

Fædres brug af orlov



Juni 2018

Fædres brug af orlov

Resume

Denne analyse retter blikket på udviklingen af fædres brug af orlov i perioden 2003-2015. Vores fokus ligger på højtuddannede fædre inden for teknisk videnskab, naturvidenskab eller it, som vi sammenligner med hele gruppen af højtuddannede fædre samt samtlige fædre i befolkningen.

Fædre med en teknisk, naturvidenskabelig eller it-uddannelse på højt niveau holder gennemsnitligt 44 dages orlov, mens den samlede gruppe af danske fædre kun holder 31 dage. Den samlede gruppe af højtuddannede ligger også på 44 dage, dvs. over 40 pct. højere end befolkningsgennemsnittet i 2015.

Siden 2003 er der sket et stort skifte i fædres brug af orlov. Andelen af de højtuddannede, der tager mindst 14 dage ud over fædreorloven, er steget fra 18 pct. i 2003 til 49 pct. i 2015. For hele befolkningen har stigningen været på 19 pct. point fra 12 til 31 pct. af fædrene. For de højtuddannede inden for teknik, natur og it var det ca. hver fjerde i 2003, der helt afstod fra at holde orlov, og halvdelen holdt kun fædreorloven. I 2016 var det reduceret til hhv. hver syvende og knap hver tredje. Tendensen over de sidste godt 10 år har derfor været entydig i retning af mere orlov til fædre.

Analysen viser, at nogle bagvedliggende forhold påvirker fædrenes brug af orlov. Vi fokuserer her på de højtuddannede inden for teknik, natur og it. For det første betyder økonomien noget for familiens valg af samlet orlov samt for fordelingen mellem mor og far. Med højere indkomst er det lettere at få råd til en indkomstnedgang i forbindelse med orlov. Det kan være med til at forklare, hvorfor de højtuddannede fædre holder markant mere orlov end gennemsnittet. Der synes imidlertid også at være et mætningspunkt, hvor højere indkomst ikke fører til længere, men til kortere orlov. Årsagen skal findes i afvejningen mellem en ekstra dags orlov mod et ekstra indkomsttab, som er højere for de højtlønnede. Ekstra orlov bliver ganske enkelt for dyrt. Vi ser også, at fædrene gennemsnitligt holder mest orlov, når de tjener det samme eller mindre end moderen.

For det andet indikerer tallene, at virksomhedsspecifikke forhold kan være afgørende for, hvor meget orlov fædrene holder. Fædre, der arbejder som selvstændige, kan have vanskeligt ved at holde orlov, og derfor holder de kun 22 dage i gennemsnit (dvs. halvt så meget som gennemsnittet for gruppen). Samme niveau finder vi for ansatte i mikrovirksomheder (0-9 ansatte), og selv for mellemstore virksomheder (50-249 ansatte) er orlovs længden blot 33 dage i gennemsnit. Det tyder på, at nogle medarbejdere er svære at undvære fx pga. specialiseret viden, og at problemet aftager med arbejdspladsens størrelse.

For det tredje holder fædre ansat i den offentlige sektor 65 dages orlov i gennemsnit mod 40 dage i den private sektor. Og der er store forskelle mellem den gennemsnitlige fædreorlov mellem forskellige brancher. Forskelle i overenskomsterne er helt centrale for at forstå disse forskelle. Det ser vi bl.a. i på det offentlige område, hvor den 7. orlovsuge med fuld løn for fædre i 2015 kan aflæses direkte i længere gennemsnitlig orlov. Vi ser det også inden for finansiering og forsikring, som er kendt for gode orlovsvilkår, og som er eneste branche med længere gennemsnitlig fædreorlov end i det offentlige. Forskellene hænger også sammen med arbejdspladskulturen, som skal ses i samspil med overenskomsterne, da de vil påvirke hinanden over tid. Analysen peger på, at orlovs længden for højtuddannede fædre inden for teknik, natur og it spejler den orlovs længden i branchen generelt. Og orlovs længden i branchen synes at stige med dels uddannelsesniveaet og dels andelen af kvinder i branchen. Det indikerer, at både overenskomstbestemte orlovsvilkår og arbejdspladskulturen påvirker højtuddannede fædres brug af orlov.

Indholdsfortegnelse

Fædres brug af orlov	2
Resume	2
1. Indledning	4
2. Barselsorlov i Danmark	4
2.1 Lovgivningen angående barselsorlov	4
2.2 Overenskomster.....	5
3. Brugen af orlov for fædre	6
3.1 Brugen af orlov er stigende	6
3.2 Forklarende faktorer på IDA-fædres brug af orlov	10
3.2.1 Alders indvirkning på afholdt orlov	11
3.2.2 Indkomsternes påvirkning på fædres orlov	12
3.2.3 Sektor som arbejdsmarkedsfaktor	15
3.2.4 Firmaets størrelse som afgørende arbejdsmarkedsfaktor	18
3.2.5 Sektor eller økonomi?	19
3.2.6 Branche som arbejdsmarkedsfaktor	19
3.3 Nye efterfølgende politiske tiltag	23
Kontakt	23

1. Indledning

Denne analyse retter blikket på niveau og udvikling i fædres brug af orlov i perioden 2003-2015; hvor langt tid bliver der afholdt orlov, er der forskel på antallet af orlovsdage for forskellige grupper, og hvilken betydning virker branche, sektor og erhvervsindkomst til at have på valget. Og er der tegn på, at mødrenes baggrund påvirker fædrenes valg?

Når et par bliver forældre, skal der foretages en række valg. Ét af disse valg handler om, hvem der skal på orlov, og hvor længe denne orlov skal vare. Selvom ligestilling og ikke-diskrimination er defineret som menneskerettigheder, er kvinder og mænd typisk stillet forskelligt, når der kommer til børn. Kvindens beskyttelse står mest centralt såvel i international som national regulering.

Ifølge Nordic Statistics er Danmark det land i Norden med det laveste gennemsnitlige antal orlovsdage for fædre pr. nyfødt. Det er på trods af, at Danmark er underlagt EU-regulering – i modsætning til Island og Norge. EU's forældreorlovsdirektiv giver – som minimumsregulering – hver forælder adgang til en fire måneder lang orlov, mindst én af disse fire måneder kan ikke overdrages. Dette er for at fremme ligebehandling og tilskynde en mere ligelig deling af orloven mellem forældrene.

