

Familie-arbejdslivspolitikker fra et ligestillingsperspektiv

– Det ‘glemte’ sociale ansvar i danske CSR-initiativer

AF TRINE P. LARSEN

Virksomhedernes sociale ansvar er et emne, der prioriteres af den danske regering. Men initiativerne er relativt tavse omkring kønsmæssig ligestilling og familie-arbejdslivsproblematikken og fokuserer i stedet på emner som f.eks. de arbejdsløse, beskæftigelses- og socialpolitik. Ikke desto mindre har arbejdsmarkedets parter gennem overenskomsterne frivilligt påtaget sig et socialt ansvar for at lette danske lønmodtageres, især mødres og i mindre udstrækning fædres og andre lønmodtageres balanceproblemer.

I de senere år er virksomhedernes sociale ansvar (CSR) i form af forbedringer af lønmodtageres livskvalitet, miljøvenlige produkter og en bæredygtig økonomi kommet mere i fokus hos den enkelte virksomhed og de nationale regeringer. Danmark er ingen undtagelse, og den danske regering har siden 1990'erne stået i spidsen for en række CSR-initiativer. Initiativerne har fokuseret på emner som f.eks. de arbejdsløse, diverse jobtræningsprogrammer frem for *kønsmæssig ligestilling*. Faktisk er ligestilling og familie-arbejdslivspolitikker sjældent emner, der diskuteres i CSR-regi, selv om disse temaer prioriteres og ofte nævnes som vigtige konkurrenceparametre i EU's og FN's CSR-handlingsplaner og kampagner (Warth 2009; KOM 2006). Det manglende fokus på kønsmæssig ligestilling og familie-arbejdslivspolitikkerne i CSR-initiativerne er paradoksalt, idet Danmark internationalt er kendt for, at danske mødre har en høj erhvervsdeltagelse, som er opnået gennem et

veludbygget system af forskellige familie- og arbejdslivspolitikker. Især har arbejdsmarkedets parter gennem de kollektive overenskomster frivilligt påtaget sig et socialt ansvar for at lette danske lønmodtageres familie-arbejdsliv og indirekte søgt at fremme den kønsmæssige ligestilling.

I artiklen undersøges dels regeringens seneste CSR-initiativer om kønsmæssig ligestilling, dels de danske familie-arbejdslivspolitikker, der reguleres via lovgivning og arbejdsmarkedets parter kollektive overenskomster, idet overenskomsterne kan betragtes som en form for CSR-politik, da det er op til parterne, om de ønsker at regulere bestemte forhold. I artiklen forstås kønsmæssig ligestilling som lige muligheder for mænd og kvinder til at forene familie- og arbejdsliv, mens familie-arbejdslivspolitikker betragtes som de værktøjer, parterne kan anvende til at fremme kønsmæssig ligestilling. Hovedargumentet er, at parternes overenskomstregulerede familie-arbejdslivspolitikker sjældent anses som eksempler på virksomheders sociale ansvar i regeringens CSR-initiativer. Ikke desto mindre kan disse politikker betragtes som eksempler på CSR, idet de sikrer danske lønmodtagere rimelige arbejdsvilkår gennem relativt vidtgående rettigheder. Disse politikker favoriserer dog ofte lønmodtagere med særlige omsorgsopgaver, herunder mødre i særdeleshed, mens fædre og lønmodtagere, som forener arbejde med omsorg for f.eks. ældre familiedlemmer, ikke tildeles samme rettigheder. De danske familie-arbejdslivspolitikker synes derfor i en vis udstrækning at diskriminere lønmodtagere med andre omsorgsopgaver end børnepasning, og det tyder på, at de forventes at forene familie-arbejdsliv med begrænset hjælp fra deres arbejdsplads.

I artiklen diskuteres først begrebet virksomhedernes sociale ansvar og de seneste danske CSR-initiativer om ligestilling. Dernæst udvikles en analyseramme på baggrund af Twigg og Akins fire omsorgsgivermodeller, der danner ramme for analysen af den form for socialt ansvar, arbejdsmar-

kedets parter i Danmark har påtaget sig gennem de kollektive overenskomster mht. betalt orlov, (u)betalt frihed i akutte tilfælde, seniorordninger og fleksibel arbejdstid, da de ofte betragtes som de traditionelle familie-arbejdslivspolitikker. Andre ordninger, fx ferie, trivselspolitikker og fritvalgsordninger analyseres ikke. Da der eksisterer et væld af kollektive overenskomster, er det kun sektoroverenskomsterne indgået mellem KTO og KL, Personalestyrelsen og CFU samt DI og CO-industri, der undersøges. Det skyldes, at de to førstnævnte overenskomster dækker ansatte i henholdsvis den kommunale, regionale og statslige sektor (30 % af de beskæftigede). DI og CO-industris overenskomst dækker den største gruppe lønmodtagere i den private sektor. Desuden dækker de tre overenskomster forskellige sektorer på arbejdsmarkedet. Den kommunale og regionale sektor præges af kvindedominerede arbejdspladser, mens industriens område er en mandsdomineret sektor. På statens område er der en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder.

