

Arbejdsmarkedsrapport

Januar 2009



Forord

Danmark står bedre rustet end de fleste til den nuværende konjunkturedgang. En af forklaringerne er, at vi på det private arbejdsmarked konsekvent arbejder for større fleksibilitet.

Arbejdsgivernes ønske om fleksibilitet udspringer af behovet for en bedre konkurrencedygtighed i det højtlønnede Danmark. Samtidig har fleksibiliteten givet vores medarbejdere rammer, som de i meget høj grad sætter pris på.

Kvinder deltager således i dag mere på lige fod med mænd, og når der kommer børn til familien, har det ikke længere de store konsekvenser for deltagelsen på arbejdsmarkedet.

Men rapporten viser også, at medarbejdernes valg i forhold til familie- og arbejdslivet fortsat er præget af, at vi lever i et kønsopdelt samfund – om end der er sket fremskridt. Samtidig er de rammer, som det offentlige stiller til rådighed for familie- og arbejdslivet på mange områder ikke gode nok.

Vi har her ved årsskiftet 2009 ikke det fulde overblik over, hvor omfattende konjunkturedgangen bliver. Der er dog ingen tvivl om, at vi kommer lettere igennem den nuværende afmatning, end hvis vi stod med det stivere arbejdsmarked, vi havde for en generation siden. På lidt længere sigt skal øget fleksibilitet fortsat bidrage til at løse den enorme demografiske udfordring med mange flere ældre og et øget behov for service - og dermed for arbejdskraft.

Derfor er svaret på krise heller ikke reformpause. At skabe rummelighed, fleksibilitet og dynamik er en vindersag for alle.

Jørgen Vorsholt

Formand for Dansk Arbejdsgiverforening

Indhold

	Sammenfatning	7
1	Arbejdstid – fleksible muligheder	29
2	Work Life Balance i overenskomsterne	69
3	Sammenhæng i den travle hverdag	109
4	Service for arbejdslivet	133
5	Arbejdsmarkedet i tal og diagrammer	161
	Landekoder og Litteraturliste	219

Sammenfatning

Arbejdstid og arbejdsliv i Danmark	9
Et arbejdsmarked i konstant udvikling	10
Familie- og arbejdsliv i harmoni	11
Større fleksibilitet i overenskomsterne	12
Kvinder og mænd opfører sig mere ens	18
Servicetilbud ikke i top	23

Arbejdstid og arbejdsliv i Danmark

DK godt rustet til konjunkturedgang – øget fleksibilitet bidrager

Danmark står bedre rustet end de fleste andre lande til den nuværende konjunkturedgang. En af forklaringerne er, at der på det private arbejdsmarked er udviklet en høj grad af fleksibilitet blandt andet i forhold til arbejdstilrettelæggelsen.

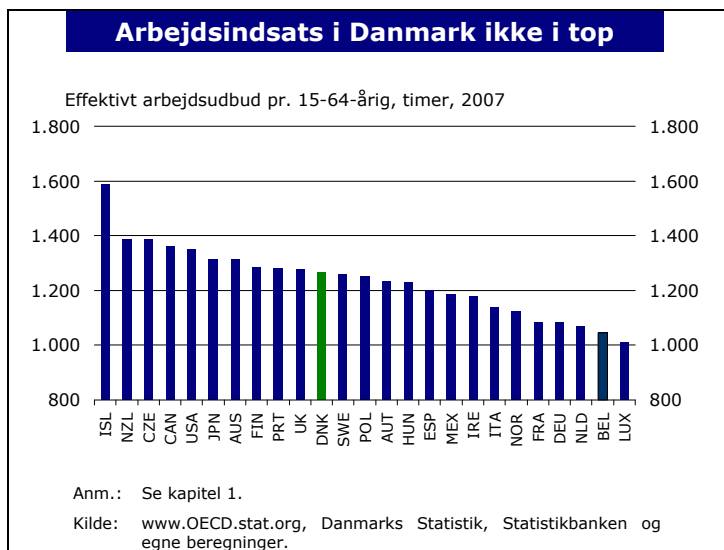
Fleksibilitet ikke tilstrækkeligt på lang sigt

På lidt længere sigt kan fleksibiliteten bidrage til at løse den enorme demografiske udfordring med mange flere ældre og et øget behov for service - og dermed for arbejdskraft. Det er dog ikke tilstrækkeligt. En højere erhvervsdeltagelse og en højere arbejdstid for beskæftigede er andre nødvendige tiltag.

Lav arbejdstid i Danmark trods høj erhvervsdeltagelse

Beskæftigede i Danmark har en lav arbejdstid set i forhold til beskæftigede i andre OECD-lande. Selv når den relativt høje danske erhvervsdeltagelse regnes med, ligger Danmark kun i midterfeltet i OECD, jf. figur 1.

Figur 1



Hvis medarbejdere i Danmark arbejdede lige så mange timer om året som gennemsnittet for medarbejdere i OECD, ville det svare til 280.000 ekstra fuldtidsansatte.

Et arbejdsmarked i konstant udvikling

Rammerne og vilkårene på det danske arbejdsmarked er i konstant udvikling. Nogle af tendenserne de seneste årtier er:

- At fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen i den private sektor er øget og i højere grad lagt ud til beslutninger på den enkelte virksomhed
- At der er aftalt en række velfærds- og familiepolitiske rettigheder i overenskomsterne som for eksempel løn under barsel og sygdom

Individuelle løsninger er muliggjort

Det giver bedre mulighed for at aftale sig frem til løsninger, som imødekommer behov og ønsker fra såvel virksomheder som medarbejdere.

Andre tendenser har været, at:

- Den samlede arbejdstid i den private sektor er steget siden midten af 1990'erne
- At kvinder og mænd agerer mere og mere ens i forhold til erhvervsdeltagelse, arbejdstid og husarbejde

Servicets vigt kan bremse øget arbejdstid

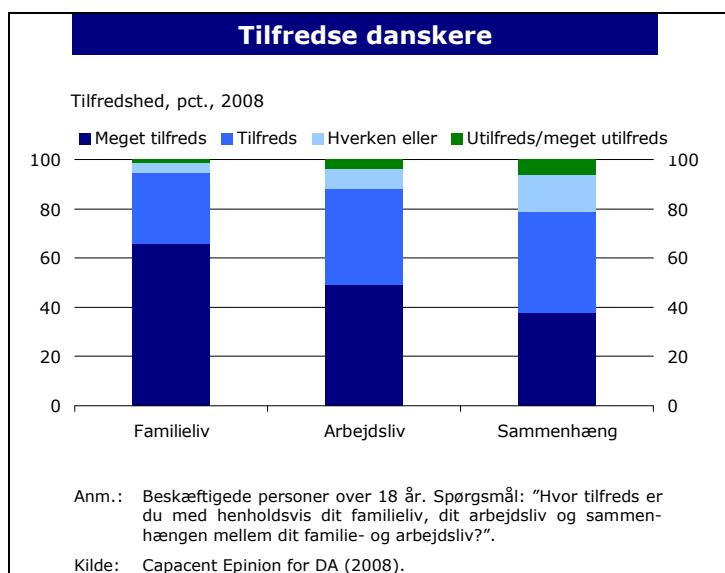
Medarbejdere i Danmark er tilfredse med deres familie- og arbejdsliv. Men den daglige service, der omgiver familierne, bliver kun delvist udbudt, så den stemmer overens med medarbejderen og virksomhedens behov. Det kan være en bremse for yderligere stigninger i arbejdstiden.

Familie- og arbejdsliv i harmoni

Stor tilfredshed hos beskæftigede

Medarbejdere i Danmark udtrykker en høj grad af tilfredshed med arbejdslivet, familielivet og med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv, jf. figur 2.

Figur 2



Mest tilfredse i EU

Danskernes tilfredshed med familieliv og arbejdsliv er også sammenlignet med øvrige europæiske lande meget stor. I intet andet EU-land udtrykker medarbejderne så stor tilfredshed som i Danmark.

Den høje grad af tilfredshed skyldes blandt andet, at danske medarbejdere er ansat på et af de mest fleksible arbejdsmarkeder i Europa, jf. kapitel 2.

Større fleksibilitet i overenskomsterne

Lokale aftaler godt for virksomhed og medarbejdere

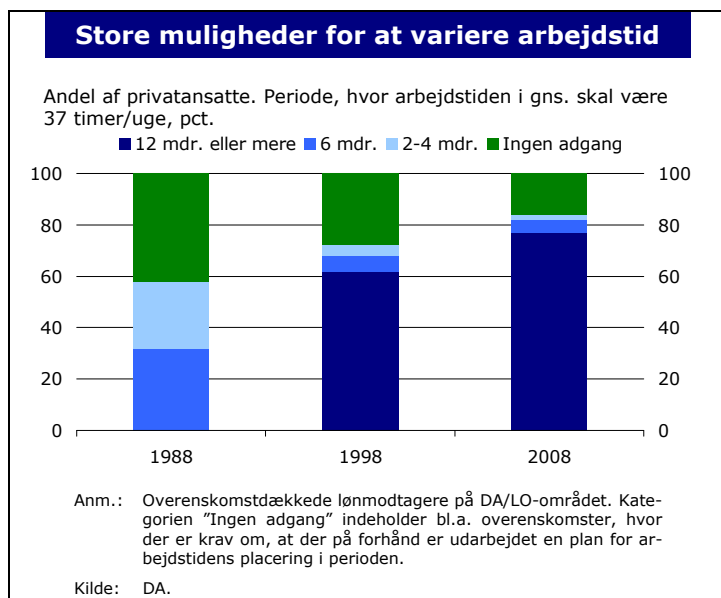
Medarbejdere og ledelse har gennem de seneste 20 år i vidt omfang fået kompetence til selv at indgå aftaler om tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Det giver mulighed for at aftale sig frem til løsninger, som imødekommer behov fra såvel virksomheder som medarbejdere.

85 pct. kan variere ugentlig arbejdstid

I dag er 85 pct. af medarbejderne i den private sektor omfattet af regler om varierende ugentlig arbejdstid. Og langt de fleste kan variere den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid set over et helt år.

I 1988 havde 55 pct. mulighed for varierende ugentlig arbejdstid, og ingen kunne planlægge arbejdstiden over et helt år, jf. figur 3.

Figur 3



**Fleksibilitet kan
være fordel for
begge parter**

Den højere grad af fleksibilitet er eksempelvis en fordel for virksomheder, som har et produktionsomfang, der varierer meget hen over året. Så kan medarbejderne arbejde mere i perioder med mange ordrer og mindre i andre perioder.

For medarbejdere kan det være en fordel, hvis eksempelvis familiemæssige omstændigheder nødvendiggør en lavere arbejdstid i en periode.

Samtidig betyder fleksibiliteten i virksomhederne et mindre træk på offentlige ydelser som bl.a. supplerende dagpenge.

Også på andre områder har overenskomstaftalerne de seneste årtier givet adgang til øget fleksibilitet på den enkelte virksomhed.

Færre begrænsninger på overarbejde

For otte ud af ti medarbejdere i den private sektor er der eksempelvis ingen begrænsninger i overenskomsterne på omfanget af overarbejde. I 1998 var der for halvdelen fastsat et maksimum for antallet af overarbejdstimer i overenskomsterne.

Også i forhold til afspadsering er mulighederne mere fleksible i dag, hvor der for langt størstedelen af medarbejdere er mulighed for at aftale betaling af overarbejde frem for afspadsering. I 1988 gjaldt det kun for knap halvdelen af medarbejderne i den private sektor.

**Fleksibilitet
begrænser mangel
på arbejdskraft**

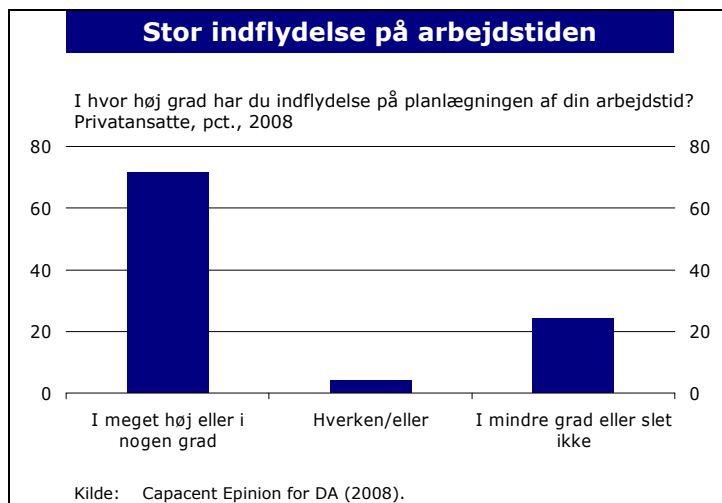
Disse ændringer bidrager til at løse situationer med kortvarig mangel på arbejdskraft, fordi medarbejdere kan arbejde flere timer. Den enkelte medarbejder kan samtidig opnå en højere løn.

**Hver anden har
fleksibel arbejdstid**

Knap hver anden medarbejder i den private sektor har fleksible arbejdstider. Og der er samtidig også en oplevelse af reel indflydelse på arbejdstiden.

Syv ud af ti siger, at de i meget høj eller nogen grad har indflydelse på planlægningen af deres arbejdstid, jf. figur 4.

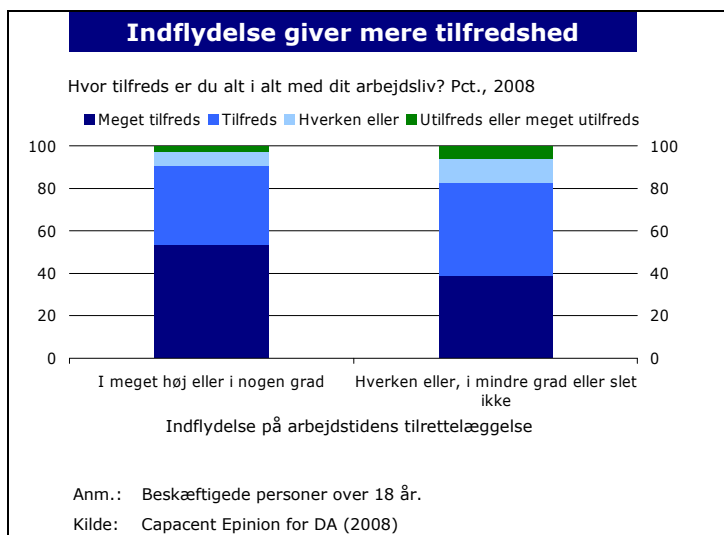
Figur 4



**Indflydelse på
arbejdstid giver
mere tilfredshed**

Det giver mere tilfredse medarbejdere, hvis den enkelte har indflydelse på planlægningen af arbejdstiden. Ni ud af ti medarbejdere, der i meget høj grad har indflydelse på planlægningen af arbejdstiden, er tilfredse eller meget tilfredse med arbejdslivet. For medarbejdere med lidt eller ingen indflydelse er det otte ud af ti, jf. figur 5.

Figur 5

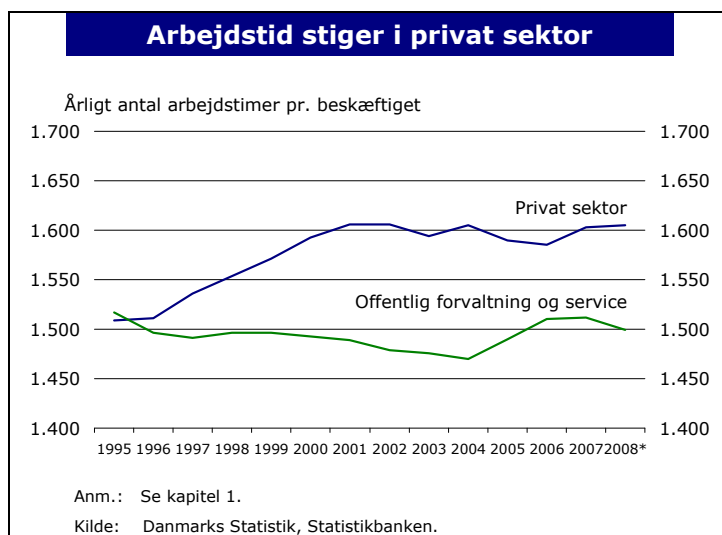


Privatansatte arbejder mest

Arbejdstiden er steget i den private sektor

I samme periode som fleksibiliteten er øget, er arbejdstiden i den private sektor steget. Fra at medarbejdere i den private og offentlige sektor arbejdede lige mange timer i 1995, er arbejdstiden blandt privatansatte steget med ca. 100 timer om året, mens arbejdstiden blandt offentligt ansatte har været uændret i perioden, jf. figur 6.

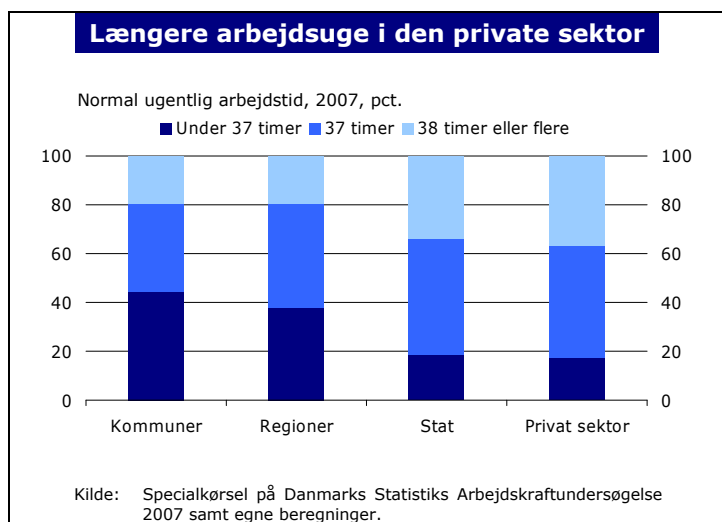
Figur 6



Ugentlig arbejdstid er 3½ time højere i privat sektor

Samlet arbejder privatansatte 3½ time mere om ugen end offentligt ansatte. Længt flere i den private sektor end i kommuner og regioner arbejder således mere end 37 timer om ugen. I kommuner og regioner er andelen, der arbejder mindre end 37 timer, derimod langt større, jf. figur 7.

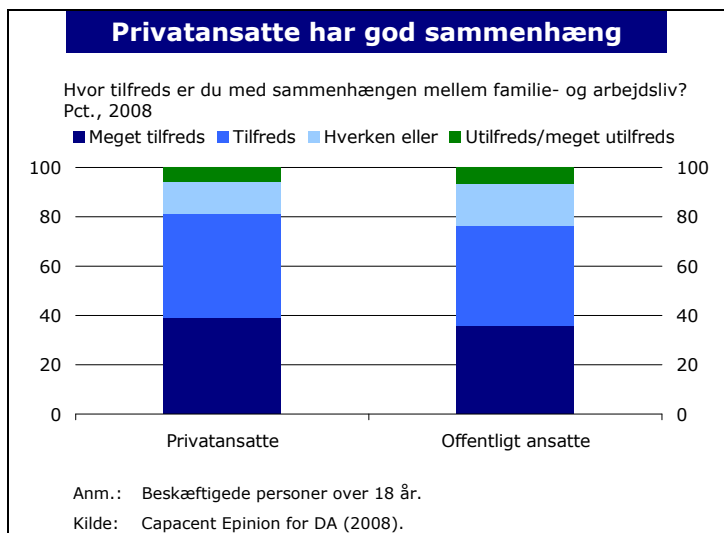
Figur 7



Højere arbejdstid svækker ikke tilfredshed

Selvom medarbejdere i den private sektor har en højere arbejdstid, så er de alligevel marginalt mere tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv end offentligt ansatte, jf. figur 8.

Figur 8



Den større tilfredshed i den private sektor gælder for begge køn. Det er således ikke kønsforskellen mellem de to sektorer, der giver sig udslag her.

Overenskomster med fokus på familien

Flere velfærds- elementer i overenskomsterne

I de seneste årtier er der indført og/eller forbedret en hel række velfærds- og familiepolitiske rettigheder i overenskomsterne. Blandt andet er der:

- Indført arbejdsmarkedspension til alle lønmodtagere
- Indført løn under barselorlov
- Oprettet en barselsfond med udligning mellem virksomheder med henholdsvis mange og få medarbejdere på barsel

- Indført løn under egen sygdom og barns sygdom
- Indført øgede rettigheder og midler til kompetenceudvikling.

Grundlag for at skabe bedre sammenhæng

Disse forbedringer bidrager til at skabe en bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv for medarbejdere i Danmark.

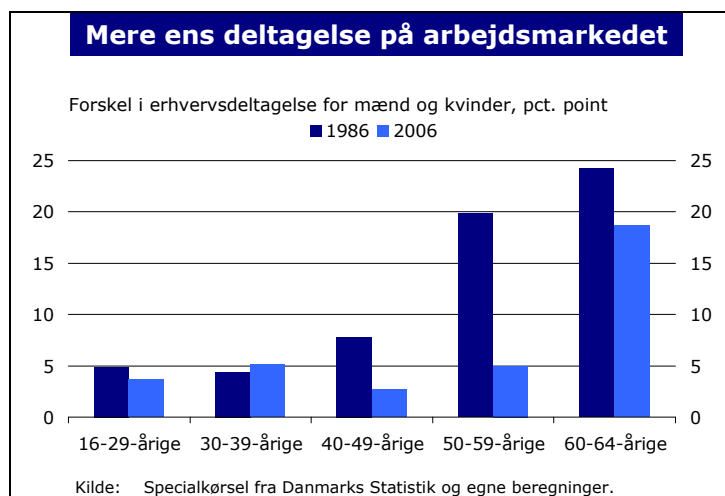
Kvinder og mænd agerer mere ens

Mænd og kvinder agerer mere ens i dag end for 20 år siden. Det gælder blandt andet i forhold til deltagelse på arbejdsmarkedet, jf. kapitel 1.

Kvinder og mænd agerer mere ens på arbejdsmarkedet

Samlet set er erhvervsdeltagelsen for både mænd og kvinder lavere i dag end for 20 år siden, men den er faldet mest for mænd. Forskellen har således indsnævret sig. Det gælder særligt for 50-59-årige, hvor mænds erhvervsdeltagelse i 1986 var 20 pct. point større end kvinders. I 2006 var forskellen indsnævret til 5 pct. point, jf. figur 9.

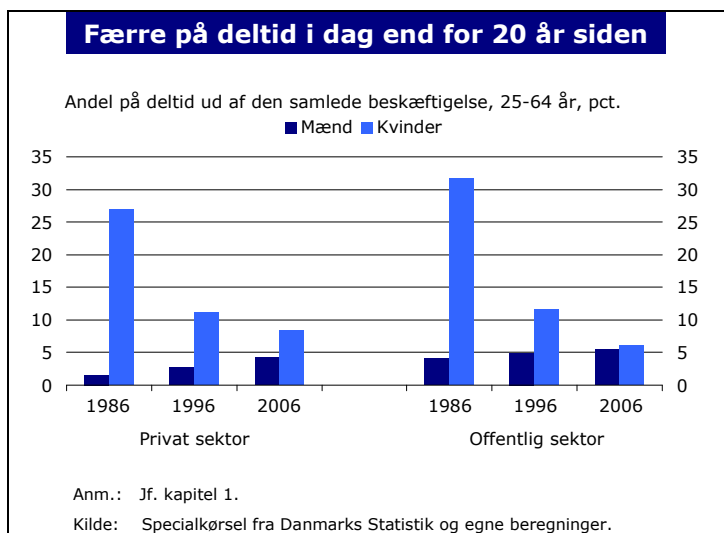
Figur 9



Næsten lige mange mænd og kvinder på deltid

I samme periode er andelen af kvinder på deltid faldet markant, mens andelen af mænd på deltid er steget, så der i 2006 kun er mindre forskelle i andelen af mænd og kvinder på deltid, jf. figur 10.

Figur 10



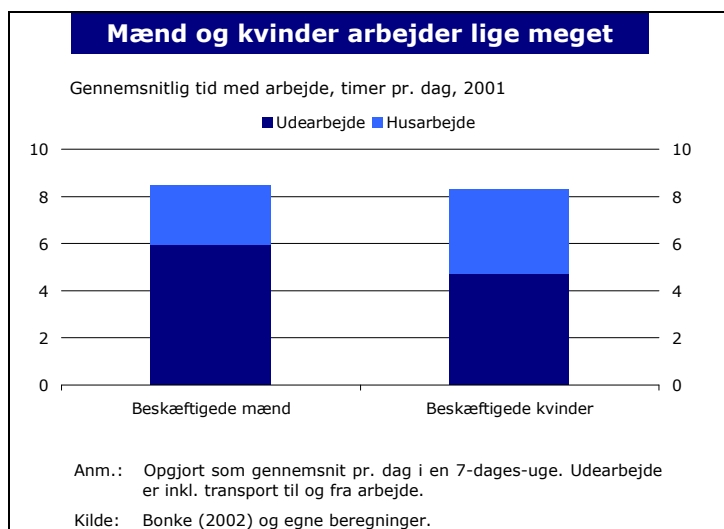
Mere lighed i husarbejdet

Også i forhold til husarbejde er forskellene mellem kønnene blevet mindre. I 1964 var husarbejdet næsten udelukkende en kvindeopgave. Siden da har mænd øget det årlige tidsforbrug på husarbejde, mens kvinder har mindsket deres. Samlet set er den tid, familien bruger på husarbejde, steget væsentligt de seneste 20 år, jf. kapitel 3.

Mænd fortsat mest udearbejde, kvinder mest husarbejde

I dag arbejder mænd og kvinder lige mange timer i gennemsnit, men mænd arbejder fortsat lidt længere tid på arbejdspladsen, mens kvinder fortsat arbejder lidt længere tid i hjemmet, jf. figur 11.

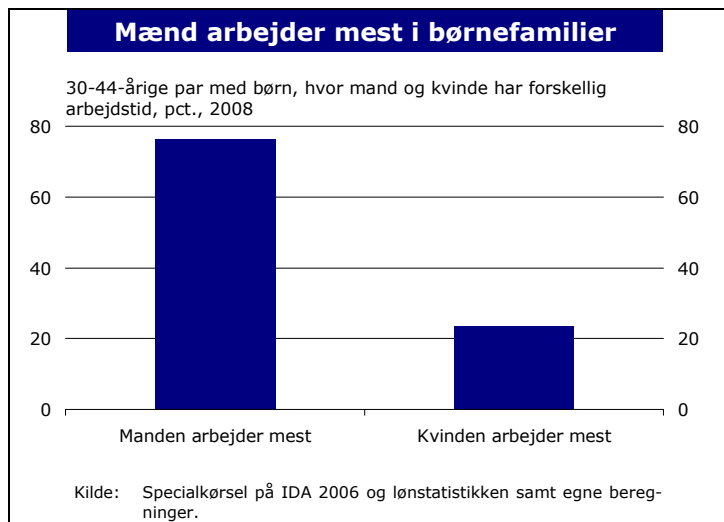
Figur 11



Manden har oftest længst arbejdstid

I de knap 60 pct. af børnefamilierne, hvor forældrene har forskellig arbejdstid, er det oftest manden, som har den længste arbejdstid. Det gælder i tre fjerdedele af tilfældene, jf. figur 12.

Figur 12

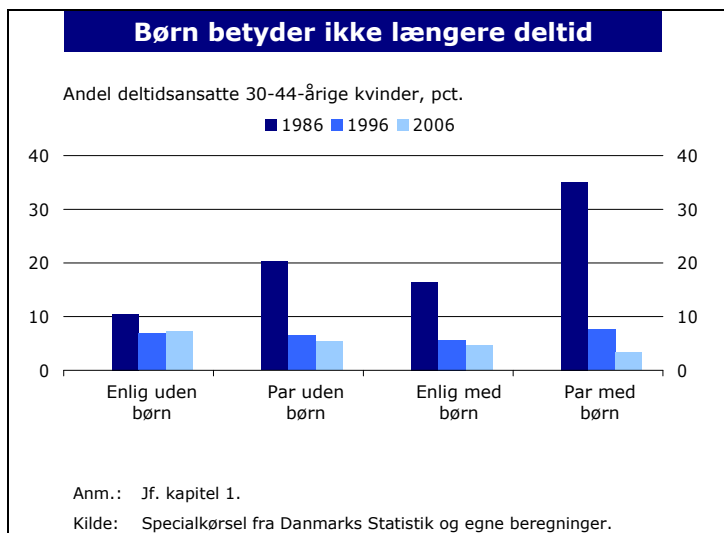


Mange familier deles om arbejdet

I de resterende 40 pct. af familierne arbejder manden og kvinden lige meget.

Det billede bliver bekræftet af, at børn ikke længere er afgørende for, om kvinder vælger at arbejde deltid. Der er således flere kvinder på deltid uden børn end med børn, jf. figur 13.

Figur 13

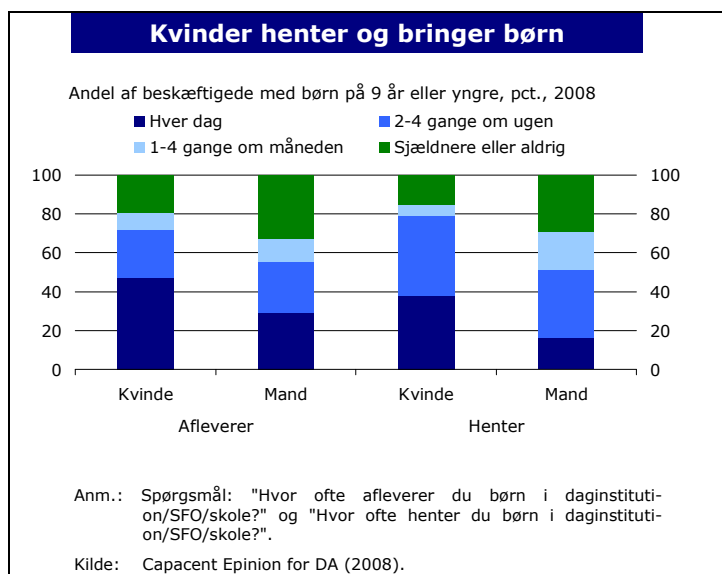


De mange familier med begge forældre på fuld tid stiller store krav til de servicetilbud, der særligt er rettet mod børnefamilier. Åbningstiderne skal være indrettet, så de passer til en hverdag med to udearbejdende, hvis arbejdstid mange gange også kan variere.

Kvinder henter og bringer børn

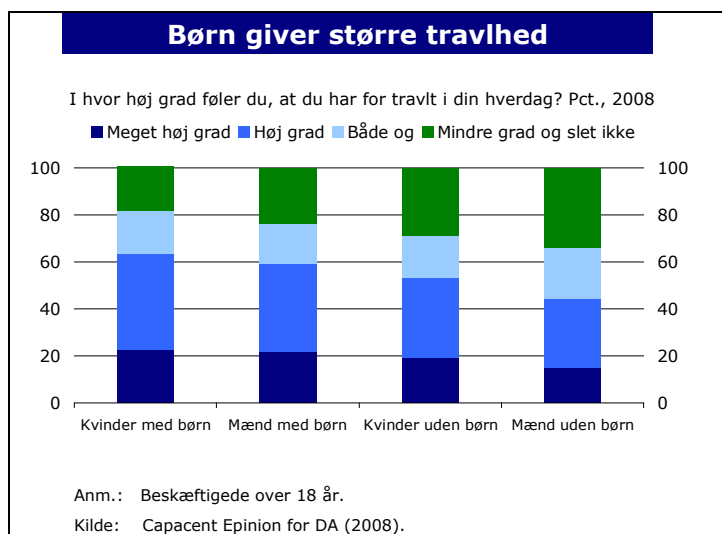
I dag er det i overvejende grad kvinden, der står for at bringe og særligt hente børnene. Hvor knap 30 pct. af fædre bringer hver dag, er det kun ca. 18 pct., som henter hver dag. Omvendt henter næsten 40 pct. af mødre hver dag, jf. figur 14.

Figur 14



Det er formentlig en af årsagerne til, at kvinder med børn oplever større travlhed i hverdagen end andre grupper, jf. figur 15.

Figur 15



Forpligtelsen i forhold til at hente børn indebærer en mindre fleksibilitet og en større afhængighed af daginstitutionernes åbningstider. At der alligevel er så mange, der er tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv – også blandt børnefamilier – kan hænge sammen med de øgede muligheder for fleksibilitet i arbejdstiden.

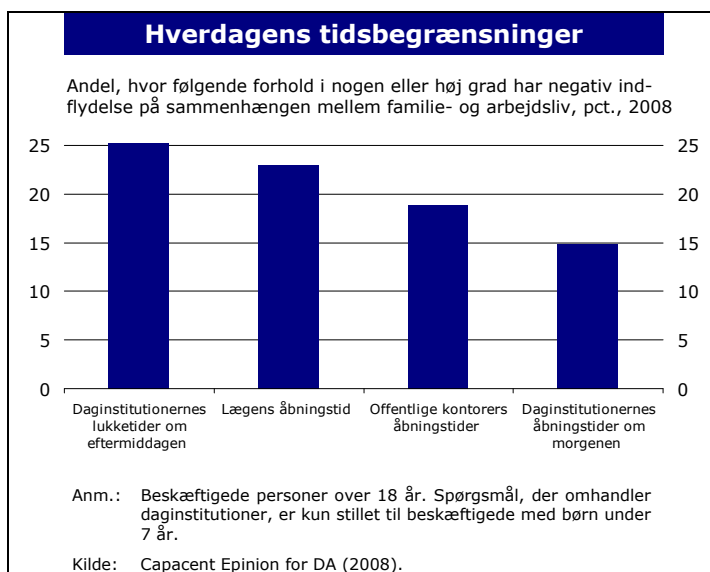
Servicetilbud ikke i top

Servicetilbud skal være fleksible

Sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv bliver påvirket af, om åbningstiderne i daginstitutioner og hos lægen passer med arbejdet, og om det er muligt at komme i kontakt med kommunen.

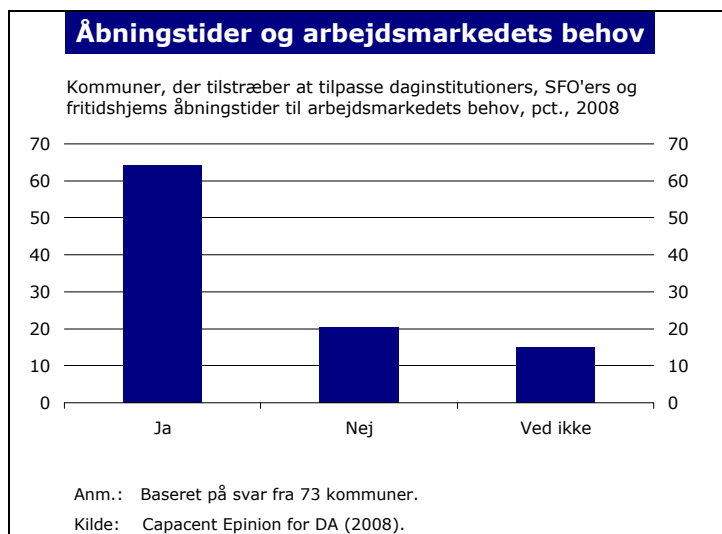
For en ud af fire familier er daginstitutionernes lukketid om eftermiddagen medvirkende til at give mindre tilfredshed med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv, jf. figur 16.

Figur 16



Når medarbejderne oplever, at den offentlige service påvirker sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv negativt, så hænger det sammen med, at mange kommuner ikke tager hensyn til arbejdsmarkedets behov, når de tilrettelægger åbningstiderne. Således svarer 20 pct. nej til, at kommunen tilpasser sig arbejdsmarkedets behov, jf. figur 17.

Figur 17



Samtidig svarer ca. 15 pct. af kommunerne "ved ikke" til spørgsmålet. Det indikerer, at det i hvert fald ikke er et klart fokus for kommunen.

Pasningstilbud har stor betydning for forældres tilrettelæggelse af arbejdsdagen og dermed for virksomhedernes fleksibilitet.

Ti timers forskel i åbningstid i daginstitutioner

Der er stor variation i kommunernes pasningstilbud. Forskellen mellem kommunen med kortest åbningstid og kommunen med længst åbningstid er næsten ti timer om ugen, jf. kapitel 4.

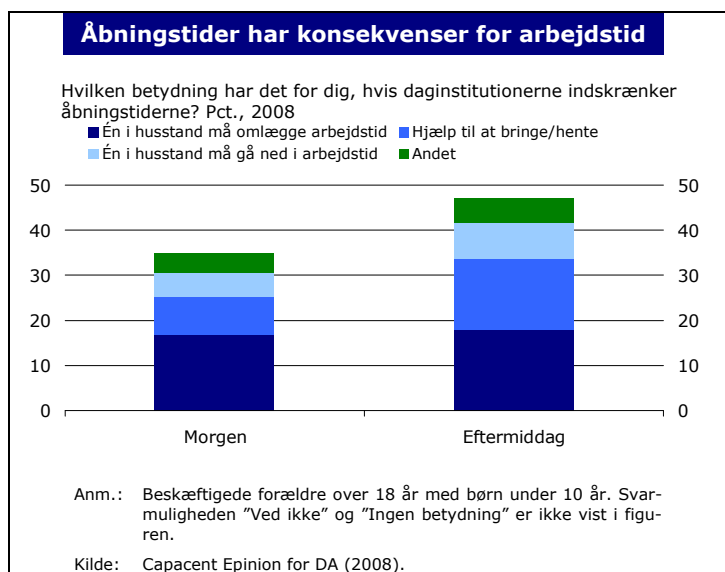
**Hver femte
kommune vil
mindske åbningstid**

20 pct. af kommunerne har planer om at indskrænke åbningstiderne i daginstitutionerne i 2009, mens kun en enkelt vil øge åbningstiden. Også i forhold til fritidshjem og skolefritidsordninger vil kommunerne indskrænke åbningstiderne.

**Hver anden får
problemer med
tidligere lukning**

En indskrænkning af åbningstiderne vil for hver anden beskæftigede med børn indebære, at de må omlægge eller gå ned i arbejdstid, alternativt få hjælp til at hente børn, jf. figur 18.

Figur 18

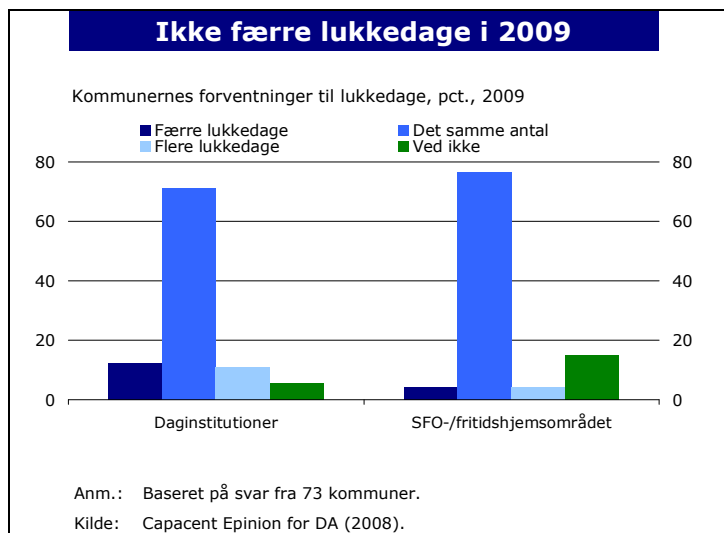


I forhold til aflevering om morgenen må knap 40 pct. have hjælp udefra til at bringe børn, alternativt omlægge eller gå ned i arbejdstid.

Også i forhold til antallet af lukkedage vil kommunerne samlet set ikke levere bedre service i 2009.

Selv om der er truffet aftale om at afskaffe løsrevne lukkedage, forventer størstedelen af kommunerne at have det samme antal lukkedage i 2009, mens nogle få kommuner forventer enten flere eller færre lukkedage, jf. figur 19.

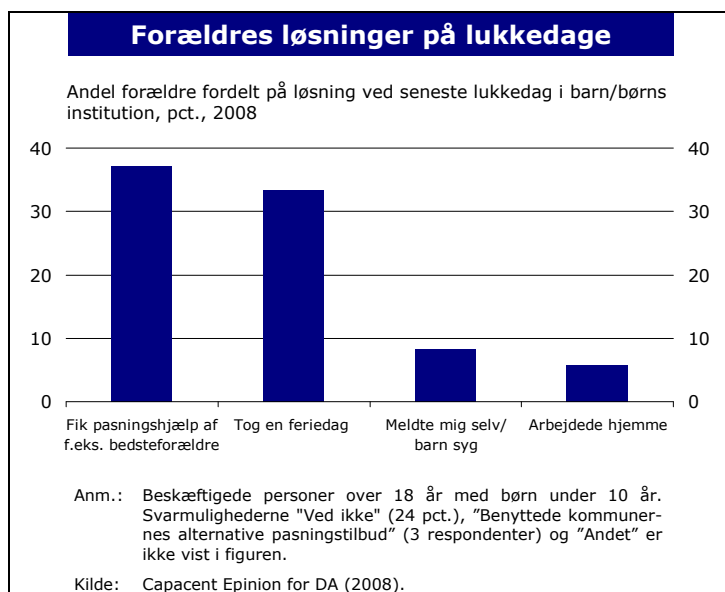
Figur 19



Næsten hver tiende melder sygdom ved lukkedage

Når pasningstilbud holder lukkedage, har det betydning for familiernes og virksomhedernes hverdag. Således vælger mere end hver fjerde at tage en feriedag, og næsten en ud af ti melder sig selv eller barnet syg, jf. figur 20.

Figur 20



Alternativ pasning i kommunen ikke reelt alternativ

Kun tre ud af 529 forældre i DA's survey har angivet, at de benyttede kommunens alternative pasningstilbud, som således ikke opfattes som et reelt alternativ af forældrene.

Lukkedage koster virksomhederne på bundlinjen

Lukkedage i institutioner koster virksomhederne penge på bundlinjen, når de må undvære medarbejdere, fordi de melder sig selv eller barnet syg på lukkedage.

Samtidig har de kommunale prioriteringer også konsekvenser for den fleksibilitet, som er i konstant udvikling i særligt den private sektor. Når lukkedage tvinger medarbejdere til at holde fri, benyttes fleksibiliteten til at lappe på mangler i servicetilbuddene.

Det gælder ikke kun på daginstitutionsområdet. I såvel større som mindre byer er åbningstiderne hos den kommunale borgerservice ikke fleksible, mens biblioteker i langt højere grad er tilpasset kundernes behov.

Seks ud af ti kan ikke komme til læge eller tandlæge om aftenen, men mange efterspørger muligheden. I dag benytter mange i stedet virksomhedens fleksibilitet til at tage fri for at ordne disse behov.

1. Arbejdstid – fleksible muligheder

1.1	Sammenfatning	31
1.2	Arbejdstiden – historisk og i dag	32
1.3	Sådan arbejder medarbejdere i dag	45
1.4	Livsforløb og ændrede behov i arbejdslivet	59

Appendiks

1.1	Arbejdstiden i statistikkerne	66
-----	-------------------------------	----

1.1 Sammenfatning

Beskæftigede arbejder 1/5 af tiden

De seneste 50 år er den gennemsnitlige årlige arbejdstid faldet fra over 2.000 til ca. 1.600 timer i 2007. For beskæftigede svarer det til, at arbejdet i dag fylder knap 20 pct. af årets timer.

Arbejdstiden i Danmark kortere end i andre lande

Beskæftigede i Danmark arbejder færre timer end beskæftigede i andre OECD-lande. Hvis arbejdstiden i Danmark var som OECD-gennemsnittet, ville det svare til 280.000 ekstra fuldtidsansatte.

Selv korrigeret for den høje danske erhvervsdeltagelse arbejder beskæftigede i Danmark fortsat lidt sammenlignet med andre lande.

Privatansatte har øget deres arbejdstid

I 1995 arbejdede privatansatte og offentligt ansatte lige mange timer om året. I dag er arbejdstiden for privatansatte højere end for offentligt ansatte.

Privatansatte arbejder mest ...

Privatansatte er i dag således over 3½ time mere på arbejdspladsen, om ugen end offentligt ansatte er.

... og er lige så tilfredse

Den højere arbejdstid blandt privatansatte påvirker ikke deres tilfredshed med arbejdslivet – de er endog lidt mere tilfredse end offentligt ansatte.

Kvinder og mænd ligner hinanden mere og mere

Kvinder og mænd indretter i højere og højere grad deres arbejdsliv ens. Erhvervsdeltagelsen blandt mænd og kvinder har således nærmet sig hinanden, og kvinder er i dag i langt mindre grad deltidsansatte end for 20 år siden.

Beskæftigede vælger arbejdstid meget individuelt. Fire ud af ti vælger at arbejde 37 timer om ugen, mens resten arbejder enten mere eller mindre, og nogle vælger også at have et bijob.

Der er potentiale for, at nogle arbejder mere

Der er således fortsat et potentiale for, at danske beskæftigede kan arbejde mere, og samtidig vil mange gerne, hvis rammerne er de rigtige.

