

HK-analyse:

I Familie- og arbejdsliv

Spørgeskemaundersøgelse om holdninger og ønsker til arbejdstid og fleksibilitet

RESUME

Et flertal af HK's medlemmer mener, at det er svært at få dagligdagen til at hænge sammen, når man både har børn og fuldtidsarbejde. Der er bred enighed om dette på tværs af alder og familieforhold. Hvert fjerde kvindelige medlem er *meget enig* i, at det er svært at få dagligdagen til at hænge sammen, når man både har børn og fuldtidsarbejde. Det tyder på, at rigtig mange af HK's kvindelige medlemmer har problemer på dette område.

HK'erne i undersøgelsen ønsker *ikke* en generel nedsættelse af arbejdstiden. Flertallet af HK'erne mener faktisk, at 37 timer er en passende ugentlig arbejdstid. Familier med hjemmeboende børn er dog mere delte på dette spørgsmål.

HK'erne ønsker i stedet fleksible arbejdstider. Ni ud af ti mener, at fleksible arbejdstider er en god ide. Om HK'erne også er villige til at tage det ansvar, der følger med større fleksibilitet – f.eks. intensivt arbejde omkring deadlines og produktionsafslutninger – fortæller undersøgelsen ikke noget præcist om. Indirekte synes det dog at være tilfældet – i hvert fald svarer et stort flertal, at de er uenige eller meget uenige i, at det er bedst, når andre planlægger deres arbejdstid.

Andre resultater i undersøgelsen er:

- En del HK'ere har overarbejde hver uge. Det gælder såvel børnefamilier som familier uden børn.
- Hver femte HK'er med hjemmeboende børn har arbejdstid uden for institutionernes åbningstider.



- Mange HK'ere – og det er især børnefamilier – mener, at hjemmearbejde bør være en mulighed.
- Knap 1/3 af medlemmerne i undersøgelsen angiver, at de er interesseret i deltid. Jo ældre de adspurgte HK'ere er, jo større er interessen for deltid. Muligheden for variation i arbejdstiden synes således at være en vigtig brik i udvikling af seniorpolitikken.
- Undersøgelsen viser en tydelig forskel på mænd og kvinders ønsker til deltid. Hos børnefamilierne er meget få mænd interesseret i deltid, hvori- mod ganske mange kvinder viser interesse for deltid.
- Halvdelen af medlemmerne med børn svarer, at det på deres arbejde *ikke* er muligt at gå ned i tid i en periode, mens deres børn er små. Denne store andel tyder på, at der i hverdagen kan være et godt stykke fra det, som lovgivning og overenskomst på papiret giver mulighed for, og så det, der i praksis er muligt.

- Et stort flertal af medlemmerne ønsker, at HK arbejder for familierelaterede omsorgsdage. Undersøgelsen viser, at HK'erne ønsker, at omsorgsdage ikke kun skal målrettes til børnefamilier, men også til "ældre" på arbejdsmarkedet af hensyn til f.eks. at kunne pleje og passe syge forældre og syge børnebørn. Man bør i denne forbindelse være opmærksom på, at omsorgsdage er et "plus-ord", som de fleste sandsynligvis vil sige ja tak til. Herfra og så til at prioritere om omsorgsdage skal gå til HK'ere med små børn eller til HK'ere i aldersgruppen over 45 år, er straks en vanskeligere sag.
- Et stort flertal af HK'erne i undersøgelsen mener, det er vigtigt, at arbejdspladsen opretter skånejob. Jo ældre medlemmerne er, jo vigtigere synes de, det er, at arbejdspladserne opretter skånejob.
- Flere forhold peger på, at HK'erne er ganske socialt indstillede og er villige til at samarbejde på arbejdspladsen for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. Ikke alle er dog lige socialt indstillede, f.eks. er seks ud af ti medlemmer over 45 år uenige eller kun lidt enige i udsagnet: "Det er i orden, at jeg arbejder noget mere, når mine kollegers børn er syge". På dette punkt er de unge HK'ere mere socialt indstillede end de ældre HK'ere.

Samlet kan man sige, at spørgeskemaundersøgelsen sender nogle signaler til HK om at fortsætte med kollektivt at arbejde for flere individuelle muligheder. Individuelle muligheder, som kan gøre det lettere for medlemmerne at få arbejdsliv og familieliv til at fungere godt sammen.

Individualitet behøver ikke at være i modstrid med en social indstilling, hvilket de unges større villighed til at arbejde mere, når kollegers børn er syge, er et tegn på.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der er tale om en holdningsundersøgelse – en slags ønskeliste kan man sige. Hvorvidt medlemmerne faktisk vil benytte sig af nye tiltag på familieområdet, og hvor let eller vanskeligt det i praksis kan blive at indpasse disse forbedringer på den enkelte arbejdsplads, kan undersøgelsen ikke sige noget om.

1.300 HK'ere har deltaget i undersøgelsen

Et repræsentativt udsnit på 1.300 HK'ere deltog i sommeren 2000 med stor hjælp af 98 tillidsrepræsentanter i en spørgeskemaundersøgelse indeholdende godt 70 spørgsmål med det formål at afdække HK'ernes holdninger til arbejdsliv, fritidsliv, socialt ansvar m.v.

Politisk/økonomisk sekretariat i HK/Danmark gennemførte undersøgelsen og samlede efterfølgende de mange svar i en database. Svarene er herefter blevet bearbejdet statistisk med det formål at undersøge, om holdningerne var identiske eller afveg på tværs af køn, alder, geografi, erhverv m.v.

I Indledning

HK gennemførte i løbet af sommeren 2000 en spørgeskemaundersøgelse af HK'ernes holdninger til en række spørgsmål, der er relevante for familiepoltikken, såsom deltid, fleksible arbejdstider, omsorgsdage osv. Der er tale om emner, som enten findes i overenskomsterne i dag eller kan indbygges i fremtidige overenskomster.

Undersøgelsen er bygget op omkring mere end 70 spørgsmål, hvoraf 20 spørgsmål er baggrundsspørgsmål om f.eks. alder og uddannelse. De resterende spørgsmål er holdningsspørgsmål om-

kring arbejdsliv, fritidsliv, socialt arbejdsmiljø, familieforhold m.v.

