

BUPL's politik for familie- og arbejdsliv

1. Indledning

"Det handler om balance. Om balance i livet. Om dagligt at have roen, energien og engagementet til at bidrage, når man møder på arbejde. Men det handler også om, hvad der sker, når man efter end arbejdsdag vender hjem. Kommer man familien i møde med overskud og plads til glæde og fællesskab – eller er ressourcerne allerede opbrugt." (Familie- og arbejdslivskommissionen, maj 2007).

BUPL's familie- og arbejdslivspolitik har til formål at sikre, at kvinder og mænd får de bedste vilkår for at have et arbejde og samtidig et familieliv. Det er BUPL's mål at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd og samtidig gøre noget ved de forhold, der begrænser familier i at kunne træffe de valg, de reelt ønsker for deres familieliv og for deres arbejdsliv – gennem hele livet.

BUPL's familie- og arbejdslivspolitik har fokus på:

- At fremme ligestilling mellem kvinder og mænd
- At de rammer, der gælder på arbejdsmarkedet (overenskomster, lovgivning, normer mv.) matcher familiernes behov
- At det tilbud, der leveres af velfærdsinstitutionerne, og som understøtter familiers behov, er af en høj kvalitet
- At der er plads til mange forskellige familietyper¹.

BUPL's politik for familie- og arbejdsliv skal ses i sammenhæng med BUPL's politik for ligestilling.

2. Målsætninger

BUPL arbejder dagligt med forhold, der angår arbejdsliv og familieliv. I det arbejde er der fokus på balancen mellem familie- og arbejdsliv, og det er helt centralt for BUPL at arbejde for at ændre de forhold, der begrænser familier i at træffe de valg, der gør, at både kvinder og mænd kan realisere sig selv i familielivet og arbejdslivet.

Nedenfor følger de konkrete målsætninger for BUPL's familie- og arbejdslivspolitik.

Målsætningerne danner udgangspunkt for BUPL's generelle påvirkningsarbejde. BUPL arbejder overordnet set med de enkelte målsætninger i to spor - et samfundsspor og et forhandlingsspor:

- I samfundssporet via BUPL's generelle politiske påvirkningsarbejde
- I forhandlingssporet via BUPL's forhandlings- og overenskomstarbejde.

Arbejdet med målsætningerne sker på mange niveauer (centralt og lokalt) i alle relevante sammenhænge.

¹ Der findes i dag 37 forskellige typer af børnefamilier jf. Danmarks Statistik (far, mor og børn, enlige forældre, sammenbragte familier med børn mfl.).

Målsætninger rettet mod samfundet

A. Vi vil have mere kønsligestilling

BUPL vil arbejde for:

- At tilskynde til en ændret kultur i samfundet, hvor arbejdsdelingen mellem kønnene på arbejdsmarkedet og i hjemmet sættes til debat, så mænd påtager sig flere opgaver tilknyttet familie- og privatlivet, f.eks. omsorgsarbejdet i forhold til børn, unge og ældre
- At der bliver en bredere accept af kvinders ønsker om at forfølge arbejdsmæssige ambitioner.

Vejen til ligestilling mellem familieliv og arbejdsliv går blandt andet gennem arbejdet med at skabe kønsligestilling, når det gælder omsorg, fritid, familie og arbejde. Derfor vil BUPL arbejde for, at der samlet skabes nogle rammer og vilkår, der gør det muligt for familier at træffe reelle valg i familielivet, i forældreskabet og i privatlivet. Vi skal væk fra den generelle tendens, hvor det er kvinder, der indretter deres liv efter, at der f.eks. er sket familieførøgelse. Hvis kvinder og mænd deles mere ligeligt om omsorgs- og opdragelsesopgaven, barselsorloven og omsorgsdagene, så deles de også om perioder væk fra arbejdsmarkedet.

B. Vi vil have velfærdstilbud af høj kvalitet

BUPL vil arbejde for:

- At alle velfærdsinstitutioner² har høj faglig kvalitet via god normering, høj andel af fagligt personale, og aktive pædagogiske miljøer, så institutionerne generelt er et reelt alternativ til f.eks. at gå på deltid
- At der i kommunerne er velfærdsinstitutioner med åbningstider, der understøtter familiers behov for tilbud med "skæve" åbningstider
- At det i regi af daginstitutioner, skoler, klubber og fritidshjem er muligt for familier at få rådgivning om understøttelse af børns udvikling og trivsel
- At velfærdsinstitutionerne gennem forældresamarbejde og samarbejde med civilsamfundsinstitutioner styrker børn og familier i at danne sociale netværk og et rigt fritidsliv.

Det skal løbende sikres, at daginstitutioner, skoler, fritidsinstitutioner, sundhedstilbud og ældrecentre/plejehjem har en kvalitet, der betyder, at disse institutioner er et reelt alternativ til at gå på deltid. Det er afgørende, at institutionerne har åbningstider, der er tilpasset familiens behov. Samtidig er det vigtigt, at den pædagogiske professions arbejde understøtter familiens / forældrenes rolle.