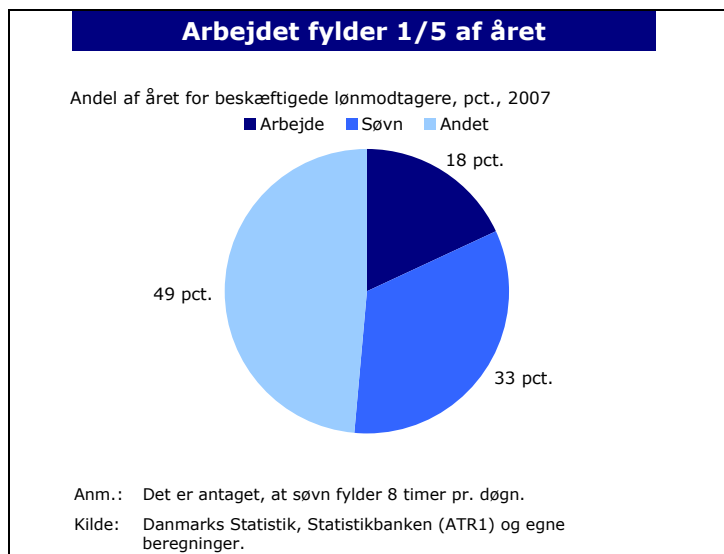
1.2 Arbejdstiden – historisk og i dag

De store udviklingstræk for arbejdstiden

1/5 af året på jobbet

Beskæftigede på det danske arbejdsmarked bruger i dag i gennemsnit 1.576 timer, svarende til knap 1/5, af året på arbejde, jf. figur 1.1.

Figur 1.1



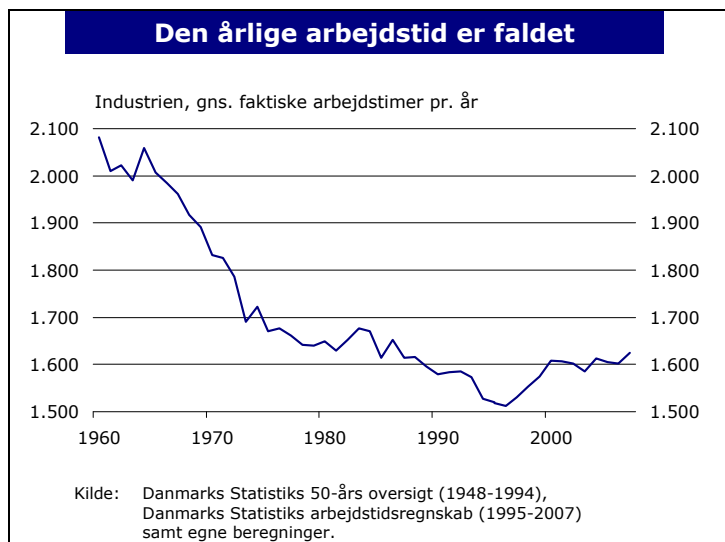
Resten af tiden benyttes på søvn, husarbejde, spisning, personlig pleje, børnepasning og fritid.

Gennem de seneste 50 år er den årlige arbejdstid faldet for beskæftigede. Kombinationen af en kortere ugentlig arbejdstid og flere ferie- og fridage har været med til at mindske den faktiske årlige arbejdstid, jf. kapitel 2.

Arbejdstiden er mindsket

I 1960 udgjorde arbejdet for en medarbejder i industrien 24 pct. af årets timer, svarende til knap 2.100 timer, mens den faktiske årlige arbejdstid i 2007 er reduceret til godt 1.600 timer, jf. figur 1.2.

Figur 1.2

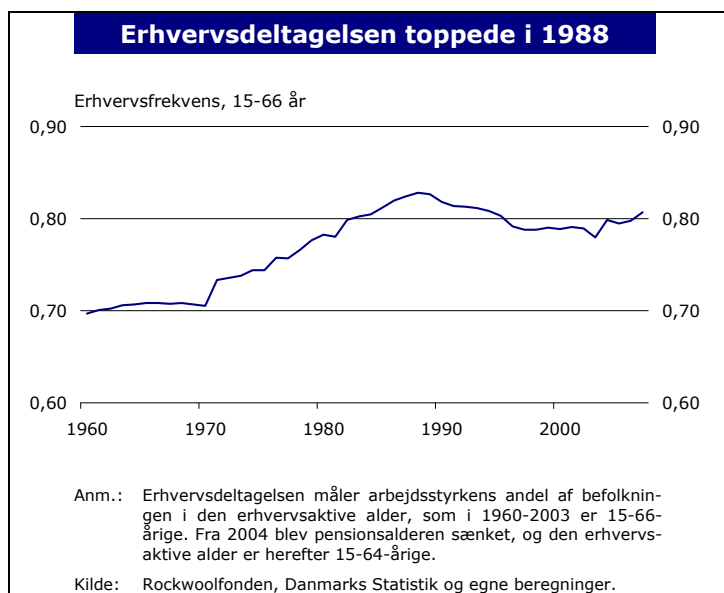


Især i 1960'erne og 1970'erne faldt den faktiske årlige arbejdstid, hvilket blandt andet skyldes nedsættelsen af den aftalte arbejdstid fra 45 til 40 timer.

**Kvinder på
arbejdsmarkedet
fra 1960'erne**

Erhvervsdeltagelsen steg særligt fra 1970 og frem til slutningen af 1990'erne, hvilket skyldes kvindernes indtog på arbejdsmarkedet, der begyndte i 1960'erne og for alvor tog fart i 1970'erne, jf. figur 1.3.

Figur 1.3



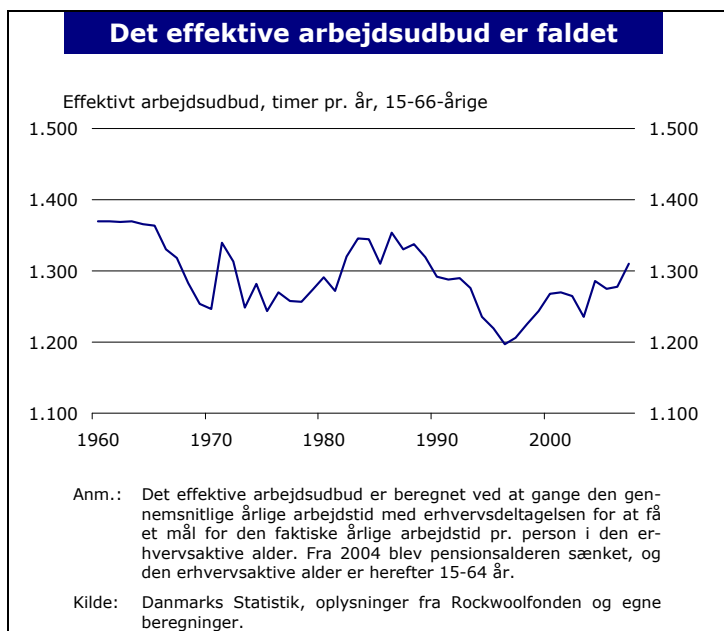
Erhvervsdeltagelsen steg helt frem til 1988. Herefter vendte udviklingen til et fald, hvilket blandt andet skyldes indførelse af orlovsordninger, overgangsydelse, en større udbredelse af efterlønsordningen samt senere studiefærdiggørelse, jf. DA (2007).

Effektivt arbejdsudbud er også faldet

Den samlede effekt af udviklingen i arbejdstid og erhvervsdeltagelse afspejler, hvor mange årlige arbejdstimer hver person i befolkningen mellem 15 og 66 år i gennemsnit udfører. Det samlede effektive arbejdsudbud faldt fra 1.370 arbejdstimer pr. 15-66-årig i befolkningen i 1960 til knap 1.200 arbejdstimer i midten af 1990'erne.

Siden midten af 1990'erne har der været en stigende tendens, fordi både den samlede arbejdstid og erhvervsdeltagelse er steget. Det effektive arbejdsudbud var i 2007 på godt 1.300 timer pr. 15-64-årig, jf. figur 1.4.

Figur 1.4



I forhold til i 1960 er det effektive arbejdsudbud lidt lavere, og samlet set er der i dag flere, der arbejder, men i færre timer.

Der er en klar tendens til, at kvinder og mænd ligner hinanden mere og mere i deres arbejdsadfærd.

**Kvinder og mænd
agerer mere ens på
arbejdsmarkedet**

Kvindens erhvervsdeltagelse er således faldet svagt siden for 20 år siden, mens mænd i langt mindre grad end tidligere deltager på arbejdsmarkedet. Det betyder, at forskellen mellem kvinders og mænds erhvervsdeltagelse er indsnævret fra 9,7 pct. point i 1986 til 5,7 pct. point i 2006, jf. tabel 1.1.

Tabel 1.1

Faldende erhvervsdeltagelse				
Erhvervs- deltagelse	Kvinder		Mænd	
Pct.	1986	2006	1986	2006
16-29-årige	80,8	73,1	85,7	76,8
30-39-årige	89,9	85,6	94,3	90,7
40-49-årige	86,3	86,4	94,1	89,1
50-59-årige	69,3	80,8	89,2	85,8
60-64-årige	27,5	32,0	51,7	50,7
16-64-årige	77,8	76,2	87,5	81,8

Anm.: Data for 1986 og 2006 er fra IDA-registret og svarer til 1. januar henholdsvis 1987 og 2007. Andel af aldersgruppen i arbejdsstyrken

Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger.

Erhvervsdeltagelsen er faldet

Erhvervsdeltagelsen er særligt faldet blandt yngre kvinder, mens mænd i alle aldersgrupper arbejder mindre i dag. Selv midt i arbejdslivet, hvor hverken uddannelse eller tilbagetrækning forstyrrer billedet, står flere end tidligere uden for arbejdsmarkedet.

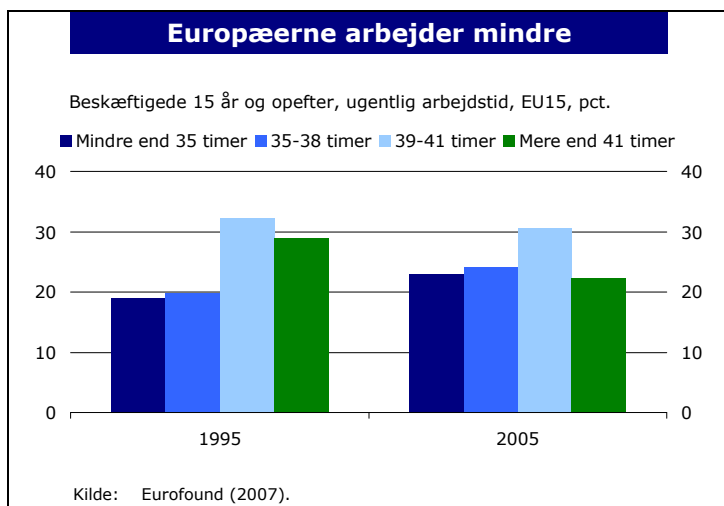
Udviklingen betyder, at de personer, som er på arbejdsmarkedet, skal arbejde mere, for at velfærden kan bibeholdes.

Faktisk arbejdstid er lav i Danmark

I Europa er arbejdstiden faldet

Arbejdstiden i EU er de seneste 10 år gået i den modsatte retning end i Danmark. I EU-15-landene er der færre medarbejdere, der arbejder meget og flere, der arbejder mindre end for 10 år siden, jf. figur 1.5.

Figur 1.5

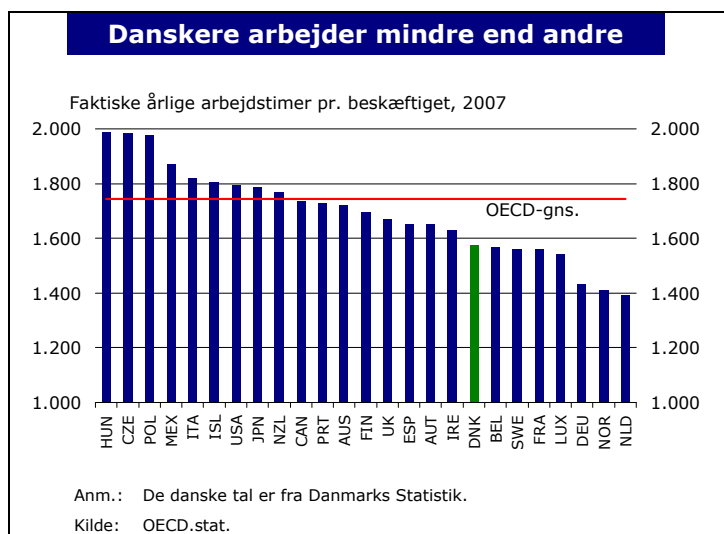


Samlet arbejder befolkningen i EU15-landene 4,2 pct. færre timer om året i 2005 end i 1995. Til sammenligning har medarbejderne i USA i samme periode mindsket deres årlige arbejdstid med 2,4 pct., mens canadiere og new zealændere har mindsket arbejdstiden med hhv. 1,3 pct. og 1,7 pct. De tre lande arbejder dog fortsat mere end de fleste europæiske lande, hvilket blandt andet skyldes mindre ferie.

Danskere arbejder mindre end andre europæer

Til trods for den forskellige udvikling i arbejdstiden de seneste år arbejder beskæftigede i Danmark mindre om året end gennemsnittet for deres europæiske kollegaer. Sammenlignet med andre OECD-lande er det Norge og Sverige samt mellemeuropæiske lande som Tyskland, Frankrig og Belgien, der arbejder mindre end beskæftigede i Danmark, jf. figur 1.6.

Figur 1.6



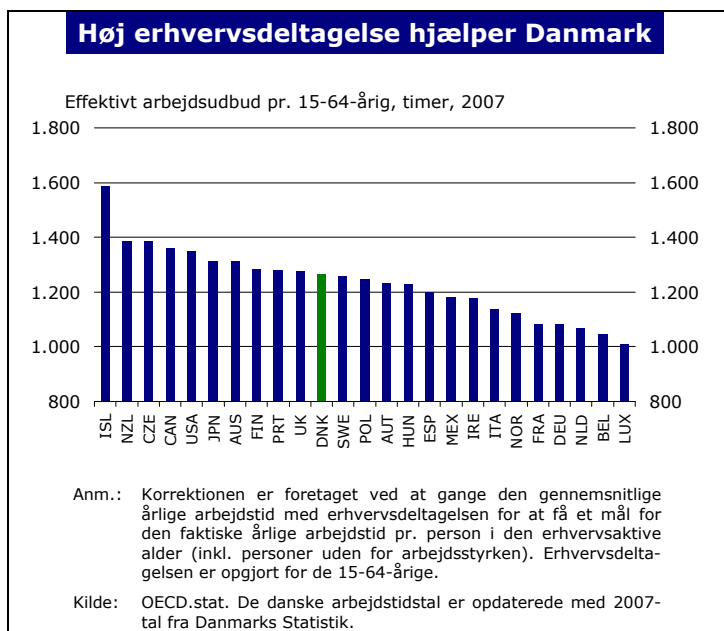
**Arbejdstid som
OECD øger beskæf-
tigelse med
280.000**

Arbejdede beskæftigede i Danmark lige så mange timer om året som OECD-gennemsnittet – svarende til 3,7 timer ekstra om ugen – ville det samlet set blive godt 477 mio. timer mere om året, hvilket svarer til ca. 280.000 fuldtidsbeskæftigede.

Danmark har til gengæld en relativ høj erhvervsdeltagelse blandt personer i den erhvervsdygtige alder sammenlignet med andre lande. Særligt blandt kvinder er erhvervsdeltagelsen relativ høj, hvilket blandt andet skyldes de gode børnepasningsmuligheder, der er i Danmark, jf. kapitel 4.

Når der ses på det samlede billede, hvor både arbejdstimer og erhvervsdeltagelse indgår, ligger Danmark stadig kun i midterfeltet i en international sammenligning, jf. figur 1.7.

Figur 1.7



Høj erhvervsdeltagelse har positiv effekt

Kun Japan, Norge og Island har en højere erhvervsdeltagelse end Danmark. Alligevel er der fortsat en del lande, hvor befolkningen samlet set er flere timer på virksomhederne end i Danmark.

Privatansatte har øget arbejdstiden

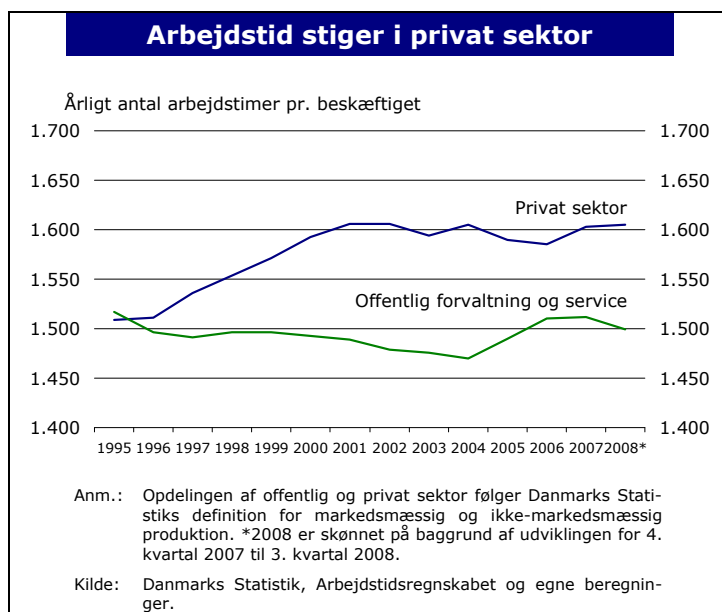
Stigning i arbejdstid trods fem ekstra feriedage

I de seneste ti år har der været en svag stigning i arbejdstiden til trods for, at der i perioden 1998-2001 er indført ekstra frihed i form af fem feriefridage på den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet, jf. kapitel 2.

Arbejdstiden er steget i privat sektor

I 1995 arbejdede medarbejdere i den offentlige sektor nogenlunde lige så meget som medarbejdere i den private sektor. Men mens arbejdstiden i den private sektor er vokset siden 1995, er arbejdstiden i den offentlige sektor forblevet nogenlunde konstant, jf. figur 1.8.

Figur 1.8



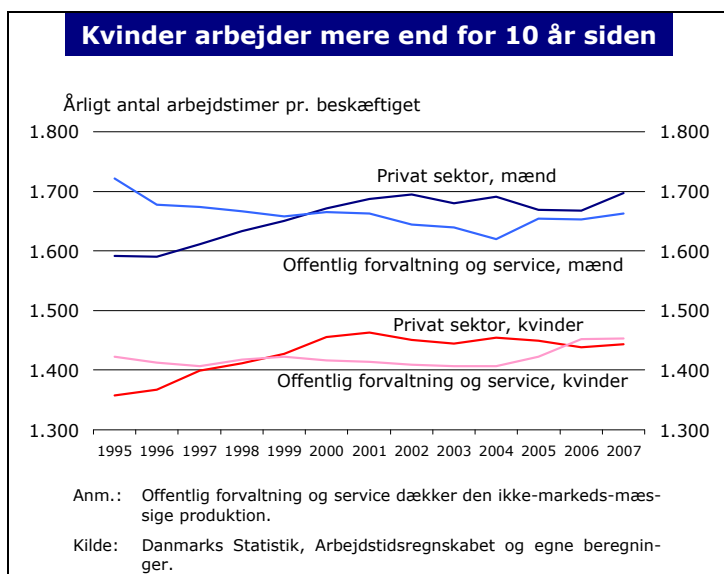
Kvinder arbejder i offentlig sektor, mænd i den private

Kvinder udgør godt 70 pct. af det samlede antal medarbejdere i den offentlige sektor. Til sammenligning er knap fire ud af ti privatansatte kvinder. Forskellen i kvindeandel afspejler kønnenes uddannelsesvalg, og at de jobfunktioner, der findes i den offentlige sektor, i højere grad appellerer til kvinder, jf. Deding (2008).

Mænd i offentlig sektor arbejder mindre

Mens både privatansatte kvinder og mænd og i mindre grad offentligt ansatte kvinder har øget arbejdstiden, arbejdede mænd i den offentlige sektor i gennemsnit 58 timer mindre i 2007 end i 1995, jf. figur 1.9.

Figur 1.9



Det skyldes blandt andet, at mænd i højere grad end tidligere er deltidsansatte, mens kvinder i mindre grad er deltidsansatte i både den private og i den offentlige sektor.

Deltidsarbejde er mindre udbredt

Flere mænd men markant færre kvinder på deltid

Mænd og kvinder ligner mere og mere hinanden, hvad angår arbejdstiden. Mens mænd i højere grad end tidligere har deltidsarbejde, er færre kvinder i dag på deltid sammenlignet med for 20 år siden.

Det skal bemærkes, at det kun er muligt at opgøre deltidsansættelser på baggrund af ATP-indbetalinger i de historiske sammenligninger. Derfor er deltid under 27 timer om ugen i 2006 samt 1996 og under 30 timer om ugen i 1986, jf. appendiks 1.1.

Så samlet set færre på deltid

Tendensen er alligevel klar, og i de seneste 20 år er andelen af deltidsansatte over 25 år faldet fra ca. 15 pct. i 1986 til ca. 6 pct. i 2006.

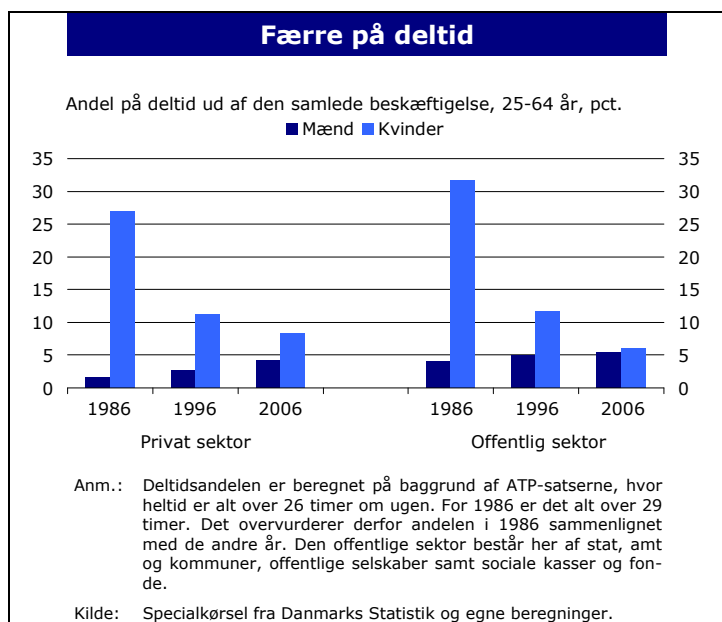
For 25-64-årige mænd er andelen af deltidsansatte steget fra 2,3 pct. til 4,5 pct. i de seneste 20 år, og andelen er steget i både den private og offentlige sektor. I samme periode er andelen af deltidsarbejdende kvinder i begge sektorer faldet markant.

I 1986 arbejdede knap 30 pct. af 25-64-årige kvinder i en deltidsstilling. Andelen faldt til godt 11 pct. i 1996 og yderligere til 7 pct. i 2006.

I offentlig sektor lige mange mænd og kvinder på del- tid

Udviklingen har ført til, at andelen på deltid i den offentlige sektor i dag er stort set lige så stor for mænd som for kvinder. I den private sektor er der fortsat en overvægt af kvinder på deltid, jf. figur 1.10.

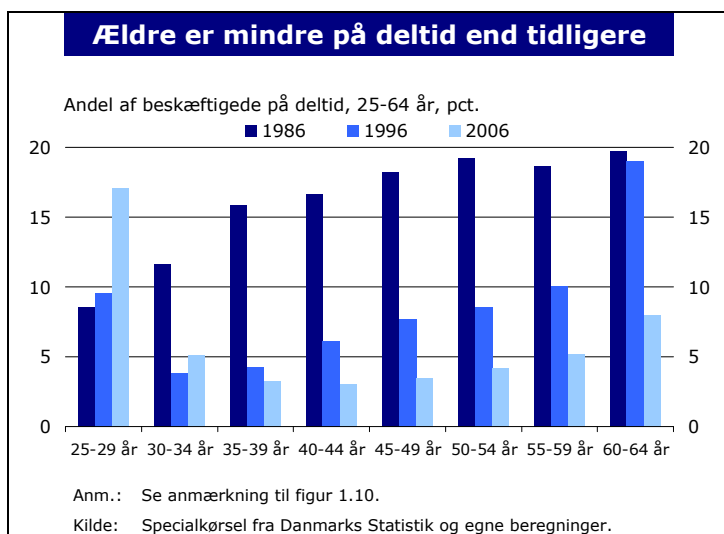
Figur 1.10



Ældre er mere på deltid end yngre

Ældre er i højere grad end yngre medarbejdere deltidsansatte. Forskellen mellem andelen af ældre og yngre medarbejdere på deltid er dog indsnævret de seneste 20 år. Det er bemærkelsesværdigt, at 30-34-årige er på deltid i samme omfang som 55-59-årige, hvilket ikke gjaldt i 1986, jf. figur 1.11.

Figur 1.11



For 60-64-årige står valget i dag i højere grad mellem fuldtid eller at trække sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet på efterløn, hvor der tidligere var mange på deltid.

Unge under 30 år er i større grad deltidsansatte end tidligere. En stor del af forklaringen skal findes i, at mange unge i dag arbejder ved siden af studiet.

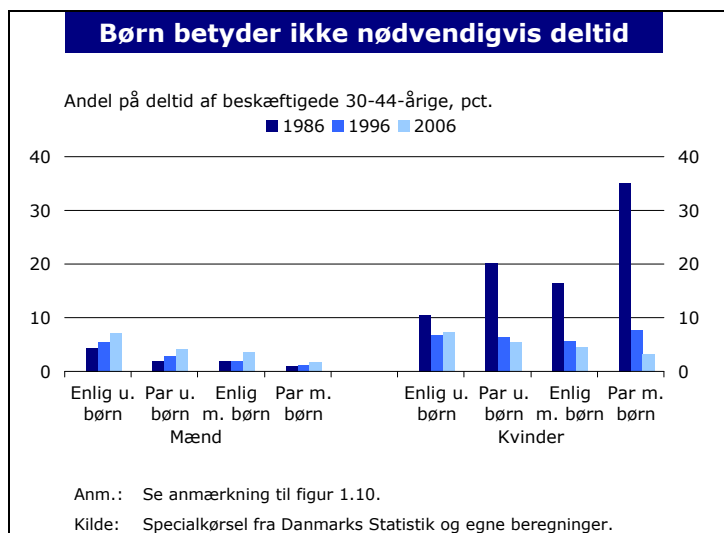
Halvdelen af 25-29-årige har studiearbejde

Direkte adspurgt svarer godt halvdelen af 25-29-årige i dag, at de har deltidsansættelse i kombination med uddannelsesaktivitet. Blandt 30-34-årige er den tilsvarende andel knap 8 pct., mens den for ældre medarbejdere er meget lille, jf. særkørsel fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (2007).

Børn betyder ikke længere deltid for kvinder

For 20 år siden var kvinder med børn i langt højere grad på deltid end kvinder uden børn. Det mønster er i dag et helt andet. 30-44-årige kvinder med børn er således i mindre omfang på deltid end kvinder i samme aldersgruppe uden børn, jf. figur 1.12.

Figur 1.12



Børn afgør derfor ikke længere, om kvinder er på deltid. Her er i stedet tale om et helt individuelt valg.

Blandt mænd er enlige uden børn mest på deltid

Et lignende mønster findes for mænd i samme aldersgruppe. Her er det blandt enlige mænd uden børn, at der er flest på deltid. Samtidig har der for alle grupper været en stigning i andelen på deltid.

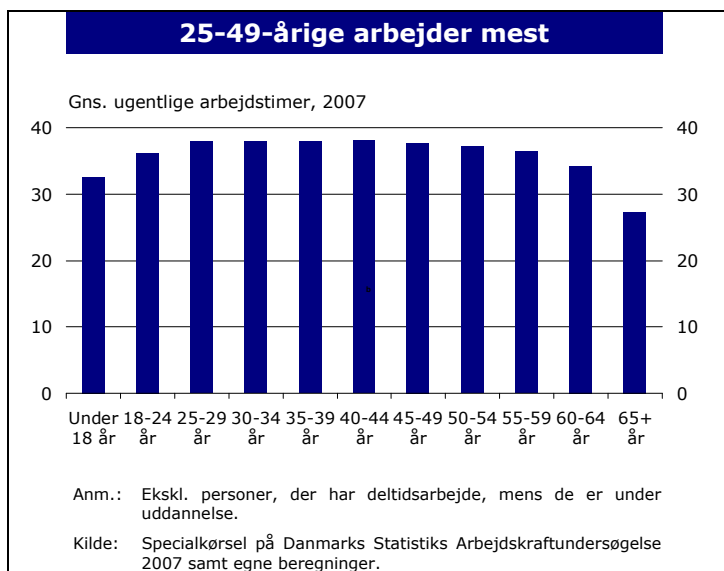
1.3 Sådan arbejder medarbejdere i dag

Højst arbejdstid i den private sektor

25-49-årige arbejder flest timer om ugen

Medarbejdere på det danske arbejdsmarked arbejder i gennemsnit 37,2 timer om ugen. 25-49-årige arbejder flest timer om ugen, mens de ældre aldersgrupper arbejder lidt færre timer, jf. figur 1.13.

Figur 1.13

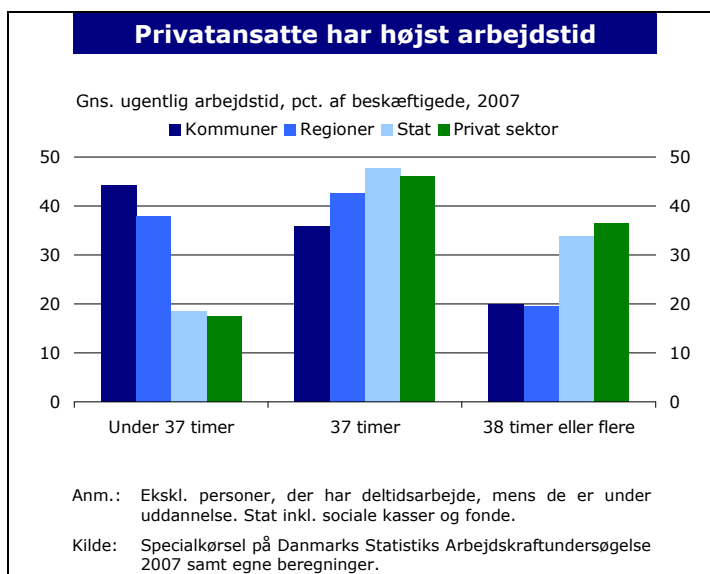


Det er således i perioder med små børn, at beskæftigede arbejder flest timer, og når børnene er blevet større, arbejder beskæftigede mindre.

Privatansatte arbejder 2,5 time mere end offentligt ansatte

Privatansatte arbejder i gennemsnit ca. 2½ time mere om ugen end offentligt ansatte, når der ikke tages hensyn til frokostpausen. Der er flere i den private sektor, som har en arbejdstid over 37 timer om ugen, mens der er flere i kommuner og regioner, der har en arbejdstid under 37 timer om ugen, jf. figur 1.14.

Figur 1.14



Staten arbejder som den private sektor

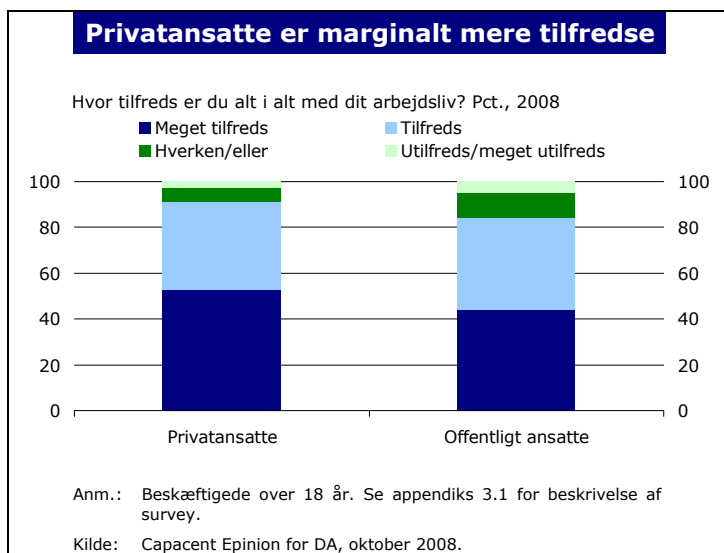
Staten adskiller sig fra resten af den offentlige sektor ved at have flere medarbejdere, der arbejder over 37 timer end under 37 timer om ugen. Arbejdsmønstret for denne gruppe minder således mere om mønstret i den private sektor. Det kan hænge sammen med en høj andel højtuddannede, som typisk har en relativt lang arbejdsuge, jf. nedenfor.

Danske medarbejdere tilfredse med arbejdslivet

Danske medarbejdere er generelt meget tilfredse med deres arbejdsliv. Selvom privatansatte arbejder mere end medarbejdere i den offentlige sektor, er privatansatte alligevel lidt mere tilfredse med deres job.

Mens 91 pct. af beskæftigede privatansatte er meget tilfredse eller tilfredse med arbejdslivet, er 84 pct. af offentligt ansatte det samme, jf. figur 1.15.

Figur 1.15



Det indikerer, at der er harmoni mellem den enkelte beskæftigedes arbejdstid og arbejdsliv.

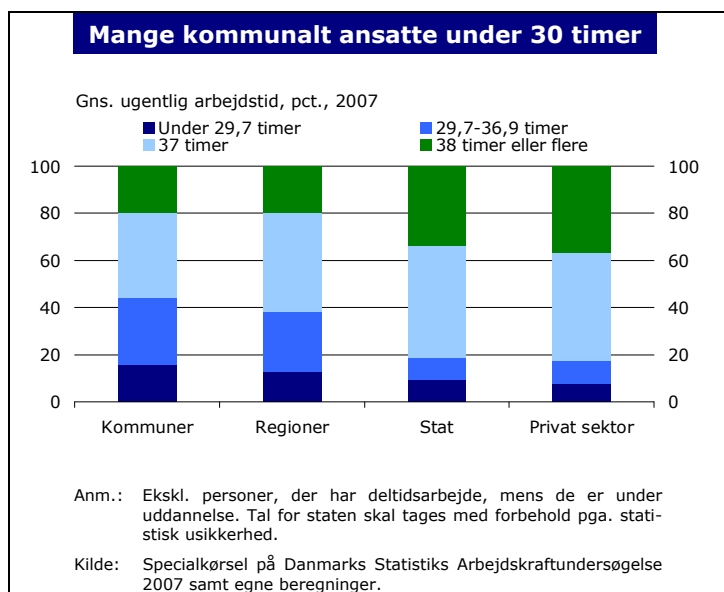
Flere med få timer i kommuner og regioner

Fuldtidsforsikrede med en ugentlig arbejdstid under 29,7 timer har mulighed for at få supplerende dagpenge.

Mange har mulighed for supplerende dagpenge i kommuner

Blandt kommunalt og regionalt ansatte har hhv. 16 pct. og 12 pct. en ugentlig arbejdstid under 29,7 timer. Det samme gælder for 7 pct. af medarbejderne i den private sektor, jf. figur 1.16.

Figur 1.16



Kommuner ansætter således oftere medarbejdere, som muligvis kan få lønnen suppleret med dagpenge.

Det er f.eks. i skolefritidsordninger o.lign., hvor børnene kommer efter skoletid og ikke er der om formiddagen. Her kan det være en nem løsning at have medarbejdere på deltid, der kan dække de travle tidspunkter på dagen, jf. f.eks. BUPL (2008).

Aftale åbner op for flere fuldtidsbeskæftigede

En aftale mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC forpligter regeringen, KL og Danske Regioner til et fælles mål om, at deltidsansatte, der måtte ønske at arbejde på fuld tid eller flere timer, får mulighed for det, jf. Regeringen (2007).

I en særlig aftale mellem Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd skal alle deltidsansatte sygeplejersker med mere end 29 timer om ugen fra 1. oktober 2008 tilbydes fuldtidsansættelse inden for tre måneder. De ekstra timer behøver ikke at være på samme hospital, jf. Danske Regioner (2008a).

Aftale om mulighed for heltid har ikke stor effekt

Erfaringer fra et pilotprojekt i Midtjylland, som har kørt fra begyndelsen af 2008, tyder dog på, at ganske få vil tage imod et sådant tilbud. Ud af 800 deltidsansatte sygeplejersker tog kun fem imod tilbudet om heltidsarbejde, jf. Agenda (2008b).

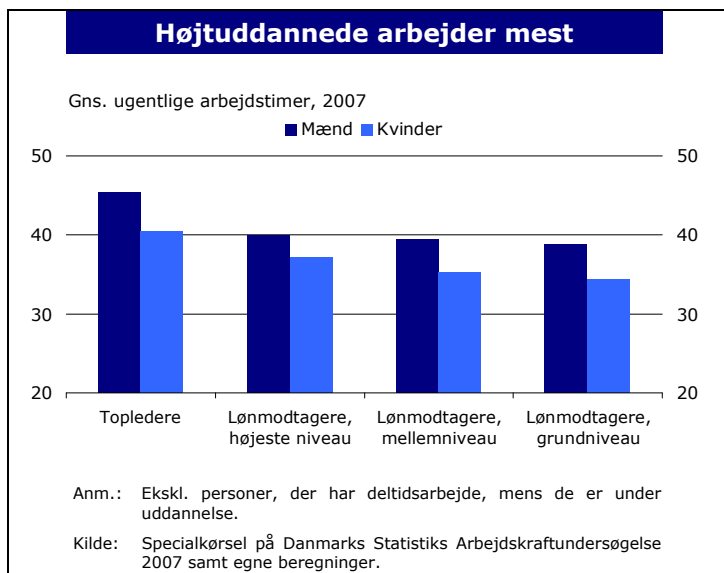
Projektets begrænsede succes skyldes øjensynligt, at sygeplejersker samtidig har mulighed for et procentuelt tillæg til den aftalte løn, hvis de påtager sig timer, der alternativt ville blive købt af et eksternt vikarbureau. Det procentuelle tillæg stiger dog i forhold til, hvor mange timer den enkelte i forvejen er ansat til, jf. Danske Regioner (2008b).

Højtuddannede har den længste arbejdsuge

Højtuddannede arbejder mest

Topledere og højt kvalificerede medarbejdere arbejder flest timer. Samtidig arbejder medarbejdere, der varetager ufaglærte jobfunktioner, færrest timer. Det gælder uanset køn, jf. figur 1.17.

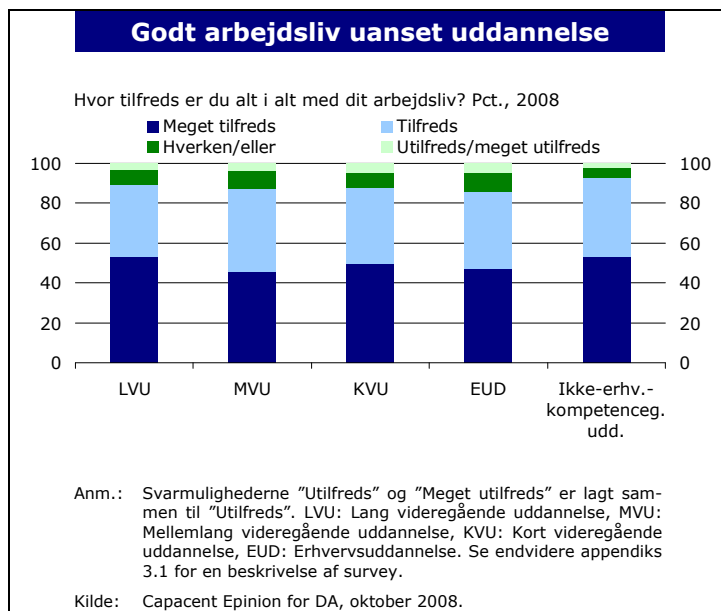
Figur 1.17



Arbejdstid ikke afgørende for tilfredshed

Selv om højtuddannede har en længere arbejdsuge, er de alligevel lige så tilfredse med arbejdslivet som alle andre grupper på arbejdsmarkedet. Uafhængigt af uddannelsesniveau er de beskæftigede godt tilfredse med arbejdslivet, jf. figur 1.18.

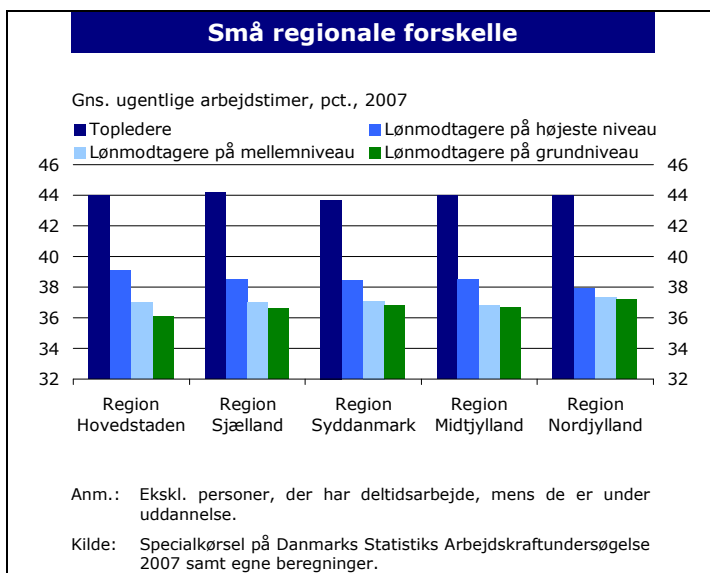
Figur 1.18



Beskæftigede i Hovedstaden arbejder knap ½ time mere om ugen end i resten af landet.

Medarbejdernes kvalifikationsniveau forklarer størstedelen af denne forskel, fordi medarbejdere i Hovedstaden har et højere uddannelsesniveau. Samtidig arbejder ansatte på højeste kvalifikationsniveau mest i hovedstaden, jf. figur 1.19.

Figur 1.19



**Største forskelle
i arbejdstid i
Hovedstaden**

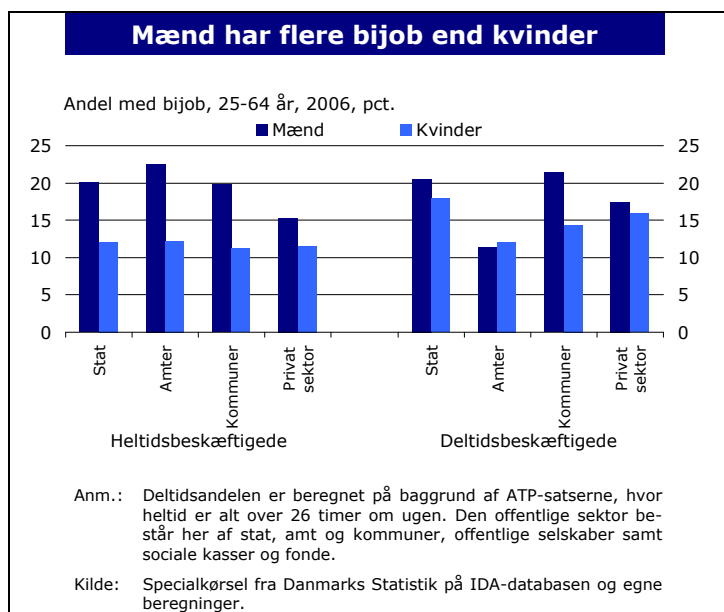
Omvendt arbejder medarbejdere på grundniveau mindre i Hovedstaden end i andre regioner. Forskellen mellem dem, der arbejder mest, og dem, der arbejder mindst, er således størst i Hovedstaden.

Bijob populært blandt mænd

Mange har flere job

16 pct. af mandlige medarbejdere mellem 25 og 64 år har bibeskæftigelse ved siden af deres hovedbeskæftigelse. Det gælder særligt mænd i den offentlige sektor, hvor det er næsten én ud af fem, både blandt heltids- og deltidsbeskæftigede. Det er således ikke kun deltidsbeskæftigede, der vælger at have et ekstra job, jf. figur 1.20.

Figur 1.20



Kvinder har i lidt mindre omfang end mænd bibe-skæftigelse. 12 pct. af alle kvinder har bijob ved siden af hovedbeskæftigelsen, og det er i højere grad kvinder med deltidsarbejde, der har bijob.

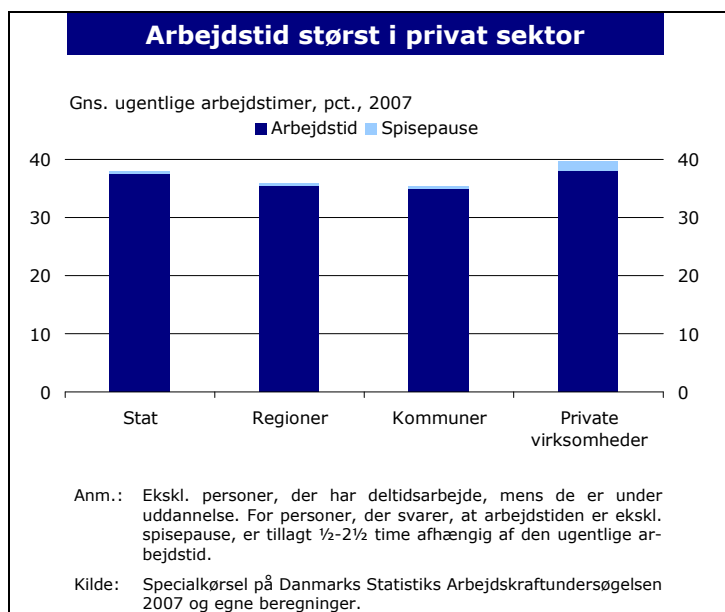
Muligheder for at arbejde mere efter ønske

Nogle beskæftigede vælger altså at have mere end et job. Beskæftigede tilpasser derfor arbejdslivet på mange forskellige måder alt efter egne behov.