CSR OG DE DANSKE INITIATIVER

Der eksisterer ikke en entydig definition af begrebet virksomhedernes sociale ansvar, hvilket dels skyldes begrebets mangfoldighed, dels at de forskellige tilgange varierer afhængig af den nationale kontekst og især de nationale arbejdsmarkedstraditioner (Morsing og Thyssen 2003). I artiklen anvendes EU's definition af CSR, da de danske initiativer ofte tager udgangspunkt i den definition:

CSR ... er et koncept, hvor virksomhederne frivilligt integrerer sociale og miljømæssige hensyn i deres forretningsaktiviteter og i deres interaktion med deres interessenter. ... beslutter at gå langt videre end, hvad der minimum kræves ifølge lovgivningen og forpligtelser i forbindelse med kollektive overenskomster, for at opfylde samfundsmæssige behov. (KOM 2006)

CSR dækker over en bred vifte af initiativer, der relaterer sig til virksomhedernes sociale, miljømæssige og etiske hensyn for at sikre en bæredygtig økonomi. Initiativerne betragtes ofte som et vigtigt redskab i den internationale konkurrence, når f.eks. danske virksomheder markedsføres i udlandet. Argumentet er, at virksomhederne her kan profilere sig som særligt socialt ansvarlige over for leverandører, forbrugere og samfundet generelt ved at udvise en særlig interesse for et rummeligt arbejdsmarked, medarbejderes arbejdsvilkår, miljøet og en bæredygtig økonomi (Grosser 2009: 293).

Ses der specifikt på den danske regerings CSR-initiativer, er de typisk udviklet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, og parterne har dermed *frivilligt* påtaget sig et socialt ansvar (Bredgaard 2004: 143). De første CSR-initiativer så dagens lys i midten af 1990'erne og gik under den relative brede titel *Det rummelige arbejdsmarked*. Fokus var især på at integrere arbejdsløse, fastholde medarbejdere og forebygge afskedigelser på danske virksomheder (Bredgaard 2004: 13-4). Senest har regeringen lanceret en ny handlingsplan: *Handlingsplan for virksomhedernes samfundsansvar* (2008), og har i den forbindelse udarbejdet diverse pamfletter og kampagner. Derudover har regeringen ved lov pålagt samtlige danske børsnoterede virksomheder, statslige aktieselskaber og institutionelle investorer over en vis størrelse at redegøre for deres virksomheds sociale ansvar – herunder deres CSR-politik, konkrete aktiviteter og effekterne af disse i deres årsrapport (Regeringen 2008). Initiativerne fokuserer dog hovedsageligt på social- og beskæftigelsespolitiske emner, mens miljöhensyn, basale rettigheder og ligestilling i mindre udstrækning har figureret på den politiske dagsorden (Mailand og Lindsay 2006). Der er således ingen af de 30 initiativer i regeringens seneste handlingsplan, der omhandler eller decideret nævner kønsmæssig ligestilling og familie-arbejdsliv. Fokus er i stedet på at styrke virksomheders CSR-rap-

portering og -redskaber, sikre en miljøvenlig og bæredygtig økonomi, øge fokus på socialt ansvar i statslige købsaftaler, samt markedsføre Danmark for ansvarlig vækst (Regeringen 2008). Det nye lovkrav, der trådte i kraft sidste år, nævner heller ikke familie-arbejdslivspolitikkerne. Ligestilling og familie-arbejdslivspolitikker synes dermed ikke at være er del af regeringens CSR-understøttende politikker – og det selv om Danmark internationalt er kendt for sit relativt veludbyggede system af familie- og arbejdslivspolitikker.

