









# INDHOLD

	FORORD	5
	RESUMÉ	7
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING	13
	Evalueringsens formål	13
	Forældre på orlov	14
	Orlovsadministration i kommunerne	15
	Orlov på arbejdspladserne	16
	Undersøgelsens begrænsninger	17
	De nye orlovsregler efter 2002	18
	Opsamling	20
	Perspektivering og anbefalinger	27
	Rapportens opbygning	30
2	FORÆLDRENES ORLOVSMØNSTRE	33
	En kvantitativ belysning af forældreorlov	33
	Forældrenes orlovsmønstre	39
	Opsamlende diskussion af forældrenes orlovsmønstre	66

3	FORÆLDRENE ER FARINGER MED ORLOV	71
	En kvalitativ tilgang til forældreorlov	71
	Interview med forældrepar om orlov	78
	Diskussion af forskellige orlovsmønstre	98
4	KOMMUNERNE ORLOVSPRAKSIS	105
	En belysning af kommunernes erfaring med administrationen af barselsreglerne	105
	Metodebeskrivelse	106
	Analyse og resultater	110
	Diskussion	144
5	ARBEJDSPLADSERNE ER FARINGER	147
	En belysning af arbejdspladsers erfaringer med barselsreglerne	147
	Metodebeskrivelse	148
	Analyse og resultater	155
	Diskussion	187
	BILAG 1: ORLOVSREGLERNE GÆLDENDE EFTER 2002	195
	BILAG 2: STATUS OVER BARSELSAFTALER I UDVALGTE OVERENSKOMSTER	199
	Indledning	199
	Barselsaftaler inden for det offentlige	201
	Barselsaftaler inden for det private	204
	BILAG 3: FORÆLDRENE INDKOMST UNDER ORLOV	211
	LITTERATUR	213
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2006	217

# FORORD

Evalueringen af den fleksible barselorlov er udført for Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender. Evalueringen kortlægger, hvordan barselsreglernes tre interessenter forældre, kommuner og arbejdspladser, oplever og anvender de nye barselsregler, som har været gældende siden 2002. Evalueringsrapporten skal indgå i et lovforberedende arbejde, der skal vurdere, om lovens intentioner er realiseret, og om der skal foretages ændringer som følge af eventuelle uhensigtsmæssigheder i lovgivningen på barselsområdet.

Evalueringen har haft en følgegruppe, som har kommenteret spørgeskemaer og læst det første rapportudkast. Desuden har seniorforsker, Lars Pico Geerdsen, Rockwool Fonden, kommenteret rapporten. Vi takker alle for kommentarer.

En særlig tak rettes til de ansatte på kommuner og arbejdspladser og til de mange forældre, som har besvaret vores spørgsmål og gjort evalueringen mulig.

Evalueringen er udført af SFI og NIRAS Konsulenterne under ledelse af SFI ved seniorforsker, ph.d., cand.scient.soc. Bente Marianne Olsen, som også har udført forældredelen. NIRAS Konsulenterne har stået for indsamling af surveydata, chefkonsulent, ph.d., cand.oecon. Poul Skov Dahl har stået for udarbejdelse af spørgeskemaer til kommune- og arbejdspladسدelen og chefkonsulent, ph.d., cand.scient.soc. Mette

Kierkgaard og konsulent, cand.scient.pol. Christina Skytte Christensen har udarbejdet analysen af kommunerne og arbejdspladserne, mens stud.scient.pol. Casper Hansen Brockmann har medvirket ved de kvalitative interview og statistiske kørsler på kommune- og virksomhedsundersøgelserne. På SFI har seniorforsker, ph.d. i økonomi Mette Lausten forestået arbejdet med data på forældresurveyen. Stud.scient.soc. Maria Røgeskov har bistået ved indsamlingen af de kvalitative forældreinterview og bidraget til statussen over udvalgte overenskomster på barselsområdet.

København, november 2007

*Jørgen Søndergaard*



## RESUMÉ

I 2002 trådte der nye barselsregler i kraft. Vi har for Familie- og Forbrugerministeriet undersøgt, hvordan forældre, kommuner og arbejdspladser bruger og vurderer reglerne. For hver af de tre grupper er der både gennemført en kvalitativ undersøgelse og en survey. Orlovsreglerne giver i dag kvinder ret til fire ugers graviditetsorlov og 14 ugers barselorlov, mens mænd har ret til to ugers fædreorlov i de første 14 uger efter fødslen. I disse i alt 20 uger ydes der dagpenge til forældrene. Efter de første 14 uger efter fødslen har hver af forældrene ret til at holde orlov i op til 32 uger, men de har tilsammen kun ret til dagpenge i 32 uger. Desuden giver orlovsreglerne forældrene nogle fleksible muligheder i relation til orlov. Det drejer sig for det første om muligheden for at udskyde en del af orlovsperioden til senere, dog inden barnet fylder 9 år, for det andet muligheden for at forlænge orlov i en periode med tilsvarende nedsatte dagpenge, og for det tredje muligheden for at genoptage arbejdet på deltid.

### **Kvinder holder mest orlov – parrene er tilfredse med fordelingen**

I rapporten belyser vi forældrenes brug af orlov og deres vurdering af de gældende orlovsregler ud fra en repræsentativ forældresurvey baseret på et udvalg af forældre til børn født i 2005.

Undersøgelsen viser, at lidt over halvdelen af kvinderne tager al den orlov, som forældreparret har ret til, en fjerdedel af kvinderne tager lidt mindre, end de har ret til, og en anden fjerdedel af kvinderne deler orloven med deres mandlige partner. Men den kønsskæve fordeling af orlov betyder ikke, at fædre og mødre er utilfredse med deres indbyrdes deling af orlov. Det er op mod 100 procent af alle kvinder og mænd, der svarer, at de er tilfredse med fordelingen.

68 procent af forældreparrene holder al den forældreorlov med orlovsydelse, som barselsreglerne giver dem ret til. Der er imidlertid store forskelle mellem mødres og fædres brug af orloven. Mødrene tager i gennemsnit 92 procent og fædrene 8 procent af den orlov, som parrene tilsammen holder til børnene. Alle kvinder tager de 14 ugers barselorlov og 89 procent af mændene holder de to ugers fædreorlov. Efter de 14 ugers barselorlov er det 94 procent af kvinderne, som fortsætter orloven på forældreorlov, mens det er en fjerdedel af mændene, der tager forældreorlov. Kvinderne holder i gennemsnit 28 ugers forældreorlov, og mændene holder 8 ugers forældreorlov. Kun 6 procent af mændene benytter en eller flere af de tre fleksible muligheder (udskydelse, forlængelse eller genoptagelse af arbejdet på deltid) i orlovsreglerne, mens 34 procent af kvinderne gør det.

### **Forældre sætter pris på fleksibiliteten, men reglerne er indviklede**

Der er 27 procent af mændene og 43 procent af kvinderne, som har savnet information om de nuværende orlovsregler. Grunden til, at flere kvinder end mænd har savnet information, er sandsynligvis, at flere kvinder end mænd benytter forældreorlov, og at langt flere kvinder end mænd benytter de fleksible muligheder i orlovsreglerne, som i særlig grad giver anledning til spørgsmål om orlovstagerens rettigheder og aftalebaserede muligheder. Vi anbefaler derfor i rapporten, at øge informationsniveauet om orlovsreglerne. Imidlertid er orlovsreglerne vanskelige at fortolke, og derfor kan de være vanskelige at formidle enkelt til borgerne. Omkring halvdelen af forældre ønsker, at reglerne forenkles, men halvdelen af dem, der ønsker dette, mener samtidig, at det ikke må gå ud over fleksibilitetsmulighederne i orlovsreglerne. Det er derfor ikke muligt entydigt at anbefale en forenkling af de mest komplicerede regler på trods af ønsket om forenkling af orlovsreglerne hos nogle forældre og blandt mange kommuner.

### **Øremærkning af orlov til mænd – et argument på arbejdspladsen**

Vi har i rapporten spurgt forældrene, om de ønsker, at man øremærker en del af orlovsperioden til moren, en del til faren samt en periode til fri fordeling mellem forældrene. 60 procent af mændene og 72 procent af kvinderne går ikke ind for en øremærkning, men et stort mindretal af mændene gør det (37 procent). Der er som nævnt ikke uenighed om fordelingen af orlov i forældreparrene, så mænds og kvinders holdning til en øremærkning af orlov er ikke et udtryk for, at mænd og kvinder ikke kan forhandle sig til rette med partneren om den orlovsperiode, de gerne vil have. Når op mod 4 ud af 10 mænd alligevel ønsker en øremærkning af en del af orloven til dem selv, kan det ses som et udtryk for et behov for at kunne legitimere afholdelse af forældreorlov over for deres arbejdsgivere og kollegaer gennem en lovbestemmelse. Man kan derfor fra myndighedernes side overveje at indføre en øremærkning, for at lette mænds adgang til orlov på arbejdspladserne.

### **Orlov af hensyn til barn, økonomi og pasning**

De kvalitative interview med otte forældrepar, der har fået barn under de nye orlovsregler, viser, at forældrepar har mange forskellige grunde til at fordele orlov, som de gør. Blandt de forhold, som forældrene lægger vægt på, er hensynet til familiens økonomi, hensynet til børns dagpasning, lysten til at være sammen med barnet, hensynet til arbejdet og en blid overgang for barnet mellem at blive passet hjemme og ude.

I de forældrepar, hvor både manden og kvinden tager forældreorlov, er den økonomiske kompensation under orlov kun et tema i de forældrepar, hvor far og mor tjener godt. Dagpasning er et tema, som bliver berørt af de fleste forældrepar. Hos nogle er argumentet at holde barnet ude af dagpasning i lang tid, mens det for andre familier handler om at få kombineret orloven, så den ønskede dagpasning er til rådighed, når forældrene skal begynde igen på arbejde. Forældre som er selvstændige erhvervsdrivende lægger vægt på at komme hurtigt tilbage på job igen.

De kvinder, som genoptager arbejdet på deltid, gør det, som intentionen også er med lovforslaget, for at lette overgangen for barnet mellem orlovens ophør og genoptagelse af arbejdet igen på fuld tid.

### **Kommunerne savner et dækkende IT-system**

Kommuneundersøgelsen består af en forundersøgelse baseret på kvalitative fokusgruppeinterview med administratorer af barselsreglerne i kommunerne, og en survey, som den orlovsansvarlige enhed i kommunerne har besvaret via internettet. Surveyen viser, at samtlige kommuner anvender en form for vejledningsmateriale vedrørende fortolkningen af orlovsreglerne. Det er især Familiestyrelsens vejledning, der bliver brugt. Arbejdet med at administrere barselsreglerne er i 72 procent af kommuner organiseret således, at medarbejdere ikke kun arbejder med barselsreglerne, men også med andre områder.

Kun 10 procent af kommunerne har udarbejdet særlige arbejdsgangsbeskrivelser, og kun 7 procent af kommunerne svarer, at de har særlige fortolkninger af de generelle barselsregler. Således tyder det ikke på, at det er udbredt med formaliserede lokale praksisser for håndtering af barselsreglerne i kommunerne. Vi kan ikke ud fra denne undersøgelse se, om der eksisterer mere uformelle praksisser i det udførende led. Et flertal af kommunerne vurderer, at kendskabet til reglerne er begrænset blandt de forældre som henvender sig, hvilket stemmer overens med forældreundersøgelsen, som viser, at mange forældre mangler informationer om orlovsreglerne.

Undersøgelsen viser også, at der er en række områder, hvor flere kommuner mener, at orlovsreglerne udgør en administrativ byrde. Det gælder fx de situationer, hvor forældre vælger at tage orlov på skift, hvor forældre holder orlov til flere børn samtidig, hvor forældre opsplitter deres orlov på timebasis (fx holder orlov 2 timer hver fredag), hvor forældre bliver syge, mens de er på orlov, hvor forældre genoptager arbejdet delvist med forlængelse af orlovsperioden (fx arbejder mandag-torsdag og holder fri fredag over en længere periode). Derudover giver mere end halvdelen af kommunerne udtryk for, at det er nødvendigt at forenkle barselsreglerne med hensyn til delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orloven. En af forklaringerne på nogle kommuners oplevelse af orlovsreglerne som en administrativ byrde er formentlig, at det IT-system, der understøtter administrationen af barselsreglerne, ikke fungerer optimalt. Vi anbefaler derfor i rapporten, at der udarbejdes et kommunalt IT-system, som kan lette administrationen af forældrenes brug af orlov.

### **Arbejdspladserne – imødekommende trods administrative byrder**

Arbejdspladsundersøgelsen består for det første af en forundersøgelse baseret på kvalitative fokusgruppinterview med personaleansvarlige i virksomhederne, og for det andet af en telefon-survey, der er gennemført blandt de personaleansvarlige på de arbejdspladser, som indgår i undersøgelsen.

I surveyen indgår 107 arbejdspladser, og undersøgelsen er ikke repræsentativ. Der er en stor overrepræsentation af især offentlige og store arbejdspladser, mens arbejdspladser med færre end 10 ansatte ikke indgår. Undersøgelsen er derfor først og fremmest eksplorativ, og resultaterne har mere karakter af teser end egentlige konklusioner og kan ikke bruges til at udtale sig generelt om danske arbejdspladser.

To tredjedele af de adspurgte arbejdspladser svarer, at de tillader deres ansatte at benytte sig af de aftalebaserede orlovsmuligheder, som knytter sig til de fleksible muligheder i orlovsreglerne. Stort set ingen forbyder aftalebaseret orlov, men cirka en tredjedel af arbejdspladserne i undersøgelsen har ikke oplevet en efterspørgsel efter aftalebaseret orlov.

6 ud af 10 arbejdspladser, giver udtryk for, at det er hensigtsmæssigt at forenkle eller tilpasse reglerne – også selvom det eventuelt vil gå ud over fleksibiliteten. Hvis man fra myndighedsside vil forenkle reglerne, kunne man undersøge nærmere om resultaterne fra denne undersøgelse er repræsentativt for danske arbejdspladser i almindelighed. Flere arbejdspladser i undersøgelsen oplever administrative byrder, når de skal:

- fortolke barselsreglerne i konkrete situationer om ansattes orlov
- tage højde for de fleksible muligheder i barselsreglerne som vedrører, at en medarbejder på skift kan være på arbejde eller barsel, fx ved at arbejde 1 dag om ugen i en længere periode eller ved at holde en fast ugentlig barselsdag
- få dækket arbejdet ind på arbejdspladsen, når medarbejdere er på orlov.

Omvendt viser vores undersøgelse, at der er en række områder, hvor de fleste arbejdspladser ikke oplever problemer:

- Ved en række af de fleksible muligheder i barselsreglerne (de retsbaserede rettigheder generelt, hvis forældre tager forlængelse, hvis forældre udskyder orlov, hvis forældre deler orloven mellem sig, hvis

forældre har en kort orlovsperiode, hvis forældre har en lang sammenhængende orlovsperiode).

- Ved varslingsreglerne.
- Ved at medarbejderne har forskellige overenskomster.
- Ved rådgivning af medarbejdere
- Ved økonomiske ressourcer, der bruges på administrationen af barselsreglerne.

Ydermere peger analysen på, at samarbejdet med kommunerne grundlæggende fungerer godt på et flertal af de arbejdspladser, som indgår i undersøgelsen. Tilsvarende peger et flertal af arbejdspladserne på, at IT- og lønudbetalingssystemet, som understøtter administrationen af barselsreglerne fungerer tilfredsstillende.

# INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING

*Bente Marianne Olsen*

## EVALUERINGENS FORMÅL

Den 27. marts 2002 trådte der nye regler i kraft om forældres ret til fravær og dagpenge i forbindelse med barsel. I forhold til tidligere giver de nye barselsregler forældrene en højere grad af fleksibilitet. Far og mor kan nu opdele den samlede orlovsperiode i flere perioder, udskyde afholdelse af orlov og fordele perioderne mere fleksibelt mellem sig. Imidlertid stiller de nye orlovsregler med deres mange variationsmuligheder for forældrene store krav til kommunernes og arbejdsgivernes administration af reglerne. Formålet med evalueringen af den fleksible barselorlov er at belyse forældres, kommuners og arbejdspladsers brug, oplevelse og vurdering af de fleksible orlovsregler, samt at afklare i hvilken grad og på hvilke punkter barselorlovens intentioner kan siges at være indfriet i dag. Evalueringen består af kvalitative og kvantitative undersøgelser af tre af lovens interessenter: forældre, kommuner og arbejdspladser. For hver af de tre interessenter har vi gennemført henholdsvis en interviewundersøgelse og en survey. De kvalitative interview belyser mangfoldigheden i de problematikker, som orlovsområdet rummer for forældre, kommuner og arbejdspladser, mens de tre survey afdækker brugen og vurderingen af orlovsreglerne for henholdsvis et repræsentativt udsnit af

forældre til børn født i 2005, den orlovsansvarlige enhed i alle landets kommuner og den orlovsansvarlige i et udvalg af arbejdspladser.

## FORÆLDRE PÅ ORLOV

I denne undersøgelse kortlægger vi forældrenes brug af forskellige typer orlov, og vi vurderer, om formålet med orlovsreglerne fra 2002 er indfriet. De nye barselsregler havde ifølge bemærkningerne til loven til formål at forbedre vilkårene for børnefamilierne på tre punkter. For det første skal reglerne sikre de mindste børns mulighed for at være en større del af deres opvækst i hjemmet særligt i det første leveår. For det andet skal de skabe bedre muligheder for, at børnefamilierne kan kombinere arbejds- og familielivet på en fleksibel og hensigtsmæssig måde. Og for det tredje skal de forbedre mænds muligheder for at tage del i orloven gennem højere økonomisk kompensation og flere fleksibilitetsmuligheder.

Af Statistiske Efterretningers orlovsstatistik fremgår det, at det første formål med ændringen af barselsreglerne allerede er opfyldt, da langt de fleste børn passes i deres eget hjem i det meste af dets første leveår. I gennemsnit passes et nyfødt barn af dets forældre i 300 dage, svarende til 43 uger. Ved den tidligere orlovsordning var det kun muligt at passe sit barn hjemme i 24 uger. Derudover havde forældrene mulighed for at tage orlov til børnepasning, men det gjorde kun ca. en fjerdedel af forældre med børn under 2 år (Andersen et. al., 1996). Derimod er det et åbent spørgsmål, om de to øvrige formål er blevet indfriet ved ændringen af barselsreglerne. I forældreundersøgelse beskæftiger vi os med nogle af de problematikker, som indfrielsen af disse to formål rejser. De overordnede spørgsmål, som vi stiller i forældreundersøgelsen, er:

- Hvordan har manden og kvinden i den enkelte familie planlagt at fordele orlov mellem sig frem til barnet er 9 år, og med hvilke begrundelser sker fordelingen?
- Oplever mænd andre barrierer end kvinder for at udnytte deres orlovsmuligheder?
- Hvilke typer af orlov er mest udbredte hos henholdsvis kvinder og mænd, og med hvilken begrundelse? Er det fx hensynet til arbejdspladsen, balancen mellem arbejde og familie, partnerens ønske om



orlov, at passe barnet længst muligt i eget hjem eller økonomien, der er afgørende i orlovsfordelingen?

- Hvordan forvalter forældrene mulighederne for afholdelse af fleksibelt tilrettelagt orlov? Kender og bruger forældrene fx de fleksible muligheder i orlovsreglerne?
- Hvilke forældre har især brug for de fleksible muligheder for at opnå balance mellem familie og arbejde? Og kan der peges på karakteristiske træk ved grupper af forældre, som ikke benytter sig af de fleksible muligheder i orlovsreglerne?
- Hvilke forhold er afgørende for om henholdsvis mænd og kvinder benytter sig af en fleksibel afholdelse af deres orlovsperiode?

## ORLOVSADMINISTRATION I KOMMUNERNE

I kommuneundersøgelsen analyserer vi kommunernes administration af de nye barselsregler fra 2002. De mange forskellige kombinationsmuligheder, forældrene har fået med de nye orlovsregler, stiller store administrative krav til kommunerne. Kommunerne skal fx kunne håndtere, at der er regler for, hvilke af orlovsmulighederne der kan kombineres, og at reglerne om fravær og dagpenge i forbindelse med orlov har haft lov-hjemmel i forskellig lovgivning indtil sommeren 2006, hvor fraværsgregerne i ligebehandlingsloven og dagpengereglerne i dagpengeloven blev samlet i barselloven. Desuden skal kommunerne også tage højde for, at der er overenskomstfastsat forskellige regler for afholdelse af orlov inden for forskellige brancheområder og overenskomster. For mange kommuner har reglerne været svære at implementere. For at belyse de udfordringer kommunerne står over for, har vi arbejdet med følgende spørgsmål:

- Har kommunerne tilstrækkelig information om barselsreglerne, og hvor får de informationen fra?
- Hvordan organiserer kommunerne administrationen af barselsreglerne?
- Hvordan oplæres de medarbejdere, der arbejder med barselsreglerne, i regelsættet?
- Eksisterer der lokale fortolkninger i de enkelte kommuner af barselsreglerne og administrationen heraf?

- Er der forhold i loven, som giver kommunerne problemer i administrationen af orlovsreglerne?
- Fungerer IT-systemet, som understøtter administrationen af barselsreglerne, optimalt?
- Oplever kommunen et større behov for rådgivning fra borgernes side efter indførelsen af de nye barselsregler?
- Kan kommunerne pege på ændringer i barselsreglerne, som vil lette deres håndtering af reglerne, uden at forringe intentionerne i lovgivningen?

## ORLOV PÅ ARBEJDSPLADSERNE

I denne undersøgelsen belyser vi et strategisk udvalg af arbejdspladsers kendskab til, forståelse og administration af orlovsreglerne. Arbejdspladserne skal både håndtere de rettigheder, som de nye orlovsregler giver deres orlovsberettigede medarbejdere og tage stilling til, om de vil tillade deres medarbejdere at anvende de aftalebaserede muligheder i orlovsreglerne. I surveyen beskæftiger vi os bl.a. med følgende spørgsmål:

- Har arbejdspladserne tilstrækkelig og tilgængelig information om barselsreglerne?
- Er der forskel på, hvordan arbejdspladser forstår og tolker barselsreglerne?
- Understøtter arbejdspladserne de aftalebaserede orlovsmuligheder, eller udgør de en barriere for, at mulighederne benyttes af medarbejderne?
- I hvilket omfang har arbejdspladserne erfaring med de fleksible muligheder i såvel den retsbaserede orlov som den aftalebaserede orlov?
- Har arbejdspladserne problemer med at administrere de overenskomstmæssige barselsregler?
- Er der forhold i loven, som giver arbejdspladserne problemer i administrationen af orlovsreglerne?
- Er der forhold i loven, som gør det særligt vanskeligt for arbejdspladserne at tilrettelægge arbejdet under ansattes orlovsperiode?

- Kan arbejdsgiverne pege på ændringer i barselsreglerne, som vil lette deres håndtering af reglerne uden at forringe intentionerne i lovgivningen?

## UNDERSØGELSENS BEGRÆNSNINGER

Vi vil i dette afsnit nævne en række forhold, som begrænser rækkevidden af de konklusioner, som kan drages på baggrund af denne evaluering. De nye barselsregler er meget komplicerede at forstå. Det skyldes for det første, at forældrene har fået mulighed for at stykke orlov sammen på mange flere måder end hidtil. For det andet, at forældrene har forskellige rettigheder, alt efter om de er beskæftigede eller ikke er beskæftigede, og at de beskæftigede forældres orlovsmuligheder er opdelt i en retsbaseret og en aftalebaseret del. Og for det tredje at forældrenes ret til aftalebaserede muligheder for fravær og dagpenge ved orlov har været samlet i flere regelsæt fordelt på forskellige lovgivninger. Vi har i arbejdet med de enkelte delundersøgelser i evalueringen oplevet, at det var vanskeligt at gengive orlovsreglernes indhold entydigt og forståeligt over for evalueringens tre målgrupper: forældre, kommuner og arbejdspladser. Vi vil derfor knytte den kommentar til resultaterne, at der er grænser for, hvor langt man kan trække konklusionerne i de tre delundersøgelser. For eksempel har vi erfaret, at nogle forældre ikke svarer konsistent på deres brug af de forskellige orlovsmuligheder, hvilket kan skyldes, at de ikke kender den nøjagtige benævnelse for den type orlov, de har afholdt, og derfor ikke kan oplyse omfanget af deres orlov korrekt. Det samme gælder også i nogle af svarene fra arbejdspladserne, men kun i mindre grad fra kommunerne. Vi har i disse situationer enten ikke anvendt data, eller vi har kommenteret begrænsningerne i analysen af dataene.

Et andet forhold, som sætter nogle begrænsninger for fortolkningen af evalueringens resultater, er, at arbejdspladsundersøgelsen ikke er en repræsentativ undersøgelse. Således indeholder undersøgelsen besvarelser fra 107 udvalgte arbejdspladser, hvor vi har haft som hovedkriterium at inddrage arbejdspladser med en vis erfaring med barselsreglerne. Således indgår arbejdspladser med mindre end 10 ansatte ikke, selv om de udgør flertallet af danske virksomheder. Begrundelsen er, at det er meget begrænset, hvilken erfaring disse virksomheder har med barselsreglerne. Tilsvarende er offentlige og store arbejdspladser overrepræsen-

terede i forhold til deres andel i populationen, så at der er nogenlunde lige mange middelstore og store arbejdspladser, og lige mange offentlige og private arbejdspladser. Der er altså tale om en meget skæv stikprøve i sammenligning med hele populationen af danske arbejdspladser. Der er tale om en eksplorativ undersøgelse. Derfor er det ikke muligt ud fra denne evaluering at konkludere generelt på danske arbejdspladsers erfaringer, men kun på et udvalgt udsnit af danske arbejdspladser, der har en vis erfaring med at håndtere barselsreglerne.

I forhold til arbejdspladserne vil vi også nævne en anden begrænsning, som har betydning for de konklusioner, man kan drage af evalueringen, og den angår arbejdspladsernes erfaring med medarbejdere, der anvender orlov. Vi har spurgt en række arbejdspladser om deres erfaringer med typer af orlov, som kun ganske få forældre på landsplan benytter sig af. Det betyder, at mange arbejdspladser besvarer spørgsmål af hypotetisk karakter, idet de kun kan have lille erfaring med, at deres medarbejdere faktisk benytter orlov på netop denne måde. Det kan fx være, at mor og far holder orlov på skift på forskellige dage i ugen. Også denne type af validitetsproblemer forholder vi os til i selve analysen.

## DE NYE ORLOVSREGLER EFTER 2002

For at lette læsningen af de tre undersøgelser af forældrenes, kommunernes og arbejdspladsernes erfaringer med orlovsreglerne vil vi kort introducere orlovsreglerne, som trådte i kraft i marts 2002. For en mere udførlig beskrivelse af reglerne henvises til bilag 1.

Reglerne giver kvinder ret til fire ugers graviditetsorlov og 14 ugers barselorlov, mens mænd har ret til to ugers fædreorlov i de første 14 uger efter fødslen. I disse 20 uger ydes der dagpenge til forældrene. Efter de første 14 uger efter fødslen har hver af forældrene ret til at holde orlov i op til 32 uger, men de har tilsammen kun ret til dagpenge i 32 uger. Mænd kan begynde fædreorloven allerede fra barnets fødsel (se figur 1.1).

Den 32 uger lange fædreorlov kan forlænges af begge forældre med 8 eller 14 uger med et tilsvarende reduceret dagpengebeløb, således at fædreorloven bliver på henholdsvis 40 eller 46 uger. Alt i alt giver ordningen et forældrepar mulighed for at afholde 52 ugers orlov (med mulighed for forlængelse til 60 eller 66 uger) med dagpenge sva-

rende til 46 uger efter barnets fødsel, idet graviditetsorloven falder før fødslen og fædreorloven samtidig med morens barselorlov. Endelig giver den nye orlovsordning beskæftigede forældre mulighed for enten efter aftale med arbejdsgiveren at genoptage arbejdet på deltid i en periode eller at udskyde op til 32 ugers orlov til drypvis afholdelse inden barnet bliver 9 år. Alternativt har de ret til at udskyde mellem 8 og 13 ugers orlov til afholdelse i en samlet periode før barnet bliver 9 år.

**Figur 1.1**

Oversigt over orlovsordningen gældende fra 2002. Antal orlovsuger fordelt på mor og far.

	Før fødslen	Efter fødslen →	
<b>Mor</b>	4 ugers graviditetsorlov	14 ugers barselorlov	32 ugers forældreorlov
<b>Far</b>		2 ugers fædreorlov	32 ugers forældreorlov
<b>Orlovsydelse</b>	Dagpenge	Dagpenge	Dagpenge i 32 uger tilsammen

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

## OPSAMLING

### **Alle mænd holder 2 ugers orlov, en fjerdedel holder mere**

Vi har undersøgt forældres brug af orlov til børn født i 2005 gennem dels en repræsentativ survey, dels en kvalitativ interviewundersøgelse. Forældrene har ret til at holde forskellige orlovstyper: Kvinder har ret til graviditetsorlov, barselorlov og forældreorlov, mens mænd har ret til fædreorlov og forældreorlov. Surveyen viser, at før fødslen er lidt under en tredjedel af alle kvinder i løbet af graviditeten fraværende fra deres arbejde pga. sygdom, eller fordi arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er til fare for dem eller barnet. Graviditetsorloven bliver holdt af 89 procent af kvinderne. Efter fødslen tegner kvinderne sig for 92 procent og mændene for 8 procent af den orlov, som afholdes til børnene fra årgang 2005. Børnene passes i eget hjem til de i gennemsnit er ca. 11 måneder gamle. Kvinders og mænds orlovsmønstre er meget forskellige. Dels har kvinder og mænd forskellige rettigheder til orlov, dels er der store forskelle på deres anvendelse af de 32 ugers forældreorlov, som de har samme rettigheder til.

De 14 ugers barselorlov til moren efter fødslen er blevet en institution, som alle mødre tager fuldt ud. Også de 2 ugers fædreorlov nærmer sig fuld udnyttelse, i og med 9 ud af 10 fædre tager den, og fædrene holder begge uger. Men herefter skilles vandene for fædrenes og mødrenes deltagelse i orlovsordningen. Mens 94 procent af kvinderne benytter sig af muligheden for at tage forældreorlov, er det 26 procent af mændene, der benytter sig af muligheden. Kvinderne tager i gennemsnit 28 uger og mændene 8 ugers forældreorlov. Desuden er det 68 procent af forældreparrene, der benytter sig af alle de 32 ugers forældreorlov, som de tilsammen har krav på med dagpenge. Man kan dermed fastslå, at de 32 ugers forældreorlov med dagpenget er meget populære blandt forældrepar, og at det er kvinderne, der afholder det meste. Mænd og kvinder er helt enige om deres fordeling af orlov mellem sig. Det er henholdsvis 98 procent af mændene og 99 procent af kvinderne, der siger det.

### **En større andel af mænd end af kvinder får fuld løn under orlov**

Et andet karakteristisk forhold ved forældrenes orlovsmønstre til 2005-årgangen er, at en større andel af mændene får fuld løn på de forskellige orlovsordninger end kvinderne. Mens det er 63 procent af kvinderne, der får fuld løn i de 14 ugers barselorlov, er det 85 procent af mændene på

de to ugers fædreorlov. På forældreorlov har 55 procent af mændene fuld løn i den periode, de holder orlov, mens dette gælder for 9 procent af kvinderne. En årsag til, at en mindre andel af kvinderne end mændene har fuld løn i deres forældreorlovsperiode, er, at kvinderne i gennemsnit holder meget længere forældreorlovsperioder end mændene. De overenskomster, som sikrer løn under forældreorloven, gør det typisk i 10 uger, og ved at holde lange forældreorlovsperioder kommer kvinderne oftere end mændene ud over perioden med løn. Når perioden med løn ophører, får kvinderne dagpenge i resten af forældreorlovsperioden. Der er således 35 procent af kvinderne, der får både dagpenge og løn under forældreorlov, mens det tilsvarende gælder for 10 procent af mændene. Det er imidlertid ikke alle, der er omfattet af en overenskomst eller har andre ordninger med arbejdsgiveren, som giver løn under forældreorlov. Det er 51 procent af kvinderne og 34 procent af mændene, som kun har dagpenge under forældreorloven.

Der er en sammenhæng mellem mænds beskæftigelse og deres tilbøjelighed til at vælge forældreorlov. Funktionærer/tjenestemænd er overrepræsenteret blandt de mandlige forældreorlovstagere, idet 67 procent af dem, der tager forældreorlov er funktionærer/tjenestemænd, mens de kun udgør 48 procent af alle de mænd, der er berettiget til forældreorlov. Der er ikke andre beskæftigelsesgrupper, der viser den samme tendens. En fortolkning af mønsteret kan være, at funktionærer/tjenestemænd i højere grad end andre beskæftigede har arbejdsforhold, som gør det mere attraktivt for dem at vælge orlov, det kan fx være, at en stor gruppe er omfattet af overenskomster, der sikrer dem fuld eller delvis løn i op til 12 uger, hvilket er tilfældet for alle de offentligt ansatte tjenestemænd og funktionærer, eller måske er de oftere ansat på kønsblandende arbejdspladser end andre grupper. Den modsatte tendens gælder for selvstændige, de er underrepræsenterede blandt de mandlige forældreorlovstagere.

### **En tredjedel af kvinderne anvender de fleksible orlovsmuligheder**

Orlovstagerne har med de nye barselsregler fået mulighed for at anvende forskellige fleksible muligheder i relation til orlov. Det drejer sig om, at udskyde orlov til afholdelse før barnet fylder 9 år, at forlænge orlov eller at genoptage arbejdet på deltid. Det er 34 procent af kvinderne og 6 procent af mændene, der anvender en eller flere af de fleksible muligheder i orlovsreglerne.

Der er 21 procent af kvinderne og 4 procent af mændene, som udskyder en orlovsperiode til senere. Lidt over en tredjedel af kvinderne oplyser, at de savner deres arbejde og vil i gang igen, mens en anden tredjedel nævner, at de vil gemme orlov, indtil barnet skal i børnehave eller skole. Det er meget få kvinder, der udskyder orlov for at afholde ferie i orlovsperioden (3 procent). Mændene opgiver, at de vil gemme en periode til barnet skal i børnehave eller skole, eller at de vil gemme en periode til senere for at være sammen hele familien.

Af dem, der tager forældreorlov, er det 12 procent af kvinderne og 3,5 procent af mændene, der forlænger deres orlov med 8 eller 14 uger. 3 ud af 4 kvinder forlænger deres orlov på nedsatte dagpenge for at passe barnet længere tid i eget hjem, mens 16 procent gør det, fordi de mangler dagpasning til barnet. Mændene udgør for lille en gruppe til, at vi statistisk kan udtale os om deres begrundelser for forlængelse.

Endelig er det 4 procent af mændene og 8 procent af kvinderne, der efter deres forældreorlov genoptager arbejdet på deltid med eller uden forlængelse af orlovsperioden. Over halvdelen af de kvinder, der vælger at genoptage arbejdet på deltid, har en arbejdstidsaftale, hvor de skal møde og gå på faste tidspunkter. Man kan derfor forestille sig, at denne gruppe kvinder opnår en større fleksibilitet ved at tage deltid i en periode, efter at de er stoppet på orlov. Mændene udgør for lille en gruppe til, at vi statistisk kan udtale os om deres begrundelser for genoptagelse af arbejdet på deltid.

### **Nogle forældre ønsker enklere regler og mere information**

Vi vil nu vende os fra, hvordan orlovsordningerne konkret bliver brugt til, hvordan mænd og kvinder vurderer orlovsreglerne. 27 procent af mændene og 43 procent af kvinderne har manglet information om de nuværende orlovsregler. Grunden til, at flere kvinder end mænd har manglet information, er sandsynligvis, at flere kvinder end mænd benytter forældreorlov, og at langt flere kvinder end mænd benytter de fleksible muligheder i orlovsreglerne, som kan tænkes at give anledning til spørgsmål og uklarheder om orlovstagerens rettigheder og aftalebaserede muligheder. Forældrenes usikkerhed om orlovsreglerne afspejler sig i kommuneundersøgelsen, hvor mange kommuner oplever et stigende antal henvendelser fra forældre om orlovsreglerne.

Vi har spurgt forældrene, om de ønsker, at reglerne forenkles, og det svarede 45 procent af mændene og 60 procent af kvinderne ja til.



Omkring halvdelen af disse forældre påpegede dog også, at en forenkling ikke måtte gå ud over fleksibiliteten i orlovsreglerne.

Vi har også spurgt forældrene, om de er tilfredse med deres indbyrdes orlovsfordeling i forældreparret, og det svarer næsten alle mænd og kvinder bekræftende på. Det er henholdsvis 98 procent af mændene og 99 procent af kvinderne, der er tilfredse med deres orlovsfordeling. Der er dermed ikke noget, der tyder på, at kvinder er en barriere for mænds tilvalg af forældreorlov.

Endelig har vi spurgt forældrene, om de går ind for, at en del af den samlede orlovsmængde i fremtiden øremærkes til faren og en del til moren, mens en del bevares til deling mellem forældrene. De fleste forældre er imod en øremærkning af orloven, men der er relativt flere mænd end kvinder, der siger ja til en øremærkning. Det er således 37 procent af mændene, der synes, at det er en god ide, mens det tilsvarende er 23 procent af kvinderne. Dette resultat er måske ikke så overraskende. Det er kvinderne, der vil miste noget orlov, hvis en del af den eksisterende forældreorlovsperiode øremærkes til mænd, eftersom det i dag er kvinder, der tegner sig for den største andel af forældreorloven. En nærmere analyse af de mænd, der går ind for en fremtidig øremærkning af en del af orloven til moren, en del til faren og en periode til fri fordeling mellem forældrene, viser, at ja-sigerne er en homogen gruppe, når vi tester for beskæftigelse, uddannelse og sektor, i forhold til hele populationen af mænd i undersøgelsen. Vi fortolker de 37 procent af mændenes ønske om en fremtidig øremærkning, som et udtryk for, at disse mænd ønsker en opbakning i lovgivningen til at legitimere deres orlovsbrug på arbejdspladsen, da næsten alle jo er tilfredse med deres orlovsfordeling med partneren i familien.

### **Få kommuner har eget materiale om administration af reglerne**

Den måde, arbejdet med barselsreglerne typisk er organiseret på ude i kommunerne, er, at medarbejdere typisk også arbejder med andre områder end barselsreglerne. Det gælder for 72 procent af kommunerne. Der er meget få kommuner, hvor medarbejdere kun arbejder med barselsregler.

Samtlige kommuner anvender en eller anden form for vejledningsmateriale om barselsreglerne fra eksterne aktører, og det er primært Familiestyrelsens vejledning, der bliver brugt. Omvendt er det ikke udbredt, at kommunerne skriftligt har udarbejdet særlige arbejdsgangsbe-

skrivelser (10 procent) eller særlige fortolkninger af de generelle barselsregler (7 procent). Over 40 procent af kommunerne har deltaget i tværkommunale erfaringsnetværk vedrørende barselsreglerne. Med hensyn til oplæring i barselsreglerne finder en sådan sted i stort set alle kommuner. De oplæringsmetoder, som anvendes i flest kommuner, er sidemandsoplæring (78 procent) og undervisning (63 procent).

Umiddelbart tyder analysen ikke på, at det er udbredt, at kommunerne har lokale fortolkninger af barselsreglerne. Der skal dog tages forbehold for, at den kvantitative metode, der her er anvendt, ikke er egnet til at undersøge eventuelle fortolkninger og praksisser ude i det udførende led hos medarbejderne. Med dette forbehold er udbredelsen af lokale fortolkninger af barselsreglerne blevet undersøgt ved, at alle de kommuner, som er sammenlagt i forbindelse med Strukturreformen, er blevet spurgt, om de har oplevet lokale fortolkninger af orlovsreglerne i nogen af de sammenlagte kommuner. Der er en overvægt af sammenlægningskommunerne, der ikke har oplevet, at barselsreglerne har været udmøntet forskelligt. Det er lidt forskelligt, hvad svaret er, alt efter hvordan man spørger, men fx er der 41 procent af sammenlægningskommunerne, som har svaret, at de er uenige i, at der har været forskellige opfattelser og fortolkninger af barselsreglerne i de kommuner, som er blevet sammenlagt. I flertallet af kommunerne er der ikke gjort noget ved administrationen af barselsreglerne pga. sammenlægningen. Dog har medarbejderne i 34 procent af sammenlægningskommunerne været involveret i arbejdsgrupper med henblik på at skabe fælles fortolkninger af barselsreglerne. Derudover er der kun 7 procent af alle kommuner, som svarer, at de har udarbejdet særlige fortolkninger af de generelle barselsregler.

For så vidt angår kommunernes vurdering af, om de borgere, som henvender sig med spørgsmål, kender deres rettigheder, vurderer et flertal af kommunerne, at borgernes kendskab er begrænset. De kvalitative data peger på, at kommunerne bruger mere tid på rådgivning, end før lovgivningen trådte i kraft. I evalueringen har vi ikke undersøgt, i hvilket omfang borgerne klager over kommunes afgørelser.

### **Mangelfulde IT-løsninger gør administrationen tung**

Der er flere områder, hvor et flertal af kommunerne ikke oplever administrationen af barselsreglerne som en stor byrde: når forældre holder orlov, når forældre udskyder orlov, eller når en mor går fra at være sygemeldt til at være på barselorlov. Der er imidlertid andre af de fleksible muligheder i barselsreglerne, som et flertal af kommunerne oplever som en administrativ byrde. Det vedrører de situationer, hvor forældre vælger at tage orlov på skift, hvor forældre holder orlov til flere børn, hvor forældre opsplitter deres orlov på timebasis (fx holder orlov 2 timer hver fredag), hvor forældre bliver syge, mens de er på orlov, og hvor forældre genoptager arbejdet delvist med forlængelse af orlovsperioden (fx arbejder mandag-torsdag og holder fri fredag i en periode). En væsentlig forklaring på kommunernes oplevelse af en administrativ byrde skal formentlig findes i, at det IT-system, der understøtter administrationen af barselsreglerne, er mangelfuldt. Dette peger såvel den kvantitative og kvalitative undersøgelse på. Flere af de adspurgte kommuner fremhæver, at dele af administrationen foregår manuelt, fordi IT-systemet ikke understøtter alle fleksible muligheder. En anden forklaring på, at kommunerne oplever nogle elementer af de fleksible muligheder som en administrativ byrde, kan være, at de fleksible muligheder bruges så relativt sjældent, at kommunerne ikke har oparbejdet en rutine i behandling af sagerne. De nævnte forhold, som denne undersøgelse peger på vedrørende IT systemet, bekræftes af en anden undersøgelse foretaget af KMD (Haagensen, 2007).

Godt og vel halvdelen af kommunerne peger på, at der er behov for at forenkle barselsreglerne vedrørende delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orloven. Omkring en tredjedel af kommunerne giver udtryk for, at der er behov for forenkling af reglerne om udskydelse, reglerne om forlængelse og reglerne om delvis genoptagelse af arbejdet uden forlængelse af orlov.

### **Arbejdspladsernes orlovserfaringer**

Undersøgelsen viser, at blandt de udvalgte arbejdspladser, er erfaringen med barselsreglerne større på offentlige, kvindedominerede og store arbejdspladser end på private, mandedominerede og mindre arbejdspladser.

Blandt de 107 arbejdspladser, som indgår i undersøgelsen, er de vigtigste kilder til information om barselsreglerne kommunen og arbejdspladsens arbejdsgiverorganisation. Internettet bruges også af mange.<sup>1</sup>

Når det gælder opgørelsen af arbejdspladsernes erfaringer med de retsbaserede og aftalebaserede muligheder, skal undersøgelsens resultater som sagt tolkes med varsomhed, da mange virksomheder ikke vil have særlig stor erfaring med disse. De deltagende arbejdspladser ser ikke ud til at udgøre en hindring for udnyttelsen af de aftalebaserede muligheder – i hvert fald ikke på det formelle plan, da det kun er få, der ikke tillader aftalebaseret orlov. Dette resultat skal dog ses i lyset af, at mange af virksomhederne aldrig har oplevet en efterspørgsel efter aftalebaseret orlov, og dermed har arbejdspladsen formentlig heller ikke selv forsøgt at fremme brugen af aftalebaserede muligheder.

I undersøgelsen har vi spurgt de deltagende arbejdspladser om, hvilke områder af barselsreglerne, der giver administrative problemer, og om der er problemer med at få udført arbejdet, når ansatte er på orlov. I den sammenhæng er det vigtigt at understrege, at det må forventes, at mange arbejdspladser svarer på baggrund af en lille eller slet ingen erfaring med de enkelte elementer i regelsættet, navnlig når det gælder de fleksible muligheder. Det er sandsynligt, at mange arbejdspladser har svaret ud fra deres forventning om, et givent forhold vil være en udfordring – jf. at forældredelen viste, at disse muligheder kun bruges i begrænset omfang. Derfor skal nedenstående først og fremmest ses som mulige punkter, der kan være interessante at undersøge og uddybe i fremtidige undersøgelser. Med dette forbehold tyder undersøgelsen på, at barselsreglerne for nogle arbejdspladser navnlig er en udfordring i følgende situationer:

- Når det er vanskeligt at fortolke reglerne i forhold til en konkret situation, hvor en medarbejder tager orlov.
- Når der bruges mange ressourcer på administration af barselsreglerne, når der fx sker ændringer undervejs i medarbejderens orlovsperiode, eller når en medarbejder skiftevis er på arbejde og på orlov.

---

1. Vi har ikke spurgt arbejdspladserne, om de anvender familiestyrelsens vejledning, hvilket dog er det mest sandsynlige, da den blev anvendt af alle de interviewede virksomheder i den kvalitative undersøgelse.

- Når det er vanskeligt at få dækket arbejdet på arbejdspladsen, når en medarbejder holder orlov.

Med samme forbehold som ovenfor – at mange arbejdspladser nok har svaret ud fra et lille erfaringsgrundlag med ansatte på orlov, navnlig for så vidt angår de fleksible muligheder – peger undersøgelsen på, at der er en række områder, som i hovedsagen fungerer godt på mange arbejdspladser. Således tyder undersøgelsen på, at følgende områder ikke udgør store udfordringer for arbejdspladserne:

- En række af de fleksible muligheder, fx hvis medarbejdere vælger at forlænge barselorloven, udskyde orloven eller har en kort eller lang sammenhængende orlovsperiode.
- Varslingsreglerne for barselorloven. Et flertal af arbejdspladser er enige i, at varslingsperioden på 8 uger efter fødslen er passende i forhold til at kunne tilrettelægge arbejdet.
- Administrationen af at medarbejdere har forskellige overenskomster.
- Rådgivning af medarbejdere om barselsreglerne.
- At administrere en barselssag.

Endelig viser undersøgelsen, at samarbejdet med kommunen i hovedsagen fungerer godt for de deltagende virksomheder.

## PERSPEKTIVERING OG ANBEFALINGER

### **Mere information til forældrene**

Både ud fra forældredelen og kommunedelen af denne undersøgelse må vi konstatere, at der mangler et let forståeligt materiale til forældrene om orlovsreglerne, eller at det materiale, som findes, ikke er udbredt nok. En anden mulighed kan også være, at orlovsreglerne ved deres komplicerede sammensathed ikke kan formidles enkelt til borgerne. Omkring halvdelen af forældrene ønsker, at reglerne forenkles, men halvdelen af dem, der ønsker dette, mener samtidig, at det ikke må gå ud over fleksibilitetsmulighederne i orlovsreglerne. Det er derfor ikke muligt entydigt at anbefale en forenkling af de mest komplicerede regler på trods af ønsket

om forenkling af orlovsreglerne hos nogle forældre og blandt mange kommuner.

### **Øremærkning af orlov til fædre og mødre**

Der er 37 procent af mændene og 23 procent af kvinderne, der går ind for en øremærkning af en orlovsperiode til moren og en til faren, samt en periode til fri fordeling mellem forældrene. Der er ikke uenighed om fordelingen af orlov i forældreparrene, og mænds og kvinders ønske om en øremærkning af orlov kan derfor ikke fortolkes som et udtryk for, at mænd og kvinder ikke kan forhandle sig til rette med partneren om den orlovsperiode, de gerne vil have. Man kan derfor fortolke det forhold, at op mod 4 ud af 10 mænd alligevel ønsker en øremærkning af en del af orloven til dem selv, som et udtryk for et behov for at kunne legitimere afholdelse af forældreorlov over for deres arbejdsgivere og kollegaer ved en lovbestemmelse. Man kan derfor fra myndighedernes side overveje at indføre en slags kvotering af den dagpengeberettigede del af forældreorloven i en del til moren og en del til faren, for at lette mænds adgang til orlov på arbejdspladserne. En øremærkning på tre måneders orlov til mænd, tre måneders orlov til kvinder og tre måneder til deling har i Island medført, at 90 procent af de islandske mænd i dag tager 97 dages orlov, mens kvinderne tager 180 dage (Gíslason, 2007.) Det skal dog bemærkes, at den islandske øremærkning er indført som en udvidelse af den eksisterende barselorlov. Et af formålene med indførelsen af den fleksible barselorlov i 2002 var at forbedre mænds muligheder for at tage del i orloven gennem højere økonomisk kompensation og flere fleksibilitetsmuligheder. En øremærkning af en orlovsperiode til mænd med dagpengeret vil muligvis med de islandske erfaringer taget i betragtning kunne indfri det tredje formål, hvilket de fleksible muligheder kun i begrænset omfang har gjort. Derimod synes den øgede økonomiske kompensation under orlov at have indflydelse på mænds brug af orlov, da forældresurveyen viser, at majoriteten af mænd i dag på forældreorlov er dækket af fuld løn. Dette kommer også frem i de kvalitative forældreinterview, hvor fx Rune fortæller, at det er en økonomisk fordel, at han tager en del af forældreorloven, fordi forældrene så opnår at få flere uger af deres orlov dækket med fuld løn. Rune har via sin overenskomst ret til fuld løn i 10 uger.

### **Administration af orlovstagere i specialiserede enheder**

Med hensyn til administrationen af arbejdet med barselsreglerne i kommunerne peger flere kommuner på, at det kan være en fordel at lave specialiserede enheder af personer, som arbejder med barselsreglerne, samt organisatorisk at placere medarbejderne i samme enhed. Fordelen herved er formentlig, at medarbejderen får mulighed for i højere grad at specialisere sig og blive ekspert i et komplekst regelsæt. Der kan dog i de tilfælde, hvor antallet af medarbejdere bliver meget lille, være en risiko for, at der opstår kompetenceproblemer i administrationen i forbindelse med sygdom, opsigelser o.l.

### **Bedre IT-system, der matcher de fleksible muligheder**

Det IT-system, som understøtter administrationen af barselsreglerne i kommunerne, kan med fordel gennemgås og forbedres med henblik på reelt at understøtte administrationen. I den forbindelse stiller flere kommuner et konkret forslag om, at de muligheder, der ligger i barselsreglerne om stop og genoptagelse af orloven (fx hvis en forælder har en ugentlig barselsdag), lettes rent administrativt, således at sagerne ikke behandles som et brud, hvor der løbende skal registreres stop og genoptagelse af orlov.

Nogle kommuner peger på en mere radikal omlægning af administrationen af barselsreglerne, nemlig i form af en klippekortsordning. Ideen er, at forældre får en voucher med værdien af den totale barselorlov og derefter selv bestiller de udbetalinger og kombinationer, som familien ønsker. En sådan model vil stadig kræve en kontrolinstans, således at man sikrer korrekt anvendelse af reglerne, så man fx forebygger risikoen for dobbelt offentlig forsørgelse. Man kan imidlertid forestille sig, at dette vil kunne sikres igennem et godt udviklet IT-system, der dels kan opsummere valg og konsekvenser for forældre, dels kan checke og opdatere alle sager og advare forældre og medarbejdere, såfremt reglerne ikke overholdes. Et lignende system kunne udvikles på arbejdspladserne.

### **Udvikle ordninger til vikardækning under orlov**

Med henblik på at imødekomme de problemer, som nogle af de medvirkende arbejdspladser afrapporterer om i forhold til at få dækket arbejdet, når en medarbejder er på barselorlov, kan en mulighed være at satse på bedre vikardækning. På de fagområder, hvor det er muligt at erstatte medarbejdere med vikarer udefra, kunne brancherne iværksætte en un-

dersøgelse af, hvilke ”best practices” der eksisterer rundt omkring på arbejdspladserne, og sørge for at formidle resultaterne til andre arbejdspladser. I de tilfælde, hvor vikardækning er en mulighed, kunne store virksomheder, brancheforeninger eller lignende organisationer sætte ind på at fremme og udvikle vikarbureauer, som bl.a. kan tilbyde arbejdspladser fleksible løsninger ved fx tilbyde en vikar én eller to dage om ugen, hvis det er det orlovsmønster, en medarbejder har valgt. Der er et stort behov for at afdække mere præcist, hvilke vikarløsninger arbejdspladser har brug for, samt at udvikle sådanne løsninger.

## RAPPORTENS OPBYGNING

I kapitel 2 analyserer vi forældrenes orlovsmønstre ud fra en forældre-survey baseret på et udvalg af forældre til børn født i 2005. Vi ser på hvordan, forældrene benytter de forskellige typer orlov og de fleksible muligheder i orlovsreglerne. Vi beskriver forældrenes vurdering af orlovsreglerne og ønsker til ændringer. Kapitlet afsluttes med en opsamlende diskussion.

I kapitel 3 præsenterer vi en kvalitativ interviewundersøgelse med otte forældrepar. Forældreparrene er udvalgt, så de repræsenterer forskellige typer af orlovs-kombinationer mellem far og mor. Vi har lagt vægt på, at såvel traditionelle som utraditionelle orlovsmønstre blandt parrene bliver belyst. Kapitlet analyserer kønsmæssige aspekter, der henholdsvis inkluderer og ekskluderer mødre og fædre i familiens orlovsfordeling.

I kapitel 4 belyser vi kommunernes orlovspraksis ud fra dels en spørgeskemaundersøgelse blandt alle landets kommuner, dels gennem en række kvalitative interview i fire udvalgte kommuner. Vi ser på kommunernes administrative praksisser, og opsamlende diskuterer vi kommunernes vurdering af de nuværende regler.

I kapitel 5 præsenterer vi resultaterne af en spørgeskemaundersøgelse til 107 arbejdspladser. Arbejdspladserne er ikke repræsentative, men udvalgt ud fra kriterier om, at de skal have nogen erfaring med administration af ansattes orlov. Vi ser på arbejdspladsernes praksis, og vi hører deres vurdering af reglerne. Afslutningsvis diskuterer vi, hvilke elementer i orlovsreglerne der henholdsvis synes at give arbejdspladser problemer, og hvilke der ikke gør.



Bilag 1 er en gennemgang af de nuværende barselsregler, mens Bilag 2 er en status over udvalgte overenskomster, der omhandler barselsbestemmelser. Bilag 3 er en oversigt over forældrenes indkomst på forskellige orlovstyper.