En del har betalt frokostpause

Medarbejdere i den private sektor arbejder i gennemsnit 38,2 timer om ugen, men medregnes den tid, hvor ansatte har ikke-betalt frokostpause, tilbringer privatansatte knap 40 timer om ugen på arbejdspladsen, jf. figur 1.21.

Figur 1.21



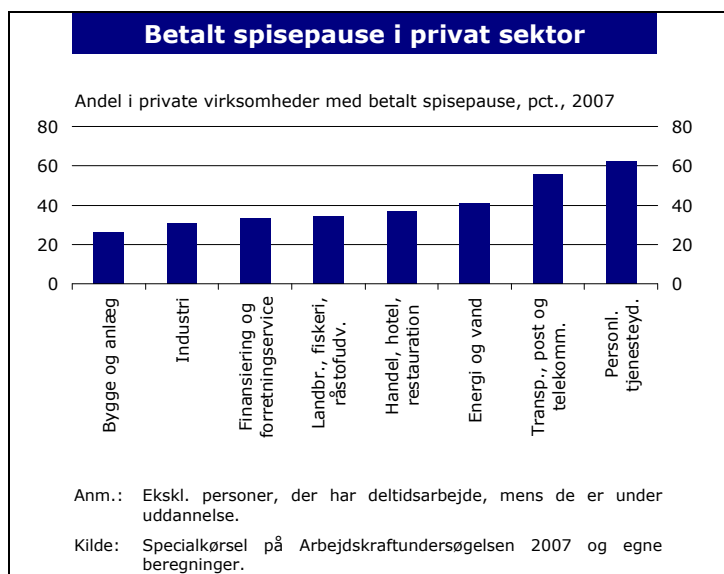
**8 ud af 10 har
betalt frokost i
offentlig sektor**

Det svarer til, at knap fire ud af ti medarbejdere i den private sektor har betalt op til en halv times spisepause om dagen. Det samme gælder godt otte ud af ti medarbejdere i den offentlige sektor.

Medarbejdere ansat på private virksomheder opholder sig således i gennemsnit 1½ time om ugen på deres arbejde ud over arbejdstiden, mens ansatte i den offentlige sektor i gennemsnit benytter 0,4 timer ud over. Det betyder, at når frokostpausen regnes med, er privatansatte over 3½ time mere på arbejdspladsen om ugen end deres offentlige kollegaer.

Det er særligt medarbejdere inden for transport, post og tele samt personlige tjenesteydelser, som angiver, at arbejdstiden er inkl. spisepause, jf. figur 1.22.

Figur 1.22



Tidligere offentlige arbejdspladser har betalt frokost

Disse brancher er præget af flere tidligere offentlige arbejdspladser, der er blevet privatiseret, og hvor man efterfølgende bibeholder de gamle overenskomstvilkår. Det gælder f.eks. TDC og Post Danmark, hvor frokostpausen fortsat er arbejdsgiverbetalt.

Arbejdspotentialer er der

Arbejdspotentialer er der...

Selv om arbejdstiden de seneste år har været stigende, er der stadig store forskelle i, hvor meget den enkelte medarbejder arbejder. Der er således et potentiale for, at nogle medarbejdere – både de, der arbejder få og mange timer – kan arbejde flere timer om ugen.

De fleste beskæftigede har en god sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv, jf. kapitel 3. Så hvis rammerne – i form af blandt andet offentlige servicetilbud, jf. kapitel 4, og fleksible overenskomster, jf. kapitel 2 – er til stede, burde det være muligt for beskæftigede at arbejde lidt flere timer.

Der kan være mange personlige grunde til valget af arbejdstid. At personer med forholdsvis ens karakteristika har forskellig arbejdstid, indikerer imidlertid, at der er et potentiale for at øge arbejdstiden for nogle grupper.

**... men der er
hindringer**

Flere undersøgelser viser samtidig, at beskæftigede ville arbejde mere, hvis eksempelvis skatten på arbejde blev sat ned, DI (2008). Der er således ikke blot et potentiale for at arbejde mere, men også en interesse hos nogle beskæftigede til at arbejde flere timer, hvis de økonomiske incitamenter i både arbejdsmarkeds- og skattepolitikken bliver styrket.

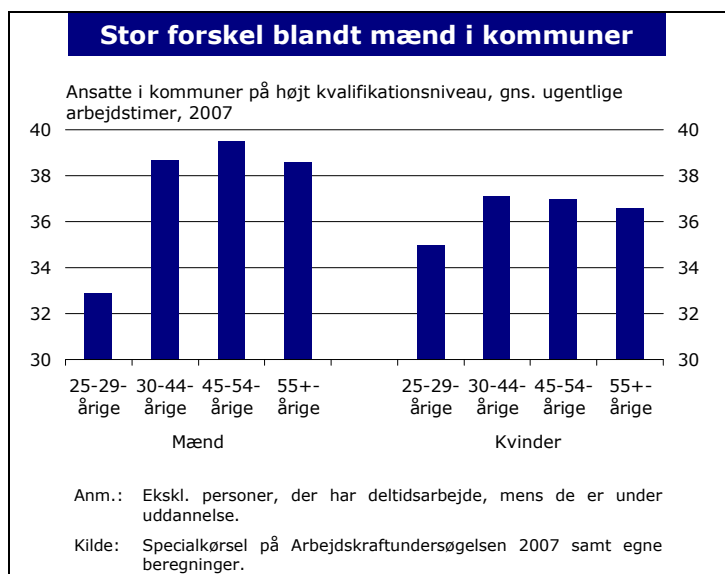
Nogle grupper arbejder mindre end andre

Mænd ansat i kommuner arbejder mindre end mænd i andre sektorer uanset kvalifikationsniveau.

**Kommunalt ansatte
mænd arbejder få
timer**

Det gælder f.eks. 25-29-årige mænd, der er ansat på højt kvalifikationsniveau. Denne gruppe arbejder mindre end deres kvindelige kollegaer jævnaldrende alder og deres mandlige kollegaer i andre aldersgrupper, jf. figur 1.23.

Figur 1.23



25-29-årige kvinder på højt kvalifikationsniveau i kommunerne arbejder således 2,1 timer mere om ugen end deres jævnaldrende mandlige kollegaer.

30-44-årige mænd, der er ansat med kvalifikationer på mellemniveau i kommuner, arbejder 37,2 timer om ugen – præcis som gennemsnittet blandt alle beskæftigede i Danmark. De er ansat inden for f.eks. undervisnings- og omsorgsarbejde samt teknikerarbejde. Deres kvindelige kollegaer på samme alder arbejder 3,1 time mindre. Hvis de i stedet arbejdede som mændene, ville det svare det til 3.300 fuldtidsstillinger, jf. tabel 1.2.

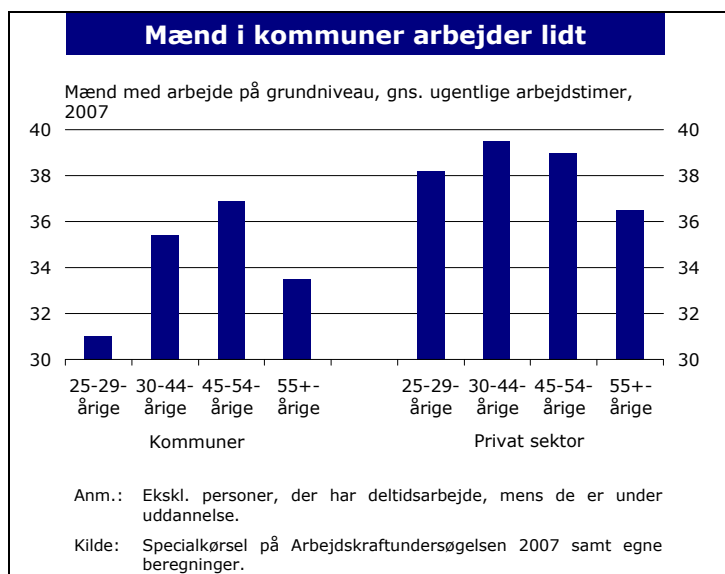
Tabel 1.2

Potentiale blandt kvinder i kommuner		
2007	Gns. antal timer pr. uge	Antal beskæftigede
Kvinder 30-44 år, kvalifikationer på mellemniveau, kommuner	34,1	39.300
Mænd 30-44 år, kvalifikationer på mellemniveau, kommuner	37,2	8.900
Forskel i timer pr. uge	3,1	
Ekstra fuldtidsbeskæftigede		3.300
Anm.: Ekskl. personer, der har deltidsarbejde, mens de er under uddannelse. Der er afrundet til nærmest 100.		
Kilde: Specialkørsel på Arbejdskraftundersøgelsen 2007 samt egne beregninger.		

Mænd på grundniveau arbejder få timer

Også mænd ansat på grundniveau i kommuner er én af de grupper på arbejdsmarkedet, der arbejder lidt sammenlignet med andre. Det gælder både i forhold til kollegaer ansat på andre kvalifikationsniveauer i kommuner og i forhold til mænd på samme alder i den private sektor, jf. figur 1.24.

Figur 1.24



Potentiale blandt kommunalt ansatte mænd på grundniveau

Hvis kommunalt ansatte mænd med arbejde på grundniveau arbejdede lige så meget som jævnaldrende mænd på samme niveau i den private sektor, ville de i gennemsnit arbejde knap 4 timer mere om ugen. Det kan omregnes til et arbejds potentiale på godt 4.500 ekstra fuldtidsbeskæftigede.

Kvinder over 55 år, der arbejder på grundniveau, er en anden gruppe, der har en relativt lav arbejdstid på i gennemsnit 32 timer om ugen. Arbejdede de i stedet lige så mange timer som kvinder over 55 år på mellemniveau, ville det svare til godt 4.000 fuldtidsbeskæftigede, jf. tabel 1.3.

Tabel 1.3

Kvinder på 55+ år kan også arbejde mere		
2007	Gns. antal timer pr. uge	Antal beskæftigede
Kvinder over 54 år, kvalifikationer på grundniveau	31,8	97.500
Kvinder over 54 år, kvalifikationer på mellemniveau	33,4	46.700
Forskel i timer pr. uge	1,6	
Ekstra fuldtidsbeskæftigede		4.200
Hvis begge grupper i stedet arbejdede 37 timer:		
Ekstra fuldtidsbeskæftigede		18.200
Anm.: Ekskl. personer, der har deltidsarbejde, mens de er under uddannelse. Der er afrundet til nærmest 100.		
Kilde: Specialkørsel på Arbejdskraftundersøgelsen 2007 samt egne beregninger.		

Hvis alle kvinder over 54 år ansat på grund- og mellemniveau arbejdede fuldtid på 37 timer om ugen, ville det svare til 18.000 fuldtidsansatte.

Højt kvalificerede i Hovedstaden har højest arbejdstid

Også på tværs af landsdele er der forskelle i arbejdstiden, jf. figur 1.19. Beskæftigede ansat på højt kvalifikationsniveau i Region Nordjylland skulle f.eks. arbejde 1,2 timer mere om ugen for at arbejde lige så meget som tilsvarende personer i Hovedstaden.

Disse regneeksempler understøtter således, at der fortsat er et arbejdspotentialer blandt danske beskæftigede.

1.4 Livsforløb og ændrede behov i arbejdslivet

Mange beskæftigede bor med børn

I dag lever knap halvdelen af beskæftigede over 30 år sammen med børn enten alene eller i par, jf. tabel 1.4.

Tabel 1.4

Sådan lever beskæftigede i Danmark			
30-64 år beskæftigede, pct. 2006,	Med børn	Uden børn	Alle
Enlige	5	19	24
Par	42	34	76
Alle	46	54	100

Kilde: Specialkørsel fra Danmarks Statistik på IDA-databasen og egne beregninger.

Når der kommer børn til

At få børn er en skelsættende begivenhed i familien, og tidligere vendte denne begivenhed også op og ned på ikke mindst kvinders rolle på arbejdsmarkedet.

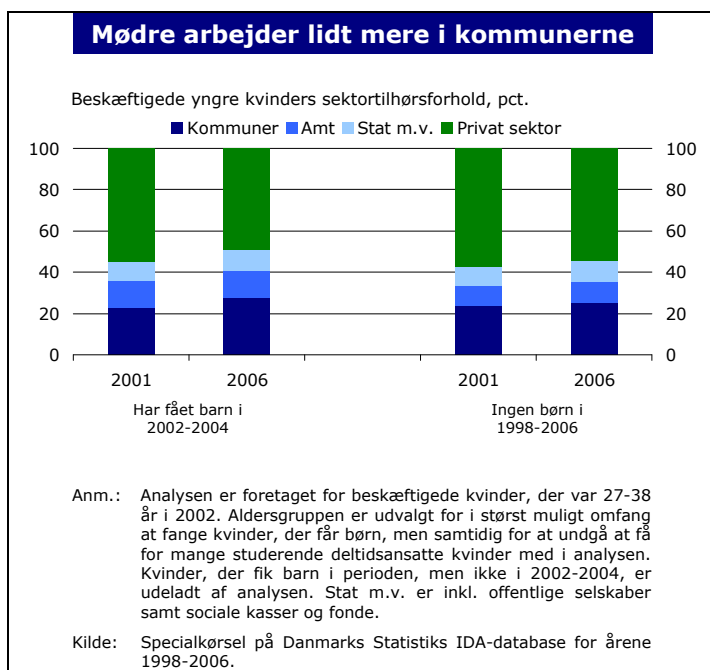
Børn ændrer ikke væsentligt på arbejdslivet

Men sådan er det ikke på dagens arbejdsmarked. Når kvinder får børn, sker der overraskende små ændringer i måden at arbejde på. Der er dog en lille tendens til, at flere vælger at arbejde i en kommune efter fødsel.

Flere vil dog gerne arbejde i den kommunale sektor

23 pct. af yngre beskæftigede kvinder, som fik barn i perioden 2002-2004, arbejdede i den kommunale sektor i 2001. I 2006 – efter at de var blevet mødre – var denne andel steget til 28 pct. Andelen, der arbejdede i den private sektor, var tilsvarende faldet fra 55 pct. til 49 pct., jf. figur 1.25.

Figur 1.25

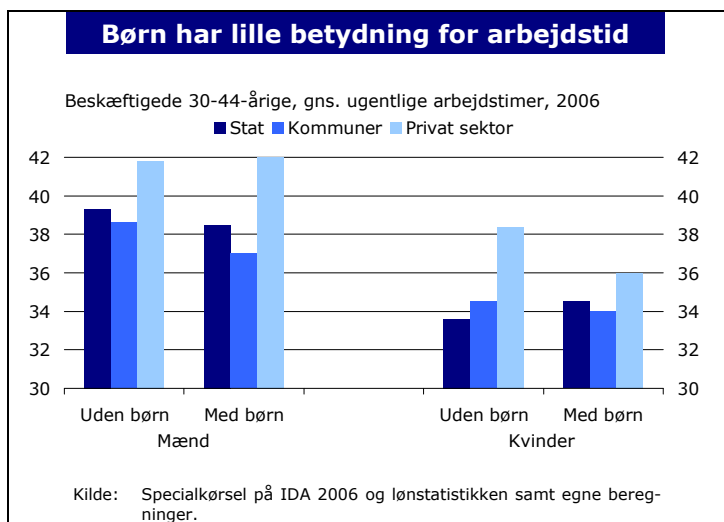


For den gruppe af beskæftigede kvinder, der ikke fik børn, var der kun en lille ændring i sektortilhørsforholdet i samme periode.

Kvinder, der arbejder i den private sektor, før de får børn, vælger derfor i et vist omfang at skifte til den offentlige sektor i forbindelse med, at de skal have børn. Det kan skyldes, at der traditionelt har været bedre vilkår under blandt andet barsel i den offentlige sektor i forhold til i den private sektor, jf. Agenda (2008a).

Derimod ændrer kvinder, der allerede arbejder i den offentlige sektor, ikke adfærd, når de får børn. Kvinder arbejder nogenlunde lige meget i stat og kommuner, om de har børn eller ej, jf. figur 1.26.

Figur 1.26



Privatansatte kvinder med børn arbejder mindre

Omvendt forholder det sig for kvinder med børn i den private sektor, der arbejder ca. 2 timer mindre om ugen end kvinder uden børn.

Privatansatte mænd med børn arbejder mere

For mænd er det et andet billede. Hvor mænd i den private sektor arbejder omkring 42 timer, uafhængigt af om de har børn eller ej, arbejder mænd i den offentlige sektor lidt mindre, når de har fået børn.

Samlet set er der derfor ikke en entydig tendens til, at børn i dag påvirker arbejdstiden i negativ retning, selvom en lille kvindegruppe vælger at skifte et job i den private sektor ud med et job i den kommunale sektor.

Samtidig er der meget færre, der går på deltid i dag i forhold til for 20 år siden, og blandt fædre og mødre er andelen endda mindre end for personer uden børn, jf. afsnit 1.2.

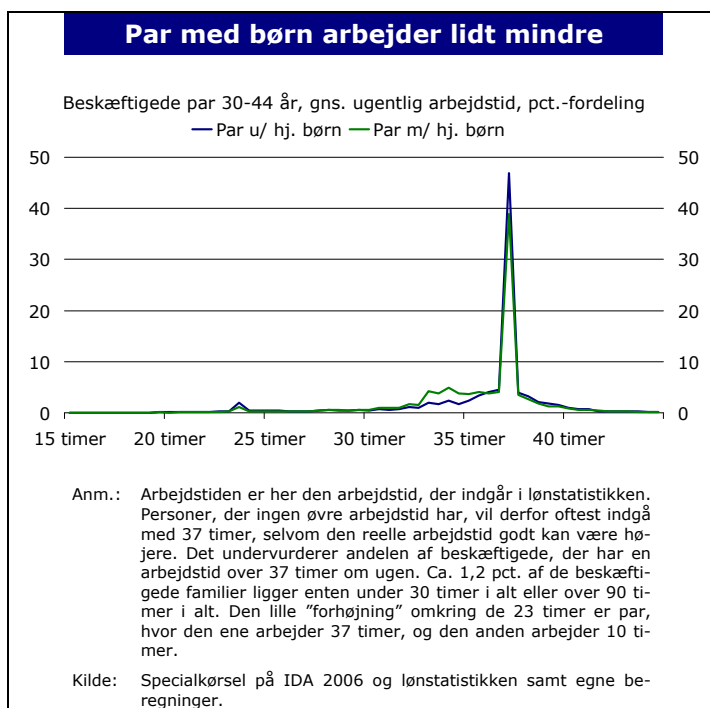
Familiers arbejdstid

2x37 timer er en typisk families arbejdsuge

En typisk ung familie har et arbejdsliv, hvor begge parter er heltidsbeskæftigede med en normal arbejdsuge på 37 timer.

Blandt samboende 30-44-årige par, hvor begge er beskæftigede, er der en svag tendens til, at par med børn samlet arbejder lidt mindre end par uden børn, jf. figur 1.27.

Figur 1.27



Selvom tendensen er svag, tyder det samtidig på, at jo flere børn en familie har, des mindre arbejder de to parter samlet set.

Når alle beskæftigede par over 30 år sammenlignes, er der ingen forskelle i arbejdstid mellem par med børn og par uden børn. Det er således udelukkende de unge par med børn, som vælger lidt lavere samlet arbejdstid, sandsynligvis mens børnene er små.

I 4 ud af 10 par arbejder begge heltid

Når der skelnes mellem mænd og kvinder i forholdet, er det mænd, der arbejder mest. I fire ud af ti 30-44-årige par med børn (38 pct.) har begge parter en ugentlig arbejdstid på 37 timer, jf. tabel 1.5.

Tabel 1.5

Kvinder og mænds arbejdstid					
Par, hvor begge parter er 30-44 år med børn, arbejdstidsfordeling, begge beskæftigede, 2006, pct.					
Kvinder:					
Mænd:	Under 27 timer	27-36 timer	37 timer	38 timer eller mere	I alt
Under 27 timer	0	1	2	0	4
27-36 timer	1	5	6	1	13
37 timer	4	22	38	3	67
38 timer eller mere	1	6	8	1	17
I alt	7	34	54	5	100

Anm.: Pga. afrundinger summer tabellen ikke. Analysen indeholder udelukkende par (ugifte og gifte), hvor begge parter er beskæftigede. Arbejdstidsoplysninger kommer fra lønstatistikken og er derfor ikke sammenlignelige med opgørelserne i afsnit 1.3.

Kilde: Specialkørsel på IDA 2006 og lønstatistikken samt egne beregninger.

I 13 pct. af parrene arbejder kvinden mest (blåt areal), mens manden arbejder mest i 42 pct. af parrene (grønt areal).

**Partnerens stilling
ikke afgørende for
valg af arbejdstid**

Partnerens stilling er ikke umiddelbart afgørende for valg af arbejdstid – det er egen stilling derimod. Jo højere kvalifikationsniveau en person arbejder på, des mindre er sandsynligheden for en arbejdsuge under 37 timer, jf. tidligere figur 1.17.

Dog er der en lille tendens til, at hvis manden arbejder som topleder, på højt eller mellemhøjt kvalifikationsniveau, samtidig med at kvinden arbejder på mellemhøjt kvalifikationsniveau (f.eks. som lærer eller pædagog), arbejder kvinden i lidt større omfang på deltid under 37 timer.

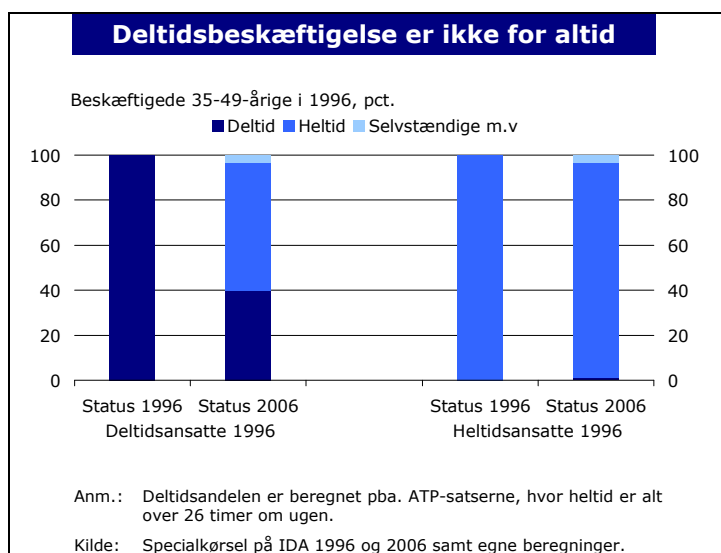
Deltidsbeskæftigelse er ikke permanent

**Deltid behøver ikke
at være for livet**

Personer, der har deltidsarbejde, vælger ikke nødvendigvis at være deltidsansatte resten af arbejdslivet.

Fire ud af ti deltidsbeskæftigede 35-49-årige i 1996 var fortsat deltidsbeskæftigede ti år senere, hvor de var 45-59 år. Samtidig var godt halvdelen overgået til heltidsbeskæftigelse i 2006, jf. figur 1.28.

Figur 1.28



Arbejdstid tilpasses livet

Der er således en vis bevægelse ind og ud af deltidsansættelser. Beskæftigede deltidsansatte behøver derfor ikke forblive på deltid resten af arbejdslivet, men deltidsansættelse kan være hensigtsmæssig i nogle faser af livet, hvor der er behov for mere tid.

Det afspejler et fleksibelt arbejdsmarked, hvor det i stort omfang er muligt at tilpasse arbejdstiden eller jobfunktionen, så den bedst passer individuelt.

Appendiks 1.1

Arbejdstiden i statistikkerne

I rapporten benyttes en række forskellige mål for arbejdstiden afhængig af, hvilken problemstilling der er tale om, og hvilke muligheder de enkelte statistikker giver.

ATP-oplysninger

Når der opdeles på heltids- og deltidsansættelse, benyttes Danmarks Statistiks opdeling, der bygger på forsikringskategori og ATP-indbetalinger. Her skelnes mellem over og under 27 timers beskæftigelse om ugen. Alle beskæftigede med en ugentlig arbejdstid på 27 timer eller over arbejder derfor pr. definition på heltid. Før 1992 var denne grænse på 30 timer, hvilket påvirker sammenligningen med 1986 i kapitel 1.

Overvurderingen af 1986-tallene i rapporten vurderes at ligge under 2 pct.point, idet knap 2 pct. af de beskæftigede i 2007 faktisk arbejdede mellem 27-29 timer om ugen.

ATP-oplysningerne benyttes, når der sammenlignes over tid.

Lønstatistik

Hvor der i kapitlet analyseres på familiernes samlede arbejdstid i 2006, har det været nødvendigt at benytte oplysninger fra lønstatistikken for antallet af faktisk arbejdede timer pr. uge for at koble individers arbejdstid. Der er korrigeret for evt. sygefravær i perioden for at få det mest retvisende tal for en gennemsnitsarbejdsuge.

Lønstatistikoplysningerne undervurderer arbejdstiden, da personer, der er ansat uden øvre arbejdstid (f.eks. visse funktionærgrupper i den private sektor), vil stå anført med 37 timer i lønstatistikken, selvom de måske arbejder mere.

Arbejdskraftundersøgelsen (AKU)

Arbejdstidsoplysninger om faktisk arbejdstid for 2007 kommer fra en særkørsel på Danmarks Statistiks AKU-stikprøve, som er en spørgeskemaundersøgelse blandt 89.000 personer. Det er sikret, at stikprøven kun benyttes, hvor den er repræsentativ mht. antal beskæftigede.

Arbejdstidsregnskabet

Arbejdstidsregnskabet benyttes de steder, hvor der ses på den årlige arbejdstid over tid og sammenlignes med andre lande. Da målet er den samlede arbejdstid på hele året, tages der højde for ferie- og fridage m.v. (Det samme er f.eks. ikke tilfældet i AKU-statistikken).

Arbejdstidsregnskabet oplysninger stammer fra Nationalregnskabet, og de seneste par års tal er derfor foreløbige opgørelser.

Datagrundlaget

Analyserne bygger primært på to særkørsler fra Danmarks Statistik. Det drejer sig om:

Særkørsel på IDA-databasen

Datasættet indeholder samtlige personer, der har været beskæftigede i et eller flere af årene 1986, 1996 og 2006 samt en række baggrundsvARIABLE for disse personer, bl.a. køn, alder, familietilhørsforhold, sektortilknytning og ATP-oplysninger. For 2006 er datasættet endvidere koblet med oplysninger om bl.a. arbejdstimer fra Danmarks Statistiks lønstatistik.

Ud over personoplysninger fra de tre hovedår 1986, 1996 og 2006 indeholder særkørslen information om ændringer i en række personvariable (f.eks. sektortilknytning og antal børn) i perioden mellem de tre hovedår.

Det bemærkes, at data fra IDA i f.eks. 2006 svarer til den registerbaserede arbejdsstyrke pr. 1. januar 2007 (altså RAS 2007).

Særkørsel på arbejdskraftundersøgelsen

DA har endvidere fået foretaget en særkørsel på Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse for 2007. Undersøgelsen, der er en stikprøve, indeholder blandt andet oplysninger om personers aften-, nat- og weekendarbejde samt om, hvorvidt arbejdstiden er medregnet betalt spisepause.

2. Work-life balance i overenskomsterne

2.1	Sammenfatning	71
2.2	Stor fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen	73
2.3	Arbejdstid i overenskomsterne	81
2.4	Flere familie- og velfærdsgoder i overenskomsterne	103

2.1 Sammenfatning

Udviklingen i overenskomsterne på DA/LO-området har de seneste årtier været præget af to tendenser:

Øget fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen

1. Fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen er øget og i højere grad lagt ud til beslutninger på den enkelte virksomhed

Flere familie-politiske goder

2. Der er aftalt en række velfærds- og familiepolitiske rettigheder i overenskomsterne. Det drejer sig bl.a. om feriefridage, pension, løn under sygdom, barsel og Fritvalgs Lønkonto

Udtryk for bevidst prioritering fra lønmodtager- og arbejdsgiverside

Lønmodtager- og arbejdsgiversiden har bevidst prioriteret at udvikle mere fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden, skabe friere aftalemuligheder og kombineret dette med velfærds- og familiepolitiske rettigheder, som har udvidet overenskomsternes område betydeligt.

Lokale løsninger tilgodeser virksomhed og medarbejdere

Medarbejdere og ledelse har altså i større omfang fået kompetence til selv at indgå de aftaler, som passer dem bedst. Det giver bedre mulighed for at aftale sig frem til løsninger, som imødekommer behov og ønsker fra såvel virksomhed som medarbejdere.

Stor adgang til at fravige arbejdstidsreglerne

I dag har godt halvdelen af de overenskomstdækkede medarbejdere fri adgang til at fravige overenskomstens mindstebestemmelser om arbejdstid. Det gælder særligt inden for industriens område. En forudsætning er, at der skal være enighed mellem ledelse og medarbejdere – og at der er en tillidsrepræsentant for den pågældende medarbejdergruppe på virksomheden.

Varierende ugentlig arbejdstid giver fleksibilitet

84 pct. af medarbejdere på DA/LO-området har endvidere mulighed for at variere den ugentlige arbejdstid. I travle perioder kan medarbejdere således arbejde mere end 37 timer om ugen, mod at de afspadserer eller på anden måde arbejder mindre end 37 timer på andre tidspunkter.

Understøtter decentraliseringsprocessen

Fleksibiliteten i tilrettelæggelsen af arbejdstiden understøtter den decentraliseringsproces, som præger reguleringen af løn- og arbejdsvilkår på det private arbejdsmarked.

70 pct. oplever stor indflydelse på arbejdstid

Hver tredje medarbejder oplyser, at de selv kan tilpasse deres arbejdstid inden for bestemte grænser. Og syv ud af ti oplever i meget høj grad eller i nogen grad, at de har indflydelse på planlægningen af deres arbejdstid. Hver anden medarbejder med fast arbejdstid kan variere arbejdstiden med mere end én time i det daglige.

2.2 Stor fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen

Regulering af arbejdstiden er i lighed med fastsættelse af lønnen et af de væsentligste emner for såvel virksomheder som medarbejdere. For virksomhederne gælder det bl.a.:

- Ved tilrettelæggelse af produktionen i det daglige
- I situationer, hvor der kortvarigt måtte være overskud af arbejdskraft
- I situationer med kortvarig mangel på kvalificeret arbejdskraft

Arbejdstid er et middel til at øge fleksibilitet

I situationer med mangel på kvalificeret arbejdskraft kan det være nødvendigt i perioder at de medarbejdere, som virksomheden allerede har, arbejder noget mere. Den enkelte medarbejder kan samtidig arbejde flere timer og få en højere årsløn.

Arbejdstid skal tilpasses ændrede produktionsvilkår ...

Meget varierende produktionsformer og konkurrence-mæssige forhold stiller også øget krav til fleksibilitet i den enkelte virksomhed. Det kan f.eks. være moderne produktions- og lagerstyringsprincipper, der øger kravene til omstillingsparathed og leveringssikkerhed, f.eks. just in time, jf. boks 2.1.

Boks 2.1

Just in time

Just in time dækker over en bred produktions- og styringsfilosofi, hvori produktionssystemet skal kunne levere de rigtige ting til den rigtige tid og i den rigtige mængde. Idealet er at skabe et glidende flow af materialer og processer i egen virksomhed og fra underleverandørerne til virksomheden uden overflødige lagre og "varer i arbejde".

... og medarbejdernes behov

I det hele taget bliver det stadig vigtigere for virksomheder at tilpasse arbejdsforhold til medarbejdernes behov, netop fordi manglen på arbejdskraft gør kvalificerede medarbejdere særdeles efterspurgt.

Endelig giver det mere produktive og tilfredse medarbejdere, når arbejdstiden kan tilrettelægges i dialog mellem virksomhed og medarbejder, jf. Nordisk Ministerråd (2007).

Fleksibiliteten i overenskomsterne er øget

Fleksibiliteten i overenskomsterne er – primært efter ønske fra arbejdsgiverne – udvidet, så virksomhederne kan tilpasse produktionen til de ændrede krav.

Arbejdstidsbestemmelsernes udvikling afspejler de behov, som virksomheder og medarbejdere har. Udviklingen er sket inden for de rammer, som virksomhedens konkurrenceforhold og lovgivningen (nationalt som internationalt) sætter.

Fleksibiliteten er øget ved at:

- Rammerne for fastlæggelse af arbejdstiden er blevet udvidet
- Medarbejdere og ledelse på den enkelte virksomhed har fået kompetence til selv at indgå aftaler

Virksomheden kan indgå aftaler om arbejdstid

I de senere år har virksomheder i stigende grad fået adgang til at udfylde og fravige overenskomstens bestemmelser, hvis de kan blive enige om det lokalt.

Det betyder, at der lokalt f.eks. kan aftales, at arbejdet begynder kl. 5.30 i stedet for kl. 6.00, eller at det ugentlige timetal på 37 timer kan varieres over en periode.

Regulering af arbejdstid sker på virksomhederne

Denne decentralisering af beslutningskompetence indebærer også, at der ikke eksisterer et samlet overblik over reguleringen af arbejdstiden på DA/LO-området.

Stor adgang til at fravige arbejdstidsreglerne

I dag har over halvdelen (59 pct.) af de overenskomstdækkede medarbejdere fri adgang til at fravige overenskomstens mindstebestemmelser om arbejdstid, jf. tabel 2.1.

Tabel 2.1

Decentralisering af kompetence			
Adgang til at fravige overenskomstens arbejdstidsregler	Andel af medarbejdere på DA/LO-området, pct.		
	1988	1998	2008
Fri adgang	0	0	59
Forudsætter organisationernes godkendelse	0	0	18
Ingen hjemmel	100	100	23
I alt	100	100	100

Anm.: På bl.a. handel og lager samt transportområdet er der tale om forsøgsordninger i overenskomstperioden 2007-2010.
Bemærk at tabellen afviger fra den trykte udgave.

Kilde: DA.

Det er særligt inden for industriens område, at der er hjemmel til at fravige arbejdstiden lokalt, mens der bl.a. inden for byggeriets område i dag ikke er hjemmel til at fravige overenskomstens arbejdstidsregler.

I 1998 og 1988 var der ikke en generel adgang til at fravige de centralt fastsatte overenskomstbestemmelser.

Sådan har vi opgjort overenskomst-reglerne

Beskrivelsen af overenskomstens regler er baseret på de 28 toneangivende overenskomster på DA/LO-området fra overenskomstfornyelsen i 2007, der tilsammen dækker cirka 90 pct. af medarbejderne på DA/LO-området.

Der er igennem tiden sammenlagt en række overenskomster som følge af sammenlægning af arbejdsgiverforeninger, men også for at forenkle overenskomstsystemet.

Det betyder, at analysen af den større mængde overenskomster for perioden 1987-88 og 1998 er opgjort med baggrund i de hovedoverenskomster, der svarer til de nugældende 28 toneangivende overenskomster.

Udbredelsen af arbejdstidsbestemmelser er opgjort efter, hvor stor en andel medarbejdere der er ansat efter disse overenskomster, omfattet af identiske overenskomstregler eller kategorisering heraf.

Denne opgørelsesmetode betyder, at ændringer af overenskomststrukturen ved f.eks. sammenlægninger af overenskomster kan få selvstændig betydning for udbredelsen af arbejdstidsbestemmelserne.

Medarbejderandelen er opgjort ved hjælp af beskæftigelsestal på baggrund af ATP-statistik fra 1998 og 2006. For 1988 er anvendt beskæftigelsestal fra 1998 korrigeret for forskydninger i erhvervsstrukturen.

I praksis kan de lokale parter på en række områder altså i dag i stort omfang aftale sig ud af overenskomstens regelsæt.

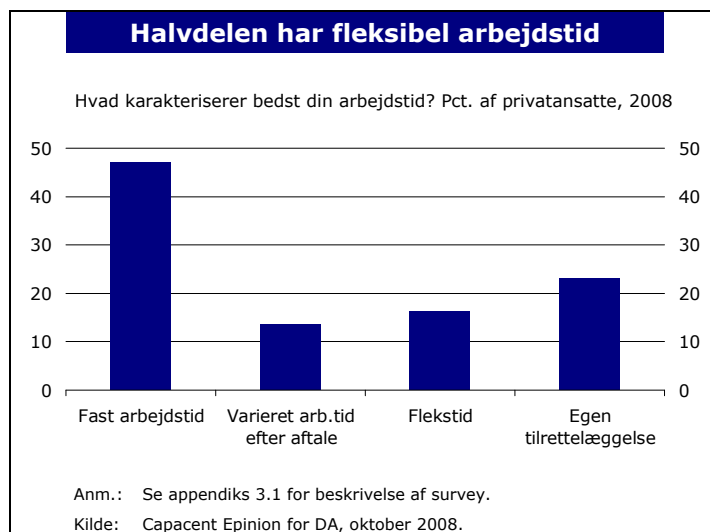
Generelt gælder det, at der skal være en tillidsrepræsentant (TR) på en virksomhed, for at der kan indgås overenskomstfravigende aftaler. På en række områder gælder det endvidere, at organisationerne efterfølgende skal godkende aftalerne. Tendensen går i retning af, at organisationerne alene skal orienteres om disse aftaler, og at de lokale parter får den fulde kompetence til at fravige overenskomstens bestemmelser.

Det indebærer, at det er muligt at tilpasse arbejdstiden til specifikke lokale arbejdsforhold, der tilgodeser både virksomhed og medarbejderbehov, jf. boks 2.3.

Hver anden har fleksibel arbejdstid

Godt hver anden (53 pct.) medarbejder på det private arbejdsmarked har fleksible arbejdstider, jf. figur 2.1.

Figur 2.1

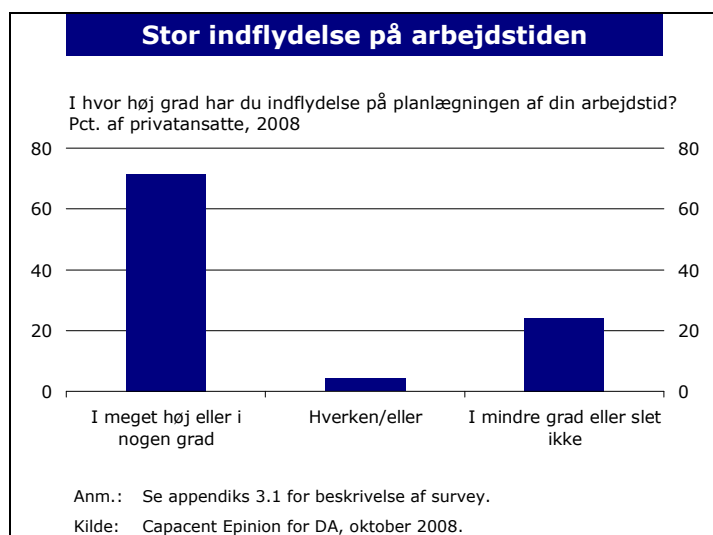


14 pct. af medarbejderne kan variere deres arbejdstid efter aftale med virksomheden, 16 pct. er omfattet af en fleksidsordning, mens 23 pct. selv kan tilrettelægge deres arbejdstid.

Syv ud af ti oplever stor indflydelse på deres arbejdstid

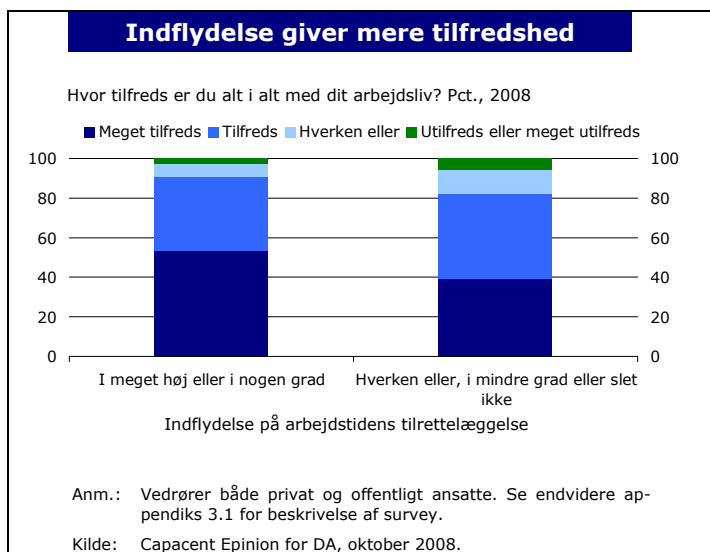
Samtidig med, at hver anden medarbejder har faste arbejdstider, oplever godt syv ud af ti medarbejdere i den private sektor i meget høj grad eller i nogen grad, at de har indflydelse på planlægningen af deres arbejdstid, jf. figur 2.2.

Figur 2.2



At have indflydelse på planlægningen af arbejdstiden giver mere tilfredse medarbejdere. Lidt mere end halvdelen af medarbejderne, der i meget høj grad har indflydelse på planlægningen af deres arbejdstid, er **meget** tilfredse med deres arbejdsliv, mens det kun gælder for fire ud af ti af dem, der i mindre grad eller slet ikke har indflydelse på deres arbejdstid, jf. figur 2.3.

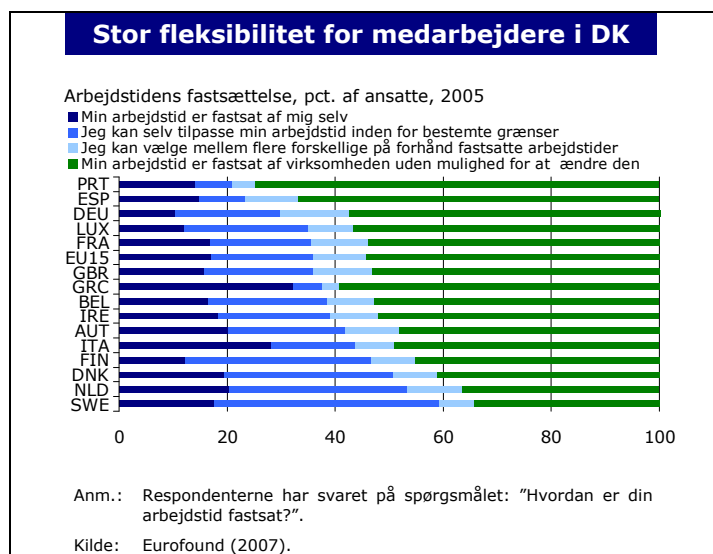
Figur 2.3



Danske medarbejdere har fleksibel arbejdstilrettelæggelse

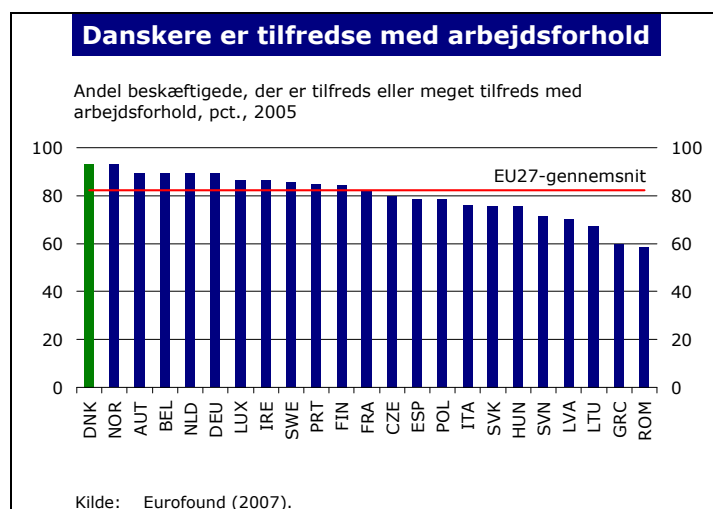
Internationalt set har danske medarbejdere stor fleksibilitet i placeringen af arbejdstiden. Kun svenske og hollandske medarbejdere kan i højere grad enten selv fastlægge deres arbejdstid eller tilpasse den inden for nogle overordnede retningslinjer, jf. figur 2.4.

Figur 2.4



Tilsvarende er danske medarbejdere de mest tilfredse i Europa. Ca. 93 pct. af danske medarbejdere beretter om stor tilfredshed med arbejdsforholdene, herunder deres arbejdstid, mod 82 pct. i de øvrige EU-lande, jf. figur 2.5.

Figur 2.5



2.3 Arbejdstid i overenskomsterne

Arbejdstid er primært reguleret i overenskomsterne

Arbejdstid reguleres primært i de kollektive overenskomster mellem arbejdsgiverforeninger og fagforbund under hensyn til forholdene i de enkelte brancher.

Omdrejningspunkt er den normale arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid og arbejdstidens placering på den enkelte dag og over arbejdsugen er udgangspunktet for regulering af arbejdstiden.

Disse arbejdstidsregler afspejler de behov, som hovedparten af virksomhederne sædvanligvis har.

Nogle virksomheder har behov for at fungere på andre måder, f.eks. at holde åbent i weekender og aften timer eller holde en produktion kontinuerligt i gang dag og nat og alle ugens syv dage.

For at tilgodese disse virksomheder er der udviklet supplerende arbejdstidsregler vedrørende forskudt tid, skiftehold m.v.

De supplerende regler muliggør, at den normale ugentlige arbejdstid på virksomheden kan udvides, placeres om aftenen og natten m.v.

Til at håndtere akut opståede behov på virksomheden er der særskilte regler for overarbejde og overarbejdsbetaling.