CSR-INITIATIVER I OVERENSKOMSTERNE

Selv om de danske overenskomster umiddelbart falder uden for EU's definition, kan de betragtes som eksempler på *frivillige* CSR-politikker. Ikke mindst fordi det danske overenskomstsysteem er baseret på et frivillighedsprincip, hvor det står lønmodtagere og arbejdsgivere frit for, om de ønsker at forhandle og indgå aftaler om bestemte emner som f.eks. barnets første sygedag (Due og Madsen 2006). Aftalerne får først en forpligtigende karakter, når de involverede parter har underskrevet aftalerne, og de har været til afstemning blandt medlemmerne. Først da kan aftalerne betragtes som forpligtigelser, der pålægges virksomhederne (Due og Madsen 2006). Men de emner, som parterne i udgangspunktet vælger at aftaleregulere frem for at overlade til lovgivning, er i princippet eksempler på frivillige CSR-initiativer, der går ud over loven og overenskomsternes forpligtigelser. De kan dermed betragtes som en form for socialt ansvar, som virksomhederne gennem overenskomsterne *frivilligt* påtager sig for at sikre danske lønmodtagere rimelige arbejdsvilkår.

Eksempler på den type CSR-initiativer er overenskomsternes omsorgsdage, som er et område, der udelukkende aftalereguleres i Danmark. Parternes overenskomster er således på det område forud for lovgivningen, som ikke indeholder sådanne rettigheder

der. Men fordi disse initiativer ligesom andre danske ligestillings- og familie-arbejdslivspolitikker ofte reguleres gennem overenskomster indgået mellem parterne frem for at være frivillige initiativer udviklet på den enkelte virksomhed, falder de umiddelbart uden for EU's CSR-definition. Det skyldes, at CSR først begynder, hvor lovens og overenskomsternes forpligtigelser slutter (Bredgaard 2004: 145). I lande med begrænset tradition for at overenskomstregulere ligestilling og familie-arbejdslivsområdet, og som i stedet overlader den type ansvar som f.eks. omsorgsdage til den enkelte virksomhed, bliver deres initiativer i modsætning til de danske betragtet som *frivillige* CSR-initiativer. Lovgivning regulerer dog også i Danmark ligesom i andre europæiske lande ligestillings- og familie-arbejdslivsområdet, men parternes overenskomster tilbyder ofte mere vidtgående rettigheder som f.eks. fuld løn under barsel. Det begrænsede fokus på kønsmæssig ligestilling og familie-arbejdslivspolitikkerne i den danske CSR-debat kan derfor skyldes dels EU's definition, dels den måde disse politikker reguleres i Danmark. Ikke desto mindre kan de danske overenskomster betragtes som en form for frivillige CSR-politikker, da det står parterne frit for, om de ønsker at aftaleregulere bestemte emner. Det understreges yderligere af, at nogle overenskomster f.eks. CO-industri og DI's overenskomst ikke giver forældre ret til omsorgsdage, mens det er tilfældet i de offentlige overenskomster. Parternes familie-arbejdslivspolitikker undersøges i det følgende på baggrund af den analyseramme, der udvikles i det næste afsnit.

VELFÆRDSMODELLER OG FAMILIE-ARBEJDSLIVSPOLITIKKER

For at indfange kompleksiteten og variationerne i de overenskomstregulerede familie-arbejdslivspolitikker, trækkes der her på Twigg og Atkins (1996) fire omsorgsgivermodeller:

Ressource-modellen: Forældre/pårørende til ældre er en vigtig omsorgsgiver og har en central rolle i plejen. Men der er kun få eller ingen politikker til at hjælpe dem, og de forventes at forene arbejde og omsorgsopgaver uden støtte fra staten og arbejdspladsen.

Co-worker-modellen: Forældre/pårørende til ældre er vigtige aktører i omsorgen, og staten og arbejdspladsen støtter dem i deres omsorgsopgaver gennem f.eks. betalt orlov og diverse sociale ydelser for at sikre, at familien tager hovedansvaret for omsorgsopgaverne. Politikkerne tilskynder lønmodtagere til at forlade arbejdsmarkedet frem for til at forene arbejde og familieliv.

Co-client-modellen: Forældre/pårørende til ældre har egne rettigheder som mennesker med behov for hjælp. Staten og parterne søger at aflaste dem gennem politikker, der rettes primært mod småbørnsfamilier, de svageste ældre og akutte tilfælde. Lønmodtagere får mulighed for at organisere deres arbejde omkring omsorgsopgaver og opfordres dermed til at kombinere omsorgsopgaver med arbejde.