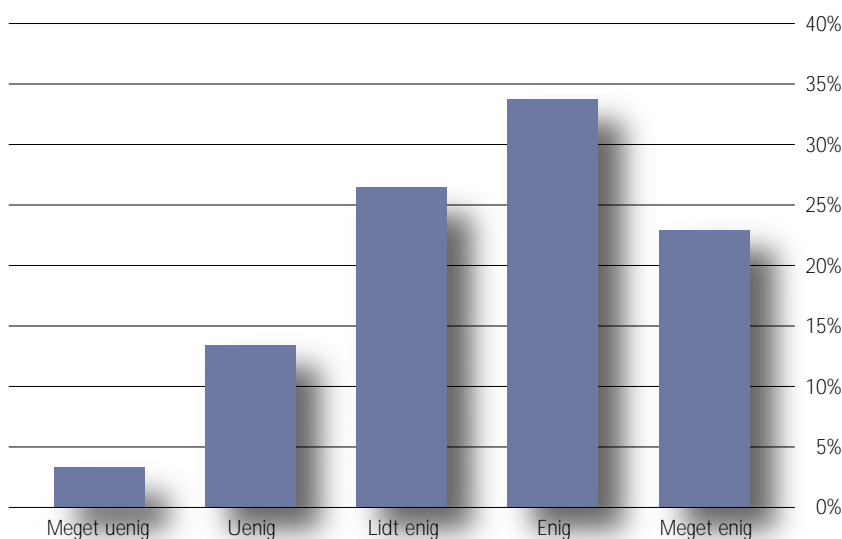
En særlig kategori om sygdom i den nærmeste familie kom med i undersøgelsen efter henvendelser fra tillidsrepræsentanter, som har observeret, at specielt ældre medlemmer med syge forældre, syge familiemedlemmer eller ældre forældre har et stigende behov for mere fritid i perioder, hvor nære familiemedlemmer kræver meget af deres opmærksomhed.

I Den vanskelige hverdag

På det holdningsrettede spørgsmål: *Hvor enig er du i følgende udsagn: Det er svært at få dagligdagen til at hænge sammen, når man både har børn og fuldtidsarbejde?* svarer 51,2%, at det er de enige eller meget enige i. Kun 15,4% mener ikke, det er vanskeligt at få enderne til at nå sammen, når man har børn og fuldtidsarbejde.

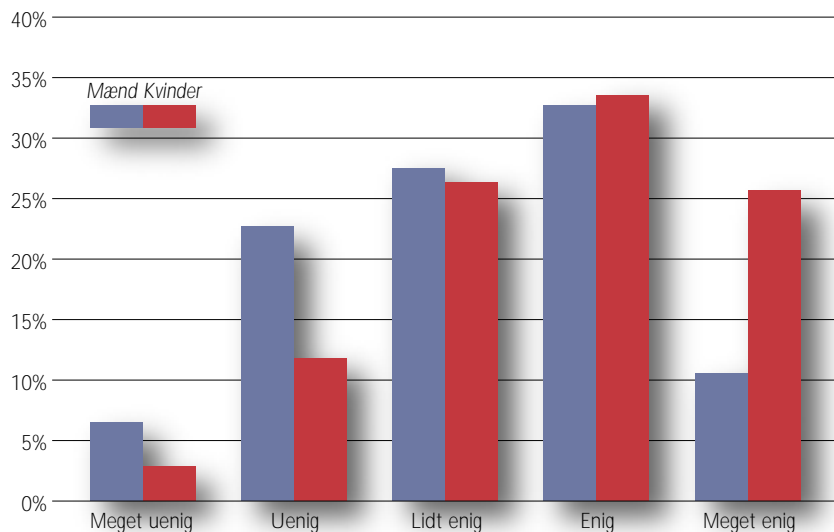
De privatansatte kvinder er mere enige i dette synspunkt end de offentligt ansatte (hvilket formentlig delvist forklares ved, at offentligt ansatte i højere grad end privatansatte har mulighed for at vælge deltid, hvis de ønsker det).

Mænd er lidt mindre enige i synspunktet end kvinder, men generelt er der også hos mænd stor enighed i spørgsmålet. I figur 2 er svarene opdelt på henholdsvis mænd og kvinder.



Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.

Figur 1
Hvor enig er du i følgende udsagn: Det er svært at få dagligdagen til at hænge sammen, når man både har børn og fuldtidsarbejde?



Figur 2
Mænd og kvinders svar på:
Hvor enig er du i følgende udsagn: Det er svært at få dagligdagen til at hænge sammen, når man både har børn og fuldtidsarbejde?

Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.

Det er værd at hæfte sig ved procenterne ved kategorien *meget enig*. Svarer man meget enig, må det være, fordi man virkelig mener, at der er et problem. Det gør 10 procent af mændene og hvert fjerde kvindelige HK-medlem. Det er kun

fuldtidsbeskæftigede, der indgår i undersøgelsen, og her udtrykker hvert fjerde kvindelige medlem altså en holdning om, at det er problematisk at få fuldtidsarbejde og børn til at hænge sammen.

Der er et andet interessant resultat ved besvarelsen af spørgsmålet, nemlig at alder ingen væsentlig betydning har for besvarelsen. Ældre som yngre medlemmer af HK har en ensartet forståelse for, at det er svært at få dagligdagen til at hænge sammen, når man både har børn og fuldtidsarbejde.

En stor del af medlemmerne i undersøgelsen mener desuden, at f.eks. sygdom i den nærmeste familie og forældre, der kræver ekstra omsorg, kan være svært at forene med et fuldtidsjob. Fire ud af fem HK'ere er enige i, at det er vanskeligt at passe et fuldtidsarbejde, hvis ens forældre kræver ekstra omsorg, og 85% er enige i, at det er vanskeligt at passe et fuldtidsarbejde, hvis der er alvorlig sygdom i den nærmeste familie.