For at forstå baggrunden for fædres faktiske brug af orlov er det nyttigt at kende reguleringen på området i form af lovgivning og overenskomster.

2. Barselsorlov i Danmark

Historien bag barselslovgivningen - fra indførelsen til den som vi kender i dag - er vigtig i forståelsen af den udvikling, der har været i fædres brug af orlov. Det kan dermed også være et værktøj til at forstå muligheds- og fremkomstbetingelserne.

Dette afsnit vil derfor give et overblik over den danske lovgivning angående barselsorlov fra da den blev indført til i dag og de overenskomster, der gør sig gældende.

2.1 Lovgivningen angående barselsorlov

I nutidens samfund virker barselsorlov som selvindlysende og universel menneskelig rettighed. Det skal dog tages i mente, at virkeligheden er vilkårlige produkter af historien, hvilket understreger vigtigheden i at vende blikket mod fortiden for at forstå nutiden.

Den første lov om barselsorlov blev indført i Danmark i 1901. Loven omfattede kvinder, der arbejdede på fabrik, og den sikrede dem retten til 4 ugers orlov efter fødslen. Siden da har barselslovgivningen udviklet og ændret sig markant, og den sikrer i dag alle mødre og fædre på arbejdsmarkedet ret til orlov i samlet et år med dagpenge. Tabel 2.1 oplister de største nyere ændringer i lovgivningen vedrørende barselsorlov.

Tabel 2.1: Udviklingen af barselslovgivning fra 1981

Årstal	Barselslovgivning
1981	1. januar fik kvinder ret til fire uger graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselorlov efter fødslen med dagpenge.
1984	Barselorloven blev forlænget fra 14 ugers barselorlov til 20 uger, hvoraf de sidste 6 kunne deles mellem forældrene. Derudover fik fædre en fædreorlov på 2 uger i forbindelse med fødslen.
1985	Barselorloven blev udvidet fra 20 til 24 ugers barselorlov, hvoraf de sidste 10 uger kunne deles mellem forældre.
1998	Barselorloven blev forlænget til 26 ugers forældreorlov til deling, og der blev samtidigt indført en øremærkning på 2 uger til fædre, som skulle afholdes efter d. 24. uge efter fødslen.
2002	Afskaffelse af øremærkning til fædre og udvidelse af barselorlov til 52 uger.

Kilde: VIVE – det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd (tidligere SFI), *Øremærkning af barsel til fædre (2013)*

I dag lyder barselslovgivningen på, at en familie har ret til en samlet barselorlov på 52 uger med barselsdagpenge, hvor mødre har ret til fire ugers graviditetsorlov før fødslen og 14 ugers barselorlov efter fødslen, mens fædre har ret til to ugers fædreorlov lige efter barnets fødsel. Herefter har hver af forældrene ret til 32 ugers forældreorlov, hvor forældreparret i denne periode tilsammen højest kan modtage, hvad der svarer til maksimale dagpengesats i 32 uger, og de skal derudover holdes efter 14 ugers perioden, hvilket vil sige, at de er afviklet inden 46 uger efter fødslen med mindre andet bliver aftalt med arbejdsgiveren.¹

Forældre kan ud over retten til dagpengedækning i 32 uger, have forskellige ordninger afhængig af ansættelsesområde. Derfor ligger supplerende regulering i overenskomster, som arbejdsgiverorganisationen og lønmodtagerorganisationen har forhandlet sig frem til.

2.2 Overenskomster

De økonomiske ydelser ved graviditet, barselorlov og adoption har siden 1973 har hørt under dagpengeloven, og retten til løn under orlov er bestemt af overenskomster. Disse overenskomster kommer an på, hvilken lønmodtagerorganisation man hører ind under. Nogle overenskomster giver ret til fuld løn i en del af forældreorlovsperioden, mens andre overenskomster har et loft for ydelsen og karenbestemmelser i forhold til ancienniteter på arbejdspladsen.

I tabel 2.1 er der gjort rede for de enkelte overenskomsters bestemmelser om ret til løn under orlov. Det gør sig gældende for alle disse overenskomster, at når øremærkningen er fastlagt i overenskomsten, kan retten til løn ikke overføres til den anden forældre, men der er mulighed for at overføre orlovsdagpenge.

¹ Herudover er der mulighed for forlængelse af orloven, hvis der optræder hospitalsindlæggelser i forbindelse med orlovsperioden.

Tabel 2.2: Barselsorlov med fuld løn opdelt på overenskomstområde

Sektor	Mor	Far
LO/DA-området	4 ugers graviditetsorlov 14 ugers barselsorlov 5 ugers forældreorlov	2 fædreorlov 5 ugers forældreorlov
	3 ugers forældreorlov til deling	
Finanssektoren	4 ugers graviditetsorlov 14 ugers barselsorlov 12 ugers forældreorlov	4 ugers fædreorlov 12 ugers forældreorlov
	(Retten til løn under barselsorlov er betinget af, at orloven afholdes indenfor overenskomstfastsatte perioder eller perioder aftalt med arbejdsgiveren)	
Staten	6 ugers graviditetsorlov 14 ugers barselsorlov 6 ugers forældreorlov	2 ugers orlov 7 ugers forældreorlov
	6 ugers forældreorlov til deling (Hvis kun én forælder er ansat i staten, har denne ret til 12 ugers forældreorlov)	
Kommuner og regioner	8 ugers graviditetsorlov 14 ugers barselsorlov 6 ugers forældreorlov	2 ugers fædreorlov 7 ugers forældreorlov
	6 ugers forældreorlov til deling (Hvis begge forældre er ansat i hhv. kommune eller region, er der ret til 19 uger, hvis kun én af forældrene er ansat i hhv. kommune eller region er der ret til i alt 12 uger forældreorlov for moderens vedkommende og i alt 13 for faderens)	

Som det fremgår i overstående tabel 2.1 fremstår finanssektoren førende i at give fædre orlovsmuligheder, da fædre her har ret til 4 ugers fædreorlov og 12 ugers forældreorlov. Dette vil vi senere vende tilbage til.