Superseded-modellen: Formelle pasningsordninger er omfattende, og politikker rettes mod at fritage lønmodtagere for deres omsorgsopgaver. De har derfor ikke det samme niveau af ansvar og forpligtelser i denne model som i de andre tre. Politikkerne opfordrer dem til at forene arbejde og familieliv. (Twigg og Atkin 1996)

Modellerne anvendes til at analysere, hvordan arbejdsmarkedets parter gennem overenskomsterne søger at lette danske lønmodtageres balance mellem familie og arbejdsliv. De indikerer dermed, hvordan og i hvilken grad arbejdsmarkedets parter hjælper udearbejdende forældre og pårørende til ældre. Valget af Twigg og Atkins modeller skyldes, at de *ikke* er begrænset til en bestemt gruppe af omsorgsgivere eller type af familie-arbejdslivspolitik. Ved at anvende

deres modeller i en analyse af danske familie-arbejdspolitikker er det muligt at undgå den kønsbias, som dominerer en del velfærdsforskning. Der er et væld af modeller, som kategoriserer europæiske familie-arbejdslivspolitikker. Blandt de mest kendte er f.eks. Lewis' (1992) tre forsørgermodeller (stærk, moderat og svag forsørgermodel) og Esping-Andersens (1999) familiserende og de-familiserende velfærdsmodeller. Lewis opdeler europæiske lande ud fra deres historiske behandling af kvinder som arbejdere kontra omsorgsgivere. Lande tilhørende den svage forsørgermodel, har den højeste grad af kønsmæssig ligestilling pga. veludbyggede pasningsordninger og traditioner for at hjælpe udearbejdende mødre. Udgangspunktet for Esping-Andersens (1999) modeller er, hvorvidt staten frigør individet, dels fra forpligtigelser over for familien, dels fra økonomisk afhængighed af familien. Og jo flere omsorgsopgaver, der overføres til staten, jo højere grad af de-familisering. En høj grad af familisering betyder, at familien er hovedansvarlig og staten har en begrænset rolle, hvilket understøtter den traditionelle forsørgermodel.

Begge kategoriseringer kan ligesom en del velfærds litteratur kritiseres for at opdele nationale familie-arbejdslivspolitikker ud fra behandlingen af kvinder, især mødre frem for andre typer omsorgsgivere, som fædre og pårørende til ældre. F.eks. fokuserer Lewis' (1992) kategorisering udelukkende på kvinder, og indeholder dermed implicit en kønsbias (Lewis 1992). Esping-Andersens regimeteori udelukker stort set fædre og pårørende til ældre fra de forskellige empiriske test, der anvendes til at understøtte argumentet om at opdele europæiske velfærdsstater i henhold til familiserede og de-familiserede velfærdsmodeller (Timonen 2005: 32). Der eksisterer også en række alternative velfærdsmodeller som fx Antonen og Sipiläs omsorgsmodeller (1996), der anvender omsorgspolitik som samlingspunktet i kategoriseringen af europæiske familie-arbejdslivspolitikker. Men modeller

kan kritiseres for ofte at se på børnepasning, ældrepleje og orlovsordninger frem for andre familie-arbejdslivspolitikker. De giver derfor kun et delvist billede af sådanne politikker. En del velfærdsforskning synes dermed at overse de fine nuancer i velfærdsstaters behandling af lønmodtagere med forskellige omsorgsopgaver, hvilket Twigg og Atkins modeller formår at indfange.

Af den grund vælges Twigg og Atkins fire omsorgsgivermodeller til analysen. De kan betragtes som idealtyper, hvor hver omsorgsgivermodel behandler forældre og pårørende til ældre forskelligt i form af: 1) hvordan de definerer deres rolle og plejebehov i forbindelse med børnepasning og ældrepleje, og 2) hvorvidt forældres og pårørende til ældres behov for hjælp opfyldes af de nationale familie-arbejdslivspolitikker (Twigg og Atkin 1996: 13). Deres modeller indikerer dermed implicit, hvordan forskellige familie-arbejdslivspolitikker letter balancen mellem familie og arbejdsliv, idet nogle modeller mere end andre fritager lønmodtagere fra deres omsorgsopgaver. At anvende deres modeller i en dansk velfærdsstatslig kontekst kan endvidere styrke deres brugbarhed som analytiske værktøjer i lande med andre velfærdstraditioner end de britiske.