Arbejdstid uden for institutionernes åbningstid

21% af de respondenter, der har hjemmeboende børn, har arbejdstid uden for institutionernes åbningstid. Dermed er det ikke givet, at de har et pasningsproblem, idet vi ikke kender børnenes alder, og hvis der er tale om børn, der har brug for pasning, kan det være, at ægtefællen, en bedsteforælder eller barnepige passer barnet/børnene.

Fra undersøgelser foretaget af Projekt Børnepasnings Åbningstidsundersøgelse 2000 ved vi, at daginstitutionernes gennemsnitlige ugentlige åbningstid er blevet indskrænket fra 1999 til 2000 med 1 time og 20 minutter. Hvis denne tendens fortsætter, kan man meget nemt forestille sig, at der i fremtiden vil blive endnu flere HK'ere, der får arbejdstid uden for institutionernes åbningstid.

I 37 timer er passende

Svaret på de problemer, som kombinationen af arbejdsliv og familieliv giver for medlemmerne, er ikke en generel nedsættelse af arbejdstiden.

De fleste HK'ere mener således, at 37 timer er en passende ugentlig arbejdstid. I undersøgelsen erklærer 55% af de adspurgte sig meget enige eller enige i følgende udsagn: "En arbejdstid på 37 timer pr. uge er passende". 22% erklærer sig uenige eller meget uenige, og det er ikke umiddelbart muligt at vide, om det er udtryk for, at de ønsker kortere eller længere arbejdstid. Andre svar i undersøgelsen peger – som vi skal se nedenfor – mest på, at de, der ikke er tilfredse med 37 timers arbejdsuge, ønsker en kortere arbejdsuge.

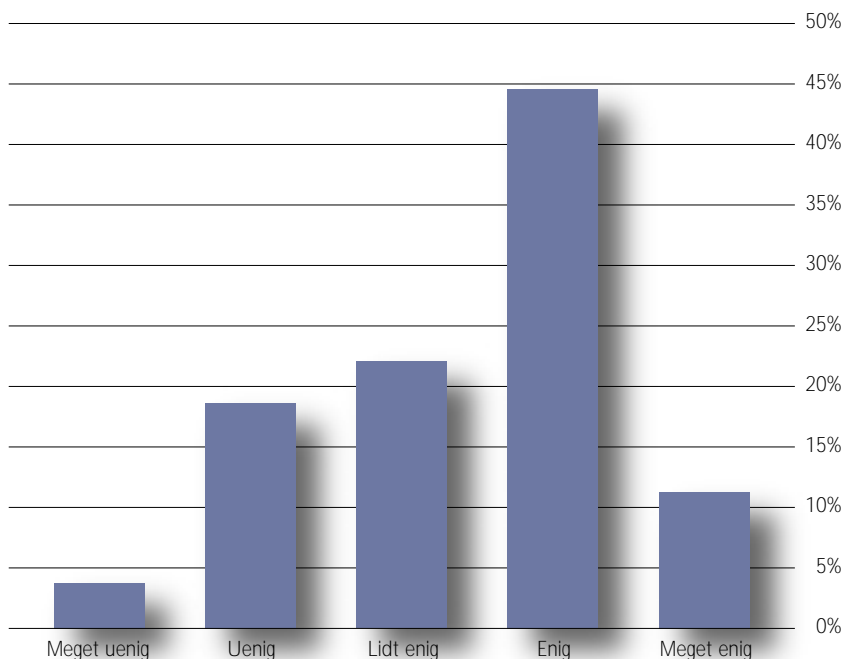
Holdningen til en 37-timers-arbejdsuge er imidlertid meget forskellig, afhængig af om man har hjemmeboende børn eller ej. 65% af medlemmerne uden hjemmeboende børn er enige eller meget enige i, at 37 timer er passende mod kun godt 40% af medlemmerne med hjemmeboende børn. Hos børnefamilierne er en tredjedel af de fuldtidsbeskæftigede uenige eller meget uenige i, at 37 timer er en passende arbejdsuge.

Lidt flere fuldtidsansatte i den offentlige sektor end i den private sektor synes, at en 37-timers-arbejdsuge er passende. Seks ud af ti offentligt ansatte HK'ere er enige eller meget enige i dette

mod halvdelen af privatansatte. Dette kan sandsynligvis forklares ved, at mulighederne for deltid i dag er relativt gode i den offentlige sektor. Det er derfor sandsynligt, at de offentligt ansatte HK'ere i undersøgelsen meget bevidst har valgt netop den arbejdstid, de har. I undersøgelsen indgår som nævnt kun fuldtidsbeskæftigede.

Lidt flere kvinder end mænd erklærer sig uenige i udsagnet "En arbejdstid på 37 timer er passende": 25% af kvinderne mod 17% af mændene er enten meget uenige eller uenige i udsagnet.

Trods de uenigheder, der er i besvarelsen af spørgsmålet, kan man ikke tolke det derhen, at der er et udbredt ønske om lavere generel arbejdstid, heller ikke hos børnefamilierne.



Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.

Figur 3
Hvor enig er du
i følgende udsagn:
En arbejdstid på
37 timer pr. uge er
passende?

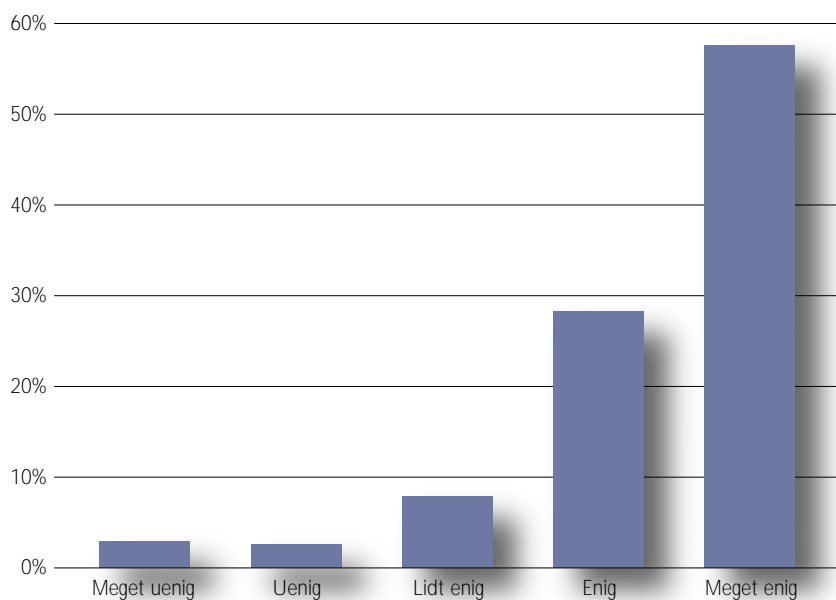
HK'erne vil have fleksibilitet

HK'erne ønsker imidlertid fleksibilitet på flere forskellige måder, og de ønsker selv at kunne tilrettelægge deres arbejdstid.