3. Brugen af orlov for fædre

Følgende afsnit vil tegne et billede af fædres brug af orlov. Vores fokus er på højtuddannede med en teknisk, naturvidenskabelig eller it-uddannelse. Denne gruppe vil vi benævne 'IDA-gruppen'. Vi sammenligner med dels hele gruppen af højtuddannede (dvs. med en mellemlang eller lang videregående uddannelse) og med hele befolkningen. Vi ser bl.a. på, hvor meget orlov de enkelte grupper tager, og hvordan udviklingen af brugen af orlov har set ud siden 2003.

3.1 Brugen af orlov er stigende

Af forældrepar fra hele befolkningen i 2015, hvor begge er dagpengeberettigede under orlov, afholdt mødrene i gennemsnit 298 dage og fædrene i gennemsnit 31 dage, jf. tabel 3.1.

Samtidigt viser tabel 3.1, at det gennemsnitlige antal orlovsdage er 13 dage højere for højtuddannede fædre end for hele befolkningen. IDA-fædre ligger (ligesom andre højtuddannede) på gennemsnitligt 44 orlovsdage. I modsætning hertil fremgår det, at mødre tager færre orlovsdage, når faren har en høj uddannelse end den gennemsnitlige befolkning. Mødre i hele befolkning tog i 2015 gennemsnitligt 298 orlovsdage, hvor mødre hvor faren er højtuddannet gennemsnitligt tog 285 dages orlov. For IDA-gruppen er billedet stort set det samme.

Tabel 3.1: Forældrenes gns. antal orlovsdage efter farens orlovsdage fordelt på fars uddannelse, 2015

	Hele befolkningen		Mellem- og langt videregående uddannet		IDA relaterede uddannelser	
	Fars orlovsdage	Mors orlovsdage	Fars orlovsdage	Mors orlovsdage	Fars orlovsdage	Mors orlovsdage
Farens orlov						
Ingen orlov	0	314	0	310	0	316
Kun fædreorlov	13	319	13	318	13	319
Fædreorlov plus maks. 14 dage	24	304	25	302	25	308
Fædreorlov plus min. 14 dage	75	257	78	256	78	256
I alt	31	298	44	285	44	287

Kilde: Danmarks Statistik 2017

Note: IDA relaterede uddannelser er ingeniør-, naturvidenskabelige, og IT-uddannelser på mellemlang- og langvideregående niveau

Andelen af fædres i 2015, der afholdt mindst 14 dages orlov ud over fædreorloven var 31 pct. for hele befolkningen, jf. tabel 3.2. Næsten halvdelen (44 pct.) af de nybagte fædre valgte kun at afholde fædreorlov, og hver femte afholdt slet ikke orlov.

Kigger man alene på højtuddannede fædre adskiller fordelingen af fædrene sig fra resten af befolkningen. Her finder man, at 49 pct. af fædrene afholdte fædreorlov plus mindst 14 dage ekstra. Fordelingen på orlovsdage for IDA-fædre er næsten identisk med fordelingen for fædre med høj uddannelse generelt.

Tabel 3.2: Forældrenes valg af orlov efter fædres orlovsdage fordelt på fars uddannelse, 2015

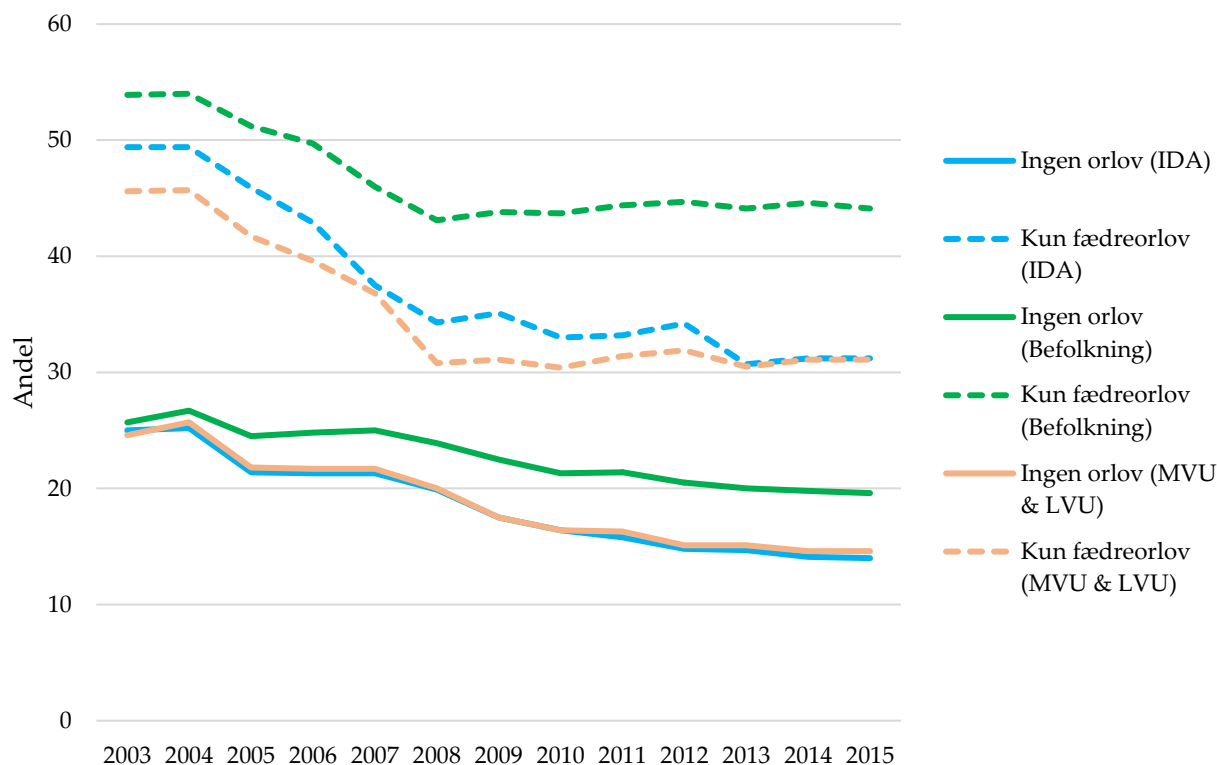
	Hele befolkningen	Mellem- og lang videregående uddannelse	IDA relaterede uddannelse
Ingen orlov	20 %	15 %	14 %
Kun fædreorlov	44 %	31 %	31 %
Fædreorlov plus maks. 14 dage	5 %	5 %	6 %
Fædreorlov plus min. 14 dage	31 %	49 %	49 %
I alt	100 %	100 %	100 %