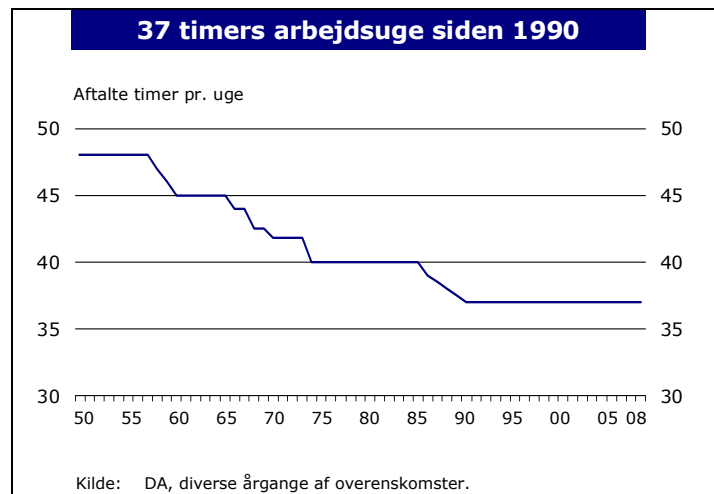
Lovregulering fastlægger alene nogle overordnede rammer på udvalgte områder, f.eks. ret til ferie og hviletidsbestemmelser: EU's arbejdstidsdirektiv fastslår, at den ugentlige arbejdstid målt i gennemsnit over fire måneder ikke må overstige 48 timer, jf. Rådet (2003).

Det er muligt for overenskomstparterne at aftale, at den ugentlige arbejdstid i gennemsnit over 12 måneder ikke må overstige 48 timer, men det er kun på ganske få områder, at parterne har aftalt en længere referenceperiode end fire måneder.

Den normale arbejdstid er 37 timer

Den normale arbejdstid i overenskomsterne har siden 1990 været 37 timer. Den ugentlige arbejdstid er tre timer kortere end i 1980 og 11 timer kortere end i 1950, jf. figur 2.6.

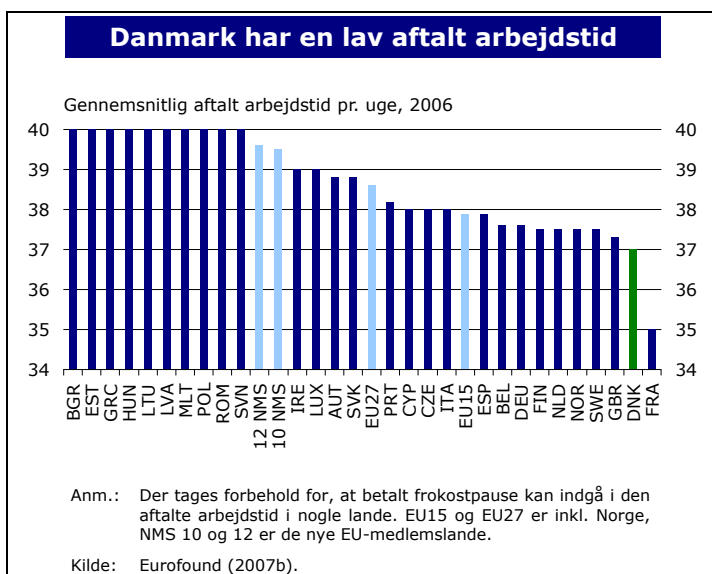
Figur 2.6



Den aftalte arbejdstid er kort i Danmark

Med undtagelse af Frankrig er den aftalte arbejdstid kortere i Danmark end i alle andre OECD-lande, jf. figur 2.7.

Figur 2.7

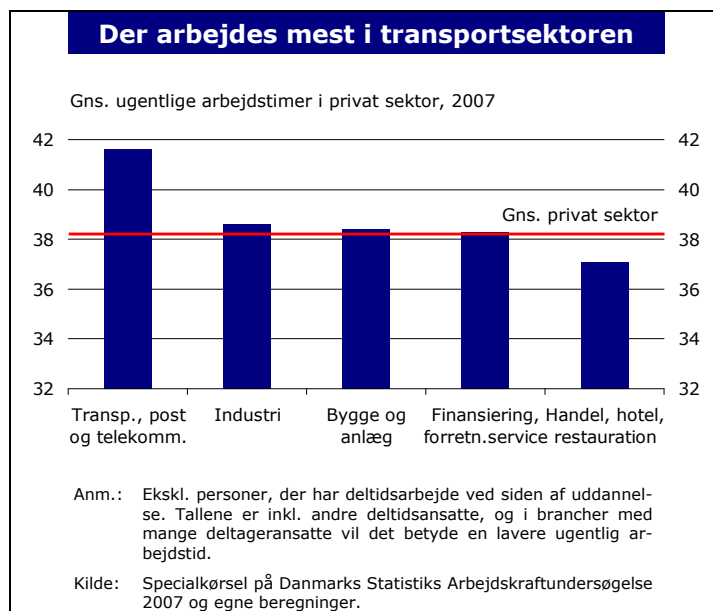


Franskmændene har i juli 2008 ophævet loven om en 35-timers arbejdsuge. Det betyder, at der ikke er hindringer for at aftale en arbejdstid, der er højere end 35 timer. Det er for tidligt at sige, hvilken betydning det vil få for den aftalte arbejdstid i Frankrig.

Den faktiske arbejdstid er 38,2 timer

Den faktiske arbejdstid i Danmark er 38,2 timer om ugen i 2007 i den private sektor og dermed højere end den aftalte arbejdstid, jf. figur 2.8.

Figur 2.8

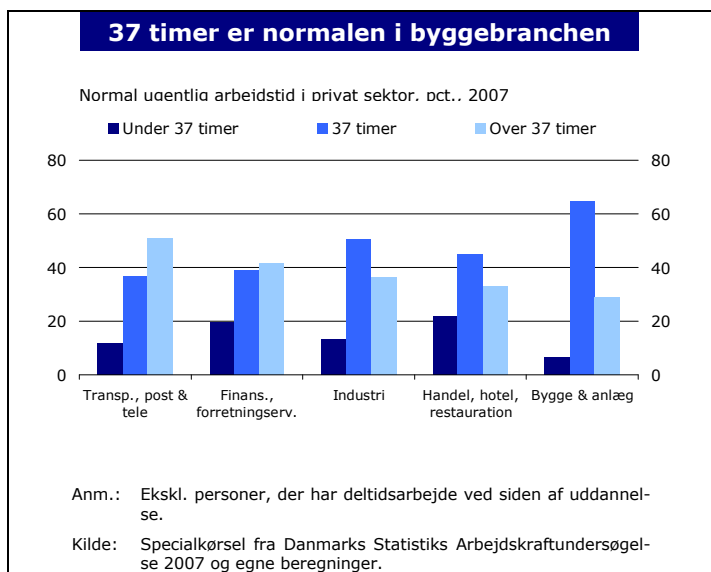


Der arbejdes mest i transportsektoren

Medarbejdere i transportsektoren arbejdede i gennemsnit 41,6 timer om ugen i 2007, mens medarbejdere inden for finansiering og forretningservice og bygge- og anlægssektoren arbejdede 38,3 timer. I industrien arbejdede medarbejderne i gennemsnit 38,5 timer om ugen.

Hver anden medarbejder i den private sektor arbejdede dog netop 37 timer. Inden for bygge- og anlæg var det 65 pct., jf. figur 2.9.

Figur 2.9



”Sædvanlig ugentlig arbejdstid” er her den arbejdstid, man normalt arbejder, dvs. regelmæssigt overarbejde kan indgå i opgørelsen. Det kan være en af forklaringerne på, at nogle arbejder mere end 37 timer om ugen.

En anden forklaring kan være, at medarbejdere med mere end 37 timer om ugen ikke er dækket af overenskomst.

Endelig kan der være medarbejdere, der arbejder mindre end 37 timer om ugen, f.eks. hvis de er deltidsansatte, arbejder i weekenden eller er på skiftehold, jf. nedenfor.

Placering af arbejdstiden

Overenskomsterne indeholder typisk regler for, hvornår den daglige arbejdstid skal placeres på døgnet.

Placeres arbejdstiden uden for bestemt tidsrum, koster det ekstra

Arbejdsdagen placeres inden for et tidsrum, som begynder mellem kl. 5 og 6 om morgenen og slutter mellem kl. 17 og 18 om aftenen. Placeres arbejdsdagen uden for dette tidsrum, medfører det ekstra betaling.

Den normale arbejdstid udvidet fra kl. 17 til 18

Ved overenskomstforhandlingerne i 2007 blev placeringen af den normale arbejdstid på en række overenskomstområder udvidet fra kl. 17 til 18 og fra kl. 7 til kl. 6 eller tidligere.

Det betyder, at der er et større råderum for at placere arbejdstiden, uden at det medfører ekstra betaling.

Ingen krav om fordeling af arbejdstiden for halvdelen

Flertallet af overenskomsterne indeholder også regler for, hvordan de 37 timer skal fordeles over fem arbejdsdage. Tidligere skulle arbejdstiden være ligeligt fordelt ud over ugens arbejdsdage. I dag er der for cirka halvdelen af medarbejderne ingen krav om fordeling af arbejdstiden eller et minimumskrav på fem eller seks timer, jf. tabel 2.2.

Tabel 2.2

Fleksibel fordeling af arbejdstiden			
Fordeling af daglig arbejdstid ved 37 t. og 5 dage om ugen	Andel af medarbejdere på DA/LO-området, pct.		
	1988	1998	2008
Ingen krav om fordeling	37	25	25
Min. 5 og 6 timer	1	37	30
Ligelig fordeling (herunder min. 7 timer)	62	34	32
Maks. 8 timer (herunder et højere maks.)	0	4	13
I alt	100	100	100

Kilde: DA.

For hver tredje medarbejder (32 pct.) er udgangspunktet, at arbejdstiden skal være ligeligt fordelt over ugen.

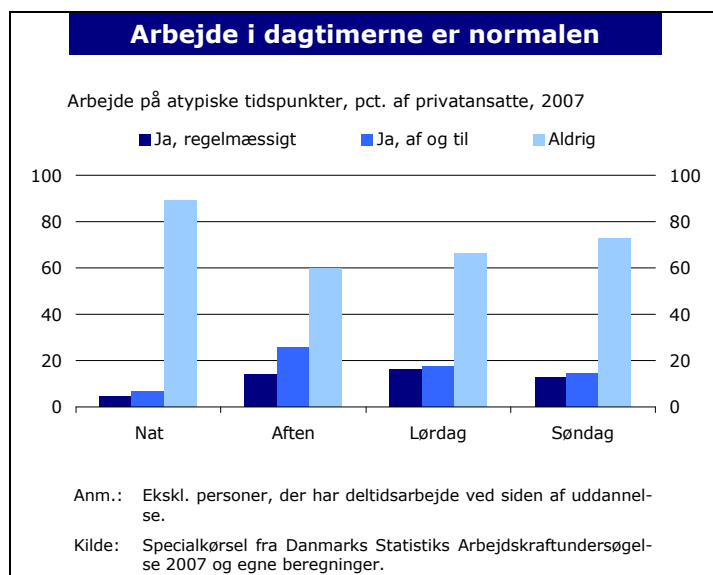
Selv om der i en række overenskomster er krav om fordelingen af den daglige arbejdstid, kan det alligevel i den overvejende del af overenskomsterne fraviges. Enten inden for fastsatte retningslinjer i overenskomsten eller via en generel adgang til at fravige reglerne om fordeling af daglig arbejdstid.

Reglerne om placering af den daglige arbejdstid i overenskomsterne afspejler sig i den tid, som medarbejderne ifølge dem selv sædvanligvis arbejder.

Ni ud af ti arbejder aldrig om natten

Arbejde i dagtimerne er således det mest normale for medarbejderne. Ni ud af ti (89 pct.) arbejder aldrig om natten, jf. figur 2.10.

Figur 2.10



Seks ud af ti har aldrig aftenarbejde

Tilsvarende har 60 pct. aldrig aftenarbejde, og henholdsvis 66 og 73 pct. arbejder aldrig på lørdage og søndage.

Varierende ugentlig arbejdstid

Muligheden for at kunne variere den ugentlige arbejdstid er også øget. Se boks 2.3.

Boks 2.3

Varierende ugentlig arbejdstid

Varierende ugentlig arbejdstid betyder, at arbejdstiden i gennemsnit over en given periode (referenperioden) skal være 37 timer.

I travle perioder kan der arbejdes mere end 37 timer om ugen, uden at det indebærer overtidsbetaling, men der skal til gengæld indlægges afspadseringsdage eller på anden måde arbejdes mindre end 37 timer på andre tidspunkter.

Det betyder, at der ved periodens udløb blot konstateres, om gennemsnittet på 37 timer er overholdt.

Større fleksibilitet gennem varierende ugentlig arbejdstid

Det er således muligt at fravige hovedreglen om 37 timers arbejde hver uge, hvilket i højere grad gør det muligt at tage hensyn til sæsonudsving, faste serviceaftaler, ordreudsving m.v.

Aftalerne om varierende ugentlig arbejdstid er dermed ofte en forudsætning for at sikre rettidig produktion eller for at kunne opfylde faste vedligeholdelses- og serviceaftaler m.v.

I dag er 84 pct. af alle overenskomstdækkede medarbejdere omfattet af regler om varierende ugentlig arbejdstid, jf. tabel 2.3.

Tabel 2.3

Arbejdstiden kan varieres for de fleste			
Referenceperiode for gennemsnitlig 37 timer pr. uge, pct.	Andel af medarbejdere på DA/LO-området, pct.		
	1988	1998	2008
Ingen adgang	42	28	16
2½-4 måneder	26	4	2
6 måneder	32	6	5
12 måneder eller mere	0	62	77
I alt	100	100	100

Anm.: Referenceperioden er den periode, hvor arbejdstiden i gennemsnit skal være 37 timer om ugen. Aftale om varierende ugentlig arbejdstid kræver i nogle tilfælde, at der på forhånd er udarbejdet en plan for arbejdstidens placering i referenceperioden. Overenskomster med bestemmelser af denne karakter er rubriceret under *ingen adgang*.

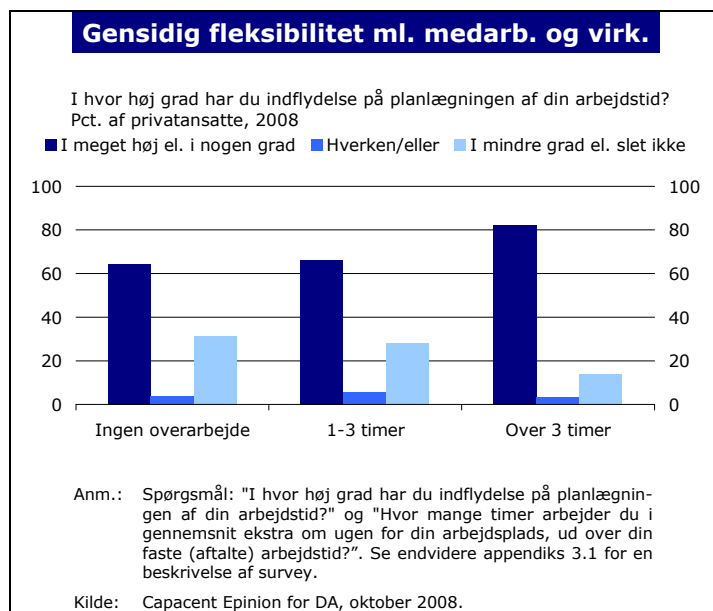
Kilde: DA.

Der er i en række overenskomster sat en øvre grænse for den daglige arbejdstid – f.eks. 10 timer – eller den ugentlige arbejdstid – typisk på 42 til 45 timer. Det betyder, at arbejde ud over disse grænser medfører en ekstrabetaling.

Fleksible medarbejdere har stor indflydelse på deres arbejdstid

Fleksibiliteten går begge veje. De medarbejdere, der arbejder ud over deres faste aftalte arbejdstid, oplever i højere grad at have indflydelse på deres arbejdstilrettelæggelse end de medarbejdere, der ikke arbejder ud over deres faste aftalte arbejdstid. Kun hver syvende medarbejder (14 pct.), der arbejder tre timer eller mere ud over sin faste (aftalte) arbejdstid, oplever slet ikke at have indflydelse på planlægningen af deres arbejdstid mod knap hver tredje (31,4 pct.), der ikke arbejder ud over sin faste (aftalte) arbejdstid, jf. figur 2.11.

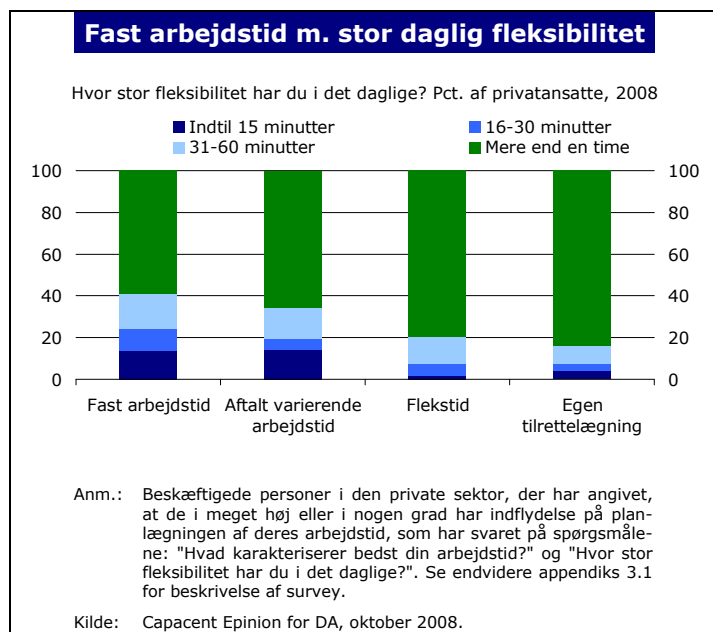
Figur 2.11



Over ½ med fast arbejdstid kan variere deres arbejdstid i mere end én time

Fleksibilitet er ikke kun forbeholdt de medarbejdere, der selv kan tilrettelægge deres egen arbejdstid, har flekstid eller på anden måde kan aftale varierende arbejdstid. Mere end hver anden (59 pct.) af de medarbejdere, der angiver at have fast arbejdstid, oplever, at de kan variere deres arbejdstid i mere end én time i det daglige, jf. figur 2.12.

Figur 2.12



**Alle kan gå
en halv time
eller mere**

Fleksibilitet er heller ikke kun forbeholdt ledere og faglærte medarbejdergrupper. Det gælder generelt for alle medarbejdergrupper, at de har mulighed for at gå – eventuelt efter forudgående aftale – en halv time eller mere i arbejdstiden, jf. figur 2.13.

Figur 2.13



Overarbejde

Overenskomsterne indeholder også regler for betaling for arbejde ud over den fastsatte arbejdstid – overarbejde. Det muliggør, at virksomheden f.eks. kan håndtere akut opståede behov på virksomheden. Det kan være andre medarbejderes sygdom, hasteordrer m.v.

Det er dog samtidig aftalt, at overarbejde så vidt muligt bør undgås eller begrænses mest muligt.

Forbud mod systematisk overarbejde

Det er ikke tilladt at pålægge medarbejderne systematisk overarbejde. Begrundelsen er, at overenskomstens almindelige arbejdstidsregler dermed tilsidesættes.

Restriktioner på overarbejde er fjernet

Der er dog kun i en mindre del af overenskomsterne – primært på byggeriets område – fastsat et maksimum for, hvor meget overarbejde der må udføres inden for en given periode, jf. tabel 2.4.

Tabel 2.4

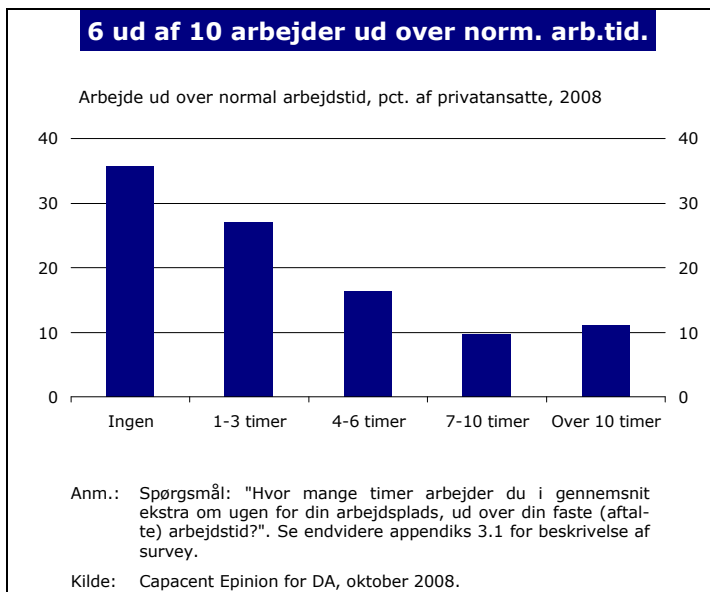
Restriktioner på overarbejde er reduceret			
Andel af medarbejdere på DA/LO-området, pct.	1988	1998	2008
Ingen begrænsning af omfanget af overarbejde fastsat i overenskomsten	48	43	83
Maksimum for omfanget af overarbejde fastsat i overenskomsten	52	57	17
I alt	100	100	100

Kilde: DA.

Seks ud af ti arbejder mere end aftalt

Seks ud af ti medarbejdere (58 pct.) angiver, at de arbejder ud over deres normale arbejdstid, jf. figur 2.14.

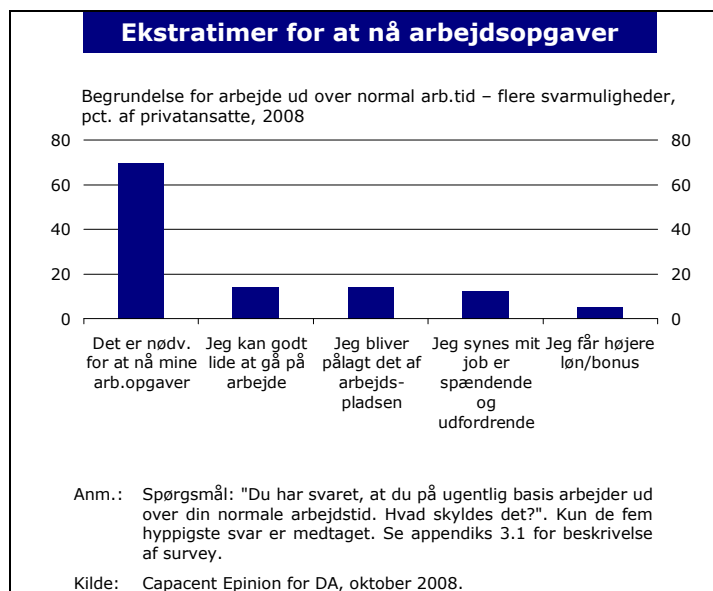
Figur 2.14



Ekstraarbejde for at nå arbejdsopgaver

Der er ikke nødvendigvis tale om, at det er overarbejde i egentlig forstand. 70 pct. angiver, at de arbejder ud over deres normale arbejdstid for at nå deres arbejdsopgaver. Kun 14 pct. angiver, at det er, fordi de bliver pålagt det af deres arbejdsplads, jf. figur 2.15.

Figur 2.15



Endelig angiver 12 pct., at de arbejder ud over deres normale arbejdstid, fordi de synes, at deres job er spændende og udfordrende, og knap 5 pct. angiver, at det giver højere løn/bonus.

De fleksible arbejdstidsregler betyder, at medarbejderne har stor indflydelse på, hvornår arbejdet udføres, jf. ovenfor. Det er givetvis en af forklaringerne på, at arbejde ud over den normale arbejdstid ikke er egentlig pålagt (overarbejde) af virksomheden.

I rolige perioder har medarbejderne mulighed for at indlægge korte dage eller på anden måde arbejde mindre end 37 timer, mens de arbejder mere end 37 timer i travle perioder.

Få ufravigelige krav om fuldstændig afspadsering af overarbejde

Reglerne om, hvor meget overarbejde der må udføres inden for en given periode, er i dag kun i nogle ganske få tilfælde suppleret med ufravigelige krav om fuldstændig eller delvis afspadsering af overarbejde frem for overarbejdsbetaling.

I dag er der for stort set alle medarbejdere mulighed for fri adgang til at aftale betaling af præsteret overarbejde, jf. tabel 2.5.

Tabel 2.5

Fri lokal aftaleret mht. afspadsering			
Adgang til lokalt at aftale afspadsering/betaling af overarbejde	Andel af medarbejdere på DA/LO-området, pct.		
	1988	1998	2008
Fri lokal aftaleret	46	53	95
Delvis fri lokal aftaleret	50	43	3
Ikke lokal aftaleret	4	4	2
I alt	100	100	100
Anm.: Generelt gælder det, at der skal være en tillidsrepræsentant på en virksomhed for at der kan indgås aftaler om betaling af overarbejde. Delvis adgang indeholder områder med adgang til at aftale betaling af overarbejde inden for bestemte ugentlige timegrænser, eller at organisationerne skal godkende aftalerne.			
Kilde: DA.			

Udbetaling af overarbejde kan aftales lokalt

Overenskomstparterne har fra 1988 og frem til i dag i høj grad overladt det til de lokale parter at beslutte, om præsteret overarbejde skal afspadseres eller udbetales.

Generelt gælder det, at medarbejderne ikke kan gøre krav på afspadsering af overarbejde, der er udført på grund af eksempelvis andre medarbejders udeblivelse eller ved forsyningssvigt, der gør, at det er nødvendigt at udføre overarbejde for f.eks. at indhente forsinkelser.

De mere fleksible regler om afspadsering betyder, at virksomhederne og medarbejdere kan aftale sig frem til løsninger, der imødekommer behov og ønsker fra både virksomhed og medarbejdere.

Andre former for arbejdstidsregulering

Adgang til at arbejde uden for den normale arbejdstid

De fleste overenskomster indeholder også regler om adgang til at arbejde på tidspunkter uden for den normale arbejdstids placering, f.eks. om aftenen og om natten (forskudt tid) i weekenden eller på skiftehold, jf. boks 2.4.

Weekendarbejde

Etablering af weekendarbejde kræver typisk, at der før etableringen af weekendarbejde skal indgås en lokalaftale. Typisk etableres weekendarbejde, så der arbejdes i to hold i indtil 24 timer, så medarbejderne arbejder 12 timer lørdag og 12 timer søndag. De 2 x 12 timer aflønnes som en normal 37 timers arbejdsuge.

Endvidere indeholder overenskomsterne typisk bestemmelser om, at weekendarbejdere ikke må have anden lønnet beskæftigelse og kun undtagelsesvis må arbejde på hverdage.

Skiftehold

Den tid, der arbejdes på virksomheden, kan også udvides ved, at der arbejdes på skift i virksomheden over døgnet.

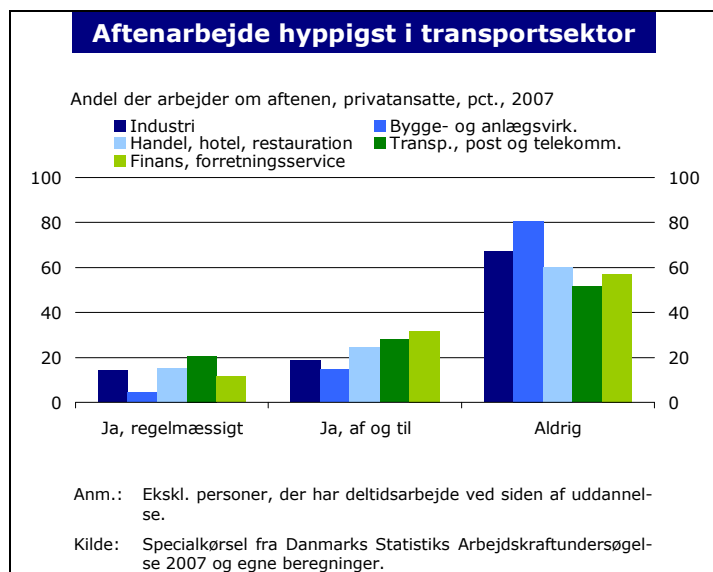
Aftaler om skiftehold vil typisk være udformet, så der arbejdes 37 timer på første skift, 34 timer på andet skift (aftenhold) og tredje skift (nathold).

Når arbejdstiden placeres på andre tidspunkter, f.eks. om aftenen og natten, udløser det betaling af tillæg, fordi arbejdstiden helt eller delvist falder uden for den daglige arbejdstids placering (tillæg for arbejde ved forskudt tid).

Aftenarbejde er mest udbredt i transportsektoren

Knap 37 pct. af medarbejderne i den private sektor arbejder regelmæssigt eller af og til om aftenen. Aftenarbejde er mest udbredt i transportsektoren, jf. figur 2.16.

Figur 2.16

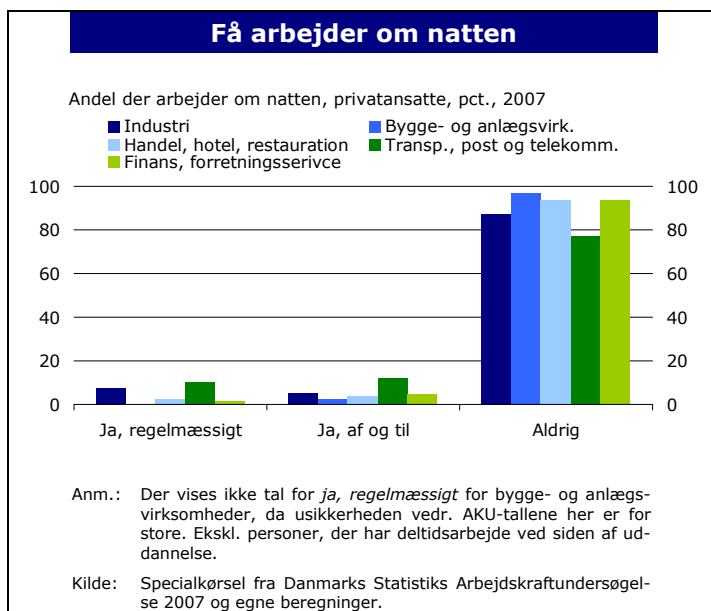


Kun knap 20 pct. inden for bygge- og anlægsbranchen arbejder om aftenen.

Hver tiende i transportbranchen arbejder ofte om natten

Det er væsentligt færre, der har natarbejde. Udbredelsen af natarbejde er størst inden for transportbranchen, hvor hver tiende medarbejder har regelmæssigt natarbejde, jf. figur 2.17.

Figur 2.17

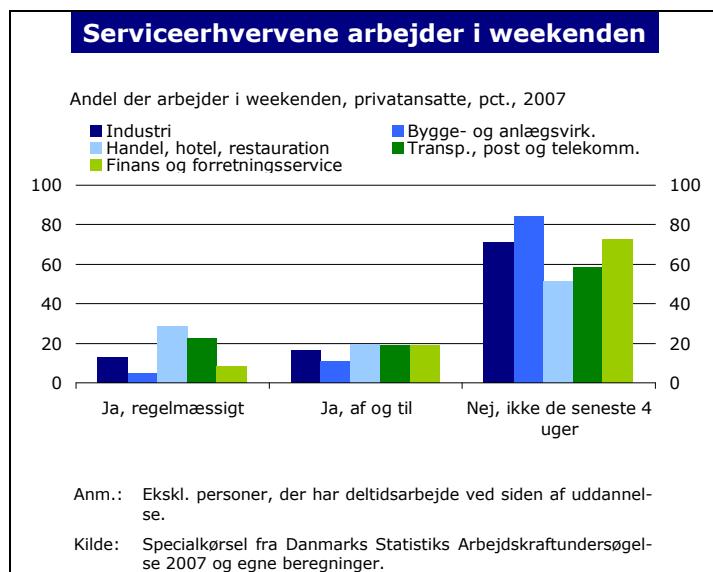


Weekendarbejde er en anden model til at sikre, at virksomhederne kan være i drift ud over den daglige arbejdstid.

Hver anden i servicesektoren arbejder i weekenden

Weekendarbejde forekommer mest i serviceprægede fag – transport og handel, hoteller og restaurationer, hvor cirka 40-50 pct. regelmæssigt eller af og til arbejder i weekenden, jf. figur 2.18.

Figur 2.18

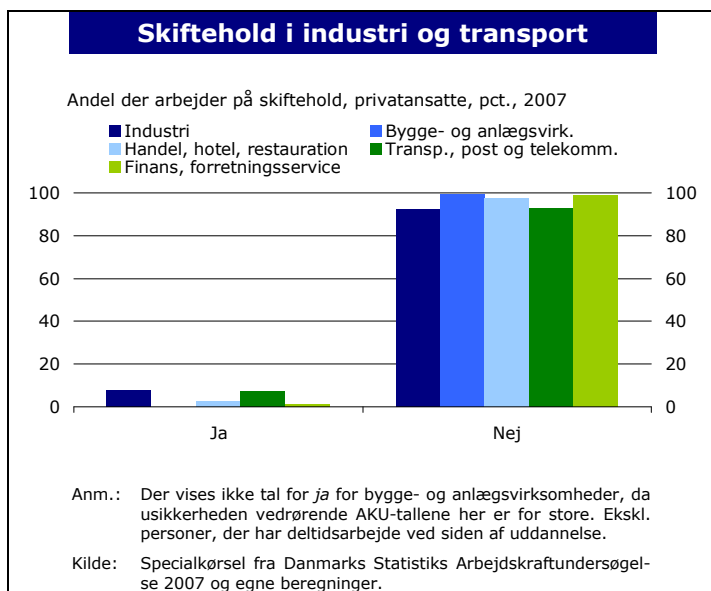


Da engroshandel er en del af handel, hotel og restaurationsbranchen, må det formodes, at weekendarbejde er endnu mere udbredt inden for hotel og restauration end for branchen samlet set.

Skiftehold kan også udvide det tidsrum, hvor der arbejdes

Den tid, der arbejdes på virksomhederne, kan også udvides ved, at der arbejdes på skift i virksomheden over døgnet. Skiftehold anvendes især i industrien og inden for transport. Her svarer henholdsvis 8 pct. og 7 pct. af medarbejderne, at de arbejder på skiftehold, jf. figur 2.19.

Figur 2.19

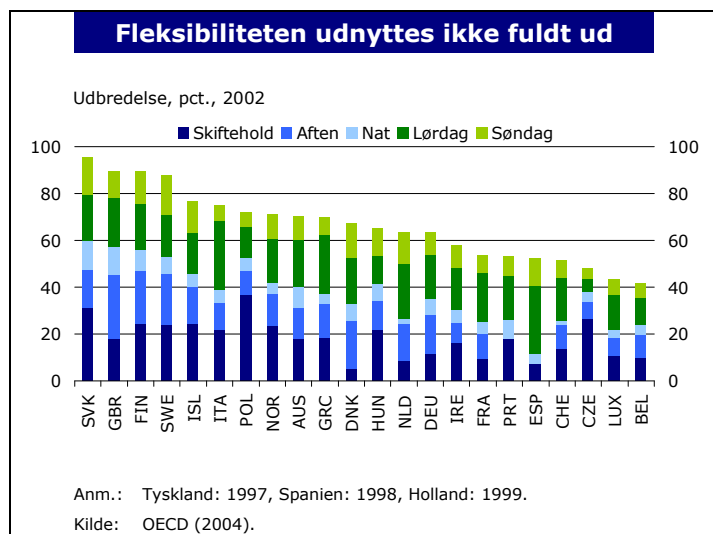


I absolutte tal arbejder flest i skiftehold i industrien. Godt 30.000 arbejder på skiftehold i industrien mod ca. 7.500 inden for transport, post og telekommunikation.

5 pct. arbejder i skiftehold i Danmark. I Sverige er det 25 pct.

Trods den udbredte mulighed for at være i drift i aften- og nattetimer ved hjælp af skiftehold benytter danske virksomheder ikke denne fleksibilitet i så høj grad som de øvrige OECD-lande. Kun 5 pct. arbejder i skifteholdsarbejde, mens det gælder for knap 25 pct. af svenskerne, jf. figur 2.20.

Figur 2.20



Dette hænger formodentlig sammen med, at den danske erhvervsstruktur adskiller sig fra den svenske. Erhvervsstrukturen er i Sverige i højere grad domineret af industriproduktion fra store og dyre produktionsanlæg.

2.4 Flere familie- og velfærdsgoder i overenskomsterne

Fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen er øget og i højere grad lagt ud til beslutninger på den enkelte virksomhed, jf. ovenfor.

Samtidig er der som følge af lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationers prioriteringer aftalt nogle velfærds- og familiepolitiske rettigheder i overenskomsterne.

Inddragelsen af de familiepolitiske temaer i overenskomsterne på DA/LO-området er sket løbende, og processen er accelereret siden begyndelsen af 1990'erne.

Mange familiepolitiske rettigheder i overenskomsterne

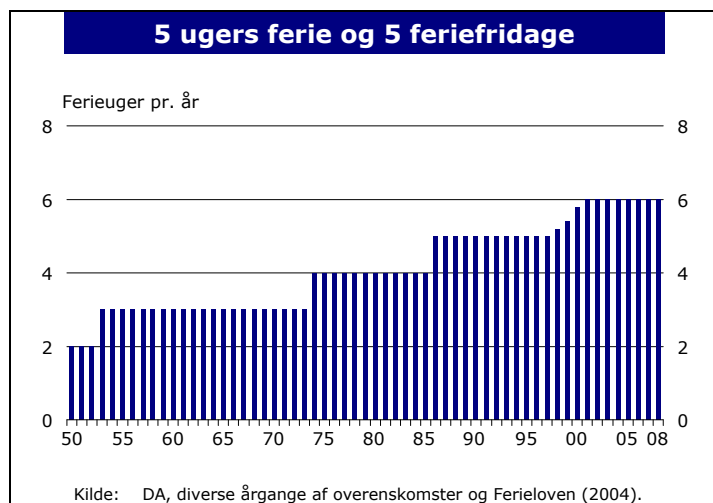
Overenskomsterne vil ved udløbet af overenskomstperioden den 28. februar 2010 indeholde mange og omfattende familiepolitiske rettigheder, der vedrører samspillet mellem arbejdsliv og familieliv.

Ferie- og feriefridage

Alle medarbejdere på DA/LO-området har fem feriefridage med løn om året

Ud over ferielovens fem ugers ferie har alle overenskomstdækkede medarbejdere fem feriefridage med løn om året. Feriefridagene kan medarbejderen placere frit under fornødent hensyn til virksomhedens behov. Ferien er udvidet med to uger siden 1980 og fire uger siden 1950, jf. figur 2.21.

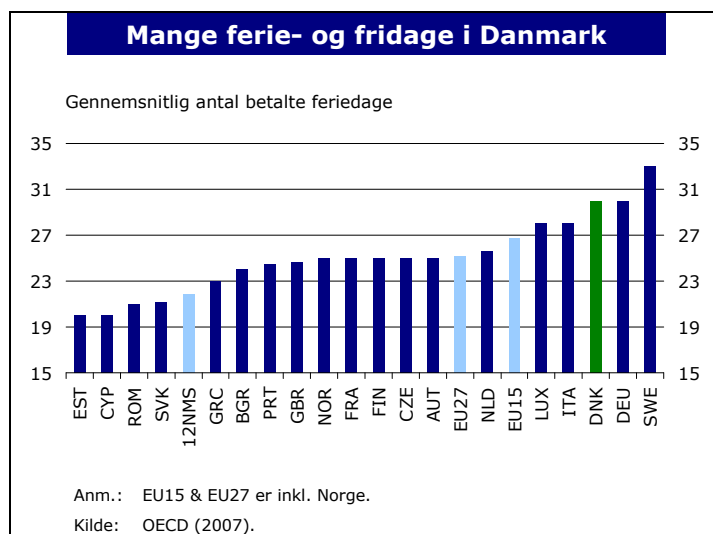
Figur 2.21



Aftalte arbejdstid kortere i Danmark

Med undtagelse af Tyskland og Sverige har ingen andre OECD-lande så mange ferie- og fridage som Danmark, jf. figur 2.22.

Figur 2.22



Feriefridagen indgår i Fritvalgs Lønkonto, der giver valgfrihed for den enkelte

På de fleste områder indgår feriefridagene i den særlige opsparing/Fritvalgs Lønkonto, som er blevet aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2007. Ordningerne giver mulighed for at få udbetalt feriefridagene eller overført til næste periode. Se også boks 2.5.

Boks 2.5

Særlig opsparing/Fritvalgs Lønkonto

Den særlige opsparing/Fritvalgs Lønkonto indeholder ved overenskomstperiodens udløb i 2010 op til 7,5 pct. af medarbejderens løn.

Medarbejderne kan på en række ordninger vælge mellem at få udbetalt indestående i forbindelse med fritid, at få overført indestående som ekstraordinære pensionsbidrag samt overføre indestående til det efterfølgende ferieår.

Ordningerne opererer med den forudsætning, at det optjente beløb kan indestå i virksomheden i adskillige år, hvis medarbejderen ønsker det.

Hvis midler ønskes udbetalt i forbindelse med fritid, vælger medarbejderen selv, hvor stort et beløb fra kontoen der skal udbetales.

Pension

Arbejdsmarkedspensionerne sikrer medarbejderne en indkomst som pensionist, der står i rimeligt forhold til deres indtægt som erhvervsaktiv.

Udbygget pensionsordning på 12 pct.

Pensionerne blev på DA/LO-området aftalt i 1991, og bidraget er blevet øget løbende, så der i dag indbetales 12 pct. brutto af lønnen for medarbejdere på DA/LO-området.

Sikring af indtægt ved alder, invaliditet og kritisk sygdom	Pensionsordningerne indeholder en sikring af indtægt ved alder, invaliditet, dødsfald (ægtefælle- og børnepension), forsikring ved kritisk sygdom og sikkerhed for hurtig behandling af forskellige typer af sygdomme og lidelser (sundhedsforsikringer).
Ingen rettighedstab ved jobskifte	Arbejdsmarkedspensionsordningerne understøtter mobiliteten på arbejdsmarkedet, da medarbejderne er sikret mod at tabe rettigheder ved jobskifte. Det gælder såvel ved overførsel af pensionsordningen som i forhold til optjening af anciennitet. Hvis en medarbejder én gang har opfyldt anciennitetskravet ved ansættelse på arbejdsmarkedet (såvel offentlige som private), bliver medarbejderen omfattet af arbejdsmarkedspensionsordningen fra den første ansættelsesdag.
Et ekstra pensionsbidrag under barselorlov	Der indbetales et ekstra pensionsbidrag under barselorlov (1.-14. uge efter fødsel). Bidraget udgør ved udgangen af overenskomstperioden samlet 1.335 kr. pr. måned.

Løn under sygdom og andet fravær

Ret til fuld løn under sygdom og tilskadekomst	Medarbejdere med ni måneders anciennitet i virksomheden har ret til fuld løn under sygdom og tilskadekomst i otte til ni uger.
Ret til fravær til pasning af syge børn	Medarbejdere og ansatte under uddannelse har desuden ret til fravær med fuld løn, når det er nødvendigt til pasning af syge hjemmевærende børn under 14 år. Ordningen gælder barnets første sygedag. Medarbejdere har endvidere ret til fravær med fuld løn til indlæggelse på hospital sammen med barnet, når indlæggelse er nødvendig. Ordningen gælder maksimalt én uge inden for en periode på 12 måneder.

Løn under barsel m.m.

Barselorlov med ret til fravær med løn i 29 uger

Barselorlov med løn er kommet ind i overenskomsterne i 1995 med ikrafttrædelse i 1997. Medarbejdere med ni måneders anciennitet har ret til fravær med løn i fire uger før forventet fødsel (graviditetsorlov), 14 uger efter fødsel (barselorlov), to ugers fædreorlov og samlet ni ugers forældreorlov.

Fraværet med løn i forældreorlovsperioden gælder den 15.- 23. uge, hvoraf tre uger skal anvendes af mor, og tre uger skal anvendes af far.

Barseludligning, der skal sikre lige muligheder for kvinder og mænd

Med henblik på at understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd er der på DA-området etableret en udligning af virksomhedernes overenskomstmæssige udgifter til løn under barsel.

Samarbejde

Samarbejdsaftalen sætter fokus på samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i virksomhederne.

Efter aftalen skal der oprettes samarbejdsudvalg i virksomheder med mere end 35 ansatte.

Samarbejdsudvalg bør sikre, at erhvervsarbejde kan forenes med forælderrolle

Samarbejdsudvalget skal bl.a. inddrages i tilrettelæggelsen af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold samt virksomhedens personalepolitik. Samarbejdsudvalget drøfter principper for uddannelsespolitik i virksomheden, seniorpolitik, jf. nedenfor, og principper for ligebehandling og integration.

I forbindelse med ligebehandling og integration anbefales det i aftalen, at "der ved tilrettelæggelsen af virksomhedens personalepolitik tages passende hensyn til, at erhvervsarbejde kan forenes med forælderrollen".

Kompetenceudvikling

Uddannelsesrettigheder sikrer løbende opkvalificering af medarbejderne

Overenskomsterne indeholder generelle bestemmelser om uddannelse. Det drejer sig dels om uddannelsesaktiviteter, som sker på virksomhedens foranledning, dels om uddannelse valgt af medarbejderen.

Hermed understøtter overenskomsterne et dynamisk arbejdsmarked, hvor der løbende sker en opkvalificering, og hvor den enkelte lønmodtager har mulighed for at uddanne sig til et højere kvalifikationsniveau – til brug i enten samme virksomhed eller på en anden virksomhed.

Den enkelte medarbejder har desuden ret til selvvalgt uddannelse med en godtgørelse på op til 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn. Det er en forudsætning for at modtage løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er inden for overenskomstens eller branchens område.