# FORÆLDRENE'S ORLOVSMØNSTRE

*Bente Marianne Olsen*

I dette kapitel belyser vi forældrenes orlovsmønstre ud fra en forældre-survey baseret på et udvalg af forældre til børn født i 2005. Vi ser på, hvordan forældrene benytter de forskellige typer orlov og de fleksible muligheder i orlovsreglerne. Kapitlet viser, at der er store kønsforskelle mellem mødres og fædres brug af orlov, og at mødre i gennemsnit tager 92 procent og fædre 8 procent af den orlov, som parrene tilsammen holder til børnene. Børnene bliver i gennemsnit passet i eget hjem til de er ca. 11 måneder gamle. Undersøgelsen viser også, at far og mor tilsammen i 68 procent af forældreparrene holder al den forældreorlov med orlovsydelse, som barselsreglerne giver dem ret til.

## EN KVANTITATIV BELYSNING AF FORÆLDREORLOV

Formålet med surveyen er at belyse omfanget af forældrenes brug, oplevelse og vurdering af de gældende orlovsregler, herunder forældrenes anvendelse af fleksibel afholdelse af orlovsperioder. Desuden er det et formål at kortlægge og forklare kønsforskelle i forældrenes orlovsbrug.

Parallelt med forældresurveyen har vi foretaget en række kvalitative interview med forældre om deres anvendelse og erfaring med orlovs-

reglerne. Den kvalitative interviewundersøgelse afrapporteres i næste kapitel.

### **Undersøgelsestemaer**

Den eksisterende orlovsstatistik, som bygger på dagpengestatistikken, viser, at langt flere kvinder end mænd vælger at tage orlov. Kun 6 procent af den samlede orlov afholdt til et barn født i 2005 og 2006 blev taget af barnets far (Statistiske Efterretninger). Statistikken viser også, at flere kvinder end mænd vælger at gøre brug af de fleksible orlovsmuligheder i de nye orlovsregler (Statistiske Efterretninger). I surveyen går vi et spadestik dybere, end dagpengestatistikken tillader, for at undersøge, hvordan mænd og kvinder i forældrepar og mænd og kvinder som grupper fordeler orlov mellem sig. Den nordiske orlovsforskning viser, at familiens særlige karakteristika har betydning for, hvordan orloven fordeles mellem far og mor. Størst forklaringskraft til at forstå forældrenes fordeling og brug af orlov har morens erhvervstilknytning og uddannelsesniveau. Jo højere uddannelsesniveau moren har, des større vil farens tilbøjelighed til at tage orlov være, uanset hans eget uddannelsesniveau (se fx Kaul & Brandth 1988, Christoffersen 1990, Brandth & Kvande 2003). Er morens erhvervstilknytning svag – forstået på den måde, at hun er berørt af flere forudgående ledighedsperioder i årene op til barselorloven – er der nogle undersøgelser, der viser, at hun vil tage den længst mulige orlovsperiode, selv om det svækker hendes arbejdsmarkedstilknytning (Andersen et al. 1996). I forældresurveyen har vi spurgt til baggrundsvariablene, uddannelse, beskæftigelse og sektor og har analyseret, hvilken betydning de har for orlovsfordelingen. Men vi har også spurgt til andre forhold, som kan være forklarende for orlovsbrugen, da den nordiske orlovsforskning også peger på andre forhold som afgørende for, at mænd typisk vælger kortere orlovsperioder end kvinder. Det drejer sig blandt andet om orlovsydelsens størrelse, fastholdelse af arbejdet under og efter orlov, og eksistensen af en øremærket orlovsperiode til faren (se fx Brandth & Kvande 2003; Olsen 2000; Gíslason 2007).

Endelig analyserer vi forældrenes benyttelse af de fleksible muligheder i orlovsreglerne i forhold til en række baggrundsvariable for at finde forklaringer på, hvorfor det kun er nogle kvinder og meget få mænd, der finder det attraktivt at anvende de fleksible orlovsmuligheder i de nye orlovsregler. I forhold til at forstå bevæggrundene for kvinders og mænds brug af de fleksible orlovsmuligheder er der ikke så mange

nordiske undersøgelser at læne sig op af, da Danmark har den mest fleksible orlovsordning i Norden. Det har dog været muligt for svenske mænd og kvinder at genoptage arbejdet på deltid i mange år, men kun få mænd har benyttet denne mulighed i forhold til kvinder (Bekkengen, 2004). Vores hypotese er, at de forældre, som i forvejen har fleksible arbejdsforhold, også vil være dem, som benytter sig af de fleksible muligheder i orlovsreglerne. Disse forældre vil nemmest kunne udnytte de fleksible orlovsmuligheder, da deres arbejdspladser i forvejen er indstillet på familievenlighed og fleksibilitet i opgaveløsningen. Dette var tilfældet for flere af de mandlige akademikere i undersøgelsen *Mænd, orlov og arbejdspladskultur* (Olsen, 2005). Vi har derfor analyseret den fleksible orlovsbrug i forhold til forældrenes arbejdstidsaftaler som et udtryk for graden af fleksibilitet i jobbet, men også set på beskæftigelse, uddannelse og sektor.

#### **Udvælgelse af forældre til surveyen**

Forældresurveyen baseres på en repræsentativ bruttostikprøve på 1900 børn født i 2005 trukket simpelt tilfældigt fra CPR registret. Der er ingen nationalitetsbegrænsninger på stikprøven, idet prøven er trukket blandt alle børn født i 2005. Stikprøven kobles efterfølgende med den ene af barnets forældre, således at lige mange kvinder og mænd deltager i undersøgelsen. Den udvalgte forælder interviewes om begge parters orlovsvalg, familie- og beskæftigelsessituation. Når kun den ene – frem for begge forældre – interviewes, beror det på SFI's erfaring fra andre forældresurvey. Modellen med at interviewe begge forældre rummer en risiko for at få et stort bortfald (Deding et al. 2006).

Selvom der kunne være fordele ved at belyse en af de første årgange efter de nye barselsreglers ikrafttræden i 2002, er årgang 2005 blevet valgt. Der er flere fordele ved at vælge en ung frem for en ældre årgang. For det første husker respondenterne dårligere, jo længere tid, de skal huske tilbage i tiden. For det andet var orloven ikke så kendt blandt forældre og arbejdsgivere, hvilket kan have givet en mindre udnyttelse af især de nye fleksible elementer i orlovsreglerne. Årgang 2005 blev valgt frem for årgang 2006, da mange forældre stadig vil være på orlov med børn født i 2006 på interviewtidspunktet, og det er mere interessant at høre, hvad orlovstagerne har gjort, end hvad de tænker at gøre.

Vi fik koblet et telefonnummer på de udtrukne fædre og mødre i stikprøven. NIRAS Konsulenterne havde ud fra tidligere erfaringer be-

regnet, at det ville være muligt at koble telefonnumre på mellem 85 og 90 procent af forældrene. Vi har imidlertid kun opnået at få tilkøbt telefonnumre på 78 procent af fædre og 62 procent af mødre i stikprøven. Dette skyldes sandsynligvis den stigende anvendelse af mobiltelefoner, taletidskort og det internetbaserede telefonsystem SKYPE, som gør det umuligt eller vanskeligere at få oplyst telefonnumre på forældre, som ellers tidligere har hørt til kernegruppen af fastnet-telefonabonnenter. Forskellen mellem andelen af kvinder og mænd, som vi har kunnet få oplyst telefonnumre på, skyldes, at flere mænd end kvinder betaler for at have deres navn i telefonbogen, og at mange par vælger kun at have manden stående. Vores nettostikprøve blev på 1325 personer med en lille overvægt af mænd.

### **Gennemførelse af forældresurveyen**

Surveyen er udført som telefoninterview af et interviewerkorps. Forældrene modtog inden interviewet et brev med posten, hvor de blev informeret om undersøgelsen. Vi opnåede en svarprocent på 61 på fædreinterviewene og 63 på mødreinterviewene. Dette vurderes at være rimeligt. Småbørnsforældre deltager gerne i undersøgelser, og der opnås derfor generelt høje besvarelsesprocenter med denne gruppe, omvendt er småbørnsfamilier også meget hængt op, og i denne undersøgelse er forældrene blevet bedt om at se på deres orlovsperioder og skrive dem ind i en medfølgende kalender før interviewet, hvilket kan have fået nogle til at sige nej til at deltage. Interviewene varede – alt efter hvor omfattende forældrenes brug af orlov til barnet var – op til 25 minutter. Den udtrukne forælder besvarede en række spørgsmål om partnerens orlovsvalg for at belyse parrets samlede orlovsfordeling og derved opnå viden om baggrundsvariable for begge forældre. Den udtrukne forælder besvarede endvidere en række spørgsmål om egen oplevelse af orlovsfordelingen i familien.

Vi opnåede med denne fremgangsmåde at få to survey: en med udgangspunkt i mødre og en med udgangspunkt i fædre, men med en række spørgsmål til den interviewedes partner og dermed indsigt i det enkelte forældrepar's orlovsfordeling. Vi har i den kommende beskrivelse valgt at tage udgangspunkt i mødredelen, når det drejer sig om de spørgsmål, som er fælles for de to forældre. Principielt burde det være underordnet, hvilket skema vi beskriver forældrenes fordeling af orlov ud fra, når det drejer sig om de fælles spørgsmål. Når vi alligevel vælger

mødrenes besvarelser frem for fædrenes i de fælles spørgsmål, skyldes det, at der er små forskelle i mænds og kvinders besvarelser på områder som fx længden af kvindernes graviditetsorlov, kvindernes brug af de fleksible orlovsmuligheder og kvinder og mænds indkomst under orloven. Da det er kvinden, der i gennemsnit står for langt det meste orlov i forholdet og har adgang til flest typer af orlov, har vi valgt at lade deres besvarelser tale og regner med at få et mere præcist billede af orlovsbenyttelsen i forholdet gennem hende.

I de kommende tabeller er ved ikke-kategorien ikke medtaget og indgår ikke i procentgrundlaget. Derfor kan antallet af svarprocenter variere, ligesom det varierer alt efter, om det er fædre- eller mødredelen, vi anvender til at belyse brugen af orlov. Desuden varierer antallet af svarpersoner også efter orlovstype, da alle forældre ikke holder alle de typer orlov, som de er berettiget til.

En telefonisk undersøgelse blandt forældrene har den fordel, at de forberedte spørgsmål i spørgeskemaet kan ledsages af forklaringer fra interviewerens, hvilket sikrer, at respondenterne forstår spørgsmålene som tilsigtet. Dette har været væsentligt, fordi orlovsreglerne er indviklede og der kan være usikkerhed om, hvilke type orlov man har afholdt. Denne assistance i orlovsreglerne er foregået efter nedskrevne retningslinier, så interviewerens ikke tilsigtet har påvirket respondenterne.

### **Et rids af 2005-årgangens forældre**

Før vi går i gang med at beskrive forældrenes orlovsmønstre, tegner vi et rids af de deltagende forældre, som fik barn i 2005, med henblik på at vurdere, om populationen kan siges at være repræsentativ for denne forældreårgang.<sup>2</sup> Vi vil indledningsvis nævne, at vi ikke kan sige noget om nationalitet, selv om stikprøven er udtaget blandt alle herboende børn i Danmark. Vi har valgt ikke at spørge til det, fordi vi i udgangspunktet anså det for statistisk usikkert at opgøre noget om nationalitet på en så forholdsvis lille stikprøve.

Mødrene er i gennemsnit 33,6 år og fædrene er 35,3 år. Kvinderne er ca. et halvt år ældre end gennemsnittet for hele populationen af

---

2. Vi kan ikke foretage en egentlig bortfaldsanalyse af den repræsentative stikprøve, da vi ikke har registerdata tilknyttet vores CPR-udtræk af børn i denne undersøgelse, men vi har sammenlignet de forældre, som indgår i denne undersøgelse, med andre repræsentative undersøgelser af forældre med børn i 2-3-årsalderen, og i den sammenhæng adskiller vores stikprøve sig ikke væsentligt, hvorfor vi må antage, at den er repræsentativ for årgang 2005-forældre.

kvinder, som fik barn i 2005.<sup>3</sup> For fædrene er der ikke nogen opgjorte tal endnu for 2005, men i årene op til 2005 var fædrene i snit 2 år ældre end mødrene, hvilket svarer til aldersforskellen i denne survey (Statistikbanken). Aldersforskellen mellem hele populationen af forældre i 2005, og forældrene i denne survey kan skyldes, at yngre personer i højere grad end ældre personer udelukkende vil benytte mobiltelefoner frem for fastnettelefoner, hvilket kan være forklaringen på, at vi i denne survey har en overvægt af lidt ældre forældre, da det er dem, vi har haft adgang til ved telefonnummerkoblingen til stikprøven.

I 92 procent af familierne bor barnet sammen med både deres biologiske mor og far eller begge dets adoptivforældre, mens det i 8 procent af familierne alene bor med en af de biologiske forældre. Blandt de børn, som bor med begge forældre, er ca. trefjerdedele gift. 1 procent af børnene lever med en stedforælder, mens 2 procent af børnene er adopteret, hvilket svarer til en overrepræsentation, da det på landsplan kun er en halv procent af alle børn født i 2005, som er adopteret (Statistikbanken).

En tredjedel af børnene er enebørn, mens ca. halvdelen har en helsøskende og ca. en femtedel har to eller flere helsøskende. Dette mønster findes også i SFI's børneforløbsundersøgelse. Dog var det i denne undersøgelse kun en fjerdedel af børnene, der var enebørn ved 3-årsalderen, men det svarer til, at børnene i denne undersøgelse er lidt yngre og kan nå at få flere søskende, før de bliver tre år (Christensen, 2000: 118).

10,5 procent af mødrene er ledige, på kontanthjælp eller dagpenge, herunder på orlov med dagpenge på interviewtidspunktet, mens det tilsvarende gælder for 5 procent af fædrene. Det er vanskeligt at opgøre ledighed blandt småbørnsmødre, fordi de ofte er på orlov i lange perioder, og det er forskelligt, om dette opgøres for sig selv eller registreres som dagpengemodtagelse, og derfor regnes som ledighed. For en lignende opgørelse, kan vi sammenligne med SFI's børneforløbsundersøgelse, hvor det samme spørgsmålspanel, som vi har anvendt her, bruges til at fastslå beskæftigelsesgraden. I børneforløbsundersøgelsen er 20 procent

---

3. Ifølge fødselsregistret var gennemsnitsalderen for alle fødende i 2005 30,7. Hertil skal så lægges tiden frem til september 2007, hvor surveyen er foretaget. Regnet fra midten af året i 2005 og frem til interviewtidspunktet er det 2 år og tre måneder, som skal lægges til de 30,7, hvilket svarer til en gennemsnitsalder for mødrene, der fik barn i 2005, på knap 33 år i september 2007 (Sundhedsstyrelsen 2007:4).



af mødre til et 3-årigt barn enten ledig eller på orlov i 1999. For fødrenes vedkommende er det 4 procent (Christensen, 2000: 106). Ledigheden er faldet betydeligt fra 1999 til 2007 for både kvinder og mænd, men da småbørnsfædre er den gruppe, der er mindst berørt af ledighed af alle på arbejdsmarkedet, slår faldet i ledigheden muligvis ikke igennem i samme omfang for mænd som for kvinder. Derimod er småbørnsmødre generelt præget af høj ledighed, men påvirkes alligevel af konjunkturerne, så ledigheden falder. Disse betragtninger kan være en forklaring på, at antallet af ledige mødre i vores undersøgelse er mindre end i SFI-undersøgelsen fra 1999.

Alt i alt vurderer vi, at forældresurveyen er repræsentativ for de forældre, der fik børn i 2005, med det forbehold at forældrene er lidt ældre end gennemsnittet, og at kvinderne måske generelt er mindre berørt af ledighed end gennemsnittet. Alderen forventes ikke at have betydning for undersøgelsens resultater, og det er vanskeligt at bedømme, om den højere beskæftigelsesgrad har det, men det kan have den betydning, at lidt flere kvinder end i hele befolkningen anvender de fleksible muligheder, da en del af dem er forbeholdt for beskæftigede.

## FORÆLDRENES ORLOVSMØNSTRE

Da den nye orlovsordning trådte i kraft i 2002, var der tre formål, som blev nævnt. For det første, at barnet i det første år skulle passes i en længere periode i eget hjem, for det andet, at far og mor skulle kunne få familie og arbejdsliv til at hænge sammen, og for det tredje, at flere mænd skulle anvende orlov. I det følgende gennemgår vi resultaterne af forældresurveyen. Med henblik på at besvare de spørgsmål, vi stillede i indledningen af kapitlet, beskriver vi forældrenes orlovsmønstre, deres oplevelse af evt. problemer under orlov i familien og på arbejdspladsen og deres vurderinger af orlovsreglerne. Afsluttende diskuterer vi, om formålene med orloven bliver opfyldt, og om der kan peges på særlige problemer eller problemstillinger, som orlovsreglerne rejser for forældrene.

### **Forældrenes ret til orlov**

De forældre, som vi beskriver i denne rapport, har alle ret til orlov efter de fleksible orlovsregler fra 2002. Et mindre antal fædre og mødre i stik-

prøven har holdt orlov som studerende med Statens Uddannelsesstøtte. Disse forældres forhold beskrives ikke, da andre regler gør sig gældende for dem. Adoptivforældres forhold er heller ikke beskrevet, da der i stikprøven kun var 7 forældrepar og en enlig forælder, hvilket er for lille et antal personer at foretage statistiske analyser på.

Efter de gældende orlovsregler kan moren før fødslen dels holde graviditetsorlov, dels have fravær fra arbejde pga. graviditetsbetinget sygdom eller arbejdsmiljøbeskyttelse af hende og/eller barnet. Efter fødslen kan moren holde to typer orlov: barselorlov og forældreorlov. Faren kan efter fødslen holde fædreorlov og forældreorlov (se evt. bilag 1 vedr. orlovsreglerne). I de følgende tabeller og figurer viser vi, hvordan forældrene anvender orlov til barnet født i 2005. Forældrene svarer for deres orlovsbenyttelse i tidsrummet fra barnet blev født i 2005 og frem til interviewtidspunktet i september 2007. Forældre har ret til udskydelse af forældreorlov til barnet er 9 år, og da 21 procent af mødre og 4 procent af fædre har udskudt en del af deres forældreorlov til senere, kan den præcise udnyttelse af orlovsreglerne til barnet først endelig fastslås, når barnet bliver 9 år.<sup>4</sup> Langt de fleste forældre har dog på interviewtidspunktet anvendt det meste af deres orlov eller den del, som de ønskede at afholde. Vi bringer indledningsvis to tabeller over henholdsvis forældrenes fordeling på de forskellige orlovstyper (tabel 2.1) og længden af kvinders og mænds orlovsperioder på de forskellige orlovstyper (tabel 2.2). Herefter gennemgår vi de enkelte orlovstyper hver for sig og kommenterer resultaterne i de to tabeller.

---

4. 8 procent af de kvinder, som har udskudt orlov, har allerede afholdt den udskudte orlov på interviewtidspunktet, mens ingen af fædre har gjort det.

**Tabel 2.1**

Andel af kvinder og mænd på forskellige typer orlov. Procent.

	Sygeorlov – miljøorlov	Gravidi- tetsorlov	Barsels- orlov	Fædre- orlov	Forældre- orlov
Mænd	----	----	----	89	26
Kvinder	31	89	99	----	94
Procent- grundlag	328 <sup>1</sup>	329 <sup>1</sup>	329 <sup>1</sup>	417 <sup>2</sup>	337 <sup>1</sup> og 427 <sup>3</sup>

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

- 1) Mødresurveyen uden kvindelige studerende.
- 2) Fædresurveyen uden mandlige studerende og adoptivfædre.
- 3) Fædresurveyen uden mandlige studerende.

**Tabel 2.2**

Orlovens gennemsnitlige varighed ved forskellige typer af orlov for kvinder og mænd. Uger.

	Graviditetsorlov	Barselorlov	Fædreorlov	Forældreorlov
Mænd	----	----	2	7,8
Kvinder	5,5	14	----	27,9
Procentgrundlag	292 <sup>1</sup>	326 <sup>1</sup>	363 <sup>2</sup>	317 <sup>1</sup> og 113 <sup>2</sup>

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

- 1) Mødresurveyen uden kvindelige studerende.
- 2) Fædresurveyen uden mandlige studerende.

### Graviditetsorlov

Tabel 2.1. viser, at det er et fåtal af kvinderne, der ikke holder orlov før fødslen. I alt 89 procent af kvinderne er på graviditetsorlov. Næsten hver tredje kvinde er på et tidspunkt op til fødslen sygemeldt på grund af graviditeten, eller fordi der er forhold på arbejdspladsen, der kan skade hende eller det ufødte barn. Kvinder holder i gennemsnit graviditetsorlov i 5½ uge (se tabel 2.2).

Ifølge loven har kvinden ret til 4 uger på graviditetsorlov med dagpenge, men mange overenskomster sikrer kvinder løn i både 4, 6 og 8 uger op til forventet fødsel<sup>5</sup>. Halvdelen (52 procent) af kvinderne holdt graviditetsorlov i 4 uger og lidt over en tredjedel (36 procent) holdt den i 8 uger. Tabel 2.3 viser, at lidt over to-tredjedele af kvinderne på gravidi-

5. Med fuld løn, mener vi her og i det følgende, at de ansatte på nogle overenskomster er sikret et maksimumbeløb, som for mange udgør fuld løn, men for nogle er under deres normale løn.

tetsorlov får fuld løn i hele orlovsperioden, mens en fjerdedel var på dagpenge. Det er meget få (6 procent), der får delvis løn, er på kontanthjælp eller ingen ydelse har under orloven. Hvis vi kun ser på de kvinder, som var i beskæftigelse op til deres orlov, er det 80 procent, der får fuld løn under graviditetsorloven (se bilag 3 for en statistisk oversigt).

95 procent af de beskæftigede kvinder oplevede ikke problemer på arbejdspladsen i forbindelse med deres orlov. Blandt de 5 procent af kvinderne, der oplevede problemer, nævner nogle få at blive fyret i forbindelse med graviditeten, mens flere nævner problemer i forbindelse med, at arbejdsgiveren fandt det problematisk at undvære medarbejderen eller tilrettelægge arbejdet under fraværet<sup>6</sup>.

**Tabel 2.3**

Forældre opdelt på orlovstype fordelt efter forskellige indkomstformer. Procent.

Indkomst under orlov	Graviditetsorlov	Barselorlov	Fædreorlov	Forældreorlov	
				Kvinder	Mænd
Kun fuld løn	69	63	85	9	55
Kun dagpenge	25	30	13	51	34
Fuld løn og dagpenge	0	1	0	35	10
Delvis løn og dagpenge	0	0	0	1	0
Kun delvis løn	3	3	1	2	1
Kun kontanthjælp	2	3	0	3	0
Ingen ydelse	1	0	1	0	0
I alt	100	99	100	101	100
Procentgrundlag	285	326	371	315	103

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Fædre- og mødre-løn.

### Barselorlov

Næsten alle kvinder tager barselorlov (99 procent ifølge tabel 2.1). Ifølge tabel 2.2 benyttes barselorlovens 14 uger fuldt ud af alle kvinder, og det

6. Der er for få i populationen til, at det giver mening statistisk at sætte procentsatser på de typer af problemer, som mænd og kvinder oplever i forbindelse med afholdelsen af de forskellige orlovstyper. Vi skriver derfor i det følgende 'få eller flere' for at angive, hvilke typer der var flest af.

er op mod to tredjedel af dem, som får fuld løn under orloven. Tabel 2.3 viser således, at 63 procent af alle kvinder får fuld løn, mens 30 procent får dagpenge, 7 procent får delvis løn, både dagpenge og fuld løn eller kontanthjælp. Hvis vi kun ser på de kvinder, der var i beskæftigelse op til deres orlov, er det 73 procent, der får fuld løn under barselorloven (se bilag 3 for en statistisk oversigt). Der er større sandsynlighed for at opnå fuld løn under barsel, hvis den kvindelige lønmodtager er omfattet af en overenskomst, end hvis hun ikke er det. Blandt de overenskomstdækkede kvinder, som ikke var berørt af ledighed i fødselsåret 2005, modtog de 82 procent fuld løn under hele barselorloven, men det tilsvarende gjaldt for 58 procent af de ikke overenskomstdækkede kvinder.

95 procent af de beskæftigede kvinder oplevede ingen problemer i forbindelse med at holde barselorlov fra arbejdspladsen. Blandt de 5 procent af kvinderne, der har oplevet problemer i forbindelse med barselorlov, er det få, der nævner at blive fyret under barselorloven og at have oplevet mobning fra kollegaer, men flere nævner at arbejdsgiveren fandt det vanskeligt at undvære medarbejderen under fraværet.

### **Fædreorlov**

89 procent af mændene holder ifølge tabel 2.1 de to ugers fædreorlov inden for barnets første 3 levemåneder. Tabel 2.2 viser, at de mænd, som tager fædreorloven, også holder begge uger. Mange af fædrene har fuld løn under de to ugers orlov. Tabel 2.3 viser, at 85 procent af mændene har fuld løn, 13 procent har dagpenge, 1 procent har delvis løn og 1 procent har ingen løn.<sup>7</sup> Der er ingen forskel på, om manden er dækket af en overenskomst eller ej, når det gælder opnåelse af fuld løn under fædreorloven.

Blandt de beskæftigede mænd er det 95 procent, som ikke oplever problemer i forbindelse med deres fædreorlov. De øvrige 5 procent nævner enten, at deres arbejdsgiver fandt det problematisk at undvære dem under orloven, eller at de ikke blev erstattet af vikar under orloven, hvilket gav deres kollegaer ekstra arbejde.

---

7. Når vi kun ser på de beskæftigede mænd, er der så få arbejdsløse mænd og mænd under uddannelse, at der ikke er nogen forskel på den procentvise andel af mænd med fuld løn under barsel, når vi sammenligner beskæftigede mænd med gruppen af alle mænd. Det er 85 procent for begge grupper (se bilag 3 for en statistisk oversigt).

## Forældreorlov

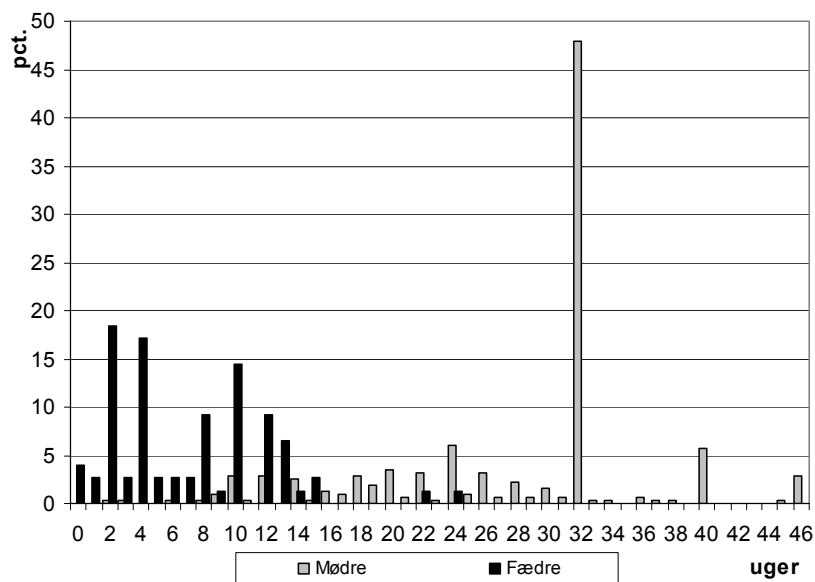
Hver forælder har ret til at holde 32 ugers forældreorlov, men parret har kun ret til dagpenge i tilsammen 32 uger. Desuden kan orloven forlænges for begge med enten 8 eller 14 uger på tilsvarende nedsatte dagpenge. Det betyder, at den maksimale orlovsperiode for hver forælder kan være på enten 32, 40 eller 46 uger, alt efter om man har benyttet sig af muligheden for at forlænge orloven. Tabel 2.2 viser, at de 94 procent af kvinderne, som tager forældreorlov, i gennemsnit holder 28 ugers orlov, mens de 26 procent af mændene, som tager forældreorlov, tilsammen tegner sig for knap 8 uger. Det er 23 procent af de mænd, der tager forældreorlov, som påbegynder forældreorloven inden barnets 14. leveuge, sådan som de nye orlovsregler fra 2002 tillader det.

Der er 68 procent af forældreparrene, som holder al den forældreorlov, de har krav på med orlovsydelse, opgjort på den måde, at mor og far tilsammen tager mindst 32 ugers forældreorlov. Det betyder, at i 68 procent af parfamilierne bruger man det, loven stiller til rådighed for forældrene med orlovsydelse. I de enlige familier er der lidt flere, nemlig 73 procent, der tager 32 ugers forældreorlov eller mere. Det er interessant, idet der ellers generelt i Norden har været en tendens til, at enlige kvinder benytter orlov i kortere perioder end parfamilier på grund af økonomiske forhold (se fx Brandth og Kaul, 1988; Christoffersen 1990)

I figur 2.1 angiver vi, hvor mange uger mænd og kvinder holder forældreorlov. Mændenes orlovsperioder grupperer sig i den lave ende af skalaen med de korte orlovsperioder, mens kvindernes orlov fordeler sig mere jævnt over hele spektret med et markant hop ved 32 uger, hvor op mod halvdelen af kvinderne tager netop denne periode.

**Figur 2.1**

Afholdte ugers forældreorlov, særskilt for mænd og kvinder



Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Af kvinderne på forældreorlov er det 11 procent, som har delt deres orlov op i flere perioder. Langt de fleste af disse kvinder (91 procent) har kun afholdt to forældreorlovsperioder. De fleste af kvinderne, som har afholdt flere forældreorlovsperioder, har gjort det for at holde ferie (63 procent). En gruppe har gjort det for at genoptage arbejdet (25 procent), og en mindre gruppe har både arbejdet og holdt ferie mellem deres orlovsperioder (12 procent). Af mændene er det 16 procent, som opgiver at have afholdt flere forældreorlovsperioder. Det er 65 procent af dem, som har holdt to orlovsperioder, mens 35 procent har afholdt flere perioder end det. De fleste af mændene har afbrudt orloven for at genoptage arbejdet (58 procent), en gruppe har holdt ferie (24 procent), og en anden gruppe har holdt både ferie og genoptaget arbejdet (18 procent). Vi kan altså konstatere, at mænd i højere grad end kvinder genoptager arbejdet under en forældreorlovsperiode, og at kvinder i højere grad end mænd afbryder orloven for at afholde ferie. Vi vil imidlertid henviser til afsnittet om udskydelse af orlov, hvor det vil fremgå, at nogle af forældrene har svaret i modstrid med, hvad de svarer i dette spørgsmål om orlovsperioder (Se side 56).

I denne undersøgelse er der nogle få forældre, der siger, at de har holdt orlov på skift, men samtidig er der ingen af dem, der svarer, at de både har holdt flere orlovsperioder og begge genoptaget arbejdet på deltid. Derfor kan vi ikke udtale os om, hvor mange forældre, der benytter sig af muligheden for at holde forældreorlov på skift, fx far tager orlov to dage om ugen og mor tre dage om ugen, og resten af tiden arbejder de. Det er sandsynligvis meget sjældent forekommende, eftersom der slet ikke er nogen par med dette orlovsmønster i undersøgelsen.

Blandt de mænd, som tager forældreorlov, er det lidt over halvdelen, som opgiver at have en periode alene på orlov med barnet, uden at moren har orlov samtidig (54 procent). Det vil sige, at farens orlov i dette tilfælde forlænger den periode, barnet passes hjemme. I gennemsnit har disse mænd holdt orlov i 8,7 uger, uden at moren er hjemme samtidig. Det er de mænd, som er beskæftigede som faglærte, der tager længst orlov, uden at moren til barnet er hjemme samtidig, de tager 12 uger alene med barnet. Mens de fædre, der tager mindst, er de selvstændige, de tager 5 uger alene med barnet. Tjenestemænd og funktionærer tager ligesom ufaglærte arbejdere 8 ugers orlov alene med barnet, altså tæt på det gennemsnitlige for alle mænd.

### **Problemer i forbindelse med forældreorlov**

På de forrige beskrevne orlovstyper: graviditetsorlov, barselorlov og fædreorlov var det 5 procent af de forældre, som opgav at have en arbejdsgiver, der oplevede problemer under orlov. På forældreorlov er dette tal steget til 29 procent af kvinderne, der opgiver at opleve problemer i forbindelse med orlov. Desuden er viften af problemer, der nævnes, mere omfattende end for graviditets- og barselorlov. Nogle få kvinder nævner, at de har oplevet mobning fra kollegaer og afskedigelse, mens flere nævner, at de er usikre på regler om orlov, og at arbejdsgiveren ikke kan undvære dem under orlov. Også for mændenes vedkommende er der flere, nemlig 13 procent, der oplever problemer i forbindelse med forældreorloven end med fædreorloven. Mændene og kvinderne nævner lidt forskellige problemer. Mænd nævner problemer med ikke at blive erstattet af vikar under orloven, at arbejdsgiver fandt det problematisk, at de tilrettelagde orlovsperioden, som de gjorde, men også, som det gjaldt for kvinderne, at arbejdsgiveren ikke kunne undvære dem under orloven. Mændene nævner i højere grad, end kvinderne de samme forhold både under fædre- og forældreorlov.



### Indkomst under forældreorloven

De fleste overenskomster giver maksimalt forældre løn i 10-12 uger af forældreorloven, og langt fra alle overenskomster sikrer de ansatte løn under dele af forældreorloven (se bilag 2). Da kvinder i gennemsnit holder orlov i længere tid end 10 uger, er de oftere på dagpenge end på fuld eller delvis løn i deres forældreorlovsperiode. Tabel 2.3 viser, at det er 9 procent af kvinderne, som får fuld løn i hele deres forældreorlovsperiode, 51 procent får dagpenge under hele orloven, 10 procent har både fuld løn og dagpenge, og 1 procent får delvis løn.<sup>8</sup> Den modsatte tendens ser vi hos mændene, der i gennemsnit holder orlov i mindre end 10 uger. 55 procent af mændene får således fuld løn i hele forældreorlovsperioden, mens 34 procent får dagpenge under hele perioden, 35 procent får en kombination af fuld løn og dagpenge i perioden, mens 6 procent får delvis løn eventuelt kombineret med dagpenge eller er på kontanthjælp.

En nærmere analyse af de mænd, der får fuld løn under deres forældreorlov, viser, at ingen holder forældreorlov over 14 uger, og at 86 procent tager 10 uger eller derunder.

Der er ingen kvinder eller mænd, der tager forældreorlov uden løn, hvilket er interessant, fordi forældrene har ret til at holde 32 ugers forældreorlov hver, men kun ret til dagpenge i 32 uger tilsammen. Der er dermed ingen, der benytter sig af forældreorlov uden løn i de første par år efter fødslen. Der kan dog være forældre, der har udskudt orlov uden dagpenge, men blot ikke afholdt den endnu.

Blandt de kvinder, som får fuld løn under dele af forældreorloven, er 90 procent dækket af en overenskomst, mens 10 procent ikke er det. Der er ingen forskel på, om mænd er dækket af en overenskomst eller ej, når det drejer sig om, hvorvidt de har fuld løn under forældreorloven. Dette kan skyldes, at der sker en selektion af mændene i valget af forældreorlov, hvor tre fjerdedele af dem vælger denne type orlov fra. Man kan forestille sig, at de mænd, der, uanset overenskomst eller ej, kan få fuld løn eller næsten fuld løn under orlov, vil være mere tilbøjelig til at vælge forældreorlov, mens de, der ikke kan opnå fuld løn, eventuelt fordi de ikke er omfattet af en overenskomst, vælger forældreorlov helt fra af

---

8. Hvis vi kun ser på de kvinder, der var i beskæftigelse op til deres orlov, var det 10 procent, der fik fuld løn under deres forældreorlov. For mændenes vedkommende er der slet ikke nogen, der tager forældreorlov fra ledighed, så procentandele med fuld løn under forældreorlov er den samme for mændene som nævnt i teksten, nemlig 55 procent. (Se bilag 3 for en statistisk oversigt).

hensyn til familiens økonomi. Der er dog stadig lidt over en tredjedel af mændene, som ikke får fuld løn under orloven.

### **Mændenes til- og fravalg af forældreorlov**

Vi har indtil nu kun set på de forældre, der tager forældreorlov, men hvad karakteriserer henholdsvis gruppen, der tager forældreorlov og gruppen, der ikke gør. I det følgende tegner vi ud fra tre baggrundsvariable – beskæftigelse, uddannelsesniveau og sektor – et billede af de mænd, der vælger forældreorlov til og fra.<sup>9</sup>

Tabel 2.4 viser, at det kun er gruppen af funktionærer/tjenestemænd, som er overrepræsenteret blandt de mandlige forældreorlovstagere, idet 67 procent af de, der tager forældreorlov, er funktionærer/tjenestemænd, mens de kun udgør 48 procent af alle de mænd, der er berettiget til forældreorlov. Der er ikke andre grupper, der viser den samme tendens. En fortolkning af mønsteret kan være, at funktionærer/tjenestemænd i højere grad end andre beskæftigede har arbejdsforhold, som gør det mere attraktivt, for dem at vælge orlov. Det kan fx være, at en stor gruppe er omfattet af overenskomster, der sikrer dem fuld eller delvis løn i 10 uger, hvilket er tilfældet for alle de offentligt ansatte tjenestemænd og funktionærer, eller måske er de oftere ansat på kønsblandende arbejdspladser end andre grupper. Endvidere ser vi, at selvstændige har den mindste andel af forældreorlovstagere.

---

9. Vi har også foretaget denne analyse på kvinderne, men da langt de fleste kvinder tager forældreorlov, er denne baggrundsanalyse ikke så informativ. Vi har derfor valgt at vise en baggrundsanalyse for kvinderne i et senere afsnit, hvor vi ser på det samlede forbrug af orlov, som kvinder og mænd tager efter barselsreglerne.

**Tabel 2.4**

Mænd med og uden forældreorlov fordelt efter beskæftigelse. Procent.

Beskæftigelse	Forældre- orlovstager	Ikke-forældre- orlovstager	Alle
Selvstændige	3	12	10
Faglært arbejder	23	30	28
Ikke-faglært arbejder	7	9	8
Funktionær/tjenestemand	Bm67	45	52
Arbejdsløs etc.		3	2
I alt	100	99	100
Procentgrundlag	112	284	396

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Fædre delen.

**Tabel 2.5**

Mænd med og uden forældreorlov fordelt efter uddannelse. Procent.

Uddannelse	Forældre- orlovstager	Ikke-forældre- orlovstager	Alle
Ufaglært	9	13	13
Erhvervsfaglig uddannel- se	32	42	40
KVU	12	7	8
MVU	18	17	17
LVU	29	20	23
I alt	100	99	101
Procentgrundlag	111	303	414

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Fædre delen.

I tabel 2.5 viser vi, hvordan fædrene fordeler sig uddannelsesmæssigt efter, om de tager eller ikke tager forældreorlov. Det er kun personer med en videregående uddannelse, der er overrepræsenterede blandt de mandlige forældreorlovstagere, mens alle andre grupper er underrepræsenterede i forhold til alle fædre. Vi ser dermed, at uddannelse er en vigtig parameter for, om mænd vælger forældreorlov. Vi vil senere se på, hvordan den kvindelige partners uddannelsesforhold spiller ind, og dér foretage en nærmere analyse af uddannelsesfaktorens betydning for forældreorlovsvælget.

I tabel 2.6 viser vi, at der er en stor overrepræsentation af mænd ansat i regioner/kommuner og en lidt mindre overrepræsentation blandt statsansatte, som tager forældreorlov. En forklaring på dette mønster kan

være, at begge grupper er sikret løn i 10 uger, hvis deres partner ikke er ansat inden for den samme overenskomst (se bilag 2).

**Tabel 2.6**

Mænd med og uden forældreorlov fordelt efter sektor. Procent.

Sektor	Forældre- orlovstager	Ikke forældre- orlovstager	Alle
Staten	11	5	7
Region eller kommune	24	7	13
Privat	65	88	81
Procentgrundlag	109	242	351

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Fædre delen.

### Varsling af orlov

Beskæftigede forældre, som har fravær i forbindelse med orlov, har pligt til at varsle dette til deres arbejdsgiver. Det gør langt de fleste forældre også, men der er alligevel en forskel mellem kvinder og mænd på dette punkt. På de 14 ugers barselorlov er det 3 procent af kvinderne, som ikke har fået varslet deres orlov senest 3 måneder før forventet fødslen. På de 14 dages fædreorlov er det 11 procent af mændene, som ikke får varslet deres orlov 4 uger før den afholdes eller før forventet fødsel. På forældreorlov er det 4 procent af kvinderne og 13 procent af mændene, der ikke har varslet deres afholdelse senest 8 uger efter fødslen. Forskellen mellem kønnene på dette område skyldes sandsynligvis det helt oplagte forhold, at kvinder ikke kan skjule deres graviditet, mens mænd selv skal fortælle om deres kommende faderskab, for at omgivelserne kan blive opmærksomme på det og eventuelt huske dem på, at de skal varsle orloven. Men forskellen tyder også på, at det stadig er en langt mere integreret del af kvinders arbejdspladskultur at holde orlov og dermed også meddele arbejdspladsen det, end det er det i mænds.

### Børns pasning i eget hjem under orloven og forældrenes forskellige andel i orloven

Med udgangspunkt i et børneperspektiv kan det være væsentligt at beregne, hvor lang tid orlovsordningen sikrer, at børn passes af en eller to af dets forældre. Og med udgangspunkt i et ligestillingsperspektiv kan det også være interessant at se på, hvordan forældrene deles om den samlede orlov til at passe barnet. Vi vil derfor ud fra denne undersøgelse

beregne begge dele. I forhold til at beregne børns pasning kan det gøres på forskellig vis. En måde at opgøre det på er at se, hvor længe børn holdes ude af dagpasning uden for hjemmet. Her er orlov blot en dagpasningsform mellem andre. Fra fødslen og frem til at børnene født i 2005 kom i dagpasning, blev de i gennemsnit passet 48 uger i hjemmet i træk, når al forældrenes orlov, ferie, afspadsering og lignende tælles med. En anden måde er kun at medregne den tid, barnet passes af en eller evt. begge forældre samtidig på orlov. Her er gennemsnittet 43 uger. I forhold til ligestillings- eller kønsaspektet på afholdelsen af orlov kan vi tage udgangspunkt i, hvor meget orlov mor og far tilsammen holder til barnet af al den orlov, de har krav på. Tæller vi kvindens barselorlov, mandens fædreorlov og begges forældreorlov sammen og ser bort fra, at nogle af perioderne lapper over hinanden, holder forældrene i gennemsnit 45 ugers orlov til børnene. Mødrene holder i gennemsnit 41,7 uger og mændene 3,5 uger. De 3,5 uger, som mændene i gennemsnit tegner sig for, svarer til det tal, som Danmarks Statistik på baggrund af dagpengeindberetningerne fra kommunerne offentliggør hvert kvartal. Det tal dækker ved en nærmere analyse over, at næsten alle mænd holder 2 ugers fædreorlov og en fjerdedel holder 8 ugers forældreorlov, som tabel 2.2. viste. Omregnet til procent tegner kvinderne sig for 92 procent af al den orlov, som bliver holdt til børnene født i 2005, mens mændene tegner sig for 8 procent.

### **Forskellige baggrundsvariables betydning for forældrepars orlovsfordeling**

Kvindes og mænds forskellige orlovsmønstre varierer med beskæftigelses- og uddannelsesbaggrund. I tabel 2.7 ses det, at kvinders andel af den samlede afholdte orlov i forældreparret er stigende, jo lavere et uddannelsesniveau kvinden har. Blandt de kvinder, som ikke har nogen erhvervsuddannelse efter folkeskolen, tegner kvinderne sig for 96 procent af orloven, mens de kvinder, som har en længerevarende uddannelse, tegner sig for 84 procent af orloven. De lavest uddannede kvinder tager således oftere hovedparten af orloven end de højest uddannede kvinder, som oftere deler orloven med manden.

**Tabel 2.7**

Kvindens andel af forældreparrets samlede afholdte orlov opdelt på forskellige uddannelsesstyper. Procent.

Uddannelse	Kvinder	
	Andel af samlede orlov	Antal
Ufaglært	95,82	37
Erhvervsfaglig uddannelse	93,80	57
KVU	93,48	35
MVU	92,80	103
LVU	84,15	48
Procentgrundlag		280

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Mødredelen.

Dette mønster ligger umiddelbart i forlængelse af det nordiske mønster, som vi omtalte i indledningen af kapitlet (Se fx Brandth & Kaul, 1988; Christoffersen 1990). Det nordiske mønster viser, at det er kvindens og ikke mandens uddannelsesniveau i forældreparret, der statistisk er bestemmende for, om manden vælger orlov eller ej. Men en nærmere analyse af den nuværende orlovsordning viser, at også den danske mands uddannelsesniveau er bestemmende for, hvor stor en andel af parrets samlede orlov, manden tager. I tabel 2.8 ser vi, at det er mænd med længerevarende uddannelser, der tegner sig for den største andel af forældreparrets samlede orlov (12 procent). Et mønster, som også bekræftes af Statistiske Efterretninger, som viser, at akademikere og ledere er blandt de mænd, der tager mest orlov (se fx Efterretninger 2005).

**Tabel 2.8**

Mænds andel af forældreparrets samlede afholdte orlov opdelt på forskellige uddannelsesstyper. Procent.

Uddannelse	Mænd	
	Andel af samlede orlov	Antal
Ufaglært	4,79	30
Erhvervsfaglig uddannelse	6,68	105
KVU	4,54	16
MVU	8,29	59
LVU	11,89	70
Procentgrundlag		280

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Mødredelen.

Vi har endvidere undersøgt, hvordan forskellige kombinationer af uddannelsesforhold i forældrepar påvirker forældrenes samlede fordeling af orlov. Der er ingen typer af forældrepar med forskellige uddannelseskombinationer, hvor kvinden har en lavere andel af parrets samlede orlov end forældrepar, hvor både mor og far har en lang videregående uddannelse. I disse par tager kvinden 78 procent af den samlede afholdte orlov, mens manden tager 22 procent. De højeste andele af den samlede orlov tages af kvinder, hvor moren har en kort videregående uddannelse, og faren er ufaglært eller den omvendte kombination. Her tager kvinden 99 procent af den samlede orlovsmængde afholdt af parret. Det kan derfor konkluderes, at danske forældres orlovsmønstre, herunder mandens tendens til at tage orlov, både er påvirket af morens og farens uddannelsesniveau.

**Tabel 2.9**

Kvindens andel af forældreparrets samlede afholdte orlov opdelt på beskæftigelsesgrupper. Procent.

Beskæftigelsesgrupper	Kvinder	
	Andel af samlede orlov	Antal
Selvstændig	81,60	3
Faglært arbejder	93,62	75
Ikke-faglært arbejder	95,01	18
Funktionær/tjenestemand	90,61	153
Arbejdsløs etc.	96,38	23
Procentgrundlag		274

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Mødredelen.

Tabel 2.9 viser, at selv om kvinder i gennemsnit tager hovedparten af den afholdte orlov i forældreparret, er der en beskæftigelsesgruppe, som skiller sig ud fra de øvrige, og det er kvindelige selvstændige. De vælger i mindre omfang orlov end andre kvinder. Tabel 2.10 viser, at de selvstændige mænd ligeledes i mindre omfang vælger orlov end andre mænd, dog med undtagelse af gruppen af mænd, der er ledige, som er dem, der tager mindst orlov af alle mændene. Både de selvstændige kvinder og mænd vil sandsynligvis have svært ved at være væk fra deres arbejdsplads i en længere periode, da deres egen arbejdsindsats kan være svær at erstatte under orlov, sådan som vi vil se det senere i den kvalitative undersøgelse, hvor vi har interviewet nogle selvstændige på orlov. På orlov til

børnepasning var mønsteret, som i denne undersøgelse, at ledige kvinder tog mere orlov end gennemsnittet af alle andre kvinder, mens ledige mænd tog mindre orlov end andre (se fx Andersen et al. 1996). Mønsteret kan måske fortolkes sådan, at ledige kvinder og ledige mænd træder ind i nogle traditionelle positioner, hvor den ledige kvinde hellere vil være omsorgsforsørger på orlov end stå til rådighed på arbejdsmarkedet, og den ledige mand hellere vil stå til rådighed på arbejdsmarkedet for at opnå arbejde igen frem for at være på orlov (for en diskussion af dette mønster, se Olsen, 1999: 92-94).

**Tabel 2.10**

Mænds andel af forældreparrets samlede afholdte orlov opdelt på beskæftigelsesgrupper. Procent.

Beskæftigelsesgrupper	Mænd	
	Andel af samlede orlov	Antal
Selvstændig	3,70	39
Faglært arbejder	8,10	76
Ikke-faglært arbejder	5,71	23
Funktionær/tjenestemand	9,67	134
Arbejdsløs etc.	1,55	5
Procentgrundlag		277

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Beregnet på baggrund af mødre delen, da den samlede orlov er opgjort ud fra morens oplysninger om hendes og mandens orlov og hans beskæftigelse.

Vi har set at uddannelsesbaggrund og beskæftigelsesstatus påvirker forældrenes orlovsfordeling. En anden baggrundsfaktor, som også ser ud til at påvirke forældrenes fordeling af orlov, er antallet af børn i familien. I forældrepar med kun et barn tager mor 93 procent af orloven og far 7 procent. I familier med to børn falder mors andel til 91 procent, og fars stiger til 9 procent. Man kan fortolke det som et udtryk for, at der måske er brug for mere tid til omsorg og husarbejde i familier med to børn, og at fars del af orlovsperioden derfor stiger. Ser vi imidlertid på familier med 3 og 4 børn vender mønstret, nu tager far kun henholdsvis 7 og 6 procent af orloven, og mor tager henholdsvis 93 og 94 procent af orloven. Vi formoder, at far øger tiden til lønarbejde og vælger orlov fra af økonomiske årsager, når der kommer flere børn i familien. Vi bygger disse formodninger på, at SFI's børneforløbsundersøgelse 2000 viser, at farens arbejdstid stiger med antallet af børn i familien, og mors falder.



### Forældrenes tilfredshed med deres fordeling af orlov

Det er sigende for forældrenes fordeling af orlov, at henholdsvis 98 procent af mændene og 99 procent af kvinderne angiver, at de var enige om deres orlovsfordeling. Vi har også spurgt forældrene om hvilke forhold, der havde betydning for deres beslutning om orlov.

**Tabel 2.11**

Forhold, som henholdsvis mænd og kvinder finder af betydning for parrets orlovsfordeling. Procent.

Forhold af betydning for orlovsfordelingen	Mænd	Kvinder
Vores arbejde/uddannelsessituation	45	30
Økonomien	39	28
Hensynet til barnets bedste	32	25
Ønsket om god balance mellem familie- og arbejdsliv	28	27
Ligestilling i forældreskabet	22	8
Barnets dagpasning	11	5
Procentgrundlag	201	313

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Fædre- og mødredelelen.

I tabel 2.11 viser vi mændenes og kvindernes svar på dette spørgsmål. Forældrene kunne svare bekræftende på lige så mange af de nævnte forhold, som de ville. Det viser sig, at mænd og kvinder langt hen ad vejen er enige i, hvilke forhold der har betydning, når de skal fordele orlov mellem sig. Hvis man rangordner forholdene efter hvilke, der henholdsvis er flest mænd og kvinder, der nævner at være af betydning for orlovsbeslutningen, får man stort set den samme rækkefølge for kvinder og mænd. Imidlertid er der lidt flere mænd end kvinder, der nævner hvert enkelt forhold, som vigtigt for deres orlovsbeslutning. Desuden er der relativt set flere mænd end kvinder, der nævner forældrenes arbejds-/uddannelsessituation, ligestilling i forældreskabet og økonomien som afgørende forhold for deres beslutning om orlovsfordelingen.

### Forældrenes benyttelse af de fleksible muligheder i orlovsreglerne

Det nye element i orlovsreglerne fra 2002 var introduktionen af mere fleksibilitet i forældrenes fordeling af orlov enkeltvis og som par. Hidtil havde det kun været muligt på en af orlovstyperne, nemlig orlov til børnepasning at udskyde afholdelsen af orlov efter aftale med arbejdsgiveren til barnet blev ældre, dog inden det fyldte 9 år, ellers lå orlovsperioderne

fast inden for barnets første 24 leveuger. Det bærende princip i de fleksible muligheder, forældrene opnår med de nye orlovsregler, er at give forældrene en retsbaseret adgang til forskellige typer af orlov inden for visse grænser, men at disse grænser kan udvides, hvis det kan aftales med arbejdsgiveren (Krarup & Andersen, 2004). Det betyder samtidig, at beskæftigede og selvstændige i udgangspunktet har og kan forhandle sig til mere fleksible rettigheder, end ledige kan.

Der findes tre typer af fleksible muligheder:

- Udskydelse af orlov, hvor beskæftigede og selvstændige har ret til at udskyde mellem 8 og 13 ugers orlov. Orloven skal afholdes i en samlet periode, inden barnet fylder 9 år. Kun en af forældrene har ret til at udskyde orlov. Derimod kan begge forældre aftale med arbejdsgiveren at udskyde op til 32 uger af forældreorloven. Den udskudte orlov kan da afholdes drypvis.
- Forlængelse af orlov med tilsvarende nedsættelse af dagpenge. Alle har ret til at forlænge med 8 uger og beskæftigede og selvstændige har ret til at forlænge med 14 uger. Forlængelsen skal afholdes samlet med mindre andet aftales med arbejdsgiveren.
- Mulighed for at aftale med arbejdsgiveren, at de kan genoptage arbejdet med og uden forlængelse af orlovsperioden, hvis de ikke har forlænget deres orlov allerede med 8 eller 14 uger. Det gælder selvstændige og beskæftigede.

Det er 34 procent af kvinderne, der anvender en eller flere af de fleksible muligheder i orlovsreglerne. Det tilsvarende tal for mænd er 6 procent. I tabel 2.11 viser vi forældrenes benyttelse af de forskellige fleksible orlovsmuligheder.

Af de tre forskellige typer af fleksible muligheder i orlovsreglerne er der flest forældre, der gør brug af muligheden for at gemme orlov ved at udskyde den til senere afholdelse. Det er henholdsvis 21 procent af kvinderne og 4 procent af mændene (se tabel 2.12).

**Tabel 2.12**

Andel af mænd og kvinder, som afholder forskellige typer af fleksibilitet. Procent.

	Udskydelse af orlov til senere afholdelse	Forlængelse af orlov i enten 8 eller 14 uger	Genoptagelse af arbejdet på deltid med eller uden forlængelse af orlovsperioden
Mænd	4,0	3,5	4,4
Kvinder	20,9	12,1	8,4
Procentgrundlag for mænd	427	113 <sup>1</sup>	113 <sup>1</sup>
Procentgrundlag for kvinder	316	315 <sup>1</sup>	299 <sup>1</sup>

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Fædre- og mørdelen.