Kilde: Danmarks Statistik 2017

Note: IDA relaterede uddannelser er ingeniør-, naturvidenskabelige, og IT-uddannelser på mellemlang- og langvideregående niveau

Andelen af fædre, der vælger ikke at afholde orlov eller kun at afholde fædreorlov, er faldet siden 2003 for både hele befolkningen, højtuddannede fædre og fædre med IDA relaterede uddannelser, jf. figur 3.1.

Figur 3.1: Andel af fædre med ingen orlov/kun fædreorlov, 2003-2015



Kilde: Danmarks Statistik 2017

Generelt for hele befolkningen er andelen af fædre, der kun afholdt forældreorlov, faldet med 10 pct. point i perioden 2003-2015 til 44 pct. Figur 3.1 viser, at dette fald skete fra 2004 til 2008, hvorefter andelen stabiliserede sig. Derudover var det hver femte (20 pct.), som ikke afholdte orlov i 2015, hvilket er et fald siden 2003 på 6 pct. point.

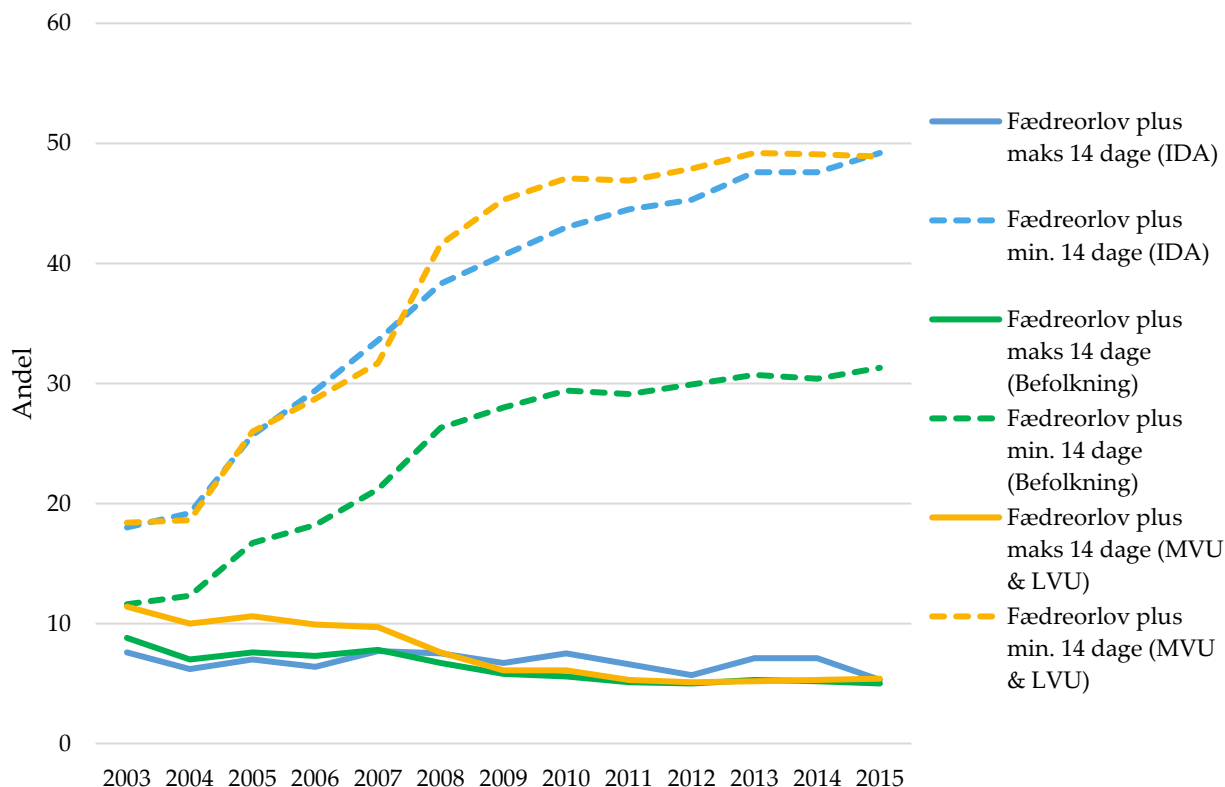
Faldet i andelen af fædre, der ikke holder orlov, var mere markant for højtuddannede fædre; nemlig på 10 pct. point fra 25 pct. til 15 pct. Samme udvikling ser vi for IDA-fædrene. Derudover er andelen af de højtuddannede fædre, som kun afholder fædreorlov faldet fra 46 pct. i 2003 til 31 pct. i 2015, dvs. med 15 pct. point. For IDA-fædrene har dette faldt været endnu mere udtalt, idet andelen, der kun holder fædreorlov, er faldet fra 49 pct. til 31 pct., så man nu ligger på niveau med de øvrige højtuddannede.

Med faldet i andelen af fædre, som vælger ikke at afholde orlov eller kun vælger fædreorlov, er der dermed sket en stigning i andelen af fædre, der vælger at afholde mere end blot fædreorloven. Det generelle billede

er altså, at fædres brug af orlov har været stigende siden 2003. Og den kraftigste udvikling har været for de højtuddannede.

I figur 3.2 viser, at andelen af fædre i befolkningen, der afholder mindst 14 dage orlov ud over fædreorloven er mere end fordoblet siden 2003 fra 12 pct. i 2003 til 31 pct. i 2015. Andelen med 1-13 ekstra orlovsdag er faldet med 4 pct. point i samme periode (jf. tabel 3.2 i bilag).