Hele 86% mener, at fleksible arbejdstider er en god ide, og kun 6% mener, det er en dårlig idé.

Holdningen til fleksible arbejdstider er uafhængig af, om man har børn eller ej. De mest positive over for fleksible arbejdstider er aldersgrupperne 25-34 år og 45-54 år.

Stort set alle, der ikke synes, at fleksible arbejdstider er en god idé, er ansat i den private sektor. Der er endvidere en tendens til, at mænd er lidt mindre begejstrede for fleksible arbejdstider end kvinder, idet 12% mænd mod 5% kvinder er uenige i udsagnet "Fleksible arbejdstider er en god idé".



Figur 4
Hvor enig er du
i følgende udsagn:
Fleksible arbejdstider
er en god ide?

Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.

Når fleksibiliteten koster

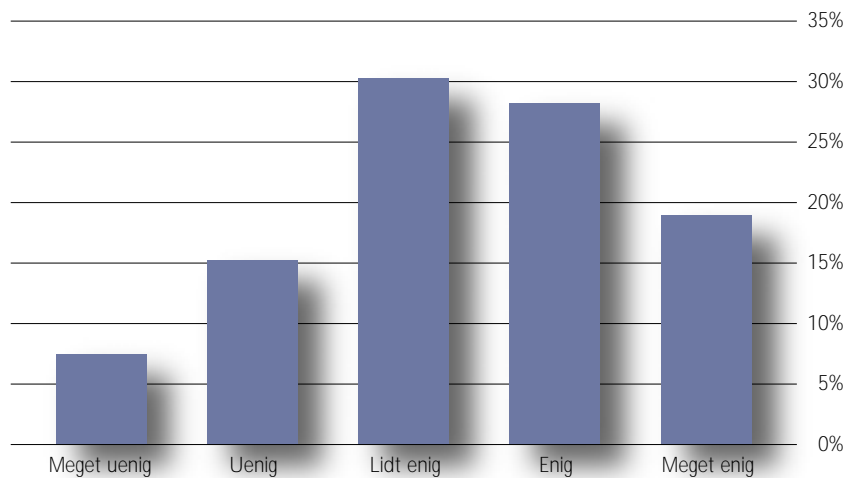
Spørgeskemaundersøgelsen viser et markant ønske om fleksibilitet hos HK'erne. Arbejdsgiver- og lønmodtagerside af arbejdsmarkedet kan imidlertid have forskellig opfattelse af fleksibilitet. Flexibilitet kan derfor være vanskelig at gennemføre fra den ene dag til den anden, f.eks. hvis det periodevist kræver nedgang i lønnen. Medlemmernes holdning til deltid uden lønkompensation er f.eks. væsentligt mindre positiv sammenlignet med de procenter, der kommer frem, når man generelt spørger om ønskerne til fleksibilitet.

Ønskerne om fleksibilitet er imidlertid så markante hos medlemmerne, så man i stedet for forbedringer her og nu kan se dem som væsentlige områder for de fremtidige aftaler på arbejdsmarkedet.

I Hjemmearbejde

En mulighed for fleksibilitet er hjemmearbejde, som der da også er en pæn interesse for: 47% af respondenterne mener, at hjemmearbejde bør være en udbredt mulighed på arbejdspladsen. 22% mener ikke, at denne mulighed skal være til stede.

Interessen for hjemmearbejde hænger sammen med, om man har hjemmeboende børn: 51% af respondenterne med hjemmeboende børn synes, at hjemmearbejde bør være en udbredt mulighed på arbejdspladsen, mod 43% af dem, der ikke har hjemmeboende børn.



Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.

Figur 5
Hvor enig er du i følgende udsagn: Hjemmearbejde skal være en udbredt mulighed på arbejdspladsen?

I Vil selv tilrettelægge arbejdstiden

Ønsket om at kunne udnytte fleksible muligheder bliver understreget af, at langt de fleste HK'ere selv ønsker at kunne tilrettelægge deres arbejdstid og at planlægge deres arbejdsopgaver. Således mener ni ud af ti HK'ere i undersøgelsen, at det er bedst, når de selv tilrettelægger deres arbejdstid. Og det samme overvældende flertal ønsker også selv at kunne planlægge deres arbejdsopgaver.

For HK'ere er fleksibilitet altså nært forbundet med ønsket om selv at tage ansvar for planlægning af arbejdstid og arbejdsopgaver.

Om HK'erne også er villige til at tage det ansvar, der følger med større fleksibilitet – f.eks. intensivt arbejde omkring deadlines og produktionsafslutninger – fortæller undersøgelsen ikke noget præcist om. Indirekte synes det dog at være tilfæl-

det – i hvert fald svarer et stort flertal, at de er uenige eller meget uenige i, at det er bedst, når andre planlægger deres arbejdstid.

Jo længere uddannelse de kvindelige medlemmer har, jo stærkere er ønsket om selv at kunne planlægge sine arbejdsopgaver og sin arbejdstid.

