterne vil således være udgiftsneutrale for det offentlige).

Man kan også overveje at foreslå, at det offentlige i forbindelse med omsorgsdage indbetaler sygedagpenge. I så fald bliver udgifterne ikke udgiftsneutrale for det offentlige. Til gengæld vil beregningen på omsorgsdage udgøre en mindre procentdel af lønsummen.

Fuld løn under den eksisterende barselsorlov vil kunne finansieres ved, at arbejdsgiverne indbetaler 0,5% af lønsummen, samt at det offentlige indbetaler det beløb, der efter gældende regler bliver udbetalt i sygedagpenge i forbindelse med barselsorlov.

10 omsorgsdage pr. forældre til 0-17-årige børn vil kunne finansieres ved at indbetale 1,6% af lønsummen. Sandsynligvis vil dette beløb blive meget mindre, fordi de store børn ikke har særlig mange sygedage.

Administrationen af en sådan fond kan lægges i ATP-regi, og fonden kan opbygges i lighed med principperne i Arbejdsgivernes Elev-Refusion (AER).

Oprettelsen af fonden vil kræve en kombination af lovgivning og overenskomst. Udformningen af ordningen kan aftales i folkettinget, men fordi finansieringen bygger på arbejdsgiverbidrag vil udgifterne til fonden

skulle forhandles inden for overenskomstrammen.

Ordningens omfang og beløb til dækning af udgifterne skal derfor aftales mellem folketing og arbejdsmarkedets parter. F.eks. kan man forestille sig, at også løn under forældreorlov kan forhandles og administreres gennem fonden.

Børnepasning

Forældre skal begynde på deres arbejdsplads 24 uger, efter at barnet er født. I nogle kommuner er der over 1 års ventetid på vuggestue eller dagpleje. Det tvinger forældre til uautoriserede løsninger som f.eks. sort dagpleje (hvis en sådan findes) og det kan være utrygt for både børn og forældre.

Enkelte kan med deres arbejdsgiver aftale at benytte den nye forældreorlov på min. 13 - højst 36 uger med en økonomisk kompensation på 80% af dagpengene i forlængelse af barselsorloven. Det kan imidlertid være svært at opfylde betingelserne for at kunne tage orlov, og under alle omstændigheder er det en stor økonomisk belastning for familierne at gå ned på 80% af dagpengene.

En del kvinder siger deres job op, fordi de ingen pasningsmuligheder har, og for mange bliver det ikke kun en kort periode, de står uden for arbejdsmarkedet. Med høj arbejdsløshed er det som småbørnsmor svært at få fodfæste på arbejdsmarkedet igen.



Tilstrækkeligt med pasningsmuligheder med bevarelse af den kvalitet, der har været kendetegnende for den danske institutionspolitik, er afgørende for, at både mænd og kvinder kan få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, og for, at børnene kan få en tryk hverdag.

Behovet for institutionspladser vil med det øgede børnetal være stigende i de kommende år. Det må der tages højde for i de enkelte kommuner. Der må planlægges ud fra fødselstallet, og der må opstilles kommunale pasningsgarantier, så kravet til børnehavepladser sidestilles med retten til en plads i folkeskolen.

Og børnene skal føle, at børnehaverne er deres. De skal ikke uønsket trækkes ud og ind af institutionerne, hvis forældrene kommer ud i arbejdsløshedsperioder.

Derfor skal institutionspriserne også være til at betale, og der skal ikke være så store, geografske forskelle på priserne, som det er tilfældet i dag.

Begrebet »daginstitutioner« må tages op til revision. Mange forældre har arbejdstider, der ikke er sammenfaldende med børneinstitutionernes åbningstider. Selv om børnefamilier ideelt set skulle stilles i første række, når arbejdstidsskemaerne skal uddeles, er realiteten den, at mange børn passes tilfældigt og ofte mindre forsvarligt, når forældre arbejder på forskudte arbejdstider. Der-

for må kommunerne onfvle disse familiers behov for børnepasning. Døgninstitutioner behøver ikke at være væsentligt dyrere end almindelige daginstitutionspladser.