Figur 3.2: Udviklingen i andel af fædre der vælger orlov fordelt på fars uddannelse, 2003-2015



Kilde: Danmarks Statistik 2017

Andelen af fædre med høj uddannelse, som valgte at holde mindst 14 dage ud over fædreorloven steg fra 18 pct. i 2003 til 49 pct. i 2015. Det er en stigning på 31 pct. point mod 20 pct. point for hele befolkningen. Stigningen for de højtuddannede skete primært i årene 2004-2010, hvorefter der kun har været en svag stigning. Det er altså cirka halvdelen af højtuddannede fædre, som vælger at holde mindst 14 dages ekstra forældreorlov. Der er også for fædre med høj uddannelse sket et fald (på 6 pct. point) i hvor mange procent af fædrene som afholder maksimalt 14 dages ekstra orlov, jf. tabel 3.2 i bilag.

Ser man kun på IDA-fædre er udviklingen fra 2003 til 2015 meget lig udviklingen for alle de højtuddannede fædre. Der er også for IDA-fædre 2,7 gange højere andel af fædre, som vælger fædreorlov og supplerer med mindst 14 dage i 2015 sammenlignet med 2003.

I modsætning til den samlede gruppe af højtuddannede er andelen af IDA-fædre, der holder mindst 14 dage ud over fædreorloven, steget jævnt siden 2003. Der er ikke tydelige tegn på en stabilisering omkring de 50 pct., som det er tilfældet for den samlede gruppe af højtuddannede i figur 3.2. Fædres brug af orlov er altså steget kraftigere end både befolkningen og andre højtuddannede i perioden 2010-2015. Hvor de højtuddannede generelt foretog et skift til mere orlov fra 2004 til 2010, og herefter har stabiliseret sig, så har de højtuddannede fædre med IDA relaterede uddannelser fortsat en udvikling med stadig mere orlov.

Man kan derfor konkludere, at en større andel af fædre holder mere orlov, og at IDA-fædre generelt holder væsentlig mere orlov end resten af befolkningen. Derudover er der også færre IDA-fædre, der vælger ikke at afholde orlov end den generelle befolkning – og også marginalt færre end den samlede gruppe af højtuddannede fædre. IDA-fædre adskiller sig dog ikke væsentligt fra andre højtuddannede. På den anden side er der en tendens til fortsat stigning i andelen af IDA-fædre, der prioriterer mere orlov. Samme udvikling siden 2010 ser man ikke generelt for de højtuddannede, selvom IDA-fædrene indgår i denne gruppe. Udviklingen hos IDA-fædrene trækker således andelen op for højtuddannede, der har minimum 14 dages ekstra orlov. Forskellen i udviklingen for IDA-fædre og øvrige højtuddannede siden 2010 er således mere markant end figur 3.2 giver indtryk af.

3.2 Forklarende faktorer på IDA-fædres brug af orlov

Som afsnit 3.1 har vist, er der stor forskel på hvor meget orlov fædre tager. Det gælder på tværs af forskellige grupper, men i høj grad også inden for de uddannelsesmæssige grupperinger. Derfor sætter vi fokus på de bagvedliggende faktorer, som kan have indvirkning i fædrenes valg.

Den foreliggende nordiske forskningslitteratur² identificerer nogle forskellige forklarende faktorer, som kan forenes i fem (overlappende) områder:

- demografi, herunder alder
- økonomi
- orlovslovgivningens udformning
- arbejdsmarkedsfaktorer og
- forhandlinger i familien samt familie og barns trivsel.

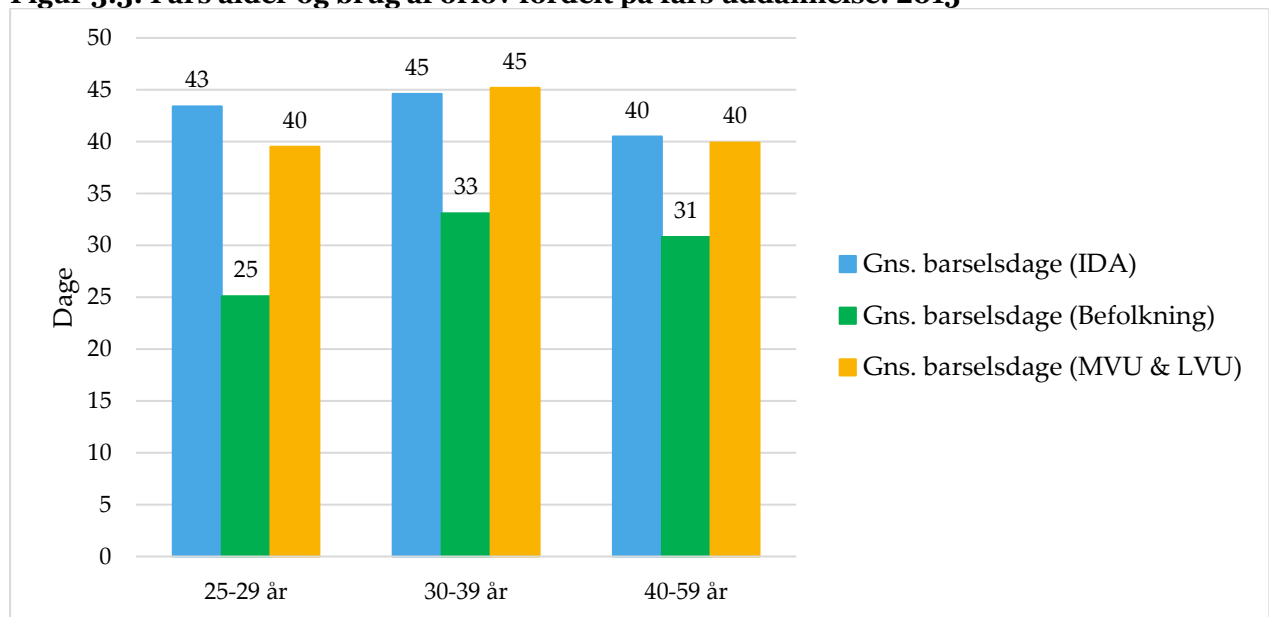
Dette afsnit vil belyse nogle af disse faktorer for på den måde at få en dybere forståelse af fædres brug af orlov.