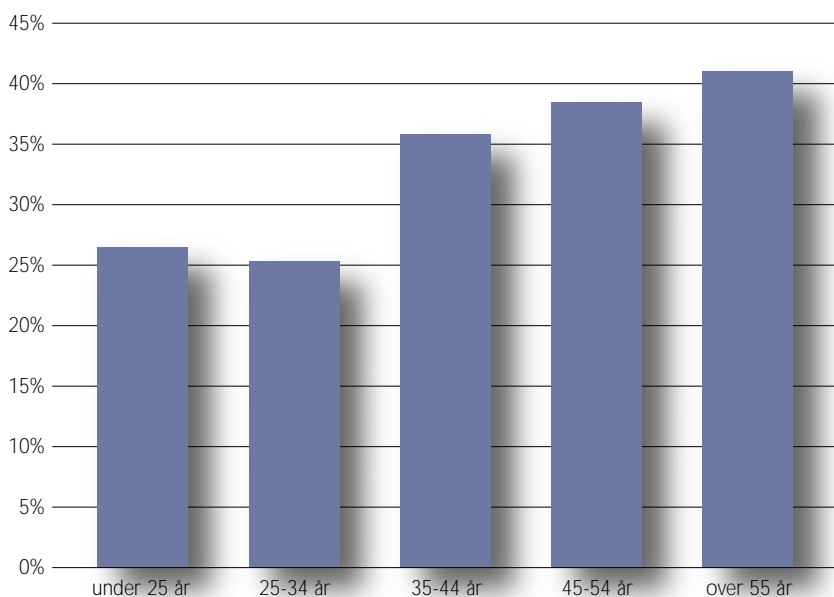
I Flest kvinder og flest ældre ønsker deltid

Totalt set er der ikke så mange, der ønsker at gå på deltid, idet kun godt 30% giver udtryk for, at de vil gå på deltid, hvis de får muligheden. Der er imidlertid en klar sammenhæng mellem alder og ønsket om deltid: Jo ældre HK-medlemmerne er, jo større er deres ønske. Ønskerne til deltid fordelt på alder er vist i figur 6.

Deltid bør således være en integreret del af seniorpolitik.

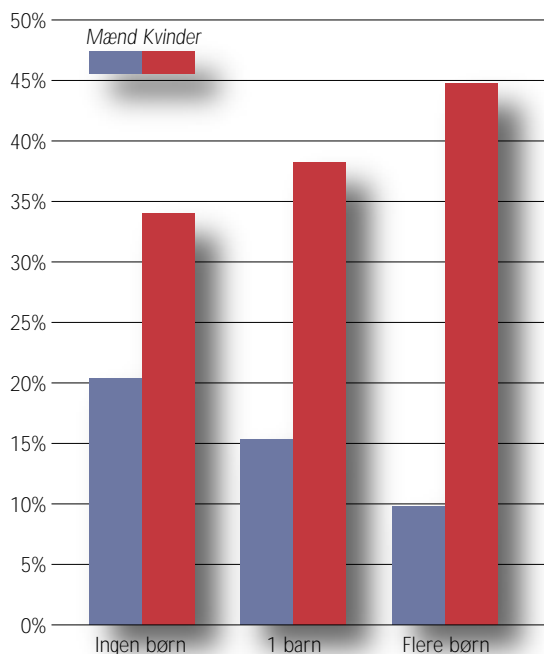
For kvinders vedkommende er der en klar sammenhæng mellem det antal børn de har og ønsket om deltid: Jo flere børn, jo større er ønsket om deltid.

De mandlige respondenter har generelt ikke lyst til at gå på deltid, og for mændenes vedkommende er der ingen sammenhæng mellem antallet af børn og ønsket om deltid. Faktisk ser det ud som om, at jo flere børn der er i familien, jo mindre ønske har de mandlige HK-medlemmer om deltid, i hvert fald til sig selv.



Figur 6
Deltid og alder.
Andelen som er enig eller meget enig i følgende udsagn: Hvis jeg får muligheden, vil jeg gå på deltid?

Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.



Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.

Figur 7
Deltid, køn og børn.
Andelen af kvinder og mænd – opdelt efter antal børn i familien – som er enig eller meget enig i følgende udsagn: Hvis jeg får muligheden, vil jeg gå på deltid?

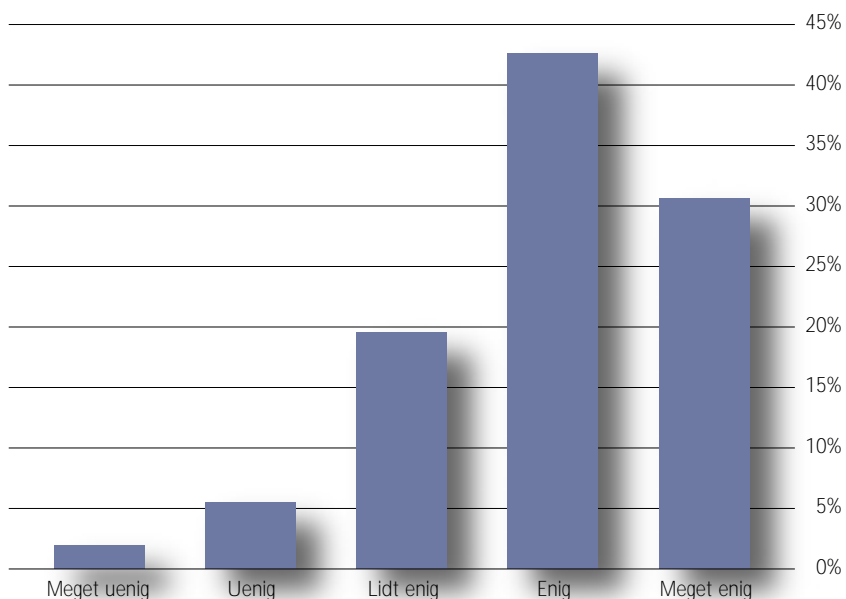
Forskel på teori og praksis omkring deltid

Det er tankevækkende, at så mange medlemmer mener, at HK skal arbejde for bedre muligheder for deltid, idet mulighederne allerede er gode i mange overenskomster – særlig på det offentlige område. På mange områder er det derfor måske et spørgsmål om, at tillidsrepræsentanterne lokalt skal gøre en indsats for at lave lokalaftaler og påvirke kulturen, så det også i praksis bliver muligt at være på deltid.