Målsætninger rettet mod forhandlings- og overenskomstarbejdet

C. Vi vil have lige barsels- og frihedsrettigheder

BUPL vil arbejde for:

- At fædres individuelle ret til orlov styrkes. En udvidelse af fædres orlov, hvor der er koblet løn på, vil sikre en større valgfrihed for både kvinder og mænd og dermed mere ligestilling i familie- og arbejdslivet

² Velfærdsinstitutioner er bl.a. daginstitutioner, skoler, klubber, fritidshjem, sundhedstilbud, ældrecentre/plejehjem mv.

- At den samlede barsels- og forældreorlov øges.

Fakta:

Det er fortsat det helt dominerende mønster, at kvinder benytter langt størsteparten af orloven i forbindelse med at blive forældre.

I Danmark er der bl.a. langt færre barselsrettigheder til fædre end i de øvrige nordiske lande. Den ulige fordeling af orlovsrettighederne påvirker kvinders løn- og karriereudvikling negativt, og bidrager til at fastholde traditionelle kønsroller.

D. Vi vil have omsorgsrettigheder, der giver reelle valg for familierne

BUPL vil arbejde for:

- At der etableres en universel ret på det samlede arbejdsmarked til at kunne varetage omsorgsarbejdet i familien uanset om det er i forhold til at give omsorg til børn, unge eller ældre. Retten til at kunne drage omsorg skal være på dagpenge, hvor arbejdsmarkedets parter aftaler at supplere op til fuld løn (rettighederne skal fordeles ligeligt mellem kvinder og mænd).

Vejen til ligevægt mellem familieliv og arbejdsliv går blandt andet gennem arbejdet med at skabe kønsligestilling mellem omsorg, fritid, familie og arbejde. Hvis kvinder og mænd deles om f.eks. børnepasning, barselsorlov og omsorg for de ældre, så deler de også perioder væk fra arbejdsmarkedet. Det skal være muligt for en familie at træffe reelle valg ud fra, hvad der er godt for hele familien på den lange bane uden at skulle skele til løn, forskellige orlovsordninger og kvalitet i velfærdsinstitutionerne.

E. Vi vil have, at der er adgang til at bestemme over eget arbejdsliv

BUPL vil arbejde for:

- At ufrivillig deltidsbeskæftigelse afskaffes, så deltidsbeskæftigelse alene kan forekomme efter ønske fra den enkelte medarbejder
- At der skal indbetales pension som for en fuldtidsansat ved ufrivillig deltidsbeskæftigelse
- At den enkelte medarbejder gives bedre indflydelse på egen arbejdstids placering og på arbejdets organisering
- At det bliver muligt på arbejdspladsen at spare midler op til senere anvendelse.

Der er en betydelig forskel i kvinders og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet. Groft sagt arbejder kvinder på deltid, mens mænd arbejder på fuld tid. I den offentlige sektor er denne forskel mest markant. Samtidig gælder, at en stor del af de deltidsansatte kvinder ikke ønsker at være på deltid. Deltidsansættelser overlader i alt for høj grad til den enkelte kvinde at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv, ligesom den traditionelle kønsarbejdsdeling i familien fastholdes.

Fakta:

I den kommunale sektor arbejder kun lidt over halvdelen af kvinderne på fuld tid. For mændene gælder det, at lidt mere end 80 procent arbejder på fuld tid.

Arbejdet på daginstitutionsområdet og arbejdet som pædagog er i høj grad præget af deltidsarbejde. 55 procent af pædagogerne arbejder på deltid.

De kvindelige pædagoger er i lang højere grad ramt af deltidsansættelser end mændene. Knap 60 procent af de kvindelige pædagoger arbejder på deltid. Kun 35 procent af de mandlige pædagoger arbejder på deltid.

F. Vi vil have lige løn mellem kvinder og mænd for arbejde af samme værdi

BUPL vil arbejde for:

- At der ved overenskomstforhandlingerne og i lokale forhandlinger gives særlige lønforbedringer til pædagoger og andre professionsgrupper der er ramt af uligelønnen
- At der anvendes metoder til vurdering af et arbejdes værdi.

I Danmark er der stor forskel på, hvad kvinder og mænd tjener. I gennemsnit får danske mænd knap 18 procent³ mere i lønningsposen end danske kvinder. Uligelønnen er med til at fastholde kønsarbejdsdelingen i familien.

Fakta:

Det er dokumenteret, at løndannelsen er systematisk kønsskæv: fag og arbejdsområder med mange kvinder har lavere løn end fag og arbejdsområder med mange mænd. Det gælder både den private og offentlige sektor.

Der er ikke ligeløn for arbejde af samme værdi på det danske arbejdsmarked. De historisk set traditionelle kvindeopgaver er flyttet ind som velfærdsopgaver i den offentlige sektor samtidig med, at kvinderne er rykket ud på arbejdsmarkedet. Denne kombination har bevirket, at der ikke er sket en rimelig og tidssvarende værdifastsættelse af det professionelle arbejde, som de kvindedominerende faggrupper udfører i kommuner og regioner.

3. Evaluering

BUPL's familie- og arbejdslivspolitik evalueres efter en periode på 2 år.

Besluttet af BUPL's hovedbestyrelse den 9. november 2016.

³ Lønkommissionen, maj 2010