² Dette omfatter kvalitative analyser, surveyundersøgelser, holdningsundersøgelser og deskriptive studier

3.2.1 Alders indvirkning på afholdt orlov³

Cirka to ud af tre af IDA-fædrene i 2015 var i aldersgruppen 30-39 år (jf. tabel 3.4 i bilag). Denne gruppe af IDA-fædre afholdt gennemsnitligt set flest orlovsdage; nemlig 45 dage, jf. figur 3.3. Fædre i aldersgruppen 40-59 år holdt gennemsnitligt færrest orlovsdage (40 dage), mens aldersgruppen 25-29 år afholdte 43 dages orlov i gennemsnit.

Figur 3.3: Fars alder og brug af orlov fordelt på fars uddannelse. 2015



Kilde: Danmarks Statistik 2017

Note:*Aldersgruppen 50-59-årige udgør kun 14 personer (0,6 pct. af det samlede antal) for fædre med IDA-relateret uddannelser, og er derfor slået sammen med 40-49-årige.

Som vi tidligere har konstateret, ligger fædrenes orlov markant lavere for den samlede befolkning end for de højtuddannede. Det gælder for alle aldersgrupper, jf. figur 3.3. Modsat IDA-fædrene gælder det dog for den samlede gruppe af fædre, at de yngste fædre på 25-29 år i gennemsnit holder færrest orlovsdage (25 dage). Hvis man sammenligner IDA-fædre med den samlede gruppe af højtuddannede fædre, ser man, at de niveau-mæssigt ligger ens, men at det blandt de højtuddannede fædre (i lighed med hele befolkningen) er de unge, der holder mindst orlov. Blandt de potentielle årsager til dette mønster kan være, at de unge står i en arbejdsmæssig situation, hvor en lang orlovsperiode fx kan være karrierehæmmende. For de 25-29 årige kan sammensætningen af befolkningsgruppen i øvrigt påvirke det samlede gennemsnit, idet gruppen af højtuddannede fylder væsentligt mindre i denne aldersgruppe.

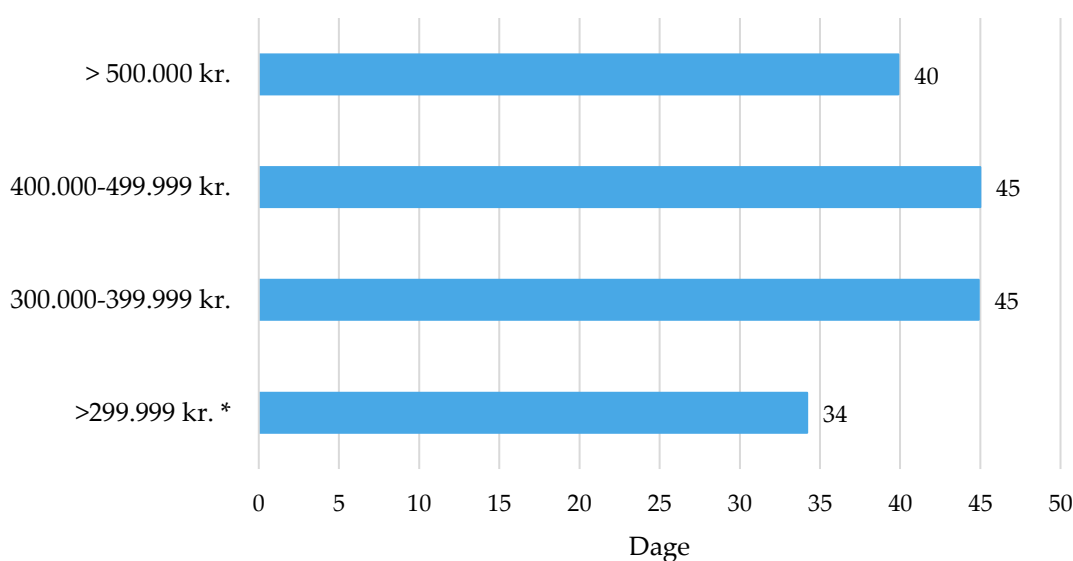
³ Alder rummer et biologisk, psykologisk og socialt aspekt. Alderen kan referere til ændringer i de sociale relationer, der er med til at definere individets sociale status inden for forskellige sociale rammer såsom familien og arbejdspladsen, hvilket er den forståelse af alder, vi vil beskæftige os med som forklarende faktor.

3.2.2 Indkomsternes påvirkning på fædres orlov

Omfanget af fædres orlov kan påvirke husstandens indkomst og dermed forbrugsmuligheder. For den enkelte familie er der derfor en afvejning mellem forbrug af fritid (i form af orlov) og andet forbrug, hvor såvel fars og mors indkomst samt præferencerne for den samlede orlovsperiode og fordelingen af orloven spiller ind. Indkomst kan derfor have betydning for fædres orlovsperiode; men ikke på en entydig måde. En høj indkomst kan trække i retning af både færre orlovsdage, fordi det koster meget at holde en ekstra orlovsdag, og flere orlovsdage, fordi familien økonomisk er bedre rustet til at prioritere fritid med barnet. Rapporten *Fædres brug af orlov* fra Danmarks Statistik viser, at det for hele befolkningen gennemsnitligt er gældende, at jo mere far tjener, jo mere orlov afholder han.⁴ Det indikerer, at den anden effekt dominerer.

For IDA-fædrene er billedet knap så entydigt. Figur 3.4 viser, at samme billede gælder for IDA-fædrene i de laveste indkomstintervaller, hvor det går fra 34 dage til 45 dage. En mulig årsag til denne stigning kan således være, at husstanden bedre kan overkomme en periode med lavere indkomst, hvis økonomien ikke er presset i udgangspunktet.