Halvdelen af medlemmerne med børn svarer i undersøgelsen, at det på deres arbejde *ikke* er muligt at gå ned i tid i en periode, mens deres børn er små. Denne store andel tyder på, at der i hverdagen kan være et godt stykke fra det, som lovgivning og overenskomst på papiret giver mulighed for, og så det, der i praksis er muligt.

Det er ret klart, at interessen for deltid stiger hos kvinderne i takt med antal børn. Det er imidlertid også lige så klart, at den samme tendens ikke er til stede hos de mandlige medlemmer, der indgår i undersøgelsen.

Selvom kun 1/3 – og det særligt kvinder – angiver, at de kunne være interesseret i deltid, så er et stort flertal enige om, at HK gennem overenskomsterne skal arbejde for, at der bliver bedre muligheder for at være på deltid, mens børnene er små. Godt 70% mener således dette.



Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.

Figur 8
Hvor enig er du i følgende udsagn: HK skal gennem overenskomsterne arbejde for bedre mulighed for deltid, mens børnene er små?

Mange har overarbejde hver uge

En mulighed for at få bedre tid er at forsøge at reducere mængden af overarbejde. 47% af medlemmerne i undersøgelsen svarer imidlertid, at de intet overarbejde har. 37% har i gennemsnit 1-5

timers overarbejde pr. uge, 4% har i gennemsnit 5-10 timers overarbejde pr. uge, mens 12% angiver, at de i gennemsnit arbejder mere end 10 timer over pr. uge.

12% tilkendegiver, at de har for meget overarbejde, idet de er meget enige til enige i udsagnet "Jeg har for meget overarbejde", mens 72% er uenige eller meget uenige i udsagnet.

En tilbundsgående analyse af disse tilkendegivelser peger på, at:

- Der ikke er nogen sammenhæng mellem, hvor mange børn man har og antallet af overarbejdstimer.

- Familier med børn og familier uden børn har stort set samme omfang af overarbejde.
- Ansatte i den offentlige sektor har i gennemsnit lidt flere ugentlige overarbejdstimer end ansatte i den private sektor.
- De, der har 1-10 timers overarbejde, mener, at de har for meget overarbejde, mens de, der i gennemsnit har over 10 timers overarbejde pr. uge, er tilfredse med omfanget af overarbejde.

I Nedsat arbejdstid mod lønnedgang

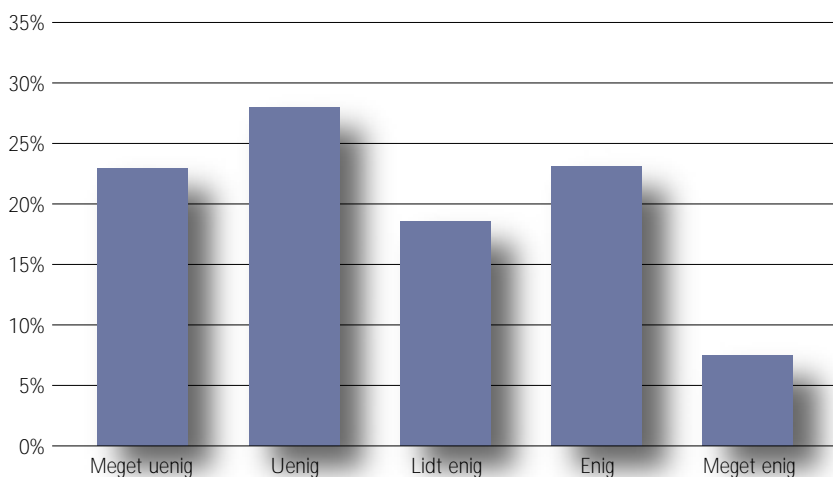
Hvis man synes, man arbejder for meget, er en mulig løsning også at gå ned i arbejdstid mod en tilsvarende lønnedgang. Det har HK'erne imidlertid en blandet holdning til. Halvdelen af medlemmerne erklærer sig uenige eller meget uenige i udsagnet "Jeg er villig til at gå ned i arbejdstid mod

en tilsvarende lønnedgang". 30% erklærer sig enige eller meget enige i udsagnet.

En tilbundsgående analyse af besvarelserne på dette spørgsmål viser, at:

- Kvindelige medlemmer uden hjemmeboende børn er langt mindre interesserede i at betale for frihed end kvindelige medlemmer med børn.
- Kvindelige medlemmer mellem 35 og 49 år er mere villige til at gå ned i arbejdstid mod en tilsvarende lønnedgang end kvindelige medlemmer over 49 år.

Samlet kan man på spørgsmålet sige, at hvis man skal betale for deltid gennem nedsættelse af lønnen, så er det ikke et generelt ønske. Men man må også erkende, at HK's medlemmer er forholdsvis delte på dette spørgsmål.



Figur 9
Hvor enig er du i udsagnet:
Jeg er villig til at gå ned i arbejdstid mod en tilsvarende lønnedgang?

Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.

I Familierelaterede omsorgsdage

En tredje mulighed for nedsættelser og variationer i arbejdstiden er særlige omsorgsdage i stedet for deltid. En løsning på presset i hverdagen kan være fleksible muligheder for at tilgodese behov på hjemmefronten, og her giver undersøgelsen nogle markante synspunkter.

Ni ud af ti medlemmer giver udtryk for, at der skal være mulighed for omsorgsdage til syge børn, og samme store flertal giver udtryk for, at de mener, at HK gennem overenskomsterne skal arbejde for, at der bliver bedre muligheder for deltid i en periode, hvor forældre eller anden nær familie kræver ekstra omsorg.

Nej tak til mad med hjem

Det har været fremme – bl.a. i medierne – at mange lønmodtagere ser det som en fordel, hvis de har mulighed for at købe forskellige daglige "huslige" services. Derfor er medlemmerne i undersøgelsen blevet bedt om at forholde sig til udsagnet "*Jeg kan godt tænke mig, at mit firma eller barns institution tilbyder en ordning, hvor jeg kan købe varm mad hjem til familien*". Det er der meget få, som er interesserede i. Kun 13 procent er således enige i udsagnet.