- 1) Procentgrundlaget er her kun de fædre og mødre, der har taget forældreorlov, da det ikke giver mening at spørge om fleksibilitet, som knytter sig til, at man har afholdt en forældreorlovsperiode.

Vi har for hver af de tre fleksible muligheder spurgt de forældre, som ikke benytter sig af muligheden, hvorfor de valgte den fra. Det er lidt over halvdelen af alle kvinder (55 procent), der fravælger at udskyde orlov til senere brug, mens 14 procent ikke ved, at muligheden for udskydelse eksisterer. Blandt de kvindelige forældreorlovstagere er det henholdsvis 60 og 45 procent af kvinderne, der svarer, at de ikke ønsker at benytte muligheden for forlængelse og for genoptagelse af arbejdet på deltid, mens det er henholdsvis 20 og 6 procent, som ikke havde kendskab til forlængelse og genoptagelse af arbejdet på deltid. Endelig er der 5 procent af kvinderne, som nævner, at deres arbejdsgiver ikke tillod, at de genoptog arbejdet på deltid.

For mændenes vedkommende er det 31 procent af alle mænd, der vælger udskydelse af orlov fra, og 4 procent oplyser, at de ikke kendte muligheden. Det er kun blandt de fædre, der har taget forældreorlov, at det giver mening at se på brugen af forlængelse og genoptagelse af arbejdet på deltid. Det er henholdsvis 13 og 8 procent af mændene på forældreorlov, der ikke kender til de to muligheder om forlængelse og genoptagelse af arbejdet på deltid. Endelig er det 3 procent af mændene, som oplever, at deres arbejdsgiver er imod, at de genoptager arbejdet på deltid efter forældreorloven.

### **Forældrenes benyttelse af udskudt orlov**

Af de forældre, der har udskudt orlov, har 13 procent af kvinderne på interviewtidspunktet afholdt den udskudte orlov, mens ingen af mændene har afholdt orlov. Dette resultat står imidlertid i modsætning til, at 16 procent af mændene på et tidligere stillet spørgsmål om antal afholdte orlovsperioder har opgivet, at deres forældreorlov var delt i flere perioder (se side 43). For at opnå flere forældreorlovsperioder må mændene have afholdt udskudt orlov. Det er sandsynligt, at nogle af mændene har fået blandet deres fædreorlov ind i besvarelsen af antallet af forældreorlovsperioder, og derfor når frem til at have afholdt flere orlovsperioder, selv om interviewer er instrueret i at stille spørgsmålet udelukkende i relation til forældreorlov. Men det er også muligt, at de fædre, som har afholdt udskudt orlov, ikke vidste, at der var tale om udskudt orlov, og derfor ikke senere svarer bekræftende på at have taget udskudt orlov. Vi kan desværre ikke komme det nærmere. I forhold til kvinderne er der heller ikke overensstemmelse mellem de, der svarer, at de har afholdt flere orlovsperioder og samtidig nævner, at de har udskudt orlov. Af de 35 kvinder, som nævner at have holdt orlov i flere perioder, er det 13, der også nævner at have udskudt orlov, men kun fem har aktuelt afholdt den udskudte orlov. Dette mønster tyder på, at der råder en vis forvirring hos nogle orlovstagere om, hvad de enkelte fleksible muligheder indebærer.

Kvinderne udskyder i gennemsnit 11 uger, og mændene udskyder 10 uger. Vi har spurgt forældrene om deres grunde til at udskyde orlov og givet dem mulighed for at nævne flere grunde. Årsagerne til at udskyde orlov kan overordnet inddeles i tre forskellige typer: For det første årsager, som knytter sig til at gemme orlov til senere brug i barnets liv, som fx at have en periode til gode, når barnet starter i børnehave eller skole. For det andet årsager, der har at gøre med at holde en kortvarig pause på orlov, for at kunne afvikle omsorgsdage eller ferie og for det tredje personlige årsager som fx at savne sit arbejde, og at familien ikke har råd til at holde orlov. Den begrundelse, som nævnes af flest kvinder, er, at de savner deres arbejde eller uddannelse og gerne vil genoptage arbejdet igen. Det angiver 38 procent af kvinderne. 31 procent nævner, at de gerne vil have en orlovsperiode til gode, når barnet skal begynde i børnehave eller skole, mens 20 procent nævner, at de gerne vil have en periode, hvis der opstår problemer med barnet på et tidspunkt. Det er meget få (3 procent), som nævner, at de har udskudt orlov for at holde ferie. Mens 11 procent har udskudt orlov for at holde deres omsorgsda-

ge. De typiske begrundelser for udskydelse af orlov var anderledes hos mændene, men da der er ret få mænd, der udskyder orlov, vælger vi ikke at sætte procenter på, hvor mange der nævner de enkelte begrundelser. Flest nævner, at de gerne vil have en periode til gode, når barnet skal begynde i børnehave eller skole, næsten lige så mange nævner, at de har planer om at tage en periode fri sammen med moren og barnet på et tidspunkt. Dernæst nævner nogle, at de savnede deres arbejde og derfor udskød orlov. Derefter er der nogle, der nævner, at de ville have mulighed for at kunne holde omsorgsdage. Det er meget få, der nævner ferie, som årsag til at udskyde orlov. I forhold til det sidste vedrørende afholdelse af ferie og omsorgsdage skulle man forvente, at de få, der nævner dette, også burde have afholdt noget af den udskudte orlov til dette formål, hvilket som nævnt ikke er tilfældet hos nogen af fædrene.

Forældrene har således mange grunde til at udskyde orlov. Flest mødre nævner en personlig grund til at udskyde orlov, idet de ønsker at genoptage arbejdet. Mens motivationen for udskydelsen hos fædrene er at have en periode til gode sammen med det lidt ældre barn eller at kunne være sammen hele familien med barnet. Man kan sige, at mændenes udskydelse af orlov har med familieprojekter, som knytter sig til det lidt større barn at gøre. Det kan undre, at der ikke er flere kvinder, der nævner ferie og omsorgsdage som årsag til, at de udskød orlov, i og med mange kvinder tager lange orlovsperioder og derfor må have behov for at udskyde orlov til afholdelse af ferie og omsorgsdage. Det tyder på, at de fleste kvinder er i stand til efter deres orlov at afvikle ferie og omsorgsdage tids nok til ikke at miste retten til disse. Når der er en gruppe mænd, som nævner omsorgsdage som årsag til at udskyde orlov, kan det være udtryk for, at nogle mænd kombinerer orlov og omsorgsdage for at få bedre økonomi i deres orlovsperiode, da ferie og omsorgsdage er med løn, hvilket orloven ikke nødvendigvis er.

Mønsteret med, at kvinder primært tager orlov, fordi de savner deres arbejde og for at gemme en periode til senere afholdelse med barnet, hvis det har behov for det, stemmer overens med, at langt de fleste kvinder benytter sig af den retsbaserede udskydelse af orlov på enten 8 eller 13 uger frem for af den aftalebaserede udskydelse på op til 32 uger. Det er således 77 procent af kvinderne, der benytter den retsbaserede udskydelse af orlov og 23 procent den aftalebaserede. Lysten til at genoptage arbejdet eller behovet for at gemme en periode til senere kræver ikke på samme måde som afholdelse af ferie eller omsorgsdage, at man

aftaler en bestemt periode med sin arbejdsgiver. For mændenes vedkommende er mønstret anderledes end for kvinderne, her tager flere mænd den aftalebaserede orlov (op til 32 uger) og færre den retsbaserede udskydelse (8 eller 13 uger). Det kan skyldes, at kun den ene forælder har lov til at udskyde retsbaseret.

Vi har spurgt forældrene, om de oplever problemer i forbindelse med udskydelse af orlov. 8 procent af de kvinder, der har udskudt orlov, har oplevet problemer i forbindelse med deres udskydelse. Det samme gælder for 23 procent af mændene. Da der er så få mænd i undersøgelsen, der har udskudt orlov, og der er så få kvinder og mænd, der har mødt problemer i forbindelse med udskydelsen, kan vi ikke sige noget meningsfuldt om den statistiske udbredelse for hverken kvinder eller mænd, men blot nævne, at der er tale om problemer, som at arbejdsgiver og kommune finder det vanskeligt at administrere udskydelsen. Når andelen af mænd, der oplever, at udskydelse af orlov giver problemer, er så stor i forhold til kvinder, kan det måske fortolkes som udtryk for, at nogle mænd er ansat på arbejdspladser, hvor der ikke er stor erfaring med, at mænd benytter orlov. Udskydelsen af orlov betyder imidlertid, at arbejdspladserne skal have et administrativt system til at registrere udskydelsen, hvor man måske tidligere ikke behøvede at registrere noget vedrørende orlov, fordi mænd ikke tog noget.

Der er 14 procent af kvinderne i undersøgelsen, der nævner, at de ikke kendte til reglen om, at man har ret til at udskyde orlov, for mændenes vedkommende nævnes det af 4 procent. Det er vanskeligt at vurdere, hvad denne kønsforskel skyldes, men det må konstateres, at det er et relativt højt antal kvinder, der ikke er oplyste om muligheden, og at både nogle kvinder og mænd synes forvirrede med hensyn til, at opdelingen af orloven i flere perioder kræver, at de formelt udskyder orlov.

### **Forældrenes benyttelse af forlængelse af orlov**

Den retsbaserede forlængelse af orlov med enten 8 eller 14 uger benyttes af 12,1 procent af kvinderne og 3,5 procent af mændene (se tabel 2.12). Da der er så få mænd, der vælger at forlænge deres orlov, giver det ikke mening at foretage en statistisk analyse. Vi vil derfor her nøjes med at se på kvindernes anvendelse af forlængelse. Her er billedet, at 58 procent af kvinderne forlænger orloven med 8 uger, mens 42 procent forlænger med 14 uger. 3 ud af 4 kvinder, som forlænger orloven, opgiver, at de gør dette for at passe barnet længere i eget hjem, 16 procent forlængede

orlov, fordi de manglede pasning til barnet. 82 procent af kvinderne varsler deres forlængelse i tide, mens 11 procent ikke gør det og 8 procent ved ikke, om de har varslet forlængelsen. Måske har nogle af de, der ikke har varslet orlov, aftalt det med arbejdsgiveren senere end det retlige varsel foreskriver, når det er blevet klart for dem, at de manglede dagpasning til barnet. Det var 13 procent af de kvinder, der forlængede orlov, der oplevede problemer i den forbindelse. Det er for få personer til, at vi kan lave en meningsfuld statistisk analyse.

I forhold til baggrundsvariablene er der ikke noget klart mønster i, hvem der benytter sig af at forlænge deres orlov. 26 procent af kvinderne har en erhvervsuddannelse, 26 procent har en mellemlang videregående uddannelse, og 21 procent har en længerevarende uddannelse. 58 procent er beskæftiget som funktionærer/tjenestemænd, 26 procent som faglærte arbejdere og 8 procent som ufaglærte. Gruppen fordeler sig ligeligt mellem privat ansatte og offentligt ansatte. 57 procent er ansat på en kvindedomineret arbejdsplads (med over 60 procent kvindelige ansatte), 24 procent på en arbejdsplads med lige kønsfordeling (med mellem 40 og 60 procent ansatte af hvert køn) og 19 procent på en mandedomineret arbejdsplads (med over 60 procent mandlige ansatte). Ser vi på kvindernes arbejdstidsaftale, har kvinderne, som forlængede for 68 procent vedkommende fast mødetid, mens 16 procent har formel flekstid. 14 kan variere efter aftale med lederen, og 3 kan selv tilrettelægge sin arbejdstid. Arbejdstidsmønsteret ligner det, vi vil se i næste afsnit om genoptagelse af arbejdet på deltid: en gruppe kvinder med meget lidt fleksibilitet i arbejdstiden for de flestes vedkommende. Man kan ud fra fordelingen på baggrundsvariablene fortolke det sådan, at forlængelse tiltaler mange forskellige grupper af kvinder.

Det er hele 21 procent af kvinderne i undersøgelsen, som opgiver, at de ikke har kendskab til muligheden for at forlænge orlov. Blandt de kvinder, som har udnyttet muligheden, opgiver de fleste (37 procent), at de har fået oplysninger om muligheden for forlængelse af orlovsperioden gennem deres kommune, mens 29 procent nævner deres fagforening og 25 procent nævner de orlovsansvarlige på arbejdspladsen.

### **Forældrenes benyttelse af genoptagelse af arbejdet på deltid**

Den tredje type af mulighed for fleksibel afholdelse af orlov er genoptagelse af arbejdet på deltid, som kan ske med eller uden forlængelse af orlovsperioden. I alt er der 8, 4 procent af kvinderne, der genoptager

arbejdet og 4,4 procent af mændene (se tabel 2.12). Delvis genoptagelse af arbejdet, uden forlængelse af orlovsperioden tages af 6,4 procent af de kvindelige forældreorlovstagere, mens delvis genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlovsperioden tages af 2 procent. Et lignende mønster gælder for fædrene, hvor henholdsvis 2,7 procent af de mandlige forældreorlovstagere genoptager arbejdet delvist uden forlængelse af orlovsperioden og 1,7 procent med forlængelse af orlovsperioden.

Krarp og Andersen argumenterer for, at de to ordninger slås sammen, men at der gives arbejdsgiveren mulighed for at betinge sit tilsagn til forlængelse af, at lønmodtageren var tilbage på normal tid på en given dato (Krarp & Andersen, 2004:53). Både i kommune og arbejdspladssundersøgelserne er der et flertal, der peger på problemer med at administrere netop ordningerne med genoptagelse af arbejdet på deltid.

Vi har foretaget en nærmere analyse af, hvad der karakteriserer forældre, der genoptager arbejdet, men da der er så få mænd, der gør det, har vi udeladt dem og kun set på kvinderne. Ser vi først på uddannelse, har 44 procent af kvinderne, der genoptager arbejdet, en mellemlang videregående uddannelse, 24 procent har en lang videregående uddannelse, og 20 procent har en erhvervsuddannelse. Hvad angår beskæftigelsen, er 72 procent tjenestemænd/funktionærer, og 80 procent er ansat i den private sektor. Ser vi på kønssammensætningen på kvindernes arbejdspladser, viser det sig, at 54 procent af de kvinder, som genoptager arbejdet på deltid, er ansat på en kvindedominerede arbejdsplads, hvor over 60 procent af de ansatte er kvinder. 33 procent er ansat på arbejdspladser med ligelig kønsfordeling (mellem 40 og 60 procent af hvert køn ansat), og 13 procent er ansat på manddominerede arbejdspladser med over 60 procent mænd blandt de ansatte. Hvad angår kvindernes arbejdstidsaftale, er det 54 procent, som skal møde på faste tidspunkter. 30 procent har enten formel flekstid eller kan varierer arbejdstiden efter aftale. Mens 17 procent selv kan tilrettelægge deres arbejdstid. Denne beskrivelse tegner et billede af den typiske kvinde, der genoptager arbejdet på deltid med eller uden forlængelse af orlovsperioden, som værende privatansat på en kvindedomineret arbejdsplads med faste arbejdstider. Det kunne fx være i finanssektoren, som er en af de største kvindedominerede brancher på det private arbejdsmarked (Holt et al., 2007). Vi opstillede i indledningen en hypotese om, at de forældre, der typisk anvendte de fleksible muligheder i orlovsordningen, sikkert også var de forældre, som allerede havde



fleksibilitet i deres arbejdsliv i forvejen, med den begrundelse at deres job og arbejdspladser bedre ville være gearret til at kunne tilpasses en fleksibel brug af orlovsmulighederne. Dette ser ikke ud til at være tilfældet for majoriteten af kvinderne, der har valgt at genoptage arbejdet på deltid. Tværtimod er der noget, der tyder på, at netop denne gruppe af privatsatte kvinder med fast arbejdstid skaber sig en nødvendig fleksibilitet i overgangen mellem orlov til det lille barn og genoptagelsen af arbejdet.

### **Forældrenes opfattelse af de fleksible muligheder i orlovsreglerne**

Vi har spurgt forældrene, om de finder en række aspekter ved fleksibiliteten i orlovsreglerne vigtige. Det er en stor andel af fædre (83 procent), som svarer, at fleksibilitetsmulighederne ikke havde nogen betydning for dem, fordi de ikke har anvendt dem. Det er 57 procent af kvinderne, der svarer ligesådan. Vi har i det følgende kun taget udgangspunkt i den gruppe forældre, der angiver, at fleksibilitetsmulighederne havde en betydning for dem (Se tabel 2.13)

Forældrene har kunnet angive flere punkter, som de finder vigtige, hvorfor procenterne ikke summer til 100. Der er flest forældre, både blandt kvinder og mænd, der svarer, at fleksibiliteten var vigtig for dem for at få arbejde/uddannelse og familie til at hænge sammen. Næsten lige så mange mænd svarer, at det var vigtigt for dem at kunne kombinere orloven på en måde, der både tilgodeså begge forældres arbejde og/eller uddannelse. Mens flere kvinder nævner, at det var vigtigt for dem at kunne udskyde en orlovsperiode, hvis der senere blev problemer med barnet. Desuden er det kun kvinder, der nævner at forlængelse var vigtig, da barnet ikke kunne blive passet.

**Tabel 2.13**

Oversigt over andelen af mødre og fædre, der finder mindst en eller flere af følgende udsagn vigtige. Procent.

	Mødre	Fædre
Det var vigtigt for mig, at jeg kunne forlænge min orlov, da jeg ikke kunne få barnet passet	9.5	0.0
Det var vigtigt for mig, at jeg kunne bruge fleksibiliteten til at få arbejde/uddannelse og familie til at hænge sammen	46.1	52.8
Det var vigtigt for mig, at min partner og jeg sammen kunne kombinere orlovsperioderne på en måde, der tilgodeså begges arbejds- og/eller uddannelsessituation	17.2	47.2
Det var vigtigt for mig, at jeg kunne holde kontakt til mit arbejde ved at genoptage arbejdet på deltid under den sidste del af min orlov	14.7	1.9
Det var vigtigt for mig at kunne udskyde orlov til senere, da mit arbejde er vigtigere for mig lige nu end at holde orlov	13.8	15.1
Det var vigtigt for mig at kunne udskyde orlov til senere, hvis der sker uforudsete ting med barnet	31.9	3.8
Procentgrundlag	116	53

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Fædre- og mødre-delen.

Vi har analyseret baggrundsvARIABLENE: uddannelse, beskæftigelse og sektor for alle de forældre, som svarer ja til en eller flere af disse udsagn. Her er ikke store forskelle mellem grupperne. Derimod er der forskel på forældrenes besvarelser, når vi ser på deres arbejdstidsaftale. Her ser vi, at jo mindre fleksibilitet arbejdstidsaftalen giver forælderen, jo mere giver forældrene udtryk for at fleksibiliteten i orlovsordningen er vigtig (se tabel 2.14). Omkring halvdelen af de forældre (45 procent for mænd og 52 procent for kvinder), der skal møde til faste tider, angiver, at fleksibiliteten i orlovsordningen er vigtig for dem, mens det er mindre betydningsfuldt for kvinder, der kan tilrettelægge arbejdstiden selv. Derimod mener en fjerdedel af mændene, der kan tilrettelægge arbejdet selv, at fleksibiliteten er vigtig for dem i orlovsordningerne, hvilket kunne tyde på, at der er en gruppe af mænd, der svarer til vores tese om, at de, der i forvejen har meget fleksibilitet, også vil efterspørge fleksibilitet i orlovsordningerne, fordi den let kan tilpasses deres fleksible arbejdssituation.

**Tabel 2.14**

Andelen af kvinder og mænd, der angiver fleksibilitet som vigtig for dem, opdelt efter arbejdstidsaftale. Procent.

Arbejdstidsaftale	Mænd	Kvinder
Faste tidspunkter	45	52
Formel flekstid	19	27
Kan variere arbejdstid efter aftale	13	10
Tilrettelægger selv arbejdstid	23	11
I alt	100	100
Procentgrundlag	53	116

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Fædre- og mødredelen.

### **Forældrenes opfattelse af de gældende orlovsregler og ønsker for fremtidens orlovsregler**

Vi har bedt forældrene besvare nogle spørgsmål om orlovsreglerne i dag og i fremtiden. 27 procent af fædre har savnet information om de gældende orlovsregler, mens det er hele 43 procent af kvinderne, der har savnet information om reglerne. Dette er måske ikke så overraskende, da langt flere kvinder end mænd bruger forældreorloven, og flere kvinder end mænd benytter de fleksible muligheder i orlovsordningen. Kvinderne må derfor alt andet lige have et større behov for information. Men det er en høj andel af kvinder, som har haft behov for mere information, hvilket peger på et behov i samfundet for at oplyse mere om orlovsreglerne.

I forhold til fremtidens orlovsregler synes mange forældre, at det ville være fint at forenkle det nuværende regelsæt. Det mener 45 procent af mændene og 60 procent af kvinderne. Af dem, der har svaret bekræftende på, at det vil være godt at forenkle reglerne, er et lille flertal af både kvinder og mænd dog også enige om, at en forenkling ikke må gå ud over fleksibilitetsmulighederne i orlovsreglerne. Det er henholdsvis 54 procent af mændene, der går ind for en forenkling, der mener det, og 56 procent af kvinderne.

Endelig har vi spurgt forældrene, om de syntes, at det ville være en god ide at ændre orloven ved at øremærke en del af forældreorloven til mænd og en del til kvinder og bevare en del til deling mellem forældrene. Det svarer 60 procent af fædre nej til, 37 procent af fædre svarer ja og 3 procent ved ikke. For kvindernes vedkommende svarer 72 procent nej, 23 svarer ja og 5 procent ved ikke. Den store majoritet af

kvinder, der ikke ønsker en øremærkning af orlov, har sikkert denne holdning, fordi en øremærkning vil gå fra deres egen orlovsperiode. Vi vil senere møde en kvinde i de kvalitative forældreinterview, der tager al orloven i forældreparret og derudover forlænger sin orlov med 14 uger. Hun siger, at hun kun kan gå ind for en øremærkning til mænd, hvis den ikke bliver taget fra kvindens del.

Imidlertid er det interessant, at der er en relativ stor forskel mellem kvinders og mænds holdning til øremærkning, da vi har vist, at næsten alle mænd og kvinder er enige i deres orlovsfordeling. Når der alligevel er en vis uoverensstemmelse i forhold til øremærkning skal det sandsynligvis ses som et udtryk for, at mænd, med de regler vi har i dag, er tilfredse, men det betyder ikke, at der ikke er et stort mindretal, der ønsker morgendagens regler ændret. En årsag kunne være, at flere mænd ønsker at legitimere deres brug af forældreorlov over for arbejdsgiveren og kollegaer. Dette bliver fremhævet af nogle forældre i den efterfølgende kvalitative undersøgelse.

En nærmere analyse af, hvilke forældre der er tilhængere af en øremærkning af en del af orloven til moren, en del til faren og en del til deling mellem forældrene, viser, at relativt flere kvinder med en lang videregående uddannelse går ind for en øremærkning af orloven, end kvinder med en mellemlang videregående uddannelse gør det. Dette mønster findes imidlertid ikke hos de mænd, der går ind for en øremærkning. Her er tilslutningen til øremærkning noget, der gælder alle mænd uanset uddannelse, beskæftigelse eller sektor. Dette mønster blandt de mandlige ja-sigere til øremærkning kan måske ses som et udtryk for, at det generelt opleves som en barriere for mange mænd at bede om orlov på deres arbejdsplads.

## OPSAMLLENDE DISKUSSION AF FORÆLDRENES ORLOVSMØNSTRE

Et af formålene med denne evaluering er at belyse, om den fleksible barselorlov lever op til dens tre formål: For det første at sikre de mindste børns mulighed for at være en større del af deres opvækst i hjemmet, særligt i det første leveår. For det andet at skabe bedre rammer gennem fleksibilitetsmuligheder for at børnefamilierne kan kombinere arbejds- og familielivet på en fleksible og hensigtsmæssig måde. Og for det tredje at

lette mænds adgang til orlov gennem højere økonomisk kompensation og flere fleksibilitetsmuligheder. Vi har allerede konstateret, at orlovsreglerne lever op til det første formål. Vi har således vist, at børn i gennemsnit passes i eget hjem, til de er ca. 11 måneder gamle. Vi vil nu diskutere om de to øvrige formål er blevet indfriet. Men først vil vi opsummere kvinders og mænds benyttelse af orloven.

### **Den institutionaliserede barsels- og fædreorlov**

Forældresurveyen bekræfter den offentlige statistiks billede af, at kvinder langt oftere og i meget længere perioder end mænd tager orlov. Alle kvinder tager de 14 ugers barselorlov og 89 procent af mændene holder de to ugers fædreorlov. Efter de 14 ugers barselorlov er det 94 procent af kvinderne, som fortsætter orloven på forældreorlov, mens det er en fjerdedel af mændene, der tager forældreorlov. Kvinderne holder i gennemsnit 28 ugers forældreorlov, og mændene holder 8 ugers forældreorlov. Også i forhold til at bruge de fleksible muligheder i orlovsordningen er mænds udnyttelse af orlovsmulighederne mindre end kvindernes. Det er 34 procent af kvinderne og 6 procent af mændene, der benytter en af de tre fleksible muligheder (udskydelse, forlængelse eller genoptagelse af arbejdet på deltid) i orlovsreglerne. Opsummerende kan vi konstatere, at forældrenes orlovsmønster viser en stor gruppe af kvinder, lidt over halvdelen, som tager al den orlov, de har ret til, en fjerdedel, som tage lidt mindre, end de har ret til, og en anden fjerdedel, som deler orloven med deres mandlige partner.

Vi fortolker dette kønsmønster i kvinders og mænds orlovsfordeling som et udtryk for den institutionalisering, der er foregået over mange år omkring kvinders brug af barsel- og forældreorlov både via lovgivningen, men også i familierne og på arbejdspladsen (Olsen 2000). Den institutionalisering, som har fundet sted i forhold til kvinders fraværsret og brug af orlov ved barsel, ser dog også ud til omfatte de 14 dages fædreorlov. Undersøgelsen tyder på, at især de 14 ugers barselorlov er blevet et integreret velfærdsgode, som alle kvinder tager fuldt ud, og som kun de færreste kvinder oplever problemer med i forhold til arbejdsgiveren. Vi fortolker det sådan, at barselorloven ikke er til forhandling længere, alle kvinder tager de 14 uger. Noget lignende kan være ved at ske med fædreorloven. 9 ud af 10 mænd tager de 14 dages fædreorlov, og de tager alle dagene. Udviklingen mod, at næsten alle mænd i dag tager fædreorloven, er foregået over mange år. Ved fædreorlovens ind-

førsel i 1984 blev den benyttet af 41 procent af mændene, i 1989 var andelen steget til 48 procent (Christoffersen 1990: 28). I 1995 var andelen oppe på 77 procent (Andersen 1997:29), og i 2007 var den nået 94 procent.

Fædreorlovens stigende popularitet blandt mændene kan imidlertid ikke rokke ved det overordnede mønster, at kvinder tager hovedparten af orloven holdt til barnet. Samlet set tegner kvinderne sig for 92 procent af al den orlov (barselorlov, fædreorlov og forældreorlov), som indtil nu er blevet afholdt til 2005-årgangen, mens mændene tegner sig for 8 procent. Kvindernes orlovsmønster med at tage al den barselorlov, som de kan få, og for majoritetens vedkommende også al den forældreorlov, de kan få, ligger i klar forlængelse af mønstret i de øvrige nordiske lande, hvor majoriteten af kvinder tager den maksimale orlov, som dels er stillet til rådighed for dem selv, dels er stillet til rådighed til deling mellem kvinden og manden i familien (Olsen, 2000).

#### **Formålet med at lette mænds adgang til orlov**

Det ser imidlertid ikke ud til, at mænd og kvinder er kede af forældreparrets orlovsfordeling, da 98 procent af mændene er tilfredse med deres orlovsfordeling, og 99 procent af kvinderne er det. Dette står imidlertid i kontrast til, at 39 procent af mændene gerne vil have øremærket en del af forældreorloven til henholdsvis moren, faren og en periode til deling. Vi fortolker dette som udtryk for, at mænd har brug for at kunne legitimere deres benyttelse af orlov over for arbejdsgivere og kollegaer med en øremærket periode, der bortfalder, hvis faren ikke tager den. Det er 24 procent af kvinderne, der ønsker en øremærkning. Dette fortolker vi som et udtryk for, at kvinder i høj grad har et arbejdsmarked og en familiesituation, som gør det muligt for dem at realisere deres ønske om orlov umiddelbart, blandt andet fordi både deres anvendelse af barselorlov og forældreorlov er institutionaliseret på arbejdsmarkedet, hvilket stiller dem i en position i hjemmet, hvor det bliver mere oplagt for kvinder at tage orlov end for mænd.

Kvindes og mænds arbejdsmarked er fortsat meget forskelligt og kan fortsat forklare en del af de forskelle, vi ser i mænds og kvinders anvendelse af forældreorlov. Selv om både mor og far i dag er tilknyttet arbejdsmarkedet, og forældrenes arbejdstid nærmer sig hinanden i en stigende andel af familierne, arbejder småbørnsfædre i gennemsnit stadig flere timer end småbørnsmødre (Christoffersen 2004) og løn-

forskellene mellem forældrene er markante (OECD 2002). Med udgangspunkt i dette mønster kunne man netop forestille sig, at den bedre orlovsydelse og den større fleksibilitet i de nye orlovsregler ville få flere mænd til at tage orlov end hidtil. Denne evaluering foretager ikke en før og en efter måling, og vi kan derfor ikke udtale os sikkert om dette spørgsmål, men ifølge Statistiske Efterretninger er der ikke noget, der tyder på, at mænds anvendelse af orlov er steget nævneværdigt under de nye regler.

Vi mener således, at når trefjerdele af alle mænd ikke tager forældreorlov, skal det netop ses i sammenhæng med familiens økonomiske situation. Forældrene opnår ifølge surveyen ikke i lige så høj grad, som det er tilfældet med barsels- og fædreorloven, fuld løn under forældreorloven. Økonomien spiller sandsynligvis en rolle for mændenes lavere udnyttelse af forældreorlov. Det forhold, at en større andel af de mænd, der tager forældreorlov, er bedre betalt under orloven, end kvinderne er det, indikerer, at mænd oftere end kvinder vil vælge orlov fra, hvis de ikke har løn under orloven. Kvinderne holder oftere forældreorlov på dagpenge end mænd, fordi de tager længere orlovsperioder og derfor kommer ud over den periode, hvor nogle overenskomster sikrer dem løn under forældreorloven (typisk 10-12 uger). Desuden er det oftest kun den ene part, der har ret til løn. For eksempel er det kun den ene part, hvis begge forældre er statsansatte eller kommunalt ansatte, som har ret til løn i 10 uger, og nogle overenskomstområder fortolker overenskomsten således, at man ikke kan få udbetalt løn under barsel, hvis den anden forælder er på barsel samtidig og får løn (se bilag 2).

Det lader heller ikke til, at de fleksible muligheder har gjort det mere attraktivt for mænd at vælge orlov, i og med at det er meget få fædre, der overhovedet anvender disse muligheder i de nye orlovsregler. Man må derfor sige, at det er tvivlsomt, om det tredje formål med de nye orlovsregler kan siges at være indfriet.

### **Fleksibiliteten skaber balance mellem arbejde og familie**

Derimod lader det til, at det andet formål er indfriet i forhold til kvinderne, idet de anvender de fleksible muligheder for at opnå bedre balance mellem arbejde og familieliv, ligesom de få mænd, der også anvender de fleksible muligheder, gør det. Kvinderne har i langt højere grad end mændene taget de fleksible muligheder til sig. Både for mændene og kvinderne gælder det, at de, der oftest bruger de fleksible muligheder, er

de, der har de mindst fleksible arbejdstider. Den fleksibilitetsmulighed, der oftest anvendes, er udskydelse, som primært anvendes til at genoptage arbejdet, før den maksimale orlovsperiode er slut. For kvindernes vedkommende, fordi de gerne vil i arbejde igen, for mændenes vedkommende, fordi de gerne vil have en orlovsperiode til gode, når barnet bliver større. Man kan sige, at det for mødre handler om at sikre deres arbejdsmarkedstilknytning, mens det for fædre handler om på sigt at sikre et familieprojekt med det lidt større barn. Vi kan ikke ud fra denne undersøgelse sige noget om, hvorvidt mændene vil få brugt den udskudte orlov, inden barnet fylder 9 år. Der er næsten ingen forældre, der anvender udskydelse af orlov til at holde ferie, og få, der gør det til afholdelse af omsorgsdage. Dette mønster kunne tyde på, at forældrene når at afvikle deres orlov inden for en periode, som også levner plads til, at de ikke mister ferie og omsorgsdage ved det, eller også afholder de ikke disse dage.

I forhold til forlængelse er det ønsket om at passe barnet længere tid i eget hjem, der er det fremherskende argument. Vi har i forhold til den kvalitative undersøgelse af forældrenes opstillet en hypotese om, at de forældre, der typisk anvendte de fleksible muligheder i orlovsordningen, sikkert også er de forældre, som allerede har fleksibilitet i deres arbejdsliv i forvejen, med den begrundelse, at deres job og arbejdspladser bedre ville være gearret til at kunne tilpasses en fleksibel brug af orlovs-mulighederne. Dette ser ikke ud til at være tilfældet for majoriteten af de kvinder, der har valgt at genoptage arbejdet på deltid. Tværtimod er der noget, der tyder på, at netop denne gruppe af privatansatte kvinder med fast arbejdstid skaber sig en nødvendig fleksibilitet i overgangen mellem orlov til det lille barn og genoptagelsen af arbejdet. Selvom der er få kvinder og endnu færre mænd, som benytter sig af denne mulighed, må det antages, at netop denne mulighed tilgodeser en gruppe af småbørnsforældre, som har meget lidt fleksibilitet i arbejdet i forvejen.

Afsluttende kan vi konstatere, at de nye orlovsregler i vidustrækning anvendes af alle kvinder og i mindre omfang af mænd. Der ser ikke ud til at være nogen regler, som ikke finder anvendelse hos grupper af forældre, men der er regler, som nogle forældre ikke kender til. Der synes således fortsat at være behov for at oplyse om især de fleksible muligheder i de gældende regler.



## FORÆLDRENES ERFARINGER MED ORLOV

*Bente Marianne Olsen*

I dette kapitel belyser vi forældrenes erfaringer med at holde orlov ud fra en kvalitativ interviewundersøgelse med otte forældrepar, som har fået børn under de nye orlovsregler. Vi analyserer fem forskellige orlovscombinationer hos forældreparrene. Forældrecasene viser, at forældrepar har mange forskellige grunde til at fordele orlov, som de gør. Blandt de forhold, som forældrene lægger vægt på i deres beretninger om orlovsfordelingen, er hensynet til børns dagpasning, lysten til at være sammen med barnet selv, hensynet til arbejdet og en blid overgang for barnet mellem at blive passet hjemme og ude.

### EN KVALITATIV TILGANG TIL FORÆLDREORLOV

Formålet med at foretage kvalitative forældreinterview er at opnå indsigt i forskellige typer af forældrepars oplevelse af, hvad der giver mening og har værdi for dem i deres familie- og arbejdsliv under en orlovsperiode. Giver det fx mening at holde lang tids sammenhængende orlov for at være hjemme med barnet, eller giver det mere mening på et tidligt tidspunkt at kombinere orlov med lønarbejdet og få barnet passet af andre? Et andet formål var at undersøge, hvordan kvinder og mænd forhandler om deres orlovsfordeling.

### Udvælgelse af interviewpersoner

For at kunne belyse variationer i forældrepar's opfattelse af, hvad der skaber mening og har værdi i forhold til parrets fordeling af orlovsperioderne, har vi udvalgt de deltagende forældre strategisk. Forældreparrene er udvalgt, så de repræsenterer forskellige typer af orlovskombinationer mellem far og mor. Vi har lagt vægt på, at såvel traditionelle som utraditionelle orlovsmønstre blandt forældre bliver belyst. På den måde får vi for det første indsigt i de særlige kønsspecifikke aspekter, der henholdsvis inkluderer og ekskluderer mødre og fædre i familiens orlovsfordeling. For det andet får vi lejlighed til at analysere, under hvilke beskæftigelsesmæssige og familiære omstændigheder, faren og moren i forældreparret vælger at gøre brug af eller fravælge de fleksible muligheder i lovgivningen.

De interviewede forældrepar blev strategisk udvalgt efter følgende kriterier. For det første skulle forældrene være færdige eller næsten færdige med at holde deres orlov, således at de havde erfaringer at berette om i forhold til deres arbejdsplads, selve afholdelsen af orlov, vurdering af reglerne og administrationen af dem. Vi har interviewet forældre, der har fået barn i 2005, 2006 og i et enkelt tilfælde 2007.<sup>10</sup> Nogle af forældrene har dog også ældre børn, som de har holdt orlov til på enten de nuværende eller de tidligere gældende regler og kan derfor sammenligne reglerne, men det har ikke været et primært formål. For det andet har vi interviewet både ansatte, selvstændige og uddannelsessøgende forældre, men fravalgt at interviewe ledige, da vi primært er interesserede i orlovsreglernes betydning for at skabe balance i familie- og arbejdsliv. For det tredje har vi som nævnt søgt at dække en bred vifte af orlovskombinationer med de enkelte forældrepar.

Vi satte følgende kriterier op for orlovskombinationer, nogle af forældreparrene passer ind i flere af kombinationerne:

- Forældrepar, hvor mor holder al orlov (Pernille og Henrik).
- Forældrepar, hvor moren tager al orloven, men far har fædreorlov (Maja og Thomas, Susanne og Hans).

---

10. Vi kunne have holdt os til udelukkende at interviewe forældre, der havde fået barn i 2005, for at anvende samme aldersgruppe børn, som i forældresurveyen. Men det har været vanskeligt at få kontakt til forældre med de rigtige orlovskombinationer, og vi har derfor ikke kunnet tillade os kun at have 2005-årgangen med.

- Forældrepar, hvor mor holder det meste orlov og forlænger den med 8 eller 14 uger med tilsvarende nedsatte dagpenge (Susanne og Hans).
- Forældrepar, hvor både mor og far har taget forældreorlov i forlængelse af hinanden evt. afbrudt af ferie, og hvor mor evt. har genoptaget arbejdet på deltid. (Emma og Rune, Henriette og Mads, Tea og Lars).
- Forældrepar, hvor far holder mere orlov end mor (Martin og Hannah, Charlotte og Frank).

Vi interviewede i alt otte forældrepar, som tilsammen dækker de udvalgte orlovskombinationer. Forældrene var enten i beskæftigelse eller aktive studerende. Der var både selvstændige, akademikere, funktionærer, personer med en mellemlang videregående uddannelse og faglærte blandt de beskæftigede forældre. Mændene var i gennemsnit 35 år og kvinderne 31 år.

Vi har fundet frem til parrene ved personlige kontakter, ved opslag på arbejdspladser og ved, at NIRAS Konsulenternes interviewer-korps har spurgt om lov til et kvalitativt interview, når de er stødt ind i forældre i surveyen, som havde en af de ønskede orlovskombinationer.

Efter udvælgelsen af interviewpersoner er far og mor i de enkelte forældrepar interviewet samtidig i deres eget hjem og i et enkelt tilfælde på deres fælles arbejdsplads. Vi har anvendt det kvalitative forskningsinterview udført med en tematisk struktureret guide, som giver mulighed for at springe i emner alt efter konteksten og forfølge nye temaer af relevans for orlovsfordelingen, der måtte dukke op under interviewet (Kvale 1994). Der er bevidst arbejdet med den dynamik, der opstår i interview-situationen, når begge forældrene interviewes samtidigt, forstået på den måde, at vi har analyseret den forhandling, som er fundet sted mellem forældrene under interviewet om, hvorfor deres orlovvalg faldt ud som det gjorde. Under interviewet har vi fremstillet forældrenes orlovsforløb på en tidslinie, for at få farens og morens forskellige orlovstyper, orlovsperioder, evt. ferier, evt. afspadsring, arbejdsmarkedstilknytning og arbejdstid præcist afdækket. Interviewene varede mellem 1 og 1½ time.

### **Hypoteser og analysestrategier**

I den nordiske forskningslitteratur findes der fire hovedtyper af forklaringer på forældres orlovsfordeling. Den første type af forklaringer byg-

ger på familiens økonomi som værende det stærkeste incitament for forældrenes fordeling af orlov. Den forælder, der tager mest orlov, er altid den forælder, som har den mindste indtægt og omvendt (se fx Aakjær et al., 2005). Den anden type af forklaringer tager afsæt i arbejdspladskulturens betydning for forældrenes brug af deres rettigheder til orlov. Hvis en arbejdsplads fx har meget få fædre, som tager andet end de 14 dages fædreorlov, vil få fædre benytte sig af retten til at tage forældreorlov, mens arbejdspladser med en stor andel af kvindelige lønmodtagere, der tager lange orlovsperioder, ofte medfører, at flere mænd både tager fædre- og forældreorlov (se fx Carlsen, 1994; Andersen et al., 1996; Olsen, 2005). Den tredje type af forklaringer bygger på forældrenes opfattelse af egen og partners identitet, forælderroller, ligestilling og tilknytning til barnet. Hvis moren i forældreparret ses som den primære omsorgsforsørger og far som den primære økonomiske forsørger, vil hun også være den af forældrene, der tager mest orlov. Det afspejles fx i den nordiske forskning ved, at kvinder med længere eller lige så lang uddannelse som deres partner, oftere deler orloven med ham, end tilfældet er for andre par. Argumentet hos de veluddannede kvinder er, at de også vil nå deres karriere, og at deres partnere er vigtige for børnenes omsorg (se fx Brandth & Kaul, 1988; Christoffersen, 1990; Olsen, 2000). Det fjerde tema er orlovsordningernes udformning og dets betydning for mænd og kvinders fordeling af orlov over tid og sted. I Norge og Island har en øremærkning af en del af orloven til faren haft den virkning, at mellem 70 og 95 procent af alle mænd tager denne del af forældreorlov (se fx Brandth & Kvande, 2003; Gíslason, 2007).

Alt efter undersøgelsesdesign og forskningsmæssigt perspektiv vægtes de fire forklaringstyper forskelligt i den nordiske forskning. I en kvalitativ undersøgelse er det muligt at afprøve forklaringskræften ved alle fire typer, men det er ikke muligt at vægte forklaringernes kraft op i mod hinanden i en form for rangordning. I det følgende lader vi os inspirere af alle fire forklaringstyper og søger med dem in mente at se kompleksiteten og dynamikken i forældrenes orlovvalg (for lignende analyser se fx Brandth & Kvande, 2003; Gíslason, 2007; Olsen, 2005).

Vi har med udgangspunkt i den nordiske orlovsforskning formuleret nogle hypoteser, som dækker forskellige livssituationer i forskellige typer af familier fra de mere traditionelle til de mere utraditionelle. Gennem hypoteserne vil vi teste de forskellige forklaringsmodeller på orlov og undersøge kompleksiteten og dynamikken i forældrenes orlovs-

valg, som foregår i konteksten af både hensynet til familien, arbejdspladsen og den enkelte forælders individuelle behov. Hypoteserne er således tænkt som redskaber til at opstille relevante interviewtemaer ud fra, men også til at forstå og analysere dynamikken i de komplekse valg forældrene foretager, når de fordeler orlov mellem sig.

Den første hypotese fokuserer på forklaringer om orlovsforhandlingen med vægt på, hvad der er på spil i familier, hvor moren tager langt hovedparten af forældrenes samlede afholdte orlov. Ud fra den nordiske forskning kunne man på den ene side formode, at disse forældrepar også repræsenterer de mest traditionelle opfattelser af rollefordelingen i forældreskabet under en orlovperiode, mens forældrepar, som deles om orloven, måske lægger mere vægt på ligestilling i parforholdet. På den anden side skiller Danmark sig ud fra de øvrige nordiske lande ved, at danske småbørnsmødre har en højere erhvervsfrekvens end de andre, og ved, at de danske mødre arbejder flere timer ugentligt end mødre i de øvrige nordiske lande (OECD, 2002). Det er således 2 ud af 3 kvinder med et mindste barn under 6 år, der arbejder på fuldtid (Christoffersen, 2004). Vi vil derfor tage beskæftigelsen i betragtning, når vi skal vurdere selv traditionelle orlovsfordelinger blandt forældre, da de strukturelle rammer, som beskæftigelsen er med til at sætte for forældreskabet, også indgår i forældrenes forhandling om orlov på linie med deres værdier om moderskabet og faderskabet. Vi har derfor lidt polemisk opstillet den hypotese, at nogle af de kvinder, som tager den største del af orloven, ikke befinder sig vel ved at gå hjemme i en lang periode, men ikke har kunnet forhandle sig frem til andre løsninger.

Den anden hypotese relaterer sig til det kønsopdelte arbejdsmarked, hvor mange kvinder er placeret på arbejdspladser, som er gearret til at undvære medarbejdere under en orlovperiode, mens mænd ikke er det, og hvor arbejdspladskulturen bliver en væsentlig faktor for orlovsvalget udfald (se fx Holt, 2007; Olsen, 2005). Vores hypotese er her, at forældrenes forhandling om orlov ikke så meget er et spørgsmål om holdninger og værdier om ligestilling eller ej i parforholdet, men snarere et udtryk for, at forældrenes position på arbejdsmarkedet reproduceres i orlovsforhandlingen i familien.

Den tredje tese fokuserer på danske fædres manglende orlovsdeltagelse. Fædrenes fravalg af orlov er ikke nødvendigvis et udtryk for, at de ikke er deltagende i forhold til børnene i hverdagen. Mange både kvantitative og kvalitative studier viser, at fædrenes deltagelse i orlovsar-

bejdet er stigende eller tillægges øget betydning i forældreskabet (Lausten & Sjørup, 2003; Madsen et. al., 2002). Det er derfor en tese, at nogle kvinder i forhandlingen om orlov ikke giver plads til, at manden kan holde al den orlov, han gerne vil.

Ud over de aspekter af orlovsvælget, som de tre teser rejser, har vi også belyst det særlige forhold ved den danske orlovsordning, at forældrene kan benytte sig af orlov på en yderst fleksibel måde og dermed opnå kombinationer af orlov, som ikke er muligt i alle de nordiske lande. Desuden vurderer vi forældrenes erfaringer med barrierer for eller besværligheder ved at udnytte mulighederne i orlovsreglerne fx i forhold til deres arbejdsplads, dagpengekontoret/jobcenteret, deres fagforening eller a-kasse.

I de følgende afsnit tegner vi et rids af de udvalgte orlovskombinationer og forældreparrenes bevæggrunde for netop at vælge disse orlovsmønstre. Afslutningsvis diskuterer vi de tre opstillede hypoteser på baggrund af forældrenes beretninger i de forskellige orlovskombinationer.

### **De interviewede forældrepar repræsentative status**

Men inden da vil vi se, hvor normalt forekommende de udvalgte orlovsfordelinger mellem forældrene er ved at sammenligne dem med forældre-surveyen. Vi har ud fra forældresurveyens mødredel konstrueret en oversigt over forældrepar med forskellige typer af orlovsfordelinger for at kunne sige noget om udbredelse af de forældrepar med forskellige orlovskombinationer, som vi har interviewet i den kvalitative undersøgelse. Oversigten er i modsætning til ovenstående oversigt til udvælgelse af forældrepar til de kvalitative interview udtømmende, i og med den rummer alle de interviewede forældre i surveyen. Det skal dog siges, at der stadig er tale om en konstruktion, fordi vi kunne have valgt at sammensætte forældrene ud fra andre kombinationer af orlov, end det er tilfældet. Tabel 3.1 viser de forskellige forældrepar med forskellige typer af orlovsfordelinger. Og den viser, hvor meget orlov mor og far hver især tager i gennemsnit i de forskellige typer.

**Tabel 3.1**

Forældrepar med forskellige typer orlovsfordelinger.

Typer af orlovsfordelinger	Orlovsfordelingen i procent	Gennemsnitligt antal uger på forældreorlov	
		Mor	Far
Mor tager hele forældreorloven, Far ingen fædreorlov	10	32,86	0,00
Mor tager hele forældreorloven, Far fædreorlov	38	31,89	0,00
Mor tager hele forældreorloven + forlænger, Far fædreorlov	8	42,04	0,00
Mor tager det meste og forlænger, Far tager 2-4 uger forældreorlov + fædreorlov	3	34,40	2,70
Mor tager ikke fuld forældreorlov (evt. startet på deltid), Far ingen fædreorlov	2	15,86	0,00
Mor tager ikke fuld forældreorlov (mange har udskudt orlov til senere), Far kun fædreorlov	18	19,51	0,00
Far holder 1-12 ugers orlov samtidig med mor med start <i>før</i> barnets 14. leveuge (Mor evt. startet på deltid)	5	20,20	5,40
Far holder 1-12 ugers orlov samtidig med mor med start <i>efter</i> barnets 14. leveuge (Mor evt. startet på deltid)	3	17,79	7,50
Far holder orlov 2-12 uger, men i forlængelse af mor (mor evt. startet på deltid)	11	21,26	8,42
Far tager mest orlov	1	8,67	18,00
I alt	99		
Procentgrundlag	289		

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov. Mødredelen.

## INTERVIEW MED FORÆLDREPAR OM ORLOV

### **Forældrepar, hvor mor tager al orloven**

Vi har kun interviewet et par, hvor mor har taget al orloven. I vores forældresurvey er det 10 procent af parrene, der har dette mønster (se tabel 3.1). Parret, Pernille og Henrik, er medejere af en familieejet produktionsvirksomhed med 100 ansatte. De er begge ansat i firmaet og modtager løn, men er samtidig medejere. Henrik tjener det dobbelte af Pernille. De er gift og har tre børn. Pernille arbejder på kontoret og er der 32 timer om ugen i dagtimerne. Hun kan flekse og gør det dagligt, da det er hende, der altid afleverer og henter de tre børn. Henrik leder produktionen, som er organiseret i treholdsskift. Han vil helst være på jobbet over to skift, hvilket dagligt giver ham en arbejdsdag på 10-12 timer. Desuden er han ofte på arbejde nogle timer i weekenden ved skiftene i produktionen.

Pernille og Henrik har alle tre gange været enige om, at det kun er hende, der har orlov til børnene, og at hun er den primære omsorgsperson i hverdagen. Det er en arbejdsdeling, som er traditionel i den forstand, at den bygger på, at mor og far har forskellige roller eller positioner i forældreskabet og på den måde komplementerer hinanden, i modsætning til en mere senmoderne arbejdsdeling, hvor mors og fars opgaver i højere grad overlapper hinanden og udføres af begge. Henrik siger:

Jeg synes med chance for at lyde lidt gammeldag, at det er passende, at det er moren, der tager hele orloven. Det ved jeg godt, man ikke må sige, men Pernille var da blevet tosset, hvis jeg var gået ind og sagt, at jeg skulle have nogen af disse uger.

Pernille supplerer Henriks udtalelse:

Jah, nu har jeg jo kun taget orlov i et halvt år, men jeg tror faktisk, at du havde været mere til besvær end gavn, for man kører jo ind i en rytme. Men far (Henrik) har afleveret og hentet de store børn i den første måned, da Magnus var lille.

Pernille er dog ikke kun orienteret mod omsorgsopgaverne i familien, hun tager for eksempel ikke så lang en orlovsperiode, som gennemsnittet



af danske kvinder gør. Pernille er meget engageret i familiefirmaet, hvor hun ved siden af kontorarbejdet har nogle opgaver, der relaterer sig til hendes akademiske uddannelse. Hun fortæller, at hun ikke har nok i at være mor for børnene, og derfor har hun ikke ønsket at tage mere end et halvt års orlov, og hun har ikke ønsket at benytte de fleksible muligheder i orlovsreglerne, da hun hverken har villet forlænge sin orlovsperiode eller nedsætte sin arbejdstid. For som Pernille siger:

Der er jo ikke nogen, der overhovedet laver mine ting, mens jeg er væk, så derfor kommer man nok også så hurtigt tilbage, og jeg vil helst heller ikke have nogen til at pille i det!

Hverken Pernille eller Henrik mener, at det er vigtigt for børn at være længere end et halvt år i eget hjem. Tværtimod, mener han, har hele familien bedst af, at mor kommer på arbejde igen, da hun ellers 'bliver træls at være sammen med og blander sig for meget i børnenes liv'. Pernille finder det imidlertid vigtigt at kunne begrænse børnenes daglige ophold i offentlig pasning og er derfor glad for sin deltid og fleksibilitet på arbejdet.

I denne familie giver forældrenes orlovsmønster med fars fravalg af orlov og mors tilvalg af arbejde dagpasningsproblemer ved alle tre børnefødsler. Pernille og Henrik har måttet betale en tredjedel mere, end man normalt betaler for dagpasning i deres kommune, for at få hvert af børnene passet i en privat børnehave, fra de var ½ år. Børnene er så senere flyttet til offentlig pasning, når der blev plads der. Det var en dyr løsning, siger forældrene, men de nævner også, at de ikke mangler penge, og at Pernilles ønske om at komme tilbage til firmaet var større end ønsket om at spare pengene til pasningen. Henrik synes dog alligevel, at det er for dårligt, at man ikke kan sørge fra det offentlige side for pasning til alle forældre, der gerne vil hurtigere i gang med at arbejde efter orloven. Og så nævner de begge, at der har været bøvl med kommunen i kommunikationen omkring dagpasningen. Henrik og Pernille oplever ikke, at der er pasningsgaranti. Da de får det tredje barn, ønsker de en vuggestue, men pasningsgarantien sikrer dem kun en dagpleje i den pågældende kommune.

Det har ikke været økonomi, som har afholdt Pernille og Henrik i hver især at tage mere orlov. Pernille har fået fuld løn i den periode,

hun var væk, selv om hun ikke overenskomstmæssig er berettiget til det, men som Henrik siger:

Hun sidder selv med lønninger sammen med min søster, så hvis de ikke skulle kunne finde ud af det, hvem skulle så.

Og om sin egen ret til 2 ugers fædreorlov siger han::

Vi ville slet ikke have kigget på det, jeg ville bare have fået fuld løn i de 14 dage.

Henrik og Pernilles orlovsfordeling afspejler en værdiopfattelse, hvor far er den primære økonomisk forsørger og mor den primære omsorgsforsørger, men deres fordeling afspejler også en selvstændig livsform. Alle har hver deres rolle i familiefirmaet, og ingen tager i udgangspunktet de andres arbejde på sig, samtidig med at den enkelte værner om sine opgaver. Et andet aspekt af orlovsvalet er arbejdspladskulturens betydning for parrets orlovsvag – det kommer frem til allersidst i interviewet, efter at Henrik er gået tilbage til arbejdet. Her tilføjer Pernille, at Henrik måske heller ikke så let kunne tage orlov, da han altid har smådrillet sine mandlige medarbejdere, hvis de holdt de 14 dages fædreorlov. Ingen fædre på virksomheden har ifølge parret taget mere end de 14 dages fædreorlov, og det er ikke alle fædre, der tager dem. Vi skal senere møde et andet par, hvor manden også er leder, og hvor hans egen forældreorlov danner forbillede for hans medarbejdere.