Figur 3.4: IDA-fædres orlovs længde efter farens erhvervsindkomst. 2015



Kilde: Danmarks Statistik 2017

Note:*Indkomstgruppe under 100.000, 100.000-199.999 kr. og 200.000-299.999 kr. er slået sammen da hver indkomstgruppe udgør cirka 5 pct. af det samlede antal

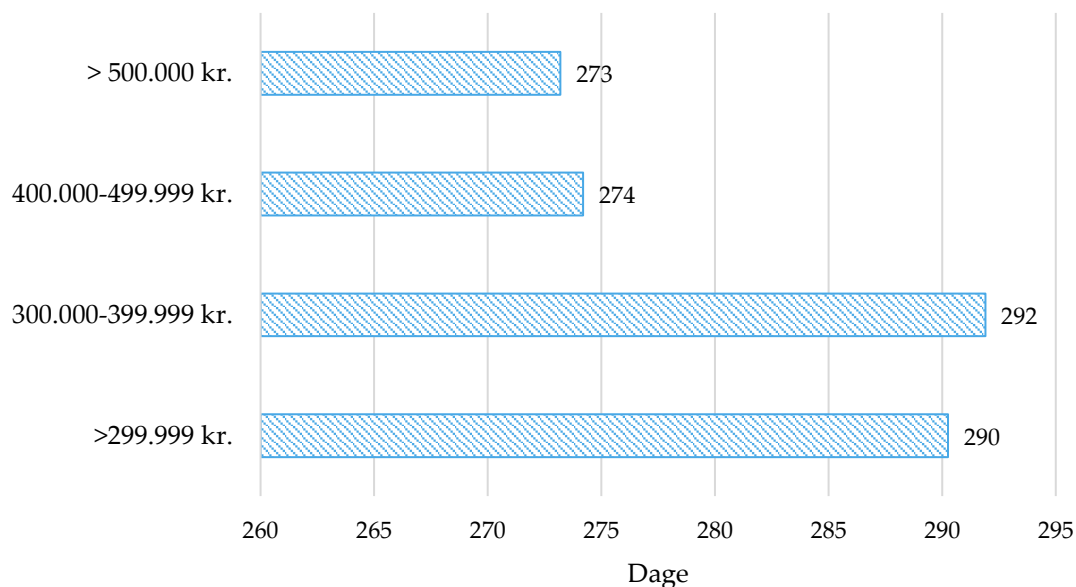
Fra indkomster på 300.000-399.999 kr. til 400.000-499.999 er der ingen ændring i gennemsnittet, og herover falder det gennemsnitlige antal orlovsdage igen for fædrene (til gennemsnitligt 40 dage). Der kan altså siges at være nået et 'mætningspunkt', hvorefter fædrene igen reducerer orloven. Sidstnævnte kan måske være tegn på, at indkomsttabet ved den marginale orlovsdag bliver for stort til at opveje den vurderede gevinst ved

⁴ For indkomstgrupperne under 300.000 kr. er det gennemsnitlige antal af orlovsdage for fædre stort set ens.

ekstra orlov. Det kan dog også være et udtryk for, at andre faktorer spiller ind på valget af orlovsdage, herunder stilling (fx som leder), ansvarsområder og branche.

Vender vi blikket mod mødrene (hvor partneren er IDA-far), fremgår det af figur 3.5, at mødre med en indkomst på 300.000-399.999 kr. afholdte mest orlov med i alt 292 dage. Det er marginalt mere end for gruppen med en indkomst under 300.000 kr. Det er disse lønmodtagere på de lavere indkomstniveauer, som gør mest brug af retten til orlov. Antallet af gennemsnitlige orlovsdage falder til 273-274 dage for indkomster over 400.000 kr. Dette kan ligesom med fædrene være et spørgsmål om, at det koster for meget på marginalen med ekstra orlovsdage. En interessant pointe er i den forbindelse, at denne effekt indtræder langt tidligere på indkomstskalaen for mødrene (med IDA-fædre) end for IDA-fædrene.

Figur 3.5: IDA-mødres orlovs længde efter morens erhvervsindkomst. 2015



Note: Da fokus i analysen er på fædres orlov, så er mødrene her defineret ud fra grupperingen af fædrene, som i dette tilfælde er IDA-fædre.

Kilde: Danmarks Statistik 2017

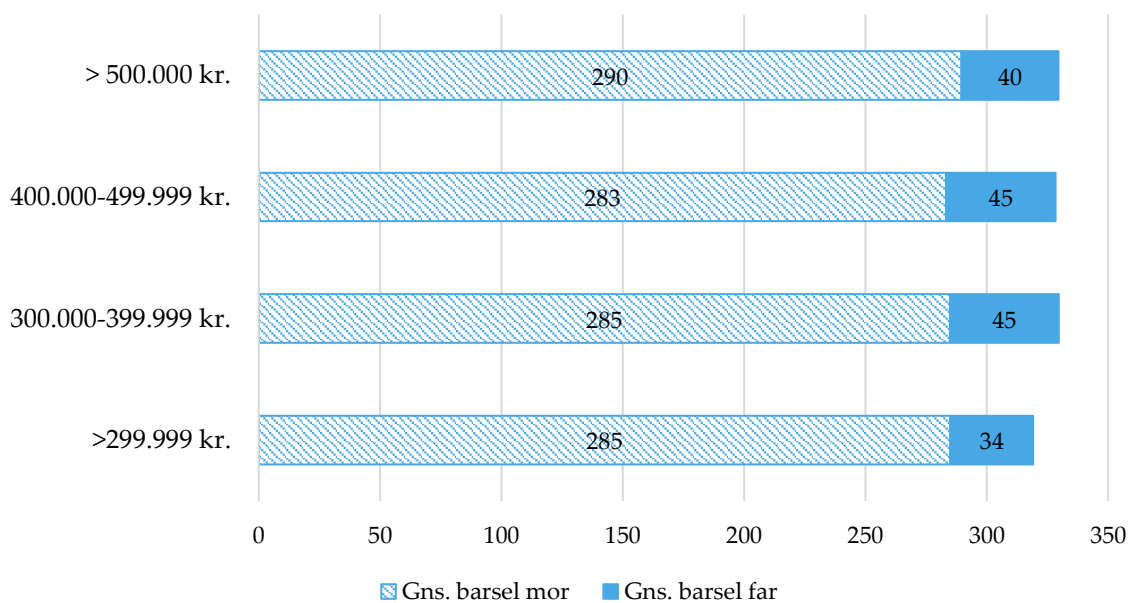
Rapporten *Øremærkning af barsel til fædre* af SFI⁵ fra 2013 beskriver, hvordan det især er topledere og lønmodtagere på højeste niveau, der benytter sig af retten til at tage orlov, hvilket med de ovenstående resultater ikke kommer til udtryk for IDA-fædre. Derudover kommer det heller ikke til udtryk for andre højtuddannede fædre, men kun for hele befolkning, hvor det her er fædre med en indkomst over 500.000 kr., der holder flest orlovsdage (jf. tabel 3.9 i bilag).