Undersøgelsen peger altså på, at HK'erne ønsker – gennem bedre tid og større fleksibilitet – selv at kunne håndtere de hjemlige forpligtelser.

En del mener også, at der bør være bedre muligheder for, at bedsteforældre kan tage sig af børnebørnene. Således er næsten halvdelen enige eller meget enige i, at der bør være mulighed for, at bedsteforældre kan få omsorgsdage til syge børnebørn.

Det er tankevækkende, at der er stor aldersspredning på besvarelsen af dette spørgsmål: Gruppen over 55 år er mest positivt indstillet over for omsorgsdage til bedsteforældre, mens gruppen mellem 35 og 45 år er de mindst positive. Groft taget vil det sige, at bedsteforældrene er interesserede i at "give en hånd med" til syge børnebørn, mens forældrene til børnene er mindre interesserede i at modtage hjælpen.

Omkring omsorgsdage kan man samlet sige, at undersøgelsen giver et signal om, at en del HK'ere ønsker, at omsorgsdage ikke kun skal målrettes til børnefamilier, men også til "ældre" på arbejdsmarkedet af hensyn til f.eks. at kunne pleje og passe syge forældre og syge børnebørn. Man bør i denne forbindelse være opmærksom på, at omsorgsdage er et "plus-ord", som de fleste sandsynligvis vil sige ja tak til. Herfra og så til at prioritere om omsorgsdage skal gå til HK'ere med små børn eller til HK'ere i aldersgruppen over 45 år, er straks en vanskeligere sag.

Social indstilling med kun få mislyde

Undersøgelsen afspejler, at HK'erne ønsker, at arbejdspladserne tager sociale hensyn. Undersøgelsen peger på, at hovedparten af de adspurgte ønsker, at krisituationer skal håndteres ved nedsat arbejdstid og hjælp fra kolleger frem for at omlægge arbejdet, f.eks. ved at arbejde hjemme eller tage syge børn med på arbejde.

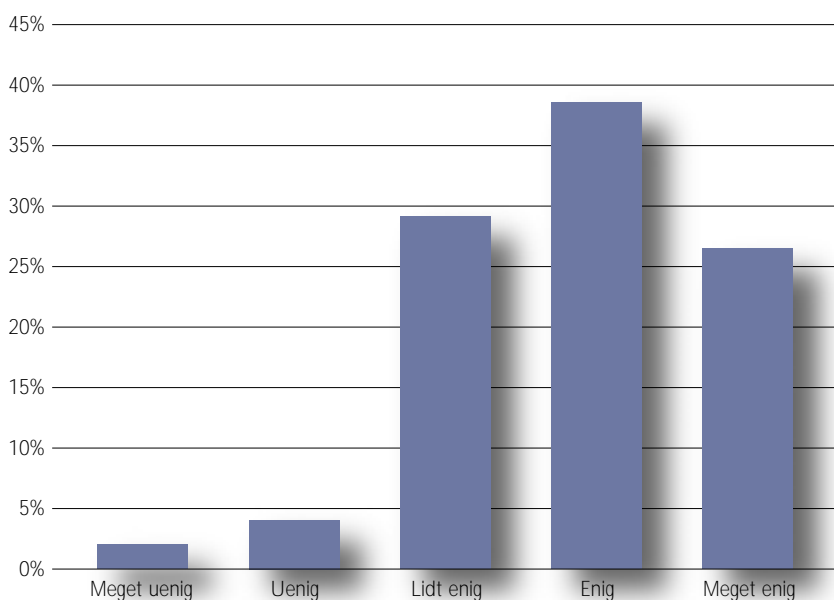
Holdningen til dette spørgsmål er imidlertid lidt forskellig på de forskellige aldersgrupper. Seks ud af ti medlemmer over 45 år er således uenige eller kun lidt enige i udsagnet: "Det er i orden, at jeg arbejder noget mere, når mine kollegers børn er syge". På dette punkt er de unge HK'ere mere socialt indstillede end de ældre HK'ere.

Den overvejende sociale indstilling hos HK'erne understreges også gennem holdningen til udsagnet "Det er vigtigt, at arbejdspladsen opretter skånejob", idet 64% af de adspurgte er enige i dette udsagn.

Der er en stor sammenhæng mellem alder og holdningen til, om arbejdspladsen skal oprette skånejob: Jo ældre medlemmerne er, jo vigtigere synes de, det er, at arbejdspladserne opretter skånejob.

Der er ingen forskel på offentligt og privat ansattes holdning til skånejob.

Ud fra undersøgelsen er det snublende nært at konkludere, at tanker om et rummeligt arbejdsmarked er ved at rod fæste sig hos HK's medlemmer. Det er imidlertid værd at være opmærksom på, at spørgsmålets formulering særlig går på håndtering af krisituationer for medarbejderne. Spørgeskemaet kan ikke fortælle om medlemmernes holdning til skånejob for personer, som ikke er kollegaer i det daglige.



Figur 10
Vi beder dig svare på vigtigheden af disse udsagn, når arbejdspladsen skal håndtere krisituationer for medarbejderne: Det er vigtigt, at arbejdspladsen opretter skånejob.

Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.

94% mener, at det er vigtigt, at den enkelte medarbejder ved krisituationer har mulighed for at holde ferie eller afspadsere.

Syv ud af ti medlemmer mener, det er vigtigt, at den enkelte medarbejder har mulighed for at arbejde mindre i en periode for at håndtere krisituationer.

Næsten ingen mener, at det er en løsning at tage syge børn med på arbejde. Løsningen ved syge børn er for langt flere af de adspurgte (50%), at man arbejder mere, når en kollega har syge børn.

Transporttid mellem arbejde og hjem

Der er umiddelbart ikke meget tid at hente for HK'erne i kraft af bedre infrastruktur mellem arbejde og hjem. De fleste HK'ere bor således tæt på deres arbejdsplads, jf. tabel 1.