### **Forældrepar, hvor mor tager al orlov, men far tager fædreorlov**

Vi har interviewet to forældrepar, som har denne orlovs kombination, og det er parrene Maja og Thomas og Susanne og Hans. I det følgende fortæller vi Maja og Thomas' orlovshistorie og gemmer Susanne og Hans' historie til den næste orlovs kombination, som handler om forlængelse af orlovsperioden. Maja har taget de 32 ugers forældreorlov, mens far har holdt de 14 dages fædreorlov. Det er mønsteret hos 38 procent af de danske forældrepar, at far kun tager de 14 dages fædreorlov, og mor tager hele forældreorloven (Se tabel 3.1). Thomas er 40, og Maja er 31 år. De har to fælles børn på 6 måneder og 2½ år, og Thomas har et delbarn på 7 år fra første ægteskab. Mens Maja har orlov til den mindste, er det også hende, der dagligt henter og bringer børnene, hvilket det også

var i den periode, der var mellem Maja havde orlov sidst og til hun gik på barsel igen. Thomas gjorde det, når det ikke passede ind i Majas arbejdstider. Thomas har aldrig haft brug for at tage en barn syg-dag, da Maja har været på orlov det meste af den tid, de har været forældre sammen, eller også har bedsteforældrene passet barnet.

Begge forældre er funktionærer i staten. Thomas er leder, men tjener alligevel ikke så meget mere end Maja, da hun har skæve arbejdstider og derfor har et relativt set stort tillæg til grundlønnen. Thomas arbejder fra kl. ca. 7:30 til 15:00. Han har som leder ingen øvre arbejdstid, men arbejder i gennemsnit sjældent mere end 37 timer om ugen. Han arbejder aldrig hjemmefra, men kan flekse lidt, hvis han har brug for at møde senere eller gå før. Maja arbejder 37 timer om ugen på treholdsskift. Hendes fleksibilitet består i at kunne bytte en vagt af og til. Hun kan heller ikke arbejde hjemme. Maja er på en arbejdsplads med flest kvinder, og Thomas er på en arbejdsplads med flest mænd.

Forældrenes orlovsmønster til begge børn er, at mor holder alt den orlov hun kan få, mens far kun holder de 14 dages fædreorlov, men derudover holder 4 ugers ferie i barnets første levemåneder. De varsler ikke udskydelse af noget af den resterende 32-ugers forældreorlov uden dagpenge. Maja aftaler uden problemer med sin daglige leder, at hun skal genoptage arbejdet på halvtid med forlængelse af sin orlovsperiode. Hun forlænger på den måde 5 ugers forældreorlov til 10 uger med tilsvarende nedsatte dagpenge.

Parret er traditionelt på den måde, at mor er den primære omsorgsperson ved orlov, barns sygdom og til at hente og bringe børn. På den ene side kan man sige, Maja kompenserer for sine skæve og dermed familieuenlige arbejdstider ved at holde meget orlov og senere genoptage arbejdet på deltid. På den anden side kan man sige, at hun på trods af de skæve arbejdstider alligevel er den gennemgående person. Det er hende, der bliver hjemme, når et barn er sygt, hun henter børn og tager det meste af orloven.

Det fremherskende argument for parrets orlovsfordeling er, at deres børn skal passes længst muligt i eget hjem og derefter have en så blid overgang til vuggestue som muligt. Maja varsler derfor allerede 8 uger efter fødslen, at hun vil tage 32 ugers orlov i forlængelse af de 14 ugers barselorlov, og at hun vil genoptage arbejdet på deltid efter 27 uger. Økonomi eller ligestilling spiller ikke nogen afgørende rolle i deres diskussion om fordeling af orlov. Forældreparret fortæller, at de bor i en

lejelejlighed, som er lidt for dyr for dem, men som ligger godt for at dele Thomas første barn med hans ekskone. De har ikke har mange penge til overs hver måned, når de skal betale børnenes dagpasning og husleje. Alligevel overvejer de aldrig at tage mindre orlov til børnene – tværtimod. Maja citerer en kollega:

Man aldrig skal lade være med at tage al den orlov, man kan få til børnene, fordi den tid man har sammen med dem aldrig kommer tilbage.

Forældreparret har ikke nogen opsparing at finansiere Majas orlov ud fra, men de sætter tæring efter næring, mens orloven står på. I forhold til Thomas fravalg af forældreorlov, giver de ikke udtryk for stærke sympatier for, at moren skal passe barnet, men de har heller ikke nogen argumenter om det modsatte. Det virker mest som en mulighed, der ikke var til stede, da de fordelte orlov. Thomas fortæller, at han har meget mere samvær og kontakt med sine to små børn, end han havde med sin store pige, da hun var spæd, for der arbejdede han treholdsskift og tog mange ekstravagter for at finansiere sin ekskones meget lange orlov til børnepasning.

Jeg fortolker det sådan, at Thomas og Maja indretter sig, som de gør uden at reflektere over, at orlovsreglerne giver andre muligheder. På den måde er deres orlovsfordeling traditionel i den forstand, at den følger en norm, som gælder i hele Norden, om at mor holder al den orlov, som ikke er øremærket til en bestemt forælder, mens far kun tager det, der er sat hans navn på, nemlig de 14 dages fædreorlov. Der finder altså ikke en egentlig forhandling sted mellem far og mor og hos Thomas og Maja ud fra mulighederne i de gældende orlovsregler.

Hverken Maja eller Thomas har haft problemer på deres arbejdsplads i forbindelse med deres afholdelse af orlov. Arbejdspladserne synes at være vant til at tackle mænds fædreorlov og kvinders barsel og forældreorlov. Begge forældre kender lovreglerne, fordi man får reglerne udleveret af arbejdsgiveren. Maja fortæller, at hun fik ideen til at bruge de fleksible regler med at genoptage arbejdet på deltid, fordi det er blevet en trend blandt kvinder på orlov på hendes arbejdsplads. Hun har derfor heller ikke oplevet problemer med at få bevilliget deltid eller kritik fra kollegaer for det. Thomas tilføjer, at en af årsagerne til, at arbejdsgiverne er så villige til at lade kvinderne genoptage arbejdet på deltid, er, at det

giver dem mulighed for at få afsat flere ekstravagter til de deltidsarbejdende, som bedre end de fuldtidsarbejdende kan tage en ekstra vagt, når det kniber med at få vagtskemaerne til at gå op. Han ser det altså som en fordel for både arbejdsgiver og forælder, at denne mulighed i orlovsreglerne eksisterer.

Maja går ind for en øremærkning af orlov til både far og mor, fordi hun mener, at mænd har brug for en lovændring for at ændre på arbejdspladskulturen på deres job. Thomas er imod en lovændring, der pålægger forældrene en bestemt fordeling, da han er bange for, at de mænd, der har en arbejdsplads, hvor der ikke er opbakning til, at mænd tager orlov, selv med en øremærkning i hånden, ikke tør tage orloven, og derved vil det gå ud over barnets mulighed for at blive passet i eget hjem.

Maja og Thomas er ligesom mange af de andre forældre i den kvalitative undersøgelse enige om, at udskydelse af orlov, som man ikke kan få løn eller dagpenge til, ikke er en reel mulighed, for hvad skal man leve af imens, når man er en børnefamilie med en trængt økonomi? Både Maja og Thomas synes reglerne med de fleksible muligheder er gode, som de er. Maja siger:

Reglerne bør ikke forringes for de der får børn i fremtiden, når vi har nydt godt af dem skal andre også have chancen.

Thomas mener fleksibilitet er vigtig for, at de kan få hverdagen til at fungerer efter orloven, når Maja arbejder på treskift. De har tidligere haft det begge to, men ønsket om dagtid var blandt andet en motivation for, at Thomas har taget en lederuddannelse og nu har et lederjob, som sikrer ham dagtid på den arbejdsplads, hvor han før havde skifteholdsarbejde.

### **Forældrepar, hvor mor forlænger orloven**

Vi har interviewet et par, Susanne og Hans, hvor mor holder 32 ugers forældreorlov med forlængelse i yderligere 14 uger, og hvor far kun holder fædreorlov. Det mønster er der 8 procent af familierne i forældresurveyen, der har (Se tabel 3.1). Susanne er den interviewperson, som holder orlov i længst tid, idet hun kombinerer orlov med ferie, omsorgsdage og forlængelse af orlov i 14 uger. Susanne er 30 år, og Hans er 36 år. De har to børn, hvoraf det yngste barn er født i 2005 og det ældste i 2002. Hans er bygningskonstruktør og har hjemmekontor og mulighed for at flekse, når han er ude på job. Susanne er sygeplejerske og arbejder i gennemsnit

37 timer om ugen. Hun har tre aftenvagter, tre nattevagter og en weekendvagt om måneden. Der er næsten udelukkende kvinder på Susannes arbejdsplads. Hun synes ikke, hun havde en familievenlig arbejdsplads under barslen. Hun havde en kvindelig chef, som hun ikke syntes har været særlig fleksible over for medarbejdere på barsel.

Forældrenes orlovsmønster til den yngste er, at Susanne holder orlov i 16 måneder med en del ferie og afspadsring i perioden. Far holder to ugers fædreorlov, som starter en uge efter fødslen. Han brugte dog meget af orloven til at få bygget huset færdig. Susanne blev sygemeldt i 6 uger, hvorefter hun har ferie i 2 uger inden hun har 8 ugers graviditetsorlov. Derefter har hun barselorlov i 14 uger og forældreorlov i 10 uger med fuld løn. Så tager hun yderligere 37 ugers forældreorlov på nedsatte dagpenge, hvor hun forlænger denne periode med 14 uger. Derefter holder hun 6 omsorgsdage og 10 ugers ferie. Det er ferie fra to år, hun holder, som skal bruges, inden hun kommer tilbage på arbejde. Hun genoptager arbejdet på deltid med tre dage om ugen, hvilket ikke kan være under orlovsreglerne, da man ikke både må forlænge og senere genoptage arbejdet på deltid, men det er lidt uklart i interviewet, hvordan det hænger sammen.

Begge forældre nævner, at økonomien var vigtig for deres orlovsfordeling, da Hans tjener væsentligt mere end Susanne. Han tjener 34.000 kr. og hun tjener 21.000 kr. pr. måned brutto. For Susanne spiller hensynet til, at barnet skal være længe i hjemmet også en væsentlig. Ventetiden på en vuggestueplads spiller også ind, da der er lang ventetid, og de ikke ønsker han skal i dagpleje. Desuden ville Susanne gerne have hele orloven selv. Hans siger om deres fordeling af orlov:

Susanne ville gerne have orloven. Hun har ikke presset på, at jeg skulle have noget.

Susanne tilføjer:

Jeg synes, det kunne have været meget godt, hvis du havde taget noget af det, men jeg ville jo heller ikke selv miste det.

Hans har ikke fortrudt, at han ikke tog mere orlov. Han siger:

Jeg har haft det ret godt med mine børn. Jeg synes ikke, at jeg har manglet det. Der er nogle af mine kammerater, der har gjort det. Det lyder som om, at det har været en rigtig god oplevelse. Det kunne måske have været sjovt at prøve. Men jeg føler ikke, at det er en stor mangel.

Fordelingen af orlov har således ikke været et forhandlingsemne mellem dem. Hans har haft megen fleksibilitet i sit job og haft hjemmearbejdsplads og på den måde haft meget samvær med børnene i hverdagen. Men længden af Susannes orlov har været et stridspunkt mellem forældrene. Hun er glad for orlovens længde og ville gøre det samme igen, men den betragtning er Hans ikke enig i. Han synes ikke, at Susanne skulle have forlænget sin orlov på nedsatte dagpenge. I dagpengeperioden får de økonomisk støtte fra Susannes mor, hvilket Hans heller ikke bryder sig om.

Der er da heller ingen af forældrene, der går ind for en øremærkning af barselorloven i en del til faren, en del til moren og en periode til fri fordeling. De mener, at det er op til det enkelte par at vælge. Bliver der indført en øremærkning, mener Susanne, at den øremærkede periode til far skulle ligge ud over den nuværende orlovperiode. Hans mener, at en øremærkning kan være en god måde at få flere mænd på barsel. Det skal dog stadig være den enkeltes valg, synes han.

Under Susannes orlov har hun haft problemer med den kvindelige chef, som hun citerer for at være sur over, at hun blev sygemeldt inden orloven, og som Susanne oplever sætter begrænsninger for hendes orlov. Blandt andet ville Susanne gerne have haft en længere periode på deltid med nedsatte dagpenge, men det kunne hun ikke få. Lederes afvisning er dog helt i overensstemmelse med barselsreglerne, da forældre ikke har ret til både at forlænge og senere genoptage arbejdet på deltid med tilsvarende nedsatte dagpenge. Susanne har ikke haft nogen negative reaktioner fra sine kollegaer. Susannes arbejdsplads slår en vikarstilling op under hendes barsel, men det er svært at få nogen. Efter orloven fortæller Susanne, at hun følte sig fagligt hægtet af, da apparatur var skiftet ud. Hun måtte læres op igen. Hun havde et par gange været på besøg på arbejdspladsen under orloven og var klar over den kommende oplæringsperiode. Socialt har der ikke været nogen problemer med at komme tilbage på arbejdspladsen. Under orloven med det ældste barn optjente hun ikke anciennitet, hvilket bevirkede, at hun ikke fik en stilling med

efteruddannelse, som hun søgte. Hun var ellers berettiget, men grundet orlov mistede hun ancienniteten, som stillingen fordeles i forhold til. Orlovsvalet har dermed haft betydning for hendes karriere. I dag er anciennitetsbestemmelserne ændret, så hun har optjent anciennitet på orloven til det yngste barn.

På orloven til det første barn, som blev født da orlovsreglerne var helt nye, kunne hverken Susanne og Hans eller deres kommune finde ud af reglerne. Til det andet barn har parret ikke oplevet problemer i kontakten til kommunen. De kunne hente brochurer på kommunen og kommunen havde styr på reglerne og oplyste om de ting, de havde behov for at vide.

### **Forældrepar, der tager forældreorlov på skift**

Vi har interviewet tre par, hvor både far og mor har taget forældreorlov og holdt den i forlængelse af hinanden. Nogle af parrene har holdt ferie ind imellem og på den måde også haft perioder hjemme sammen med barnet, men det meste af tiden har kun den ene forælder passet barnet. De tre par er Emma og Rune, Henriette og Mads samt Tea og Lars. Disse tre par passer på gruppen af forældrepar i forældresurveyen, hvor far holder 2-12 ugers orlov i forlængelse af mor, som evt. starter på deltid. Den gruppe var der 11 procent af. Vi beskriver de to første par, da det sidste par har mange lighedstræk i deres situation med Emma og Rune. Emma og Rune bruger ikke genoptagelse af arbejdet på deltid, men det gør Henriette og Mads. I alle tre par er mor akademiker, og i de to første par er far det også, mens Mads er tømrer.

Emma og Rune er begge i begyndelsen af 30erne. De har tre børn, hvoraf de to yngste er født under de nuværende orlovsregler. Begge forældre har en høj indkomst. Rune tjener 56.000 kr. og Emma tjener 36.000 kr. pr. måned brutto. Rune er afdelingsleder og arbejder ca. 40 timer om ugen, men har ingen øvre arbejdstid, og han tager arbejde med hjem et par gange om ugen. Emma arbejder fast 37 timer om ugen og har sjældent arbejde med hjem om aftenen, men hvis hun har, flekser hun det senere. Ingen af dem arbejder hjemme hele dage. Parret ligner gennemsnitsbørnefamilien, ved at far tjener mest, arbejder lidt flere timer end mor, tager lidt oftere arbejde med hjem. Er den, der typisk afleverer og sjældnere henter børn.

Forældrenes orlovsmønster til barnet født i 2005 er at holde orlov i forlængelse af hinanden med undtagelse af Emmas 4 ugers ferie,



hvor hun overlapper Runes 10 ugers forældreorlov. De holder dermed 32 ugers forældreorlov i træk. Med undtagelse af 12 uger, hvor Emma får dagpenge, har parret fuld løn under deres samlede orlov til barnet. De varsler ikke udskydelse af de resterende 32 uger forældreorlov uden dagpenge. De anvender ikke nogen af fleksibilitetsmulighederne i loven. Desuden var deres arbejdspladser ikke gearret til at få dem tilbage på deltid.

To forhold spiller især ind på deres orlovsforhandling – barnets pasning og økonomien under orloven – men de nævner også ligestillingsperspektivet som begrundelse for deres fordeling. Det er barnets pasningsmuligheder, der er udgangspunkt for deres orlovsfordeling. De varsler at tage alle 46 ugers orlov i forlængelse af barnets fødsel (14 ugers barselorlov og 32 ugers orlov med dagpengeret), da de ved, at der er ventetid på den integrerede institution, hvor barnets storebror går, og hvor de også ønsker det nye barn ind.

I forhold til det økonomiske argument sammensætter de deres orlov efter, at de kan få fuld løn længst muligt i hele perioden. De er begge privatansatte og har overenskomster, der sikrer dem fuld løn i 10 uger af forældreorloven, samt i barselorloven og fædreorloven. Rune nævner, at de aldrig kunne have fundet på at lade Emma fortsætte på barsel, når han kunne få fuld løn i 10 uger, mens hun ville være på dagpenge, men at det også var et stort ønske fra hans side at have orlov med barnet. Rune siger:

Ønsket om, at jeg skal have orlov, bliver ikke mindre svært at gennemføre af, at det ikke har nogen indkomstmæssig betydning. Det er faktisk direkte omvendt. Hvis Emma var blevet hjemme i de 10 uger, hvor jeg nu holdt orlov med fuld løn, og hun kun fik dagpenge, så kunne det slet ikke betale sig.

Emma nævner, at de i deres situation med små børn og nykøbt hus ikke har råd til at gå væsentligt ned i løn. Det er også begrundelsen for, at de ikke overvejer at forlænge orloven med tilsvarende nedsatte dagpenge med 8 eller 14 uger eller overvejer at udskyde nogle af de 32 ugers forældreorlov uden dagpengeret til senere fælles afholdelse.

Begge forældre har ikke haft problemer på deres arbejdsplads i forbindelse med deres afholdelse af orlov. Det har ingen på Emmas arbejdsplads, der er kvindedomineret, mens nogle unge mænd i andre

afdelinger har oplevet problemer på Runes arbejde. Han er selv leder af en afdeling, hvor alle er unge med små børn, og hvor alle holder orlov. Han opfordrer sine medarbejdere til at tage orlov og er selv blevet udnævnt til leder kort efter han havde varslet at holde 10 ugers orlov.

Begge forældre kan næsten dagligt variere deres arbejdstid efter egne behov, fx træner Rune deres ældste søns håndboldhold en eftermiddag om ugen, hvor han så går tidligere og tager arbejdet med hjem til om aftenen. Forældrenes fleksibilitet på arbejdspladsen udnyttes således til at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen og udgør måske en forklaring på, hvorfor dette par ikke bruger fleksibilitetsmulighederne i orlovsreglerne i overgangen mellem orlov og genoptagelse af arbejde. Desuden fortæller de begge, at deres arbejdspladser ikke er gearret til at få dem tilbage på deltid.

Generelt kritiserer Emma reglen om, at man kun enten kan udskyde eller forlænge uden optagelse af arbejdet, det vil sige, at man ikke kan gøre begge dele samtidigt. Konkret har forældreparret det problem, at de med deres tredje barn skal udskyde orlov for at holde ferie. Emma peger da på, at hun ikke vil være berettiget til senere at forlænge orloven, hvis hun ville det. Aktuelt vil hun ikke gøre det pga. økonomien i det, men hun hører på sit arbejde om mange andre, der har problemer med denne regel.

Hun synes også, at det er et problem, at man skal varsle sin forældreorlov 8 uger efter fødslen. Det kan være svært at vide, hvad man har brug for på det tidspunkt, fx kan barnets pasning være en joker i den sammenhæng. Emma foreslår, at man i stedet for en endelig varsling på dette tidspunkt, kan varsle tre scenarier for, hvordan man vil lægge forældreorloven, og så på et senere tidspunkt, give besked om hvilket af scenarierne, man som forældre vælger.

Mor går ind for en øremærkning af orlov til både far og mor, fordi hun mener, at mænd har brug for en lovændring for at ændre på arbejdspladskulturen på deres job. Hun mener dog også, at fuld løn under forældreorloven kan have samme effekt på, at mænd vælger at holde mere orlov. Far er imod en lovændring, der pålægger forældrene en bestemt fordeling, fordi han principielt synes forældrene selv skal bestemme.

Det andet par, som vi vil beskrive her, er Henriette og Mads. Henriette er forsker og Mads er faglært tømrer. De er begge i begyndelsen af 30'erne og har to børn på henholdsvis 4 år og 10 måneder. Henri-

ette tjener mere end Mads. Hun har 29.000 kr. og pensionsbidrag på 16 procent, han har 27.500 kr. pensionsbidrag på 6 procent pr. måned brutto. Mads er svend i et tømrerfirma med 50 mand. Der er kun mænd ud over mesters kone, der står for regnskaberne. Mads arbejder 37 timer om ugen, men kan have lidt flere timer af og til, hvis der er for meget arbejde, men det er sjældent. Mads fleksibilitet består i, at han kan bede sig fri et par dage i forvejen, hvis han skal noget med et af børnene, og der får han så ikke løn. Henriette arbejder på universitetet på et kønsblandet institut. Hun har fast 37 timer om ugen og arbejder aldrig over. Hun har fixtid mellem 9:30 og 15:00. Fixtiden er nok fleksibilitet for hende i hverdagen til at nå de ting, som hun skal med børnene. Ingen af dem kan arbejde hjemmefra. Parret er utraditionelt i den forstand, at hun er højere uddannet og tjener mere end ham.

Forældrenes orlovsmønster til den mindste er at holde orlov i forlængelse af hinanden, hvor far og mor afløser hinanden på skift med undtagelse af farens fædreorlov og to perioder, hvor den ene forælder er på orlov og den anden på ferie. Henriette tager 14 ugers barselorlov med fuld løn, derefter 10 ugers forældreorlov med fuld løn. Mads har fuld løn i de 2 ugers fædreorlov. Efter Henriettes 24 ugers orlov tager Mads 11 ugers forældreorlov på dagpenge. Efter farens forældreorlov tager Henriette orlov igen ved at anvende muligheden med at genoptage arbejdet på deltid og holde orlov ved siden af. Hun er således på orlov en dag om ugen med dagpenge i 20 uger.

Forældrene har ikke haft dagpasning af barnet som et tema, da de har kunnet få den ønskede dagpasning efter endt orlov. Det har heller ikke været et tema, at barnet skulle passes længst muligt i eget hjem, for en af forældrene kunne have holdt længere orlov, men Henriette vælger i stedet at strække de sidste fire ugers orlov over 20 uger på deltid. Forældrenes argument for at tage orlov på deltid er, at det er vigtigere for dem at kunne bruge de fleksible muligheder i orlovsordningen til at give børnene en blid overgang mellem orlov og dagpasning end retten til at holde så lang en periode som muligt. De synes begge, at et barn på 9 måneder er stort nok til at komme i dagpasning uden for hjemmet. Derimod er det et tema, at begge forældre skal have orlov. Men de kalder det ikke ligestilling, Henriette siger:

Det er bare kommet naturligt, at vi skal være sammen om det (orloven), det er ikke noget vi har tænkt over.

Mads fortæller, at han allerede, da Henriette var gravid med den første, vidste, at han ville holde orlov. Henriette har været helt enig i, at de skulle deles om forældreorloven, og det har heller ikke været svært at fordele perioderne tidsmæssigt mellem sig, da de begge mener, at farens orlov først bør ligge, når barnet er lidt større. Mads siger:

Det var lidt et forsøg med den første, men jeg havde ham, fra han var 6 måneder, der hvor de begynder at kunne klare sig selv, og hvor et barn ikke er så afhængig af moren mere og ikke bliver ammet mere.

Mads siger om tiden på orlov:

Man høre så tit om børn, der ikke kan trøstes af andre end moren. Det problem har vi aldrig haft, fordi man virkelig får knyttet et bånd, når man går med børnene alene. Man kan som far ikke bare sætte sig over i et hjørne eller gå ned i kælderen og lave et eller andet. Det er ikke, fordi jeg ikke har haft lyst til at lave en masse andre ting også, men det har jeg altså ikke kunnet nå. Det er barnets rytme, man må følge.

Økonomien har spillet en rolle for deres orlovsfordeling. Henriette siger, at det udover det med amningen også var oplagt, at hun holdt orlov, da hun i de første 24 uger kunne få fuld løn, mens Mads kun er sikret fuld løn i sin fædreorlov på sin overenskomst.

Henriette fortæller, at de på hendes arbejdsplads har haft rod i lønudbetalingerne til hende, således at hun i den periode, hvor hun er dagpengeberettiget alligevel har fået udbetalt fuld løn. Hun siger, det skyldes, at de har ansat nye folk i personaleafdelingen. Det tyder på, at man på det fakultet, hendes institut hører under ikke har et fast system til at administrere de ansattes orlov, hvilket også underbygges af, at der ikke eksisterer en skriftlig aftale om hendes orlovsforløb og hendes deltidsorlov. Hun har blot e-mailet med personaleafdelingen om forløbet. Hun har imidlertid nu brug for et papir til kommunen, så på den måde kan man sige at arbejdspladsen alligevel ofte vil blive bedt om at udforme en skriftlig aftale. Henriette har ikke givet kommunen besked endnu, selv om hun har genoptaget arbejdet på deltid.

Mads var den første, der tog forældreorlov på sin arbejdsplads i 2003. Han gav firmaet lov til at vælge imellem to forskellige perioder med nogle ugers mellemrum, hvor hans forældreorlov kunne ligge. Han varslede det i tide. De blev meget forbavsede på hans arbejdsplads over, at han som mand skulle have orlov, men de modsatte sig det ikke eller moppedede ham. De havde slet ingen erfaring med orlov, da der ikke er nogen kvindelige ansatte. Det var Henriette, der fandt blanketterne på nettet til dem, så firmaet kunne få dagpengerefusion. Mads fortæller om firmaets reaktion på hans orlov, at det var nemmere for ham at blive accepteret som orlovstager, fordi han skulle gå hjemme alene med barnet:

Det var vigtigt, at vi ikke begge skulle gå hjemme samtidig. Der ville være blevet set skævt til en, hvis man nu skulle gå hjemme i tre uger med konen, så ville man blive mødt med at man skulle tage en uges arbejde midt i det hele.

Til det næste barn har Mads blot varslet, hvornår han ville have forældreorlov. Denne gang fik firmaet altså ikke mulighed for at vælge perioden. Mads var nyansat første gang han tog orlov, og det giver han som begrundelse for sin fleksibilitet over for firmaet. Anden gang var han mere sikker i sin ansættelse. Om kollegaernes reaktioner på hans orlov siger Mads:

Man får at vide, at man går og holder ferie hele tiden, men folk er også interesseret i hvordan det går: om det er hyggeligt og sådan.

Mads fortæller, at der i dag også er andre mænd på arbejdspladsen, der tager orlov. Man kan sige at Mads har banet vejen for andre unge svende og for en ændring af arbejdspladskulturen. Mændene på orlov kan ikke blive erstattet under deres orlov, for der er så få ledige tømrere at ansætte for mester, så i den periode bliver der bare taget færre opgaver ind i firmaet. Det har altså en reel omkostning for firmaet, at Mads tager orlov. Han fortæller fx, at han har mange faste kunder, og det kan være svært for andre at overtage dem.

Begge forældre kender lovreglerne i grove træk. Henriette fik noget materiale om orlov, da hun meldte, hun var gravid første gang fra

sin arbejdsgiver. Der var også en god hjemmeside, som hun brugte på arbejdspladsen. Hun siger:

Men en ting er jo at finde reglerne, noget andet er jo at forstå de kringlede regler.

For eksempel finder Mads og Henriette ud af i interviewet, at de begge to har ret til 32 uger forældreorlov, det vidste de ikke og ville måske gerne have udskudt noget af deres orlov, selv uden løn, fordi de ingen bedsteforældre har og kan være meget hårdt ramt, hvis de har syge børn i længere tid. Henriette er ærgerlig over, at hun ikke kan forlænge den tid, hun er på deltid med de 14 uger. Hun er altså et eksempel på den type forældre, som Emma nævnte, der gerne vil forlænge og udskyde på samme tid. Forældrene har ikke haft problemer med at varsle orlov, fordi de har haft pasningen på plads, men de synes, at det er tidligt at skulle varsle forældreorloven allerede 8 uger efter fødslen, fordi man på det tidspunkt ikke ved, hvad ens barn har brug for, og hvor længe man ammer.

Hverken far eller mor går ind for en øremærkning af orlov. De synes, at det skal være så valgfrit som muligt, hvordan man skal kunne lægge orlovsperioderne. Man kan sige, at de ikke har behov for en lovændring, da de begge har haft den orlovsperiode, de ønskede. Man kan fortolke det sådan, at Mads selv har turdet bryde arbejdspladsmønsteret med, at mænd ikke tog orlov, og på den måde har han ikke brug for en øremærkning til at sikre sig et argument for at tage sin ret til orlov. Han siger:

Man er jo med i fagforeningen, og det er en god ting at vide, man har den i ryggen, og at det står i loven og ens overenskomst, at man har ret til orlov.

### **Forældrepar, hvor far holder mere orlov end mor**

Vi har interviewet to par, hvor far tager mere orlov end mor. Det ene par er Hannah og Martin, som holder orlov samtidig fra fødslen af. Det andet par er Charlotte og Frank, hvor Charlotte er selvstændig inden for et servicefag, hun holder barselorlov i 5 uger, før far tager 24 ugers forældreorlov. Vi skal først møde Hannah og Martin. Forældrene er begge af anden etnisk herkomst end dansk, han fra et europæisk land, hun fra

et arabisk. De er i slutningen af tyverne. De har et barn, Maria, der er født i 2006. Parret er blevet skilt i januar 2007 og deler barnet ligeligt mellem sig efter skilsmissen.

Martin er ufaglært arbejder, men arbejder også som udøvende kunstner, han maler. Hannah er studerende på universitetet. Martin tjener 12.000 kr. pr. måned. Hannah fik udbetalt 4.500 kr. i SU og SU-lån på 2200 kr. om måneden under orloven. Martin har holdt 14 dages fædreorlov med fuld løn lige efter fødslen og i direkte forlængelse heraf 32 ugers forældreorlov på dagpenge. Hannah har som studerende ikke ret til orlov efter de regler, vi har beskrevet i denne undersøgelse. Hun bruger mixklip, hvilket betyder, at hun får dobbelt Uddannelsesstøtte i et år, men skal så være studieaktiv og følge undervisning under barslen. For Martin betyder det, at han frit kan råde over de 32 ugers forældreorlov med dagpenge. Vi kan ikke sige noget om, hvor udbredt Martin og Hannahs orlovskombination er, da Tabel 3.1 ikke viser noget om studerendes forhold. Forældreparrets orlovsforløb var således, at Hannahs studie startede en måned efter fødslen, så hun i den første måned kun var på 'barselorlov'. Derefter har hun i gennemsnit haft syv timers undervisning og forberedelse i perioden, men været på hendes institut dagligt 5 timer for at læse. Martin maler under sin forældreorlov. Efter forældreorloven går Martin på kontanthjælp i 4 uger, da de ikke kan få institutionsplads til Maria i nærheden af bopælen. Efter de 4 uger på kontanthjælp, der slutter 1. november, kommer Maria i institution. Martin får solgt nogle malerier og det finansierer yderligere 1 måned, hvor han kan køre Maria ind i vuggestue. Martin overvejede at forlænge forældreorloven, men grundet det økonomiske aspekt med en mindre månedlig udbetaling valgte han det fra.

Martin arbejder på 5. år som vikar på et stort virksomhedslager. På hans arbejdsplads er der overvejende ansat mænd. Martin synes, at han har familievenlige forhold på arbejdspladsen. Martin arbejder tre til fire gange om ugen på toholdsskift, og når op på ca. 25 timer. Martin havde ikke problemer med at holde orlov i forhold til arbejdspladsen. Den kvindelige personalechef tog godt imod ønsket om orlov. Martin siger:

Jeg tror bare, at hun synes, det var sejt at der var en far, der gjorde det.

Martin ved ikke, om der er andre mænd, der har taget så meget orlov tidligere, men han tror det ikke. Han fik god hjælp fra arbejdspladsen. Der var heller ikke nogle overraskende reaktioner fra kollegaerne:

De bliver ikke overrasket over noget, jeg kommer og siger (...)  
Jeg er en lidt flippet type.

Trods den manglende tradition for at mænd tager orlov på arbejdspladsen, kolliderer kollegaernes opfattelse af Martin og det, at han tager orlov, ikke med hinanden, da de ifølge Martin betragter ham som anderledes. De har heller ingen problemer med at erstatte ham med en anden vikar.

Hannah og Martin begrundet deres orlovsfordeling med, at det var væsentligt for dem, at de kunne gå hjemme sammen og dele tingene mellem sig og samtidig være arbejdsaktive. De har været glade for ordningen. Valget af orlov passede ind i deres arbejdssituationer og gav dem fleksibilitet i forhold til studie og kunsten. Det har dog primært været Hannahs ønske om at fortsætte med studiet, der har præget beslutningen. Martin siger:

Der var ikke de store muligheder for, at du (Han ser på Hannah) kunne tage barsel 100 procent, så jeg så det ikke så meget som et valg. Hun skulle starte så tidligt så muligt på studiet igen.

Selv om Martin ikke giver udtryk for at have haft så meget valg, så er han meget glad for deres orlovsfordeling. Han fortæller, at det gav ham mulighed for at male og for at være sammen med barnet og Hannah, og det var han glad for. Han siger, at han ikke har følt sig som en hjemmegående under orloven. Hannah fortæller, at det var vigtigt for hende, at have tid til sig selv og ikke passe barn under en barsel alene. Hun siger også, at hun har svært ved at forstå, at kvinder har lyst til at gå hjemme. Hun synes, det er ideelt at få børn som studerende, da der både er tid til studie og til at passe barn. Hun siger:

Jeg havde ikke nogen intention om at ville stoppe med at læse eller tage orlov. Det havde jeg ikke tænkt mig at gøre. Ikke fordi jeg forventede, at Martin gik hjemme hele tiden, men vi var jo to om det hele tiden.



I kraft af Hannah og Martins måde at kombinere forældreskab, orlov og arbejde på, kan man sige at de repræsenterer en ny eller senmoderne måde at være forældre på, hvor mor- og farrollerne er i opblødning. Det er således vigtigt for dem begge at kunne fortsætte deres arbejdsliv, selv om de er blevet forældre, og alligevel være sammen med barnet.

Det er Hannah, der har sat sig ind i barselsreglerne og har fundet ud af, hvordan de skulle fordele orloven mellem sig. Hun har fundet information om barselsreglerne blandt andet hos LO. Parret varsler orloven i god tid og havde alle papirer klar. Hannah er begejstret for de fleksible orlovsregler, og hun mener ikke, at de er for indviklede, men det undrer hende, at de ikke bliver brugt mere fleksibelt af folk:

Jeg tror ikke folk er interesserede eller sætter sig nok ind i det. For hvis man sætter sig nok ind i det, så kan man få en masse frihed (...) det ville gøre vores hverdag meget lettere at sætte sig ind i det.

Vi har kun interviewet endnu et par, hvor manden tager mere orlov end kvinden, og hvor manden begynder sin forældreorlov, før barnet er 14 uger gammelt, og det er Frank og Charlotte. Charlotte er medejer af en frisørsalon sammen med hendes forældre, og Frank er politibetjent. De er i slutningen af tyverne og har datteren Louise på 2½ måned. Charlottes orlov er imidlertid slut og Franks forældreorlov begyndt, da vi interviewer parret. Parret adskiller sig fra de andre forældrepar i kraft af, at orlovsperioden ikke er ovre på interviewtidspunktet. Ifølge forældresurveyen er der 1 procent af forældreparrene, der kombinerer orlov, så får holder mere orlov end mor (Se tabel 3.1). Charlotte og Frank fordeler orloven mellem sig sådan, at Charlotte holder 5 ugers barselorlov og 2 ugers ferie efter fødslen, mens Frank holder 2 ugers fædreorlov, 24 ugers forældreorlov og 4 ugers ferie i forlængelse af Charlottes 7 uger. Inden fødslen havde Charlotte ingen graviditetsorlov. I de to ugers ferie holder salonen lukket, for at minimere den tid Charlotte må være væk fra salonen. Efter fødslen holder Frank 2 ugers ferie, som var planlagt i forvejen.

I orlovsperioden får Frank udbetalt fuld løn under de 2 ugers fædreorlov samt i 12 uger af forældreorloven. I de resterende 12 ugers forældreorlov vil han få udbetalt dagpenge. Som selvstændig kan Charlotte ikke få udbetalt løn under orlov og modtager derfor dagpenge i perioden. Økonomien og Charlottes arbejdssituation er udslagsgivende

for parrets orlovsfordeling. Selvom Charlotte deler salonen med sine forældre har det på grund af hendes tilknytning til arbejdspladsen ikke været muligt for hende at tage mere orlov. Hun ville dog gerne have holdt mere orlov, men vurderer at kundekredsen ville forsvinde, hvis hun var væk i længere tid, og hun ville dermed skulle starte forfra med at opbygge en kundekreds, når hun kom tilbage fra barselorloven. Om sin rolle i virksomheden og denne barriere for barsel siger Charlotte:

Det tænker jeg meget over. Min mor er også frisør og har været på barsel. Det længste hun tog var tre uger med mig den gang. Man ved, at hvis man skal have pengene ind og skal holde kunderne, så er man nødt til at være der. Det ville være fedt, hvis det var kontorjob, og man kunne tage det med hjem, men man er nødt til at være der.

Så vidt muligt prøver hun dog at tilpasse arbejdslivet til familielivet og har valgt at holde en ekstra lukkedag om ugen, efter hun er kommet tilbage fra barsel. Den korte orlovsperiode skal ikke alene ses i relation til kunderne, men også i forhold til forældrenes forventning om, at hun ikke holder en lang orlovsperiode. Om dette siger Charlotte:

Mine forældre synes, at det var fint nok, at jeg skulle på barsel, men de synes også, at det var sådan lidt, at de skulle til at have mine kunder. De er alle sammen forholdsvis lettede over, at jeg ikke tager mere. (...). Hvis det havde været et halvt år, tror jeg ikke, at de synes, det havde været så fedt.

Parret har talt om, at Charlotte efter sin orlov skulle genoptage arbejdet på halvtid og få udbetalt dagpenge for resten. Grundet besværlighederne med at administrere denne ordning for en lille virksomhed, valgte de imidlertid denne mulighed fra. De har allerede oplevet, at det kan give problemer med udbetalingen af dagpenge i den periode, hvor Charlotte var på barselorlov.

Selvom Charlotte ikke var selvstændig, ville Frank stadig have holdt forældreorlov, fortæller han, men Charlottes arbejdssituation bevirker, at han tager mere orlov, end han ellers ville have gjort. På Franks arbejdsplads, hvor der ikke er tradition for at mænd tager orlov, undrede kollegaerne sig i første omgang over hans orlov. Men da Frank forklare-

de, at det ikke kunne lade sig gøre på anden vis, blev han mødt med forståelse. Om kollegaernes reaktion siger Frank:

De studsede over, hvorfor jeg skulle på barsel i 7 måneder. De spurgte ind til, hvad laver din kone? Hun er selvstændig. Nå, så skal du selvfølgelig bare have 7 måneder. Så der har slet ikke været noget overhovedet.

Frank savner sit arbejde, og det arbejdsmæssige fællesskab vil han heller ikke undvære for længe. Han fortæller, at han kører forbi og siger hej til kollegaerne for lige at snuse til miljøet.

Charlotte har benyttet sig af muligheden for at udskyde orlov til et senere tidspunkt og anvende den periodevist. Parret har besluttet at anvende denne mulighed, da det er svært for Charlotte at tage længere orlovsperioder samlet. Dermed kan Charlotte få mere tid sammen med Louise, når hun bliver ældre. Selvom de er glade for denne ordning, mener de begge, at vilkårene for selvstændige i den nuværende barselorlovsordning kunne være mere fleksible og forbedres på nogle punkter. De mener eksempelvis, at der burde være større fleksibilitet i den 14 ugers barselorlov, således at man ville kunne udskyde nogle af disse uger som i forældreorloven. Endvidere mener Charlotte, at det ville være en fordel, hvis man som selvstændig kunne genoptage arbejdet på trefjerdedele tid frem for som nu, hvor selvstændige kun har ret til at genoptage arbejdet på halv tid og stadig få udbetalt dagpenge. Selvom Charlottes tilknytning til arbejdspladsen gør det svært for hende at holde barsel, kunne reglerne på denne måde gøres mere fleksible over for selvstændige, mener hun.

På grund af Charlottes arbejdssituation er parret på mange måder i en utraditionel situation. Det er far, der tager mest orlov, og han er også overvejende den, der sørger for det praktiske i hverdagen og i forhold til fremtidige pasningsmuligheder for Rebekka. Når Frank kommer tilbage på arbejdet, bliver det også hovedsagligt ham, der kommer til at gå fra arbejdet, hvis Rebekka er syg. De giver begge udtryk for bekymring over, hvordan de i fremtiden skal få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen med skiftende arbejdstider, weekendarbejde og overarbejde, hvilket begge forældres job indebærer. Ganske vist har Charlotte som selvstændig mulighed for at planlægge sin arbejdstid i god tid, men ved

uforudsete hændelser såsom overarbejde eller ved barn-syg vil Charlotte ikke umiddelbart kunne træde til.

## DISKUSSION AF FORSKELLIGE ORLOVSMØNSTRE

I den opsamlende diskussion af forældrenes orlovsmønstre tager vi fat i de tre hypoteser og de fire tilgange i nordisk forskning, som vi nævnte indledningsvis, for at forstå dynamikkerne i forskellige typer af forældrepar orlovvalg. De nye orlovsregler giver med deres mange fleksible muligheder forældreparrene stor frihed til at kombinere orlov på en måde, som tilgodeser begge forældres ønsker. Netop fordi reglerne kan kombineres på så mange forskellige måder, har vi i interviewene spurgt til forældrenes forhandling om orlovsfordelingen, fordi de mange muligheder på sin vis forudsætter refleksivitet omkring egne og partners behov og værdier i forhold til forældreskab og arbejde. I nogle af de interviewede par forhandles der mere end i andre. I de forældrepar, hvor far tager orlov, vurderer vi, at der er en mere intens og direkte forhandling end i de forældrepar, hvor far ikke tager orlov, selv om det er meget forskellige forhold, parrene lægger vægt på i deres orlovsforhandling. For eksempel hører vi hos Rune og Emma, at de har diskuteret og vurderet, hvordan de skulle tilrettelægge deres samlede orlov i forhold til at opnå fuld løn i den længst mulige periode. Hannah og Martin forhandler om og arbejder på at kombinere forskellige orlovsregler, så de giver parret mest mulig frihed til både at arbejde og passe barn. Mens Henriette og Mads lægger vægt på at kombinere deres orlovsperioder, så mor kan varetage det spæde barns behov og faren det lidt større barns behov, men også tager hensyn til Mads' arbejdsplads. Hos andre par, som fx Maja og Thomas, er der ingen forhandling, de har sat sig ind i reglerne, men har ikke talt om muligheden for, at Thomas kunne tage orlov. Hos Susanne og Hans har de talt om at dele orloven mellem sig, men reelt var der ikke noget at forhandle om, fordi Susanne vidste, at hun ville have den maksimale orlovs længde. Vi fortolker det sådan, at nogle forældrepar læner sig mere op af en traditionel fordeling af orlov end andre, men vi ser også, at alle parrene forholder sig til de fleksible muligheder og overvejer brugen af dem, selv om alle ikke kender deres rettigheder lige godt.

### **Om at give plads til hinandens orlov i forældreparret**

De tre tester, vi har opstillet, er alle sider af samme sag, de omhandler forhandlingen i forældreskabet, men set ud fra forskellige perspektiver.

I den første hypotese, vi har opstillet, undersøger vi om nogle af de kvinder, som tager den største del af orloven, ikke befinder sig vel ved at gå hjemme i en lang periode, men ikke har kunnet forhandle sig frem til andre løsninger. Hypotesen var som nævnt i indledningen spidsformuleret, og selv om vi har udvalgt par, hvor mor har taget al forældreorloven, sådan som det er i tre ud af fire familier, har vi da heller ingen, som tesen repræsenterer. Pernille tager orlov til alle parrets tre børn alene, ikke fordi hun er presset af sin mand, men fordi hun ønsker det. Men hun tager kun ½ år til hver, selvom hun kunne tage mere. Hun er den hovedansvarlige for børneomsorgen i familien, men hun er også glad for sit arbejde. Hun har især ambitioner i forhold til den del af arbejdet, som hun selv har udviklet i familiefirmaet, og som har rod i hendes akademiske uddannelse. Dette arbejde mener hun dårligt kan ligge stille i mere end et halvt år, og hun vil heller ikke have andre til at røre ved det. Susanne og Hans fordeling af orlov repræsenterer nærmest det modsatte af tesen, idet Susanne tager al den orlov, hun kan få, selv om det koster hende et godt forhold til lederen på hendes arbejde. Og hun er meget eksplícit om, at Hans ikke kan få en periode af den fælles forældreorlov.

### **Arbejdspladsens betydning for valget af orlov**

Den anden hypotese vi har opstillet er, at forældrenes forhandling om orlov ikke så meget er et spørgsmål om holdninger og værdier om ligestilling eller ej i parforholdet, men snarere et udtryk for, at forældrenes position på arbejdsmarkedet reproduceres i orlovsforhandlingen i familien. Med det mener vi, at hvis faren fx er ansat på en mandedomineret virksomhed, og arbejdspladskulturen ikke åbner sig mod mænds brug af orlov, vil manden ikke være åben for at tage orlov i en forhandling med partneren, selv om denne fremfører argumenter om at være sammen om at dele forældreorloven.

Vi finder både forældre, der bekræfter denne hypotese og forældre, der ikke gør. Mads, der er faglært tømrer afkræfter tesen, mens Henrik, der er selvstændig, bekræfter den. Mads er den første, der tager orlov hos sin mester, og han fortæller, at hans eksempel siden danner præcedens for andre mænd. I tømmefirmaet er der kun mænd ansat, og Mads bliver et forbillede for andre unge svende, der får børn. Mads bliver på

denne måde en mønsterbryder i sit firma, og på den måde kan han siges ikke at reproducere arbejdspladskulturens mønster i sit orlovvalg og på den måde bryde med sin arbejdsposition i forhandlingen i hjemmet. Mads siger, at han allerede før han fik børn også forestillede sig at skulle have orlov til dem, på trods af at han ikke kendte nogen, der havde haft det. Mads skal ikke forhandle med sin kvindelige partner om at dele forældreorloven, da hun er enig med ham i, at han skal have en periode efter hende. Også Rune bliver et forbillede i sit firma for at tage orlov, han er mellemlider, og i andre afdelinger tager mændene ikke orlov, men det gør de i hans afdeling. Rune bryder også med en arbejdsposition, der kunne udelukke, at han tog forældreorlov, men netop mange ledere og akademikere tager ifølge statistikken i dag orlov. Runes eksempel giver et indblik i, hvordan denne tendens udvikler sig i firmaer, hvor der ellers ikke er tradition for orlov blandt de mandlige medarbejdere. I modsætning til Mads og Rune står Henrik, som ikke tager fædre- eller forældreorlov, og som ifølge hans kone 'smådriller' sine medarbejdere, hvis de tager fædreorlov. Henrik er selvstændig, og måske kan han ikke tillade sig at tage orlov selv, fordi han ikke vil skabe præcedens ved sit eget eksempel. Men Henriks arbejdsposition stemmer også overens med hans opfattelse af det gode forældreskab, da han meget tydeligt siger, at der er forskel på kvinder og mænd, og kvinder er bedst til at passe de små børn. Vi ser altså, at det både er muligt at bryde med arbejdspladskulturer, hvor mænd normalt ikke tager orlov, men også at ledere både kan være en hindring og et forbillede for det.

Charlotte er som Henrik også et eksempel på, at hendes arbejdsposition kommer til at spille den afgørende rolle for orlovsvalet i familien. Frank fortæller, at han må tage mere orlov, end han ellers ville have gjort, fordi Charlotte ikke kan holde mere orlov pga. risikoen for at miste mange kunder i frisørsalonen.

Et andet aspekt af diskussionen om forældrenes arbejdsmæssige position, der kan siges at spille ind på orlovsfordelingen i forældreskabet, er samspillet mellem uddannelsesbaggrund og position på arbejdsmarkedet. Forældresurveyen viser, at der blandt mænd på forældreorlov er en overrepræsentation af mænd med lang videregående uddannelse. Disse mænd kan i kraft af deres uddannelse besidde andre positioner, som gør det nemmere for dem end for andre mænd at holde orlov. En kvalitativ undersøgelse af arbejdspladskulturens betydning for mænds brug af orlov viser, at de medvirkende arbejdspladser med mange akademikere

havde en arbejdspladskultur, der tilgodeså familievenlighed, herunder orlov, idet familielivet på linie med arbejdslivet blev betragtet som en ressource for medarbejderne i deres arbejde, mens de medvirkende arbejdspladser med mange faglærte drillede de mandlige medarbejdere med at de holdt ferie eller drev den af, mens de var på orlov, altså en holdning, der afspejler, at orlov ikke er vedkommende for arbejdet.

### **Om mænds adgang til orlov**

Den tredje hypotese er, at nogle kvinder i forhandlingen om orlov ikke giver plads til, at manden kan holde al den orlov, han gerne vil. Susanne er et eksempel på en kvinde, der ikke levner plads til hendes mand, men hvor manden heller ikke åbenlyst giver udtryk for, han gerne vil have orlov. Det er lidt ambivalent, når han fortæller om kollegaernes orlov med deres børn. Et andet aspekt ved denne tese kunne være, at nogle mænd og kvinder slet ikke forestiller sig muligheden af, at manden kan tage orlov, selv om det er muligt. På dette punkt skiller Maja og Thomas sig som allerede nævnt ud fra de øvrige par, fordi de slet ikke har overvejet, om Thomas skulle holde noget forældreorlov. Det er slet ikke indgået i deres overvejelser. Det er ikke, fordi Thomas ikke er meget bevidst om, at han gerne vil have mere tid til sine børn, det har skilsmissen og forholdet til hans ældste datter lært ham, fortæller han. Han fortæller for eksempel, at han har droppet treholdsskiftet for at få mere tid med børnene i hverdagen, og at han ikke kun vil være den, der tjener penge til, at konen kan holde orlov, men alligevel har han ikke selv nogen forestilling om at skulle tage orlov.

Vi har spurgt parrene om deres holdning til at erstatte en del af den eksisterende forældreorlov med en øremærket orlovsperiode til faren, en til moren og en til deling mellem forældrene. Nogle sagde, at de synes, at forældrene selv skulle bestemme over deres periode, andre sagde, at det var en god ide for at give fædrene bedre muligheder for at argumentere for deres ret til orlov på arbejdspladserne. Nogle sagde, at det var en god ide, men det måtte ikke gå ud over den periode, kvinden i dag primært tager. Endelig sagde andre, at det var ærgerligt at øremærke, da det ville gå ud over den fleksibilitet, der er i dag i orlovsordningen.

### **Økonomien som element i orlovsforhandlingen**

I teserne har vi været optaget af ligestilling og forholdet mellem kvinders og mænds valg af orlov. Der er imidlertid også andre elementer i foræl-

drenes orlovsvalg, som vi har berørt undervejs i forældrecasene. Interviewene viser, at der i forældrenes orlovsfordeling er mange forhold på spil, og ofte er det ikke de samme forhold, som de enkelte forældrepar eller forældre inden for parret lægger vægt på i deres orlovsfordeling. I nogle familier spiller økonomien en afgørende rolle for fordelingen, sådan som vi så det hos Emma og Rune. Hos andre er hensynet til arbejdet den vigtigste faktor for orlovsvalet, sådan som vi så det hos Henrik og Charlotte, som begge var selvstændige, mens deres partnere havde andre motiver til orloven. Dagpasningen er også et vigtigt element i forældrenes orlov. I forhold til forældrenes økonomiske situation er det primært et tema for de højst lønnede af forældrene. Deres indkomstab diskuteres og afspejler sig i orlovsvalet i form af fravalg af forlængelse af orlov og fravalg af udskydelse af nogle af de 32 uger uden dagpenget, samt ved at faren tager forholdsvis korte orlovsperioder, der matcher hans ret til fuld løn under orloven. Dette hænger muligvis sammen med, at de forældre, der har den højeste indtægt, alt andet lige også, mister mere ved at holde orlov, og hvis orloven er på dagpenge, bliver indkomsttabet for stort for dem (se også Olsen, 2005). Men der ser også ud til at være en sammenhæng mellem ens opfattelse af, hvad der er til barnets bedste i det første år og ens opfattelse af et eventuelt økonomisk tab ved at gå på orlov. De forældre, der som fx Susanne og Maja og Thomas mener, at barnet har bedst af at blive passet hjemme af moren i dets første leveår synes ikke, at det er et problem, at familien har en mindre indtægt under en del af orloven eller i en periode, hvor mor er på deltid. Mens de forældre, som lægger mindre vægt på at passe barnet selv i den længst mulige periode, sådan som Emma og Rune og Charlotte og Frank også er de forældre, som taler om familiens tab ved at holde orlov og om balancen mellem at være nye husejere, småbørnsforældre og arbejde på fuldtid eller hensynet til virksomheden.

### **Dagpasningens indflydelse på orlovs længden**

Nogle af de forældrepar vi har interviewet har haft problemer med dagpasning. På den ene side er orlovsordningen så fleksibel, at den imødekommer mange forskellige behov for at tilpasse arbejde og familieliv med hinanden. På den anden side modsvares fleksibilitet i orlovsvalet ikke altid af en fleksibilitet i dagpasningssystemet. Siden 2004 har der været en dagpasningsgaranti i kommunerne. Nogle af de interviewede forældre kan berette om, at de ikke havde dagpasningsplads til deres



største børn før orloven udløb. Dette kan også være tilfældet i dag, men er da begrundet i, at de ønsker en anden dagpasning end den kommunen stiller til rådighed. Det kan fx være som Hannah og Martin, der foretrækker en institution i nærheden, eller Henrik og Pernille, der vil have en vuggestue frem for en dagplejemor. Dagpasningssystemet har siden skandinaviske kvinder i stort antal kom på arbejdsmarkedet fra midten af 1960'erne formet sig efter familierpolitikken, ved at orlovsordninger, børnepasningsydelse og antal heltids- og deltidspladser til børn i førskolealderen følger et nationalt traditionelt mønster. I Danmark har dagpasningstilbuddene primært taget udgangspunkt i, at orloven var forholdsvis kort, set i et nordisk perspektiv, og at kvinder i den fødedygtige alder var fuldtidsarbejdende. Derfor er dækningsgraden høj i forhold til pasning af børn under 3 år, og der er tale om primært fuldtidspladser (Leira, 2006). Alligevel kommer nogle af forældreparrene i klemme, hvis de har specielle ønsker til dagpasning, især hvis orloven er kort som i Pernilles tilfælde.