BØRNEFAMILIERNE

Danske børnefamilier har adgang til en bred vifte af lov- og overenskomstregulerede familie-arbejdslivspolitikker som f.eks. orlovsordninger, fleksibel arbejdstid og betalt frihed i forbindelse med børns sygdom. Men deres rettigheder varierer ofte fra et overenskomstområde til et andet, og det er kun forældre ansat på overenskomstdækkede virksomheder, som har adgang til alle goder, mens andre kun omfattes af de lovbestemte rettigheder.

Overenskomsterne tilbyder f.eks. lønmodtagere fuld løn under hele eller dele af barsels-, fædre- og forældreorloven, mens

den lovbestemte kompensationsrate er lavere (59 %). Desuden er de overenskomstbestemte barselsregler noget mere strikse end lovgivningen, eftersom dele af forældreorloven her er øremærket til henholdsvis fædre og mødre. Nogle overenskomster har endvidere en længere orlovperiode med fuld løn end andre. Fx tilbyder de offentlige overenskomster forældre 3x12 ugers forældreorlov med fuld løn, mens industriens overenskomst giver forældre ret til 3x4 ugers orlov med fuld løn. Også på andre områder er der relativ stor forskel på, om den enkelte lønmodtager arbejder inden for industriens, det kommunale/regionale eller statslige overenskomstområde. Kommunalt ansatte må nøjes med to årlige omsorgsdage, når deres barn er sygt, mens statsansatte med børn født før 1. oktober 2005 har ret til 10 omsorgsdage. Inden for industriens område har forældre ikke ret til den type frihed.

Der er dog også visse fællestræk på tværs af de tre overenskomstområder. Alle tre overenskomster følger den lovbestemte orlovsydelse i forbindelse med børnepasningsorlov. De giver endvidere alle forældre ret til barnets 1. og 2. sygedag samt fem dages frihed med fuld løn, hvis deres barn hospitalsindlægges. Forskellighederne og lighederne tyder på, at parterne i varierende grad har påtaget sig et socialt ansvar, som afspejler forskellige omsorgsgivermodeller og dermed måder at hjælpe danske forældre med at forene familie og arbejdsliv.

ORLOVSORDNINGER

Orlovsordningerne synes at fremme en relativ hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet, især for nybagte fædre. Sammenlignet med mødres barselsrettigheder, er længden på fædreorlov relativ kort (to uger). Og det selv om en række overenskomster har øremærket specifikke perioder af forældreorloven til mænd og dermed tilskynder fædre til at tage længere orlov. Selv om godtgørelsessatsen i overenskomsterne er relativt

højere end lovgivningen, bliver den lavere, jo længere forældre tager orlov, og synes dermed også at opfordre forældre til at vende hurtigt tilbage til jobbet. Men overenskomsterne adskiller sig dog fra lovgivningen, som ikke har disse særordninger. Den nuværende regering afviste således blankt ideen om øremærkning af barslen til mænd og reducerede endda længden på fædreorlov fra fire til to uger i 2002 (Borchorst 2003). Parterne synes dermed gennem overenskomsterne frivilligt at have påtaget sig et socialt ansvar, der i større udstrækning end lovgivningen følger hovedtrækkene af Twigg og Atkins co-worker-model. Selv om forældre i varierende grad tilskyndes at vende relativt hurtigt tilbage til jobbet, opfordrer orlovsordningerne i tråd med co-worker-modellen især mødre og i mindre udstrækning fædre til at forlade arbejdsmarkedet i længere perioder for at påtage sig hovedansvaret for børnepasningen. At godtgørelsessatsen også er relativt høj for forældre på det overenskomstdækkede arbejdsmarked, og dele af orloven forsvinder, hvis en af forældrene ikke tager deres del, afspejler ligeledes hovedtrækkene ved co-worker-modellen. Derudover kan netop fuld løn under barsel samt øremærkingen ses som et forsøg fra parternes side på at skabe lige muligheder for såvel mænd som kvinder, om end den relativt længere barsel til kvinder favoriserer mødre.