3. Sammenhæng i den travle hverdag

3.1	Sammenfatning	111
3.2	Familie- og arbejdsliv i harmoni	112
3.3	Den travle hverdag	119

Appendiks

3.1	Beskrivelse af spørgeskemaundersøgelse	131
-----	--	-----

3.1. Sammenfatning

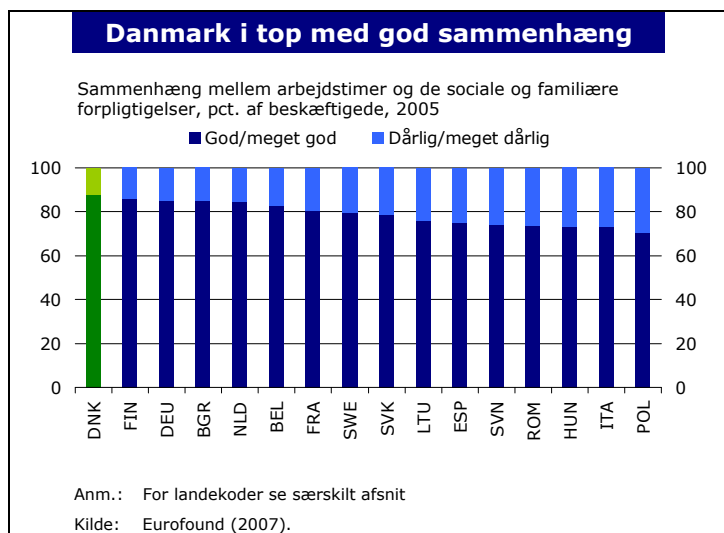
Familie- og arbejdsliv hænger godt sammen	Otte ud af ti medarbejdere på det danske arbejdsmarked er meget tilfredse eller tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv.
Danskerne de mest tilfredse i Europa	I sammenligning med andre europæiske lande indtager danske medarbejdere en topplacering i tilfredshed.
Mænd og kvinder arbejder lige meget	Samlet set bruger mænd og kvinder lige lang tid på arbejde. Kvinder arbejder dog stadig lidt mere i huset end mænd, og mænd er stadig lidt mere aktive på arbejdsmarkedet end kvinder.
Privatansatte har bedre sammenhæng	Selv om ansatte i den private sektor har en højere ugentlig arbejdstid end ansatte i den offentlige sektor, er der marginalt flere medarbejdere i den private sektor, der er tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv.
Travl hverdag for medarbejder med børn	Medarbejdere med børn oplever, at hverdagen er meget travl. På trods af travlhed er medarbejderne generelt meget tilfredse med arbejdslivet, familielivet og sammenhængen mellem disse.
Normer og forventninger påvirker tilfredshed	Det har betydning for den enkelte medarbejders oplevelse af tilfredshed med at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen, om medarbejderen føler sig påvirket af samfundets normer om f.eks. at deltage i børns fritidsaktiviteter.
Flest kvinder henter og bringer i daginstitution	Der er en tendens til, at det hyppigere er kvinderne, der påtager sig de tidsmæssigt ufleksible opgaver som at hente og bringe i daginstitution. Hver anden kvinde bringer hver dag, og fire ud af ti henter hver dag.

3.2. Familie- og arbejdsliv i harmoni

Danskerne er de mest tilfredse	Ni ud af ti medarbejdere i Danmark finder, at deres arbejdstid passer godt med deres sociale og familiære liv. Det gør danske medarbejdere til de mest til-
---------------------------------------	---

fredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv i Europa, jf. figur 3.1.

Figur 3.1



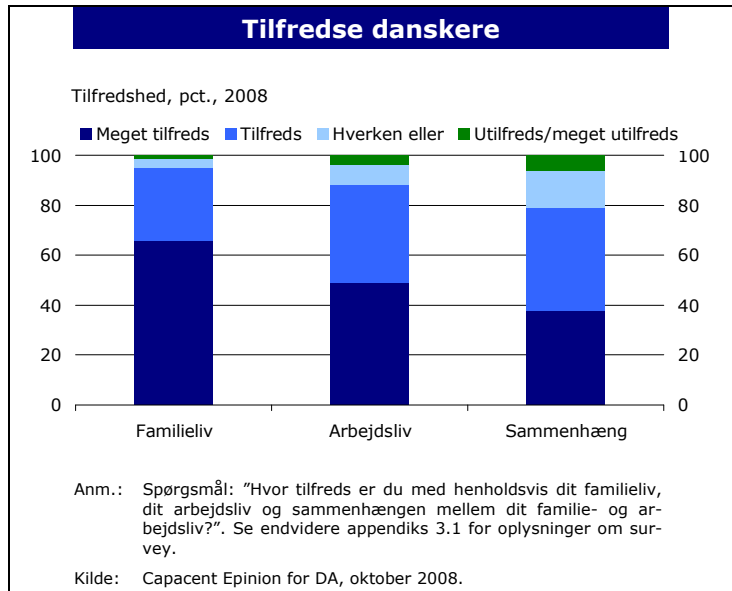
Lønmodtagere i Østeuropa er mindst tilfredse

Lønmodtagere, der oplever den laveste tilfredshed med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv, kommer hovedsageligt fra de nye EU-medlemslande i Østeuropa, f.eks. Polen, Rumænien og Ungarn.

Otte ud af ti er tilfredse med sammenhængen

En survey, DA har fået udarbejdet, bekræfter de europæiske data. 95 pct. af medarbejderne i danske virksomheder er tilfredse med familielivet, og ni ud af ti med arbejdslivet. Otte ud af ti svarer, at de er tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv, jf. figur 3.2.

Figur 3.2



Ansvar og fleksibilitet giver tilfredse medarbejdere

Danske medarbejders relativt store indflydelse på for arbejdets tilrettelæggelse kombineret med høj fleksibilitet bidrager til, at mange har let ved at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen.

Resultatet gælder også på europæisk plan

Når medarbejdere har indflydelse på jobindhold og fleksibel arbejdstilrettelæggelse, øger det tilfredsheden med sammenhængen mellem familie og arbejdsliv, jf. Europa-Kommissionen (2007).

Offentlig service bidrager til at skabe sammenhæng

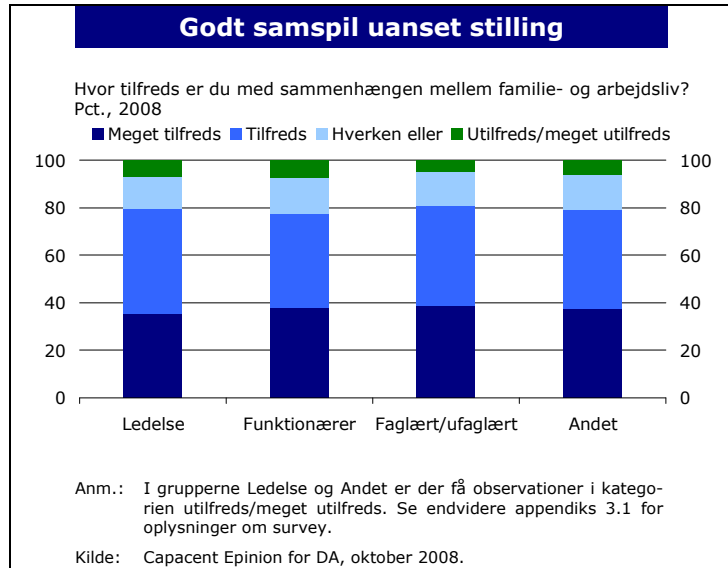
En række offentligt organiserede servicefunktioner understøtter den enkelte og familien i hverdagen. Flere kan få passet deres børn i arbejdstiden i Danmark end i de fleste andre lande, hvilket giver bedre muligheder for at kombinere ansvaret for børn med et arbejde, jf. kapitel 4. Tilsvarende giver en udbygget offentlig ældrepleje gode muligheder for fortsat at arbejde, selv om danske medarbejdere har plejekrævende familiemedlemmer.

Arbejdsfunktion har ikke betydning

Arbejdsfunktion påvirker ikke tilfredsheden

Den enkelte medarbejders arbejdsfunktion påvirker ikke, hvordan familie- og arbejdsliv hænger sammen. Tilfredsheden med sammenhængen ligger på samme høje niveau uanset arbejdsfunktion, jf. figur 3.3.

Figur 3.3



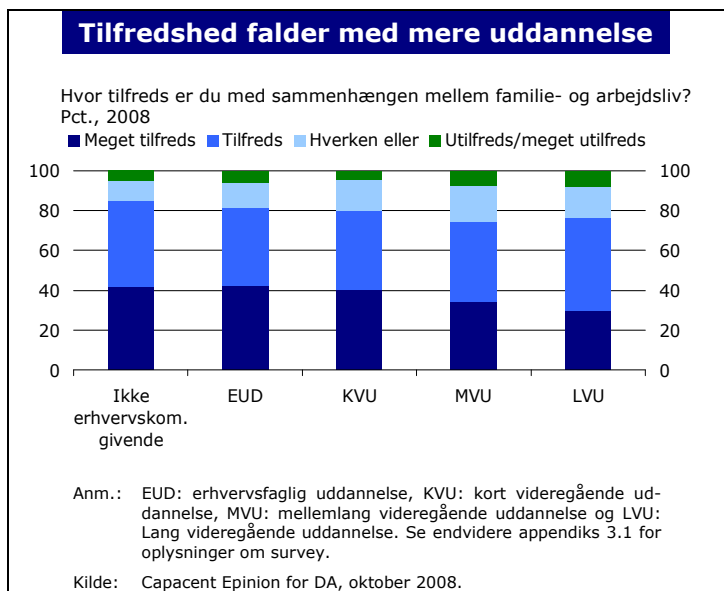
Ledere har også god sammenhæng

Der er ingen entydig sammenhæng mellem arbejdstid og tilfredshed med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv. Ledere arbejder typisk flere timer end andre medarbejdere, jf. kapitel 1. Det betyder imidlertid ikke, at de er mindre tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv. Indflydelse på selv at kunne tilrettelægge arbejdet har større betydning end selve arbejdstiden, jf. kapitel 2.

Mindre tilfredshed blandt højtuddannede

Højtuddannede er en smule mindre tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv, jf. figur 3.4.

Figur 3.4



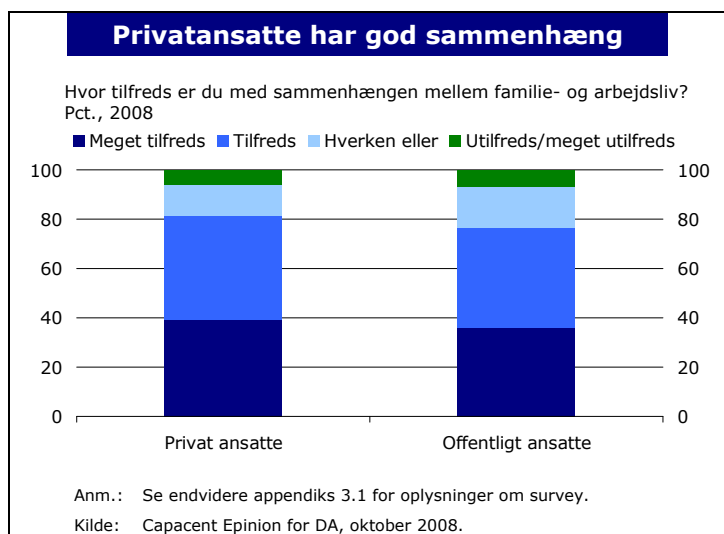
Længere uddannelse giver kortere tid til etablering

En forklaring herpå kan være, at medarbejdere med en lang uddannelse kommer senere ud på arbejdsmarkedet og derfor på samme tidspunkt skal gøre karriere, etablere familie med børn og udleve et aktivt fritidsliv.

Privatansatte har lidt bedre sammenhæng

Der er en lidt større tilfredshed med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv blandt medarbejdere i den private sektor end i den offentlige sektor, jf. figur 3.5.

Figur 3.5



Ingen forskel på kønnene i de to sektorer

I begge sektorer oplever mænd og kvinder samme tilfredshed med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv, jf. Capacent Epinion for DA (2008). Den større andel af kvinder i den offentlige sektor har altså ingen betydning.

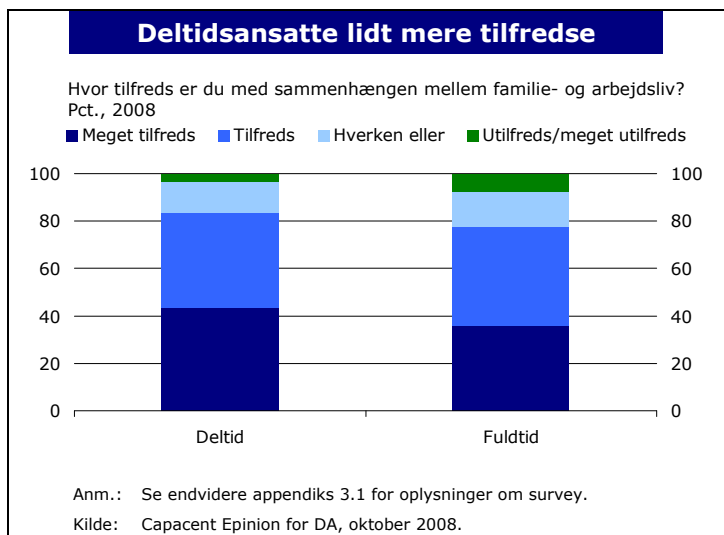
Fleksibilitet større betydning end arbejdstid

I den private sektor arbejder medarbejderne i gennemsnit knapt 3½ time mere om ugen end i den offentlige sektor, jf. kapitel 1. Den højere arbejdstid i den private sektor betyder således ikke en lavere tilfredshed med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv. Det er altså muligt både at have højere arbejdstid og samtidig være mere tilfreds med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv. Den større fleksibilitet i den private sektor er en væsentlig faktor her, jf. kapitel 2.

Arbejdstid kun lille betydning

Selve arbejdstiden har kun marginal betydning for tilfredsheden med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv. 83 pct. af beskæftigede på deltid og 78 pct. af beskæftigede på fuldtid er tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv, jf. figur 3.6.

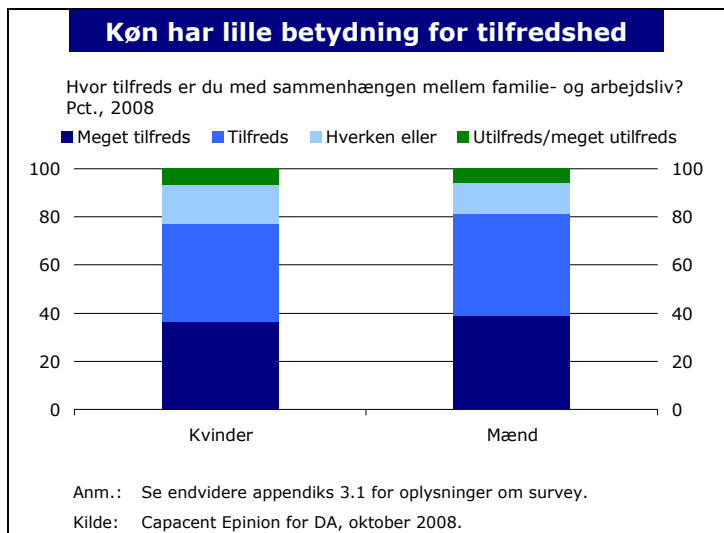
Figur 3.6



Mænd er lidt mere tilfredse

Mænd er lidt mere tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv end kvinder, jf. figur 3.7.

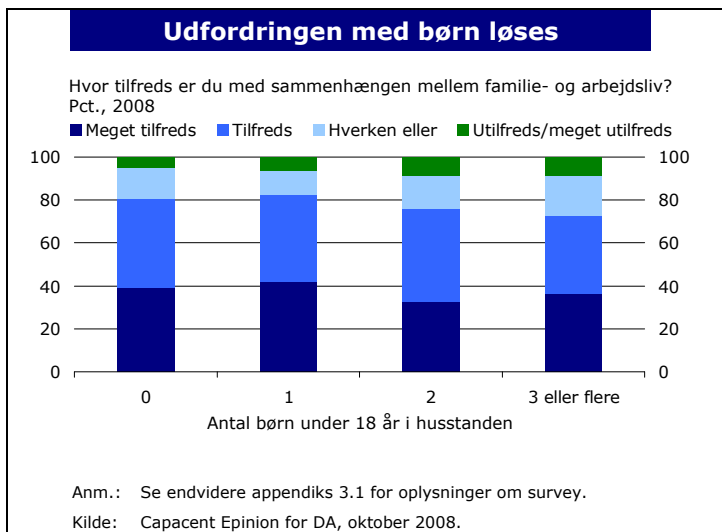
Figur 3.7



Også børnefamilier har god sammenhæng

For langt de fleste medarbejdere med børn er det ikke noget problem at få sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. Selv blandt medarbejdere med tre eller flere børn er det kun hver tiende medarbejder, der giver udtryk for utilfredshed med at få familie- og arbejdslivet til at hænge sammen, jf. figur 3.8.

Figur 3.8



At børn tager tid, er der ikke noget overraskende i, og flere børn tager mere tid. De skal bl.a. hentes og bringes i daginstitutioner, og der er institutionsaktiviteter samt en lang række andre aktiviteter, der alle kræver tid.

Service med fokus på familier og virksomheder

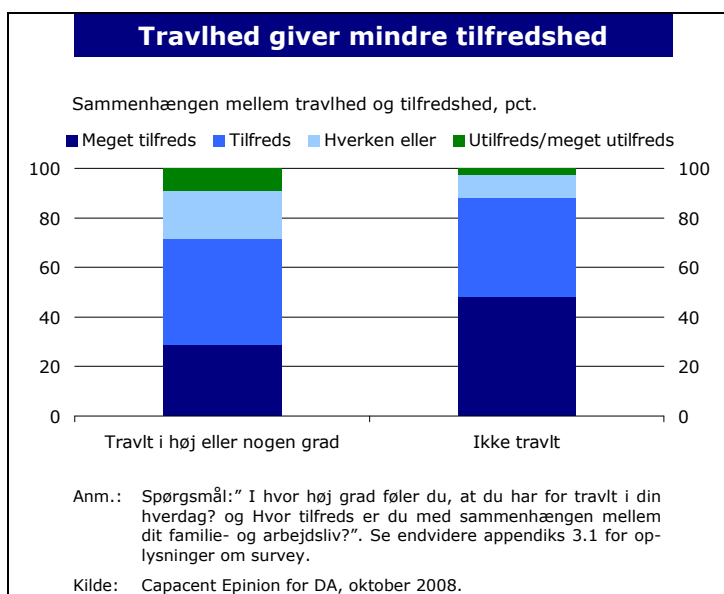
For at den enkelte medarbejder kan få hverdagen til at hænge sammen, skal de offentlige servicefunktioner, der omgiver familien, være tilpasset familiernes og dermed også virksomhedernes behov, jf. kapitel 4.

3.3. Den travle hverdag

Travlhed påvirker tilfredshed med sammenhæng

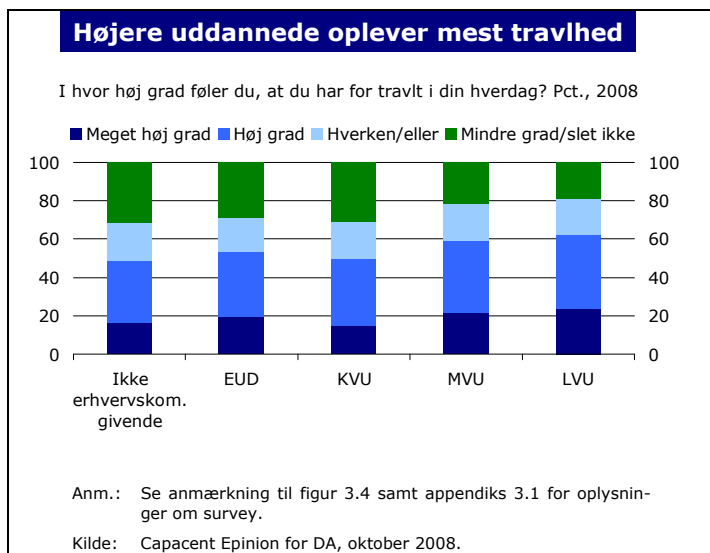
Mange føler, at de har en travl hverdag. Direkte adspurgt svarer 55 pct., at de oplever hverdagen som travl. De medarbejdere, der oplever travlhed i hverdagen, er mindre tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv, men også blandt denne gruppe er kun én ud af ti utilfreds, jf. figur 3.9.

Figur 3.9



Det er særligt medarbejdere med en mellemlang eller en lang videregående uddannelse, der har en følelse af travlhed, jf. figur 3.10.

Figur 3.10



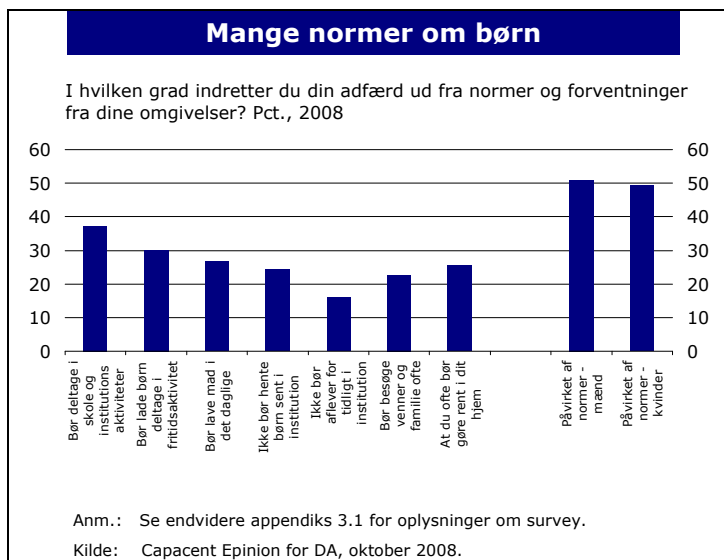
Egne forventninger skaber ubalance

Summen af aktiviteter i hverdagen og egne forventninger til både arbejde, arbejdspladsen og til familielivet skaber travlhed og i nogle tilfælde manglende sammenhæng for den enkelte, jf. Berlingske Tidende (2008).

Hver anden lønmodtager påvirket af normer

Omgivelsernes forventninger til den enkelte påvirker livsopfattelsen og tilfredsheden. Hver anden lønmodtager føler sig påvirket af en række forventninger eller normer til husarbejde og samvær med deres børn, jf. figur 3.11.

Figur 3.11

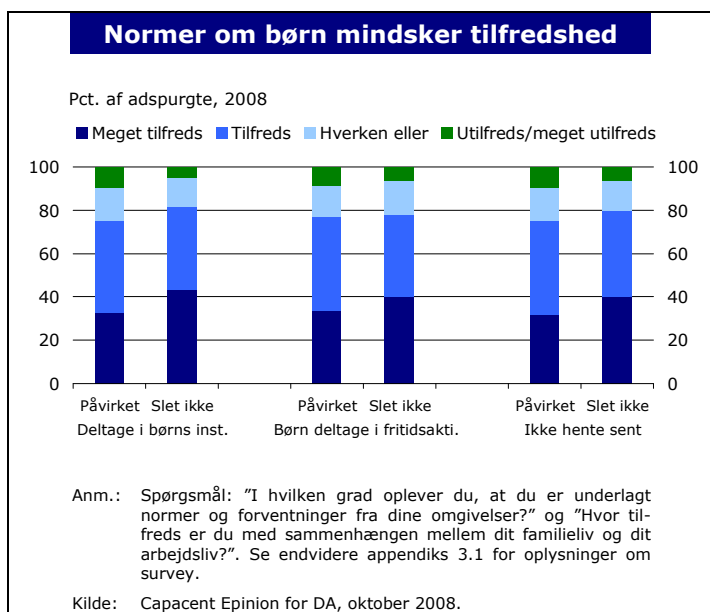


**Mænd og kvinder
påvirket af normer
i samme omfang**

Mænd og kvinder er i samme omfang påvirket af normer. Det gælder f.eks. i forhold til at deltage i børns institutionsliv, lade børn deltage i fritidsaktiviteter, og hvornår det er god tone, at børn skal hentes før institutionernes lukketid.

De personer, der f.eks. er påvirket af normen om at deltage i børns institutionsaktiviteter, er lidt mindre tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv end de personer, som ikke er påvirket af normer, jf. figur 3.12.

Figur 3.12

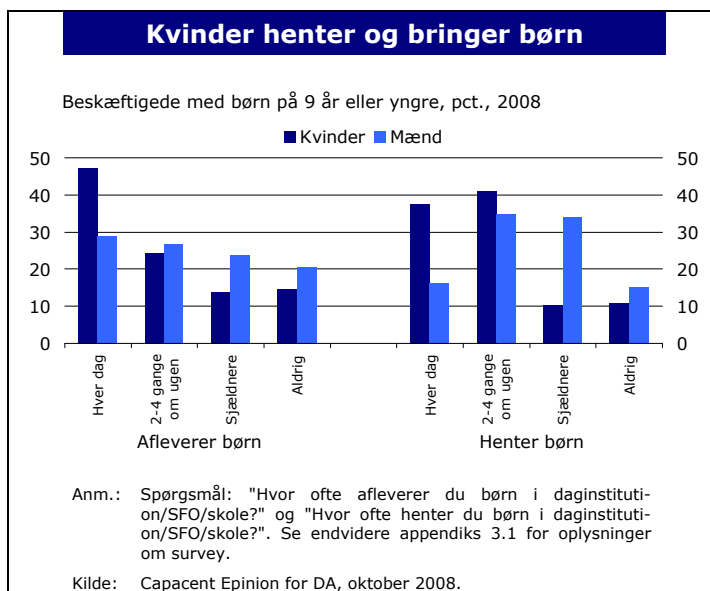


Det kan være, fordi normer får forældre til at hente børn fra daginstitution tidligere, end de egentlig har tid til, og dermed bliver hverdagen mere sammenpresset og travl.

Kvinder bringer og henter børn i daginstitutioner

Ca. 20 pct. af beskæftigede forældre har hele ansvaret for at hente og bringe børn hver dag. Det er primært kvinder, der henter eller bringer børn i daginstitution hver dag, jf. figur 3.13.

Figur 3.13



Kvinden har hovedansvaret for at hente og bringe

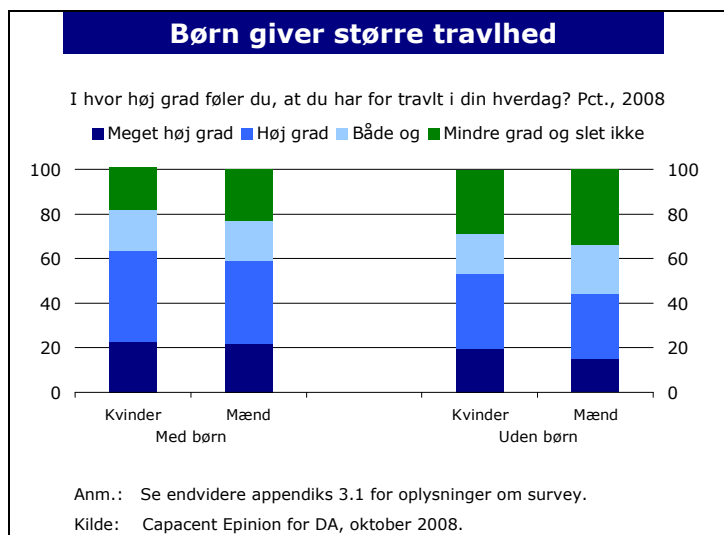
Næsten 80 pct. af kvinder henter hver dag eller to til fire gange om ugen, mens det tilsvarende for mænd er godt 50 pct.

Det er altså i højere grad kvinder, der påtager sig de tidsmæssigt ufleksible opgaver.

En undersøgelse blandt højtuddannede bekræfter, at hovedansvaret for at hente og bringe børn i daginstitution hviler på kvinden, jf. DJØF (2008).

Selv om kvinder henter børn i daginstitutionen oftere end mænd, så er der stort set ingen forskel på, hvor stor en andel af mænd og kvinder med børn der oplever at have for travlt i hverdagen, jf. figur 3.14.

Figur 3.14



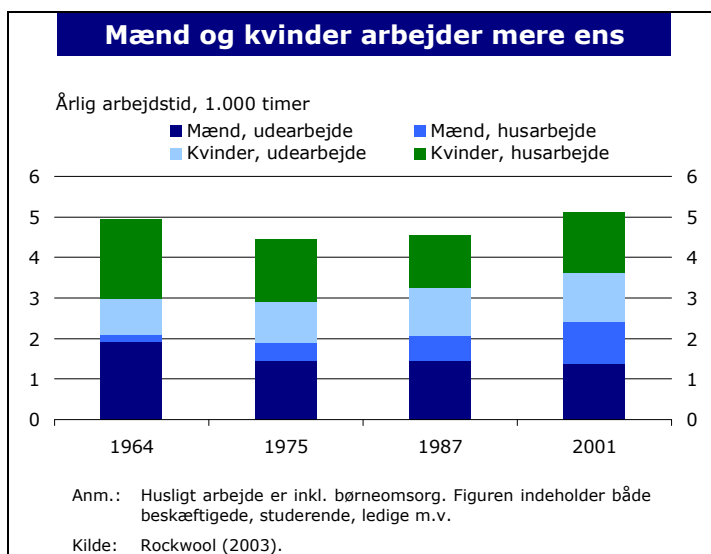
Børn gør mænd og kvinder mere travle

Andelen af beskæftigede, der oplever at have for travlt, stiger mere for mænd end for kvinder, når de bliver forældre.

Mere lige fordeling af arbejdet

Forskellen på mænds og kvinders samlede tid anvendt på udearbejde og hvad de oplever som arbejde i hjemmet er blevet mindre de seneste årtier. I 1964 arbejdede kvinder årligt 769 timer mere end mænd. Fra 1964 til 2001 er kvinders husarbejde faldet og mænds er steget. Kvinder arbejdede således i 2001 årligt 288 timer mere end mænd, jf. figur 3.15.

Figur 3.15



Mænds husarbejde er steget

Omfanget af mænds husarbejde er steget markant gennem hele perioden, hvorimod kvinders husarbejde har været konstant faldende, dog med en lille stigning fra 1987 til 2001.

Kvinder mere aktive på arbejdsmarkedet

Mænds erhvervsarbejde er fra 1964 til 2001 faldet fra 1.900 til knap 1.400 timer årligt, mens kvinders erhvervsarbejde i samme periode er steget fra knap 900 til 1.200 timer årligt.

Konvergens mellem kønnene

Der er altså sket en konvergens mellem kønnene, så mænd og kvinders arbejde nu ligner hinanden langt mere end for 40 år siden.

Mænd og kvinder arbejder lige lang tid pr. dag. Begge køn arbejder ca. 8½ time hver dag, jf. tabel 3.1.

Tabel 3.1

Arbejde ude og hjemme		
Gns. timer: minutter pr. dag, 2001	Beskæftigede mænd	Beskæftigede kvinder
Udearbejde	5:58	4:45
Husarbejde	2:30	3:34
Arbejde i alt	8:28	8:19

Anm.: Opgjort som gennemsnit pr. dag i en syv-dages uge. Udearbejde er inkl. transport til og fra arbejde.

Kilde: Bonke (2002).

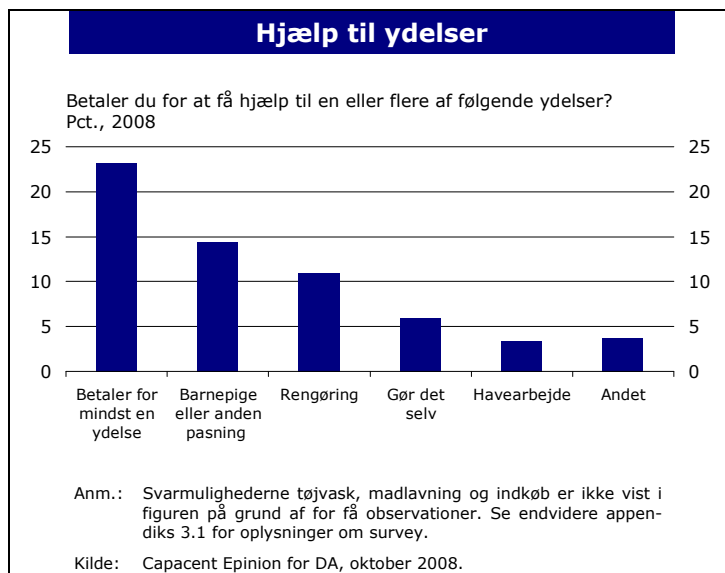
Kvinder bruger i gennemsnit $3\frac{1}{2}$ time på husarbejde om dagen, mens mænd bruger $2\frac{1}{2}$ time om dagen. Forskellen opvejes af, at mænd har mere erhvervsarbejde.

Kvinder udfører ofte de opgaver i hjemmet, som er ufleksible, så som tøjvask, madlavning, opvask og omsorg for børn. Omvendt udfører mænd de huslige opgaver, som kan planlægges og udføres i week-enden, f.eks. gør det selv-arbejde og havearbejde, jf. SFI (2003).

Begrænset brug af serviceydelser

Knap én ud af fire har hjælp til arbejdet i hjemmet. De, der benytter sig af serviceydelser i hjemmet, køber oftest børnepasning og rengøring, jf. figur 3.16.

Figur 3.16



Husarbejde opleves ikke som et problem

Medarbejdere opfatter ikke husarbejde som så stort et problem i hverdagen, at de vil købe service i hjemmet. Otte ud af ti svarer, at de enten ikke har brug for det, eller helst selv vil gøre det. Endelig svarer 20 pct., at de ikke køber serviceydelser, fordi det er for dyrt, jf. Capacent Epinion for DA (2008).

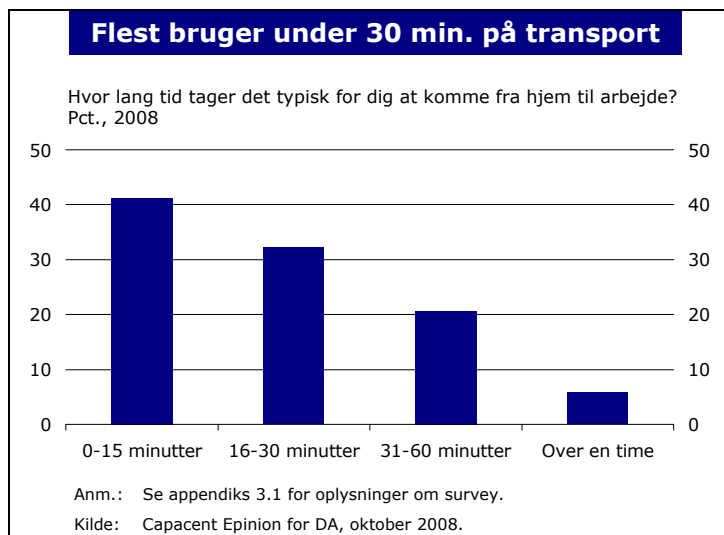
Mere tid på transport

Transport til og fra arbejde

Fra 2002 til 2006 har danskerne fået lidt længere til arbejde. Gennemsnittet for den samlede afstand fra hjem til arbejdssted var 24,4 km i 2006 mod 23,1 km i 2002, jf. Danmarks Statistik (2008).

For hovedparten af beskæftigede er transporttiden til eller fra arbejde under ½ time, jf. figur 3.17.

Figur 3.17

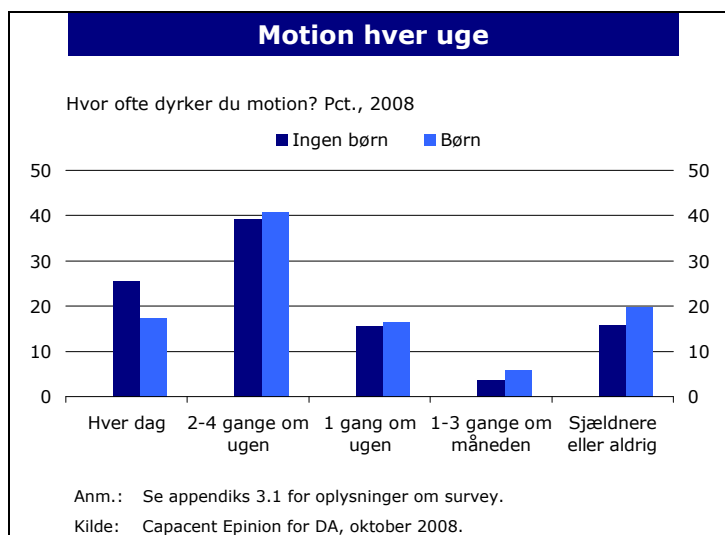


Hver 5. medarbejder bruger mellem $\frac{1}{2}$ - 1 time på at komme fra hjem til arbejde, mens det kun er hver 20. medarbejder, der har 1 time eller mere hver vej.

Mange prioriterer fritidsaktiviteter

Mere end syv ud af ti medarbejdere dyrker motion mindst en gang om ugen, og ca. 40 pct. to til fire gange om ugen, jf. figur 3.18.

Figur 3.18

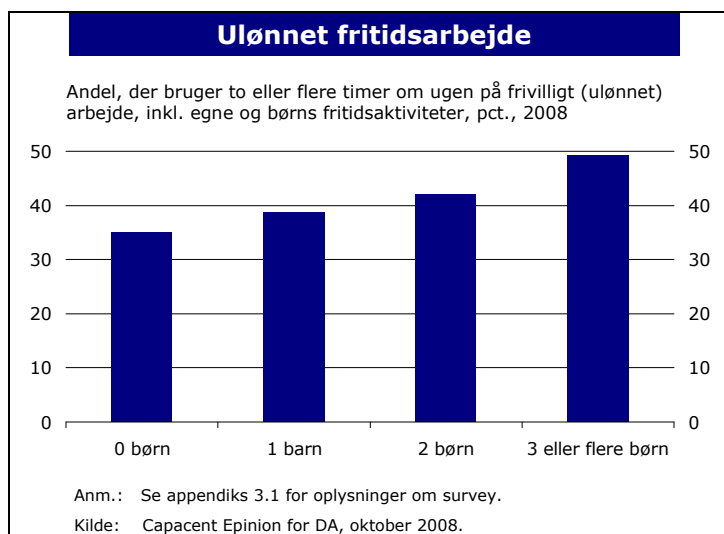


Forældre prioriterer også egen motion

Også forældre prioriterer egen motion højt. Selv om forældre er en smule mindre tilfredse med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv, er der kun en mindre forskel mellem hyppigheden af motion for personer med og uden børn.

Medarbejdere med børn prioriterer at finde tid til børnenes fritidsaktiviteter. Omfanget af børns og egne fritidsaktiviteter stiger med antallet af børn, jf. figur 3.19.

Figur 3.19



De mange aktiviteter i hverdagen kan være en forklaring på en mindre grad af tilfredshed med sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv for familier med børn.

**Mere tid til familien
og andre aktiviteter**

Selv om mange prioriterer motion og fritidsaktiviteter, vil halvdelen af beskæftigede danskere ønske, at de kunne bruge mere tid sammen med familie og venner og på deres fritidsinteresser. Dette gælder særligt for kvinder, jf. Capacent Epinion for DA (2008).

Appendiks 3.1

Beskrivelse af spørgeskemaundersøgelse

På vegne af Dansk Arbejdsgiverforening har analyseinstituttet Capacent Epinion gennemført en måling af befolkningens oplevelse af tilfredsheden med sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv.

Undersøgelsen er gennemført i oktober 2008 og indeholder svar fra 2.011 husstande i Danmark. Respondenterne var på interviewtidspunktet alle over 18 år og i beskæftigelse (dog ikke selvstændigt erhvervsdrivende).

I undersøgelsen er respondenterne blevet spurgt til deres overordnede tilfredshed med arbejdsliv, familieliv og sammenhængen mellem disse samt en række faktorer, der kan forventes at have indflydelse på denne tilfredshed. Det gælder bl.a. daginstitutionernes åbningstider, transporttid til og fra arbejde, offentlige myndigheders åbningstider, fleksibilitet på arbejdspladsen, og i hvor høj grad respondenterne indretter sin adfærd ud fra omgivelsernes normer og forventninger.

På baggrund af en undersøgelse med godt 2.000 respondenter er det ikke muligt at lave en meget detaljeret opdeling på data på grund af usikkerhed om resultaterne. Det gælder især analyser i relation til børn, da knapt halvdelen af de spurgte husstande har børn.

I figurer og tabeller er tallene grupperet, så der ikke foretages konklusioner på baggrund af mindre end 30 respondenter. Denne regel er undvejet i enkelte tilfælde, hvor der så er gjort opmærksom på usikkerheden om tallene i anmærkningen. Endvidere er besvarelsen "ved ikke" generelt udeladt.

4. Service for arbejdslivet

4.1	Sammenfatning	135
4.2	Hverdagens tidsbegrænsninger	136
4.3	Børnepasning	138
4.4	Offentlige kontors åbningstider	150

Appendiks

4.1	Borgerservices åbningstider for personlig betjening	156
4.2	Bibliotekers åbningstider	158
4.3	Beskrivelse af interviewundersøgelse blandt kommuner	160

4.1 Sammenfatning

Svagt kundefokus i den offentlige service	Flere offentlige serviceydelser – herunder børnepasning – bliver i dag kun delvist udbudt, så de stemmer overens med medarbejderes og virksomheders behov.
Lukkedage er problematiske ...	Kommunerne har mange lukkedage, som indebærer, at børnefamilier må trække på bedsteforældre, tage fri eller melde sig syge. Det koster på virksomheders bundlinje og indskrænker fleksibiliteten for både familier og virksomheder.
... og der bliver ikke færre lukkedage i 2009	Samtidig planlægger hver femte kommune besparelser på daginstitutionsområdet i form af reducerede åbningstider i 2009. Selvom der er truffet aftale om at afskaffe løsrevne lukkedage, forventer størstedelen af kommunerne at have det samme antal lukkedage i 2009.
Arbejdsmarkedets behov ikke i fokus hos alle	Hver femte kommune siger selv, at de ikke tilstræber at tilpasse daginstitutioners åbningstider til arbejdsmarkedets behov.
Borgerservice har lukket når medarbejdere har fri	I såvel større som mindre byer har den kommunale Borgerservice fast åbent midt på dagen. Her må mange medarbejdere bede om fri fra arbejde for at komme i personlig kontakt med kommunen.
Åbningstider på biblioteker mere kundefokuserede	Sammenligner man med bibliotekernes åbningstider, er de i næsten alle kommuner mere fleksible og kundefokuserede.
Fleksibel service giver vækst og velfærd	Hvis den offentlige service bliver mere fleksibel, så vil det både bidrage til en bedre sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv og til, at virksomheder kan få mere glæde af medarbejdere, og på den måde bidrage til mere vækst og velfærd.

4.2 Hverdagens tidsbegrænsninger

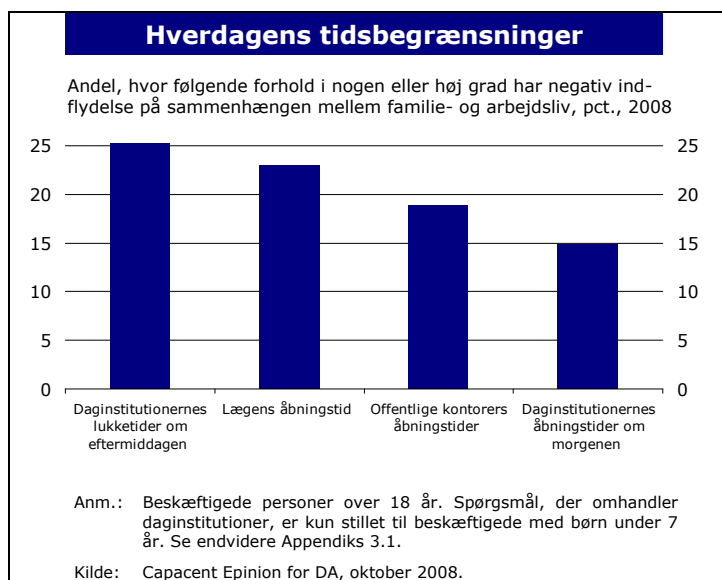
Servicetilbud skal være fleksible

Sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv bliver påvirket af mange forskellige faktorer, blandt andet om åbningstiderne i dagsinstitutioner og hos lægen passer med arbejdet, og om det er muligt at komme i kontakt med kommunen.

Daginstitutioners åbningstid er et problem for hver fjerde forælder

Hver fjerde forælder oplever, at daginstitutionernes åbningstid om eftermiddagen medvirker til at skabe dårlig sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv. Og mere end hver femte oplever, at lægens åbningstid medvirker til at skabe dårlig sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv, jf. figur 4.1.

Figur 4.1



Det er ikke kun læges og dagsinstitutioners åbningstid, som giver en dårlig sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv. Også de offentlige kontorers åbningstider giver problemer med at få hverdagen til at hænge sammen og begrænser familiers og virksomheders fleksibilitet.