### **Forældrenes vurdering af orlovsreglerne**

Nogle af forældrene havde erfaring med orlovsreglerne fra orlov til flere børn, og de siger samstemmende, at der er kommet mere styr på administrationen af orlovsreglerne i kommunerne. Nogle af forældrene kendte ikke deres rettigheder, mens andre havde et godt kendskab til reglerne og havde anvendt dem meget fleksibelt.

Der er ingen af de interviewede forældrepar, som har haft problemer med at varsle orlov, men nogle af parrene nævner, at det kunne være rart, at man ikke skulle varsle en eventuel brug af de fleksible muligheder allerede 8 uger efter fødslen, da behovet for fleksibiliteten kan opstå senere, uden at det var til at forudse. Det kan fx være ved mangel på den ønskede dagpasning, eller fordi man ønsker at amme længere.

Forældrene giver udtryk for, at reglerne er indviklede, men også at de finder ud af det med hjælp fra arbejdspladsen, kommunerne eller ved at søge oplysningerne på nettet.

Der er nogle af forældrene, der har ideer til, hvordan man kunne gøre orlovsreglerne bedre. Charlotte, der som selvstændig har svært ved at få arbejde og familie til at hænge sammen, efterspørger, at man kan genoptage arbejdet med nedsatte dagpenge også under barselorlov, som man kan i dag på forældreorloven

Emma foreslår, at man tillader forældre både at forlænge orlov og udskyde orlov. Emma foreslår også, at man slækker på varslingsreg-

lerne og lader forældre give nogle scenarier for, hvor længe deres orlov skal vare, i stedet for som nu at skulle varsle orlov senest 8 uger efter fødslen.

# KOMMUNERNES ORLOVSPRAKSIS

*Christina Skytte Christensen & Mette Kærsgaard*

I dette kapitel belyser vi kommunernes orlovspraksis ud fra dels en spørgeskemaundersøgelse blandt alle landets kommuner, dels kvalitative interview i fire udvalgte kommuner. Undersøgelsen viser, at stort set alle kommuner anvender Familiestyrelsens vejledning, og det er udbredt, at medarbejdere oplæres i barselsreglerne. Undersøgelsen viser også, at nogle områder af barselsreglerne fungerer godt i et flertal af kommunerne, mens andre områder opleves som en stor administrativ byrde. Det er særligt en mangelfuld IT-understøttelse, der gør administrationen af barselsreglerne besværlig. Derudover betyder de mange fleksible muligheder, at kommunens medarbejdere bruger meget tid på at rådgive og vejlede forældre.

## EN BELYSNING AF KOMMUNERNES ERFARING MED ADMINISTRATIONEN AF BARSELSREGLERNE

Formålet med kommuneundersøgelsen er at belyse de udfordringer kommunerne står over for i forbindelse med administration af barselsreglerne. Loven indeholder mange kombinationsmuligheder for forældrene i forhold til afholdelse af barselorlov. Forskellige regler er gældende for forskellige situationer. Eksempelvis er der forskel på reglerne i forbindelse med 'almindelige' fødsler, adoption og ved spædbarns død,

ligesom der eksisterer forskellige orlovsmuligheder og muligheder for fordeling af orlov mellem forældre. Samtidig er der overenskomstfastsat forskellige regler for arbejdstid og barselorlov inden for forskellige brancheområder og overenskomster. De mange kombinationer af muligheder og regler betyder, at kommunerne møder store administrative krav i relation til håndteringen af loven. Krav som kan være svære at imødegå, som kan koste mange ressourcer at håndtere, og som i sidste ende kan betyde dårlig service til borgerne. En konsekvens af et kompliceret regelsæt som barselsloven kan være, at kommunerne udvikler forskellige lokale fortolkninger og forskellig lokal praksis i håndteringen af regelsættet. I forlængelse heraf belyses følgende spørgsmål:

- Har kommunerne tilstrækkelig information om barselsreglerne, og hvor får de informationen fra?
- Hvordan organiserer kommunerne administrationen af barselsreglerne?
- Hvordan oplæres de medarbejdere, der arbejder med barselsreglerne, i regelsættet?
- Eksisterer der lokale fortolkninger i de enkelte kommuner af barselsreglerne og administrationen heraf?
- Er der forhold i loven som giver kommunerne problemer i administrationen af orlovsreglerne?
- Fungerer IT-systemet, som understøtter administrationen af barselsreglerne, optimalt?
- Oplever kommunen et større behov for rådgivning fra borgernes side, efter indførelsen af de nye barselsregler?
- Kan der peges på ændringer i barselsreglerne, som vil lette kommunernes håndtering af reglerne, uden at forringe intentionerne i lovgivningen?

## METODEBESKRIVELSE

Undersøgelsen af administrationen af den fleksible barselorlov blandt kommuner består først og fremmest af en kvantitativ undersøgelse blandt alle landets kommuner. Denne er suppleret med en kvalitativ undersøgelse i fire kommuner, der har til formål dels at frembringe viden til den kvantitative del af undersøgelsen, dels at give mulighed for at

komme i dybden med de administrative og operationelle udfordringer, der eksisterer i forbindelse med udmøntningen af reglerne om fleksibel barselorlov.

### **Kvalitativ undersøgelse**

Som led i den kvalitative undersøgelse i fire kommuner er der gennemført interview med centrale medarbejdere i de fire udvalgte kommuner. For det første er der valgt en stor og en lille kommune og for det andet en kommune, der er lagt sammen med andre kommuner i forbindelse med strukturreformen, og en som ikke er lagt sammen. Interviewene er gennemført i august og september 2007.

Der blev gennemført tre fokusgrupper forud for den kvantitative undersøgelse. Efter gennemførelsen af disse tre vurderede vi på baggrund af de enslydende problematikker i de tre kommuner, at der var tilstrækkelig information til udarbejdelse af spørgeskemaet. Det sidste interview blev gennemført som et personligt telefoninterview med henblik på at kvalificere analyseresultaterne.

Der er særligt to forhold, der har været gennemgående i fokusgrupperne. For det første anvendes der i casekommunerne meget tid på rådgivning, og for det andet mangler der et IT-system, der kan håndtere administrationen af reglerne. Disse temaer er inddraget i spørgeskemaet.

### **Kvantitativ undersøgelse**

I forbindelse med den kvantitative del af undersøgelsen er der gennemført en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt alle landets kommuner. Populationen er alle 98 kommuner i Danmark. Således er analyseenheden den enkelte kommune, idet det antages, at hver kommune har én måde at håndtere barselsreglerne på. Forud for dataindsamlingen er kommunerne blevet kontaktet telefonisk med henblik på at opspore den relevante medarbejder til besvarelse af spørgeskemaet. Målet har for det første været at identificere chefer eller medarbejdere, der har indgående viden til kommunens arbejde med at administrere barselsloven. For det andet har det været målet at sikre en direkte mail-adresse, samt at den pågældende nøgleperson er blevet opmærksom på den forestående spørgeskemaundersøgelse.

Ved dataindsamlingens start er der udsendt en mail til de opsporede nøglemedarbejdere med en beskrivelse af undersøgelsen, dens formål og et link til spørgeskemaet. Der er gennemført i alt to rykkerproce-

durer – en per brev og en telefonisk. Den endelige svarprocent er 84,7 procent, svarende til i alt 83 kommuner ud af 98. I sammenligning med andre kommuneundersøgelser er dette en meget tilfredsstillende svarprocent.<sup>11</sup>

De kommunale nøglepersoner, der har besvaret spørgeskemaet, arbejdet for størstedelens vedkommende med konkrete barselssager i deres hverdag. Dette gælder således for 3 ud af 4. De resterende er blandt andet chefer for det område, der administrerer barselssager, men de arbejder ikke med konkrete sager hver dag. Nøglepersonerne har således som hovedregel et godt kendskab til barselsreglerne, hvilket også bekræftes af deres kendskab til barselsreglerne: 71 procent angiver, at de har høj grad af kendskab til barselsreglerne, mens 23 procent angiver, at de har nogen grad af kendskab. De indkomne besvarelser kan på den baggrund med al rimelighed betragtes som valide og som udtryk for fagpersoners vurdering af forhold i relation til administrationen af den fleksible barselorlov.

#### **Bortfaldsanalyse og repræsentativitet**

Med en svarprocent på 84,7 procent er det ikke sandsynligt, at data indeholder afgørende skævheder. Dette bekræftes af tabel 4. 1 nedenfor, som viser, at andelen af sammenlægningskommuner og andelen af kommuner, der ikke er sammenlagt, er den samme i data som i populationen. Dette gør sig stort set også gældende for så vidt angår kommunestørrelse, hvor den største procentvise afvigelse er ca. 2 procent. Dermed vurderer vi, at data er repræsentative på centrale parametre, og vi vurderer, at det ikke er nødvendigt at veje data.

---

11. Se fx Stiggaard et al. 2006: *Kommunernes Beskæftigelsesindsats*, SFI 06:28, side 36, som afrapporterer svarprocenter mellem 70 og 88 procent i kommunerne.

**Tabel 4.1**

Bortfaldsanalyse.

	Population	Data
Kommunestørrelse:		
0-19.999	7	5
20.000-39.999	35	37
40.000-59.999	33	30
60.000-79.999	11	12
80.000+	14	16
I alt	100	100
Sammenlægningskommune:		
Ja	68	68
Nej	32	32
I alt	100	100

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

**Analysemetoder**

Svarene præsenteres i frekvenstabeller. Da andelen, der har svaret 'ved ikke', generelt er lille, indgår disse som hovedregel ikke i grundlaget for procentudregningen. Da andelen, der har svaret 'ved ikke' varierer på spørgsmålene, forklarer dette, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer i tabellerne. Vi ser også på sammenhængen mellem de forskellige spørgsmål og følgende baggrundsvariable:

- kommunestørrelse
- om kommunen er en sammenlægningskommune eller ej
- kommunens ressourcepres
- antal fødsler i kommunen
- respondentens kendskab til barselsreglerne
- organiseringen af administrationen af reglerne

*Kommunestørrelsen* er interessant, fordi flere studier peger på, at netop kommunens størrelse er central for den måde administrationen organiseres og regler udmøntes (Cohen & Levinthal, 1990; Winter, 1998; Dahl, 2006; Houlberg, 2000). *Kommunens ressourcepres* er en indikator på, hvor presset kommunen er økonomisk. Variablen kommer fra ECO Analyses kommunale nøgletal og er defineret som 'udgiftsbehov per indbygger/ressourcegrundlag per indbygger' (baseret på 2007-budgettet). Ressourcepreset er en central baggrundsvariabel, fordi man kan forestille sig, at kommuner, der har et stort ressourcepres, ser nogle særlige van-

skeligheder ved at implementere barselsreglerne. Ligeledes kan man forestille sig, at kommuner med et højere *antal fødsler*, end gennemsnittet af kommuner, oplever et større administrativt pres – men måske også i større udstrækning har udviklet institutionaliserede praksisser for at håndtere barselsreglerne. For så vidt angår *organiseringen af administrationen* af barselsreglerne er hypotesen, at organiseringen af administrationen har betydning for, hvordan man håndterer barselsreglerne – fx kan man forestille sig, at oplevelse af administrative problemer med barselsreglerne er mindre, hvis man har kollegaer fysisk tæt på, man kan sparre med. Kriteriet for at afgøre, hvornår en sammenhæng mellem spørgsmålene og baggrundsvariable, er så markant, at den er interessant at kommentere, er som hovedregel, om den er statistisk signifikant.<sup>12</sup>

## ANALYSE OG RESULTATER

Analyseafsnittet er inddelt i en række underafsnit med udgangspunkt i følgende temaer: Organisering af arbejdet med barselsreglerne, hjælp til regelforståelse, lokale fortolkninger og praksisser, visitation og opfølgning efter regler om sygedagpenge, rammer for administrationen af reglerne og behov og muligheder. I hvert afsnit præsenteres og kommenteres analyserne, og afsnittet afsluttes med en sammenfattende vurdering.

### **Kommunernes administrative organisering af arbejdet med barselsreglerne**

Det har været meget fremme i debatten om den fleksible barselorlov, at de nye barselsregler er komplicerede og vanskelige at administrere. Derfor er det et centralt spørgsmål, hvordan kommunerne administrerer og organiserer barselsreglerne – og hvor mange ressourcer der tilgår administrationen heraf.

Ser vi først på ressourcer i betydningen human kapital, er det interessant at se på antallet af fuldtidsstillinger anvendt på administration af barselsreglerne. Af tabel 4.2 fremgår det, at 9 ud af 10 kommuner skønner, at der bliver anvendt mellem 1 og 5 fuldtidsstillinger. Grundet opde-

---

12. Nu er der godt nok tale om en undersøgelse af hele populationen, hvorfor det ikke er meningsfyldt at bruge statistiske mål. Derfor bruger vi udelukkende målene som en indikator for, hvornår en sammenhæng er så markant, at den er interessant at kommentere.



lingen af svarskalaen er det ikke muligt at se fordelingen af fuldtidsstillinger under fem stillinger. En nærmere analyse af baggrundsspørgsmålene viser, at det – som man kan forvente – er de store kommuner, der anvender flest fuldtidsstillinger på administrationen af barselsreglerne.

**Tabel 4.2**

Antal fuldtidsstillinger anvendt på administration af barselsregler i kommunerne. Procent.

	Procent
1-5 medarbejdere	90
6-10 medarbejdere	6
11-15 medarbejdere	2
15 eller flere medarbejdere	1
I alt (n=83)	100

Spørgsformulering: Hvor mange fuldtidsstillinger vil du skønne, der i alt anvendes på at administrere barselsreglerne i din kommune?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Vender vi os dernæst mod, hvordan administrationen af barselsreglerne er organiseret, viser tabel 4.3, at i størstedelen af kommunerne (74 procent) sidder alle de medarbejdere, der arbejder med administration af barselsreglerne i den samme organisatoriske enhed placeret samme sted. I en femtedel af kommunerne er medarbejderne samlet i samme organisatoriske enhed, men placeret fysisk forskellige steder. For en lille del af kommunerne – 5 procent - er de medarbejdere, der arbejder med administration af barselsreglerne fordelt på forskellige organisatoriske enheder.

**Tabel 4.3**

Kommunernes organisering af administrationen af barselsreglerne. Procent.

	Procent
Alle medarbejdere, der arbejder med administration af barselsreglerne, sidder samlet i den samme organisatoriske enhed placeret samme sted	74
Alle medarbejdere, der arbejder med administration af barselsreglerne, sidder samlet i den samme organisatoriske enhed, men fysisk placeret forskellige steder	20
Medarbejderne er fordelt på forskellige organisatoriske enheder/forvaltninger	5
På en anden måde	1
I alt (n=82)	100

Spørgsmålsformulering: Hvordan er administrationen af barselsreglerne organiseret i din kommune?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Ud over at den organisatoriske indretning af medarbejdernes placering og tilhørsforhold varierer, er det også interessant, om de medarbejdere, der arbejder med barselsreglerne, udelukkende arbejder med barselsregler eller også arbejder med andre områder. Dette er illustreret i tabel 4.4, hvoraf det fremgår, at de medarbejdere, der arbejder med administration af barselsager, i ca. 7 ud af 10 kommuner desuden arbejder med ét andet område. I en femtedel af kommunerne arbejder medarbejderne desuden med flere andre områder, mens de kun i 7 procent af kommunerne udelukkende arbejder med administration af barselsreglerne. Med hensyn til baggrundsspørgsmålene viser analysen, at der er en tendens til, at jo større kommunen er, jo færre områder vil medarbejderne varetage ud over barselsområdet. Dette kan tyde på, at funktionerne er mere specialiserede i større kommuner.

De kommuner, der blev interviewet via fokusgrupper, har alle medarbejdere, der arbejder med barselsreglerne og sygedagpengeområdet. I en af de to store kommuner overvejer man dog meget at samle administrationen af barselsreglerne i en enhed, hvor medarbejderne udelukkende arbejder med dette. Det påpeges dog, at risikoen herved er, at afdelingen bliver sårbar over for fravær blandt personalet.

**Tabel 4.4**

Oversigt over hvor mange medarbejdere der arbejder med barselsreglerne i kommunerne. Procent.

	Procent
Alle de medarbejdere, der arbejder med administration af barselsreglerne, arbejder udelukkende med det	7
Alle de medarbejdere, der arbejder med administration af barselsreglerne, arbejder desuden med ét andet område (fx sygedagpenge)	72
Alle de medarbejdere, der arbejder med administration af barselsreglerne, arbejder desuden med flere andre områder	20
I alt (n=83)	100

Spørgsmålsformulering: Hvordan er arbejdet med administrationen af barselsreglerne organiseret?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

I forbindelse med de afholdte fokusgrupper blev det fortalt, at det i visse kommuner overvejes, hvorvidt en samling af få medarbejdere i en specialiseret enhed vil betyde bedre service for borgere og arbejdspladser. Tanken bag disse overvejelser er udtrykt i følgende udtalelse fra en medarbejder i en stor kommune:

Vi skal have en enhed, der kun tager sig af barsel. Så ved man, hvad der er vores retningslinier. En lille specialistgruppe, der fokuserer 100 procent på barsel.

På baggrund af denne viden, blev der i spørgeskemaet spurgt til, i hvilket omfang kommunerne vurderer, at en organisering af administrationen af barselssagerne på henholdsvis færre medarbejdere eller i mindre enheder vil betyde, at kommunen kan servicere borgerne bedre. Svarene er samlet i tabel 4.5, som viser, at 46 procent er enige eller meget enig i, at en organisering på *færre medarbejdere* vil betyde bedre service, mens 34 procent er uenige eller meget uenige heri. I de 7 procent af kommunerne, hvor der allerede nu kun sidder en person, der udelukkende arbejder med barselssager og dermed har en vis erfaring hermed, har alle svaret, at de er enige i, at det vil betyde bedre service for borgerne at organisere det på færre medarbejdere.

Lidt færre (40 procent) er enige eller meget enig i, at en organisering i mindre enheder vil betyde bedre service, mens 29 procent er uenige eller meget uenige. I dette tilfælde er der ikke en tendens til, at de

kommuner, der allerede er organiseret i mindre enheder, i højere grad er enige i, at det vil forbedre servicen af borgerne. En nærmere analyse af baggrundsspørgsmålene viser desuden, at det særligt er de større kommuner, der vurderer, at en organisering på færre medarbejdere vil betyde, at kommunen kan levere en bedre service til borgerne.

**Tabel 4.5**

Kommunernes vurdering af organiserings betydning for servicen over for borgerne. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/ eller	Enig	Meget enig	I alt
Ved at organisere administrationen af barselssagerne på færre medarbejdere ville vi kunne servicere borgerne bedre (n=74)	12	22	20	32	14	100
Ved at organisere administrationen af barselssagerne i mindre enheder ville vi kunne servicere borgerne bedre (n=75)	13	16	31	28	12	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere, hvor enig du er i følgende udsagn:

Kilde: SFI rapport 07:29. Evaluering af den fleksible barselorlov.

### Opsamling og diskussion

Resultaterne af kommunernes besvarelser vedrørende deres ressourcer brugt på administration af barselsreglerne viser, at langt hovedparten af kommunerne har mellem 1-5 personer ansat til at administrere barselsreglerne.

Administrationen af barselsreglerne er i størstedelen af kommunerne organiseret således, at de medarbejdere, der arbejder med administrationen af reglerne, er placeret det samme sted i den samme organisatoriske enhed. I en femtedel af kommunerne er medarbejderne dog placeret fysisk forskellige steder. Under forudsætning af at det er nemmere at udveksle erfaringer, når man er placeret fysisk samme sted, viser analysen at rammerne herfor er til stede i et flertal af kommunerne.

Den typiske måde at organisere arbejdet med barselsreglerne på er, at medarbejderne arbejder med ét andet område ud over barselsreg-

lerne. I en femtedel af kommunerne arbejder medarbejderne dog med flere andre områder. Kun i meget få kommuner arbejder medarbejderne udelukkende med barselssager. Dette kan tyde på flere ting: at kommunerne prioriterer, at medarbejderne ikke kun bliver eksperter på barselsområdet. Derudover kan det tyde på, at det i de kommuner, hvor der er flere medarbejdere, der arbejder med barselsreglerne, prioriteres at sprede kompetencen på flere skuldre. Mange interviewpersoner er dog ikke enige i, at dette er hensigtsmæssigt. Således vurderer et flertal – og navnlig de store kommuner – at en organisering på færre medarbejdere vil betyde bedre service. Det samme gælder i forhold til at organisere administrationen i mindre enheder.

I forlængelse heraf kan vi pege på, at en måde man, ifølge kommunerne, kan forbedre administrationen af barselsreglerne er ved at specialisere medarbejdere, der arbejder med barselsregler og organisere administrationen i mindre enheder. Dette nævnes også af flere kommuner, når de skal komme med bud på, hvordan barselsreglerne kan forbedres (jf. afsnittet 'Behov og muligheder'). I de kvalitative interview påpeges det dog, at man med en sådan organisering risikerer at blive sårbare ved fravær blandt personalet.

### **Kommunernes anvendelse af materialer og andre metoder til regelforståelse**

Barselsloven er blevet kritiseret for at være meget kompliceret og uigenemskuelig, og det har været en udbredt opfattelse, at den er svær at administrere for kommunerne. En del af denne kritik blev rejst ved vedtagelsen af loven, idet der på daværende tidspunkt ikke forelå en vejledning til loven, som kommunerne kunne følge. En sådan vejledning kom først i maj 2003 (Arbejdsdirektoratets vejledning nr. 40).<sup>13</sup>

I forlængelse af ovenstående er det relevant at undersøge, hvilke kilder og metoder kommunerne har anvendt til at forstå og håndtere barselsreglerne. Vi ser derfor på, om kommunerne fx anvender de vejledninger, som Familiestyrelsen og kommunernes organisationer har udarbejdet. Derudover kunne man forestille sig, at der eksisterer formelle eller uformelle arbejdsgange internt i kommunerne, som har til formål at lette administrationen, samt at der er taget særlige initiativer for at hjælpe

---

13. Familiestyrelsen udgav en vejledning i juli 2006 (Vejledning 9469 af 1. juli 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel).

de medarbejdere, der arbejder med barselsreglerne i kommunerne. Vi undersøger derfor i hvilket omfang, dette er tilfældet. I denne sammenhæng er det ligeledes interessant, i hvilket omfang kommunerne har deltaget i erfarings-netværk med andre kommuner. Endelig går vi i dybden med om brugen af de forskellige hjælpemidler til regelforståelse varierer alt efter kommunestørrelse og ressourcer afsat til barselorloven. For eksempel kan man forestille sig, at større kommuner og kommuner, hvor der er afsat flere ressourcer til at administrere barselsreglerne, i højere grad har fokus på at gøre arbejdet lettere for medarbejderne.

#### **Kommunernes kilder til information om barselsreglerne**

I det følgende ser vi på, i hvilken udstrækning kommunerne anvender vejledningsmaterialer fra eksterne aktører. Tabel 4.6 viser, at næsten 7 ud af 10 af kommunerne har svaret, at de først og fremmest anvender Familienstyrelsens vejledning (68 procent).<sup>14</sup> 15 procent svarer, at de mest anvender vejledninger udarbejdet af kommunale organisationer, og 16 procent har angivet, at de overvejende anvender andet vejledningsmateriale fra en ekstern aktør. Samtlige kommuner i undersøgelsen anvender således en eller anden form for vejledning fra en ekstern aktør i forbindelse med administrationen af barselsreglerne.

---

14. Respondenterne havde kun mulighed for at give ét svar. Det er ikke helt tydeligt i spørgsmålsformuleringen, at dette ene svar skal sættes ved den type vejledning, kommunen anvender mest. Vi mener imidlertid, at det er validt at tolke svarene således, både fordi vi ikke har fået nogle tilbagemeldinger fra kommunerne om at de ikke kunne forstå spørgsmålet, og fordi andelen, der har svaret 'ved ikke', er lille, hvilket heller ikke tyder på at kommunerne har haft problemer med at svare på spørgsmålet.

**Tabel 4.6**

Kommunernes anvendelse af vejledninger fra eksterne aktører. Procent.

	Procent
Ja, Familiestyrelsens vejledning	68
Ja, vejledning udarbejdet af kommunale organisationer	15
Ja, andet vejledningsmateriale (fra ekstern aktør)	17
Nej	0
I alt (n=79)	100

Spørgsmaalsformulering: Anvender kommunens medarbejdere materialer som vejledninger mv. udarbejdet af Familiestyrelsen, Kommunernes Landsforening eller andre eksterne aktører?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Vender vi os dernæst mod, om kommunerne selv har udarbejdet vejledningsmateriale, fremgår det af tabel 4.7, at hver 10. af kommunerne har udarbejdet og nedskrevet *særlige arbejdsgangsbeskrivelser* til brug for den enkelte medarbejder i forbindelse med udmøntningen af reglerne om den fleksible barselorlov. I 7 procent af kommunerne er der udarbejdet og nedskrevet *særlige fortolkninger* af de generelle regler om fleksibel barselorlov til brug for den enkelte medarbejder.

**Tabel 4.7**

Kommunernes udarbejdelse af særlige arbejdsgangsbeskrivelser og fortolkninger. Procent.

	Procent
Der er udarbejdet og nedskrevet særlige arbejdsgangsbeskrivelser til brug for den enkelte medarbejder i forbindelse med udmøntningen af reglerne om den fleksible barselorlov (n=83)	10
Der er udarbejdet og nedskrevet særlige fortolkninger af de generelle regler om fleksibel barselorlov til brug for den enkelte medarbejder i forbindelse med udmøntningen af reglerne om den fleksible barselorlov. (Dette kan fx være eksempler på, hvordan reglerne er fortolket i særlige sager). (n=83)	7

Spørgsmaalsformulering: Har man i kommunen gjort nogle af følgende tiltag til hjælp for de medarbejdere, der arbejder med administrationen af barselsreglerne?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

En nærmere analyse viser, at kommuner, der er økonomisk pressede, i mindre omfang har udarbejdet og nedskrevet særlige fortolkninger end kommuner, der ikke i samme omfang er økonomisk pressede.

Det forhold, at brugen af interne arbejdsgangsbeskrivelser og kommunalt udarbejdede vejledninger er forholdsvist begrænset, bekræftes i de gennemførte kvalitative interview. En medarbejder i en lille kommune beretter om arbejdsgangen:

Det er sådan set lidt tilfældigt, hvad man gør.

I samme kommune er det dog opfattelsen hos medarbejderne, at interne arbejdsgangsbeskrivelser og kommunalt udarbejdede vejledninger er noget, man måske nok burde anvende, men som besværliggøres af reglernes kompleksitet. Konsekvensen for administrationen beskrives på følgende måde:

Så griber man det jo an, sådan som man er vant til.

I en anden, stor kommune udarbejdede man en intern vejledning kort tid efter lovens vedtagelse. Dette skyldtes, at der på daværende tidspunkt ikke var udarbejdet en vejledning. Den interne vejledning blev stadig brugt i den pågældende kommune, men man kunne forestille sig, at andre kommuner tidligere har haft interne vejledninger, men senere er overgået til først at anvende Arbejdsdirektoratets vejledning i 2003 og senere Familiestyrelsens vejledning. Dette er dog ikke undersøgt, og vi kan derfor ikke konkludere, om det rent faktisk er tilfældet.

#### **Kommunernes deltagelse i erfarings-netværk om barselsreglerne**

Ud over vejledninger kan udveksling af erfaringer og diskussion af konkrete problemstillinger medvirke til en øget forståelse af barselsreglerne. Vi har derfor undersøgt kommunernes brug af forskellige typer erfaringsnetværk. Resultaterne er præsenteret i tabel 4.8.



**Tabel 4.8**

Kommunale medarbejders deltagelse i erfaringsgrupper, mødefora o.l. om barselsreglerne. Procent.

	Procent
Ja, faste og/eller løbende fælleskommunale erfaringsgrupper som blandt andet omfatter forståelse og udmøntning af regelsættet (n=82)	20
Ja, faste og/eller løbende amtslige/regionale mødefora (fx initieret i kommuneforeningen) for drøftelse af forståelse og udmøntning af de fleksible barselsregler i forbindelse med implementeringen af loven? (n=82)	13
Ja, andre lignende tiltag (n=82)	15
Nej, der har ikke deltaget repræsentanter i sådanne typer tiltag (n=82)	56

Spørgsmålsformulering: Har repræsentanter fra kommunen deltaget i et eller flere af følgende tiltag?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Over halvdelen af kommunerne angiver, at der *ikke* har deltaget repræsentanter i faste og/eller løbende erfaringsgrupper eller mødefora (56 procent). En femtedel af kommunerne har dog haft repræsentanter til at deltage i fælleskommunale erfaringsgrupper, som blandt andet omfatter forståelse og udmøntning af regelsættet, 13 procent angiver, at repræsentanter har deltaget i amtslige/regionale mødefora (fx initieret i kommuneforeningen) for drøftelse af forståelse og udmøntning af de fleksible barselsregler i forbindelse med implementeringen af loven, og 15 procent angiver, at repræsentanter har deltaget i andre lignende tiltag.

En medarbejder bemærker i et af de kvalitative interview, at:

Når man kender loven, er der ingen problemer. Så kører tingene bare af sig selv. Så er der ikke behov for erfaringsgrupper.

#### **Oplæring af kommunale medarbejdere i barselsreglerne**

Internt i kommunen kan medarbejdernes forståelse af reglerne styrkes gennem en række forskellige tiltag. Det kan eksempelvis være etablering af arbejdsgrupper, møder, introduktion, oplæring og kurser mv. Af tabel 4.9 fremgår det, at nye medarbejdere i 76 procent af kommunerne modtager *sidemandsoplæring* i forhold til, hvordan man konkret arbejder med barselsreglerne i kommunen.

**Tabel 4.9**

Kommunernes brug af forskellige oplæringsmetoder i barselsreglerne. Procent.

	Procent
Medarbejdere, der arbejder med administration af barselsregler, har deltaget i arbejdsgruppe(r) med henblik på at diskutere og skabe fælles forståelser af de generelle regler i den fleksible barselorlov (n=83)	16
Der holdes løbende møder, hvor medarbejderne har lejlighed til at diskutere særlige barselssager med hinanden, og hvordan disse sager fortolkes (n=83)	45
Alle medarbejdere er blevet undervist i, hvordan barselsreglerne skal udmøntes i praksis (det kan være i form af kursus, grundig introduktion til reglerne eller lignende) (n=83)	63
Nye medarbejdere modtager 'sidemandsoplæring' i forhold til, hvordan man konkret arbejder med barselsreglerne i praksis i kommunen (n=83)	76
Andre lignende tiltag (n=83)	8

Spørgsmålsformulering: Har man i kommunen gjort nogle af følgende tiltag til hjælp for de medarbejdere, der arbejder med administrationen af barselsreglerne?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

En nærmere analyse viser, at sidemandsoplæring:

- er mere udbredt når kommunen er en sammenlægningskommune
- er mere udbredt jo større kommunen er
- er mere udbredt i de kommuner, hvor de medarbejdere, der arbejder med administration af barselsreglerne, arbejder med ét andet område (83 procent), sammenlignet med, når medarbejderne arbejder med flere andre områder (59 procent).

Dette er umiddelbart kontra-intuitivt, da man skulle forvente, at der i højere grad er brug for sidemandsoplæring, hvis man sidder med flere områder. Men det kan måske forklares ved, at man bruger andre metoder til oplæring. Eller det kan være, at der er flere personaleressourcer til sidemandsoplæring i kommuner, hvor medarbejderne arbejder med færre områder.

I 63 procent af kommunerne er alle medarbejdere blevet undervist i, hvordan barselsreglerne skal udmøntes i praksis (i form af kursus, grundig introduktion til reglerne eller lignende). Lidt under halvdelen af kommunerne (45 procent) holder løbende møder, hvor medarbejderne

har lejlighed til at diskutere særlige barselssager med hinanden, og hvordan disse sager fortolkes. Medarbejdere i 16 procent af kommunerne, der arbejder med administration af barselsreglerne, har deltaget i arbejdsgruppe(r) med henblik på at diskutere og skabe fælles forståelser af de generelle regler i den fleksible barselorlov. En nærmere analyse viser, at de kommuner, der har arbejdsgrupper, typisk er større kommuner, mens de, der ikke har det, typisk er mindre kommuner.

Opgør vi, hvor mange former for oplæring der anvendes i kommunerne, viser en nærmere analyse, at i 5 procent af kommunerne bruges der slet ingen form for oplæring. I 30 procent af kommunerne bruges én form for oplæring, i 29 procent bruges to former for oplæring, i 25 procent bruges tre former for oplæring, og i 11 procent bruges fire former for oplæring.

I forbindelse med de kvalitative interview blev der, udover personale- og/eller sagsmøder som forum for dialog og videnudveksling, desuden fremhævet den mere uformelle kommunikation og læring, der foregår på kontoret mellem skrivebordene, hvor man overhører hinandens telefonsamtaler.

### **Opsamling og diskussion**

Vores analyser viser, at samtlige kommuner anvender en eller anden form for *materiale udarbejdet af eksterne aktører* i forbindelse med at forstå barselsreglerne, og at det primært er Familiestyrelsens vejledning, der anvendes. Omvendt er det ikke udbredt at anvende *internt udarbejdede arbejdsgangsbeskrivelser eller vejledninger* – dog i lidt højere grad i kommuner, der er mindre økonomisk pressede. Omkostningerne forbundet med at udarbejde sådanne beskrivelser kan således være en forklaring på, at flertallet af kommuner først og fremmest anvender beskrivelser fra eksterne aktører. En anden mere generel forklaring kan være, at den eksterne vejledning vurderes at være fyldestgørende, og der derfor ikke er behov for at udarbejde interne retningslinjer. Omvendt kan det også tænkes, at reglerne er for komplicerede til, at arbejdsgange kan beskrives tilstrækkeligt.

48 procent af kommuner deltager i tværkommunale eller amtslige/regionale erfarings-netværk med henblik på at lette udmøntningen af barselsreglerne. Videndeling mellem kommuner finder således ikke sted i stort omfang, men dog i knap halvdelen af kommunerne. At erfarings-netværk ikke er mere udbredt kan fx forklares af, at barselsreglerne ikke

opleves som så komplicerede, at der er et behov for det – eller at kompetencen opbygges på anden vis via oplæring og videndeling internt i kommune (jf. nedenfor). En anden forklaring kan være, at vejledningen til reglerne er tilstrækkelig, og at der derfor ikke er et behov. En tredje forklaring kan være, at der ikke er tilstrækkelige ressourcer til at deltage i netværkene. Denne forklaring understøttes af, at en nærmere analyse viser, at de kommuner, der deltager i erfaringsnetværk typisk er ressourcestærke, mens de, der ikke deltager, typisk er resourcepressede kommuner.

I flertallet af kommuner eksisterer der kommunale praksisser for oplæring af medarbejderne i at administrere barselsreglerne – deltagelse i arbejdsgrupper, deltagelse i møder, undervisning i barselsreglerne eller sidemandsoplæring. Umiddelbart vurderer vi, at der tages godt hånd om oplæringen: Der sker en eller anden form for oplæring i et stort set alle kommuner (95 procent), og oplæringen er relativ omfattende, i hvert fald i de 65 procent af kommunerne hvor oplæringen sker på to eller flere forskellige måder. Sidemandsoplæring er den foretrukne måde. Derudover er undervisning af medarbejdere udbredt. Videndelingen internt i kommunerne er således meget udbredt og antager i høj grad en uformel karakter.

### **Lokale fortolkninger og praksisser for håndtering af barselsreglerne i kommunerne**

Siden barselslovgivningen trådte i kraft er nogle kommuner blevet sammenlagt i forbindelse med Kommunalreformen. Dette giver en unik mulighed for at vurdere, om der eksisterer lokale fortolkninger og praksisser for håndtering af barselsreglerne. Antagelsen er, at sammenlægningskommunerne må have forholdt sig til lokale praksisser såfremt de har været udbredte i de kommuner, der er blevet sammenlagt. Deres erfaringer kan dermed medvirke til at belyse, hvorvidt der rent faktisk har fundet lokale fortolkninger sted, eller om fortolkningen stort set er ens på tværs af kommunegrænser.

Tabel 4.10 viser, at det er forskelligt, om sammenlægningskommunerne har oplevet lokale fortolkninger af barselsreglerne i de kommuner, der er blevet sammenlagt.

**Tabel 4.10**

Sammenlægningskommuners vurdering af forskellig praksis for håndtering af barselsreglerne. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	Ved ikke	I alt
Udmøntningen af barselsreglerne i forhold til borgerne har været helt ens før kommunesammenlægningen i alle de kommuner, der nu er lagt sammen (n=52)	10	37	8	33	13	-	100
Det er min opfattelse, at der har været en udpræget fælles opfattelse og fortolkning af barselsreglerne i alle sammenlægningskommunerne (n=52)	10	19	8	54	10	-	100
I forbindelse med sammenlægningen er vi blevet opmærksomme på, at der i de forskellige sammenlægningskommuner har været forskellige opfattelser og fortolkninger af barselsreglerne (n=50)	7	34	14	21	13	11	100

Note: Tabellen indeholder alene besvarelser fra sammenlægningskommuner.

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselordning.

Nuancerne er lidt forskellige, alt afhængigt af hvordan vi spørger ind, men der er stærk sammenhæng mellem spørgsmålene: Har man svaret, at der har været lokale fortolkninger i et spørgsmål, så er der stor sandsynlighed for, at man også har gjort det i de to andre spørgsmål, der har til formål at afdække det samme. Mere præcist fremgår det af tabel 4.10, at 46 procent af kommunerne erklærer sig enige eller meget enige i et ud-

sagn om, at 'udmøntningen af barselsreglerne i forhold til borgerne har været helt ens før kommunesammenlægningen i alle de kommuner, der nu er lagt sammen'. En tilsvarende andel (47 procent) erklærer sig uenige eller meget uenige i udsagnet. Præsenteret for et udsagn med følgende ordlyd: "det er min opfattelse, at der har været en udpræget fælles opfattelse og fortolkning af barselsreglerne i alle sammenlægningskommunerne", svarer 64 procent, at de er enige eller meget enige i udsagnet, mens 29 procent svarer, at de er uenige eller meget uenige. Det er dog, som det ses i tabel 4.10, samtidig kun 4 ud af 10, der er uenige (34 procent) eller meget uenige (7 procent) i et udsagn om, at de i forbindelse med sammenlægningen er blevet opmærksomme på, at der i de forskellige sammenlægningskommune har været forskellige opfattelser og fortolkninger af barselsreglerne. 34 procent er enige eller meget enige i dette udsagn. Mere end hver tiende har svaret 'ved ikke'.

En anden indikator på, at der har været lokale praksisser i kommunerne, er, om kommunerne har taget særlige initiativer i forhold til administrationen af barselsreglerne, da de blev sammenlagt. Vi spurgte derfor kommunerne, om de har gjort noget særligt i forhold til udmøntningen af barselsreglerne i medfør af sammenlægningen, samt om der er lavet særlige indsatser på chef- og medarbejderniveau. Svarene fremgår af tabel 4.11 og tabel 4.12.

71 procent af kommunerne er enten enige eller meget enige i udsagnet om, at man ikke har gjort noget særligt i forhold til udmøntningen af den fleksible barselorlov i forbindelse med sammenlægningen. 13 procent er uenige eller meget uenige i udsagnet. Analysen viser desuden, at jo mindre kommunen er, jo mere tilbøjelig er den til at være enig i, at man ikke har gjort noget særligt i forhold til udmøntningen af den fleksible barselorlov og omvendt.

Derudover er det relevant – og overraskende – at der ikke er udpræget sammenhæng mellem om man oplever forskelle i lokale praksisser, jf. spørgsmålene ovenfor, og om man har foretaget særlige initiativer.

**Tabel 4.11**

Sammenlægningskommuners vurdering af, om der er gjort noget særligt i forhold til udmøntningen af reglerne i forbindelse med sammenlægningen. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/ eller	Enig	Meget enig	I alt
Man har ikke gjort noget særligt i forhold til udmøntningen af den fleksible barselorlov (n=54)	6	7	17	43	28	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere, i hvilken grad du er enig i følgende udsagn, om hvorvidt kommunen har gjort følgende i forbindelse med sammenlægningen.

Note: Tabellen indeholder alene besvarelser fra sammenlægningskommuner.

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

71 procent af kommunerne er enten uenige eller meget uenige i udsagnet om, at man på chefniveau har drøftet de overordnede retningslinier i udmøntningen af loven. Tilsvarende er 71 procent uenige eller meget uenige i udsagnet om, at man på chefniveau har udformet ensartede retningslinier for fælles forståelse af loven. Andelen, der siger, at de er meget enige eller enige i, at der er udarbejdet retningslinjer på chefniveau, er henholdsvis 7 procent og 4 procent. En nærmere analyse viser, at de kommuner, der er under størst ressourcepres, og de kommuner, hvor fødselstallet er mindre, er mindre enige i udsagnene om, at man på chefniveau har diskuteret eller udformet fælles retningslinjer. Til sammen kan dette tyde på, at jo færre ressourcer, der er til rådighed, jo mindre har man udarbejdet fælles retningslinjer på chefniveau – dog in mente at der faktisk er meget få kommuner, der overhovedet har udarbejdet retningslinjer på chefniveau.

**Tabel 4.12**

Sammenlægningskommuners vurdering af, om der er foretaget indsatser på chefniveau i forbindelse med sammenlægningen. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	Ved ikke	I alt
Man har på chefniveau drøftet de overordnede retningslinier i udmøntningen af loven (n=47)	41	30	9	4	0	16	100
Man har på chefniveau udformet ensartede retningslinier for fælles forståelse af loven (n=49)	42	29	7	7	4	11	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere, i hvilken grad du er enig i følgende udsagn, om hvorvidt kommunen har gjort følgende i forbindelse med sammenlægningen.

Note: Tabellen indeholder alene besvarelser fra sammenlægningskommuner.

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Udover chefniveau er det interessant, om der er taget initiativer på medarbejderniveau med henblik på at skabe en fælles fortolkning af reglerne. Tabel 4.13 Viser, at 61 procent er uenige eller meget uenige i udsagnet om, at medarbejdere har været involveret i arbejdsgrupper med henblik på at skabe en fælles fortolkning af loven i den nye kommune. 34 procent er dog enige eller meget enige i dette udsagn.



**Tabel 4.13**

Sammenlægningskommuners vurdering af, om der er foretaget indsatser på medarbejderniveau i forbindelse med sammenlægningen. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/ eller	Enig	Meget enig	I alt
Medarbejdere har været involveret i arbejdsgrupper med henblik på at skabe en fælles fortolkning af loven i den nye kommune (n=54)	28	33	6	17	17	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere, i hvilken grad du er enig i følgende udsagn, om hvorvidt kommunen har gjort følgende i forbindelse med sammenlægningen.

Note: Tabellen indeholder alene besvarelser fra sammenlægningskommuner.

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

### Opsamling og diskussion

Resultaterne af analyserne viser, at det er forskelligt, om de nye kommuner har oplevet, at der har været forskellige lokale fortolkninger af barselsreglerne i de kommuner, som er sammenlagt. Dog er der en overvægt af kommuner, der ikke har oplevet, at barselsreglerne har været udmøntet forskelligt – mellem 41 procent og 64 procent, alt efter hvordan man spørger. Selv om det således tyder på, at der er en tendens til lokale fortolkninger i cirka en tredjedel af sammenlægningskommuner, er det kun i 13 procent af kommunerne, man har gjort noget særligt med hensyn til udmøntningen af barselsreglerne i forbindelse med sammenlægningen. Dette gælder navnlig mindre sammenlægningskommuner. Analysen tyder altså på, at flere kommuner har oplevet forskellige lokale praksisser i de enkelte kommuner, der er blevet sammenlagt, men at der kun i få tilfælde er taget specifikke konkrete initiativer. Overraskende nok er der dog ikke stærk sammenhæng mellem, om man har oplevet forskellige lokale praksisser, og om man har taget konkrete initiativer. Dette peger i retning af, at tilpasningen af administrationen af barselsreglerne i medfør af kommunesammenlægningen ikke giver anledning til større institutionelle eller formelle ændringer af retningslinjer, men tilpasses i praksisfeltet.

Denne tolkning understøttes af, at det navnlig er på medarbejderniveau, at der har eksisteret lokale fortolkninger, ikke på chefniveau. I hvert fald har sammenlægningen i flertallet af kommunerne ikke givet anledning til at diskutere og udforme særskilte ensretninger for, hvordan man skal fortolke barselsreglerne på chefniveau. Omvendt har der i cirka

en tredjedel af kommunerne været gennemført arbejdsgrupper med henblik på at skabe en fælles forståelse af barselsreglerne. Overraskende nok er det heller ikke i dette tilfælde sådan, at det navnlig er i de kommuner, som har oplevet forskellige praksisser, at man har gennemført arbejdsgrupper med henblik på at skabe fælles forståelse.

Analyserne giver ikke en forklaring på, hvorfor nogle kommuner oplever, at der har været lokale praksisser i de kommuner, der er blevet sammenlagt, og hvorfor det ikke er tilfældet i andre. Således er der ingen afgørende forskelle på baggrundsspørgsmålene. Derudover skal man naturligvis have in mente, at analyserne alene er baseret på sammenlægningskommunernes oplevelser. Dermed kan vi ikke udtale os om, hvorvidt der er lokale praksisser i de kommuner, som ikke er sammenlagte. Når det er sagt, er det interessant, at vi i afsnittet 'Ressourcer og organisering' erfarede, at kun 7 procent af kommunerne havde udarbejdet særlige fortolkninger af de generelle regler om fleksibel barselorlov. Dette tyder ikke på, at lokale praksisser er særligt udbredte – i hvert fald ikke i en form, der er formaliseret i skrift.

#### **Visitation og opfølgning efter regler om sygedagpenge**

Efter §20, stk. 2 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel skal kommunen i forbindelse med fravær inden 4 uger før forventet fødsel som følge af, at graviditeten har et sygeligt forløb, foretage visitation og opfølgning efter reglerne herom i sygedagpengeloven. 85 procent har i undersøgelsen svaret, at de rutinemæssigt foretager denne opfølgning, jf. tabel 4.14.

**Tabel 4.14**

Kommunernes visitation og opfølgning ved fravær: Procent.

	Procent
Ja	85
Nej	15
I alt (n=80)	100

Spørgsmålsformulering: Efter §20, stk. 2, skal kommunen i forbindelse med fravær før 4 uger før forventet fødsel som følge af, at graviditeten har et sygeligt forløb, foretage visitation og opfølgning efter reglerne herom i sygedagpengeloven. Foretager kommunen rutinemæssigt denne opfølgning?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Det fremgår af tabel 4.15, at 93 procent af de kommuner, der foretager opfølgningen, skønner at dette ikke har ændret på sygefraværsløbet.

**Tabel 4.15**

Kommunernes vurdering af effekten af opfølgningen ved fravær. Procent.

	Procent
Opfølgningen har ført til, at den gravide har genoptaget arbejdet fuldt ud inden 4 uger før forventet fødsel	0
Opfølgningen har ført til, at den gravide delvist har genoptaget arbejdet, herunder har forhøjet det ugentlige timetal ved nedsat arbejdstid før 4 uger før forventet fødsel	1
Opfølgningen skønnes ikke at have ændret på sygefraværsløbet	93
Andet (angiv hvad)	6
I alt (n=68)	100

Spørgsmålsformulering: Hvad skønnes effekten af denne opfølgning at være?

Note: Tabellen indeholder alene besvarelser fra de kommuner, der har svaret ja på spørgsmålet om, hvorvidt de foretager opfølgning efter §20, stk.2 (jf. tabel 4.16).

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Samtlige kommuner, dvs. også de 15 procent, der ikke foretager denne opfølgning, er blevet bedt om at vurdere den administrative byrde ved opfølgningen. Svarene fremgår af tabel 4.16, som viser, at kommunerne langt fra er enige i vurderingen af den administrative byrde ved at foretage opfølgningen. 39 procent mener således, at der slet ikke er en byrde, eller at byrden er lille, mens også 39 procent tilsvarende mener, at byrden er stor eller meget stor. 23 procent svarer 'ved ikke'. En nærmere analyse viser, at der er en positiv sammenhæng mellem kommunens størrelse og

den vurderede administrative byrde ved at foretage opfølgning, således at tilbøjeligheden til at vurdere, at det er en byrde stiger med kommune-størrelsen.

**Tabel 4.16**

Kommunernes vurdering af den administrative byrde ved at foretage opfølgning efter §20, stk. 2. Procent.

	Slet ingen byrde	Lille byrde	Stor byrde	Meget stor byrde	Ved ikke	I alt
Når der skal foretages opfølgning på graviditetsbetinget sygdom før fødslen (jf. §20, stk. 2) (n=80)	9	30	26	13	23	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere den administrative byrde ved følgende typer af forhold.

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

### Kommunernes rammer for administrationen af barselsreglerne

Administrationen af barselsreglerne påvirkes af flere forhold. Nogle af de rammer, som kan tænkes at være vigtige for, hvor let eller svært administrationen af barselsreglerne er, er bl.a.

- kontakten med borgere/forældre
- kommunernes tilfredshed med det nuværende IT-system
- i hvilken udstrækning barselsreglerne er så komplicerede at de udgør en byrde for det administrative arbejde.

Med hensyn til kontakten til borgerne, som oftest vil være forældre, kommende forældre eller arbejdspladser, kan man forestille sig, at det primært drejer sig om behovet for afklaring af reglerne – og måske navnlig afklaring i forhold til de fleksible muligheder i orlovsreglerne. Spørgsmålet er, hvor meget disse spørgsmål rettes til kommunerne, og om kommunerne oplever det som et pres, eller om de har tilstrækkelige ressourcer til denne vejledning. Forældresurveyen viser, at det er 34 procent af kvinderne og 6 procent af mændene, der anvender de fleksible muligheder med at udskyde, forlænge eller genoptage arbejdet på deltid. Der

kan dermed sagtens være tale om mange forældre, der kontakter kommunerne i den anledning.

En anden struktur for administration af barselsreglerne er det IT-system der understøtter administrationen. En væsentlig pointe fra fokusgrupperne har været behovet for en bedre IT-understøttelse af barselsreglerne. I forlængelse heraf har vi undersøgt, om IT-systemet fungerer efter hensigten, og om det kan håndtere de fleksible muligheder i barselsreglerne.

Endelig er der selve lovgivningen. Her har vi set på, om selve barselsreglerne udgør en særlig byrde for kommunerne, og om kommunerne generelt har ressourcer til at håndtere reglerne, som især kan tænkes at være ressourcekrævende, når forældre gør brug af nogen af de fleksible muligheder. Derudover er reglerne blevet kritiseret for at være for komplicerede og for uigennemskuelige, hvilket kan tænkes at blive yderligere kompliceret af, at mange forældre er dækket af forskellige overenskomster og barselsaftaler på arbejdsmarkedet.

#### **Kommunernes kontakt med borgerne/forældrene vedr. barselsreglerne**

Kommunens kontakt til borgerne påvirkes blandt andet af omfanget af borgernes kendskab til deres rettigheder til orlov eller af mangel på samme. Derfor er det interessant, at 32 procent af kommunerne vurderer, at mellem 60 procent og 80 procent af de borgere, der henvender sig vedrørende orlov, ikke kender deres rettigheder. Dette fremgår af tabel 4.17, der også viser, at 27 procent af kommunerne vurderer andelen til at være mellem 40 procent og 60 procent.

**Tabel 4.17**

Kommunernes vurdering af, hvor stor en andel af de borgere, der henvender sig vedrørende orlov, der *ikke* kender deres rettigheder. Procent.

	Procent
0-20 procent af borgerne, der henvender sig, skønnes ikke at kende deres rettigheder	16
20-40 procent af borgerne, der henvender sig, skønnes ikke at kende deres rettigheder	22
40-60 procent af borgerne, der henvender sig, skønnes ikke at kende deres rettigheder	27
60-80 procent af borgerne, der henvender sig, skønnes ikke at kende deres rettigheder	32
80-100 procent af borgerne, der henvender sig, skønnes ikke at kende deres rettigheder	3
I alt (n=77)	100

Spørgsformulering: Hvor stor en andel af de borgere, der henvender sig vedrørende orlov, vil du skønne ikke kender deres rettigheder til orlov?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Tilsvarende fremgår det af tabel 4,18, at 39 procent af kommunerne vurderer, at en femtedel eller derunder af de borgere, der henvender sig, præcist ved, hvad de vil, og hvilke muligheder de har. 14 procent vurderer, at andelen af borgere er 60 procent eller derover.

**Tabel 4.18**

Kommunernes vurdering af, hvor stor en andel af de borgere, der henvender sig i forbindelse med barsel, der ved præcist, hvad de vil og hvilke muligheder, de har. Procent.

	Procent
0-20 procent af borgerne, der henvender sig, skønnes at vide, hvad de vil og hvilke muligheder de har	39
20-40 procent af borgerne, der henvender sig, skønnes at vide, hvad de vil og hvilke muligheder de har	25
40-60 procent af borgerne, der henvender sig, skønnes at vide, hvad de vil og hvilke muligheder de har	23
60-80 procent af borgerne, der henvender sig, skønnes at vide, hvad de vil og hvilke muligheder de har	10
80-100 procent af borgerne, der henvender sig, skønnes at vide, hvad de vil og hvilke muligheder de har	4
I alt (n=80)	100

Spørgsmaalsformulering: Hvor stor en andel af kommunens borgere, for hvem det er aktuelt, vurderer du, ved præcist, hvad de vil, og hvilke muligheder, de har, når de henvender sig i forbindelse med barsel?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

I de kvalitative interview nævnte nogle medarbejdere, at der bruges for mange ressourcer og for meget tid på rådgivning af forældre. Flere af de interviewede medarbejdere påpeger, at det særligt er de mere ressourcestærke forældre, der ringer ind. Det er medarbejdernes oplevelse, at disse forældregrupper har kendskab til de mange fleksible muligheder, men fortsat har behov for rådgivning om konsekvenserne af forskellige kombinationsmuligheder eller for at få tjekket om, deres egne beregninger er korrekte. De mange fleksible muligheder i loven betyder ifølge medarbejderne, at samtalerne med forældre er af væsentligt længere varighed end tidligere. I en stor kommune beretter en medarbejder:

Loven fylder meget mere i dag, end den gjorde tidligere. Før var den 24 uger for alle, så der er ikke så meget spørge om. Det er fuldstændigt ændret nu. 2/3 af tiden går med at rådgive.