OMSORGS-DAGE

Forældres ret til frihed, når børn er syge, synes dog at følge en lidt anden model end orlovsordningernes co-worker-model. Lovgivningen giver mulighed for en-to fridage uden løn i akutte tilfælde, f.eks. sygdom i den nærmeste familie og yderligere fem fridage uden løn, hvis børn hospitalsindlægges. Inden for industriens og det offentlige overenskomstområde er sådanne ordninger med fuld løn. De offentliges overenskomster giver endvidere forældre adgang til yderligere betalt frihed i forbindelse

med børns sygdom i form af omsorgsdage. Sådanne familie-arbejdslivspolitikker afspejler Twigg og Atkins co-client-model, da de kan betragtes som specifikke omsorgsgiverrettigheder, der giver forældre mulighed for at organisere deres arbejde omkring børnepasning. Andre politikker som f.eks. fleksibel arbejdstid og deltid synes også at følge hovedtrækkene for co-client-modellen. Dansk lovgivning og kollektive overenskomster giver lønmodtagere ret til at anmode om deltidsarbejde og har forskellige regler for skifteholdsarbejde, aften- og weekendarbejde. Men adgangen til disse ordninger afhænger ofte i sidste instans af den enkelte arbejdsgivers villighed til at forhandle sådanne aftaler. Ikke desto mindre afspejler disse politikker co-client-modellen for de grupper, som har adgang til dem.

BARSELSFONDE

Parterne har endvidere etableret en barselsfond for at fremme forældres og især kvinders erhvervsdeltagelse. En række overenskomster, herunder DI og CO-industri har deres egen barselsfond, som har til formål at sprede de omkostninger, der er forbundet med kvinders barsel. Andre arbejdsgivere er underlagt den lovgivningsmæssige barselsfond. Samtlige arbejdsgivere er derfor forpligtiget til at indbetale til fondene og kan modtage compensation, hvis deres ansatte er på barsels- eller forældreorlov (Due og Madsen 2006). Barselsfondene kan betragtes som specifikke omsorgsgiverpolitikker, der i tråd med co-client-modellen anerkender forældres balanceproblemer. De giver dem visse rettigheder, der gør det muligt at forene arbejde og børnepasning. Ligeledes indeholder nogle danske virksomheders CSR-rapporter eksempler på familie- og arbejdslivsinitiativer. En del virksomheder anerkender dermed forældres balanceproblemer og søger frivilligt at hjælpe dem (Holt et al 2004). Anderledes ser det ud, når det gælder pårørende til ældre.

PÅRØRENDE TIL ÆLDRE

Pårørende til ældre har ligesom forældre ret til frihed i forbindelse med sygdom i familien, og kan anmode om fleksibel arbejdstid, deltid og plejeorlov. Men ordningerne synes mindre fordelagtige, og kravene er noget anderledes.

Pårørende til ældre har ret til frihed i akutte tilfælde, hvis fx den ældre bliver syg, men den type ordninger er ofte uden løn. En undtagelse er det kommunale område, hvor alle lønmodtagere i sådanne tilfælde kan få fri med fuld løn. Desuden har pårørende til ældre hverken ifølge loven, de offentlige eller industriens overenskomst ret til den ældres første sygedag, omsorgsdage eller frihed, hvis den ældre hospitalsindlægges. Orlovsordningerne er også forskellige fra de ordninger, som gælder forældre. Adgangen til plejeorlov og orlov til pasning af døende er mere en ret til at anmode om orlov frem for en decideret ret til frihed, idet den pårørende *skal* opfylde en række betingelser for at få bevilget orloven. Også godtgørelsessatsen er noget lavere end for forældre. Det er kun den kommunale overenskomst, som giver ret til fuld løn under orlov til pasning af døende. Andre pårørende til ældre må – ligesom ansatte inden for industriens og statens overenskomstområde – nøjes med de lovbestemte satser. Parterne synes dermed i mindre udstrækning at have påtaget sig et socialt ansvar for at hjælpe den gruppe lønmodtagere. Deres rettigheder afspejler derfor nogle lidt andre omsorgsgivermodeller end dem, der er tilgængelige for forældre.

ORLOVSORDNINGER

Ses der på pårørende til ældres orlovsmuligheder, er orlovs længden typisk seks måneder, når det gælder plejeorlov, men kan forlænges med op til tre måneder, hvis der er særlige forhold, som taler for det. Med hensyn til pasning af døende er der derimod *ikke* fastsat en øvre tidsgrænse for orlovens længde (Serviceloven 2007). Retten