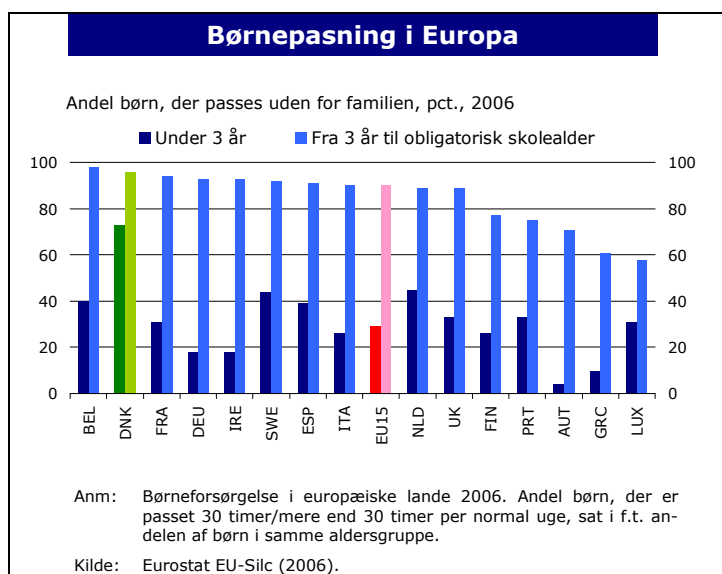
At så stor en andel angiver problemer med åbningstiderne på de offentlige kontorer, virker umiddelbart paradoksalt i lyset af en øget digitalisering hos kommunerne. Det er imidlertid det samme resultat, som Familie- og Arbejdslivskommissionen kom frem til i 2006, jf. SFI (2006).

4.3 Børnepasning

Danske børn passes ikke i hjemmet

Danmark er det land i Europa, hvor allerflest børn bliver passet uden for hjemmet. Særligt for børn under tre år er andelen, der passes uden for hjemmet, høj i Danmark, jf. figur 4.2.

Figur 4.2



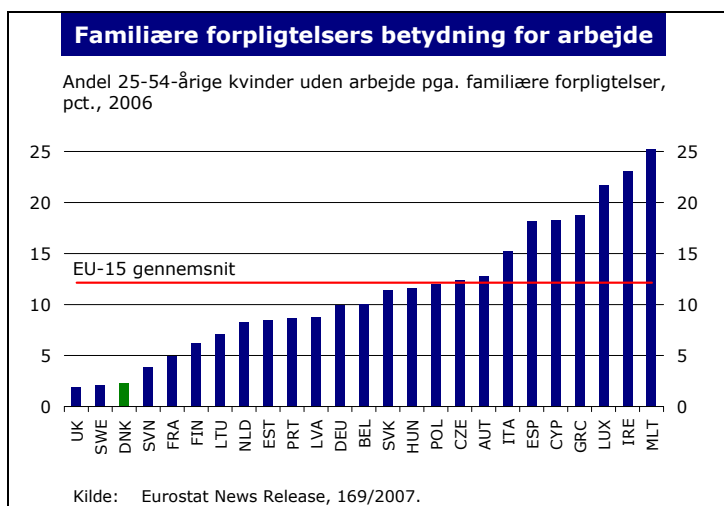
Høj erhvervsdeltagelse for kvinder i Danmark

De gode pasningsmuligheder for børn i Danmark medvirker til, at danske kvinder i langt højere grad er repræsenteret på arbejdsmarkedet end i lande, hvor der ikke er samme mulighed for at få passet mindre børn.

Få kvinder uden job pga. familiære forpligtelser

Danmark har derfor internationalt set en af de højeste erhvervsfrekvenser for kvinder og en af de laveste andele af kvinder, der står uden for arbejdsmarkedet på grund af familiære forpligtelser, jf. figur 4.3.

Figur 4.3



Til gengæld arbejder danskere færre timer end deres europæiske kollegaer, jf. kapitel 1.

Åbningstider i daginstitutioner

**Gode rammevilkår
vigtige for sam-
menhæng**

Knap halvdelen af beskæftigede over 30 år har hjemmeboende børn, jf. kapitel 1. De er derfor afhængige af daginstitutionerne, så gode rammevilkår i udbuddet af denne serviceydelse er vigtige for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. Mulighederne for at få passet børn, når man skal på arbejde, er med til at skabe en fleksibilitet, der er til gavn for både medarbejdere og virksomheder.

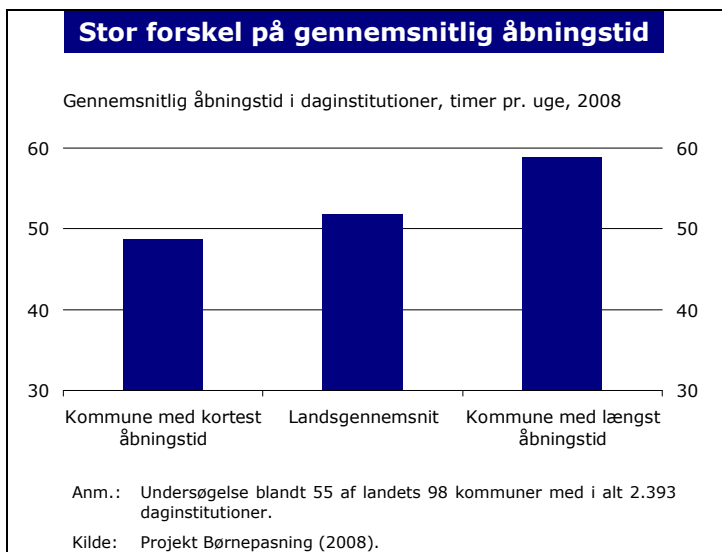
Selv om pasningsmulighederne i Danmark internationalt set er gode, begrænser åbningstiderne alligevel forældrenes arbejdsindsats.

11 pct. af forældre angiver, at de ville arbejde mere, hvis daginstitutionerne havde længere åbningstid. Alligevel er der på landsplan stort set ikke sket udsving i daginstitutionernes åbningstider fra 2005 til 2008, jf. Projekt Børnepasning (2005-2008).

Stor forskel på åbningstider

På tværs af kommunegrænserne er der til gengæld overraskende stor forskel på åbningstiderne i daginstitutioner i 2008. Der er ti timers forskel på den kommune, der har lavest gennemsnitlig åbningstid og den kommune, der har højest gennemsnitlig åbningstid, pr. uge, jf. figur 4.4.

Figur 4.4



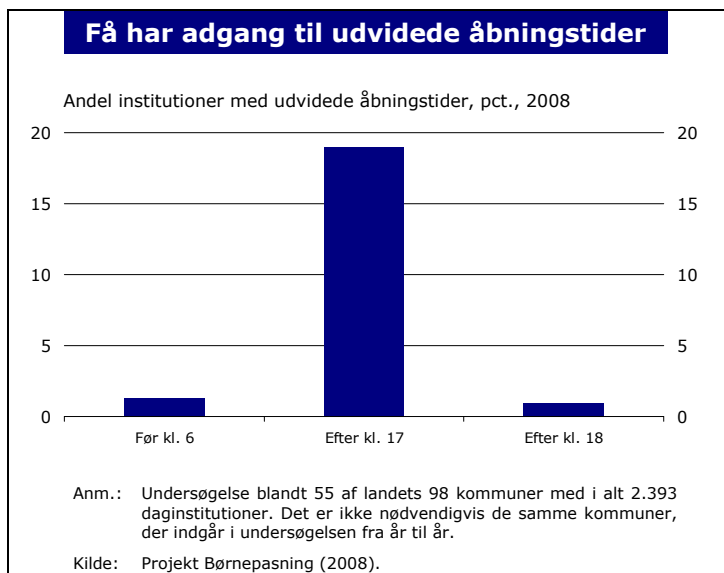
Hjemkommune afgør fleksibilitet

Der er altså meget stor forskel på muligheden for at få børnene passet, afhængig af hvilken kommune familien bor i.

Meget få børn kan passes før kl. 6 og efter kl. 17

Der er ikke mange institutioner, som har udvidede åbningstider. Godt 1 pct. har åbent inden kl. 6 om morgenen, og 19 pct. har åbent efter kl. 17, jf. figur 4.5.

Figur 4.5



**Børnefamilier til-
passer hverdag til
åbningstider**

I praksis vil de fleste børnefamilier tilpasse deres hverdag og arbejdsliv til daginstitutionernes åbningstid. Det løser naturligvis udfordringerne i den enkelte børnefamilie, men samfundsmæssigt er det uheldigt, hvis mange medarbejdere tilpasser deres arbejdstid alene for at kompensere for daginstitutionernes åbningstider.

**Hver ottende ople-
ver manglende
pasningsmulighed**

Denne problemstilling afspejler sig bl.a. i, at hver ottende medarbejder med børn under seks år minimum én gang om måneden oplever, at manglende pasningsmuligheder betyder, at de ikke kan påtage sig arbejdsopgaver på jobbet, jf. Capacent Epinion for DA (2008).

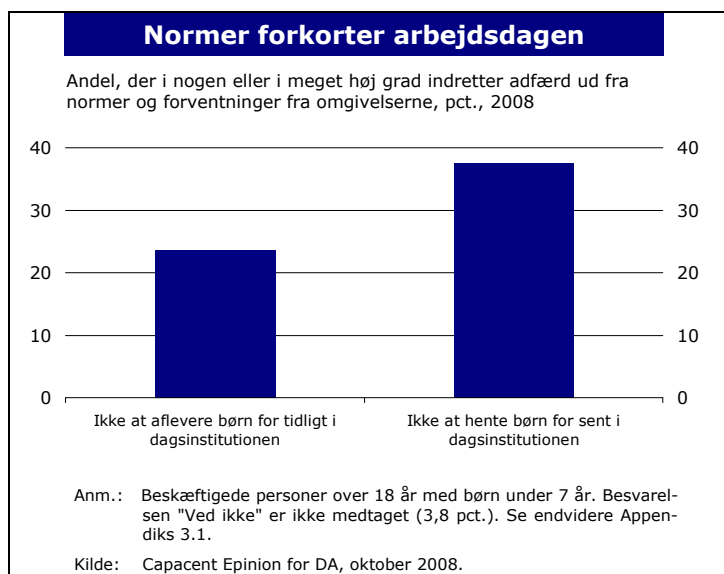
**Normer former
forældres adfærd**

Men også omgivelsernes normer og forventninger har betydning for, om medarbejdere begrænser arbejdstiden for at hente og bringe børn.

**Hver tredje foræl-
dre henter ikke
børn "for sent"**

Mere end hver tredje forælder giver udtryk for, at de ikke henter deres børn "for sent" i daginstitutionen, og næsten hver fjerde forælder svarer, at de ikke afleverer børn "for tidligt" af hensyn til normer og forventninger fra omgivelserne, jf. figur 4.6.

Figur 4.6



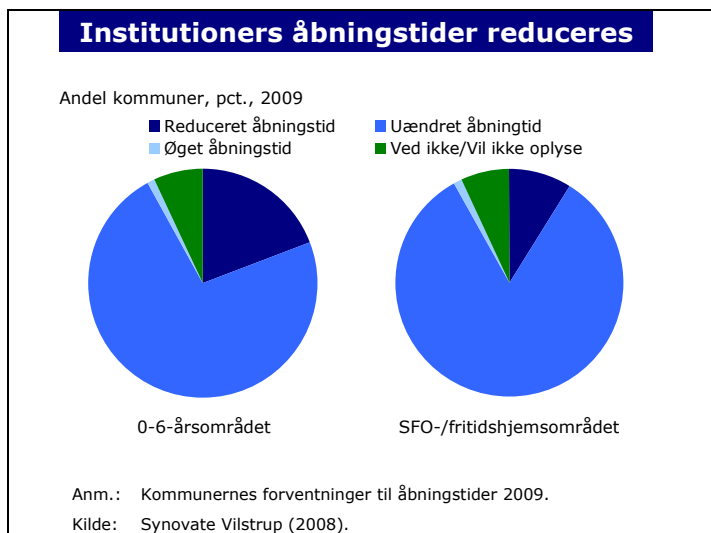
Medarbejdere med børn bliver dermed presset til at reducere arbejdstiden fra flere sider. Dels af forventninger fra omgivelserne om, hvornår børn skal afleveres og hentes i daginstitutioner, og dels af åbningstider i daginstitutionerne.

Kommunerne forringer åbningstiderne

Hver femte kommune reducerer åbningstid

I 2009 er der en del kommuner, der har planer om besparelser på dagpasningsområdet. Det betyder blandt andet reducerede åbningstider i 19 pct. af kommunerne, jf. figur 4.7.

Figur 4.7

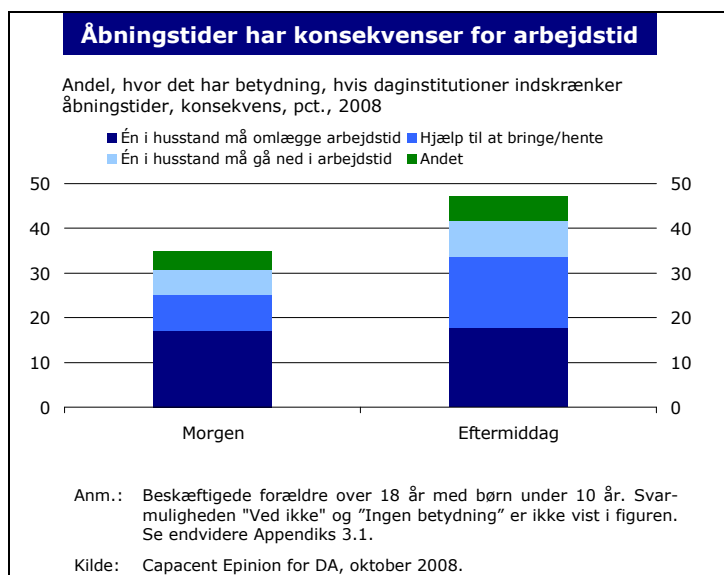


Reducerede åbningstider forringer virksomheders og børnefamiliers fleksibilitet, og særligt reducerede åbningstider om eftermiddagen vil have betydning for børnefamilier og for virksomheder.

Hver anden får problemer med tidligere lukning

Knap 50 pct. af forældre vil være nødt til at få hjælp til at hente børn, omlægge eller gå ned i arbejdstid, hvis åbningstiderne bliver reduceret om eftermiddagen. Hvis åbningstiderne reduceres om morgenen, må knap 35 pct. have hjælp udefra til at bringe børn, omlægge eller gå ned i arbejdstid, jf. figur 4.8.

Figur 4.8



**Kortere åbningstid
giver færre arbejdstimer**

Konsekvensen af reducerede åbningstider vil altså være mindsket fleksibilitet for børnefamilier og virksomheder samt et mindre arbejdsudbud.

Flere lukkedage

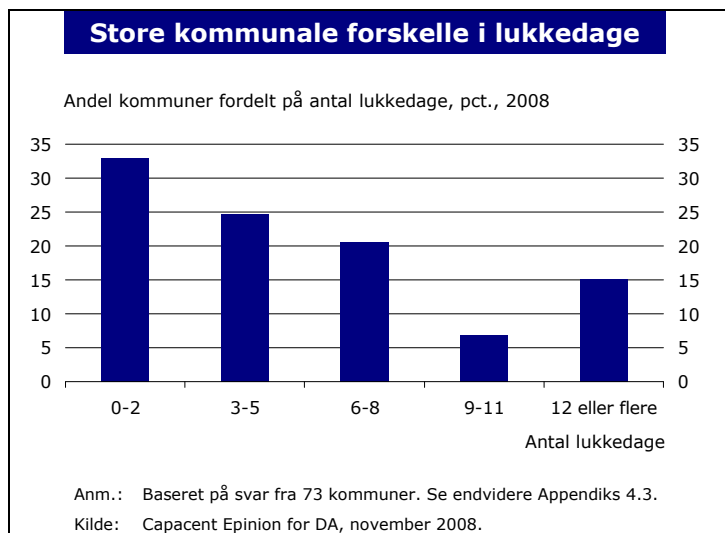
Flere lukkedage

I løbet af de seneste år er antallet af lukkedage i daginstitutioner, SFO og fritidshjem steget, jf. Projekt Børnepasning (2008).

15 pct. af kommunerne har mere end 12 lukkedage

Ligesom med åbningstider er der meget stor forskel på antallet af lukkedage på tværs af kommunegrænserne. Hver tredje kommune har mellem 0 og 2 lukkedage, mens 15 pct. af kommunerne har mere end 12 lukkedage om året, jf. figur 4.9.

Figur 4.9



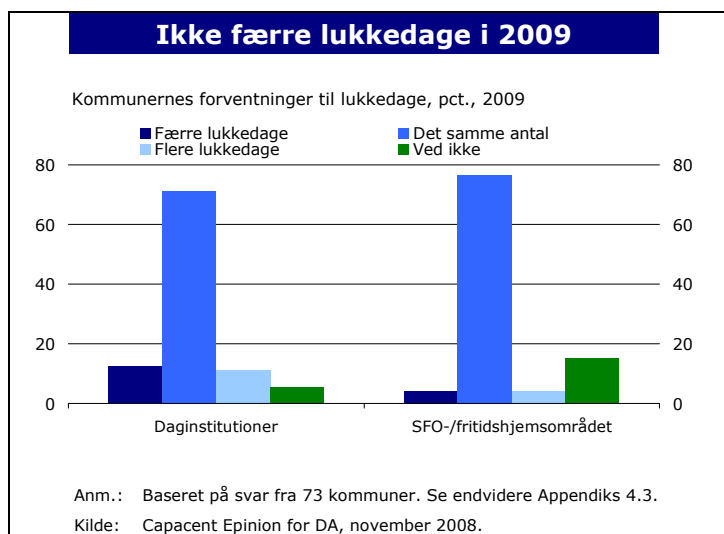
Løsrevne lukkedage skal afskaffes i 2009

Som led i kommuneaftalen for 2009 har regeringen og KL aftalt, at løsrevne lukkedage i daginstitutioner afskaffes med virkning fra 1. januar 2009.

Samme antal lukkedage i 2009

Selvom der er truffet aftale om at afskaffe løsrevne lukkedage, forventer størstedelen af kommunerne at have det samme antal lukkedage i 2009, mens hver tiende kommune (8 ud af 73) forventer flere lukkedage på daginstitutionsområdet, jf. figur 4.10.

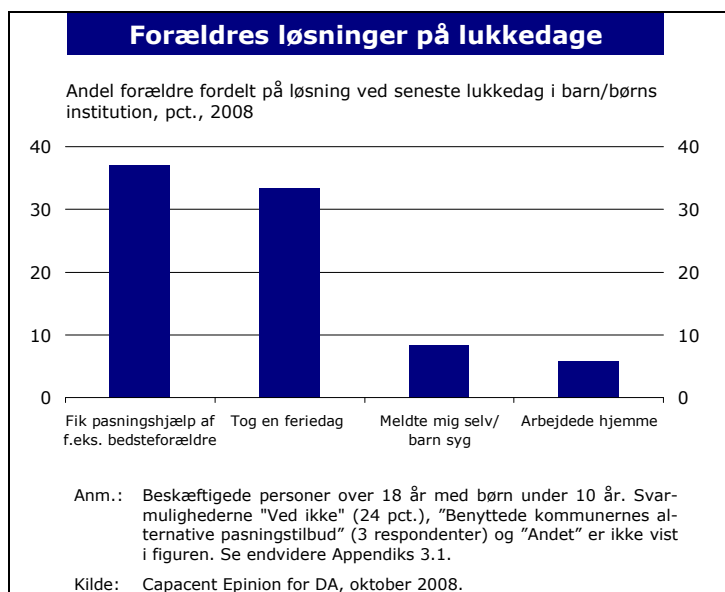
Figur 4.10



Hver tolvte forælder melder sig syg ifm. lukkedage

Når daginstitutioner og SFO/fritidshjem holder lukkedage, har det betydning for familiers hverdag og for virksomheder. Således vælger hver tredje forælder at tage en feriedag, mens hver tolvte forælder vælger at melde sig selv eller barnet syg, jf. figur 4.11.

Figur 4.11



Kun tre ud af 573 forældre angiver, at de benyttede kommunens alternative tilbud, som således ikke opfattes som et reelt alternativ af forældrene.

Lukkedage koster på virksomheders bundlinje ...

Lukkedage i daginstitutioner og SFO/fritidshjem koster virksomheder penge på bundlinjen, når de må undvære medarbejdere, hvis de melder sig selv eller barnet sygt på lukkedage.

... og spiser af virksomheders og familiers fleksibilitet

Lukkedage spiser desuden af børnefamiliers og virksomheders fleksibilitet, da forældre kan være nødt til at holde fri på de dage, hvor institutionerne er lukkede.

Familier med flere børn kan rammes dobbelt

Da lukkedage kan være placeret forskelligt fra institution til institution, kan det for en familie med børn i flere forskellige institutioner være en betydelig belastning i forhold til sammenhængen mellem familieliv og arbejdsliv.

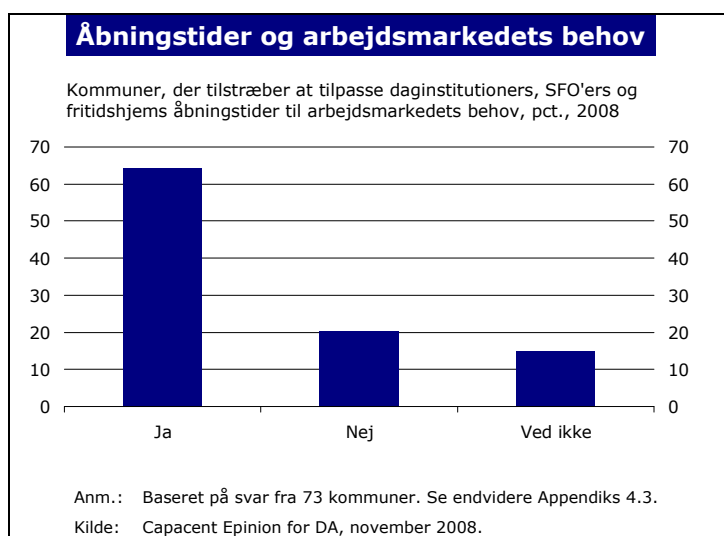
Kommunernes tilpasning til arbejdsmarkedet

Da daginstitutionerne har en afgørende rolle for danske kvinders høje erhvervsdeltagelse, er det paradoksalt, at der er en tendens til fastholdelse af lukkedage og reduktioner i åbningstiderne.

Åbningstider ikke indrettet efter behov

En af forklaringerne på dette paradoks er, at det ikke er alle kommuner, der fastlægger åbningstiderne i daginstitutionerne med udgangspunkt i arbejdsmarkedets behov, jf. figur 4.12.

Figur 4.12



Hillerød begrænser den offentlige ser- vice

Manglende tilpasning til arbejdsmarkedets behov kan give sig udtryk i lukkedage og reducerede åbningstider, men også forringet service som i eksemplet fra Hillerød Kommune, hvor det er blevet besluttet at begrænse den offentlige service, så institutionerne kan afvise børn ved lav bemanding, jf. boks 4.1.

Hillerød Kommune afviser børn

Hillerød Kommune har med budgettet for 2009 vedtaget, at hvis for meget personale i daginstitutionerne er fraværende, kan institutionen afvise at modtage børn.

Hillerøds Børne- og Familieudvalg har godkendt, at "Ved en uansvarlig lav bemanning vil der være børn, som ikke kan modtages i daginstitutionen".

Der bliver udarbejdet retningslinjer for de ca. 50 daginstitutioner, og den enkelte institutionsleder skal tage stilling til faste størrelser, som f.eks. antallet af børn i forhold til antallet af voksne, men der vil være andre forhold, som i højere grad beror på et aktuelt skøn: Hvor gamle er børnene, hvor meget pasning kræver de, hvilke kompetencer har det personale, der er på arbejde.

Kilde: Magasinet Resonans (2008).

4.4 Offentlige kontorers åbningstider

Åbningstiderne hos kommunen, lægen og tandlægen har stor betydning for medarbejderes mulighed for at få familie- og arbejdslivet til at hænge sammen.

Hvis det er muligt at komme i kontakt med de offentlige myndigheder på de tidspunkter, som passer bedst for medarbejdere, eller hvis det er muligt at komme digitalt i kontakt med myndighederne, letter det hverdagen for medarbejdere og gør produktionen lettere for virksomheder.

Åbningstider skaber ubalance for 1/5 medarbejdere

De nuværende åbningstider på de offentlige kontorer og hos læger passer imidlertid ikke alle medarbejdere. Hver femte medarbejder oplever, at lægens eller de offentlige kontorers åbningstider skaber en dårlig sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv, jf. figur 4.1.

Kommunal Borgerservice

En offentlig myndighed, som mange borgere er i kontakt med, er den kommunale Borgerservice.

Én indgang til kommunen

Borgerservice er borgernes indgang til kommunen, når det gælder mange af de mest almindelige offentlige ydelser som f.eks. flytning, fornyelse af pas, kørekort og sygesikring.

Gennem Borgerservice kan borgerne også få vejledning om offentlige tilbud lige fra børneydelser til pension.

Internet, telefon eller personligt fremmøde

Det er i alle kommuner muligt at kontakte Borgerservice ved at benytte selvbetjeningsløsninger på hjemmesiden, per telefon eller ved personligt fremmøde i det lokale Borgerservicecenter.

Digitalisering afløser personligt fremmøde

Der har i de senere år været igangsat en betydelig digitaliseringsproces i kommunerne. Digitaliseringen betyder, at flere og flere services kan klares fra en computer uden personligt fremmøde i Borgerservice.

Hvis en kommune har satset meget markant på digitalisering, er åbningstiderne for personligt fremmøde altså ikke i sig selv et udtryk for, at den kommunale service er uden kundefokus.

Digitalisering skaber fleksibilitet

Digitaliseringen gør således den offentlige service mere fleksibel for både virksomheder og medarbejdere. En af de kommuner, som er langt fremme med digitaliseringen, er Gentofte kommune, jf. boks 4.2.

Boks 4.2

Gentoftes digitale genveje

Gentofte Kommune har fået udarbejdet selvbetjeningsværktøjet "Genvej", der gør det nemmere at være borger i kommunen. Borgerne kan ved hjælp af Genvej benytte kommunens selvbetjeningsmuligheder hurtigt og effektivt med en digital signatur.

I Genvej får Gentofte Kommunes borgere selvbetjeningsløsninger og informationer, som er tilpasset den enkelte borger og dennes situation.

I Genvej er det f.eks. muligt at bestille pas, se sin lånerstatus på biblioteket, aflæse vandforbrug eller skifte læge. Genvej giver samtidig adgang til NemPost, en e-mailpostkasse, hvor borgerne kan kommunikere via e-mail med alle offentlige myndigheder i Danmark.

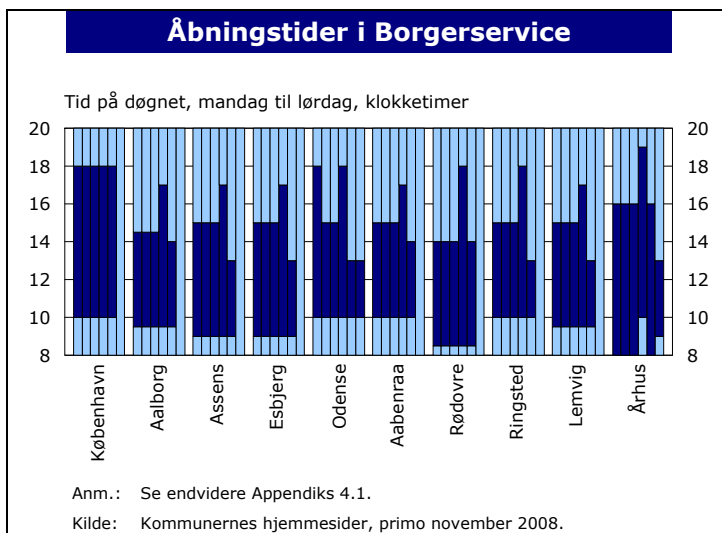
Kilde: Gentofte Kommune (2008).

Når borgerne henvender sig til Borgerservice via personlig kontakt, er det derimod svært at gøre det uden for det tidsrum, hvor flest er på arbejde.

Borgerservice holder lukket, når andre har fri

En stikprøve på ti kommuner, som dækker knap 1,5 mio. borgere fordelt over hele landet, viser, at kommunernes Borgerservice oftest har åbent, mens de fleste er på arbejde og kun meget sjældent i weekender og om aftenen, jf. figur 4.13.

Figur 4.13



Mindre fleksibilitet i mindre byer

Hos Borgerservice i Århus og København kommuner er der enten åbent sent om eftermiddagen eller tidligt om morgenen. I en mindre by som Lemvig og selv i større byer som Esbjerg og Aalborg er åbningstiderne ikke så fleksible. Her er der fortrinsvist åbent i de tidsrum, hvor de fleste er på arbejde, jf. kapitel 2.

Mere fleksibilitet uden ekstra omkostninger

Hvis disse kommuner – ligesom Århus og København – i løbet af en uge havde åbent tidligt om morgenen, i weekenderne eller sent om eftermiddagen i stedet for midt på dagen, kunne servicen blive mere fleksibel uden nødvendigvis at betyde ekstra omkostninger.

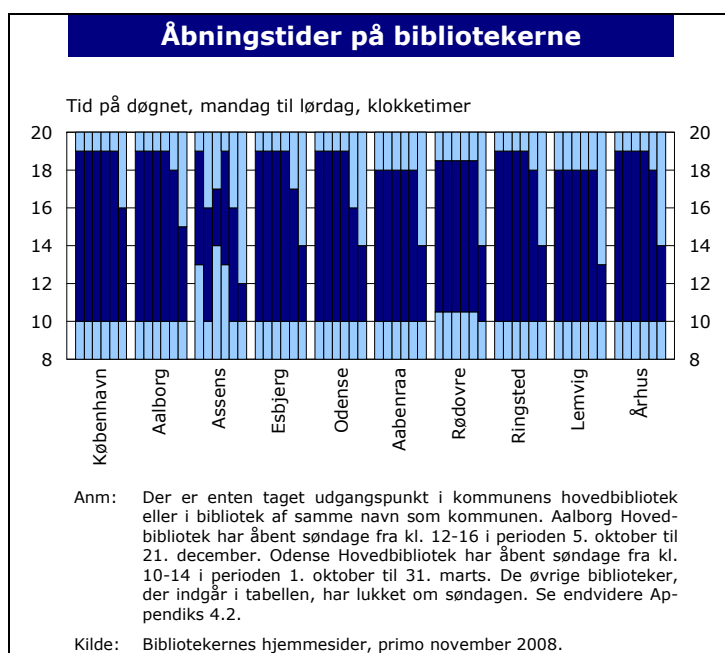
En landsdækkende undersøgelse fra KL fra 2007 bekræfter, at det kun er meget få servicecentre, som har åbent, når majoriteten af beskæftigede holder fri, jf. KL (2007)

Biblioteker er mere brugervenlige

Åbningstiderne på bibliotekerne er i mange kommuner anderledes end åbningstiderne i Borgerservice.

Bibliotekernes åbningstid er i højere grad tilpasset medarbejderes behov for at bruge den offentlige service uden for arbejdstiden. Mange biblioteker har åbent om aftenen og i weekenden, jf. figur 4.14.

Figur 4.14



Borgerservice mindre kundeorienteret end biblioteker

Situationen er altså den paradoksale, at mange kommuner har valgt at have mere kundefokuserede åbningstider, når det drejer sig om borgernes adgang til at låne bøger, end når det drejer sig om borgernes mulighed for at komme i kontakt med myndighederne.

Åbningstider hos læger og tandlæger

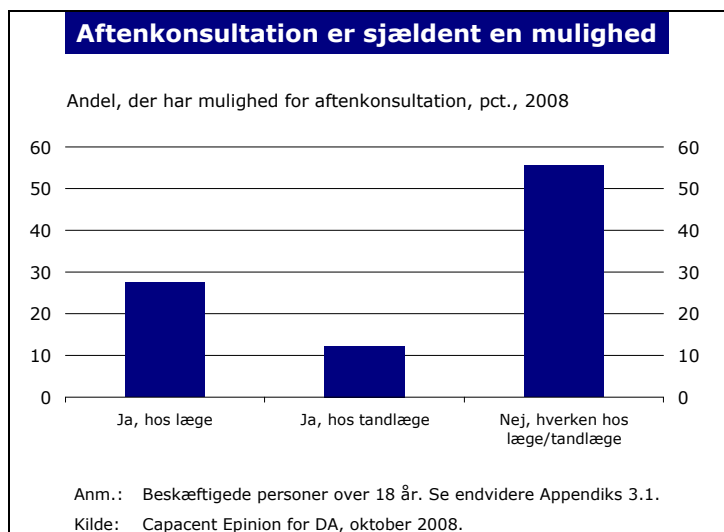
Kun hver fjerde har adgang til læge om aftenen

Lægers og tandlægers åbningstid er ligeledes en udfordring for mange medarbejdere. Kun 27 pct. har mulighed for at komme til læge om aftenen.

Hver tiende har adgang til tandlæge om aftenen

12 pct. har mulighed for at komme til tandlæge om aftenen, og 56 pct. kan hverken komme til læge eller tandlæge om aftenen, jf. figur 4.15.

Figur 4.15



Mange ønsker aftenkonsultation

60 pct. af de medarbejdere, der ikke har mulighed for at komme til læge eller tandlæge om aftenen, vil imidlertid gerne have mulighed for det, jf. Capacent Epinion for DA (2008).

Medarbejdere må tage fri fra arbejde

Ufleksible åbningstider hos læge/tandlæge og hos Borgerservice betyder, at medarbejdere i nogle situationer bliver nødt til at bede virksomheden om fri i arbejdstiden, jf. figur 4.16.

Figur 4.16



I mange situationer er det altså virksomheders fleksibilitet, der gør det muligt for medarbejdere at komme til læge/tandlæge på trods af de uhensigtsmæssige åbningstider.

Appendiks 4.1

Borgerservices åbningstider for personlig betjening					
Kommune	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Assens	9.00-15.00	9.00-15.00	9.00-15.00	9.00-17.00	9.00-13.00
Billund	9.30-15.30	9.30-15.30	9.30-15.30	9.30-17.00	9.30-12.00
Esbjerg	9.00-15.00	9.00-15.00	9.00-15.00	9.00-17.00	9.00-13.00
Frederiks- sund	9.00-15.00	9.00-15.00	9.00-15.00	10.00-18.00	9.00-14.00
Glostrup	9.30-14.00	9.30-14.00	9.30-14.00	9.30-17.30	9.30-13.30
Halsnæs	8.00-15.00	8.00-15.00	8.00-15.00	8.00-18.00	Efter aftale
Hillerød	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-18.00	10.00-14.00
Horsens	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-17.00	10.00-13.00
Ikast-Brande	9.30-14.00	9.30-14.00	9.30-14.00	9.30-17.00	9.30-13.00
Kalundborg	10.00-14.00	10.00-14.00	10.00-14.00	10.00-17.00	10.00-12.00
Kolding	9.00-14.00	9.00-14.00	9.00-14.00	9.00-17.00	9.00-14.00
København	10.00-18.00	10.00-18.00	10.00-18.00	10.00-18.00	10.00-18.00
Køge	10.00-14.00	10.00-14.00	10.00-14.00	12.00- 18.00	10.00-13.00
Lemvig	9.30-15.00	9.30-15.00	9.30-15.00	9.30-17.00	9.30-13.00
Lolland	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-17.00	10.00-13.00
Lyngby- Taarbæk	9.30-14.30	9.30-14.30	9.30-14.30	9.30-17.30	9.30-13.30
Mariagerfjord	8.00-15.30	8.00-15.30	8.00-15.30	8.00-17.00	8.00-12.00
Næstved	9.30-15.30	9.30-15.30	9.30-15.30	9.30-18.30	9.30-13.30
Odense	10.00-18.00	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-18.00	10.00-13.00
Randers	9.00-18.00	9.00-16.00	9.00-16.00	9.00-16.00	9.00-13.00
Ringsted	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-18.00	10.00-13.00
Rødovre	8.30-14.00	8.30-14.00	8.30-14.00	8.30-18.00	8.30-14.00
Silkeborg	10.00-16.00	10.00-16.00	10.00-16.00	10.00-18.00	10.00-14.00
Svendborg	9.00-15.00	9.00-15.00	9.00-15.00	9.00-17.30	9.00-13.00
Tønder	9.00-15.00	9.00-15.00	9.00-15.00	9.00-17.00	9.00-13.00
Viborg	9.30-15.30	9.30-15.30	9.30-15.30	9.30-17.30	9.30-13.30
Vordingborg	10.00-15.30	10.00-15.30	10.00-15.30	10.00-18.00	10.00-13.00

Kommune	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Aabenraa	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-15.00	10.00-17.00	10.00-14.00
Aalborg	9.30-14.30	9.30-14.30	9.30-14.30	9.30-17.00	9.30-14.00
Århus	8.00-16.00	8.00-16.00	8.00-16.00	10.00-19.00	8.00-16.00

Anm.: I tilfælde, hvor der er flere Borgerservicecentre i samme kommune, indgår det servicecenter, der har de længste åbningstider. Det er kun København (10.00-14.00), Odense (10.00-13.00) og Århus (9.00-13.00), der har lørdagsåbent.

Kilde: Kommunernes hjemmesider om borgerservice.

Appendiks 4.2

Bibliotekers åbningstider						
2008						
Kommune	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag
Assens	13.00- 19.00	10.00- 16.00	14.00- 17.00	13.00- 19.00	10.00- 16.00	10.00- 12.00
Billund	10.00- 19.30	10.00- 19.30	10.00- 19.30	10.00- 19.30	10.00- 17.00	10.00- 13.00
Esbjerg	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 17.00	10.00- 14.00
Frederikssund	13.00- 19.00	13.00- 19.00	10.00- 17.00	13.00- 19.00	10.00- 17.00	10.00- 14.00
Glostrup	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 17.00	10.00- 14.00
Halsnæs	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 14.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 14.00
Hillerød	10.30- 18.00	10.30- 18.00	10.30- 18.00	10.30- 16.30	10.30- 16.30	10.30- 14.00
Horsens	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 17.00	10.00- 13.00
Ikast-Brande	13.00- 18.00	10.00- 18.00	13.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 17.00	10.00- 13.00
Kalundborg	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 16.00	10.00- 13.00
Kolding	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 14.00
København	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 16.00
Køge	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 20.00	10.00- 18.00	10.00- 14.00
Lemvig	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 13.00
Lolland	13.00- 18.00	13.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 18.00	10.00- 16.00	10.00- 13.00
Lyngby-Taarbæk	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 15.00
Mariagerfjord	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 16.00	10.00- 19.00	10.00- 16.00	10.00- 13.00
Næstved	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 19.00	10.00- 17.00	10.00- 14.00

Kommune	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag
Odense	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-16.00	10.00-14.00
Randers	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-17.30	10.00-14.00
Ringsted	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-18.00	10.00-14.00
Rødovre	10.30-18.30	10.30-18.30	10.30-18.30	10.30-18.30	10.30-18.30	10.00-14.00
Silkeborg	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-16.00	10.00-13.00
Svendborg	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-16.00	10.00-14.00
Tønder	10.00-18.00	10.00-18.00	13.00-18.00	10.00-18.00	10.00-18.00	10.00-13.00
Viborg	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-18.00	9.30-14.00
Vordingborg	10.00-19.00	10.00-19.00	13.00-19.00	10.00-19.00	10.00-17.00	10.00-14.00
Aabenraa	10.00-18.00	10.00-18.00	10.00-18.00	10.00-18.00	10.00-18.00	10.00-14.00
Aalborg	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-18.00	10.00-15.00
Århus	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-19.00	10.00-18.00	10.00-14.00

Anm.: I tabellen indgår enten kommunens hovedbibliotek eller det af kommunens biblioteker der har længst tid åbent. 13 ud af de 30 kommuner i tabellen har søndagsåbnet, dog oftest ikke hele året.

Kilde: Kommunernes hjemmesider om biblioteker.

Appendiks 4.3

Beskrivelse af interviewundersøgelse blandt kommunerne

På vegne af Dansk Arbejdsgiverforening har analyseinstituttet Capacent Epinion gennemført en interviewundersøgelse af kommunernes børne- & ungeområde, herunder daginstitutionsområdet.

Undersøgelsen er gennemført i november 2008. Alle 98 kommuner er blevet kontaktet af Capacent Epinion, men det har kun været muligt at få svar fra 73 kommuner.

I hver kommune har Capacent Epinion interviewet en kommunalt ansat med tilknytning til daginstitutionsområdet, f.eks. lederen af børn- & ungeområdet.

I undersøgelsen er kommunerne blevet spurgt til pasningsgaranti, lukkedage og åbningstider.

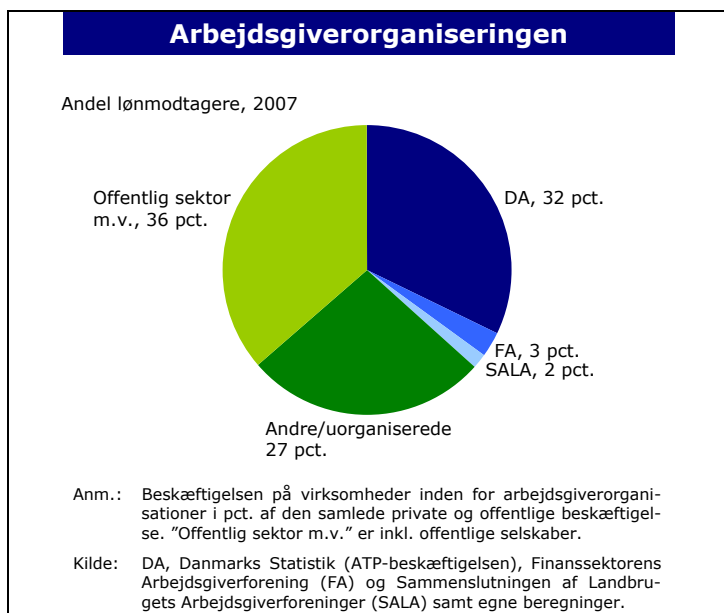
5. Tal og diagrammer

5.1	Organisationerne på arbejdsmarkedet	163
5.2	Aftaler på DA/LO-området	170
5.3	Løn og indkomst	180
5.4	Arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed	191
5.5	Fravær fra arbejdsmarkedet	201
5.6	Uddannelse	212

5.1 Organisationerne på arbejdsmarkedet

Det danske arbejdsmarked er præget af en høj organisationsgrad. På arbejdsgiversiden er den enkelte virksomhed som hovedregel organiseret i en brancheorganisation, der også er tilsluttet en hovedorganisation. På det private arbejdsmarked er Dansk Arbejdsgiverforening (DA) den største hovedorganisation og repræsenterer virksomheder med 51 pct. af den private beskæftigelse eller 32 pct. af den samlede beskæftigelse, jf. figur 5.1.

Figur 5.1

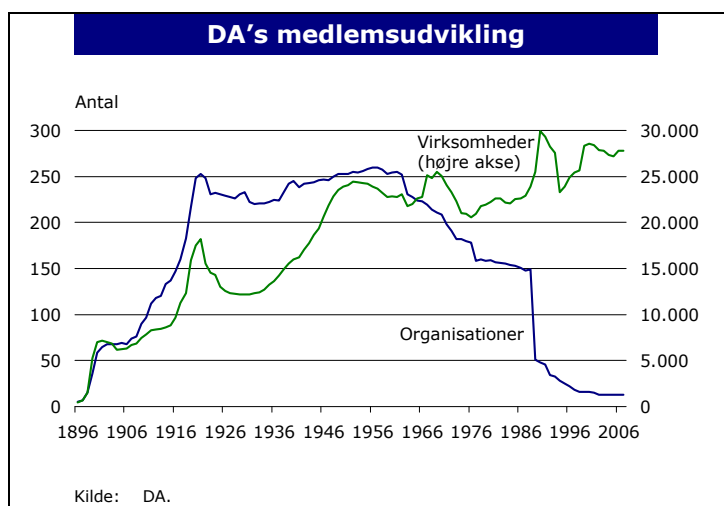


DA's virke som hovedorganisation for private arbejdsgiverorganisationer begyndte i 1896. Dengang havde DA fem medlemmer, som repræsenterede 461 virksomheder – et antal, der har været støt stigende siden.

Antallet af medlemsorganisationer voksede frem til midten af 1950'erne. Herefter fulgte en tendens, hvor organisationerne indbyrdes slog sig sammen og blev større. Seneste sammenlægning skete så sent som i foråret 2008 mellem Dansk Industri og daværende HTS under et samlet DI.

I dag repræsenterer DA i alt 13 organisationer, som varetager interesserne for knap 28.000 virksomheder, jf. figur 5.2.

Figur 5.2



På lønmodtagersiden er 2,1 mio. medlemmer af en fagforening. Den enkelte lønmodtager er organiseret i fagforbund. De fleste fagforbund er medlem af en hovedorganisation, hvor Landsorganisationen i Danmark (LO) er den største og repræsenterer ca. 61 pct. af alle organiserede lønmodtagere. Hovedparten af alle lønmodtagere er omfattet af en overenskomst.

Tabel 5.1

Lønmodtagere efter arbejdsgiverorganisering				
2007	Med overenskomst	Uden overenskomst	I alt	Andel med overenskomst
	1.000 fuldtidsbeskæftigede			Procent
Privat sektor	1.068	396	1.464	73
DA	665	75	740	90
FA	59	6	65	91
SALA	32	6	38	84
Andre/uorganiserede	312	309	621	50
Offentlig sektor m.v.	838	-	838	100
I alt	1.906	396	2.302	83
Anm.: "Offentlig sektor m.v." indeholder også offentlige selskaber. FA er Finanssektorens Arbejdsgiverforening og SALA er Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger.				
Kilde: Danmarks Statistik (ATP-beskæftigelsen m.v.), DA, SALA, FA samt egne beregninger.				