I forhold til børnenes pasning tilslutter HK sig LO's krav og forslag om:

- *at der sikres de nødvendige ressourcer til den offentlige dagpasning, så der er tilstrækkeligt med pladser, og den kan fungere på et forsvarligt pædagogisk grundlag.*
- *at der sikres fysiske rammer, der tilgodeser de enkelte aldersgruppers særlige udviklingstrin og behov.*
- *at åbningstiden i den offentlige dagpasning tilpasses forældrenes behov.*
- *at skolefritidsordningerne sikres tilsvarende kvalitet, forældrebetalingssregler m.v. som fritidshjem.*
- *at der på landsplan, i et samarbejde med kommunerne, udarbejdes en samlet handlingsplan til afskaffelse afventelisten.*
- *at retten til børnepasning er uafhængig af, om man er i beskæftigelse eller ej.*
- *at staten økonomisk letter kommunernes muligheder for at leve op til forpligtelsen til at etablere tilstrækkeligt med pladser. Det kan ske ved aktivitetsafhængige bloktilskud til børnepasning og adgang til lån til institutionsbyggeri.*

Det er nemlig HK's opfattelse, at dækningen af institutionsbehovet skal ske kommunalt og ikke gennem f.eks. virksomhedsbørnehaver. Hvis medarbejderne bliver afhængige af en virksomheds institutions-pasning, vil det binde medarbejderne urimeligt hårdt til den enkelte arbejdsplads. Desuden vil børnenes tilknytning til deres nærmiljø forringes.

HK vil gå aktivt ind i arbejdet for at skaffe offentlig børnepasning til alle, der ønsker det.



Arbejdstid og fleksibilitet

Børnefamilierne har behov for fleksibilitet og mere tid.

Det kan de fleste blive enige om. Enigheden ophører imidlertid ofte, når det konkret skal diskuteres hvordan. Fleksibilitet kan jo være mange ting.

Generel nedsat arbejdstid er en fordel for alle. HK går ind for, at børnefamilierne desuden får mere tid umiddelbart efter endt barselsorlov (se »Barselsorlov«). Vi går desuden ind for, at det bliver muligt at gå på tidsbegrænset deltid med garanti for at komme på fuld tid igen. Behovet for fleksibilitet kan imødekommes ved at benytte flekstidsordninger på langt flere arbejdspladser, end det er tilfældet i dag.

Som hovedregel skal flekstid foregå inden for normal arbejdstid. Der skal indføres en fikstid, hvor de ansatte skal være på jobbet, og en flekstidsperiode, inden for hvilken de ansatte selv kan bestemme deres møde- og sluttidspunkter. Desuden skal der indgås konkrete, lokale aftaler om tidsskemaer, som den enkelte medarbejder skal have stor indflydelse på.

Flekstid tager i princippet udgangspunkt i de ansattes behov for fleksibilitet i hverdagen.

Men samtidig giver flekstid arbejdsgiverne en række fordele, fordi arbejdstiden ofte bliver lagt på tidspunkter, hvor der er behov for at yde en ekstra indsats. Flekstid bygger derfor på en gensidig aftale - formel eller uformel - mellem de ansatte og arbejdsgiverne.



Barndommen kan ikke udsættes til bedre tider, og børnene har krav på en god og tryk barndom her og nu.

Opfyldelsen af de skitserede krav kan danne gode rammer for familierne, ligesom en smidighed på arbejdspladsen både fra arbejdsgiveres og kollegers side vil lette børnefamiliernes hverdag. Det er jo ganske få år ud af et samlet arbejdsliv, familierne er topbelastede med småbørnsarbejdet og de glæder, der følger med.

Det vil være ønskeligt, men næppe realistisk, at få gennemført alle krav på en gang. Det bliver nødvendigt at prioritere for efterhånden at få kravene opfyldt.

Hvad der skal prioriteres, indgår HK gerne i diskussioner om. Det vigtigste er blot, at det ikke forbliver ved snakken. Børnefamiliernes vilkår har faktisk været diskuteret i årevis. Nu er det på tide at skride til handling.





Ligestillingssekretariatet
Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark
H.C. Andersens Boulevard 50
1780 København V · Telefon 33 12 43 43