til orlovsordningerne varierer endvidere alt afhængig af, om der er tale om plejeorlov eller orlov til pasning af døende. Mht. sidstnævnte er det en betingelse, "at de medicinske behandlingsmuligheder, efter en lægelig vurdering, er udtømte eller udsigtsløse, og at prognosen er kort levetid, oftest 2 til 6 måneder" (Serviceloven 2007). Når det gælder lønmodtageres mulighed for plejeorlov til pasning af en handicappet eller plejekrævende ældre, stilles der lidt andre krav. Det er kun lønmodtagere, som hjælper en person "med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig, herunder uhelbredelig, lidelse, der forventes at vare et år eller mere", som kan komme i betragtning til plejeorlov (Serviceloven 2007). Derudover stilles der krav til, at plejehøvet svarer til et fuldtidsarbejde. Endelig skal kommunen godkende den pårørende til den plejekrævende ældre. Det er først da, vedkommende har ret til orlov (Serviceloven 2007). Rækken af betingelser indikerer, at plejeorloven er rettet mod de pårørende, der hjælper en svagelig person, og de forventes helt at forlade arbejdsmarkedet under plejeorloven, da deres omsorgsopgaver *skal* svare til et fuldtidsjob. Lønmodtagere på plejeorlov betragtes derfor som den vigtigste omsorgsgiver – et af kendetegnene for co-worker-modellen. Derudover modtager pårørende til ældre på orlov en vis godtgørelsesydelse, om end lavere end forældres, hvilket også er centralt for co-worker-modellen. De opfordres dermed implicit til at forlade arbejdsmarkedet og påtage sig opgaven som omsorgsgiver over en længere periode frem for at forene arbejde og familieliv.

OMSORGS-DAGE

Pårørende til ældres ret til frihed i akutte tilfælde, som f.eks. sygdom i familien, afspejler en lidt anden omsorgsgivermodel. Retten kan betragtes som en specifik omsorgsgiverrettighed, der har til hensigt at lette

pårørende til ældres balance mellem familie og arbejdsliv i helt akutte tilfælde. Den type politikker synes dermed at være i tråd med co-client-modellen. Men fraværet af politikker som fx betalt frihed i forbindelse med ældres 1. og 2. sygedag og hospitalsindlæggelse – ordninger samtlige forældre har ret til i henhold til de analyserede overenskomster – tyder på, at dele af de overenskomstregulerede familie-arbejdslivspolitikker mere afspejler Twigg og Atkins resource-model. Pårørende til ældre forventes at forene familie-arbejdsliv med begrænset støtte fra deres arbejdsplads og overenskomst – et af hovedtrækkene ved resource-modellen. Også andre politikker som f.eks. parternes seniorordninger afspejler resource-modellen, idet pårørende til ældres balanceproblemer ikke formelt anerkendes i den type politikker. Ingen af de her analyserede overenskomsters seniorordninger indeholder bestemmelser om pårørende til ældres familie-arbejdsliv. Og det selv om en ny undersøgelse viser, at mere end 50 % af seniorerne på arbejdsmarkedet ønsker at forlade arbejdsmarkedet for at bruge mere tid sammen med familien (LO 2007). Mens børnefamilier ofte er nævnt i de her undersøgte virksomheders CSR-rapporter, er de relativt tavse omkring pårørende til ældre (Holt mfl. 2004).

Alt i alt vidner loven og overenskomsterne om, at pårørende til ældre har fået mindre opmærksomhed fra parternes side end børnefamilierne. De forventes dermed i større udstrækning at forene familie og arbejdsliv med begrænset hjælp fra overenskomstsyste-met.

KONKLUSION

At danske virksomheder i større omfang påtager sig et socialt ansvar har i de senere år været et prioriteret emne hos den danske regering. Men mens ligestilling og familie-arbejdslivsproblematikken har været et centralt emne i den europæiske CSR-debat, har den type temaer fyldt relativt lidt i de danske

CSR-initiativer. Dette kan skyldes dels EU's definition, dels den danske arbejdsmarkedsregulering. Ikke desto mindre har de danske parter på arbejdsmarkedet gennem de kollektive overenskomster frivilligt påtaget sig et socialt ansvar for at fremme kønsmæssig ligestilling og lette danske lønmodtageres balance mellem familie og arbejdsliv.

Ses der på indholdet af de overenskomstregulerede politikker tilbyder de ofte mere vidtrækkende rettigheder end lovgivningen. Men rettighederne varierer typisk fra et overenskomstområde til et andet og i henhold til hvilke lønmodtagergrupper, der er tale om. I artiklen sondrede vi mellem fire omsorgsgivermodeller (*superseded*, *co-worker*, *co-client* og *resource*), som i varierende grad hjælper lønmodtagere med at forene familie og arbejdsliv. Analysen viste, at de politikker der retter sig mod børnefamilierne i vid udstrækning afspejler en kombination af *co-worker*- og *co-client*-modellen, eftersom forældre, mødre især, gennem deres ret til betalt orlov opfordres til at forlade arbejdsmarkedet i længere perioder. Og når forældrene vender tilbage til jobbet, har de ret til betalt frihed i forbindelse med børns sygdom og kan anmode om fleksibel arbejdstid. Der tages endvidere ofte særlige hensyn til forældre på arbejdspladserne (Holt 2004).