Tabel 5.2

Hovedorganisationer på lønmodtagersiden		
Medlemmer pr. 1. januar 2008	1.000 personer	Procent
Landsorganisationen i Danmark (LO)	1.251	61
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)	359	17
Akademikernes Centralorganisation (AC)	174	8
Ledernes Hovedorganisation	76	4
Uden for hovedorganisationerne	202	10
Medlemmer i alt	2.062	100
Arbejdsstyrken i alt (16-64 år)	2.790	-
Anm.: "Medlemmer" i alt omfatter også personer uden for arbejdsstyrken i alderen 16-64 år. Arbejdsstyrken er opgjort pr. 1. januar 2007.		
Kilde: Danmarks Statistik (Statistisk Årbog 2008 og RAS33).		

Tabel 5.3

Arbejdsgiverorganisationer på DA-området			
2008	Antal virksomheder	Antal arbejdssteder	Andel af lønsum, pct.
DI (DIO1 og DIO2)	7.177	15.071	62,3
Dansk Erhverv	4.814	10.811	14,7
Dansk Byggeri	6.542	7.492	11,2
TEKNIQ	2.806	4.063	4,5
Danske Mediers Arbejdsgiverforening	89	341	1,7
Grafisk Arbejdsgiverforening	603	660	1,4
Asfalt Industrien og Benzin- og Oliebranchen	80	877	1,0
Sammenslutningen af mindre Arbejdsgiverforeninger i Danmark	4.129	4.552	1,0
Dansk Textil & Beklædning	216	316	0,9
Danske Malermestre	1.499	1.547	0,9
Rederiforeningerne	25	105	0,3
Foreningen af Danske Virksomheder i Grønland	6	73	0,1
I alt	27.986	45.908	100,0
Anm.: Opgørelsen er baseret på faktiske lønsummer i 2. kvartal 2008. Antal virksomheder/arbejdssteder er opgjort oktober 2008. Virksomheder/arbejdssteder kan optræde under flere forskellige arbejdsgiverorganisationer, og "I alt" summer derfor ikke. Kilde: DA (StrukturStatistik) og egne beregninger.			

Tabel 5.4

Arbejdsstedernes størrelse i privat sektor							
Antal ansatte på arbejdsstedet							
2008	0-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-	I alt
Antal arbejdssteder							
DA	28.185	4.941	4.201	1.483	734	501	40.045
Landbrug	444	52	45	9	3	1	554
Fremstilling	2.140	922	1.185	610	398	317	5.572
Bygge og Anlæg	8.298	1.277	844	180	64	27	10.690
Service	17.303	2.690	2.127	684	269	156	23.229
Privat sektor	240.460	29.184	17.466	5.700	2.344	1.245	296.379
DA's andel af privat sektor, pct.	11,7	16,9	24,1	26,0	31,3	40,2	13,5
Anm.: Differensen mellem "I alt" og de enkelte kategorier skyldes "uoplyst", som er udeladt. Antal arbejdssteder er opgjort oktober 2008, og arbejdsstedernes størrelse i den private sektor er opgjort 1. januar 2007.							
Kilde: Danmarks Statistik (Generel Erhvervsstatistik) og DA.							

Tabel 5.5

Beskæftigelsesstruktur							
Antal ansatte på arbejdsstedet							
2007	0-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200	I alt
Beskæftigede, 1.000 personer							
DA	64,3	59,9	106,2	90,1	86,1	407,6	814,3
- Fremstilling	6,4	10,9	27,2	32,4	38,6	154,4	269,9
- Bygge og anlæg	24,5	22,1	30,3	16,0	9,5	23,8	126,1
- Service	33,5	27,0	48,7	41,6	38,0	229,5	418,3
Fuldtidsbeskæftigede, 1.000 personer							
DA	58,3	54,8	96,8	82,0	78,4	370,0	740,4
- Fremstilling	6,0	10,2	25,7	30,6	36,5	145,6	254,6
- Bygge og anlæg	23,8	21,4	29,3	15,5	9,2	23,1	122,3
- Service	28,5	23,2	41,8	35,9	32,8	201,3	363,5
Privat sektor	303,0	152,8	206,0	147,2	131,2	523,4	1.464
- Fremstilling	48,0	28,4	48,6	46,2	49,0	185,0	405,2
- Bygge og anlæg	46,9	29,3	35,5	17,2	10,2	25,9	165,0
- Service	208,1	95,1	121,9	83,8	72,0	312,6	893,4
DA-andel af fuldtidsbeskæftigede i den private sektor, pct.							
DA	19,2	35,9	47,0	55,7	59,8	70,7	50,6
- Fremstilling	12,4	36,0	52,8	66,2	74,4	78,7	62,8
- Bygge og anlæg	50,7	73,1	82,6	90,0	90,1	89,1	74,1
- Service	13,7	24,4	34,3	42,9	45,5	64,4	40,7
Anm.: Fuldtidsbeskæftigelsen (ATP) er regnet om til antal beskæftigede vha. deltidsfrekvenser (AKU). Tallene kan derfor ikke sammenlignes med tabel 5.1. Den anvendte metode er ændret fra 2007, da der er medtaget flere offentlige selskaber, som nu er medlemmer af DA, hvorved DA's andel af den private sektor er højere end tidligere.							
Kilde: Specialkørsel fra Danmarks Statistik (ATP-beskæftigelsen og AKU), DA samt egne beregninger.							

Tabel 5.6

Lønsum på DA-området	
2007	Lønsum, mia. kr.
DA	282
Fremstilling	103
Bygge og Anlæg	47
Service	132
DA/LO-området	192
Anm.: Lønsum er opgjort på baggrund af den samlede fortjeneste inkl. uregelmæssige betalinger. DA/LO-området er det område, hvor der er indgået branchevise overenskomster mellem brancheorganisationer på DA-området og fagforbund/karteller inden for LO. Kilde: Specialkørsel fra Danmarks Statistik (ATP-beskæftigelsen), DA (StrukturStatistik) samt egne beregninger.	

5.2 Aftaler på DA/LO-området

På DA/LO-området forhandles og indgås branchevise overenskomster mellem brancheorganisationer på DA-området og fagforbund eller karteller inden for LO. Overenskomsterne regulerer rammerne for ansattes løn- og arbejdsforhold.

På DA-området blev der i 2007 indgået 3-årige overenskomster med udløb i 2010. Tilsvarende blev der i 2008 indgået overenskomster på de offentlige aftaleområder, i den finansielle sektor samt på SALA-området. Overenskomsterne for de offentlige aftaleområder udløber i 2011, mens aftalerne for den finansielle sektor og på SALA-området udløber i 2010.

Fornyelsen af overenskomsterne på DA/LO-området førte blandt andet til etablering af kompetenceudviklingsfonde med midler til selvvalgt uddannelsesaktivitet. Ved udløbet af overenskomstperioden i 2010 vil arbejdsgivernes bidrag til lønmodtagernes kompetenceudviklingsfonde udgøre et årligt bidrag på mindst 400 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget, og for 89 pct. af beskæftigelsen på DA/LO-området vil bidraget være 520 kr. pr. ansat, jf. tabel 5.7.

Tabel 5.7

Bidrag til kompetenceudviklingsfonde	
DA/LO-området Årligt bidrag til kompetenceudviklingsfonde (feb. 2010)	Andel af ansatte, pct.
400 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget	9
520 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget	2
520 kr. pr. medarbejder	89
Anm.: Baseret på overenskomster for knap 90 pct. af beskæftigede på DA/LO-området.	
Kilde: DA.	

Med fornyelsen af overenskomsterne er pensionsbidraget ligeledes forhøjet, barselsorlovsperioden er udvidet med tre uger øremærket til fædre, og der er introduceret et ekstra pensionsbidrag i forbindelse med barsel.

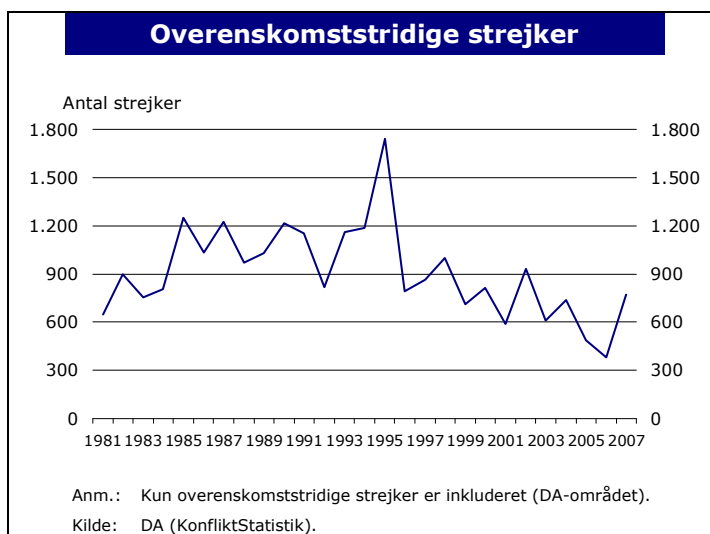
Overenskomstsystemet udgør en del af et samlet aftalesystem, hvor hovedorganisationerne DA og LO indgår rammeaftaler for de branchevise overenskomster. Hovedaftalen er den grundlæggende blandt disse aftaler.

Det er centralt i hovedaftalen, at parterne har fredspligt. Det betyder, at mens en overenskomst løber, er begge parter forpligtet til ikke at iværksætte konflikt i form af strejke eller lockout. Hvis der opstår en strejke, mens en overenskomst løber, er den som udgangspunkt overenskomststridig.

I forbindelse med overenskomstudløb har lønmodtagere derimod som udgangspunkt fri adgang til at iværksætte konflikt med henblik på at opnå en ny overenskomst.

Antallet af overenskomststridige strejker svinger meget fra år til år. I de seneste fem år har de ligget på et lavere niveau end i slutningen af 1980'erne og i midten 1990'erne. I 2007 var der knap 800 strejker på DA-området, jf. figur 5.3.

Figur 5.3



Tabel 5.8

Fravigelse af OK arbejdstidsregler	
2008	Andel af ansatte, pct.
Adgang til at fravige overenskomstens arbejdstidsregler	59
Adgang til at fravige overenskomstens arbejdstidsregler med organisationernes godkendelse	18
Ingen adgang til at fravige overenskomstens arbejdstidsregler om arbejdstid	23
I alt	100

Anm.: Baseret på overenskomster for knap 90 pct. af de beskæftigede på DA/LO-området.
Kilde: DA.

Tabel 5.9

Lønssystemer på DA/LO-området						
Pct.	Antal ansatte på arbejdsstedet					
	1993	1995	1997	2000	2004	2007
Normalløn	16	16	16	15	16	16
Mindstebetaling/ minimalløn	80	73	67	65	62	62
Uden lønsats	4	11	17	20	22	22
I alt	100	100	100	100	100	100

Anm.: Baseret på overenskomster for knap 90 pct. af de beskæftigede på DA/LO-området.

Kilde: DA.

Tabel 5.10

Pensionsbidrag på DA/LO-området	
Samlet bidrag, ultimo overens- komstperioden (feb. 2010)	Andel af ansatte, pct.
11,4 pct.	6
12,0 pct.	94

Anm.: Baseret på overenskomster for knap 90 pct. af beskæftigede på DA/LO-området.

Kilde: DA.

Tabel 5.11

Sygeløn for arbejdere på DA/LO-området	
Varighed, ultimo overenskomst- perioden (feb. 2010)	Andel af arbejdere, pct.
4 uger	28
6-8 uger	16
9 uger eller mere	56

Anm.: Der er som udgangspunkt fuld løn i sygelønsperioden, dog er der loft over betalingen på nogle overenskomster. Baseret på overenskomster for knap 90 pct. af beskæftigede på DA/LO-området.

Kilde: DA.

Tabel 5.12

Løn under barsel på DA/LO-området			
Varighed, ultimo overenskomstperioden (feb. 2010)			
Kvinder	Mænd	Til deling	Andel af ansatte, pct.
18 uger	5 uger	6 uger	98
28 uger	12 uger	-	2

Anm.: Der er som udgangspunkt fuld løn i barselsperioden, dog er der loft over betalingen på nogle overenskomster.

Kilde: DA.

Tabel 5.13

Arbejdstid og ferie på DA/LO-området			
	Aftalt arbejdstid, timer pr. uge	Ferieuger pr. år	Feriefridage pr. år
1920	48,0	-	-
1958	47,0	3	-
1959	46,0	3	-
1960	45,0	3	-
1966	44,0	3	-
1968	42,5	3	-
1970	41,8	3	-
1974	40,0	4	-
1986	39,0	5	-
1987	38,5	5	-
1988	38,0	5	-
1989	37,5	5	-
1990	37,0	5	-
1998	37,0	5	1
1999	37,0	5	2
2001	37,0	5	4
2003	37,0	5	5
2007	37,0	5	5

Anm.: Baseret på overenskomster for knap 90 pct. af beskæftigede på DA/LO-området.

Kilde: DA.

Tabel 5.14

Aftalt årlig arbejdstid på DA/LO-området	
Timer pr. år, fuldtidsbeskæftigede	
1955	2.284
1960	2.164
1965	2.149
1970	2.006
1975	1.848
1980	1.840
1985	1.808
1990	1.687
1995	1.680
2000	1.658
2005	1.650
2008	1.635

Anm.: På grund af forskydelige helligdage kan den aftalte årlige arbejdstid variere, selv om overenskomsternes arbejdstidsbestemmelser er uændrede. Feriefridage er fratrullet. Den første feriefridag kom i 1998, og antallet er steget til fem fra og med 2003, jf. tabel 5.13.

Kilde: DA.

Tabel 5.15

Varierende arbejdstid på DA/LO-området	
Referenceperiode for gennemsnitlig 37 timer pr. uge, andel af ansatte, pct.	
	2008
Ingen adgang	16
2½-4 måneder	2
6 måneder	5
12 måneder eller mere	77
I alt	100

Anm.: Referenceperioden er den periode, hvor arbejdstiden i gennemsnit skal være 37 timer om ugen. Efter OK 2007 er 81 pct. af de ansatte omfattet af overenskomster med adgang til centralt at aftale en referenceperiode, som afviger fra overenskomstens arbejdstidsbestemmelser. Se desuden anm. til tabel 5.8.

Kilde: DA.

Tabel 5.16

Adgang til deltid på DA/LO-området			
Andel af ansatte, pct.	Før OK 2004	Før OK 2007	Efter OK 2007
Ingen adgang	7	3	3
Delvis adgang	59	46	47
Fri adgang	34	51	50

Anm.: Delvis adgang indeholder områder med adgang til deltid inden for bestemte ugentlige timegrænser og for nyansatte. I "Ingen adgang" kan der være mulighed for deltid for særlige virksomhedstyper. OK er forkortelse for overenskomstfornyelse. Se desuden anm. til tabel 5.8.

Kilde: DA.

Tabel 5.17

Overenskomstforhandlinger på DA/LO-området				
	Forhandlingsform		Konflikt	Konfliktløsning
	Central forhandling DA/LO	Branchevise		Ændret mæg- lingsforslag Lovindgreb
1952		•		
1954		•		
1956	•		•	•
1958		•		
1961	•		•	•
1963	•		•	•
1965	•			
1967	•			
1969	•			
1971	•			
1973	•		•	•
1975	•		•	•
1977	•		•	•
1979	•		•	•
1981		•		
1983	•			
1985	•		•	•
1987		•		
1989		•		
1991		•		
1993		•		
1995		•		
1997		•		
1998		•	•	•
2000		•		
2004		•		
2007		•		
Kilde: DA.				

Tabel 5.18

Overenskomststridige arbejdsstandsninger på DA-området							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Antal arbejdsstandsninger	585	932	608	741	490	380	768
Antal personer (gennemsnit)	47	66	61	88	58	50	52
Varighed i dage (gennemsnit)	1,3	1,2	1,1	1,0	1,2	1,3	2,1
Antal tabte arbejdsdage (1.000)	34,0	70,8	42,7	66,1	35,3	24,3	69,1
Årsag til arbejdsstandsning	Procent af antal arbejdsstandsninger						
Løn	51,1	30,0	43,8	32,7	33,5	34,5	33,6
Overenskomstforhold	-	-	-	-	-	-	35,5
Arbejdsforhold	-	-	-	-	-	-	15,1
Andre årsager	48,9	70,0	56,2	67,3	66,5	65,5	15,8
	Tabte dage pr. 10.000 arbejdsdage						
Tabte arbejdsdage	2,3	4,4	2,8	4,3	2,2	1,3	6,5
Fremstilling	3,6	8,0	5,0	9,4	4,3	1,9	1,4
Bygge og anlæg	1,3	2,0	2,0	1,4	1,2	1,0	2,6
Service	1,2	2,0	1,0	1,2	1,0	0,9	2,6
Heraf lønkonflikter	1,3	1,3	1,1	1,5	0,9	0,5	3,4
Fremstilling	2,6	2,6	2,2	3,3	2,1	1,1	0,8
Bygge og anlæg	0,7	0,7	1,1	1,0	0,6	0,3	0,5
Service	0,2	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	1,5
Anm.: "Andre årsager" i årene før 2007 indeholder også strejker pga. overenskomstforhold og arbejdsforhold, men er udeladt, da de ikke kan opgøres for sig selv på en konsistent måde. Statistikken er omlagt i 2007.							
Kilde: DA (KonfliktStatistik), specialkørsel fra Danmarks Statistik (ATP-beskæftigelsen) samt egne beregninger.							

Tabel 5.19

Tabte arbejdsdage i forbindelse med konflikt				
Tabte arbejdsdage pr. år pr. 1.000 beskæftigede				
	1970-1979	1980-1989	1990-1999	2000-2007
Finland	613	408	165	80
Norge	45	99	79	55
Danmark	261	178	165	36
UK	569	332	30	29
Frankrig	286	119	23	27
Sverige	46	182	47	20
USA	507	123	39	14
Tyskland	52	28	10	5
Japan	124	10	2	0

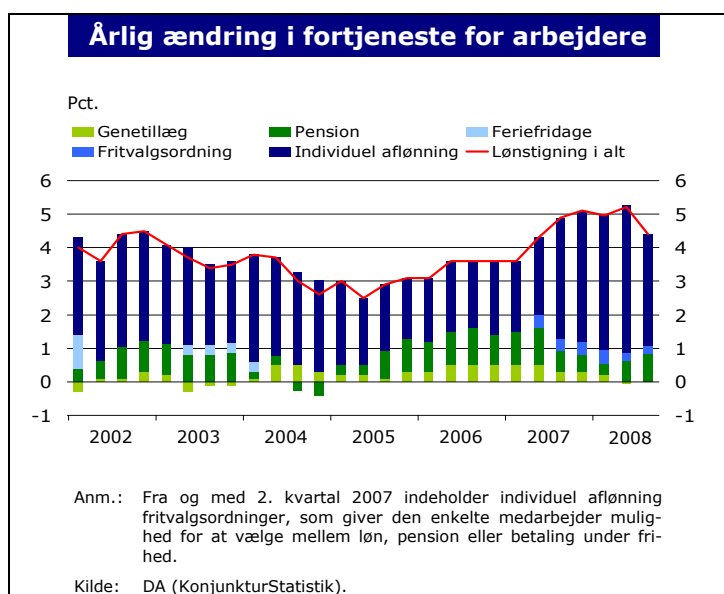
Anm.: Tabte arbejdsdage som følge af arbejdsnedlæggelser er beregnet som årlige gennemsnit for perioderne. Der er ikke fuld overensstemmelse mellem opgørelsesmetoderne landene imellem. Indtil 1993 omfatter Tyskland kun Vesttyskland. Sorteret efter antallet af tabte arbejdsdage i 2000-2007.

Kilde: ILO (Yearbook of Labour Statistics), OECD (Annual Labour Force Statistics) samt egne beregninger og Danmarks Statistik (NAT18).

5.3 Løn og indkomst

Timelønnen for arbejdere på DA-området steg med 4,4 pct. på årsbasis fra 3. kvartal 2007 til 3. kvartal 2008. Stigningstakten er faldet i forhold til de foregående fire kvartaler. Lønstigningstaktens profil har været tiltagende i det seneste halvandet år, hvilket til dels afspejler de indgåede overenskomster i foråret 2007, men ligeledes en øget individuel aflønning, jf. figur 5.4.

Figur 5.4



Ca. 3/4 af væksten i timefortjenesten for en gennemsnitlig arbejder i 3. kvartal 2008 udgøres af stigninger i den individuelle aflønning, mens bidrag fra de øvrige omkostningselementer i overenskomsterne, som f.eks. feriefridage, arbejdsgivers og lønmodtagers eget pensionsbidrag samt genebetalinger, tegner sig for resten.

Ved overenskomstfornyelserne i foråret 2007 blev der indført fritvalgsordninger på de fleste overenskomstområder. Betalingen til fritvalgsordningen var $\frac{1}{2}$ pct. af den ferieberettigede løn pr. 1. maj 2007. Beløbet blev hævet med $\frac{1}{4}$ pct. point pr. 1. maj 2008 og vil igen blive hævet pr. 1. maj 2009 til at udgøre i alt 1 pct. af den ferieberettigede løn ved overenskomstperiodens udløb. Den samlede effekt af indførslen af fritvalgsordninger på lønomkostningerne på DA-området var 0,2 pct. point for arbejdere i 3. kvartal 2008.

Den enkelte medarbejder kan frit vælge, om de opsparede midler skal benyttes til løn, pension eller betaling under frihed. På en række områder overføres SH-kontoen på 4 pct. til den nye fritvalgskonto. Endelig indregnes de fem feriefridage. I det omfang de fem feriefridage udbetales, godtgøres de med 0,5 pct. pr. dag. I alt kan fritvalgskontoen derfor omfatte op til 7,5 pct. af den ferieberettigede løn ved overenskomstperiodens udløb i 2010.

Nogle af fortjenestens omkostningselementer kan falde mellem to perioder, hvilket også fremgår af figur 5.4. Når bidragene fra genebetalingerne undertiden har været negative, er det hovedsageligt, fordi omfanget af overarbejde kan svinge kraftigt mellem kvartalerne. Størrelsen i vækstbidraget fra genebetalinger afspejler bl.a. niveauet for den generelle erhvervsaktivitet.

Tabel 5.20

Udviklingen i arbejdsomkostninger								
Årlig ændring, pct.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Danske arb. omk.	3,8	4,7	4,3	3,9	3,2	2,9	3,3	4,2
Fortjeneste	3,7	4,4	4,2	3,8	3,1	2,8	3,2	4,1
Øvrige arb. omk.	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Udenlandsk fortjeneste	3,3	2,9	3,0	3,2	3,0	2,5	2,5	2,3

Anm.: Ændringerne i øvrige arbejdsomkostninger er udspecificeret i tabel 5.25. Som indikator for udviklingen i udenlandsk fortjeneste anvendes timelønsudviklingen i fremstillingsvirksomhed. Udlandet omfatter Danmarks 11 største samhandelslande på baggrund af Nationalbankens vægte i det effektive kronekursindeks.

Kilde: DA (KonjunkturStatistik og International LønStatistik) samt egne beregninger.

Tabel 5.21

Lønudviklingen i fremstilling						
Årlig ændring, pct.	2007			2008		Vægt 2002
	2. kvrt.	3 kvrt.	4. kvrt.	1. kvrt.	2. kvrt.	
Tyskland	1,0	0,7	1,7	3,3	-	21,0
UK	3,9	3,2	3,6	3,7	3,4	10,4
Sverige	3,6	3,7	4,2	5,3	2,5	9,0
USA	1,9	1,8	2,0	2,6	2,1	8,6
Frankrig	2,9	2,7	2,6	2,8	-	6,4
Holland	2,2	2,8	4,2	5,3	-	5,3
Italien	0,6	2,4	5,3	8,4	2,8	5,1
Belgien	1,6	1,5	1,3	1,5	3,0	4,1
Japan	0,1	-0,4	-0,5	1,5	0,0	3,9
Norge	5,8	5,3	5,5	6,5	-	3,7
Finland	3,3	1,7	5,1	4,3	4,4	2,5
Udlandet	2,3	2,1	2,9	3,9	3,2	80,0
Danmark	3,9	4,4	4,5	4,3	4,7	-

Anm.: Vægt henviser til Danmarks 11 største samhandelslandes vægtning i det effektive kronekursindeks.

Kilde: DA (Internationale LønStatistik), Danmarks Nationalbank samt egne beregninger.

Tabel 5.22

Arbejdsomkostninger i fremstilling			
2006	Arbejdsom- kostninger, kr. pr. time	Heraf: Direkte, pct.	Heraf: Indirekte, pct.
Norge	244,1	80,0	20,0
Danmark	210,8	89,6	10,4
Tyskland	203,4	77,0	23,0
Finland	177,8	79,0	21,0
Holland	192,3	77,6	22,4
Sverige	189,1	66,9	33,1
UK	161,2	78,7	21,3
Frankrig	148,1	68,0	32,0
USA	141,7	78,1	21,9
Japan	120,1	82,2	17,8

Anm.: Direkte arbejdsomkostninger omfatter alle betalinger til lønmodtageren inkl. gene-, ferie-, sygdoms- og pensionsbetalinger. Indirekte arbejdsomkostninger omfatter øvrige omkostninger, men er ikke fuldt sammenlignelige med tabel 5.24.

Kilde: Bureau of Labour Statistics (International Comparisons of Hourly Compensation Costs 1975-2006), Nationalbanken samt egne beregninger

Tabel 5.23

Udviklingen i lovbundne arbejdsomkostninger		
År	Væsentlige ændringer i lovbundne arbejdsomkostninger og bidrag til ændring i samlede arbejdsomkostninger, pct. point.	
1990	Kompensation for præmie til arbejdsskadesforsikring falder	0,1
1991	Kompensation for præmie til arbejdsskadesforsikring bortfalder, direkte AER-bidrag genindføres	1,0
1992	AER-bidraget stiger	0,3
1993	AER-bidrag stiger, arbejdsgiverbetaling også for 2. ledighedsdag, ATP-kompensationen (syge og ledige dagpengemodtagere) reduceres	0,3
1994	Kompensation for ATP lavere end sidste år pga. nedsættelsen i 1993	0,1
1995	Præmierne til arbejdsulykkesforsikring forhøjes, AER-bidrag sættes ned	0,2
1996	Præmierne til arbejdsskadesforsikring forhøjes, ATP-kompensation forhøjes som led i tilbageføring af grønne afgifter	0,1
1997	Arbejdsmarkedsbidrag på 0,3 pct. indføres (0,19 pct. netto for tilbageføring af grønne afgifter), ATP-kompensation nedsættes (finansiering af forhøjet ATP til dagpengemodtagere m.v.)	0,2
1998	Arbejdsmarkedsbidrag forhøjes til 0,6 pct. (0,33 pct. netto for tilbageføring af grønne afgifter), der indføres sygeskat, AER-bidrag forhøjes, præmien til arbejdsskadeforsikringen falder.	0,3
1999	Sygeskat afskaffes, AER-bidraget reduceres, tilbageføringen af grønne afgifter øges, ATP-kompensation øges, erhvervssygdomspræmien øges	-0,2
2000	ATP-kompensationen nedsættes, tilbageføringen af grønne afgifter øges, arbejdsmarkedsbidraget (netto) bortfalder, der indføres et arbejdsgiverbidrag til Lønmodtagernes Garantifond, forsikringsordningen for mindre arbejdsgivere beskæres, G-dagebetalingerne øges, VEU-reform, AER-bidrag øges.	0,1
2001	Øget AER-bidrag, ny arbejdsmiljøafgift, nedsættelse af ATP-kompensation	0,3
2002	Øget AES-bidrag, LG, ATP for ledige, syge m.v. Nedsættelse af AER-bidrag	0,1
2003	Bortfald af ATP-kompensation og arbejdsmiljøafgift, øget LG-bidrag, AMU finansiering, øgede arbejdsskadeforsikringer, lavere AES-bidrag	0,1
2004	Øget bidrag til AES, ATP for ledige, syge m.v., arbejdsskadereform	0,1
2005	Øget bidrag til AES, ATP for ledige, syge m.v., arbejdsskadereform	0,1
2006	Øget bidrag til AES og AER. Lavere finansieringsbidrag til LG	0,1
2007	Øget bidrag til AES og AER. Ændring af sygedagpengeregler, hvor arbejdsgiverperiode forlænges med en dag, og ændring af arbejdsskadesikringsregler. Lavere finansieringsbidrag til LG m.v.	0,1
2008	Øget AER-bidrag, forlængelse af arbejdsgiverperiode i f.m. sygdom og ekstra G-dag. Lavere finansieringsbidrag til ledige m.fl. og LG, ændring af arbejdsskadesikringsregler.	-0,1

Anm.: Opgørelsen omfatter kun omkostninger, som falder direkte på anvendelsen af arbejdskraft.
Kilde: DA.

Tabel 5.24

Arbejdsomkostninger på DA-området (arbejdere)			
Skøn for 2008	Sats	Kr. pr. år pr. arbejder	Pct. af årsløn for arbejdet tid
Fortjeneste		347.990	137,3
Løn for arbejdet tid		253.520	100,0
Feriepenge	12,5 pct.	34.596	13,6
Fritvalgsordning (inkl. SH)	4,5 pct. /4,75 pct.	12.916	5,1
Betalinger ved fravær	Gns. pr. arbejder	21.404	8,4
Arbejdsgivers pension	7,2 pct. /7,4 pct.	23.538	9,3
Arbejdsgivers ATP	42,90 kr. pr. uge	2.016	0,8
Øvrige arbejdsomkostninger		2.732	1,1
Heraf lovbestemte			
Arbejdsskadeforsikring	Gns. alle brancher	2.477	1,0
1. og 2. ledighedsdag	Gns. alle brancher	288	0,1
AER-bidrag		1.970	0,8
Finansieringsbidrag		400	0,2
Refusioner ved fravær	Gns. alle arbejder	-3.383	-1,3
Heraf aftalebestemte			
DA/LO uddannelsesfond	31 øre pr. time	477	0,2
Kompetenceudviklingsfond	260 kr. pr. arbejder	195	0,1
Uddannelse og samarbejde (tillidsmænd)	20 øre pr. time	308	0,1
Virksomhedens arbejdsomkostninger i alt		350.723	138,3
Anm.: Arbejdsskadesikring og udgifter til 1. og 2. ledighedsdag varierer betydeligt mellem forskellige brancher. Udgifterne til overenskomstaftalte pensionsordninger og uddannelsesfonde kan ligeledes variere fra overenskomst til overenskomst. Satser for fritvalgskonto og pensionsbidrag tager udgangspunkt i overenskomstaftalen mellem DI og CO-Industri. Arbejdsgivers pensionsbidrag steg fra 7,2 pct. til 7,4 pct. pr. 1. juli 2008. Pr. 1. maj. 2007 indførtes en fritvalgskonto på 0,5 pct. af den ferieberettigede løn (foruden 4 pct. søn- og helligdagsbetaling). Pr. 1. maj 2008 blev beløbet hævet til 0,75 pct. Endvidere indførtes pr. 1. april 2008 en kompetenceudviklingsfond. AER-bidraget for 2008 er en videreførelse af bidraget for 2007 på 1.970 kr. Samtlige løn- og fraværsbetalinger er beregnet på baggrund af tal fra 2006.			
Kilde: DA.			

Tabel 5.25

Arbejdsomkostninger på DA-området (funktionærer)			
Skøn for 2008	Sats	Kr. pr. år pr. funktionær	Pct. af årsløn for arbejdet tid
Fortjeneste		459.763	134,0
Løn for arbejdet tid		343.001	100,0
Ferie og SH-dage med løn	Fuld løn	55.177	16,1
Fritvalgskonto	0,5 pct./0,75 pct.	2.467	0,7
Særlig feriegodtgørelse	1 pct. af 47 ugers løn	3.814	1,1
Betalinger ved fravær	Gns. pr. arbejder	24.606	7,2
Arbejdsgiverbidrag til pension	6,6 pct./6,8 pct. af A-indkomst	28.747	8,4
Arbejdsgivers ATP	162,60 kr. pr. måned	1.951	0,6
Øvrige arbejdsomkostninger		1.544	0,5
Heraf lovbestemte			
Arbejdsskadeforsikring	Gns. alle brancher	917	0,3
AER-bidrag		1.970	0,6
Finansieringsbidrag		400	0,1
Refusioner ved fravær		-2.742	-0,8
Heraf aftalebestemte			
DA/LO uddannelsesfond		488	0,1
Kompetenceudviklingsfond	260 kr. pr. arbejder	195	0,1
Uddannelse og samarbejde (tillidsmænd)	20 øre pr. time	315	0,1
Virksomhedens arbejdsomkostninger i alt		461.307	134,5
Anm.: Udgifterne til overenskomstaftalte pensionsordninger og uddannelsesfonde kan variere fra overenskomst til overenskomst. Satser for fritvalgskonto og pensionsbidrag tager udgangspunkt i overenskomstaftalen mellem Dansk Erhverv og HK Handel (butik). Arbejdsgivers pensionsbidrag steg fra 6,6 pct. til 6,8 pct. pr. 1. juli 2008. Pr. 1. maj 2007 indførtes en fritvalgskonto på 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Pr. 1. maj 2008 blev beløbet hævet til 0,75 pct. Endvidere indførtes pr. 1. april 2008 en kompetenceudviklingsfond. AER-bidraget for 2008 er en videreførelse af bidraget for 2007 på 1.970 kr. Samtlige løn- og fraværsmønstre er beregnet på baggrund af tal fra 2006.			
Kilde: DA.			

Tabel 5.26

Helårsfortjeneste fordelt på arbejdsfunktioner		
DA-området, kr. pr. år, 2007	Fuldtidsfortjeneste	Faktisk fortjeneste
Ledelsesarbejde på højt niveau	679.490	676.392
Højt kvalifikationsniveau	573.562	570.350
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	455.536	452.107
Kontorarbejde	314.133	302.028
Salgs- og servicearbejde	272.639	233.376
Arbejde i landbrug, gartneri m.v.	313.794	293.618
Håndværkspræget arbejde	364.099	356.829
Proces- og maskinoperatørarbejde	315.141	317.550
Andet arbejde	297.941	280.020
I alt	376.641	367.107
Anm.: Fuldtidsfortjenesten er beregnet ud fra lønmodtagernes timefortjeneste inkl. pension og under forudsætning af, at alle lønmodtagere arbejder 37 timer om ugen i hele 2007 (bortset fra ferie- og søgnehelldage). Den faktiske fortjeneste tager højde for deltidsarbejde, overarbejde, sygefravær m.v., herunder betalinger i forbindelse hermed. Opgørelsen dækker voksne med mere end 10 timer pr. uge.		
Kilde: DA (StrukturStatistik).		

Tabel 5.27

Helårsfortjeneste opdelt på lønmodtagergrupper		
DA-området, kr. pr. år, 2007	Fuldtidsfortjeneste	Faktisk fortjeneste
Almindelige lønmodtagere	349.615	339.171
Ledere og medarbejdere med særligt ansvar	581.724	579.098
Voksne i alt	376.641	367.107
Funktionærer	449.613	443.069
Arbejdere	316.460	304.462
Elever og unge	147.128	126.470
Elever	167.174	170.608
Unge	119.551	65.749
I alt	363.145	352.957

Anm.: Kun personer med mere end 10 timer pr. uge er med i beregningerne, se anm. til tabel 5.26.
Kilde: DA (StrukturStatistik).

Tabel 5.28

Ændring i løn, priser og skat							
Pct.	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Fortjeneste	4,4	4,2	3,8	3,1	2,8	3,2	4,5
- forbrugerpriser	2,4	2,4	2,1	1,2	1,8	1,9	1,7
Realløn	2,0	1,8	1,7	1,9	1,0	1,3	2,8
+ skattesystemet ¹	1,5	1,2	0,3	2,3	0,0	0,1	-0,1
Realløn efter skat	3,5	3,0	2,0	4,2	1,0	1,4	2,7
- pension ²	2,2	1,2	2,0	-0,1	0,7	1,6	0,9
Realløn efter skat, ekskl. pension	1,3	1,8	0,0	4,3	0,3	-0,2	1,8

Anm.: 1: Beregnet som forskellen mellem den årlige ændring i årsløn efter skat og den årlige ændring i årsløn ekskl. pensionsbidrag for en gennemsnitlig arbejder. Den Midlertidige Pensionsopsparring i 1998 og den Særlige Pensionsopsparring i 1999 og 2000 er behandlet som skatter og fra 2001 som pension.
2: Beregnet som forskellen mellem den årlige ændring i årsløn inkl. pension og den årlige ændring i årsløn ekskl. pension for en gennemsnitlig arbejder.

Kilde: Danmarks Statistik (PRIS8), DA (KonjunkturStatistik og StrukturStatistik) samt egne beregninger.

Tabel 5.29

Indkomstudvikling							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Lønindkomst inkl. pension	1.000 kr. pr. år						
Højt kvalifikationsniveau	465	485	505	518	532	544	574
Håndværkspræget arbejde	293	305	313	322	332	346	364
Salgs- og servicearbejde	222	231	241	249	256	265	273
Typisk mindsteløn	173	178	184	190	195	201	209
Lønindkomst ekskl. pension							
Højt kvalifikationsniveau	398	407	417	432	433	433	454
Håndværkspræget arbejde	258	266	268	273	279	288	297
Salgs- og servicearbejde	197	203	210	217	220	223	224
Typisk mindsteløn	152	154	156	161	164	167	169
Disponibel lønindkomst							
Højt kvalifikationsniveau	211	218	224	237	240	241	251
Håndværkspræget arbejde	153	160	161	171	174	179	185
Salgs- og servicearbejde	123	128	132	139	140	143	143
Typisk mindsteløn	98	100	102	106	109	110	112
Lønindkomst ekskl. pension	Årlig ændring, pct.						
Højt kvalifikationsniveau	3,7	2,3	2,5	3,5	0,3	-0,1	4,9
Håndværkspræget arbejde	2,3	3,0	0,7	2,2	2,1	3,0	3,1
Salgs- og servicearbejde	1,1	3,1	3,4	3,4	1,1	1,7	0,0
Typisk mindsteløn	0,8	1,6	1,5	3,0	2,0	1,5	1,5
Disponibel lønindkomst							
Højt kvalifikationsniveau	4,8	3,5	2,8	5,8	0,9	0,7	4,1
Håndværkspræget arbejde	3,9	4,2	1,2	5,6	2,0	3,0	3,1
Salgs- og servicearbejde	2,8	4,1	3,4	4,9	1,2	1,8	0,3
Typisk mindsteløn	1,9	2,5	1,8	4,4	2,0	1,6	1,6
Real lønindkomst							
Højt kvalifikationsniveau	2,5	1,1	0,8	4,7	-0,9	-1,2	2,5
Håndværkspræget arbejde	1,6	1,8	-0,9	4,5	0,3	1,2	1,4
Salgs- og servicearbejde	0,5	1,7	1,4	3,7	-0,6	-0,1	-1,4
Typisk mindsteløn	-0,4	0,2	-0,3	3,3	0,3	-0,3	-0,1

Anm.: Standardberegningen tager udgangspunkt i niveauet fra DA's StrukturStatistik 2007, som tilbageskrives med stigningstakter fra DA's KonjunkturStatistik. Helårsfortjeneste er baseret på 37 timers arbejdsuge i hele året (bortset fra ferie- og helligdage). Disponibel indkomst er lønindkomst ekskl. pensionsindbetaling og skat. Den Midlertidige Pensionsopsparing i 1998 og den Særlige Pensionsopsparing i 1999 og 2000 er behandlet som skatter og fra 2001 som pension.

Kilde: Danmarks Statistik (PRIS8) og DA.

Tabel 5.30

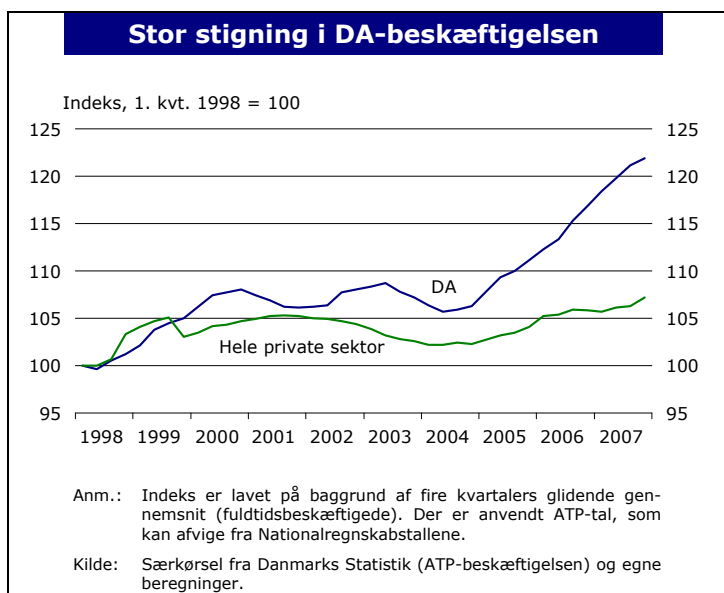
Dækningsgrad ved ledighed							
Pct.	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bruttodækningsgrad, inkl. pension							
Højt kvalifikationsniveau	33,8	33,3	32,9	33,0	32,7	32,7	32,6
Håndværkspræget arbejde	53,7	52,9	53,0	53,1	52,4	51,4	51,4
Salgs- og servicearbejde	70,9	69,9	69,0	68,5	67,9	67,0	68,7
Typisk mindsteløn	79,4	78,8	77,9	77,4	76,0	75,4	74,3
Bruttodækningsgrad, ekskl. pension							
Højt kvalifikationsniveau	37,5	37,7	37,9	38,1	38,8	39,6	39,8
Håndværkspræget arbejde	57,9	57,7	59,2	60,2	60,2	59,5	60,9
Salgs- og servicearbejde	75,7	75,5	75,3	75,7	76,4	76,6	80,8
Typisk mindsteløn	87,9	88,4	89,1	88,6	88,8	89,5	90,5
Nettodækningsgrad							
Højt kvalifikationsniveau	48,9	49,2	49,4	48,5	49,0	49,6	50,1
Håndværkspræget arbejde	67,2	67,2	68,6	67,4	67,4	66,8	68,1
Salgs- og servicearbejde	83,9	84,0	83,8	83,0	83,7	83,9	88,0
Typisk mindsteløn	94,1	94,6	95,3	94,4	93,5	93,9	94,9
Anm.: Bruttodækningsgraden er beregnet som dækningsgraden ekskl. ATP for en forsikret ledig i procent af lønindkomsten ekskl. pension for en beskæftiget. Nettodækningsgraden er beregnet som den disponible indkomst for en forsikret ledig i procent af den disponible indkomst for en fuldtidsbeskæftiget. Se anm. til tabel 5.28.							
Kilde: DA.							

5.4 Arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed

Siden begyndelsen af 2004 er beskæftigelsen steget markant, og den er nu højere end nogensinde før. I alt er beskæftigelsen på tre år øget med 160.000 personer – svarende til en stigning på 6 pct. – og alene fra 2006 til 2007 kom 75.000 personer flere i beskæftigelse. Denne stigning kan udelukkende henføres til en stigning i den private sektor, jf. tabel 5.31.

DA-beskæftigede omfatter 51 pct. af de beskæftigede i den private sektor. På DA-området har den seneste stigning i beskæftigelsen været endnu mere markant. Siden 2004 er beskæftigelsen forøget med 13 pct., hvilket er en næsten dobbelt så stor stigning som i hele den private sektor, jf. figur 5.5.

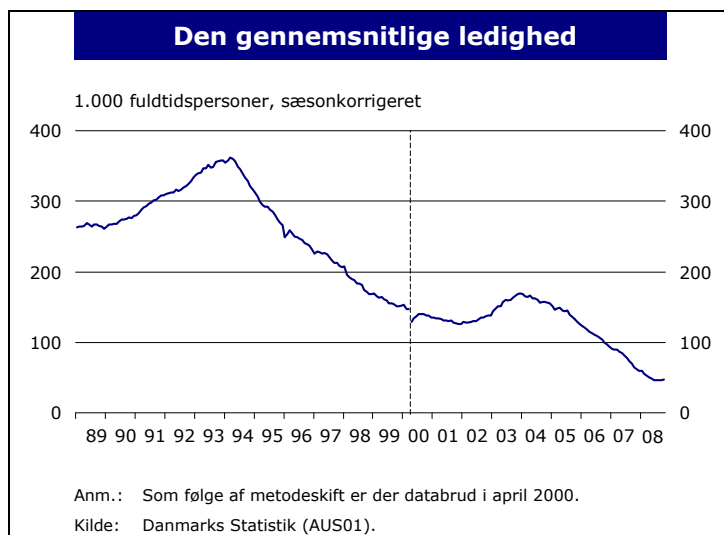
Figur 5.5



Beskæftigelsen på DA-området er påvirket af udviklingen i antallet af medlemsvirksomheder. Eksempelvis har indmeldelsen af Post Danmark på DA-området pr. 1. oktober 2004 bidraget positivt til væksten i DA-beskæftigelsen i det kvartal.

Antallet af ledige udgjorde godt 48.000 fuldtidspersoner i oktober 2008. Ledigheden er i oktober 2008 steget for første gang i fem år, jf. figur 5.6

Figur 5.6



Tabel 5.31

Arbejdsstyrke, beskæftigelse og ledighed					
1.000 personer	Arbejdsstyrke	Offentlig beskæftigelse	Privat beskæftigelse	Samlet beskæftigelse	Ledige
2000	2.852	811	1.901	2.712	140
2001	2.873	822	1.920	2.742	130
2002	2.878	833	1.913	2.746	132
2003	2.872	829	1.885	2.714	158
2004	2.858	829	1.869	2.698	161
2005	2.868	831	1.896	2.727	141
2006	2.890	834	1.947	2.781	109
2007	2.934	834	2.023	2.857	77

Anm.: Arbejdsstyrken er her beregnet som beskæftigelse plus ledighed og adskiller sig dermed fra den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS).