Tabel 1: Transporttid til arbejde

under 15 minutter	mellem 15 og 30 minutter	mellem 30 og 45 minutter	over 45 minutter
38%	37%	12%	13%

Således bruger godt hver tredje HK'er i undersøgelsen mindre end 15 minutter på transport til deres arbejdsplads, mens 37% bruger mellem 15 og 30 minutter på at komme på arbejde. 13 pct. bruger mere end 45 minutter til at komme på arbejde. Det er især de privat ansatte HK'ere, der bruger lang tid på at komme på arbejde.

I Afrunding – HK's mange ansigter

Spørgeskemaundersøgelsen peger klart på, at HK-medlemmerne i stedet for generelle løsninger ønsker flere individuelle muligheder hen over arbejdslivet. Fleksible arbejdstider står f.eks. højt på den faglige ønskeliste. Det samme gør muligheden for deltid til nybagte forældre og for de ældre på arbejdsmarkedet. Ligeledes er der betydelig interesse for familierelaterede omsorgsdage. Det er ikke kun af hensyn til syge børn, men også af hensyn til at kunne pleje og passe syge forældre og syge børnebørn.

Der vil givetvis være flere ønsker/krav omkring fleksibilitet og fleksible arbejdstider, som ikke fremgår af denne spørgeskemaundersøgelse, men som det er vigtigt for HK at tage fat på i det videre arbejde.

Samlet kan man imidlertid sige, at spørgeskemaundersøgelsen sender nogle signaler til HK om kollektivt at arbejde for flere individuelle muligheder. Individuelle muligheder, som kan gøre det lettere for medlemmerne at få arbejdsliv og familieliv til at fungere godt sammen.

Bilag 1: Husstands- indkomst

Den gennemsnitlige husstandsindkomst for de HK'ere, der indgår i undersøgelsen, er på 465.300 kr. Tabel 1 viser medlemmernes fordeling på forskellige bruttoindkomstniveauer. Kun 4% af respondenterne har en indkomst, der ikke overstiger 200.000 kr. 22% af medlemmerne har en indkomst, der overstiger 600.000 kr.

Tabel 1: Familiernes samlede bruttoindkomst

Familieindkomst i kr.				
under 200.000	200-400.000	400-500.000	500-600.000	over 600.000
4%	26%	24%	24%	22%

Anm.: 79 procent af de adspurgte medlemmer har svaret på dette spørgsmål. Procentfordelingen i tabel 1 er beregnet på baggrund af disse svar.

Kilde: HK/Danmark, politisk/økonomisk sekretariat.

Opgørelsen i tabel 1 dækker både enlige og par (ægtepar og samlevende). For et par udgør husstandsindkomsten i gennemsnit 517.000 kr., mens indkomsten for enlige i gennemsnit udgør 265.100 kr., dvs. ca. halvdelen af den gennemsnitlige husstandsindkomst for et par.

Til sammenligning kan det nævnes, at en typisk LO-familie (to årsindkomster samt to børn) har en årsindkomst på 479.800 kr., mens en enlig LO'er (en årsindkomst og uden børn) har en bruttoløn på 266.000 kr. Tallene er hentet fra 'Familier og Indkomster' udgivet af Økonomiministeriet.

For par svinger husstandsindkomsten mellem 488.800 kr. for familier med tre børn eller flere og 531.700 kr. for familier med to børn. Husstandsindkomsterne for enlige ligger mellem 244.600 og 274.000 kr. Der er ingen klar sammenhæng mellem antallet af børn og indkomst. Både for par og enlige er indkomsten relativt størst i de husstande, hvor der kun bor et barn.

Bilag 2: Beskrivelse af data- indsamlingen

Selve processen med at udarbejde, indsamle og indscanne spørgeskemaerne kan inddeles i seks faser, som er beskrevet herunder.

Ud af 2.600 udsendte spørgeskemaer fik vi 1.291 retur, det vil sige en besvarelsesprocent på 50%. Dog har svarprocenten været lavere for medlemmer tilknyttet handelssektoren og mandlige medlemmer.

Fase 1

Før vi udsendte spørgeskemaet, testede vi for sproglige fejl og fortolkningsfejl. Et lille pilotprojekt blev iværksat med deltagelse af 10 personer internt i HK. Efter endt testning var spørgeskemaet klar til at blive udsendt.

Fase 2

Anden fase bestod i at få et overblik over, hvordan HK-medlemmerne faktisk fordeler sig på sektor, køn, alder og geografisk placering.

Fase 3

Her konstruerede vi en liste med tillidsrepræsentanter, som skulle hjælpe med indsamling af data. Tillidsrepræsentanterne er fundet ud fra følgende tre kriterier: Sektorforhold, geografisk placering og at de skal være tillidsrepræsentant for mere end 20 HK-medlemmer.

Fase 4

Vi kontaktede de udvalgte tillidsrepræsentanter telefonisk og spurgte, om de ville deltage i undersøgelsen. Herefter blev mellem 10 og 40 spørgeskemaer sendt ud til de omkring 98 tillidsrepræsentanter, som gerne ville hjælpe med undersøgelsen. Disse spørgeskemaer skulle tillidsrepræsentanterne så forsøge at dele ud til medlemmerne ud fra kriterier om alder og køn. Dog med en lille vægt over mod medlemmer med børn. I alt blev der udsendt 2.600 spørgeskemaer.

Fase 5

I denne fase blev alle spørgeskemaer indscannet i en database. 1.291 medlemmer har indsendt spørgeskemaet i udfyldt tilstand, dvs. en svarprocent på ca. 50%.

Fase 6

Fase 6 var den sidste fase, inden den statistiske analyse af datamaterialet kunne begynde. Her vurderede vi, om datamaterialet var repræsentativt i forhold til den faktiske fordeling af HK's medlemmer, og vi verificerede data.

Design, produktion og tryk:

Saloprint Gruppen
Farverland 6
2600 Glostrup
Tel: 3967 0633



Kvalitetscertificeret: DS/EN ISO 9002
Miljøcertificeret: DS/EN ISO 14001
Tilsluttet EMAS-forordningen
Lagernummer: 4413050000
ISBN-nr.: 87-90991-05-2
Udgivet februar 2001