Anderledes ser det ud for pårørende til ældre, hvor ordningerne er mindre generøse, mere restriktive og uflexible. De har ikke en decideret ret til plejeorlov, betalt frihed i forbindelse med den ældres sygdom. Parternes seniorordninger er også tavse om deres balanceproblemer. Pårørende til ældres rettigheder domineres derfor af ressourcemodellen, da de forventes at forene familie og arbejdsliv med begrænset hjælp fra deres arbejdsplads. Analysen indikerer dermed, at lønmodtagere med andre omsorgsopgaver end børnepasning i en vis udstrækning diskrimineres, da deres balanceproblemer i mindre udstrækning anerkendes i de kollektive overenskomster. Resultaterne understreger endvidere vigtighe-

den af at sondre mellem forskellige lønmodtagergrupper, når nationale familie- og arbejdslivspolitikker kategoriseres, da disse politikker ofte er mere komplekse end antaget i litteraturen. Ved primært at fokusere på mødre frem for andre lønmodtagere overser disse tilgange ofte den forskelsbehandling, der præger familie-arbejdslivspolitikkerne.

Selv om danske lønmodtageres overenskomstregulerede rettigheder er forskellige, og den type politikker er et relativt glemt socialt ansvar i de danske CSR-politikker, så har parterne i vid udstrækning frivilligt valgt at fremme ligestillingen mellem forældre, lette deres og i mindre udstrækning andre lønmodtagergruppers balanceproblemer.

LITTERATUR

- Anttonen, Anneli og Sipilä, Jorma (1996): European social care services, i *Journal of European social Policy*, 6:2.
- Borchorst, Anette (2003): *Politiske forhandlinger om barselsorlov 1901-2002*, AKA-Print A/S, Aarhus.
- Bredgaard, Thomas (2004): *Virksomhedernes sociale ansvar*, PhD-afhandling, CARMA, Aalborg.
- Due, J. og Madsen, J.S. (2006): *Fra Storkonflikt til Barselsfond*, DJØF, København.
- Grosser, Kate (2009): CSR and gender equality, *Business Ethics*, 18:3.
- Holt, Helle, Jørgensen, Martin, S, Jensen, Søren, Lange, D., Larsen, M. og Nygaard R. (2004): *Virksomheders Sociale Engagement*. SFI 04:23, København.
- KOM (2006): *Gennemførelse af partnerskabet for vækst og beskæftigelse*: European Commission, Bruxelles.
- Lewis, Jane (1992): Gender and the Development of Welfare Regimes, i *Journal of European Social Policy*, 2: 3.
- LO (2007): *LO vil forsat sikre bedre sammenhæng mellem familie og arbejdsliv*, LO, København.
- Mailand, Mikkel og Lindsay, Colin (2006): *Trade Unions and CSR*. FAOS, København.
- Morsing, Mette, Thyssen, Christina red. (2003): *Corporate Values and Responsibility*, Samfundslitteratur, Frederiksberg.

- Regeringen (2008): *Handlingsplan for virksomhedernes samfundsansvar*, Regeringen, København.
- Timonen, Virpi (2005): Policy paradigms and long-term care, i Peter Taylor-Gooby (red.) *Ideas and Welfare State Reform in Western Europe*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Twigg, Julia; Atkin, Karl (1996): *Carers Perceived*. Open University Press, Buckingham.
- Warth, Lisa (2009): Gender Equality and Corporate Sector, *UN discussion paper*, 2009: 4.

SUMMARY

Work-life balance policies from a gender equality perspective – the forgotten corporate social responsibility in Danish CSR policy.

CSR has increasingly attracted national governments and social partners' attention

worldwide. Denmark is no exception. The Danish initiatives have mainly focused on employment related issues rather than gender equality and work-life balance issues. In fact, gender equality is rarely a topic discussed in the Danish CSR policies. This paper argues that social partners have through collective agreements voluntary taken on a social responsibility to ease employees' work/life balance and thereby promote gender equality. However, these policies mainly address the problems faced by working mothers, less so fathers and rarely careers other than parents are therefore expected to combine work and care-giving with limited if no support from their workplace.

Trine P. Larsen, adjunkt
FAOS
Københavns Universitet