Kilde: Danmarks Statistik (Nationalregnskabet) og egne beregninger.

Tabel 5.32

Privat beskæftigelse fordelt på brancher						
1.000 personer	Landbrug m.v.	Fremstilling	Bygge og anlæg	Service	Øvrige	I alt
1995	115	470	145	927	140	1.797
1996	112	465	148	953	142	1.820
1997	109	462	152	974	144	1.841
1998	105	460	157	1.001	145	1.867
1999	100	450	161	1.027	146	1.884
2000	98	443	166	1.047	148	1.901
2001	95	443	165	1.068	150	1.920
2002	94	431	162	1.069	155	1.913
2003	92	412	161	1.067	153	1.885
2004	88	394	161	1.071	155	1.869
2005	86	386	172	1.095	157	1.896
2006	84	385	182	1.137	158	1.947
2007	85	392	192	1.194	160	2.023

Anm.: "Service" omfatter handel, hotel, transport, finansiering, m.v. Det bemærkes, at denne opgørelse ikke er for fuldtidspersoner og derfor ikke kan sammenlignes med tabellerne i afsnit 5.1.

Kilde: Danmarks Statistik (Nationalregnskabet) og egne beregninger.

Tabel 5.33

Erhvervsfrekvens								
Pct.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Befolkningen i alt	78,5	78,8	78,8	77,8	77,6	77,2	77,4	78,1
16-24 år	69,2	68,6	67,5	65,2	63,6	62,8	63,9	65,9
25-49 år	87,3	87,4	87,2	86,0	86,0	85,9	86,2	87,1
50-59 år	79,7	81,1	81,9	81,9	82,5	82,5	82,7	83,3
60-64 år	32,0	33,6	35,2	37,0	37,8	39,1	40,1	41,3
65-69 år	15,3	15,2	15,3	15,8	15,1	15,7	17,1	18,0
Indvandrere								
Ikke-vestlige lande	50,2	51,2	51,2	51,2	53,1	54,2	55,9	59,2
Vestlige lande	65,8	66,5	66,3	65,3	64,7	65,0	65,3	66,1
Efterkommere								
Ikke-vestlige lande	62,5	63,5	62,8	60,1	58,6	58,4	60,0	63,4
Vestlige lande	76,7	77,0	76,2	74,1	73,9	73,3	73,7	75,1

Anm.: Opgørelsesmetoden blev ændret i 2003. Erhvervsfrekvensen er herefter 0,3 pct. point lavere, end hvis den gamle opgørelsesmetode var videreført. Forskellen er størst for kvinder, idet erhvervsfrekvensen for 16-66-årige kvinder er 0,6 pct. point lavere efter den nye opgørelsesmetode. For mænd er erhvervsfrekvensen kun 0,2 pct. point lavere.

Kilde: Specialkørsel fra Danmarks Statistik (RAS).

Tabel 5.34

Personaleomsætning på DA-området						
Pct., 2007	Arbejdere		Funktionærer		I alt	
	Tilgang	Afgang	Tilgang	Afgang	Tilgang	Afgang
Fremstilling	26,8	26,0	18,8	16,9	24,3	23,2
Nærings- og nydelses- middel	28,9	29,4	16,5	19,0	26,2	27,2
Tekstil og beklædning	25,9	29,1	19,3	19,6	23,7	25,9
Træ og papir	23,9	27,1	16,3	18,0	22,2	25,0
Grafisk	21,2	34,7	22,5	29,2	21,9	31,9
Kemisk, gummi og plast	19,5	28,0	13,9	12,9	16,8	20,8
Sten, ler og glas	29,3	28,5	21,2	15,0	27,5	25,4
Jern og metal	32,6	26,5	18,2	15,7	29,4	24,1
Maskine og elektronik	24,8	19,2	19,9	14,2	23,0	17,4
Transportmiddel	27,7	31,2	16,9	26,2	25,2	30,3
Anden fremstilling	26,8	24,0	24,5	19,7	25,9	22,3
Bygge og anlæg	33,0	33,1	20,1	16,1	30,8	30,3
Service	40,0	38,3	31,5	26,5	36,0	32,8
Engroshandel	36,0	30,4	21,8	21,0	26,1	23,9
Detailhandel	56,4	40,2	43,8	34,7	45,8	35,6
Hotel og restauration	47,0	49,4	24,0	25,7	44,8	47,1
Transport	29,1	31,3	12,4	14,7	25,0	27,2
Forretningservice	53,8	48,8	23,7	19,2	42,5	37,6
DA	33,4	32,3	26,9	23,0	31,0	28,8

Anm.: Personaleomsætning belyser tilgang og afgang inden for et kalenderår blandt voksne lønmodtagere på DA-området, dvs. elever og unge indgår ikke. Alle til- og fratrædelsesprocenter beregnes ud fra antallet af tiltrådte, fratrådte og stabile medarbejdere inden for den enkelte virksomhed. En tiltrådt medarbejder defineres som en person, der ikke var på en given virksomhed i 2006, men var der i en kortere eller længere periode i 2007, og omvendt for en fratrådt. En stabil ansat var der i begge år. Alle ansatte vægtes ens uanset beskæftigelsesgrad. Ansatte på virksomheder, der begyndte/lukkede i 2007, indgår ikke.

Kilde: DA (PersonaleomsætningsStatistik).

Tabel 5.35

Arbejdsstyrkefremskrivning					
1.000 personer	2005	2010	2020	2030	2040
Arbejdsstyrken i alt	2.747	2.721	2.724	2.788	2.793
17-24 år	330	370	394	375	374
25-49 år	1.604	1.537	1.424	1.413	1.467
50-59 år	614	591	641	568	490
60-64 år	131	138	165	266	241
Over 64 år	68	85	101	165	221
Indvandrere	169	191	219	243	257
Mindre udviklede lande	84	92	101	104	101
Mere udviklede lande	85	99	118	140	155
Øvrig arbejdsstyrke	2.578	2.530	2.505	2.544	2.537
Uden for arbejdsstyrken	2.672	2.775	2.891	2.947	3.002
Under 17 år	1.147	1.134	1.078	1.105	1.131
17-64 år	776	810	777	691	528
Over 64 år	750	831	1.036	1.150	1.218
Forsørgerbrøk	0,97	1,02	1,06	1,06	1,08
Anm.: Arbejdsstyrkefremskrivningen afspejler effekten af aldring, vandringer, fertilitet og dødelighed i DREAM's befolkningsfremskrivning. Opdelingen på mere og mindre udviklede lande bygger på FN's afgrænsning. Forsørgerbrøken er defineret som antal uden for arbejdsstyrken i forhold til antal personer i arbejdsstyrken. Kilde: DREAM-gruppens fremskrivning af befolkning og arbejdsstyrke (2007).					

Tabel 5.36

Erhvervsdeltagelse i udvalgte lande									
Pct., 2007	Erhvervsfrekvens			Beskæftigelsesfrekvens			Ledighedsprocent		
	Alle	Unge	Ældre	Alle	Unge	Ældre	Alle	Unge	Ældre
Sverige	80,6	57,1	73,0	75,7	46,3	70,1	6,2	18,9	3,9
Danmark	80,3	72,6	61,3	77,3	67,4	58,7	3,6	7,2	4,2
Norge	78,9	59,4	69,7	76,9	55,1	69,0	2,6	7,3	1,0
UK	76,3	65,3	59,3	72,3	55,9	57,4	5,3	14,4	3,3
Holland	76,9	70,5	52,2	74,1	65,4	50,1	3,7	7,3	4,1
Finland	75,7	55,0	58,8	70,5	46,4	55,0	6,9	15,7	6,5
Tyskland	75,6	51,3	58,0	68,9	44,9	52,0	8,8	12,4	11,8
USA	75,3	59,4	63,8	71,8	53,1	61,8	4,7	10,5	3,1
Japan	73,6	44,9	68,4	70,7	41,4	66,1	4,1	7,7	3,4
Frankrig	70,1	38,8	41,3	64,4	31,2	37,9	8,1	19,6	6,6
OECD	70,7	49,4	55,8	66,6	43,4	53,4	5,9	12,1	4,1

Anm.: Unge omfatter 15-24-årige personer, dog er tallene for Norge, Sverige, UK og USA for 16-24-årige. Ældre omfatter 55-64-årige. Opgørelsesmetoden er en anden end for de nationale danske ledighedstal og erhvervsfrekvenser.

Kilde: OECD (Employment Outlook, 2008).

Tabel 5.37

Ledige fordelt på A-kasser og regioner							
Ledige i pct. af arbejdsstyrken	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Forsikrede i alt	5,7	5,7	6,8	7,0	6,3	4,2	2,9
Akademikere	4,7	5,3	6,4	6,7	5,9	4,4	3,3
HK	6,2	6,4	7,7	7,7	7,0	4,9	3,4
Bygge (TIB, Byg m.v.)	5,3	5,7	7,3	6,8	4,9	2,5	1,7
Metal	4,6	5,0	6,5	6,5	5,3	2,9	1,7
3F	9,4	9,3	11,1	11,1	10,2	6,9	5,0
Øvrige	4,8	4,6	5,5	5,8	5,3	3,9	2,5
Ikke – forsikrede i alt	3,4	3,4	4,0	4,4	3,9	3,1	2,3
Hele landet	5,2	5,2	6,2	6,4	5,7	3,8	2,7
Hovedstaden	4,5	4,7	5,6	5,9	5,3	3,8	3,1
Sjælland	5,1	5,0	6,0	6,0	5,4	3,5	2,5
Syddanmark	5,4	5,3	6,5	6,5	5,7	3,5	2,4
Midtjylland	5,2	5,2	6,1	6,3	5,5	3,5	2,2
Nordjylland	6,7	6,4	7,5	8,2	7,6	5,4	3,3

Anm.: Opgørelsesmetoden er ændret, hvilket medfører et databrud fra 2005 til 2006.
Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger (AUS02, AUP01 samt AUP03).

Tabel 5.38

Ledige fordelt efter alder							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Pct. af arbejdsstyrken							
I alt	5,2	5,2	6,2	6,4	5,7	3,8	2,7
16-24 år	3,0	3,1	3,8	3,9	3,3	2,3	1,6
25-49 år	5,2	5,3	6,4	6,6	5,9	4,2	3,1
50-59 år	5,9	5,7	6,6	6,8	6,3	4,9	3,2
60 år og derover	8,5	7,9	8,2	8,4	7,7	3,4	2,5
1.000 personer							
I alt	144,5	144,1	170,3	175,9	157,1	109,1	77,3
16-24 år	11,8	11,9	14,0	14,0	11,6	8,9	6,2
25-49 år	89,0	89,3	106,4	110,2	97,1	66,1	48,3
50-59 år	35,7	36,8	44,5	45,1	39,1	30,0	21,8
60 år og derover	25,6	26,0	32,0	33,4	29,9	23,4	17,1

Anm.: Opgørelsesmetoden er ændret, hvilket medfører et databrud fra 2005 til 2006.
Kilde: Danmarks Statistik (AUS01).

Tabel 5.39

Offentligt forsørgede i og uden for arbejdsstyrken					
16-66-årige, 1.000 personer	2003	2004	2005	2006	2007
Erhvervsdygtige i arbejdsstyrken	196	205	182	147	109
Løntilskud	25	29	25	23	25
Jobtræning	16	20	16	13	15
Pulje-/servicejob	3	3	2	1	1
Voksenlærling	6	6	7	8	10
Ledige	171	176	157	124	84
Erhvervsdygtige uden for arbejdsstyrken	278	288	303	319	334
Aktivering i øvrigt	33	30	29	26	28
Orlov	58	58	59	60	61
Barselsorlov	53	55	56	57	59
Børnepasningsorlov	5	2	2	3	3
Tidlig tilbagetrækning	188	188	167	145	142
Efterløn	175	180	162	144	142
Delpension og overgangsydelse	13	8	5	1	0
Folkepension, 65-66-årige	-	11	49	89	103
Ikke fuldt erhvervsdygtige	490	492	489	482	467
Sygedagpenge	73	74	75	80	89
Kontanthjælpsmodtagere	70	70	71	63	58
Førtidspension (inkl. skånejob)	260	258	251	246	244
Introduktionsydelse	11	8	4	3	1
Fleksjob, ledigheds- og fleksydelse	30	40	50	56	54
Revalidering	29	26	24	22	8
Aktivering (ikke fuldt erhvervsdygtige)	17	15	15	13	14
Offentligt forsørgede i alt	964	985	975	949	910
Andel af befolkningen, pct.	27	27	27	26	25
Befolkningen (16-66 år)	3.613	3.617	3.623	3.633	3.638
Anm.: Folkepensionsalderen blev 1. juli 2004 nedsat fra 67 til 65 år. Faldet i antal personer på efterløn og førtidspension fra 2004 til 2005 modsvares således af folkepensionen. Der er personer i beskæftigelse under folke- og førtidspension samt efterløn. På baggrund af 2007-tal er det antaget, at 1/3 af de aktiverede er ikke fuldt erhvervsdygtige.					
Kilde: Danmarks Statistik (PEN11, PEN1, RAS207, AUK01 og AUH01).					

Tabel 5.40

Udgifter til offentlig forsørgelse			
16-66-årige, mia. kr.	2007	2008, skøn	2009, skøn
Erhvervsdygtige i arbejdsstyrken	12,8	11,9	10,6
Støttet beskæftigelse	1,2	1,3	1,8
Jobtræning	1,1	1,2	1,6
Voksenlærling	0,1	0,1	0,1
Arbejdsløshedsdagpenge	11,6	10,6	8,8
Erhvervsdygtige uden for arbejdsstyrken	36,9	39,5	39,6
Aktiv beskæftigelsesindsats	5,7	6,3	6,9
Dagpenge ved barsel	9,0	9,5	9,7
Børnepasningsorlov	0,3	0,2	0,2
Tidlig tilbagetrækning	22,0	23,5	22,9
Efterløn	21,9	23,5	22,8
Delpension	0,0	0,0	0,0
Overgangsydelse	0,0	0,0	0,0
Ikke fuldt erhvervsdygtige	53,2	52,5	53,1
Sygedagpenge	11,4	11,5	12,7
Kontanthjælp	5,5	5,3	5,0
Førtidspension	24,3	23,2	22,3
Skånejob	0,1	0,1	0,1
Fleksjob, ledighedsydelse og fleksydelse	8,6	9,0	9,9
Revalidering	3,3	3,4	3,2
Udgifter til forsørgelse i alt	103,0	104,0	103,3
Anm.: Kontanthjælp indeholder udgifter til ikke-forsikrede ledige, som er erhvervsdygtige og ikke kan skilles ud. Løntilskud til voksenlærlinge i beskæftigelse er ikke omfattet.			
Kilde: Forslag til Finanslov for 2009 §§ 15 og 17.			

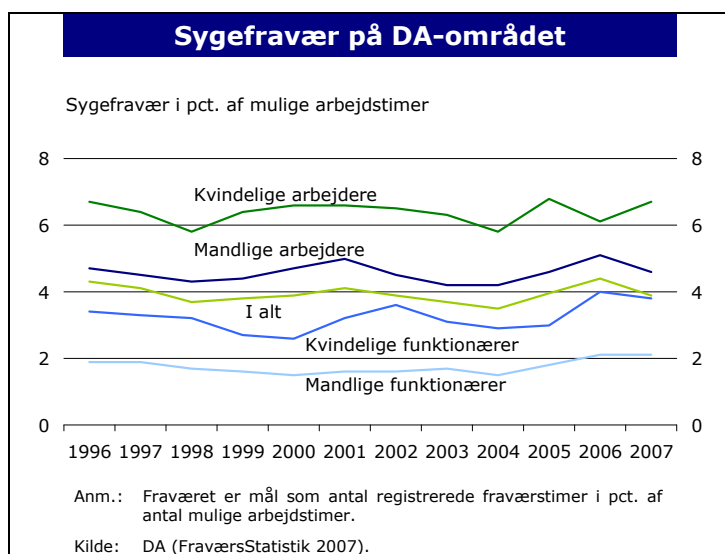
5.5 Fravær fra arbejdsmarkedet

Fraværet på DA-området som følge af sygdom, barsel, arbejdsulykker m.v. udgjorde 5,3 pct. af det samlede antal mulige arbejdstimer i 2007. Heraf udgjorde sygefraværet 3,9 pct. point.

Sygefraværet faldt med 0,5 pct. point i 2007 i forhold til 2006. Det skyldes hovedsageligt et fald for de mandlige arbejdere og de kvindelige funktionærer.

Fraværet er betydeligt højere for arbejdere end for funktionærer. Og både blandt arbejdere og funktionærer er fraværet lavere for mænd end for kvinder, jf. figur 5.7.

Figur 5.7

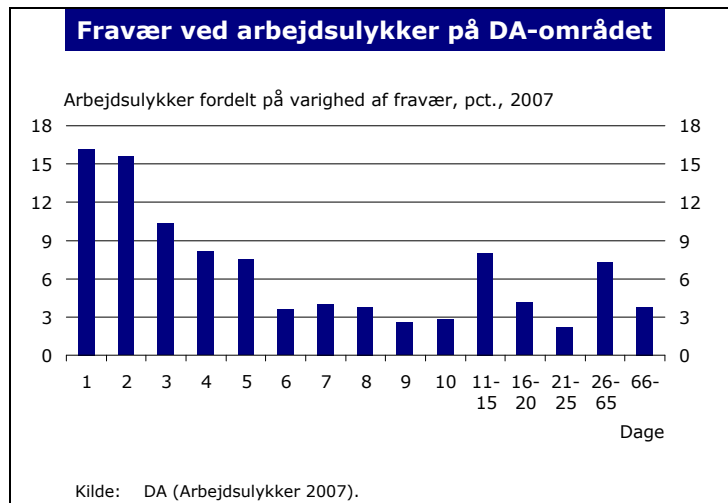


Personer ansat med kontorarbejde, proces- og maskinoperatorarbejde samt andet arbejde har typisk det højeste fravær, mens personer med ledelsesarbejde på højt niveau har mindst fravær, jf. tabel 5.42.

I 2007 blev knap 49.000 arbejdsulykker anmeldt til Arbejdstilsynet. Det svarer til 17 anmeldte ulykker pr. 1.000 beskæftigede.

Det gennemsnitlige antal tabte arbejdsdage på DA-området var lidt over 13 dage pr. ulykke i 2007. Halvdelen af ulykkerne medførte et fravær på op til fire dage, mens tre ud af fire ulykker medførte et fravær på maksimalt ti dage, jf. figur 5.8.

Figur 5.8



Tabel 5.41

Fravær på DA-området						
Fraværsprocent	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Fravær i alt	5,5	5,2	5,0	5,5	5,8	5,3
Arbejdere	6,4	6,2	6,0	6,7	6,8	6,2
Mænd	5,4	5,1	5,1	5,6	6,2	5,4
Kvinder	8,9	9,1	8,0	9,4	8,1	9,0
Funktionærer	4,2	3,8	3,7	3,9	4,3	4,4
Mænd	2,6	2,6	2,2	2,3	2,7	2,7
Kvinder	6,6	5,6	5,8	6,2	6,6	7,1
Fordeling af fraværet på årsag, pct. point						
Sygefravær	3,9	3,7	3,5	4,0	4,4	3,9
Børns sygdom	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2
Arbejdsulykker	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1
Barsel	0,8	0,7	0,8	0,9	0,7	0,9
Andet	0,5	0,5	0,4	0,3	0,4	0,2

Anm.: Fraværsprocenten er beregnet som antal registrerede fraværstimer i pct. af mulige arbejdstimer.
Kilde: DA (Fraværstatistik).

Tabel 5.42

Fordeling af fravær på DA-området				
Fraværsprocent, 2007	Sygdom		I alt	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Branche				
Fremstilling	3,6	5,1	4,4	7,8
Bygge og anlæg	3,6	2,7	4,2	4,3
Service	3,3	4,9	4,0	8,0
Hovedarbejdsfunktion				
Ledelsesarbejde på højt niveau	1,0	2,6	1,2	6,5
Højt kvalifikationsniveau	1,6	2,9	2,4	7,6
Mellemhøjt kvalifikationsniveau	2,2	3,4	2,9	6,7
Kontorarbejde	5,2	5,1	6,2	8,1
Salgs- og servicearbejde	2,5	4,7	2,9	7,4
Håndværkspræget arbejde	4,1	5,4	4,9	7,7
Proces- og maskinoperatør	4,4	7,3	5,1	9,6
Andet arbejde	4,7	6,1	5,5	8,2
Region				
Hovedstaden	3,4	4,8	4,2	8,1
Sjælland	3,6	5,0	4,1	7,3
Syddanmark	3,6	5,1	4,3	7,8
Midtjylland	3,3	4,9	4,1	7,9
Nordjylland	3,5	4,8	4,2	7,3
Anm.: Postbudsarbejde indgår i arbejdsfunktionen kontorarbejde, hvilket påvirker fraværet i opadgående retning for denne arbejdsfunktion. Se desuden anm. til tabel 5.41.				
Kilde: DA (Fraværstatistik).				

Tabel 5.43

Fraværets struktur på DA-området							
2007	Arbejdere			Funktionærer			I alt
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	
Andel af beskæftigede med fravær, pct.	63,3	61,7	62,8	50,6	60,9	55,2	58,9
Fordeling af sygefraværsdage, pct.							
1 dag	8,8	7,4	8,4	13,9	12,8	13,4	10,3
2 dage	13,3	10,3	12,5	17,3	14,7	16,1	13,8
3-5 dage	27,4	19,0	25,1	27,2	20,5	24,1	24,7
2 uger	11,5	9,6	11,0	8,7	7,3	8,1	9,9
3 uger	5,3	5,3	5,3	4,4	4,0	4,2	4,9
4 uger	3,9	3,5	3,8	2,8	3,4	3,1	3,5
Over 4 uger	29,8	45,0	33,9	25,7	37,4	31,2	32,9
Dage							
Fravær pr. beskæftiget	12,0	20,1	13,9	5,9	15,8	9,8	11,8
Egen sygdom	10,2	14,8	11,2	4,6	8,6	6,1	8,7
Børns sygdom	0,3	0,5	0,3	0,3	0,6	0,4	0,4
Arbejdsulykker	0,6	0,6	0,6	0,1	0	0,1	0,3
Barsel	0,4	3,5	1,1	0,7	6,3	2,8	2,0
Andet	0,5	0,6	0,6	0,3	0,4	0,3	0,4
Sygefravær pr. beskæftiget	10,2	14,8	11,2	4,6	8,6	6,1	8,7
Under 20 år	8,1	7,4	7,9	4,2	6,0	5,2	6,7
20-29 år	11,2	16,5	12,4	5,6	9,9	7,6	10,4
30-39 år	10,3	17,0	11,8	4,4	8,6	6,1	8,6
40-49 år	9,7	14,5	10,9	4,3	8,0	5,6	8,2
50-59 år	10,4	14,7	11,3	5,0	9,3	6,4	9,1
60 år eller derover	9,4	9,5	9,4	4,6	7,2	5,2	7,2

Kilde: DA (FraværStatistik).

Tabel 5.44

Sygefravær i sektorer			
Pct., 2006	Mænd	Kvinder	I alt
DA	3,5	4,9	3,9
Arbejdere	4,6	6,7	5,1
Funktionærer	2,1	3,8	2,7
Privat sektor	3,1	4,5	3,6
Kommune sektor	4,0	6,0	5,6
Statslig sektor	3,1	4,6	3,7

Anm.: Fraværet er målt som antal registrerede fraværstimer i pct. af antal mulige arbejdstimer. Fraværstallene for DA er 2007-tal.

Kilde: Danmarks Statistik (FRA05) og DA.

Tabel 5.45

Arbejdsulykker og erhvervssygdomme						
Antal sager	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Arbejdsulykker, anmeldt til						
Arbejdstilsynet	44.698	42.140	43.678	47.116	48.713	48.882
Arbejdsskadestyrelsen	20.204	19.785	20.508	20.346	21.529	20.407
Arbejdsulykker, anerkendte						
I alt	14.723	13.421	9.134	13.021	14.323	16.651
Heraf med erstatning	5.994	7.595	5.510	7.270	6.089	8.349
Erhvervssygdomme, anmeldt til						
Arbejdstilsynet	12.572	11.466	12.536	13.913	16.886	17.051
Arbejdsskadestyrelsen	12.544	12.375	13.991	16.940	18.368	19.448
Erhvervssygdomme, anerkendte						
I alt	2.427	3.045	2.302	2.650	2.720	4.789
Heraf med erstatning	1.955	2.658	2.063	2.264	2.110	3.379
Anm.: Ulykker, som anmeldes til Arbejdstilsynet, er opgjort for registreringsåret, dvs. det år, de er anmeldt. Da registreringsåret kan adskille sig fra det faktiske år for ulykken, vil den årlige opgørelse indeholde en lille andel ulykker fra året før. Til Arbejdstilsynet anmeldes alle ulykker, der fører til mindst en dags sygefravær ud over skadesdagen. Til Arbejdsskadestyrelsen anmeldes kun ulykker, hvortil der søges erstatning, og ulykkerne opgøres for året, hvor sagen oprettes. Ulykkesbegrebet er blevet udvidet i 2004, bl.a. til også at omfatte pludselige løfteskader, og derfor kan tallene ikke sammenlignes over tid. Alle erhvervssygdomme og anerkendelser er opgjort for anmeldelsesår og afgørelsesår. Kilde: Arbejdstilsynet (Årsopgørelse 2006 og Arbejdsbetingede Lidelser 1999-2005) og Arbejdsskadestyrelsen (Arbejdsskadestatistikken 2006).						

Tabel 5.46

Anmeldte arbejdsulykker og ulykkesfrekvens						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Antal anmeldte arbejdsulykker	44.698	42.140	43.678	47.116	48.713	48.882
Landbrug m.v.	778	639	776	771	731	774
Fremstilling	14.438	13.261	12.813	12.892	13.131	13.538
Bygge og anlæg	4.388	4.202	4.371	5.093	5.422	5.720
Handel m.v.	3.815	3.835	3.946	4.492	4.722	4.866
Transport m.v.	4.357	4.270	4.298	4.653	4.961	4.949
Off. og pers. tjenester m.v.	8.946	7.646	8.438	8.972	8.889	8.488
Social og sundhed	7.407	7.328	8.002	9.098	9.257	8.675
Uoplyst	569	959	1.034	1.145	1.601	1.873
Anmeldte arbejdsulykker pr. 1.000 beskæftigede						
Ulykkesfrekvens	16	15	16	17	18	17
Landbrug m.v.	8	7	8	9	8	9
Fremstilling m.v.	30	29	29	31	32	32
Bygge og anlæg	25	25	26	30	30	30
Handel m.v.	8	8	9	10	10	10
Transport m.v.	25	25	26	28	29	29
Off. og pers. tjenester m.v.	10	9	10	10	10	9
Social og sundhed	15	15	16	18	18	17
Anm.: Off. og pers. tjenester m.v. er inkl. finansiel virksomhed. Ulykkerne er opgjort for registreringsåret, dvs. det år, de er anmeldt. Da registreringsåret kan adskille sig fra det faktiske år for ulykken, vil den årlige opgørelse indeholde en lille andel ulykker fra året før. Se desuden anm. til tabel 5.45.						
Kilde: Arbejdstilsynet (Årsopgørelse 2007) og egne beregninger.						

Tabel 5.47

Arbejdsulykker på DA-området				
Antal fraværsdage pr. ulykke	Fremstilling	Bygge og anlæg	Handel, transport og service	I alt
1997	9,3	11,7	13,5	10,1
1998	9,7	10,9	17,3	10,8
1999	10,2	10,0	13,5	10,5
2000	9,7	11,9	14,5	10,5
2001	10,6	11,4	17,3	12,0
2002	10,7	11,7	16,5	12,0
2003	9,8	11,8	14,2	11,0
2004	9,5	11,9	14,3	11,8
2005	10,5	9,8	19,6	11,6
2006	12,5	12,9	15,5	13,0
2007	11,9	15,2	17,7	13,2

Anm.: Antal fraværsdage er opgjort som gennemsnit pr. ulykke.
Kilde: DA (ArbejdsUlykker).

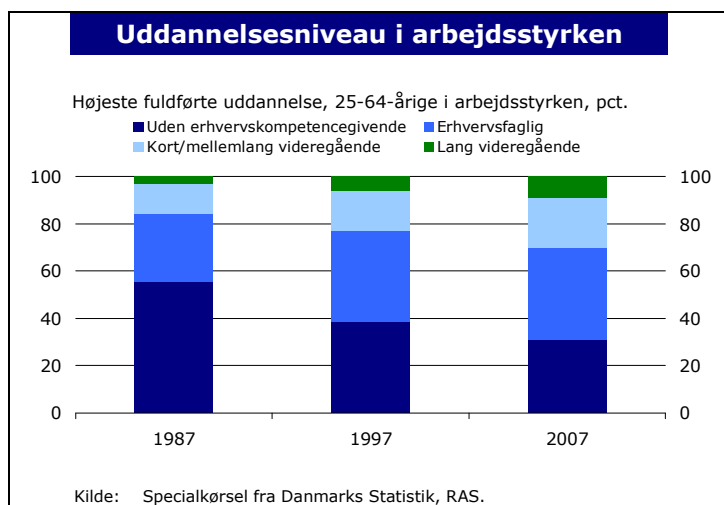
5.6 Uddannelse

Syv ud af ti i arbejdsstyrken havde en erhvervs-kompetencegivende uddannelse i 2007. Det er en stigning på 15 pct. point siden 1987.

Stigningen skyldes primært, at flere har fået en videregående uddannelse. I 1987 havde 14 pct. af arbejdsstyrken en videregående uddannelse, mens andelen var steget til 26 pct. i 2007.

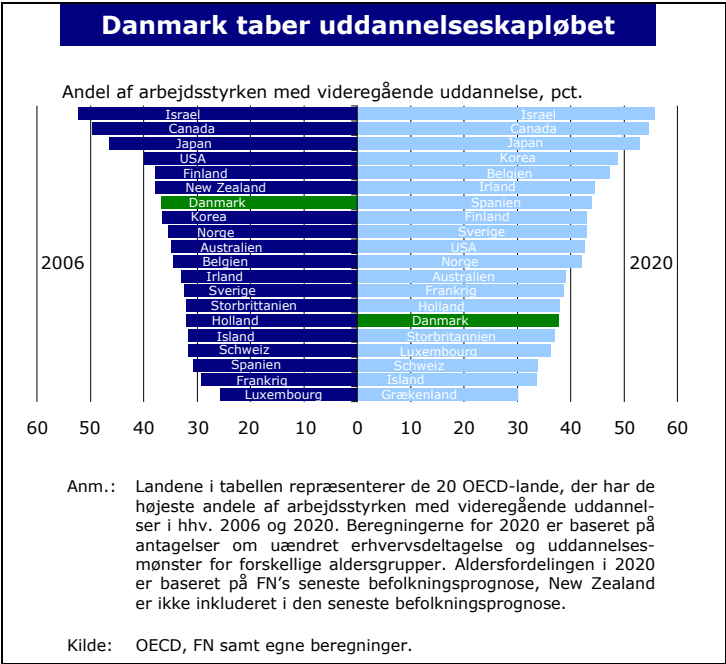
Andelen af arbejdsstyrken med en erhvervsfaglig uddannelse er i samme periode steget fra 31 pct. til 34 pct., jf. figur 5.9.

Figur 5.9



I forhold til de øvrige OECD-lande havde Danmark i 2006 den syvendestørste andel af arbejdsstyrken med en lang videregående uddannelse. Fremskrivninger viser, at Danmarks placering falder til en 15. plads i 2020, jf. figur 5.10.

Figur 5.10



Tabel 5.48

Befolkningens uddannelsesniveau					
Pct., 25-64-årige, 2006	Grundskole	Ungdomsuddannelse	Videregående		I alt
			Kort/ Mellemlang	Lang	
Danmark	17	49	8	28	100
Finland	20	44	16	19	100
Frankrig	33	41	11	16	100
Holland	27	42	2	29	100
Italien	48	39	1	12	100
Japan	0	60	18	23	100
Norge	21	46	2	31	100
Spanien	50	21	9	20	100
Sverige	16	53	9	22	100
Tyskland	17	59	9	15	100
UK	14	56	9	21	100
USA	13	48	5	34	100

Anm.: Ungdomsuddannelserne omfatter gymnasiale uddannelser samt erhvervsuddannelser. Tallene angiver uddannelsesniveauet for 25-64-årige personer i befolkningen.

Kilde: OECD (Indicators 2008, Education at a Glance).

Tabel 5.49

Befolkningens uddannelse									
16-66-årige, 2007	Grund- skole	Al- men gym	Erhv- gym	Erhv- udd	KVU	MVU	LVU	Uop- lyst	I alt
Procent									1.000 pers.
Beskæftigede	24	6	3	36	6	14	9	2	2.727
Landbrug	35	2	1	34	15	6	4	3	84
Fremstilling	30	3	2	43	7	7	6	2	384
Bygge og anlæg	29	2	1	57	5	4	1	2	188
Privat service	28	8	4	36	6	6	9	2	1.218
Off. erhverv	14	6	2	28	4	32	13	1	845
Ledige	38	6	1	29	5	9	8	5	80
Arbejdsstyrken	24	6	3	36	6	14	9	2	2.808
Uden for arbejdsstyrken	50	7	2	23	2	6	3	8	740
Befolkningen	30	6	3	33	5	12	8	3	3.548

Anm.: Voksen- og efteruddannelse er udeladt, mens lange videregående uddannelser er inklusiv bachelorer. KVU, MVU og LVU står for kort, mellemlang og lang videregående uddannelser.

Kilde: Danmarks Statistik (RASU11 og RASU22).

Tabel 5.50

Antal elever på de erhvervsfaglige uddannelser							
1.000 personer	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Pædagogisk	1,8	1,9	1,6	1,7	1,6	1,4	1,3
Handel og kontor	38,1	35,5	33,6	33,1	34,3	34,1	35,8
Bygge og anlæg	24,1	24,1	23,6	24,1	25,2	26,1	28,8
Jern og metal	22,3	21,8	20,8	20,4	19,9	18,5	18,0
Grafisk	2,7	2,8	2,5	2,3	2,3	3,0	3,3
Teknik og industri i øvrigt	2,5	2,6	2,7	2,6	2,3	1,8	1,4
Service	4,2	4,3	4,2	4,4	4,8	4,9	5,5
Levnedsmiddel og husholdning	11,4	11,2	10,9	10,8	11,2	10,8	10,3
Jordbrug og fiskeri	4,1	4,0	4,1	4,9	5,6	5,6	4,0
Transport m.v.	2,4	2,5	2,6	2,8	3,0	2,7	3,0
Sundhed	13,7	13,4	12,9	14,1	14,6	15,0	14,3
I alt	127,4	124,1	119,5	121,3	125,0	123,9	125,8

Anm.: Antal elever opgøres pr. 1. oktober i året.
 Kilde: Danmarks Statistik (U14).

Tabel 5.51

Deltagelse i offentlig voksen- og efteruddannelse					
2007	Årselever	Kursister	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsst.
	Antal		Procent		
Forberedende voksen-undervisning	800	15.390	49	8	43
Almen voksenuddannelse	1.468	48.540	37	5	58
Gymnasiale og erhvervsfaglige enkeltfag	10.413	89.238	55	3	42
Hf	9.388	79.427	53	3	45
Hhx	180	820	83	3	14
Htx	11	120	82	2	17
Handel og kontor	449	5.370	84	3	12
Bygge og anlæg	8	32	91	0	9
Teknisk og industri	309	3.163	66	5	29
Levnedsmiddel og hush.	56	85	87	5	8
Jordbrug og fiskeri	6	68	75	0	25
Ikke områdespecifikke	6	153	78	1	21
Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)	8.011	557.028	88	4	8
Industri	1.074	61.062	87	4	9
Bygge og anlæg	1.426	78.041	91	3	6
Handel og kontorer	5.511	378.089	86	5	9
Offentligt område	806	39.836	96	1	3
Videreg. Voksenuddannelse	5.004	94.091	91	3	6
Formidling og erhvervs sprog	0	0	0	0	0
Samfundsfaglig	4.968	93.889	91	3	6
Teknisk	23	124	74	10	15
Jordbrug	13	78	82	0	18
I alt	26.504	804.342	80	4	16

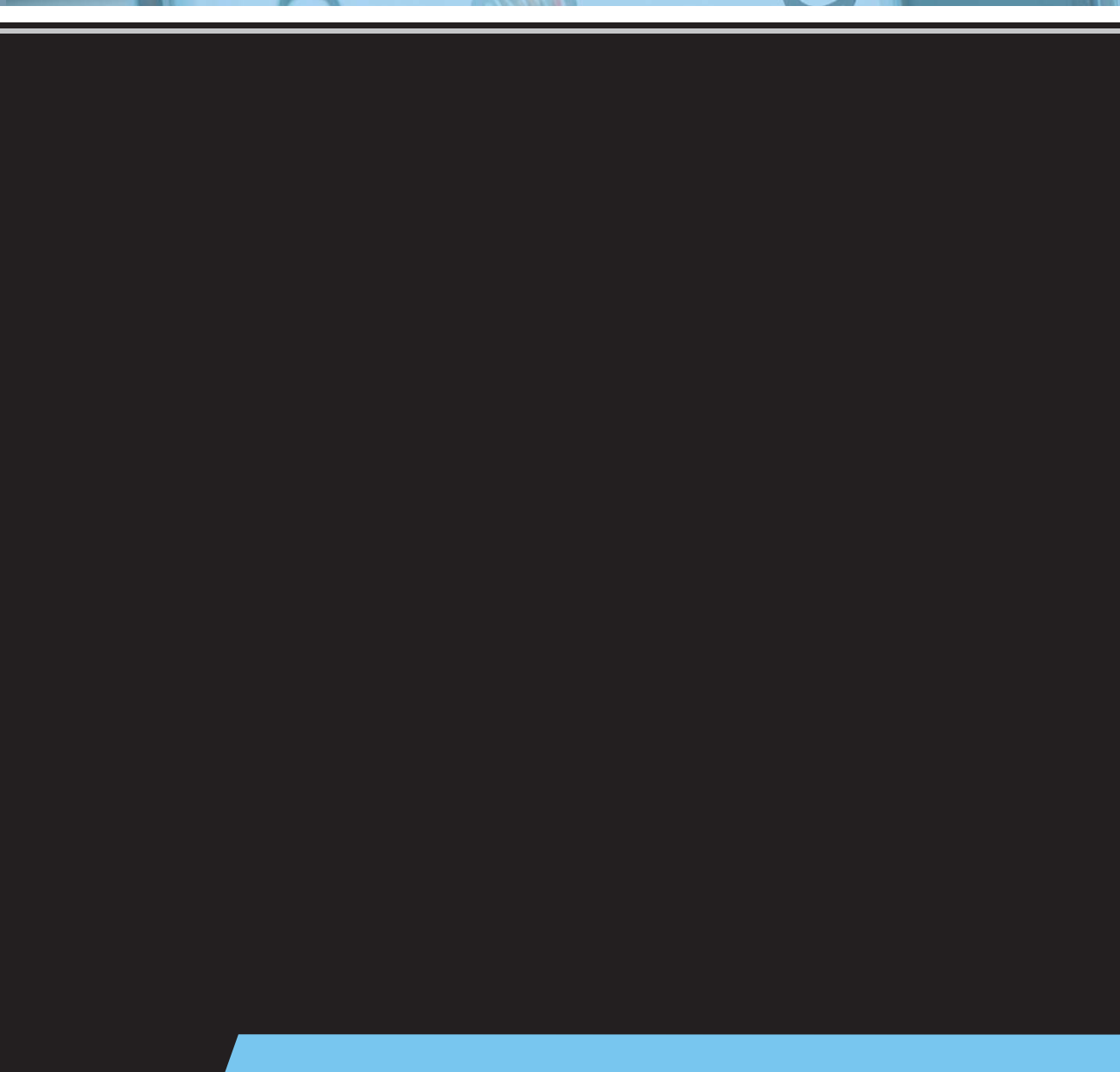
Anm.: Beskæftigede, ledige og personer uden for arbejdsstyrken viser kursisternes fordeling.
 Kilde: Danmarks Statistik (VEU22 samt VEU32).

Tabel 5.52

Deltagelse i privat voksen- og efteruddannelse		
Antal deltagere	2001	2007
Ledelse og medarbejderudvikling	72.400	44.100
Jura, økonomi, forskning og finansiering	23.600	23.500
Køb, salg og service	50.000	26.800
Eksport	100	200
Edb	62.900	50.100
Præsentations- og undervisningsteknik	4.100	3.000
Kommunikation og medteknik	6.200	4.200
Miljø og sikkerhed	8.400	8.000
Personlig udvikling og træning	27.100	13.600
Sprog	2.800	3.300
Politik, samarbejde m.m.	49.500	53.400
Offentlig forvaltning	22.300	-
Andet, herunder fagtekniske	41.600	45.200
Almene	14.800	3.100
I alt	385.700	278.500

Kilde: Danmarks Statistik (Konjunkturstatistik for privat voksenuddannelse).

Landekoder og Litteraturliste



Landekoder

AUS	Australien
AUT	Østrig
BEL	Belgien
BGR	Bulgarien
CAN	Canada
CHE	Schweiz
CYP	Cypern
CZE	Tjekkiet
DEU	Tyskland
DNK	Danmark
ESP	Spanien
EST	Estland
FIN	Finland
FRA	Frankrig
GBR	Storbritannien
GRC	Grækenland
HUN	Ungarn
IRE	Irland
ISL	Island
ITA	Italien

JPN	Japan
LVA	Letland
LTU	Litauen
LUX	Luxembourg
MEX	Mexico
MLT	Malta
NLD	Holland
NOR	Norge
NZL	New Zealand
POL	Polen
PRT	Portugal
ROM	Rumænien
SVK	Slovakiet
SVN	Slovenien
SWE	Sverige
TUR	Tyrkiet
UK	UK
USA	USA

Litteraturliste

Agenda (2008a), *Kvinder vil hellere arbejde i den offentlige sektor*, 8. maj 2008, København.

Agenda (2008b), *Under 1 pct. af sygeplejerskerne beder om fuldtidsjob*, 16. oktober 2008, København.

Berlingske Tidende (2008), Gallup Institut for Berlingske Tidende (17-19. juni, 2008, Q7).

Bonke J. (2002), *Tid og velfærd (02:26)*, København: SFI.

BUPL (2008), *Enig i diagnosen, uenig i behandlingen*, pressemeddelelse 7. oktober 2008.

Capacent Epinion (2008), Survey gennemført for DA, oktober 2008.

DA (2007), *Arbejdsmarkedsrapport 2007*, København.

Danmarks Statistik (2001), *50-års oversigt*, Danmarks Statistik.

Danske Regioner (2008b), *Anvendelse af vikarmidler*, Forlig mellem Dansk Sygeplejeråd og Danske Regioner (13-06-2008).

Danske Regioner (2008a), *Ret til fuld tid*, Forlig mellem Dansk Sygeplejeråd og Danske Regioner (13-06-2008).

Deding M., Lausten M., Andersen A. (2006), *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv (06:32)*, København: SFI.

Deding, M., Larsen, M. (2008), *Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006 (08:28)*, København: SFI.

DI (2008), *Kvinder hæmmes af skatten*, 3. november 2008.

DJØF (2008), Rapport om Køn og Ledelse, *Vi kan ikke bare vente!*, november 2008.

Eurobarometer 69, (2008), *National rapport, Denmark*, forår 2008.

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (1996), *Second European Survey on Working Conditions*, Dublin.

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin.

Europa Kommissionen (2007): *Employment in Europe 2007*, Bruxelles.

Eurostat – EU-SILC 2006 Provisional data for BEL, DEU, GRC, FRA, IRE, LTU, LUX, LVA, MLT, NLD, POL, PRT, SWE, SVK and UK.

Eurostat News Release 169/2007.

Familie- og Arbejdslivskommissionen (2007), *Chance for balance - et fælles ansvar*, maj 2007, København.

Ferieloven (204): *LBK nr. 407 af 28.5.2004*.

Kairos Future (2008), *Generation Ambition. The Pursuit for Happiness between 30 and 50*.

KL (2007), *Kommunernes åbningstider i borgerservice*, 7. august 2007, København.

Lausten M., Sjørup, K (2003), *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til – om tidsmæssig ligestilling i danske familier (03:08)*, København.

Magasinet Resonans (2008), *Børnehaver klar til at afvise børn fra dag til dag*, nummer 18, 26.11.2008.

Nina Smith, Peder J. Pedersen, Søren Pedersen og Marie-Louise Schultz-Nielsen, Rockwoolfondens Forskningsenhed (2003): *Fra mangel på arbejde til mangel på arbejdskraft*.

Nordisk Ministerråd (2007) *“Working time arrangements and social consequences – What do we know?”*

NYT fra Danmarks Statistik, nr. 454, 2008.

Projekt Børnepasning (2005), *Åbningstidsundersøgelse*

Projekt Børnepasning (2006), *Åbningstidsundersøgelse*

Projekt Børnepasning (2007), *Åbningstidsundersøgelse*

Projekt Børnepasning (2008), *Åbningstidsundersøgelse*

Regeringen (2007), *Aftale mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC, 17. juni 2007*.

Rådet (2003): *Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003*. (http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=da&type_doc=Directive&an_doc=2003&nu_doc=88)

Synovate Vilstrup (2008), *Kommunale budgetter 2009* jobnummer 15688.

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2007b), *Working time developments – 2006*, Dublin.