En medarbejder er også af den opfattelse, at spørgsmålene er blevet mere komplekse, og at et svar afføder mange nye spørgsmål. Spørgsmålene kommer ikke alene fra forældre:

Vi får henvendelse fra folk, allerede før de bliver gravide.

De interviewede medarbejdere fortæller desuden, at det er deres oplevelse, at forældrene i stigende grad bliver opmærksomme på de fleksible muligheder. Kendskabet til mulighederne spredtes gennem familie og venner.

Folk snakker jo i familier og blandt venner og i mødregrupperne, og så bliver de inspireret til at kontakte os.

Det er også oplevelsen i en kommune, at forældre i stigende grad benytter sig af mulighederne.

I forhold til i starten er folk blevet mere kreative. Det er jo fordi de snakker med hinanden og får idéer.

**Tabel 4.19**

Kommunernes vurdering af tidsforbrug på vejledning af henholdsvis borgere og arbejdspladser. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	I alt
Kommunens medarbejdere bruger uforholdsmæssigt megen tid på at besvare spørgsmål fra borgerne, som de kunne finde svar på andre steder eksempelvis via Familiestyrelsens hjemmeside, borger.dk, arbejdspladsen, fagforening mv. (n=80)	1	14	8	36	41	100
Kommunens medarbejdere bruger uforholdsmæssigt megen tid på at besvare spørgsmål fra arbejdspladser (offentlige og private), som de kunne få besvaret på anden måde (eksempelvis via Familiestyrelsens hjemmeside, borger.dk mv.) (n=80)	1	23	13	46	18	100

Spørgsmålsformulering: I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselordlov.



At rådgivning optager en væsentlig del af medarbejdernes tid fremgår også af spørgeskemaundersøgelsen. Tabel 4.19 viser, at 77 procent af kommunerne er enige eller meget enige i, at kommunens medarbejdere bruger forholdsmæssigt for megen tid på at besvare spørgsmål fra borgerne, som de kunne finde svar på andre steder. Lidt færre (64 procent) er enige eller meget enige i, at medarbejderne bruger uforholdsmæssigt megen tid på at besvare spørgsmål fra arbejdspladser (offentlig og private), som de kunne få besvaret på anden måde.

#### **IT-understøttelse af barselsreglerne i kommunerne**

Adspurgte om tilfredsheden med kommunens IT-understøttelse af administrationen af de fleksible barselsregler har 47 procent tilkendegivet, at de er tilfredse og 8 procent, at de er meget tilfredse. Under en tredjedel er utilfredse eller meget utilfredse med IT-understøttelsen (jf. tabel 4.20).

**Tabel 4.20**

Kommunernes grad af tilfredshed med IT-understøttelsen. Procent.

	Procent
Meget utilfreds	10
Utilfreds	19
Hverken/eller	15
Tilfreds	47
Meget tilfreds	8
I alt (n=78)	100

Spørgsmålsformulering: Hvor tilfreds er du med kommunes IT-understøttelsen af administrationen af de fleksible barselsregler?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselordning.

3 ud af 10 er enige i, at det nuværende system fungerer optimalt. Til gengæld er 76 procent enige eller meget enige i, at manglende muligheder i IT-systemet betyder en del manuelt arbejde for den enkelte sagsbehandler. Dette fremgår af tabel 4.21.

Resultatet understøttes af fokusgruppeinterviewene, hvor medarbejdere i flere kommuner nævner, at en væsentlig del af administrationen foregår manuelt, fordi IT-systemet ikke understøtter fx mulighederne for at genoptage arbejdet delvist. Som eksempel nævnes det blandt andet, at beregningerne for en forælder, der tager orlov tre timer hver

torsdag, skal beregnes manuelt, samt at sådanne sager skal startes og stoppes manuelt ved fx helligdage, sygdom eller andre afvigelser.

Nogle gange skal man jo regne det ud i enkelte timer, og finde sagen frem hver gang og manuelt tælle op i kalenderen, hvor meget der er brugt, og hvor meget der er tilbage (...). Det betyder, at vi bruger megen tid på at tælle op.

Tilsvarende viser spørgeskemaundersøgelsen at 8 ud af 10 (79 procent) kommuner er enige eller meget enige i et udsagn om, at IT-systemet ikke er fleksibelt nok til at rumme alle mulighederne i loven. Lidt flere (82 procent) er desuden enige eller meget enige i, at med et bedre IT-system ville reglerne kunne administreres mere problemfrit.

**Tabel 4.21**

Kommunernes vurdering af IT-understøttelsen af barselsreglerne. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	I alt
Det nuværende it-system, kommunen anvender, fungerer optimalt som redskab i administrationen af den fleksible barselorlov (n=80)	16	34	19	30	1	100
Manglende muligheder i it-systemet betyder en del manuelt arbejde for den enkelte sagsbehandler (n=79)	1	11	11	35	41	100
It-systemet er ikke fleksibelt nok til at rumme alle mulighederne i loven (n=76)	0	9	12	33	46	100
Med et bedre it-system ville reglerne kunne administreres mere problemfrit (n=74)	0	1	16	35	47	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere, hvor enig du er i følgende udsagn om kommunens it-understøttelse af administrationen af barselsreglerne.

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

De kvalitative fokusgruppeinterview i alle casekommunerne peger også på, at IT-systemet har en række begrænsninger i forbindelse med administrationen af fleksibiliteten i loven. Følgende citat fra fokusgruppe interviewene sammenfatter den generelle oplevelse:

Det er ikke, fordi det er *svært*, men det er bare *besværligt*.

I spørgeskemaundersøgelsen havde respondenterne også mulighed for at komme med konkrete ændringsforslag til loven. Også her fremsættes en del bemærkninger om behovet for forbedringer af IT-systemet. Forslagene knytter sig til behovet for et system, der kan håndtere de mange kombinationsmuligheder og ændringer undervejs i et forløb, og som evt. kan rettes mod kommunens medarbejdere, forældre og arbejdspladser på en gang.

#### **Kommunernes vurdering af administrationen af barselsreglerne**

Afsnittet her handler som sagt om, hvordan respondenterne oplever byrden af forskellige former for administration af barselsreglerne. Tabel 4.22 viser, at 78 procent af kommuner er enige eller meget enige i, at de forskellige overenskomster og barselsaftaler betyder, at reglerne bliver sværere at administrere.

**Tabel 4.22**

Kommunernes vurdering af betydningen af forskellige overenskomster for administrationen af barselsreglerne. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	I alt
De mange forskellige overenskomster og barselsaftaler på arbejdsmarkedet betyder, at barselsreglerne bliver sværere at administrere (n=81)	4	4	15	25	53	100

Spørgsmålsformulering: I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselov.

I tabel 4.23 er en række mulige barselsforløb skitseret, og kommunernes vurdering af den administrative byrde ved disse forløb er illustreret. Tabellen viser, at der er stor forskel på, hvor stor en administrativ byrde de forskellige muligheder i den fleksible barselorlov giver. 94 procent af kommunerne vurderer således, at der kun er en lille eller slet ingen byrde, når en mor går fra at være sygemeldt til at være på orlov forud for fødsel, og tilsvarende vurderer 84 procent, at der er en lille eller slet ingen byrde, når forældre udskyder orlov.

Når forældre holder orlov på skift og holder orlov som en kombination af orlov for flere børn, opleves byrden til gengæld væsentligt større for mange af kommunerne. 93 procent af kommunerne vurderer således, at det er en stor eller meget stor byrde, når et forældrepar vælger at tage orlov på skift, og 75 procent vurderer det samme, når orloven holdes som en kombination af orlov for flere børn. Når forældre opsplitter orloven, giver det også administrative byrder for en del kommuner. 67 procent vurderer således, at byrderne forbundet hermed er store eller meget store.

Kommunerne er mindre enige i deres vurderinger af de administrative byrder ved, at forældre holder ferie, mens de er på orlov (46 procent vurderer, at byrden er stor eller meget stor), når forældre genoptager arbejdet delvist med forlængelse af orlovsperioden (59 procent vurderer, at byrden er stor eller meget stor), eller når forældre bliver syge, mens de er på orlov (60 procent vurderer, at byrden her er stor eller meget stor).

Der er altså stor forskel på, i hvilken grad de forskellige dele af de fleksible muligheder, der opleves som en byrde.

Ser vi på baggrundsvARIABLENE, viser analyserne, at både sammenlægningskommuner og kommuner med et større ressourcepres i mindre grad mener, det er en byrde, at forældre genoptager arbejdet delvist med forlængelse af orlovsperioden, og i mindre grad mener, at det er en byrde, at orloven opsplittes på timebasis. Dette kan have noget at gøre med, at en oplevelse af 'byrde' altid vil være relativ i forhold til den givne situation, der er i kommunerne. Man kan forestille sig, at de kommuner, der har erfaring med en gennemgribende sammenlægning og har større ressourceudfordringer aktuelt, har andre 'byrder', der opleves større end at administrere barselsreglerne, hvorfor disse ses som en relativ mindre byrde.

**Tabel 4.23**

Kommunernes vurdering af om barselsreglerne udgør en administrativ byrde.  
Rangordnet. Procent.

Rang-orden		Slet ingen byrde	Lille byrde	Stor byrde	Meget stor byrde	I alt
1	Når et forældrepar vælger at tage orlov på skift – fx mor i lige uger og far i ulige uger (n=80)	1	6	39	54	100
2	Når forældre holder orlov som kombination af orlov for flere børn (n=74)	3	15	50	25	100
3	Når forældre opsplitter deres orlov på timebasis – fx holder orlov to timer hver fredag (n=80)	4	30	28	39	100
4	Når forældre bliver syge, mens de er på orlov (n=77)	4	36	44	16	100
5	Når forældre genoptager arbejdet delvist med forlængelse af orlovsperioden – fx en mor, der arbejder mandag-torsdag og holder fri fredag perioden ud (n=80)	6	35	33	26	100
6	Når forældre holder ferie, mens de er på orlov (n=78)	4	50	38	8	100
7	Når forældre udskyder orlov (n=80)	14	70	11	5	100
8	Når en mor går fra at være sygemeldt til at være på orlov (forud for fødsel) (n=80)	41	53	4	3	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere den administrative byrde ved følgende typer af forhold.

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

### **Opsamling og diskussion**

I dette afsnit har vi spurgt ind til faktorer, som påvirker kommunernes administration af barselsreglerne. For det første vurderer et flertal af kommunerne, at kendskabet til mulighederne i loven hos de borgere, som henvender sig til kommunen, er forholdsvis begrænset. Mange kommuner bruger megen tid på at svare på spørgsmål, som borgere og arbejdspladser kunne finde svar på via andre kilder. Der er ingen markante skillelinjer på baggrundsvariablerne. Selvom kommunerne vurderer, at kendskabet til barselsreglerne blandt de borgere, som henvender sig til kommunen er forholdsvis begrænset, peger de kvalitative interview i retning af, at kendskabet til de fleksible muligheder er stigende. En konsekvens heraf, ifølge de kvalitative interview, er at serviceringen af borgere tager længere tid, og spørgsmålene er blevet mere komplekse, end tidligere.

For det andet peger analysen på, at nogle af de fleksible muligheder i barselsreglerne udgør en stor administrativ byrde i et stort flertal af kommunerne, mens andre ikke gør. Ser vi først på de muligheder, der udgør en byrde for flertallet af kommunerne, vedrører det især de tilfælde, hvor forældrene holder orlov på skift og når orloven holdes som en kombination af orlov for flere børn. Også når forældre bliver syge under orloven, eller når de genoptager arbejdet delvist med udskydelse, oplever et flertal af kommunerne, at det udgør en stor eller meget stor administrativ byrde. Derudover er et stort flertal af kommunerne enige i, at det, at der eksisterer mange forskellige overenskomster, vanskeliggør administrationen af barselsreglerne.

Men der er også flere områder, hvor et flertal af kommunerne ikke oplever administrationen af barselsreglerne som en særlig stor byrde: når forældre holder ferie, mens de er på orlov, når forældre udskyder orlov, eller når en mor går fra at være sygemeldt til at være på barselorlov.

En forklaring på kommunernes oplevede byrde af visse dele af de fleksible orlovsmuligheder og orlovskombinationer kan muligvis findes i relation til kommunernes IT-system, der understøtter administrationen af barselsreglerne. I hvert fald viser analysen, at jo mere en kommune oplever byrder, i jo højere grad mener kommunen, at IT-systemet er mangelfuldt. En stor del af kommunerne mener, at der er mulighed for forbedringer af IT-systemet – dog er det godt og vel halvdelen af kommunerne, der udtrykker tilfredshed med IT-systemet.

Baggrundsspørgsmålene leverer ingen yderligere forklaringer på, hvorfor nogle kommuner i højere grad end andre oplever administrative byrder – hvilket dog også kan skyldes, at andelen, som oplever administrationen af visse dele af barselorloven som en byrde, er så udbredt. Men en anden forklaring på den udbredte oplevelse af, at barselsreglerne er en byrde, er at kommunerne generelt har en stor arbejdsbyrde – og dermed ses også barselsreglerne som en byrde. Dette har vi dog ikke mulighed for at undersøge nærmere. Endelig kan en tredje forklaring være, at de fleksible muligheder bruges så relativt lidt, hvorfor kommunerne ikke har oparbejdet rutine i at håndtere situationerne. Det kan altså være et spørgsmål om manglende erfaring eller læring.

### **Behov for forenkling og udvikling af barselsreglerne i kommunerne**

Kommunerne er blevet bedt om at vurdere i hvor høj grad der er behov for at forenkle konkrete forhold i regelsættet. De er også blevet bedt om at fremsætte konkrete ændringsforslag, såfremt de har nogle, hvilket 36 procent af dem har benyttet sig af.

Tabel 4.24 viser kommunernes vurderinger af behovet for at forenkle konkrete regler. Der er stærk sammenhæng mellem alle spørgsmålene. Det er mellem godt en tredjedel og godt halvdelen af kommunerne, som vurderer, at der er brug for en form for forenkling af de fleksible elementer i orlovsreglerne. Fx viser tabellen, at lidt over halvdelen af kommunerne ønsker at forenkle reglerne om delvis genoptagelse med forlængelse af orlovsperioden. Over for dette står at knap 40 procent af kommunerne ikke har behov for en forenkling af reglerne, hvad angår udskydelse og forlængelse af orlov samt genoptagelse af arbejdet uden forlængelse af orloven. Når der alligevel er så mange kommuner der angiver, at det vil være en fordel at forenkle reglerne om delvis genoptagelse af arbejdet uden forlængelse, kan det hænge sammen med at der er en særlig regel om, at der i denne situation ikke kan udbetales supplerende dagpenge, hvis arbejdet er genoptaget med mere end 80 procent af den hidtidige arbejdstid.

**Tabel 4.24**

Kommunernes behov for forenkling af barselsreglerne. Procent.

	Slet ikke	I nogen grad	Hver- ken/ eller	I høj grad	I meget høj grad	I alt
At forenkle reglerne om udskydelse (n=76)	13	28	21	21	17	100
At forenkle reglerne om forlængelse (n=77)	14	22	26	19	18	100
At forenkle reglerne om delvis genoptagelse af arbejdet med forlæn- gelse af orlovsperioden (n=78)	9	22	15	26	28	100
At forenkle reglerne om delvis genoptagelse af arbejdet uden forlæn- gelse af orlovsperioden (n=77)	25	16	22	19	18	100

Spørgsmålsformulering: I hvor høj grad vurderer du, at der er behov for følgende ...

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

I tolkningen af disse spørgsmål skal man være opmærksom på, at spørgsmålene er formuleret lige mundret nok; det er vanskeligt at være uenig i, at det er godt at forenkle. Dette illustreres fx af, at 37 procent af kommunerne angiver, at det i nogen eller høj grad vil være en fordel at forenkle reglerne om delvis genoptagelse af arbejde uden forlængelse af orlovsperioden. I disse tilfælde vil sagen i praksis betyde, at dagpengesagen afsluttes og aldrig genoptages.

Derudover viser analysen, at der i mange tilfælde er en sammenhæng mellem, at jo mere man oplever barselsreglerne som en administrativ byrde, i jo højere grad mener man, at der er behov for forenkling. Forenklingsbehovet synes således at være forankret i konkrete oplevelser af problemer.

Kommunerne har som nævnt haft mulighed for at komme med konkrete ændringsforslag. Det mest fremtrædende emne i forbindelse med ændringsforslagene er forbedringer af IT-systemet. En tredjedel af forslagene vedrører dette. Desuden nævnes flere gange et ønske om at skabe begrænsninger i forhold til antallet af orlovsperioder og ikke



mindst i forhold til de 'brud' på periode, der kan opstå. Således foreslås det af flere kommuner, at kun visse 'brud' skal være tilladt, eksempelvis ny graviditet. Omvendt skal andre typer af brud, eksempelvis ferie, ikke betyde at orloven – administrativt set – stopper og starter igen. Det foreslås samtidig, at der skabes en nedre grænse for, hvor få timer man pr. dag eller pr. uge kan holde orlov. En yderligere ændring, der ifølge kommunerne vil kunne lette administrationen af reglerne, er at gøre reglerne for ledige, lønmodtagere og selvstændige ens.

Et sidste ændringsforslag, der nævnes flere gange, knytter sig til hele opsætningen og organiseringen af udbetalingerne til forældrene. Enkelte kommuner fremsætter således forslag om, at forældrene selv bør administrere pengene, eksempelvis i form af en klippekortsordning. I en af fokusgrupperne blev dette forklaret ud fra udsagn om: 'Vi skal ikke være bank' og 'det skal lægges ud til dem (forældrene), hvordan pengene skal administreres'. Det blev nævnt, at forældrene kunne få en pose penge og via et klippekort få dem udbetalt.

### **Opsamling og diskussion**

Afsnittet beskriver kommunernes vurdering af behovet for forenkling af barselsloven set med kommunalt administrative briller. På baggrund af analyserne er det vores vurdering, at barselsreglerne fungerer godt i mange kommuner. Samtidig peger mange kommuner på, at der er behov for forenkling – mellem 38-54 procent alt efter hvilket område, det drejer sig om. Dette behov synes forankret i en oplevelse af, at der er administrative byrder forbundet med reglerne; jo mere kommunerne oplever administrative byrder, jo mere er de tilbøjelige til at pege på et behov for forenkling.

Omkring 36 procent af kommunerne har fremsat konkrete forslag til forenkling af reglerne. En stor del af disse vedrører IT-systemet, der understøtter kommunernes håndtering af regelsættet og dermed ikke reglerne i sig selv. Hovedparten af de resterende vedrører forenklinger knyttet til brud på orlovsperioderne, forstået som stop og start af orlovsperioden, ændringer undervejs eller lignende. En del forslag indeholder også et ønske om en nedre grænse for det ugentlige timetal, der kan holdes orlov.

## DISKUSSION

Undersøgelserne blandt kommunerne viser, at den fleksible barselorlov på mange områder ikke udgør særlige udfordringer for kommunerne, men at der også på visse områder eksisterer en række udfordringer i tilknytning til administrationen af regelsættet.

I det følgende diskuteres først de forhold, der kan opfattes som relativt uproblematisk, dernæst vender vi os mod de områder, hvor kommunerne oplever udfordringer som følge af barselsloven.

Langt hovedparten af de nøglepersoner, der sidder i kommunen, og som har besvaret spørgeskemaet, vurderer selv, at de har godt kendskab til barselsreglerne. Resultaterne tyder således ikke på, at det er manglende information om regelsættet, der er udfordringen. Det skal dog bemærkes, at denne vurdering er baseret på medarbejdernes subjektive opfattelse af deres eget kendskab, hvilket ikke nødvendigvis modsvarer det faktiske vidensniveau.

I kommunerne sker der i stort omfang en oplæring af medarbejderne. Så godt som alle kommuner anvender interne oplæringsmetoder, først og fremmest i form af sidemandsoplæring, men også arbejdsgrupper og undervisning. Deltagelse i tværkommunale netværk anvendes 'kun' i 48 procent af kommunerne, og det er ikke udbredt at interne skriftlige beskrivelser af arbejdsgange. Hvorvidt dette skyldes, at der ikke er ressourcer til netværksdannelse, eller at praksisserne er så forskellige i kommunerne, at det ikke er meningsfyldt, kan ikke afgøres på baggrund af analysen. Alle kommuner anvender desuden en eller anden form for ekstern vejledning – og flertallet anvender især Familiestyrelsens vejledning.

Analysen peger på, at der eksisterer lokale praksisser for fortolkning og udmøntning af barselsreglerne i et mindretal af de kommuner, som er sammenlagt pga. Strukturreformen. Mere præcist tilkendegiver en tredjedel af kommunerne, at de oplevede forskellige praksisser i de kommuner, der skulle sammenlægges. Dette har dog ikke som hovedregel givet anledning til at tage konkrete initiativer for at ensrette praksisser. I det omfang, at der eksisterer lokale praksisser, tyder det ikke på at praksisserne er formelle og institutionaliserede. Dette tyder heller ikke på, at være tilfældet på landsplan. I hvert fald er det kun meget få kommuner, der har udarbejdet konkrete arbejdsbeskrivelser eller særlige fortolkninger for, hvordan barselsreglerne skal fortolkes. Dermed tyder

undersøgelsen ikke umiddelbart på, at borgerne får forskellig service afhængigt af, hvilken kommune man bor i. Når det er sagt, skal det dog understreges, at kvantitative undersøgelser ikke er egnet til at afdække, hvorvidt der eksisterer mere uformelle, kulturbårne lokale praksisser i det udførende medarbejder-niveau i landets kommuner.

På en række områder betyder barselsloven dog, at kommunerne oplever udfordringer, hvor det indledningsvist skal nævnes, at vi dog ikke har undersøgt i hvilket omfang, der klages over kommunernes administration af barselsloven. For det første viser analysen, at nogle elementer af barselsreglerne opleves som en stor byrde. Det gælder navnlig de fleksible muligheder: når forældrene holder orlov på skift, når orloven holdes som en kombination af orlov for flere børn, og når forældrene bliver syge i orlovsperioden eller gentager arbejdet samtidig med, at de bruger mulighederne for udskydelse. På baggrund af datagrundlaget kan vi ikke udtale os om, hvorfor de fleksible muligheder opleves som en administrativ byrde. Men en forklaring, som analyserne peger på, er, at IT-systemet, der understøtter barselsreglerne, ikke kan bruges i forbindelse med nogle af de fleksible muligheder. En anden forklaring kan være, at anvendelsen af de fleksible barselsregler trods alt er så begrænsede, at kommunerne ikke har oparbejdet tilstrækkelig erfaring med at administrere de fleksible regler, til at det er blevet rutine for dem, men da en tredjedel af kvinderne i dag benytter de fleksible muligheder, er dette næppe tilfældet, jf. kapitel 2.

For det andet viser analysen, at IT-systemet, som understøtter barselsreglerne, er mangelfuldt, hvilket gør administrationen af barselsreglerne uhensigtsmæssig. Særligt nødvendigheden af at starte og stoppe sager manuelt fremhæves som et problem. Det er dog ikke hele forklaringen på den oplevede administrative byrde, da godt halvdelen af de kommuner, som har svaret, er tilfredse med IT-systemet. Men analysen peger ret entydigt i retning af, at man med fordel kan forsøge at forbedre IT-systemet.

Den tredje udfordring for kommunerne, som vi har afdækket i nærværende undersøgelse, er, at den kvalitative undersøgelse peger på, at de borgere/forældre, der henvender sig til kommunen, har flere og mere komplekse spørgsmål end tidligere. En tredjedel af kommunerne vurderer, at mellem 60 procent og 80 procent af de borgere, der henvender sig vedrørende reglerne, ikke kender deres rettigheder. Man kan dog forestil-

le sig, at borgere, der er i tvivl i mindre omfang vil henvende sig end borgere, som ikke er.

Analysen viser, at mellem 38 procent og 54 procent af kommunerne mener, der er behov for forenkling af barselsreglerne på forskellige områder. Her skal der dog tages forbehold for, at det er meget nemt at erklære sig enige i spørgsmål, der direkte spørger, om der er behov for forenkling. Andelen, der ønsker forenkling, ville formentlig ikke være så stor, hvis spørgsmålene ikke havde været så mundrette. Når kommunerne får mulighed for at skrive, hvilke forslag de har til forbedringer, peger et flertal på forbedring af IT-systemet. Derudover er der mange, der peger på at administrationen og rammerne for de fleksible orlovsmuligheder skal forsimples eller ændres.

# ARBEJDSPLADSERNES ERFARINGER

*Christina Skytte Christensen og Mette Kærsgaard*

I dette kapitel undersøger vi arbejdspladsers erfaring med den fleksible barselorlov. Undersøgelsen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt et udsnit af arbejdspladser i Danmark. Udsnittet er ikke repræsentativt for danske arbejdspladser, men dækker et strategisk udvalg af arbejdspladser, som har en vis erfaring med barselsreglerne. Undersøgelsen viser blandt andet, at mange arbejdspladser oplever, at det er let at få passende information om, hvordan barselsreglerne skal tolkes. Og undersøgelsen tyder ikke på, at arbejdspladserne formelt set udgør en barriere for udbredelsen af de aftalebaserede elementer i barselsreglerne. Derudover viser undersøgelsen, at nogle dele af barselsreglerne opleves som en administrativ byrde, mens andre dele ikke gør. Jo mere erfaring arbejdspladser har med barselsreglerne, jo mere oplever de administrationen af nogle barselsregler som en byrde.

## EN BELYSNING AF ARBEJDSPLADSERS ERFARINGER MED BARSELSREGLERNE

Formålet er at belyse arbejdspladsernes kendskab til, forståelse og håndtering af barselorlovsreglerne og orlovsbrugen. Dette emne er i Danmark ikke tidligere belyst i en større kvantitativ undersøgelse, men behandlet i kvantitative undersøgelser som et delaspekt (se fx Andersen et al., 1996

og Holt, 1994) og i kvalitative studier (se fx Carlsen, 1994 og Olsen, 2005).

Undersøgelsen belyser følgende spørgsmål:

- Har arbejdspladserne tilstrækkelig og tilgængelig information om barselsreglerne?
- Er der forskel på, hvordan arbejdspladser forstår og tolker barselsreglerne?
- Understøtter arbejdspladserne den aftalebaserede orlovsrettighed, eller er de en barriere herfor?
- I hvilket omfang har arbejdspladserne erfaring med de fleksible muligheder i såvel den retsbaserede orlov som den aftalebaserede orlov?
- Hvordan fungerer de overenskomstmæssigt fastsatte barselsregler i sammenhæng med lovpligtige barselsregler?
- Er der forhold i loven som giver arbejdspladserne problemer i administrationen af orlovsreglerne?
- Er der forhold i loven, som gør det særligt vanskeligt for arbejdspladserne at tilrettelægge arbejdet under ansattes orlovsperiode?
- Kan der peges på ændringer i barselsreglerne, som vil lette arbejdsgivernes håndtering af dem uden at forringe intentionerne i lovgivningen?

## METODEBESKRIVELSE

I forbindelse med undersøgelsen blandt arbejdspladser har vi gennemført dels en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse, dels et kvalitativt dataindsamlingsforløb. Data er indsamlet i august og september 2007.

### **Kvalitativ undersøgelse**

Formålet med den kvalitative undersøgelse er todelt: For det første er formålet at levere input til spørgeskemaundersøgelsen. For det andet er formålet at opnå indsigt i arbejdspladsernes erfaringer med håndtering af barselsreglerne samt vurdere eventuelle behov for tilpasning af reglerne, således at forældres muligheder for fleksibilitet og arbejdspladsernes mulighed for at tilrettelægge arbejdet optimeres. Til dette formål afrap-

porteres resultaterne af de kvalitative interview i form af en kvalificering og illustration af de kvantitative resultater.

Der er foretaget et strategisk udvalg af arbejdspladser, således at der er repræsentanter fra:

- Store og små arbejdspladser
- Offentlige og private arbejdspladser
- Kvinde- og mandedominerede arbejdspladser

I alt er der gennemført interview på 6 arbejdspladser. Interviewene er gennemført via telefon og interviewpersonen har været den personaleansvarlige på arbejdspladsen. De kvalitative interview med arbejdspladserne gav en række input til udarbejdelsen af spørgeskemaet til den kvantitative undersøgelse: Blandt andet viste interviewene, at det for nogle arbejdspladser kan være svært at finde vikarer eller på anden måde dække arbejdet ind, når en medarbejder er på barsel, og særligt hvis det ikke er i en sammenhængende periode. Nogle arbejdspladser beretter desuden om, at de indtager en vejlednings- og rådgiverrolle over for medarbejderne, som ikke selv kan gennemskue reglerne. De kvalitative interview viste også, at reglerne udgør en administrativ byrde eller udfordring for nogle arbejdspladser. Eksempelvis giver de fleksible ordninger visse steder problemer i forhold til arbejdspladsernes lønsystem og forskelle mellem overenskomster betyder, at den samme arbejdsgiver skal administrere flere regelsæt afhængigt af, hvilke medarbejdere der ønsker at tage orlov. Interviewene afslørede ligeledes, at det kunne være relevant at spørge til arbejdspladsernes brug af vejledninger mv. Alle arbejdspladser, der blev interviewet, anvender Familiestyrelsens vejledning fra 2006, men der er væsentlig forskel på om, arbejdspladserne gør brug af interne arbejdsgangsbeskrivelser eller internt udarbejdede vejledninger.

## **Kvantitativ undersøgelse**

### **Dataindsamling**

I forbindelse med den kvantitative del af undersøgelsen er der via CVR-registret udtrukket i alt 326 arbejdspladser på filialniveau. Af disse arbejdspladser har der været fejl på kontaktoplysningerne for 36 arbejdspladser, hvorfor disse udgår af stikprøven. Den rensede stikprøve består derefter af 290 arbejdspladser. I alt har vi modtaget 145 besvarelser sva-

rende til en svarprocent på 50 procent. Det er meget forskelligt, hvad erfaringerne er med svarprocenter på arbejdspladsundersøgelser – nogle opnår svarprocenter på over 70 procent, mens andre opnår svarprocenter på mindre end 50 procent. Svarprocenten hænger bl.a. sammen med, hvor relevant arbejdspladsen oplever, at temaet er. På baggrund af interviewernes tilbagemeldinger er der især to årsager til, at arbejdspladserne har takket nej til at deltage: 1) manglende tid, og 2) manglende relevans – det gælder navnlig små arbejdspladser og arbejdspladser, der overvejende har mandlige ansatte, fordi de ikke har særlig mange erfaringer med orlovsreglerne. Set i lyset heraf er det forventeligt med en svarprocent på 50. Det centrale, når man taler om svarprocenter, er, om der har været et systematisk bortfald af bestemte typer af arbejdspladser. Analysen nedenfor tyder ikke på, at dette har været tilfældet. Bortset fra små arbejdspladser med under 10 ansatte, hvilket dog, som vi uddyber nedenfor, i praksis ikke er et problem.

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført som telefoninterview over en periode på 4 uger. Forinden er der pr. brev udsendt en beskrivelse af undersøgelsens formål og forløb til den personaleansvarlige på arbejdspladsen. Den enkelte arbejdsplads er endvidere kontaktet mindst fire gange, og oftest op til 10 gange, for at opnå en så høj svarprocent som muligt.

### **Stratificering og stikprøvebeskrivelse**

Stikprøven er udvalgt stratificeret på arbejdspladsstørrelse og sektor (offentlig/privat). Begrundelsen for denne stratificering er, at populationen indeholder relativt mange små og private arbejdspladser. Ved at stratificere sikrer vi, at vi inkluderer et, metodisk set, tilstrækkeligt antal af de typer arbejdspladser, som vi forventer, har relevante erfaringer med barselsreglerne, nemlig mellemstore og store arbejdspladser, samt private og offentlige arbejdspladser (jf. uddybning heraf i det efterfølgende afsnit).

Det mere præcise udtræk fremgår af tabel 1, som viser, at fordelingen mellem mellemstore (10-49 ansatte) og store (50+ ansatte) arbejdspladser, samt mellem offentlig og privat var ca. 50/50 i bruttoudtrækket. I nettostikprøven er der en overvægt af offentlige arbejdspladser og af mellemstore arbejdspladser, hvilket skyldes, at svarprocenten har været lidt bedre for disse typer af arbejdspladser end for private og store



arbejdspladser. Det er dog ikke så afgørende forskelle, at det giver anledning til at tale om et omfattende systematisk bortfald.

Af tabel 5.1 fremgår det også, at små arbejdspladser med færre end 10 ansatte har en væsentlig lavere svarprocent end større arbejdspladser. Dette hænger givetvis sammen med, at mange af disse arbejdspladser er små enkeltmands-arbejdspladser, som ikke har erfaringer med barselsreglerne. Dette bekræftes også af svarene fra de små arbejdspladser, som vi har modtaget. 3 af de 7 arbejdspladser har ikke erfaringer med barselsreglerne, og de resterende 4 små arbejdspladser har haft vanskeligt ved at besvare spørgeskemaet. Som konsekvens heraf har vi valgt at udelade de små arbejdspladseres besvarelser af analyserne: Reelt set indgår de ikke i populationen, da de ingen erfaringer har med barselsreglerne, selvom de er genstand for den samme lovgivning.

**Tabel 5.1**

Stratificeret udtræk. Brutto- og nettostikprøve.

		Brutto- stikprøve: antal	Brutto- stikprøve: procent	Netto- stikprøve: antal	Netto- stikprøve: procent
Størrelse	0-9 ansatte	30	10	7	5
	10-49 ansatte	134	46	74	51
	50+ ansatte	126	44	64	44
	I alt	290	100	145	100
Sektor	Offentlig	137	47	83	57
	Privat	153	53	62	43
	I alt	290	100	145	145

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

I analysen udtaler vi os ikke repræsentativt for arbejdspladser i Danmark, da vi arbejder med uvejede data. Årsagen hertil er, at vi ønsker tilstrækkelig mange arbejdspladser i de enkelte kategorier (inden for sektor og størrelse) til, at vi kan afdække alle relevante problemstillinger og former for administration af og erfaring med barselsreglerne og orlovsbrugen. Med hensyn til udsagnskraften af data kan man sammenligne data med en kvalitativ undersøgelse med relativ mange respondenter, hvor målet er at identificere forhold, der opleves som havende en relativ stor eller lille betydning og udbredelse, samt pege på, hvordan disse adskiller sig alt

efter baggrundsvariable, dvs. om arbejdspladsen er offentlig/privat, mellemstor/stor, mands/kvindedomineret osv.

### Gennemgående baggrundsvariable

Med henblik på at afdække flest mulige problemstillinger og forskelle i administration af og erfaring med barselsreglerne og orlovsbrugen, undersøger vi gennemgående forskelle på arbejdspladsernes svar på følgende dimensioner:

- arbejdspladssstørrelse
- sektor (offentlig/privat)
- kvinde og mandedomineret arbejdsplads
- den personale ansvarliges erfaring med barselsreglerne.

Mht. *arbejdspladssstørrelse* forventer vi, at større arbejdspladser har en HR-afdeling, der har ansvaret for administrationen af barselsreglerne. Omvendt er det sandsynligt, at mindre og mellemstore arbejdspladser ikke har en specialiseret funktion til at administrere barselsreglerne og derfor har mindre standardiserede arbejdsgange for så vidt angår administration af barselsreglerne – og måske også har større behov for vejledning i barselsreglerne.

**Tabel 5.2**

Arbejdspladser fordelt efter størrelse. Procent.

	Procent
0-49 ansatte	54
50+ ansatte	46
I alt (n=138)	100

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Vender vi os mod *offentlige og private arbejdspladser*, forventer vi, at de administrerer barselsreglerne forskelligt. For eksempel kan man forestille sig, at offentlige arbejdspladser har nemmere ved at administrere barselsreglerne, idet de i højere grad kan tænkes at have adgang til erfaringsnetværk og udveksling af arbejdsgangsbeskrivelser i andre lignende offentlige arbejdspladser. Omvendt kan man forestille sig at private arbejdspladser i mindre udstrækning har adgang til et sådant netværk og informations-

grundlag og som følge heraf oplever barselsreglerne som en større administrativ byrde.

**Tabel 5.3**

Arbejdspladser fordelt efter sektor. Procent.

	Procent
Privat	44
Offentlig	57
I alt (n=138)	100

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Når det kommer til, om arbejdspladsen er *kvindedomineret eller mandedomineret*, forventer vi, at arbejdspladser, der er kvindedominerede, alt andet lige vil have større erfaringer med barselsreglerne (se fx Andersen et al., 1996) og derfor også kan forventes at have mere gennemarbejdede administrative praksisser og positive erfaringer med barselsreglerne. Omvendt kan man forestille sig, at arbejdspladser, der er mandedominerede, har mindre erfaringer med barselsreglerne og derfor også i mindre grad har udviklet praksisser herfor og fortrolighed med administrationen af barselsreglerne.

Tabel 5.4 viser, hvordan arbejdspladserne i stikprøven er fordelt på hhv. mande- og kvindedominerede arbejdspladser. 57 procent betegner arbejdspladsen som enten udpræget kvindedomineret eller som en arbejdsplads med hovedvægt af kvinder. Det tilsvarende tal for arbejdspladser, der er mandedominerede eller har en hovedvægt af mænd, er 24 procent. Derudover er der 20 procent, som angiver, at der er en lige kønsfordeling, eller at der både er mande- og kvindedominerede afdelinger. I og med at der ikke eksisterer en populationsbeskrivelse af, hvor mange af Danmarks arbejdspladser der er hhv. kvinde- og mandedomineret, er det vanskeligt at vurdere, om der har været en systematisk tendens til bortfald. Men alt andet lige må det vurderes, at den faktiske andel af mandedominerede arbejdspladser er større i populationen end i besvarelserne, hvorfor der formentlig har været en større tendens til frafald i denne type arbejdspladser. En væsentlig årsag hertil er nok, at mandedominerede arbejdspladser har langt mindre erfaring med barselsreglerne af den simple årsag, at langt færre mænd end kvinder udnytter sig af de fleksible barselsregler (jf. kapitel 2). Derfor kan man forestille sig, at

mandedominerede arbejdspladser ikke mener, det er relevant at deltage i undersøgelsen.

I forbindelse med analyserne af forskelle mellem kvinde- og mandedominerede arbejdspladser fokuserer vi udelukkende på, om der er en overvægt af mandlige eller kvindelige ansatte. Vi sammenligner således arbejdspladser, hvor der er et flertal af mandlige ansatte, uagtet om der er en hovedvægt af mandlige ansatte, eller arbejdspladsen er karakteriseret som udpræget mandedomineret, med arbejdspladser, hvor der er et flertal af kvindelige ansatte, også uagtet om der er en hovedvægt af kvindelige ansatte, eller arbejdspladsen er karakteriseret som udpræget kvindedomineret. Arbejdspladser der har svaret, at der er en lige kønsfordeling, eller at der både er mande- og kvindedominerede afdelinger udelades.

**Tabel 5.4**

Arbejdspladser fordelt efter fordelingen af kvindelige og mandlige ansatte. Procent.

	Procent
Udpræget kvindedomineret	35
Hovedvægt af kvindelige ansatte	22
Lige kønsfordeling	15
Hovedvægt af mandlige ansatte	13
Udpræget mandedomineret	11
Der er både mande- og kvindedominerede afdelinger	5
I alt	100
(n=138)	

Spørgsmålsformulering: Vil du betegne arbejdspladsen som ...

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

De offentlige arbejdspladser har typisk overvejende kvindeligt ansatte sammenlignet med de private arbejdspladser. Dette betyder, at der i analyserne af forskelle mellem offentlige og private arbejdspladser og mellem kvinde- og mandedominerede arbejdspladser mange gange vil være sammenfald, således at en forskel imellem offentlige og private arbejdspladser også vil vise en forskel mellem kvinde- og mandedominerede arbejdspladser og omvendt.

En anden variabel, der kan tænkes at være relevant for, hvordan arbejdspladser administrerer barselsreglerne, er *erfaringen med barselsreglerne* (jf. frekvensfordeling i tabel 5.5). For eksempel kan man forestille sig, at

arbejdspladser med meget erfaring i højere grad har udviklet institutionaliserede praksisser og vejledningsmateriale end arbejdspladser med mindre erfaring. Omvendt kan man også forestille sig, at jo mere erfaring man har, jo mere er man løbet ind i problemer – dette vil nok især være tilfældet, hvis problemerne er af strukturel karakter.

### **Analysemetoder**

Svarene præsenteres i frekvenstabeller. Da andelen, der har svaret 'ved ikke', generelt er lille, indgår disse som hovedregel ikke i grundlaget for procentudregningen. Da andelen, der har svaret 'ved ikke', varierer på spørgsmålene, forklarer dette, hvorfor antallet af respondenter (n) varierer i tabellerne. Variationen i antallet af respondenter (n) kan ligeledes skyldes, at de enkelte spørgsmål af en eller anden årsag ikke har været relevante for alle arbejdspladser og derfor ikke indgår i analysen af det pågældende spørgsmål.

Kriteriet for at afgøre, hvornår en sammenhæng mellem spørgsmålene og baggrundsvariable er så markant, at den er interessant at kommentere, er som hovedregel om den er statistisk signifikant

## **ANALYSE OG RESULTATER**

I hvert afsnit præsenterer og kommenterer vi frekvenstabeller over svarene på relevante spørgsmål fra spørgeskemaet. Derudover lægges der i særlig grad vægt på at kommentere eventuelle forskelle på baggrunds-spørgsmålene. Slutteligt vil vi i hvert afsnit komme med vores sammenfattende vurdering af resultaterne. Kapitlet afsluttes med et diskussions-afsnit.

### **Arbejdspladsernes erfaring med barselsreglerne**

Vender vi os først mod arbejdspladsernes erfaring med barselsreglerne, viser tabel 5.5, at 24 procent af arbejdspladser i stikprøven angiver, at de har meget erfaring med barselsreglerne, 37 procent, at de har nogen erfaring, og 17 procent, at de næsten ingen erfaring har med barselsreglerne. 22 procent har angivet, at de slet ingen erfaring har. De arbejdspladser, der har svaret, at de slet ikke har nogen erfaring med barselsreglerne, har herefter stoppet interviewet og indgår således ikke i grundlaget for de resterende tabeller.

**Tabel 5.5**

Arbejdspladsens erfaringer med barselsreglerne. Procent.

	Procent
Meget erfaring	24
Nogen erfaring	37
Næsten ingen erfaring	17
Slet ingen erfaring	22
I alt (n=137)	100

Spørgsmålsformulering: Hvilken erfaring har arbejdspladsen med barselsreglerne.

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

En nærmere analyse viser, at arbejdspladser med overvejende kvindelige ansatte har mere erfaring med barselsreglerne end arbejdspladser med overvejende mandlige ansatte. Ikke overraskende set i lyset af sammenhængen mellem offentlige arbejdspladser og kvindedominerede arbejdspladser har offentlige arbejdspladser også mere erfaring end private arbejdspladser. Analysen viser desuden, at store arbejdspladser har mere erfaring end små.

En nærmere analyse viser også, at jo mere erfaring man har med barselsreglerne, jo mere er arbejdspladsen tilbøjelig til at opleve nogle af de administrative elementer af reglerne som byrder (se mere herom i afsnittet 'Administration af barselsreglerne' på side 161). Det er ikke i alle tilfælde, at der er en sammenhæng mellem erfaring og opfattelse af administrative byrder, men i de fem tilfælde, hvor der er en sammenhæng mellem erfaring og oplevelsen af at forskellige forhold er en udfordring, er sammenhængen som beskrevet.

### Opsamling og diskussion

Analysen viser, at erfaringen med barselsreglerne er forskellige, alt efter hvilken type af arbejdsplads der er tale om. Følgende arbejdspladser har størst erfaring:

- arbejdspladser med overvejende kvindeligt ansatte
- store arbejdspladser
- offentlige arbejdspladser.

At offentlige arbejdspladser har mere erfaring end private kan dels forklares med, at disse typisk er mere kvindedominerede end private ar-

bejdspladser, dels kan man forestille sig, at der i højere grad er en kultur i det offentlige, som fremmer medarbejdernes udnyttelse af orlovsmulighederne sammenlignet med i det private. Dette kan hænge sammen med, at vikardækningen under orlov er mere udbredt i de store kvindefag i det offentlige end i andre fag (Andersen et al., 1996), hvilket gør det nemmere for kollegaer og mellemledere at se positivt på medarbejders brug af orlov (Olsen 1995:112).

Analysen viser også, at jo større erfaring man har med barselsreglerne, jo mere er man tilbøjelig til i nogle tilfælde at opleve administrationen af barselsreglerne som en byrde. Dette resultat går imod antagelsen om, at jo mere erfaring man har med et område, jo bedre bliver man til at administrere det. Resultatet tyder på, at det er vanskeligt at etablere faste rutiner for orlovsadministrationen eller at sætte erfaringer med orlovsanvendelse i system, så de umiddelbart kan bruges næste gang en medarbejder tager orlov. En forklaring på dette kan være, at der netop på de store kvindearbejdspladser med megen erfaring og god vikardækning og opbakning blandt kollegaerne (jf. Andersen et al., 1996), er en udtalt tendens til at tage orlov i lange perioder, kombinerer orlovstyper og anvende de fleksible muligheder, hvilket kan skabe problemer. Desuden kan administrationen af mange orlovstagere med forskellige typer orlov være vanskelig at administrere manuelt og, som vi så det beskrevet i kommuneundersøgelsen, kræve særligt udviklede IT-baserede systemer for at rumme forskellige orlovsperioder med løn og dagpenge.

### **Arbejdspladsernes kilder til og vurdering af viden om barselsreglerne**

I det følgende undersøger vi, hvilke kanaler arbejdspladserne bruger til at hente yderligere information om barselsreglerne. Vi har også spurgt ind til, hvor let tilgængelig arbejdspladserne synes, adgangen er til denne information. Derefter ser vi på, i hvilket omfang arbejdspladserne selv har udarbejdet interne retningslinier for håndteringen af barselssager.

### **Arbejdspladsernes indhentning af yderligere information om barselsreglerne fra eksterne kilder**

De personaleansvarlige blev spurgt om, hvor de, såfremt de har brug for det, henter yderligere information om enten den *generelle* forståelse af barselsreglerne eller om *specifikke* problemstillinger. Svarene fremgår af henholdsvis tabel 5.6 og tabel 5.7 nedenfor.

**Tabel 5.6**

Arbejdspladsernes indhentning af yderligere information om den *generelle* forståelse af barselsreglerne fordelt på informationskilder. Procent.

	Procent
Kommunen (n=107)	54
På Internettet (n=107)	45
Arbejdsgiverorganisationen (n=107)	34
I arbejdspladsens netværk – fx samarbejdspartnere, brancheforeninger o.l. (n=106)	34
I loven (n=130)	20
Andre steder – anfør venligst (n=107)	8
Hos medarbejdere, der tidligere har været på barsel (n=107)	7
Har ikke haft behovet (n=107)	1

Spørgsmålsformulering: Hvor henter du yderligere information om den generelle forståelse af barselsreglerne, hvis du har brug for det?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselordlov.

Det fremgår af tabel 5.6, at det særligt er kommunen, som arbejdspladserne henter information fra om den *generelle forståelse* af barselsreglerne: 54 procent henter information ved kommunen. Arbejdsgiverorganisationen er ligeledes et sted, hvor mange henter yderligere information om den generelle forståelse af reglerne (34 procent), og det samme gælder for arbejdspladsens netværk, hvor 34 procent henter yderligere information. Omvendt er der kun henholdsvis 20 procent og 7 procent, der henter information i loven eller hos medarbejdere der tidligere har været på barsel.

Tabel 5.6 viser også, at 45 procent af arbejdspladserne bruger Internettet til at finde yderligere information om barselsreglerne. Internettet er således relativt udbredt som medie til at søge information om barselsreglerne.

Kommunen er ligeledes det sted, mange arbejdspladser henter information om specifikke problemstillinger i tilknytning til barselsreglerne. 56 procent angiver kommunen som et sted, de henter denne information, mens 34 procent angiver Arbejdsgiverorganisationen. 32 procent henter yderligere information i arbejdspladsens netværk og 12 procent i loven. 29 procent bruger Internettet som medie til at finde information om specifikke problemstillinger.



**Tabel 5.7**

Arbejdspladsernes indhentning af yderligere information om *specifikke* problemstillinger i forhold til barselsreglerne, fordelt på informationskilder. Procent.

	Procent
Kommunen (n=107)	56
Arbejdsgiverorganisationen (n=107)	34
I arbejdspladsens netværk – fx samarbejdspartnere, brancheforeninger o.l. (n=107)	32
På Internettet (n=107)	29
I loven (n=107)	12
Andet - angiv hvad (n=107)	9
Hos medarbejdere, der tidligere har været på barsel (n=107)	6
Vi lader medarbejderen søge informationen (n=107)	3
Har ikke haft behovet (n=107)	2

Spørgsmålsformulering: Hvor henter du yderligere information om specifikke problemstillinger af barselsreglerne, hvis du har brug for det?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

En nærmere analyse viser, at private arbejdspladser i højere grad henter information hos arbejdsgiverorganisationerne og på Internettet sammenlignet med offentlige arbejdspladser som derimod i højere grad kontakter kommunen. Mandedominerede arbejdspladser henter i højere grad end kvindedominerede arbejdspladser information hos Arbejdsgiverorganisationerne. Analysen viser desuden, at små arbejdspladser i højere grad henter information hos kommunen end store arbejdspladser.

Utsigtet er der ikke spurgt specifikt ind til Familiestyrelsens vejledning, men alle seks arbejdspladser, som indgik i den kvalitative undersøgelse, angav, at de brugte Familiestyrelsens vejledning. Derudover kan man forestille sig, at mange arbejdspladser, når de bruger Internettet, søger efter Familiestyrelsens vejledning.

Én ting er at indhente information, en anden ting er om informationen er tilstrækkelig og passende. Derfor spurgte vi også arbejdspladserne, om de mener, at 'det er let at få passende information om, hvordan reglerne skal fortolkes'. Hertil svarer 65 procent af arbejdspladserne, at de er enige eller meget enige, mens 23 procent enten er uenige eller meget uenige. En nærmere analyse viser, at de arbejdspladser, der har mest erfaring med barselsreglerne, er mere enige i udsagnet om, at det er let at få passende information om, hvordan reglerne skal fortolkes.

### **Interne retningslinjer i arbejdspladserne for håndteringen af barselsreglerne**

I relation til håndteringen af barselsreglerne kan der på arbejdspladserne være udarbejdet særlige retningslinjer for håndteringen af reglerne. Disse kan være skrevne eller uskrevne. Derfor er der i undersøgelsen spurgt til, hvorvidt arbejdspladserne har sådanne særlige retningslinjer. Analysen viser, at 87 procent af de adspurgte arbejdspladser *ikke* har særlige retningslinjer. Der er ingen markante forskelle på baggrundsgrupperne. Blandt de 13 procent, som har særlige retningslinjer, har 72 procent en personalehåndbog, hvor reglerne er nedskrevet, 12 procent har gemt beskrivelser af tidligere sager, som kan bruges som udgangspunkt for nye sager, mens 11 procent har en nedskrevet procedure for, hvordan barselsager behandles. 35 procent følger nogle bestemte procedurer, som ikke er nedskrevet, men som er de samme hver gang.

### **Opsamling og diskussion**

Undersøgelsen viser, at yderligere information, hvad enten den vedrører den generelle forståelse af barselsreglerne eller specifikke problemstillinger, primært hentes hos kommunen. Men arbejdspladsens arbejdsgiverorganisation er også en vigtige kilde til information – særligt ved specifikke problemstillinger. Omvendt er det mindre udbredt at finde information i lovgrundlaget eller hos medarbejdere, der tidligere har været på barsel.

Analysen viste også, at offentlige arbejdspladser i højere grad henter information hos kommune, end private arbejdspladser. Private arbejdspladser henter i højere grad hos arbejdsgiverorganisationerne og bruger i større omfang Internettet som medie. At offentlige arbejdspladser i højere grad henter information ved kommunen er forventet, da de er i sammen sektor. Tilsvarende er det forventeligt, at private arbejdspladser i højere grad orienterer sig mod deres organisationer.

Der er også forskelle mellem kvinde- og mandedominerede arbejdspladser: Arbejdspladser med en overvægt af mandlige ansatte indhenter som forventet i højere grad information hos arbejdsgiverorganisationer. Dette kan hænge sammen med, at flere kvindedominerede arbejdspladser er offentlige arbejdspladser.

Med hensyn til forskelle mellem store og mindre arbejdspladser henter små arbejdspladser i højere grad generel information hos kommunen end store arbejdspladser.

Næsten to tredjedele af arbejdspladserne er enige eller meget enige i, at det er let at få passende information om, hvordan reglerne skal fortolkes. Nu er undersøgelsen ikke repræsentativ, men det indikerer, at det ikke er den tilgængelige information, der er et hovedproblem for mange arbejdspladser. Dog tyder undersøgelsen på, at arbejdspladser, der har større erfaring med barselsreglerne, i højere grad mener informationen er passende. Dette kan sandsynligvis tilskrives, at disse arbejdspladser oftere har haft behovet for at søge information og dermed har mere erfaring hermed.

Undersøgelsen viser endvidere, at det i arbejdspladserne ikke er udpræget med særlige retningslinier for håndteringen af barselsreglerne – kun 13 procent svarer, at de har sådanne retningslinjer. Blandt de arbejdspladser, der har retningslinier, er de typisk nedskrevet i personalehåndbogen, eller også har de karakter af ikke-nedskrevne, men faste praksisser for håndteringen af barselsager. Dermed tyder det ikke på, at det er udbredt med lokale praksisser for håndtering af barselsreglerne – i hvert fald ikke i form af særlige retningslinjer. Fra et borgerperspektiv er dette en opløftende konklusion, da det tyder på, at reglerne administreres nogenlunde ens. Dertil skal dog siges, at det med en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse ikke er muligt at afdække, om fx de enkelte medarbejdere håndterer reglerne forskelligt.

### **Arbejdspladsernes anvendelse af mulighederne for retsbaseret og aftalebaseret orlov**

I reglerne om fleksibel barselorlov sondres mellem retsbaseret og aftalebaseret orlov (jf. indledningen og bilag 1). Vi undersøger, i hvilket omfang arbejdspladserne har erfaring med brugen af de forskellige retsbaserede muligheder for forlængelse, udskydelse og forældres deling af orlov. Samtidig undersøger vi, hvilke af de aftalebaserede orlovsmuligheder arbejdspladserne tillader, og hvad deres erfaring er med, at medarbejderne benytter sig af disse muligheder. Indledningsvist skal det dog nævnes, at vi ikke har fået afdækket alle relevante muligheder, og at vi er varsomme i tolkningen af tallene, dels fordi spørgsmålene ikke er formuleret tilstrækkeligt præcist, dels fordi mange arbejdspladser må have svaret på et relativt lille erfaringsgrundlag, jf. at forældreundersøgelsen i kapitel 2, viste, at brugen af navnlig de fleksible muligheder er forholdsvis begrænset – der er en tredjedel af kvinderne, der anvender de fleksible muligheder, men kun 4 procent af mændene. Og når vi ser på de mere indgri-

bende muligheder, som genoptagelse af arbejdet på deltid, er det ganske få af forældrene.

Med hensyn til baggrundsgrupperne kan man forestille sig, at især private, mandsdominerede og mindre arbejdspladser, dvs. arbejdspladser med mellem 10-49 ansatte, i mindre omfang udnytter de aftalebaserede orlovsmuligheder – enten fordi der ikke er en kultur herfor, eller fordi der ikke er ressourcer hertil. I hvert fald ikke i lige så høj grad som det er tilfældet i offentlige, kvindedominerede og større arbejdspladser.

### Arbejdspladsernes erfaring med retsbaserede muligheder i barselsreglerne

I tabel 5.8 viser vi arbejdspladsernes erfaring med de retsbaserede muligheder.

**Tabel 5.8**

Arbejdspladsernes erfaring med, at medarbejderne benytter sig af de retsbaserede muligheder. Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I alt
Erfaring med brug af den retsbaserede mulighed for forlængelse (n=106)	24	21	35	21	100
Erfaring med brug af den retsbaserede mulighed for udskydelse (n=105)	44	19	31	6	100
Erfaring med brug af den retsbaserede mulighed for at forældre deler orloven mellem sig (n=105)	30	28	36	7	100

Spørgsmålsformulering: Barselsreglerne giver ret til flere former for fleksibilitet. I hvilken grad har arbejdspladsen erfaring med, at medarbejderne benytter sig af de retsbaserede muligheder i barselsloven?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Af tabellen fremgår det, at 21 procent angiver, at de i høj grad har erfaring med den retsbaserede mulighed for *forlængelse*, mens 6 procent i høj grad har erfaring med muligheden for *udskydelse*. 7 procent har høj grad

erfaring med, at medarbejderne benytter sig af den retsbaserede mulighed for, at *forældre deler orloven mellem sig*.

Disse tal skal dog tolkes med varsomhed.<sup>15</sup> Det, vi først og fremmest kan bruge tabellen til, er, at det tyder på, at det i højere grad er mulighederne for forlængelse, som arbejdspladserne har erfaring med end muligheder for at dele orloven eller udskyde den.

### **Arbejdspladsernes erfaring med aftalebaserede muligheder i barselsreglerne**

Blandt de adspurgte arbejdspladser i undersøgelsen tillader 63 procent aftalebaseret orlov, og 36 procent har ikke oplevet en efterspørgsel herefter. Kun 1 procent tillader ikke en mere vidtrækkende brug af de fleksible muligheder i lovgivningen. Med hensyn til hvilke typer af aftalebaseret orlov arbejdspladser tillader, angiver 80 procent, at de tillader udskydelse i forlængelse med ferie, mens 73 procent tillader udskydelse af andre grunde. 81 procent tillader genoptagelse med forlængelse af orlov.

Med hensyn til baggrundsvARIABLENE viser analysen, at arbejdspladser, der tillader udskydelse i forbindelse med ferie, udskydelse af andre årsager og genoptagelse med forlængelse af orlov, har mere erfaring end arbejdspladser, som ikke gør.

De arbejdspladser, som tillader aftalebaseret orlov, er derefter blevet spurgt om, hvor stor erfaring de har med, at deres medarbejdere benytter sig af de aftalebaserede muligheder. Deres svar fremgår af tabel 5.9, som viser, at halvdelen angiver, at de har erfaring med, at medarbejderne benytter sig af muligheden for at udskyde orlov i forbindelse med ferie – og det er i højere grad store arbejdspladser, der har denne erfaring sammenlignet med små arbejdspladser. 26 procent har i nogen eller i høj grad erfaring med udskydelse af andre grunde, og 34 procent har i nogen eller i høj grad erfaring med, at medarbejderne benytter sig af muligheden for genoptagelse (af arbejdet) med forlængelse af orlov.

---

15. For det første er spørgsmålet vedrørende forlængelse ikke særlig præcist, da det dækker over flere typer af muligheder for forlængelse (jf. bilag 1). Havde vi spurgt præcist ind til alle formerne, havde vi fået en mere nuanceret opgørelse. Dertil kommer, at svarmulighederne ikke er særlig meningsfulde, idet erfaringen med forskellige typer muligheder ikke er et gradsspørgsmål, som det lægges op til med svarmulighederne, men et enten/eller. Derfor har vi valgt at fremhæve andelen, der siger, at de 'i høj grad' har erfaring med de forskellige former for orlov.

Årsagen hertil er også, at hvis vi inkluderer andelen, som har svaret, at de 'i nogen grad', har erfaring med de forskellige regler, så lander vi på andelen, som er væsentlig større end andelen af forældre, som rent faktisk har brugt mulighederne (jf. kapitel 2) – og dette er næppe validt.

Dette svarer til, at mellem 16 procent og 30 procent af *alle* arbejdspladserne i undersøgelsen har erfaring med de forskellige aftalebaserede muligheder. Og mellem 4 procent og 11 procent af *alle* arbejdspladserne i undersøgelsen har i høj grad erfaring hermed.

**Tabel 5.9**

Arbejdspladsernes erfaring med, at medarbejderne benytter sig af de aftalebaserede muligheder. Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I alt
Muligheden for at udskyde orlov i forbindelse med ferie (n=65)	35	15	31	19	100
Muligheden for at udskyde orlov af andre grunde (n=64)	44	30	20	6	100
Muligheden for genoptagelse med forlængelse af orlov (n=65)	42	25	23	11	100

I hvilken grad har arbejdspladsen erfaring med, at medarbejderne benytter sig af de aftalebaserede muligheder i barselsloven?

Note: I tabellen indgår alene svar fra, de arbejdspladser, der har svaret at de tillader aftalebaseret orlov.

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

### Opsamling og diskussion

I ovenstående afsnit har vi undersøgt arbejdspladsernes erfaring med de retsbaserede muligheder i loven, samt hvorvidt de tillader aftalebaseret orlov og i hvilket omfang, de i så fald har erfaring hermed.

Med hensyn til de *retsbaserede muligheder* viser resultaterne, at arbejdspladserne har størst erfaring med den mulighed, der vedrører forlængelse – og mindre erfaring med muligheden for udskydelse, og at forældrene deler orloven mellem sig. Vi kan ikke udtale os mere præcist om, i hvor høj grad arbejdspladserne har erfaring med de retsbaserede muligheder, idet den måde, spørgsmålet er stillet på, ikke er dækkende.

For så vidt angår de *aftalebaserede muligheder* tyder analysen umiddelbart ikke på, at arbejdspladserne hindrer udnyttelsen af de fleksible muligheder. I hvert fald er der kun 1 procent af de arbejdspladser, der

indgår i undersøgelsen, som har svaret, at de ikke tillader aftalebaseret orlov. Når dette tal tolkes, skal vi dog være opmærksomme på, at det kun er de arbejdspladser, som har erfaring med barselsreglerne, der indgår i analyserne. Dernæst skal man nok være opmærksom på, at der kan være risiko for et vist niveau af selvselektion i forbindelse med, hvilke arbejdspladser der har valgt at deltage i undersøgelsen. Således kan man forestille sig, at arbejdspladser, der ikke tillader aftalebaseret orlov, i højere grad end arbejdspladser, der tillader det, har valgt at takke nej til at deltage i undersøgelsen. Derfor er det nok sandsynligt, at den reelle andel, der ikke tillader aftalebaseret orlov, er lidt højere.

Én ting er dog, at en arbejdsplads formelt erklærer, at den ikke tillader aftalebaserede ordninger. En anden ting er, at der på nogle arbejdspladser kan eksistere en kultur, som ikke fremmer efterspørgslen af orlov, der er aftalebaseret. Måske det kan forklare, hvorfor godt en tredjedel af de arbejdspladser, der har deltaget i undersøgelsen, ikke har oplevet en efterspørgsel efter aftalebaseret orlov.

Alt i alt er der således knap 2/3 af arbejdspladserne i undersøgelsen, der har tilkendegivet, at de *tillader* aftalebaseret orlov. Opgøres det hvor udbredt anvendelse af de aftalebaserede muligheder er blandt *alle arbejdspladser*, er der mellem 11 procent og 30 procent, der i nogen grad eller høj grad har erfaring med, at medarbejdere bruger mulighederne. Ser vi kun på andelen, der har høj grad af erfaring, er den mellem 4 og 11 procent. Nu skal vi ikke hæfte os for meget ved de præcise procentsatser, når det ikke er en repræsentativ undersøgelse, men det tyder på, at anvendelse af de aftalebaserede muligheder i praksis ikke er meget udbredte.

### **Arbejdspladsernes største udfordringer ved barselsreglerne**

Formålet med dette afsnit er at afdække, hvilke muligheder i barselsreglerne, som arbejdspladserne oplever som en udfordring. I næste afsnit ser vi på de forhold, som flere arbejdspladser ikke oplever som en udfordring, i sammenligning med andelen som gør det. I dette afsnit behandler vi de udfordringer hvor der er flere arbejdspladser som oplever et givent forhold som en udfordring, end der er arbejdspladser som ikke gør dette. I overskriftsformer drejer det sig om:

- fortolkning af reglerne
- administration af barselsreglerne

- de fleksible muligheder i barselsreglerne
- dækning af arbejdet i arbejdspladsen når medarbejdere holder barsel.

### Fortolkning af barselsreglerne

I forhold til tolkning af reglerne viser tabel 5.10, at halvdelen af de adspurgte arbejdspladser erklærer sig i nogen eller i høj grad enige i et udsagn om, at det er vanskeligt at fortolke reglerne i den fleksible barselorlov til den konkrete situation, hvor en medarbejder tager orlov. En nærmere analyse viser, at det i højere grad er private arbejdspladser, der er enige i dette udsagn sammenlignet med offentlige arbejdspladser.

**Tabel 5.10**

Arbejdspladsernes vurdering af tolkningen af regler til konkrete situationer. Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	Hver- ken/ eller	I nogen grad	I høj grad	I alt
Det er vanskeligt at fortolke reglerne i den fleksible barselsordning til den konkrete situation, hvor en medarbejder tager orlov (n=97)	11	27	11	34	17	100

Spørgsmålsformulering: I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn om arbejdspladsens ressourcebrug som følge af barsels- og orlovsreglerne?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

### Administration af barselsreglerne

Reglerne giver også en række praktiske administrative udfordringer for arbejdspladser. Indledningsvist skal det dog understreges, at vi udelukkende har mulighed for at vurdere disse udfordringer på et generelt niveau. Således kan vi ikke udtale os om, hvad de administrative udfordringer mere præcist består i, og hvorvidt arbejdspladserne oplever de administrative byrder som et problem.

Analysen viser, at ca. halvdelen (47 procent) af de adspurgte arbejdspladser i nogen grad eller i høj grad er enige i, at arbejdspladsen bruger mange administrative ressourcer på at håndtere den enkelte barselsag. Dette ses i tabel 5.11, som også viser, at en tilsvarende andel i ringe grad eller slet ikke enige er heri. Derudover fremgår det af tabellen,



at 56 procent i nogen eller i høj grad er enige i et udsagn om, at arbejdspladsen bruger mange administrative ressourcer på at håndtere den enkelte barselssag, når der sker ændringer undervejs, mens 36 procent i ringe grad eller slet ikke er enige i dette udsagn.

En nærmere analyse viser, at jo mere erfaring arbejdspladserne har med barselsreglerne, i jo højere grad vurderer de, at arbejdspladsen bruger mange administrative ressourcer på at håndtere den enkelte barselssag – og når der sker ændringer i en barselssag.

Tabel 5.11 viser også, at for et flertal af arbejdspladserne giver det i praksis administrative problemer, når en medarbejder er skiftevis på arbejde eller på orlov – 74 procent er i nogen grad eller i høj grad er enige heri.

**Tabel 5.11**  
Arbejdspladsernes brug af administrative ressourcer. Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	Hver- ken/ eller	I nogen grad	I høj grad	I alt
Arbejdspladsen bruger mange administrative ressourcer på at håndtere den enkelte barselssag, når der sker ændringer undervejs (sygdom, og ikke planlagt ferie under orlov mm.) (n=99)	18	18	7	32	24	100
Arbejdspladsen bruger mange administrative ressourcer på at håndtere den enkelte barselssag (n=103)	17	30	7	30	17	100
Det giver i praksis administrative problemer, når en medarbejder er skiftevis på arbejde og på orlov (n=79)	13	9	5	32	42	100

Spørgsmålsformulering: I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn om arbejdspladsens ressourcebrug som følge af barsels- og orlovsreglerne?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

### **Fleksible muligheder i barselsreglerne**

Udover regelfortolkning og administrative problemer er der også flere arbejdspladser, som oplever de elementer af de fleksible muligheder, der vedrører, at en medarbejder arbejder én dag om ugen i en periode på flere uger, og at en medarbejder holder en fast barselsfriday om ugen i en periode på flere uger, som en udfordring, end der er arbejdspladser, der ikke gør dette. Før vi ser på de konkrete tal, skal det nævnes, at vi navnlig i dette afsnit skal tage højde for, at det for mange arbejdspladser vil være en hypotetisk situation, da mange arbejdspladser ikke har særlig stor erfaring med de fleksible muligheder – jf. foregående afsnit og analysen af forældrene i kapitel 2. Derfor må det antages, at svarene i nogen grad afspejler mere generelle forventninger til administrationen af de fleksible muligheder. Dette viser sig også ved, at oplevelsen af udfordringer ved de fleksible muligheder er mindre, når vi spørger generelt, end når vi spørger specifikt, jf. nedenfor.

Ser vi først på et generelt spørgsmål om de fleksible muligheder viser tabel 5.12, at cirka 30 procent er enten enig eller meget enig i, at 'de fleksible muligheder, som forældrene kan aftale med arbejdsgiveren, giver problemer for arbejdspladsen', mens 43 procent er uenig eller meget uenig heri. Derudover er andelen, der har svaret 'ved ikke', stor – 18 procent – hvilket kan tyde på, at respondenterne har haft svært ved at svare på spørgsmålet. Men umiddelbart er der altså ikke et flertal, der mener, at de fleksible muligheder er et problem. Dette billede ændrer sig imidlertid, når vi spørger mere konkret ind til de fleksible muligheder.

**Tabel 5.12**

Arbejdspladsernes vurdering af, om der er problemer ved de aftalebaserede muligheder. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	Ved ikke	I alt
De fleksible muligheder, som forældrene kan aftale med arbejdsgiveren, giver problemer for arbejdspladsen (n=106)	17	19	15	26	5	18	100

Spørgsmålsformulering: Hvor enig er du i følgende udsagn om de fleksible barselsregler?  
 Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Således viser tabel 5.13, at 71 procent af arbejdspladserne i nogen grad eller i høj grad er enige i, at medarbejdernes udnyttelse af de fleksible muligheder giver konkrete administrative udfordringer for arbejdspladsen – fx i forhold til at sætte sig ind i reglerne og forstå mulighederne og rettighederne deri. 18 procent er i ringe grad eller slet ikke enige.

**Tabel 5.13**

Arbejdspladsernes vurdering af de administrative udfordringer ved de fleksible muligheder. Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	I alt
Medarbejdernes udnyttelse af de fleksible muligheder giver konkrete administrative udfordringer for arbejdspladsen - fx i forhold til at sætte sig ind i reglerne og forstå mulighederne og rettighederne deri (n=102)	8	10	11	38	33	100

Spørgsmålsformulering: I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn om medarbejderes udnyttelse af de fleksible muligheder i barselorloven?  
 Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Af tabel 5.14 fremgår det, at 58 procent er uenige eller meget uenige i udsagnet om, at det *ikke* er et problem, hvis en medarbejder benytter sig af sin fleksible barselorlov, således at medarbejderen fx arbejder én dag om ugen i en periode på flere uger.

**Tabel 5.14**

Arbejdspladsernes vurdering af udfordringer ved at medarbejdere henholdsvis arbejder én dag om ugen eller holder fri én dag om ugen. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	I alt
Det er ikke et problem for arbejdspladsen, hvis en medarbejder benytter en del af sin barselorlov fleksibelt, således at medarbejderen fx arbejder én dag om ugen i en periode på flere uger (n=81)	26	32	10	15	17	100
Det er problematisk for arbejdspladsen, hvis en medarbejder benytter en del af sin barselorlov fleksibelt, således at medarbejderen fx holder fri én fast dag om ugen i en periode på flere uger (n=87)	17	24	9	29	21	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere, i hvilken grad du er enig i følgende udsagn:  
 Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Tabellen viser desuden, at 50 procent er enige eller meget enige i, at det *er* problematisk for arbejdspladsen, hvis en medarbejder benytter en del af sin barselorlov fleksibelt, således at medarbejderen fx holder fri én fast dag om ugen i en periode på flere uger, 41 procent er uenige eller meget uenige heri. En nærmere analyse viser desuden, at offentlige arbejdspladser er mere tilbøjelige til at være enige i udsagnet end private.

### Dækning af arbejdet på arbejdspladsen, når medarbejdere holder barselorlov

Flere arbejdspladser oplever det som en praktisk udfordring at få dækket arbejdet, når medarbejdere holder orlov. Således fremgår det af tabel 5.15, at 69 procent af arbejdspladserne i nogen grad eller i høj grad er enige i, at det er en praktisk udfordring at tilrettelægge arbejdet, når en medarbejder er på barsel. 81 procent er i nogen eller i høj grad enige i, at det er en praktisk udfordring at tilrettelægge arbejdet, når en medarbejder skiftevis er på orlov eller på arbejde. En nærmere analyse viser, at det i højere grad er offentlige arbejdspladser, der er enige i dette udsagn, sammenlignet med private arbejdspladser.

**Tabel 5.15**

Arbejdspladsernes vurdering af hvilke forhold, der giver praktiske udfordringer når en medarbejder er på barsel. Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	Hver- ken/ eller	I nogen grad	I høj grad	I alt
Det er en praktisk udfordring at tilrettelægge arbejdet når en medarbejder er på barsel (n=102)	7	16	9	42	27	100
Det er en praktisk udfordring at tilrettelægge arbejdet, når en medarbejder er skiftevis på arbejde og på orlov (n=82)	6	9	5	31	50	100

Spørgsmålsformulering: I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn om medarbejderes udnyttelse af de fleksible muligheder i barselorloven?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Præsenteret for et udsagn (jf. tabel 5.16) om, at forældres anvendelse af de fleksible muligheder udgør et problem i forbindelse med rekrutteringen af vikarer, erklærer 46 procent sig enige eller meget enige heri, mens 41 procent er uenige eller meget uenige i udsagnet.

**Tabel 5.16**

Arbejdspladsernes vurdering af, om det er et problem at rekruttere barselsvikarer. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	I alt
Forældres anvendelse af de fleksible barselsregler udgør et problem i forbindelse med rekrutteringen af vikarer (n=93)	16	26	13	26	19	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere, i hvilken grad du er enig i følgende udsagn.  
Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Spørges mere bredt ind til dækningen af arbejdet, når en medarbejder er på orlov (jf. tabel 5.17), er flere arbejdspladser enige i, at denne del udgør en udfordring. 58 procent af de adspurgte arbejdspladser er i nogen grad eller i høj grad enige i, at det er en udfordring at skaffe en vikar eller på anden måde dække arbejdet ind, når en medarbejder er på barsel. En større andel af de adspurgte arbejdspladser (77 procent) er i nogen grad eller i høj grad enige i, at det er en udfordring at skaffe en vikar eller på anden måde dække arbejdet ind, når en medarbejder *skiftevis er på orlov og på arbejde*. En nærmere analyse viser, at også på disse spørgsmål er det i højere grad offentlige arbejdspladser, der er enige i udsagnet sammenlignet med private arbejdspladser.

**Tabel 5.17**

Arbejdspladsernes vurdering af, om det er et problem at dække arbejdet ind, når medarbejdere er på barsel. Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	Hver- ken/ eller	I nogen grad	I høj grad	I alt
Når en medarbejder er på barsel, er det en udfordring at skaffe en vikar eller på anden måde dække arbejdet ind (n=101)	20	16	7	29	29	100
Når en medarbejder skiftevis er på orlov og på arbejde, er det en udfordring at skaffe en vikar eller på anden måde dække arbejdet ind (n=75)	11	9	4	33	43	100

Spørgsmålsformulering: I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn om medarbejderes udnyttelse af de fleksible muligheder i barselorloven?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

### Mindre udfordringer i arbejdspladserne ved barselsreglerne

I dette afsnit ser vi på de forhold som for en *overvejende del* af arbejdspladserne *ikke* oplever som udfordringer ved barselsreglerne. Disse forhold relaterer sig til følgende:

- fleksible muligheder
- varslingsregler
- forskellige overenskomster
- rådgivning af medarbejdere og økonomiske ressourcer.

### Fleksible muligheder i barselsreglerne

I forhold til de fleksible muligheder i orlovsreglerne erfarede vi i foregående afsnit, at flere arbejdspladserne er enige i, at nogle dele af de fleksible muligheder i barselorloven er en udfordring, nemlig når en medarbejder enten kun arbejder én dag om ugen eller holder én ugentlig barsels-fridag. Men der er også nogle områder, hvor der er flere arbejdspladser, der ikke oplever de fleksible muligheder som en udfordring, end der er arbejdspladser, som oplever det som en udfordring. Det gælder:

- de retsbaserede rettigheder generelt
- hvis forældre tager forlængelse
- hvis forældre udskyder orloven
- hvis forældre deler orloven mellem sig
- hvis forældre har en kort orlovsperiode
- hvis forældre har en lang sammenhængende periode.

Ser vi på dette mere i detaljer fremgår det af tabel 5.18, at et mindretal på ca. en tredjedel af arbejdspladserne er enige eller meget enige i, at de fleksible muligheder, som medarbejderen har krav på ifølge loven (dvs. de *retsbaserede rettigheder*), er et problem. Omvendt er der 40 procent, der er uenige eller meget uenige i udsagnet.

**Tabel 5.18**

Arbejdspladsernes vurdering af om de retsbaserede rettigheder giver problemer. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	Ved ikke	I alt
De fleksible muligheder, som medarbejderne har krav på ifølge loven skaber problemer for arbejdspladsen (n=106)	17	23	17	28	5	10	100

Spørgsmålsformulering: Hvor enig er du i følgende udsagn om de fleksible barselsregler?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Billedet bekræftes også hvis vi spørger mere specifikt ind til dele af den retsbaserede orlov. Af tabel 5.19 fremgår det, at 71 procent er uenige eller meget uenige heri. Lidt flere – 35 procent – finder i nogen eller i høj grad, at henholdsvis retten til forlængelse og retten til udskydelse skaber problemer for arbejdspladsen. Det bemærkes i øvrigt, at der er en relativ stor andel, der har svaret ‘ved ikke’ i forhold til retten til udskydelse – 15 procent. Dette kan skyldes, at arbejdspladserne ikke har erfaring med præcist den form for fleksibel mulighed.



**Tabel 5.19**

Arbejdspladsernes vurdering af om de specifikke retsbaserede rettigheder giver problemer. Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke	I alt
Den retsbaserede ret til forlængelse af orloven skaber problemer for arbejdspladsen (n=101)	39	27	31	4	-	100
Den retsbaserede ret til udskydelse af orloven skaber problemer for arbejdspladsen (n=106)	28	22	30	5	15	100

Spørgsmålsformulering: I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Vender vi os mod skillelinjerne viser analysen, at jo mere erfaring arbejdspladser har med barselsreglerne jo mere er de enige i at forlængelse skaber problemer end arbejdspladser.

Et andet aspekt af mulighederne i lov om ret til dagpenge ved barsel er, at man kan vælge at tage en kort barselsperiode eller en lang sammenhængende periode. Et flertal af arbejdspladserne mener ingen af disse dele er et problem. Således fremgår det af tabel 5.20, at 64 procent af de adspurgte arbejdspladser er enige eller meget enige i et udsagn om, at det *ikke* er et problem, når en medarbejder *tager orlov i en kort periode*. En nærmere analyse viser, at det i højere grad er private arbejdspladser, der er enige i dette udsagn, end det er offentlige arbejdspladser. Analysen viser også, at arbejdspladser med overvejende mandlige ansatte er mere enige i dette udsagn sammenlignet med arbejdspladser med overvejende kvindeligt ansatte.

Tilsvarende er 63 procent af de adspurgte arbejdspladser uenige eller meget uenige i udsagnet om, at det *er* problematisk, når en medarbejder tager barselorlov i en længere sammenhængende periode. En nærmere analyse af vurderingerne af disse udsagn viser, at det i højere grad er private arbejdspladser, der er uenige, sammenlignet med offentlige.

**Tabel 5.20**

Arbejdspladsernes vurdering af medarbejdernes afholdelse af barsel i korte og i længere sammenhængende perioder. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	I alt
Det er <i>ikke</i> et problem for arbejdspladsen, når en medarbejder tager barselorlov i en kort periode (fx 2-4 uger) (n=101)	6	21	10	32	32	100
Det er problematisk for arbejdspladsen, når en medarbejder tager barselorlov i en længere sammenhængende periode (+4 uger) (n=104)	31	32	8	26	4	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere, i hvilken grad du er enig i følgende udsagn:

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov

### Varslingsregler

Et andet aspekt af barselsreglerne er varslingsregler. Selvom det lader til, at en overvejende del af arbejdspladserne i et eller andet omfang har problemer med tilrettelæggelsen af arbejdet, er 80 procent af de adspurgte arbejdspladser, som det fremgår af tabel 5.21 enige eller meget enige i, at varslingsperioden på 8 uger efter fødslen er passende i forhold til at kunne tilrettelægge arbejdet i forbindelse med en medarbejders orlov. Dette falder i tråd med forældreundersøgelsen (jf. kapitel 2), som viste, at flertallet af mødre og fædre husker at varsle orloven rettidigt.

**Tabel 5.21**

Arbejdspladsernes vurdering af varslingsreglerne. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	I alt
Varslingsperioden på 8 uger efter fødslen er passende for arbejdspladsen i forhold til at kunne tilrettelægge arbejdet i forbindelse med en medarbejders barselorlov (n=103)	4	13	4	40	40	100

Spørgsmålsformulering: Du bedes vurdere, i hvilken grad du er enig i følgende udsagn:

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

**Forskellige overenskomster**

I mange tilfælde vil medarbejderne være ansat under forskellige overenskomster, hvilket man kunne forestille sig skabe problemer for arbejdspladser. Dette er også tilfældet for nogle, men et flertal mener ikke det giver anledning til problemer. Således er arbejdspladserne blevet præsenteret for følgende udsagn: 'Medarbejderne i arbejdspladsen er ansat med forskellige overenskomster, og det er et selvstændigt problem i forhold til at fortolke reglerne i den fleksible barselsordning'. Mindre end en tredjedel af de arbejdspladser, for hvem spørgsmålet er relevant svarer, at de i nogen eller i høj grad er enige i udsagnet. 67 procent svarer, at de i ringe grad eller slet ikke er enige (jf. tabel 5.22).

**Tabel 5.22**

Arbejdspladsernes vurdering af om giver problemer at medarbejdere har forskellige overenskomster. Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	Hver- ken/ eller	I nogen grad	I høj grad	I alt
Medarbejderne i arbejdspladsen er ansat med forskellige overenskomster, og det er et selvstændigt problem i forhold til at fortolke reglerne i den fleksible barselsordning (n=69)	45	22	4	15	15	100

Spørgsmaalsformulering: I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn om arbejdspladsens ressourcebrug som følge af barsels- og orlovsreglerne?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

#### **Rådgivning af medarbejdere og økonomiske ressourcer**

Vender vi os endelig mod rådgivning af medarbejdere og økonomiske ressourcer, viser analysen, at lidt flere end en tredjedel af arbejdspladserne i nogen grad eller i høj grad er enige i, at de bruger mange administrative ressourcer på at rådgive medarbejderne (38 procent), mens mere end halvdelen i ringe grad eller slet ikke er enige heri (55 procent), jf. tabel 5.23.

**Tabel 5.23**

Arbejdspladsens vurdering af ressourceforbrug på rådgivning af medarbejdere og brug af økonomiske ressourcer på administration af en barselssag. Procent.

	Slet ikke	I ringe grad	Hver- ken/ eller	I nogen grad	I høj grad	I alt
Arbejdspladsen bruger mange administrative ressourcer på at rådgive medarbejderne om reglerne (n=105)	23	32	7	26	12	100
Det koster arbejdspladsen forholdsvis for mange penge at administrere en barselssag (n=101)	25	32	16	18	10	100

Spørgsmålsformulering: I hvor høj grad er du enig i følgende udsagn om arbejdspladsens ressourcebrug som følge af barsels- og orlovsreglerne?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

En nærmere analyse viser, at jo mere erfaring arbejdspladserne har med barselsreglerne, i desto højere grad vurderer de, at arbejdspladsen bruger mange administrative ressourcer på at rådgive medarbejderne om reglerne. Analysen viser også, at store arbejdspladser i højere grad er enig i udsagnet om, at de bruger mange ressourcer på at rådgive medarbejderne end de små arbejdspladser.

Endelig viser tabel 5.23, at 57 procent af de adspurgte arbejdspladser slet ikke eller i ringe grad er enige i, at det koster arbejdspladsen forholdsvis for mange penge at administrere en barselssag, under 3 ud af 10 er enige i dette udsagn.

### Opsamling og diskussion

Analyserne viser, at der er relativt få konkrete forhold i forbindelse med barselsloven, der skaber udfordringer for et *flertal* af arbejdspladserne i undersøgelsen. Det er dog væsentlige områder, hvor der er flere arbejdspladser, som mener aspekter af barselorloven er en udfordring, end arbejdspladser der ikke mener dette:

- fortolkning og forståelse af reglerne (51 procent oplever at det er vanskeligt at fortolke reglerne)
- administration af barselsreglerne (mellem 47 procent og 74 procent af arbejdspladserne giver udtryk for at dette er en udfordring)
- de dele af de fleksible muligheder i barselsreglerne der giver medarbejdere mulighed for at være på arbejde og barsel på skift (enten at have én arbejdsdag om ugen over en længere periode og holde barsel resten af tiden, eller når medarbejdere tager én ugentlig barselsdag) (mellem 50 procent og 58 procent giver udtryk for at dette er en udfordring)
- at få dækket arbejdet på arbejdspladsen, når medarbejdere holder barselorlov (mellem 45 procent og 78 procent udtrykker en opfattelse af, at dette er en udfordring).

Disse tal skal tolkes med forbehold for, at undersøgelsen ikke er repræsentativ, og med forbehold for, at forældredelen i kapitel 2 viste, at brugen af de fleksible muligheder er relativt begrænset. Set i det lys udtrykker tallene mest, at ovenstående områder er de steder, hvor arbejdspladserne ser de største eller har en forventning om, er de største udfordringer i barselsreglerne.

Som hovedregel er der ikke betydningsfulde forskelle på ovenstående spørgsmål på baggrundsvARIABLE. Dette viser, at selvom undersøgelsen ikke er repræsentativ, så oplever et flertal i såvel små/store arbejdspladser og kvinde/mande-dominerede problemer med ovenstående elementer. Det kan dog også tyde på, at nogle arbejdspladser har svaret ud fra en hypotetisk situation, altså at de ikke har et stort erfaringsgrundlag at svare på baggrund af.

Omvendt er der flere tilfælde, hvor der er forskel på offentlige og private arbejdspladser:

- Offentlige arbejdspladser oplever i højere grad problemer end private, når medarbejderne holder orlov således, at de holder fri én dag om ugen i en periode på flere uger.
- Offentlige arbejdspladser finder i højere grad, at det er en praktisk udfordring at tilrettelægge arbejdet, når medarbejdere skiftevis er på orlov og på arbejde.

- Private arbejdspladser har sammenlignet med offentlige vanskeligere ved at fortolke reglerne til den konkrete situation, hvor en medarbejder tager barsel.

Nogle af årsagerne til udfordringerne kan være, at reglerne ikke er tilstrækkeligt godt forklaret i vejledningerne. Spørgsmålene vedrørende administration er ikke tilstrækkeligt præcise til at pege på, hvad det konkrete problem er, men det tyder på, at administrationen kan forenkles, hvis man vil gøre livet lettere for arbejdspladserne – og måske navnlig IT- og lønudbetalingssystemerne som understøtter administrationen, jf. det efterfølgende afsnit.

Årsagen til, at arbejdspladsen har vanskeligt ved at få dækket arbejdet ind, når en medarbejder er på barsel, kan skyldes flere ting: at der ikke ansættes en barselsvikar (fx i de tilfælde, hvor en medarbejder tager en ugentlig barselsdag), at det ikke er muligt at få fat i en barselsvikar, eller at arbejdspladsen ikke har tilstrækkelige ressourcer til at oplære en barselsvikar (fx gives der ikke ekstra refusion til oplæring af barselsvikarer).

Der er en række områder, hvor der er flere arbejdspladser, der *ikke* oplever problemer, end der er arbejdspladser, som oplever problemer. Det drejer sig om:

- Fleksible muligheder (De retsbaserede rettigheder generelt, hvis forældre tager forlængelse, hvis forældre udskyder orloven, hvis forældre deler orloven mellem sig, hvis forældre har en kort orlovperiode, hvis forældre har en lang sammenhængende periode). (Mellem 17 procent og 35 procent giver udtryk for, at de forskellige fleksible muligheder er et problem).
- Varslingsregler (17 procent giver udtryk for, at varslingsreglerne udgør et problem).
- Forskellige overenskomster (30 procent giver udtryk for, at forskellige overenskomster udgør et problem).
- Rådgivning af medarbejdere og økonomiske ressourcer (Henholdsvis 38 procent og 28 procent af arbejdspladser giver udtryk for, at dette er et problem).

Der er generelt ingen markante forskelle på baggrundsvariablerne, dvs. store/små arbejdspladser, private/offentlige arbejdspladser og kvin-

de/mandedomineret. Dette tyder på, at selvom undersøgelser ikke er repræsentativ, så er opfattelserne i mange tilfælde udbredte i flere typer arbejdspladser. Det kan som sagt også tyde på, at mange af arbejdspladserne taler ud fra et reelt lille erfaringsgrundlag og dermed forholder sig til en hypotetisk situation.

### **Rammer for administrationen**

Formålet med dette afsnit er at identificere eventuelle barrierer for administrationen af medarbejdernes barselorlov i arbejdspladser. Nogle af de rammer, som kan tænkes at være vigtige for, hvor let eller svært administrationen af barselsreglerne er, er bl.a. samarbejdet med kommunen og IT- og lønudbetalingssystemernes understøttelse af arbejdspladsens håndtering af medarbejdernes barsel.

Samarbejdet med kommunen er vigtig, fordi arbejdspladserne skal anmode om refusion af dagpenge hos kommunen. Derfor kan det være af betydning, hvordan arbejdspladserne oplever samarbejdet med den afdeling i kommunen, der administrerer dagpengerefusionen. Internt på arbejdspladserne kan det desuden være af betydning, i hvilket omfang IT-systemerne på arbejdspladserne understøtter mulighederne i barselsloven. Vi så således i undersøgelsen blandt kommunerne, at konsekvenserne af en ufuldstændig IT-understøttelse i høj grad besværliggjorde administrationen.

### **Samarbejdet med kommunen**

De arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen, er blevet præsenteret for en række udsagn vedrørende samarbejdet med kommunen.

Det fremgår af tabel 5.24, at 74 procent er enige eller meget enige i, at samarbejdet med kommunen fungerer upåklageligt. 84 procent er desuden enige eller meget enige i, at kommunen altid er behjælpelig, når arbejdspladsen henvender sig med spørgsmål. Analysen viser desuden, at det særligt er offentlige arbejdspladser, der er enig i dette udsagn sammenlignet med private arbejdspladser.



**Tabel 5.24**

Arbejdspladsernes vurdering af samarbejdet med kommunen. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	I alt
Samarbejdet med kommunen fungerer upåklageligt (n=100)	2	8	16	43	31	100
Kommunen er altid behjælpelig, når vi henvender os med spørgsmål (n=99)	1	4	11	44	40	100

Spørgsmaalsformulering: Hvor enig er du i følgende udsagn om samarbejdet med kommunen?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

En del af arbejdspladsernes kontakt med kommunen vedrører refusion af dagpenge. Tabel 5.25 viser, at lidt under halvdelen er uenige eller meget uenige i et udsagn om, at arbejdsgangen i forbindelse med dagpengerefusionen er besværlig (42 procent). 30 procent er enige eller meget enige heri. Præsenteret for udsagnet – 'vi oplever stort set aldrig fejl i forbindelse med udbetalinger af dagpengerefusion' – erklærer 34 procent sig uenige eller meget uenige, 41 procent erklærer sig enige eller meget enige. Dette ses ligeledes i tabel 5.25. En nærmere analyse viser, at arbejdspladser med overvejende mandlige ansatte i højere grad er enige i udsagnet om, at de stort set aldrig oplever fejl i forbindelse med udbetalinger af dagpengerefusion.

Det skal bemærkes, at der er en relativ stor andel, som har svaret 'ved ikke' til disse spørgsmål. Det er umiddelbart vanskeligt at afgøre hvad problemet har været. Man kunne forestille sig, at arbejdspladser med mindre erfaring i højere svarer 'ved ikke', men det tyder analysen af sammenhængen ikke på.

**Tabel 5.25**

Arbejdspladsernes vurdering af kommunens dagpengerefusion.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	Ved ikke	I alt
Arbejdsgangen i forbindelse med anmodningen om dagpengerefusion er besværlig (n=106)	12	30	10	21	9	17	100
Vi oplever stort set aldrig fejl i forbindelse med udbetalinger af dagpengerefusion (n=106)	8	26	8	29	12	17	100

Spørgsmålsformulering: Hvor enig er du i følgende udsagn om samarbejdet med kommunen?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

### IT-understøttelsen i arbejdspladsen

Vi har i undersøgelsen stillet arbejdspladserne over for tre udsagn om arbejdspladsens IT- og lønudbetalingssystem. Deres svar fremgår af tabel 5.26.

Det fremgår af tabellen, at 32 procent er enige eller meget enige i, at systemet fungerer optimalt som redskab i administrationen af den fleksible barselorlov. En lidt mindre andel af de adspurgte arbejdspladser er uenige eller meget uenige i dette (26 procent). Henholdsvis 27 procent og 37 procent har erklæret sig enige eller meget enige i de to udsagn om, at IT- og lønudbetalingssystemet ikke er fleksibelt nok til at rumme alle muligheder i loven og at manglende muligheder i IT-systemet betyder en del manuelt arbejde for den enkelte sagsbehandler. Henholdsvis 16 procent og 18 procent er uenige eller meget uenige i de to udsagn.

**Tabel 5.26**

Arbejdspladsernes vurdering af IT- og lønsystemernes kapacitet.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	Ved ikke	I alt
Arbejdspladsens IT- og lønudbetalingssystem fungerer optimalt som redskab i administrationen af den fleksible barselorlov (n=106)	8	18	13	23	9	29	99
IT- og lønudbetalingssystemet er ikke fleksibelt nok til at rumme alle muligheder i loven (n=106)	6	10	9	21	6	48	100
Manglende muligheder i IT-systemet betyder en del manuelt arbejde for den enkelte sagsbehandler (n=106)	9	9	4	26	11	41	100

Spørgsmålsformulering: Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdspladsens IT-understøttelse?

Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

En nærmere analyse viser, at større arbejdspladser er mere enige i, at manglende muligheder i IT-systemet betyder en del manuelt arbejde for den enkelte sagsbehandler.

Det skal bemærkes, at 3 ud af 10 arbejdspladser har svaret 'ved ikke' til udsagnet om, at systemet fungerer optimalt som redskab i administrationen af den fleksible barselorlov. Andelen af arbejdspladser, der har svaret 'ved ikke', er endnu højere i relation til de efterfølgende udsagn. Således har omkring halvdelen (48 procent) svaret 'ved ikke' i forbindelse med et udsagn om, at IT- og lønudbetalingssystemet ikke er fleksibelt nok til at rumme alle muligheder i loven, og 41 procent har svaret 'ved ikke' adspurgt om, hvor enige de var i et udsagn om, at manglende muligheder i IT-systemet betyder en del manuelt arbejde for den

enkelte sagsbehandlere. En nærmere analyse af de arbejdspladser, der har svaret 'ved ikke', viser, at mellem 67 procent og 77 procent af 'ved ikke'-svarene er kommet fra offentlige arbejdspladser. Desuden viser analysen, at mellem 42 procent og 47 procent af 'ved ikke'-svarene i forhold til de tre udsagn kommer fra store arbejdspladser.

### **Opsamling og diskussion**

I dette afsnit har vi sondret mellem rammer for administrationen i relation til samarbejdet med kommunen og interne rammer i relation til arbejdspladsernes egen IT-understøttelse.

På baggrund af arbejdspladsernes besvarelser vurderer vi, at samarbejdet med kommunen grundlæggende fungerer godt i mange arbejdspladser. En overvejende del af de adspurgte arbejdspladser er således enige i, at samarbejdet fungerer upåklageligt og tilsvarende er de enige i, at kommunen altid er behjælpelig, når de henvender sig med spørgsmål. Med hensyn til sidstnævnte udsagn er det i højere grad offentlige arbejdspladser, der er enige, sammenlignet med private arbejdspladser. Offentlige arbejdspladser er for en stor dels vedkommende kommunale, og man kan forestille sig, at kommunen er bedre rustet til at hjælpe 'egne' arbejdspladser sammenlignet med at hjælpe private arbejdspladser.

Adspurgt til forhold omkring refusion af dagpenge – arbejdsgangen i forbindelse med anmodning om refusion og udbetalingen af dagpengene – er hovedparten positive, men der er dog omkring 30 procent af arbejdspladserne i undersøgelsen, som oplever det som besværligt. Denne opfattelse er mest udbredt på arbejdspladser med overvejende mandlige ansatte. Dette kan hænge sammen med, at disse arbejdspladser generelt har mindre erfaring med barselsreglerne og dermed også med udbetalingen af dagpengerefusion fra kommunen.

Med hensyn til IT- og lønudbetalingssystemet der understøtter administrationen af barselsreglerne er resultaterne ikke entydige, men analysen peger dog i retning af, at systemerne udgør et problem for nogle arbejdspladser. Desuden er der en stor andel, der har svaret 'ved ikke' på spørgsmålene vedrørende IT-systemet, navnlig blandt offentlige arbejdspladser. En forklaring kan være, at mange af de offentlige arbejdspladser benytter sig af centrale lønudbetalingssystemer og dermed ikke har samme grundlag for at svare på spørgsmålet som private arbejdspladser. En anden forklaring kan måske være, at det ikke er respondenterne, der har

besvaret spørgeskemaet, som sidder med lønudbetalingerne, og som derfor ikke har kendskab til hvorvidt det er et problem.

## DISKUSSION

Indledningsvist minder vi om, at nærværende undersøgelse af arbejdspladsers håndtering af barselsregler har undersøgt 107 arbejdspladsers erfaringer med barselsreglerne. Resultaterne er ikke repræsentative for danske arbejdspladser, men afspejler erfaringerne blandt forskellige typer af arbejdspladser og indeholder offentlige/private, små (dvs. 10-49 medarbejdere)/store (dvs. 50+ medarbejdere) og kvinde/mandedominerede arbejdspladser. Arbejdspladser med færre end 10 medarbejdere indgår ikke i undersøgelsen, da disse ikke har stor erfaring med barselsreglerne – og derfor ikke er en del af målgruppen. Nedenfor diskuteres hovedkonklusionerne samt de forskelle, der er mellem forskellige typer af arbejdspladser.

### **Information og lokale praksisser for udmøntning af barselsreglerne**

Ser vi først på, om det har været muligt for arbejdspladserne at få tilstrækkelig information, og om barselsreglerne udmøntes ens på arbejdspladserne, peger analyserne i retning af, at information om barselsreglerne er let tilgængelig, tilstrækkelig og forstås og bruges som hovedregel på samme måde i arbejdspladserne. Resultaterne er dog ikke helt entydige, idet ca. halvdelen af arbejdspladserne også peger på, at det er vanskeligt at fortolke reglerne i den fleksible barselsordning til den enkelte situation.

De primære kilder, som arbejdspladserne bruger til at finde information er kommunen, men også arbejdspladsens arbejdsgiverorganisation, er centrale kilder.

Blandt de arbejdspladser, som har deltaget i undersøgelsen, er det ikke udbredt at have særlige retningslinjer (skrevne såvel som uskrevne) for håndteringen af barselsregler (13 procent). Dermed peger undersøgelsen ikke i retning af at lokale fortolkninger er udbredte. Når det er sagt, er det dog vigtigt at understrege, at cirka halvdelen af arbejdspladserne har svaret, at det i nogen eller høj grad er vanskeligt at fortolke reglerne i den fleksible barselsordning til den konkrete situation, og et flertal på 71 procent af arbejdspladserne siger, at barselsreglerne giver

administrative udfordringer for arbejdspladsen, fx i forhold til at sætte sig ind i reglerne og forstå mulighederne og rettighederne deri. Dette kan pege i retning af, at selvom arbejdspladserne ikke oplever, at de har uskrevne regler for, hvordan de håndterer barselsreglerne, så eksisterer der rent faktisk lokale praksisser i det udførende administrative led på mange arbejdspladser. Det er dog vanskeligt at afgøre, hvorvidt dette egentlig er tilfældet, når vi her har at gøre med kvantitative data, som ikke er egnet til at afdække mere uformelle praksisser.

### **Erfaringer med retsbaserede og aftalebaseret orlov**

Ser vi dernæst på arbejdspladsernes erfaringer med den retsbaserede og aftalebaserede orlov, har vi ikke fået dækket alle aspekter af den *retsbaserede orlov*, men af de tre, vi har spurgt ind til, har arbejdspladserne størst erfaring med den mulighed, der vedrører forlængelse – og mindre erfaring med muligheden for udskydelse, og at forældrene deler orloven mellem sig. Vi kan ikke udtale os mere præcist om, i hvor høj grad arbejdspladserne har erfaring med de retsbaserede muligheder.

For så vidt angår den *aftalebaserede orlov*, har kun 1 procent af arbejdspladserne, som indgår i undersøgelsen, svaret, at de ikke tillader aftalebaseret barselorlov, mens 36 procent har svaret, at de ikke har oplevet, at nogen medarbejdere har efterspurgt det. Der er altså godt og vel en tredjedel af de arbejdspladser, som indgår i undersøgelsen, som ikke har erfaring med aftalebaseret barselorlov.

Knap 2/3 af arbejdspladserne svarer, at de *tillader* aftalebaseret orlov. Det betyder dog ikke, at alle arbejdspladser har erfaring med, at medarbejdere anvender orlovsmulighederne. Selv om svarene ikke er repræsentative og derfor skal ses som indikationer på tendenser, tyder en opgørelse af, hvor udbredt anvendelse af de aftalebaserede muligheder er blandt *alle arbejdspladser* i undersøgelsen, ikke på, at anvendelsen er voldsomt udbredt: mellem 11 procent og 30 procent af arbejdspladserne har i nogen eller høj grad har erfaring med, at medarbejdere bruger mulighederne.

Analysen tyder altså ikke umiddelbart på, at arbejdspladserne er en barriere for at implementere de fleksible muligheder i barselsreglerne. Blandt de arbejdspladser, som har svaret, at de tillader aftalebaserede muligheder, ser det faktiske ud til, at arbejdspladserne i flere tilfælde stiller aftalebaserede muligheder til rådighed, men at ikke alle medarbejdere udnytter mulighederne. Når det er sagt, er det dog væsentligt at

fæstne sig ved, at godt en tredjedel af arbejdspladserne ikke har oplevet, at medarbejderne har efterspurgt aftalebaserede muligheder. Det kan tyde på, at der i disse arbejdspladser ikke eksisterer en 'familie-diskurs' og institutionelle rammer, der gør det naturligt at bruge de aftalebaserede muligheder. Selvom medarbejderne ikke efterspørger aftalebaserede muligheder, fremmer godt og vel en tredjedel af arbejdspladsen heller ikke selv disse muligheder.

### **Områder, der udgør særlige udfordringer**

Som indledning til dette afsnit viser nedenstående tabel 5.27, at 64 procent af de adspurgte arbejdspladser er enige eller meget enige i, at det er hensigtsmæssigt at forenkle og tilpasse reglerne – også selvom det eventuelt vil gå ud over fleksibiliteten. 24 procent er uenige eller meget uenige, mens 13 procent hverken er enige eller uenige i udsagnet. En nærmere analyse viser også, at arbejdspladsens erfaringsniveau med barselsreglerne hænger sammen med, hvor enige de er i, at det er hensigtsmæssigt at forenkle og tilpasse reglerne. Således angiver erfarne arbejdspladser i højere grad, at de er enige i, at det er hensigtsmæssigt at forenkle og tilpasse reglerne, end arbejdspladser med mindre erfaring.

Ovenstående kan umiddelbart tyde på, at arbejdspladserne vil drage god nytte af, at barselsreglerne forenkles. Når det er sagt, skal der dog tages forbehold for, at det er et meget taknemmeligt spørgsmål at erklære sig enig i. Derudover siger spørgsmålet ikke noget om, hvilke områder der skal forenkles. Ydermere er det vanskeligt at drage en sådan konklusion, når vi ikke har spurgt ind til, om arbejdspladserne generelt synes, at de nye barselsregler er en god ide.

**Tabel 5.27**

Arbejdspladsernes vurdering af, om der er behov for forenkling af barselsreglerne. Procent.

	Meget uenig	Uenig	Hverken/eller	Enig	Meget enig	I alt
Det er hensigtsmæssigt at forenkle og tilpasse reglerne – også selvom det evt. vil gå ud over fleksibiliteten (n=101)	10	14	13	41	23	100

Spørgsmålsformulering: Hvor enig er du i følgende udsagn om de fleksible barselsregler?  
Kilde: SFI rapport 07:29. Evalueringen af den fleksible barselorlov.

Men hvis man skulle forsøge at forenkle reglerne, kunne man tage fat i de områder, hvor flere arbejdspladser ser udfordringer – *eller forventer, at der kan komme udfordringer, i det omfang de ikke har mange erfaringer hermed*, jf. at forældreundersøgelsen viste, at erfaringen med navnlig de fleksible muligheder er begrænset, hvorfor mange arbejdspladser må have svaret ud fra et relativt lille erfaringsgrundlag. Det drejer sig om:

- fortolkning af reglerne til den enkelte situation
- administration af barselreglerne bruger mange ressourcer
- de fleksible muligheder i barselsreglerne, som vedrører, at en medarbejder på skift kan være på arbejde og på barsel, fx ved at arbejde en dag om ugen i en længere periode eller ved at holde en fast barselsdag om ugen
- at få dækket arbejdet i arbejdspladsen, når medarbejdere holder barsel.

#### **Områder der kun i mindre grad udgør en udfordring**

Analysen viste også, at der er flere arbejdspladser, som ikke oplever nedenstående udfordringer, end der er arbejdspladser, der gør:

- fleksible muligheder (de retsbaserede rettigheder generelt, hvis forældre tager forlængelse, hvis forældre udskyder orloven, hvis forældre deler orloven mellem sig, hvis forældre har en kort orlovsperiode, hvis forældre har en lang sammenhængende periode)
- varslingsregler



- forskellige overenskomster
- rådgivning af medarbejdere og økonomiske ressourcer.

Derudover viser analysen, at samarbejdet med kommunerne grundlæggende fungerer godt på et flertal af arbejdspladserne. På tilsvarende vis angiver et flertal af arbejdspladserne, at IT- og lønudbetalingssystemet, der understøtter barselsreglerne, fungerer tilfredsstillende – der er dog et betydeligt mindretal (37 procent) af de arbejdspladser, som har svaret, der peger på, at de mangler elementer i IT-systemet.

At ovenstående er kategoriseret som områder, der kun i mindre grad udgør problemer for arbejdspladserne, betyder naturligvis ikke, at man helt skal undlade at sætte ind på disse områder, fx kan det være vigtigt at kigge IT- og lønudbetalingssystemet, som understøtter barselsreglerne, igennem igen med henblik på at afklare, om det er optimalt i forhold til at administrere barselsreglerne. Men det indikerer dog, at det ikke er på disse områder, de store udfordringer ligger – eksempelvis synes det ikke at være et stort problem at få forskellige overenskomster til at fungere med barselsreglerne og mange af de fleksible muligheder fungerer i det store og hele for et flertal af de arbejdspladser, som indgår i undersøgelsen.

### **Forskelle mellem typer af arbejdspladser**

Vi har gennemgående set på sammenhængen mellem de enkelte spørgsmål og arbejdspladsens sektor, størrelse og, om den er kvinde- eller manddomineret. Det er langt fra alle tilfælde, hvor der er markante sammenhænge, vurderet på baggrund af om sammenhængene er statistisk signifikante. De tilfælde, hvor der er markante sammenhænge, er opgjort nedenfor i tabel 5.28.

Helt overordnet er de største forskelle mellem offentlige og private arbejdspladser. Hæfter vi os ved, hvilke typer arbejdspladser der i højere grad ser problemer og udfordringer, er den centrale skillelinje også mellem private og offentlige arbejdspladser. Således oplever private arbejdspladser i højere grad end offentlige, at det er svært at fortolke reglerne til den konkrete barselsituation, og de oplever det i højere grad som et problem, når en medarbejder holder fri én dag om ugen i en længere periode. Omvendt oplever offentlige arbejdspladser i højere grad end private arbejdspladser, at det er en praktisk udfordring, når medarbejdere skiftevis er på arbejde og orlov, når medarbejdere tager orlov i en

kort eller længere sammenhængende periode, og at det er vanskeligt få dækket arbejdet ind, når medarbejderen skiftevis er på arbejde og orlov. Således er der ingen entydig tendens til, at private arbejdspladser oplever større administrative problemer end offentlige arbejdspladser, som vi ellers opstillede en tese om indledningsvist i kapitlet.

Vi opstillede også en tese om, at større arbejdspladser (49+ medarbejdere) har større erfaring med barselsreglerne og har mindre brug for vejledning. Dette tyder på at være korrekt, i hvert fald har større arbejdspladser mere erfaring med barselsreglerne end mindre arbejdspladser, og de henter i højere grad information om barselsreglerne fra kommunen. Der er kun et enkelt område, hvor der er afgørende forskelle på oplevelsen af problemer med barselsreglerne mellem mindre og større arbejdspladser. Erfaringen synes altså ikke at afhjælpe oplevelsen af problemer.

Ser vi afslutningsvist på tesen om, at kvindedominerede arbejdspladser har større erfaring og derfor måske også er bedre i stand til at imødekomme problemer, viser analysen rigtig nok, at arbejdspladser, som er kvindedominerede, har større erfaring med barselsreglerne end mandedominerede arbejdspladser. Men heller ikke her er der markante forskelle på, om den ene eller anden type arbejdsplads oplever større eller mindre problemer med barselsreglerne.

**Tabel 5.28**

Skillelinjer.

	Offentlige arbejdspladser	Private arbejdspladser
<i>Erfaring</i>		
Erfaring med barselsreglerne	<b><i>i højere grad</i></b>	i mindre grad
Erfaring med medarbejdernes benyttelse af muligheden for forlængelse	<b><i>i højere grad</i></b>	i mindre grad
<i>Indhentning af yderligere information</i>		
Henter information om den generelle forståelse af barselsreglerne hos kommunen	<b><i>i højere grad</i></b>	i mindre grad
Henter information om den generelle forståelse af barselsreglerne hos arbejdsgiverorganisationer	i mindre grad	<b><i>i højere grad</i></b>
Henter information om specifikke problemstillinger hos kommunen	<b><i>i højere grad</i></b>	i mindre grad
Henter i højere grad information om specifikke problemstillinger hos arbejdsgiverorganisationer	i mindre grad	<b><i>i højere grad</i></b>
<i>Problemer og udfordringer</i>		
Finder det svært at fortolke reglerne til den konkrete situation, hvor en medarbejder tager orlov	i mindre grad	<b><i>i højere grad</i></b>
Oplever det som en praktisk udfordring, når medarbejdere skiftevis er på arbejde og på orlov	<b><i>i højere grad</i></b>	i mindre grad
Oplever det som et problem, når en medarbejder benytter en del af sin fleksible barselorlov, således at medarbejderen fx holder fri én dag om ugen i en periode på flere	i mindre grad	<b><i>i højere grad</i></b>
Oplever det som en udfordring at finde en vikar eller på anden måde dække arbejdet ind, når medarbejdere skiftevis er på arbejde og på orlov	<b><i>i højere grad</i></b>	i mindre grad
Oplever det som et problem, at medarbejdere tager orlov i en kort periode og i en længere sammenhængende periode	<b><i>i højere grad</i></b>	i mindre grad
<i>Vurdering af rammer</i>		
Vurderer, at samarbejdet med kommunen fungerer upåklageligt, og at kommunen altid er behjælpelig, når de henvender sig	<b><i>i højere grad</i></b>	i mindre grad

fortsættes ...

Tabel 5.28 fortsat

	Offentlige arbejdspladser	Private arbejdspladser
	Kvinde- dominerede arbejdspladser	Mande- dominerede arbejdspladser
<i>Erfaring</i>		
Erfaring med barselsreglerne	<b><i>i højere grad</i></b>	i mindre grad
<i>Indhentning af yderligere information</i>		
Henter information om den generelle forståelse af barselsreglerne hos arbejdsgiverorganisationer	i mindre grad	<b><i>i højere grad</i></b>
Henter information om specifikke problemstillinger hos arbejdsgiverorganisationer	i mindre grad	<b><i>i højere grad</i></b>
	Små arbejdspladser	Store Arbejdspladser
<i>Erfaring</i>		
Har mere erfaring med barselsreglerne	I mindre grad	<b><i>i højere grad</i></b>
Har mere erfaring med medarbejdernes benyttelse af muligheden for udskydelse og med, at forældrene deler orloven mellem sig	I mindre grad	<b><i>i højere grad</i></b>
<i>Indhentning af yderligere information</i>		
Henter i højere grad yderligere information hos kommunen	<b><i>i højere grad</i></b>	i mindre grad
<i>Problemer og udfordringer</i>		
Vurderer i højere grad, at der bruges mange ressourcer på at rådgive medarbejderne	I mindre grad	<b><i>i højere grad</i></b>
Vurderer i højere grad at forældres deling af orlov mellem sig giver problemer	I mindre grad	<b><i>i højere grad</i></b>

# BILAG 1: ORLOVSREGLERNE GÆLDENDE EFTER 2002<sup>16</sup>

*Bente Marianne Olsen*

## **Graviditetsorlov**

Kvinder har ret til 4 ugers graviditetsorlov med dagpenge før forventet fødsel. Nogle overenskomster giver kvinder ret til at gå 6 eller 8 uger før fødsel. Nogle overenskomster giver løn under hele orloven, mens de fleste sikrer løn i de 4 uger. Hvis kvinden er syg op til forventet fødsel eller hun og/eller det ufødte barn er udsat for belastning som følge af arbejdsmiljøet kan den gravide kvinde holde syge- eller miljøorlov med dagpenge.

## **Barselorlov**

Mødre har ret til at holde 14 ugers barsel med dagpenge. Af disse uger har mødre pligt til at holde de to første uger efter fødslen. De fleste overenskomster sikrer mødre løn i de 14 uger.

## **Fædreorlov**

Fædre har ret til to ugers orlov inden for barnets første 14 leveuger med dagpenge.

---

16. Denne gennemgang af regler bygger på gældende lovgivning, Familiestyrelsens vejledning og på Krarup og Andersen, 2004.

### **Adoptions regler**

Adoptivforældre har ret til orlov før modtagelsen af barnet, hvis de opholder sig sammen med barnet i en udslusningsfase. Ved adoption fra Danmark har adoptivforældrene ret til op til 1 uges orlov med dagpenge med mulighed for forlængelse til 2 uger før modtagelsen af barnet. Ved modtagelse af barn i udlandet har begge forældre ret til op til 4 ugers orlov med dagpenge, der i særlige tilfælde kan forlænges til 8 uger, før modtagelsen af barnet. Efter modtagelsen af barnet har adoptanter ret til de samme orlovsperioder som andre forældre.

### **Forældreorlov**

Begge forældre har ret til 32 ugers forældreorlov afholdt inden barnet fylder 9 år. Tilsammen har forældrene dog kun ret til dagpenge i 32 uger.

Mødrene kan påbegynde forældreorlov efter de 14 ugers barselorlov, mens fædre kan påbegynde forældreorlov efter barnets fødsel.

### **De fleksible muligheder i forældreorloven**

Til forældreorlovsperioden knytter der sig en række fleksible muligheder. Princippet er, at loven retsbaseret giver forældrene en række fleksible muligheder inden for visse grænser, men at disse grænser kan udvides, hvis det kan aftales med arbejdsgiveren. Det betyder samtidig, at beskæftigede og selvstændige i udgangspunktet har og kan forhandle sig til mere fleksible rettigheder end ledige kan. De fleksible muligheder er:

#### **Udskydelse af orlov**

Beskæftigede og selvstændige har ret til at udskyde mellem 8 og 13 ugers orlov. Orloven skal afholdes i en samlet periode, inden barnet fylder 9 år. Kun en af forældrene har ret til at udskyde orlov. Derimod kan begge forældre aftale med arbejdsgiveren at udskyde op til 32 uger af forældreorloven. Den udskudte orlov kan da afholdes drypvis.

#### **Forlængelse af orlov**

Forlængelse af orlov kan ske med tilsvarende nedsættelse af dagpengene. Alle har ret til at forlænge med 8 uger og beskæftigede og selvstændige har ret til at forlænge med 14 uger. Forlængelsen skal afholdes samlet. Der er tale om enten 8 eller 14 uger, man kan ikke vælge en periode midt imellem.

**Genoptagelse af arbejdet**

Genoptagelse af arbejdet kan ske med og uden forlængelse. Beskæftigede og selvstændige forældre har mulighed for at genoptage arbejdet helt eller delvist under orloven, men det kræver aftale med arbejdsgiveren. Beskæftigede lønmodtagere og selvstændige, der ikke har valgt at forlænge orloven med 8 eller 14 uger, kan få forlænget orloven med den tid, arbejdet delvist er genoptaget





# BILAG 2: STATUS OVER BARSELSAFTALER I UDVALGTE OVERENSKOMSTER

*Maria Røgeskov & Bente Marianne Olsen*

## INDLEDNING

Barselorlovsområdet er reguleret gennem lovgivningen, men også gennem aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter. Mange lønmodtagere er derfor omfattet af en overenskomstaftale, der på forskellige områder forbedrer deres vilkår under barsel ud over de i loven fastsatte rammer. I denne status giver vi et billede af, hvordan barselsaftalerne inden for centrale overenskomster stiller lønmodtagere. Statusen dækker et bredt udsnit af barselsaftaler i udvalgte overenskomster, men er ikke en udtømmende oversigt over barselsaftaler i samtlige overenskomster.

De nævnte barselsaftaler i statussen er udvalgt, således at de dækker den statslige sektor, den kommunale sektor, overenskomster på DA/LO-området og finanssektoren. Den statslige sektor udgør 5 procent, hvoraf kvindeandelen er ca. 44 procent. Den kommunale sektor udgør 25 procent, hvoraf kvindeandelen er 76 procent. DA/LO-området udgør 33 procent, hvoraf kvindeandelen er 33 procent. Finanssektoren udgør 3 procent, hvoraf kvindeandelen er 52 procent. Det skønnes, at

mindst 70 procent af alle lønmodtagere har ret til en eller anden form for løn under barselorlov (Barselfondudvalget, 2004). Statussen tager udgangspunkt i lovgivningens opdeling af orlov i forbindelse med graviditet og fødsel, og barselsaftalerne opsplittes efter om aftalerne vedrørende graviditetsorlov (morens ret til orlov før fødslen), barselorlov (morens ret til 14 ugers orlov efter fødslen), fædreorlov (farens ret til 14 dages orlov i løbet af barnets første 14 uger) eller forældreorlov (farens og morens ret til hver 32 ugers orlov inden barnet er fyldt 9 år). Adoptanters orlovsvilkår i de enkelte overenskomstaftaler er behandlet i en særskilt rubrik, da særlige vilkår på nogle områder gør sig gældende for dem. Statussen viser også, hvis der er aftalt særlige pensionsforhold i orlovsperioden.

Statussen indledes med en beskrivelse af de to overenskomstaftaler for henholdsvis kommunalt og statsligt ansatte. Herefter gennemgås indholdet af de centrale overenskomster på DA/LO-området. Derefter er Finanssektorens barselsaftale gennemgået. For AC'ere på det private arbejdsmarked er reglerne for løn under barsel aftalt på den enkelte virksomhed enten gennem virksomhedsaftaler eller på individuelle kontrakter. For at give et indtryk af, hvordan reglerne for AC'ere er på det private arbejdsmarked, er AC's aftale med virksomheden TCD A/S og overenskomsten mellem AC-organisationerne og Teknologisk Institut samt mellem AC og ATP udvalgt som tre eksempler på AC-aftaler i den private sektor.

I forhold til de beskrevne overenskomster skal det bemærkes, at der på mange store arbejdspladser er orlovsvilkår for de ansatte, der rækker ud over de i overenskomsterne fastsatte rammer. Mange danske virksomheder har således særlige barselsaftaler for deres ansatte, men i vores research har det været fremherskende, at aftalerne ikke er offentligt tilgængelige. De fleste virksomheder, vi har talt med, har beredvilligt berettet om hovedprincipperne i deres aftaler, men ikke ønsket at udlevere aftalerne skriftligt, da det er interne forhold. Vi har derfor valgt ikke at afrapportere regler fra udvalgte virksomheder ud over de tre AC-overenskomster.

## BARSELSAFTALER INDEN FOR DET OFFENTLIGE

Der er fælles overenskomster på barselsområdet for alle ansatte på henholdsvis det kommunale og det statslige område. I forhold til barselsaftalerne på det offentlige område er det væsentligt at bemærke, at længden af forældrenes samlede forældreorlov med løn afhænger af, om begge er ansat i den samme sektor. Således har forældrene tilsammen ret til 10 ugers forældreorlov med løn, hvis begge forældre er enten kommunalt eller statsligt ansatte. Derimod har de hver især ret til 10 ugers forældreorlov med løn, hvis den ene forælder er kommunalt ansat, og den anden er statsligt ansat, eller hvis en af forældrene er privatansat. Dette er væsentligt at notere sig i læsningen af nedenstående tabel 1, hvor vi viser de gældende overenskomster.

**Tabel 1.**

Overenskomstaftaler vedr. barsel på henholdsvis det kommunale og statslige område.

	Kommunalt ansatte <sup>1</sup>	Statsligt ansatte <sup>2</sup>
Mor Graviditetsorlov 4 uger før fødsel	Der ydes løn i op til 8 uger inden det forventede fødsels-tidspunkt	Der ydes løn i op til 6 uger inden det forventede fødsels-tidspunkt
Mor Barselorlov 14 uger	Løn ydes i den 14 ugers barselorlov.	Løn ydes i den 14 ugers barselorlov
Far Fædreorlov 2 uger	Der betales løn i 2 uger inden for de første 14 uger.	Der betales løn i 2 uger inden for de første 14 uger.
Forældreorlov 32 uger til sammen	Der ydes sammenlagt løn i 10 uger efter den 14. uge. Ud over de 10 uger har faderen ret til 2 ugers orlov med løn. Den særlige lønret for faderen til yderligere 2 ugers orlov skal uden anden aftale holdes i sammenhæng. Orloven skal afholdes inden for de første 46 uger efter fødslen. Faderen kan påbegynde de 10 ugers orlov samtidig med moderens 14 ugers barselorlov. Ved udskydelse af forældreorlov følger lønretten med, såfremt vedkommende er ansat hos samme arbejdsgiver. Forældreorloven skal ikke holdes i en uafbrudt periode. Således kan forældrene holde orlov på skift eller udskyde orlov med løn. Som tidligere nævnt har forældrene samlet ret til 10 ugers forældreorlov, hvis de begge er ansat inden for det kommunale område.	Der ydes sammenlagt løn i 10 uger efter den 14. uge. Ud over de 10 uger har faderen ret til 2 ugers orlov med løn. Den særlige lønret for faderen til yderligere 2 ugers orlov skal uden anden aftale holdes i sammenhæng. Orloven skal holdes inden for de første 46 uger efter fødslen. Faderen kan påbegynde de 10 ugers orlov samtidig med moderens 14 ugers barselorlov. Ved udskydelse af forældreorlov følger lønretten med, såfremt vedkommende er ansat hos samme arbejdsgiver. Forældreorloven skal ikke holdes i en uafbrudt periode. Således kan forældrene holde orlov på skift eller udskyde orlov med løn. Ligesom på det kommunale område gælder det, at forældrene samlet har ret til 10 ugers forældreorlov, hvis de begge er statsligt ansatte.
Forældreorlov 32 uger til sammen (fortsat)	Er dette ikke tilfældet har vedkommende, der er kommunalt ansat, selv ret til 10 ugers forældreorlov.	Er dette ikke tilfældet har vedkommende, der er statsligt ansat, selv ret til 10 ugers forældreorlov.

fortsættes ...

Tabel 1 fortsat

	Kommunalt ansatte	Statsligt ansatte
Adoptionsorlov	Ved modtagelse af et barn i udlandet ydes løn i op til 4-8 uger før modtagelsen af barnet i den periode afgiver landet stiller krav om, at adoptanterne skal opholde sig i landet. Ved modtagelse af et barn i Danmark ydes løn i op til 1-2 uger før modtagelsen. Ved adoption i Danmark ydes løn i op til 1-2 uger, hvis forældrene opholder sig sammen med barnet på dettes opholdssted. Efter modtagelsen af barnet gælder de samme vilkår som for biologiske forældre. Barselorloven er dog ikke forbeholdt moren, og forældrene kan således skiftes til at tage orlov i denne periode.	Før modtagelsen af barnet ydes løn i den dagpengeberetigede periode, hvilket vil sige i op til 4-8 uger ved modtagelse af et barn i udlandet og i op til 1-2 uger ved adoption i Danmark, hvis forældrene opholder sig sammen med barnet på dets opholdssted. Efter modtagelsen af barnet gælder de samme vilkår som for biologiske forældre. Barselorloven er dog ikke forbeholdt moren, og forældrene kan således skiftes til at tage orlov i denne periode.
Pension	Der indbetales pensionsbidrag i den lønnede såvel som i den ulønnede del af orloven, hvis den pågældende modtager dagpenge. Endvidere indbetales der maksimalt pensionsbidrag i op til 22 uger af den ulønnede dagpengeperiode. Ved modtagelse af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales der tilsvarende forholdsmæssigt i perioden med nedsatte dagpenge. For tjenestemænd optjenes pensionsret i den lønnede og ulønnede del af orloven	Der indbetales pensionsbidrag i den lønnede og ulønnede del af orloven. Udstrækkes forældreorloven udover de 32 uger, optjenes der ikke pension i de uger, der ligger udover de 32 uger. For tjenestemænd optjenes pensionsret i den lønnede og ulønnede del af orloven.

- 1) Aftale om fravær af familiemæssige årsager.  
[http://www.kto.dk/OK\\_fornyelse/OK\\_2005/KTO\\_forlig/3/bilag3\\_2.pdf](http://www.kto.dk/OK_fornyelse/OK_2005/KTO_forlig/3/bilag3_2.pdf) besøgt den 17.08.2007. Personalestyrelsens og Centralorganisationernes Fællesudvalgs Barselsvejledning.
- 2) Personalestyrelsens og Centralorganisationernes Fællesudvalgs Barselsvejledning  
[http://www.perst.dk/db/filarkiv/14231/Barselsvejledning\\_2007.pdf](http://www.perst.dk/db/filarkiv/14231/Barselsvejledning_2007.pdf). Hjemmesiden er besøgt den 20.08. 2007.

## BARSELSAFTALER INDEN FOR DET PRIVATE

I de følgende afsnit ser vi på indholdet af de centrale overenskomster på DA/LO-området og Finanssektorens barselaftale.

### **Barselsbestemmelser i udvalgte DA/LO-overenskomster**

I Tabel 2 over DA/LO-overenskomster på det private område er Industriens funktionæroverenskomst fra 2007 beskrevet som et eksempel på, hvilke bestemmelser, der gælder for barselorlov. Samme overordnede rammer, som er beskrevet i Industriens funktionæroverenskomst, gør sig også gældende for andre overenskomstaftaler fra 2007. Det drejer sig om aftaler mellem HK Handel/Privat og Dansk Erhverv (Kontor og lageroverenskomst), 3F-Byggergruppen og Dansk Industri (Isoleringsoverenskomst), Forbundet Træ-Industri-Byg og Træet Arbejdsgiverforening (overenskomst for timelønnede i møbelindustrien), Dansk El-forbund og TEKNIQ (elektrikeroverenskomsten), samt 3F's og HORESTA's overenskomst for restaurations- og hotelområdet. Det er dog væsentligt at bemærke, at der kan være interne forskelle i aftalerne. Forskellene har dog kun at gøre med lønsatsen og satsen for pensionsindbetaling under barselorloven. Variationen i lønsatsen betyder, at for Industriens funktionæroverenskomst og for HK Handel/Privats kontor og lageroverenskomst beløber den maksimale lønsats under barsel sig til 135 kroner i timen, mens Dansk El-forbunds elektrikeroverenskomst samt for overenskomsten mellem 3F's og HORESTA er den maksimale lønsats under barsel på 130 kroner per time. 3F-Byggergruppens isoleringsoverenskomst giver en maksimal timesats på 128 kroner i timen per 1.3.2009.

Den anden overenskomstaftale, der er beskrevet på det private område under DA/LO, er 'Træ-Industri-Byg' s bygningsoverenskomst fra 2007. Også i dette tilfælde lægger andre overenskomster fra 2007 sig tæt op af ordlyden i bygningsoverenskomsten. Det drejer sig om aftaler mellem 3F og Dansk Byggeri (Muremesteroverenskomst), Forbundet Træ-Industri-Byg og Dansk Byggeri (Industrioverenskomsten)<sup>17</sup>. Inden for disse overenskomstaftaler er den maksimale timesats under barsel dog også forskellig således, at i Træ-Industri-Bygs bygningsoverenskomst

---

17. Sammenlæggingerne af DA/LO-overenskomster på det private område er foretaget på baggrund af LO's oversigt over overenskomstresultater 2007, der findes på [www.lo.dk/lo/Aktuelt/OK\\_2007\\_oversigt](http://www.lo.dk/lo/Aktuelt/OK_2007_oversigt). Hjemmesiden er besøgt den 13.08. 2007.

og Forbundet Træ-Industri-Bygs industrioverenskomst hæves den maksimale betaling til 128 kroner i timen per 1.3.2009, mens 3F's muremesteroverenskomst indeholder en maksimalbetaling på 130 kroner i timen. Vi har valgt de ovennævnte overenskomster, da de viser spændvidden i overenskomsterne på DA/LO-området i den private sektor.

I hovedparten af DA/LO-overenskomsterne på det private område er der også, som i de offentlige overenskomster, visse betingelser ved afholdelse af forældreorlov med løn. Således gælder det for størstedelen af DA/LO-aftalerne på det private område, at forældreorloven skal holdes i umiddelbar forlængelse af barselorloven, hvilket vil sige fra den 15. uge efter fødslen. Desuden skal forældreorloven holdes i en uafbrudt periode, hvis forældrene vil benytte retten til løn. I forhold til muligheden for at placere orloven i en anden periode adskiller aftalerne på DA/LO-området sig dermed fra de offentlige overenskomster og finanssektorens barselaftale, men det er et område, der ikke er endeligt afklaret endnu.

**Tabel 2.**

Eksempler på overenskomstaftaler vedr. barsel mellem LO og DA på det private område

	CO-Industri med Dansk Industri Industriens funktionæroverenskomst 2007 <sup>1</sup>	Forbundet Træ- Industri-Byg med Dansk Byggeri Bygningsoverenskomst 2007 <sup>2</sup>
Mor Graviditetsorlov 4 uger før fødsel	<i>For ansatte med 9 måneders anciennitet gælder det:</i> Der ydes løn i op til 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.	<i>For ansatte med 6 måneders anciennitet gælder det:</i> Der ydes løn i op til 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.
Mor Barselorlov 14 uger	Løn ydes i den 14 ugers barselorlov	Løn ydes i den 14 ugers barselorlov
Far Fædreorlov 2 uger	Der betales løn under de 2 ugers fædreorlov.	Der betales løn under de 2 ugers fædreorlov.
Forældreorlov 32 uger til sammen	I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov ydes yderligere løn i op til 9 uger. I perioden på de 9 uger er 3 uger reserveret til forældrene hver især. Benytter den ene forælder sig ikke af de 3 uger, bortfalder de.	I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov ydes yderligere løn i op til 9 uger. I perioden på de 9 uger er 3 uger reserveret til forældrene hver især. Benytter den ene forælder sig ikke af de 3 uger, bortfalder de.
Adoptionsorlov	For adoptanter gør de samme vilkår sig gældende som for biologiske forældre, når adoptionen er godkendt af myndighederne.	For adoptanter gør de samme vilkår sig gældende som for biologiske forældre, når adoptionen er godkendt af myndighederne.
Pension	Der indbetales pensionsbidrag under den lønnede del af orloven. Desuden indbetales under de 14 ugers barselorlov et ekstra pensionsbidrag.	Der indbetales pensionsbidrag under den lønnede del af orloven. Desuden indbetales under de 14 ugers barselorlov et ekstra pensionsbidrag..

- 1) Industriens Funktionæroverenskomst 2007:<http://www.co-industri.dk/graphics/CO-industri/Billeder/grafikogbilleder/OK-billeder/ok-2007/OK2007%20pdf.filer/-OK2007funktion%E6r.web.pdf> . Hjemmesiden er besøgt den 13.08. 2007.
- 2) Bygningsoverenskomst 2007:  
<http://www.tib.dk/upload/lon%20og%20arbejde/bygning2007/bygningsoverenskomst%202007.pdf>. Hjemmesiden er besøgt den 21.08. 2007.



### Barselsaftaler i Finanssektoren

Som på DA/LO-området er der i finanssektoren to store overenskomster: Finansforbundets standardoverenskomst fra 2005 og Danske Forsikringsfunktionærers Fællesoverenskomst fra 2007. De vises i tabel 3.

**Tabel 3.**

Overenskomsttaftaler vedr. barsel mellem FTF og arbejdsgiverne på det private område.

	Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL) Fællesoverenskomst 2007 <sup>1</sup>	Finansforbundet (FA) Standardoverenskomst 2005 <sup>2</sup>
Mor Graviditetsorlov 4 uger før fødsel	Der ydes løn i op til 4 uger før det forventede fødselstidspunkt	Der ydes løn i op til 4 uger før det forventede fødselstidspunkt
Mor Barselorlov 14 uger	Løn ydes i den 14 ugers barselorlov.	Løn ydes i den 14 ugers barselorlov.
Far 2 ugers Fædreorlov og 2 uger i barnets 25. og 26. leveuge.	Der ydes løn i op til 4 uger. Efter aftale med arbejdsgiveren kan fædreorloven placeres inden for de første 14 uger efter fødselstidspunktet. Orloven skal holdes i en uafbrudt periode.	Der ydes løn i op til 4 uger. Efter aftale med arbejdsgiveren kan fædreorloven placeres inden for de første 14 uger efter fødselstidspunktet. Orloven skal holdes i en afbrudt periode.
Forældreorlov	Der ydes løn i op til 10 uger efter den 14. uge. Orloven kan holdes i den 15-24. uge eller placeres i perioden uge 25-34. Forældreorloven skal holdes i en uafbrudt periode. Er begge forældre omfattet af DFL's Fællesoverenskomst kan de ikke holde forældreorlov i samme periode med udbetaling af løn fra arbejdsgiveren	Der udbetales løn i op til 10 uger efter den 14. uge. Orloven kan holdes i den 15-24. uge eller placeres i perioden uge 25-34. Dog skal forældreorloven holdes i en uafbrudt periode. Den ene forældres ret til løn er ikke begrænset af, om den anden forældre holder forældreorlov i samme periode. Begge forældre kan dermed holde forældreorlov med løn samtidig.

fortsættes ...

Tabel 3 fortsat

	Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL) Fællesoverenskomst 2007	Finansforbundet (FA) Standardoverenskomst 2005
Adoptionsorlov	Ved modtagelse af et barn i udlandet ydes inden modtagelsen af barnet løn, dog højst 8 uger før modtagelsen af barnet. I den resterende barselsperiode gælder det samme som for biologiske forældre	Ved modtagelse af et barn i Danmark ydes løn i den dagpengeberettigede periode, dog højst 2 uger før modtagelsen af barnet. I den resterende barselsperiode gælder det samme som for biologiske forældre.
Pension	Der indbetales pensionsbidrag i op til 60 uger efter fødslen, hvis medarbejderen holder orlov uden løn.	Der indbetales pensionsbidrag under den lønnede del af orloven. Endvidere indbetales pensionsbidrag i op til 60 uger efter fødslen, hvis medarbejderen senest 8 uger efter fødslen meddeler virksomheden dette.
Andre forhold		Efter endt afholdelse af forældreorlov har en medarbejder ret til deltidsansættelse til og med uge 46 efter fødslen.

- 1) Overenskomst mellem Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.  
<http://www.dfl.dk/graphics/2006%20Job%20og%20I%F8n/OK%202007/Overenskomst%20PDF.pdf>. Hjemmesiden er besøgt den 27.08. 2007.
- 2) <http://finansforbundet-off.lovportaler.dk/ShowDoc.aspx?docId=ff-ff-stok1-full>. Hjemmesiden er besøgt den 20.08. 2007.

### Barselsaftaler i udvalgte AC-overenskomster

Der er ikke nogen store overenskomster på AC-området, da der på de fleste private virksomheder ikke er så mange AC'ere ansat. Vi har valgt at vise følgende overenskomster mellem AC-organisationerne og virksomhederne TDC, ATP og Teknologisk Institut, da disse dækker et forholdsvist stort antal AC'er sammenlignet med andre aftaler på AC-området. På AC-området er det endvidere væsentligt at bemærke, at denne status alene er en beskrivelse af aftaler i overenskomster, hvorved ansatte med individuelle kontrakter ikke er medtaget i oversigten. For ansatte på individuelle kontrakter er det således den enkeltes ansvar at forhandle barselsordninger med arbejdsgiveren. Dette er specielt betydningsfuldt på AC-området, da individuelle kontrakter er mere udprægede her end i de øvrige organisationer.

**Tabel 4.**

Overenskomstaftaler vedr. barsel mellem AC og arbejdsgiverne på det private område

	TDC <sup>1</sup>	ATP <sup>2</sup>	Teknologisk Institut <sup>3</sup>
Mor Graviditetsorlov 4 uger før fødsel	Der ydes løn i op til 8 uger før det forventede fødselstidspunkt. Efter aftale med virksomheden kan op til 4 af de 8 uger placeres i en anden del af den dagpengeberettigede barselorlov.	Der ydes løn i op til 4 uger før det forventede fødselstidspunkt. Anvendes de 4 uger ikke fuldt ud, kan de supplere de 14 ugers barselorlov.	Der ydes løn i op til 4 uger inden det forventede fødselstidspunkt
Mor Barselorlov 14 uger	Løn ydes i den 14 ugers barselorlov	Løn ydes i den 14 ugers barselorlov	Løn ydes i den 14 ugers barselorlov
Far Fædreorlov 2 uger	Der ydes løn under de 2 ugers fædreorlov	Der ydes løn under de 2 ugers fædreorlov	Der ydes løn under de 2 ugers fædreorlov
Forældreorlov	Efter de 14 ugers barselorlov ydes yderligere løn i op til 10 uger. Denne ret kan kun benyttes af en af forældrene ad gangen, og de kan derfor ikke holde forældreorlov i samme periode. Efter aftale med arbejdsgiveren kan forældreorloven med løn placeres mellem den 15. og den 46. uge.	Efter udløbet af de 14 ugers barselorlov ydes yderligere løn i 4 uger. Derudover udbetales løn i op til 10 uger under betingelse af, at den anden forælder ikke holder 10 ugers orlov eller mere med løn fra den pågældendes arbejdsgiver.	Der ydes løn i op til 7 uger. Medarbejderen kan aftale placeringen af orlovsperioden med arbejdsgiveren, og forældrene kan holde orlov i samme periode

fortsættes ...

Tabel 4 fortsat

	TDC	ATP	Teknologisk Institut
Adoptionsorlov <sup>4</sup>	På betingelse af myndighedernes krav om tilstedeværelse inden adoption ydes løn i op til 4 uger før modtagelsen af barnet. Efter modtagelsen ydes løn i op til 24 uger efter modtagelsen under betingelse af, at medarbejderen er dagpengeberettiget.	Efter modtagelsen af barnet gælder de samme vilkår som for biologiske forældre.	Efter modtagelsen af barnet gælder de samme vilkår som for biologiske forældre.
Pension	Der indbetales pensionsbidrag under den lønede orlov. Under den ulønnede, men dagpengeberettigede forældreorlov har medarbejderen ret til pensionsbidrag på 10 procent af medarbejderens faste løn.	Der indbetales pensionsbidrag i den del af orloven, hvor der ydes løn samt i den ulønnede, men dagpengeberettigede periode.	Der indbetales pensionsbidrag i den lønede del af orloven.

- 1) Overenskomst mellem TDC og AC-organisationerne 2007. Den dækker medarbejdere i TDC A/S, TDC Totalløsning A/S, TDC Kabel TV A/S, TDC Service A/S, TDC Mobile International A/S og TDC Mobil A/S. Overenskomstaftalen findes på hjemmesiden: [http://www.djoef.dk/online/under\\_fanen](http://www.djoef.dk/online/under_fanen); ansættelsesvilkår, love og overenskomster og derefter under overenskomster i den private sektor, hvor virksomhedens navn findes. Hjemmesiden er besøgt den 22.08. 2007.
- 2) Overenskomst 2005 mellem ATP og Dansk Jurist- og Økonomforbund samt Dansk Magisterforening. Overenskomstaftalen findes på hjemmesiden: [http://www.djoef.dk/online/under\\_fanen](http://www.djoef.dk/online/under_fanen); ansættelsesvilkår, love og overenskomster og derefter under overenskomster i den private sektor, hvor virksomhedens navn findes. Hjemmesiden er besøgt den 27.08. 2007.
- 3) Overenskomst mellem Teknologisk Institut og AC-organisationerne 2004-2008. Overenskomstaftalen findes på hjemmesiden <http://www.djoef.dk/online/> under fanen; ansættelsesvilkår, love og overenskomster og derefter under overenskomster i den private sektor, hvor virksomhedens navn findes. Hjemmesiden er besøgt den 27.08. 2007.
- 4) Adoptanter, der kun er omfattet af funktionærloven, har ikke ret til ½ løn ved adoption.

## BILAG 3: FORÆLDRENES INDKOMST UNDER ORLOV

### Oversigt 1

Forældrenes indkomst på forskellige orlovstyper, fordelt efter deres beskæftigelse.

Graviditetsorlov:		Beskæftiget	Under uddannelse.	Arbejdsløse	Alle
	Kun fuld løn	80	8	0	69
	Kun dagpenge	15	83	89	25
	Kun delvis løn	4	0	0	3
	Kun kontanthjælp	0	8	11	2
	Ingen ydelse	1	0	0	1
		100	99	100	100
	Procentgrundlag	243	12	28	283
Barselorlov:	Kun fuld løn	73	13	0	63
	Kun dagpenge	21	67	91	30
	Fuld løn og dagpenge	1	0	0	1
	Kun delvis løn	3	0	0	3
	Kun kontanthjælp	2	20	9	3
	Ingen ydelse	0	0	0	0
		100	100	100	100
	Procentgrundlag	275	15	34	324
Fædreorlov:	Kun fuld løn	85	78	-	85
	Kun dagpenge	13	22	-	13

fortsættes ...

Oversigt 1 fortsat

Graviditetsor- lov:		Beskæf- tiget	Under uddan- nelse.	Arbejds- løse	Alle
<b>Fædreorlov:</b>					
(fortsat)	Fuld løn og dag- penge	0	0	0	0
	Kun delvis løn	1	0	0	1
	Kun kontanthjælp	0	0	0	0
	Ingen ydelse	1	0	0	1
		100	100	100	100
	Procentgrundlag	359	9	3	371
<b>Forældreorlov, kvinder:</b>					
	Kun fuld løn	10	0	0	9
	Kun dagpenge	46	71	81	51
	Fuld løn og dag- penge	40	14	0	35
	Delvis løn og dagpenge	0	0	0	1
	Kun delvis løn	1	0	0	2
	Kun kontanthjælp	2	0	19	3
	Ingen ydelse	0	14	0	0
		99	99	100	101
	Procentgrundlag	269	14	31	314
<b>Forældreorlov, mænd:</b>					
	Kun fuld løn	55	0	0	55
	Kun dagpenge	34	0	0	34
	Fuld løn og dag- penge	10	0	0	10
	Kun delvis løn	1	0	0	1
	Kun kontanthjælp	0	0	0	0
	Ingen ydelse	0	0	0	0
		100	0	0	100
	Procentgrundlag	105	0	0	105

## LITTERATUR

- Andersen, B.H. (1997): Børns opvækstvilkår – en beskrivelse af første fase i en forløbsundersøgelse af børn født i 1995. Arbejdsrapport, februar 1997. Socialforskningsinstituttet.
- Andersen, D., Appeldorn, A. & Weise, H. (1996): *Orlov – evaluering af orlovsordningerne*. København: Socialforskningsinstituttet 96:11.
- Barselfondudvalget (2004): *Redegørelse fra Barselfondudvalget om barselsudligningsordninger*, maj 2004. København.
- Bekkengen, L. (2004): Mannens Föräldradighet – kvinnans beslut eller anpassning?, in: G. Forsberg m.fl. (red): *Och likeväl rör det sig. Genusrelationer i förändring*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Brandth, B. & Kvande, E. (1996): Nye fedre i likestilte familier, in: Brandth, B. & Moxnes, K. (ed.): *Familie for tiden – Stabilitet og forandring*. Oslo: Tano-Ashehoug.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003): *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Carlsen, S. (1994): Mænds brug af fædre og forældreorlov, in: Carlsen, S. & Larsen, J.E. (ed.): *Den svære balance. Om sammenhængen mellem familieliv og arbejdsliv set i et ligestillingsperspektiv*. København: Ligestillingsrådet.

- Christoffersen, M.N. (1990): *Barselordlov – mænds og kvinders erhvervs-mæssige baggrund for at tage orlov*. København: Socialforskningsinstituttet, 90:18.
- Christoffersen, M.N. (2004): *Familiens udvikling i det 20. århundrede. Demografiske strukturer og processer*. København: Socialforskningsinstituttet, 04:07.
- Cohen, W.M. & D.A. Levinthal (1990): Absorptive Capacity: A New Perspective On Learning and Innovation. I *Administrative Science Quarterly* 35, 1.
- Dahl, P.S. (2006): *Standardisering som reguleringsform*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Deding, M. et. al. 2006: *Børnefamiliers balance mellem familie- og arbejdsliv*. København: Socialforskningsinstituttet, 06:32.
- Holt, H. et. al. (2006): *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og en kvalitativ behyning*. København: Socialforskningsinstituttet, 06:02
- Houlberg, K. (2000): *Kommunale forskelle – hvor finder vi dem, og hvor store er de?* København: AKF forlaget.
- Høgelund, Jan (1996): *Orlov i Norden*. København: TemaNord 1996:612.
- Haagensen, B. (2007): *Undersøgelse af ønsker til IT-løsning på barselsområdet*. København: Notat KMD (ikke offentliggjort).
- Gíslason, I.V. (2007): Parental leave in Iceland. Bringing the Fathers in. Developments in the wake of New legislation in 2000. Centre for gender Equality.
- Krarrup, M. & Andersen, A. (2004): *Barselsregler – fleksibilitet, fravær og dagpenge*. København: Forlaget Thomson, Gad Jura.
- Kvale, S. (1994): *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Lausten, M. & Sjørup, K. (2003): *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til – om tidsmæssig ligestilling i danske familier*. København: Socialforskningsinstituttet, 03:08.
- Leira, A. (2006): Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s-2000s., in: Ellingsæter, A.L. & Arnlaug, L. (ed): *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Madsen, S.Å., Munck, H. & Tolstrup, M. (1999): *Fædre og fødsler*. København: Frydenlund.



- Madsen, S.Å., Lind, D. & Munk, H. (2002): *Fadres tilknytning til spædbørn*. København: Hans Reitzels Forlag.
- OECD (2002): *Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects*. OECD. Paris.
- Olsen, B.M. (1999): Orlov til børnepasning – en familiepolitisk revolution?, in: Ervø et al.: *Mænd på vej*. København: Ligestillingsrådet.
- Olsen, B.M. (2000): *Nye fædre på orlov – en analyse af de kønsmæssige aspekter ved forældreorlovsordninger*. København: Sociologisk Institut. Ph.d.-afhandlingsserien nr. 14.
- Olsen, B.M. (2005): *Mænd, orlov og arbejdspladskultur. Fire danske virksomheder*. København: Socialforskningsinstituttet, 05:19.
- Statistiske Efterretninger (2003): *Sociale forhold, sundhed og retsvæsen*. 2003:14 København: Danmarks Statistik.
- Statistiske Efterretninger (2004): *Sociale forhold, sundhed og retsvæsen*. 2004:16 København: Danmarks Statistik.
- Statistiske Efterretninger (2005): *Sociale forhold, sundhed og retsvæsen*. 2005:8. København: Danmarks Statistik.
- Statistiske Efterretninger (2006): *Sociale forhold, sundhed og retsvæsen*. 2006:16 København: Danmarks Statistik.
- Statistiske Efterretninger (2007): *Sociale forhold, sundhed og retsvæsen*. 2007:8 København: Danmarks Statistik.
- Stigaard, M.V., Sørensen, M.F., Winter, S.C., Friisberg, N. & Henriksen, A.C. (2006): *Kommunernes Beskæftigelsesindsats*. København: Socialforskningsinstituttet, 06:28.
- Vejledning 9469 af 1. juli 2006 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.
- Winter, S. (1998): *Implementering og effektivitet. Offentlig forvaltning i Danmark*, Herning: Systime.
- Aakjær, C., Dahl, K.M. & Hansen, H. (2005): *Fadres barselorlov i Danmark og Sverige*. Samfundsøkonomen nr. 4. 2005.



## SFI-RAPPORTER SIDEN 2006

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk). Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 06:01 Egelund, T.: *Sammenbrud i anbringelser*. 2006. 79 s. ISBN 87-7487-802-6. Kr. 65,00
- 06:02 Holt, H., Geerdsen, L.P., Christensen, G., Klitgaard, C. & Lind, M.L.: *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ bevisning*. 2006. 250 s. ISBN 87-7487-804-2. Kr. 228,00.
- 06:03 Rosdahl, A.: *Kommunale aktiveringsprojekter med produktion*. 2006. 51 s. ISBN 87-7487-805-0. Kr. 50,00.
- 06:04 Christensen, E.: *Opvækst med særlig risiko. Indkredsning af børn med behov for en tidlig forebyggende indsats*. 2006. 92 s. ISBN 87-7487-806-9. Kr. 85,00.
- 06:05 Jørgensen, M.S., Holt, H., Hohnen, P. & Schimmel, G.: *Job på særlige vilkår. Overblik over viden på området*. 2006. 83 s. ISBN 87-7487-807-7. Kr. 75,00.
- 06:06 Rasmussen, M.: *Kontanthjælpsmodtageres gæld. Eftergivelse af offentlig gæld*. 2006. 68 s. ISBN 87-7487-808-5. Kr. 55,00.
- 06:07 Møller, S.S. & Rosdahl, A.: *Indvandrere i job. Marginalisering og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere*. 2006. 171 s. ISBN 87-7487-809-3. Kr. 160,00.

- 06:08 Bengtsson, S. & Kristensen, L.K.: *Sørforsørgens udlægning*. 2006. 96 s. ISBN 87-7487-810-7. Kr. 100,00.
- 06:09 Larsen, M.: *Fastholdelse og rekruttering af ældre. Arbejdspladsers indsats*. 2006. 101 s. ISBN 87-7487-813-1. Kr. 100,00.
- 06:10 Hestbæk, A.-D., Lindemann, A., Nielsen, V.L. & Christoffersen, M.N.: *Nye regler – ny praksis. Ændringerne i servicelovens børneregler 2001. Afslutningsrapport*. 2006. 265 s. ISBN 87-91247-80-2. Rapporten er udgivet af Styrelsen for Social Service. Kontakt denne eller send bestilling pr. e-mail til [bestilling@servicestyrelsen.dk](mailto:bestilling@servicestyrelsen.dk).
- 06:11 Olsen, H.: *Guide til gode spørgeskemaer. En manual*. 2006. 100 s. ISBN 87-7487-812-3. Kr. 100,00.
- 06:12 Bonke, J.: *Ludomani i Danmark. Udbredelsen af pengespil og problemspillere*. 2006. 79 s. ISBN 87-7487-811-5. Kr. 85,00.
- 06:13 Müller, M.M.: *Arbejds miljø og indvandrere. Erfaringer i forhold til rekruttering og fastholdelse*. 2006. 92 s. ISBN 87-7487-816-6. Kr. 90,00.
- 06:14 Hansen, H.: *Time Series of APW-Calculations - Module for Great Britain 1991-2004*. 2006. 83 s. ISBN 87-7487-815-8. Netpublikation.
- 06:15 Clausen, J., Heinesen, E. & Hussain, M.A.: *De nye kommuners rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen*. 2006. 106 s. ISBN 87-7487-824-7. Netpublikation.
- 06:16 Christensen, G. & Christensen, S.: *Etniske minoriteter, frivilligt socialt arbejde og integration. Afdækning af muligheder og perspektiver*. 2006. 220 s. ISBN 87-7487-817-4. Netpublikation.
- 06:17 Schimmel, G.: *LO-dokumentation nr. 2/2006. Barrierer for kvinder i fagligt arbejde. En kvalitativ undersøgelse af årsagerne til kvinders lavere repræsentation i LO-fagbevægelsen*. 2006. 120 s. ISBN-10: 87-7735-770-1, ISBN-13: 978-87-7735-770-1. Kr. 20,00. Rapporten er udgivet af Landsorganisationen i Danmark.
- 06:18 Boje, T.P.: *Frivillighed og nonprofit i Danmark. Omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse*. 2006. 275 s. ISBN 87-7487-821-2. Kr. 250,00.
- 06:19 Boje, T.P., Fridberg, T. & Ibsen, B. (red.): *Den frivillige sektor i Danmark. Omfang og betydning*. 2006. 172 s. ISBN 87-7487-822-0. Kr. 160,00.

- 06:20 Geerdsen, P.P. & Geerdsen, L.: *Fra aktivering til beskæftigelse. En gennemgang af aktiveringsindsatsen i det danske dagpengesystem.* 2006. 72 s. ISBN 87-7487-818-2. Kr. 70,00.
- 06:21 Jespersen, C.: *Socialt udsatte børn i dagtilbud.* 2006. 108 s. ISBN 87-7487-835-2. Kr. 100,00.
- 06:22 Christensen, V.T.: *Uført? Betydningen af nedsat hørelse for arbejdsmarkedstilknytning og arbejdsliv.* 2006. 254 s. ISBN 87-7487-823-9. Kr. 248,00.
- 06:23 Jensen, T.G., Schmidt, G., Jareno, K.N. & Roselius, M.: *Indsatser mod arelrelateret vold.* 2006. 185 s. ISBN: 87-7487-825-5. Netpublikation.
- 06:24 Miiler, M.M., Høgelund, J. & Geerdsen, P.P.: *Handicap & beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2005.* 2006. 128 s. ISBN 87-7487-826-3. Kr. 110,00.
- 06:25 Christensen, E. & Andersen, K.V.: *Livsvilkår for børn med familie på danske asylcentre.* 2006. 120 s. ISBN: 87-7487-827-1. Kr. 120,00.
- 06:26 Rostgaard, T.: *Oplysning om demens. En evaluering af Socialministeriets pulje til oplysning om demens.* 2007. 65 s. ISBN: 978-87-7487-829-2. Kr. 60,00.
- 06:27 Bengtsson, S. & Nemli, A.: *Oplevelsen af MST. Forældres, unges og terapeuters erfaringer med Multisystemisk Terapi.* 2006. 136 s. ISBN: 87-7487-830-1. Kr. 140,00.
- 06:28 Stigaard, M.V., Sørensen, M.F., Winter, S.C., Friisberg, N. & Henriksen, A.C.: *Kommunernes beskæftigelsesindsats.* 2006. 113 s. ISBN 87-7487-832-8. Kr. 90,00.
- 06:29 Madsen, M.B., Mørtensøn, M.D. & Rosdahl, A.: *Arbejdsmarkedsparat eller ej? En kvalitativ undersøgelse af visitationen af kontanthjælpsmodtagere i ti kommuner.* 2006. 109 s. ISBN 87-7487-833-6. Kr. 100,00.
- 06:30 Rosdahl, A. & Petersen, K.N.: *Modtagere af kontanthjælp. En litteraturoversigt om kontanthjælpsmodtagere og den offentlige indsats for at hjælpe dem.* 2006. 87 s. ISBN 87-7487-834-4. Kr. 65,00.
- 06:31 Deding, M & Jakobsen, V.: *Indvandreres arbejdsliv og familieliv.* 2006. 101 s. ISBN 87-7487-836-0. Netpublikation.
- 06:32 Deding, M., Lausten, M. & Andersen, A.R.: *Børnefamiliers balance mellem familie- og arbejdsliv.* 2006. 139 s. ISBN 87-7487-837-9. Netpublikation.

- 06:33 Hansen, H.: *Time Series of APW-Calculations - Module for Denmark 1994-2005*. 2006. 121 s. ISBN 87-7487-838-7. Netpublikation.
- 06:34 Christensen, E.: *Uledsagede asylansøgerbørn*. 2006. 64 s. ISBN 87-7487-840-9. Kr. 65,00.
- 06:35 Christensen, V.T.: *Hard of Hearing? Hearing problems and working life*. 2006. 49 s. ISBN 87-7487-823-9. Engelsk sammenfatning af rapporten *Uørt?* Netpublikation.
- 07:01 Damgaard, B. & Boll, J.: *Opfølgning på sygedagpenge – Del I. Kommuner, lægers, og virksomheders erfaringer med de nye regler*. 2007. 116 s. ISBN 978-87-7487-842-1. Kr. 100,00.
- 07:02 Bach, H.B. & Petersen, K.N.: *Kontanthjælpsmodtagerne i 2006. En surveyundersøgelse af matchkategorier, arbejde og økonomi*. 2007. 146 s. ISBN 978-87-7487-843-8. Kr. 110,00.
- 07:03 Sivertsen, M.: *Hvordan virker indsatsen mod negativ social arv? Gennemgang og analyse af 54 projektevalueringer*. 2007. 55 s. ISBN 978-87-7487-844-5. Kr. 60,00.
- 07:04 Jespersen, S.T., Junge, M., Munk, M.D. & Olsen, P.: *Brain drain eller brain gain? Vandringer af højtuddannede til og fra Danmark*. 2007. 64 s. ISBN 978-87-7487-846-9. Netpublikation.
- 07:05 Benjaminsen, L.: *Storbypuljen – Indsatser for socialt udsatte. Ideer og erfaringer*. 2007. 47 s. ISBN 978-87-7487-847-6. Kr. 60,00. Pjece.
- 07:06 Müller, M.M., Havn, L., Holt, H. & Jensen, S.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2006*. 2007. 178 s. ISBN 978-87-7487-848-3. Kr. 180,00.
- 07:07 Madsen, M. B., Filges, T., Hohnen, Jensen S. & Nærvig Petersen, K.: *Vil De gerne have et arbejde?* 2007. 194 s. ISBN 978-87-7487-849-0. Kr. 175,00.
- 07:08 Nielsen, C., Benjaminsen, L., Dinesen P. T. & Bonke, J.: *Effektmåling*. 2007. 180 s. ISBN 978-87-7487-850-6. Netpublikation.
- 07:09 Boesby, D.: *At oplyse om demens. Ideer og inspiration*. 2007. 18 s. Netpublikation
- 07:10 Graversen, B.K., Damgaard, B. & Rosdahl, A.: *Hurtigt i gang. Evaluering af et forsøg med en tidlig og intensiv beskæftigelsesindsats for forsikrede ledige*. 2007. 107 s. ISBN 978- 87-7487-851-3.
- 07:11 Thorsager, L., Børjesson, E., Christensen, I. & Pihl, V.: *Metoder i socialt arbejde. Begreber og problematikker*. 2007. 128 s. ISBN 978-87-7487-852-0. Kr. 120,00.

- 07:12 Hohnen, P., Mortensøn, M.D. & Klitgaard, C.: *Den korteste vej til arbejdsmarkedet. En kvalitativ undersøgelse af indsatsen over for ikke-arbejdsmarkedsparede ledige.* 2007. 145 s. ISBN: 978-87-7487-854-4. Kr. 138,00.
- 07:13 Rostgaard, T.: *Begreber om kvalitet i aldreplejen. Temaer, roller og relationer.* 2007. 225 s. ISBN 978-87-7487- 855-1. Kr. 218,00.
- 07:14 Bonke, J.: *Ludomani i Danmark. Faktorer af betydning for spilleproblemer.* 2007. 90 s. ISBN 978-87-7487-853-853-7. Kr. 90,00.
- 07:15 Andersen, D. & Højlund, O.: *Interview med 11-årige. Erfaringer fra et web-baseret pilotprojekt.* 2007. 121 s. ISBN: 978-87-7487-857-5. Kr. 110,00.
- 07:16 Dahl, K.M: *Udsatte børns fritid – et litteraturstudie.* 2007. 85 s. ISBN: 978- 87-7487-858-2. Netpublikation.
- 07:17 Vinther, H: *Rundt om forebyggelses- og sundhedscentre. Muligheder og barrierer for udvikling af forebyggelses- og sundhedscentre i Danmark.* 2007. 78 s. ISBN: 978-87-7487-860-5. Netpublikation.
- 07:18 Fridberg, T. & Jæger, M.M.: *Frivillige i Hjemmeværnet.* 2007. 97 s. ISBN: 978- 87-7487-861-2. Kr. 90,00.
- 07:19 Høgelund, J. & Larsen, B.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2005 og 2006.* 2007. 39 s. ISBN: 978-87-7487-864-3. Netpublikation.
- 07:20 Larsen, B., Müller M.M. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Regionale forskelle.* 2007. 65 s. ISBN: 978-87-7487-865-0. Netpublikation.
- 07:21 Jørgensen, M.: *Danskernes pensionsopsparinger. En deskriptiv analyse.* 2007. 238 s. ISBN: 978- 87-7487-866-7. Kr. 198,00.
- 07:22 Benjaminsen, L. & Christensen, I.: *Hjemløshed i Danmark 2007. National kortlægning.* 2007. 159 s. ISBN 978- 87-7487-867-4. Kr. 148,00.
- 07:23 Nielsen, V.L. & Ploug, N.: *Når politik bliver til virkelighed. Festskrift til professor Søren Winter.* 2007. 241 s. ISBN: 978- 87-7487-868-1. Kr. 229,00.
- 07:24 Egelund, T. & Vitus, K.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Risikofaktorer hos unge, forældre, anbringelsessteder og i sagsbehandlingen.* 2007. 67 s. ISBN: 978- 87-7487-869-8. Kr. 75,00.
- 07:25 Ploug, N.: *Socialt udsatte børn. Identifikation, viden og handlemuligheder i daginstitutioner.* 2007. 48 s. ISBN: 978- 87-7487-870-4. Kr. 50,00.

- 07:26 Olsen, H: *Konstruktion og kvalitets sikring af multisurveydata*. 2007. 181 s. ISBN: 978-87-7487-871-1. Netpublikation.
- 07:27 Rostgaard, T. & Thorgaard, C.: *God kvalitet i ældreplejen. Sådan vægter ældre, plejepersonale og visitatorer*. 2007. 130 s. ISBN: 978- 87-7487-872-8. Kr. 130
- 07:28 Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Fædre, sønner, ægtemænd. Om maskulinitet og manderoller blandt etniske minoritetsmand*. 2007. 80 s. ISBN: 978-87-7487-874-2. Kr.
- 07:29 Olsen, B.M. (red.): *Evalueringen af den fleksible barselorlov. Orlovsreglerne set fra forældres, kommuners og arbejdspladsers perspektiv*. 2007. 222 s. ISBN: 978- 87-7487-875-9. Kr.





# EVALUERING AF DEN FLEKSIBLE BARSEL-ORLOV

ORLOVSREGLERNE SET FRA FORÆLDRES, KOMMUNERS OG ARBEJDSPLADSERS PERSPEKTIV

I 2002 trådte der nye barselsregler i kraft. SFI har for Familie- og Forbrugerministeriet kortlagt, hvordan forældre, kommuner og udvalgte arbejdspladser bruger og vurderer reglerne. For hver af de tre grupper er der både gennemført en kvalitativ undersøgelse og en survey.

Kvinder holder langt mere orlov end mænd, men parrene er tilfredse med fordelingen. De fleste kvinder og mænd går ikke ind for en øremærkning af orloven med en del til moren, en del til faren, samt en periode til deling. Men der er et stort mindretal af mændene på knap 40 procent, som faktisk ønsker en øremærkning af forældreorloven.

Undersøgelsen viser også, at der er en række områder, hvor kommunerne mener, at orlovsreglerne udgør en administrativ byrde. Det bliver ekstra tungt, fordi det IT-system, der understøtter administrationen af barselsreglerne, ikke fungerer optimalt.

Omring to tredjedel af de adspurgte arbejdspladser er imødekommende over for de ansattes ønsker om aftalebaserede orlovsmuligheder. Men de peger samtidig på, at reglerne bør forenkles.