⁵ SFI er nu en del af VIVE (Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd).

Ud den ovenstående figur kommer en forskel i orlovs kultur til udtryk for henholdsvis IDA-fædre og deres partnere. For fædre på højeste indkomst niveau kan der være tegn på, at ledere der er ingeniør, naturvidenskabelige og IT-uddannet i højere grad ikke vælger orlov. Det samme billede kommer til udtryk for mødre. Det vil dog blive diskuteret senere om dette i højere grad skyldes underliggende forhold som sektor, firmastørrelse og branche end indkomstniveauet.

I figur 3.6 ses det, at forældrenes samlede orlov generelt ligger stabilt på ca. 330 dage på tværs af IDA-fædrenes indkomst. Undtagelsen er for indkomster under 300.000 kr., hvor det samlede antal ligger ca. 10 dage lavere. Igen bekræftes det altså, at muligheden for at prioritere orlov er vigtigt for at forstå orlovs længden i den nederste indkomstgrupper.

Figur 3.6: IDA-forældres samlet orlov efter farens erhvervsindkomst. 2015



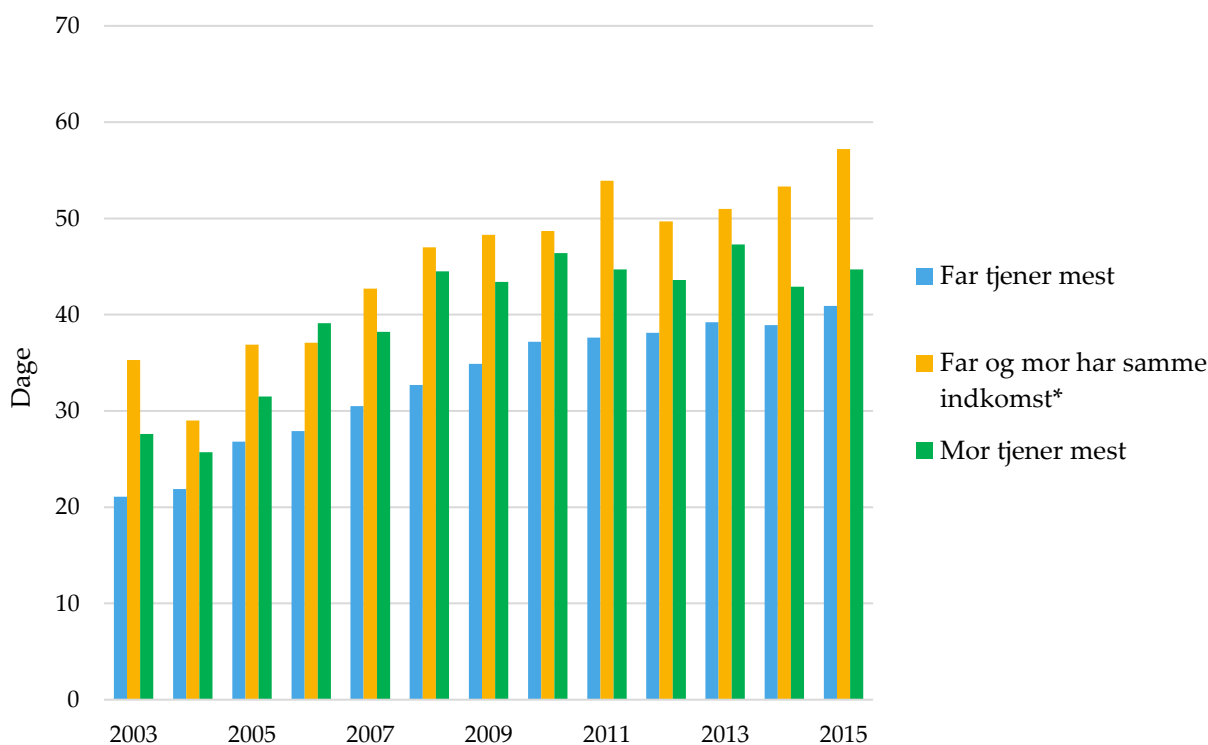
Kilde: Danmarks Statistik 2017

Når faren har en erhvervsindkomst på over 500.000 kr., holder moren flest orlovsdage, og hun kompenserer således for, at IDA-fædre holder færre (af de relativt dyre) orlovsdage. For høje indkomster understreges betydningen af indkomstnedgangen ved mere orlov således. Men her er det muligt for familien at omfordele orloven, så mødre tager mere orlov.

Der kan derfor ud fra resultaterne ovenstående indfanges en sammenhæng mellem mors afholdt orlov og farens indkomst. SFI-rapporten beskriver også, at mors indkomst er et element, der indgår i forældrenes prioritering: Jo mere moderen bidrager til familiens indkomst, og jo mere lige forældrenes indkomster er, jo mere orlov tager faderen.

I figur 3.7 fremgår det, at i 2015 afholdt IDA-fædre i gennemsnit 45 dages orlov, når moren tjente mest. Når far tjente meste afholdte de gennemsnitligt 41 dage. Når mor og far tjener det samme, holder fædre længst orlov; nemlig 57 dage i gennemsnit. Det er således, når moren og faren har samme indkomstniveau, at faren holder mest orlov. Dette mønster gør sig gældende i næsten alle år siden 2003.

Figur 3.7: IDA-fædres orlovs længde efter forældres indkomstforhold. 2003-2015



Kilde: Danmarks Statistik 2017

Note:*Samme indtægt er defineret indenfor 10% forskel

Det er også systematisk sådan, at når far tjener mest, tager han gennemsnitligt færrest orlovsdage. Det kan tages som et udtryk for en afvejning af fordelingen af orlov ud fra påvirkningen på husstandsindkomsten. Men det kan ikke forklare, hvorfor IDA-fædre holder længst orlov, når indkomsterne er ens.

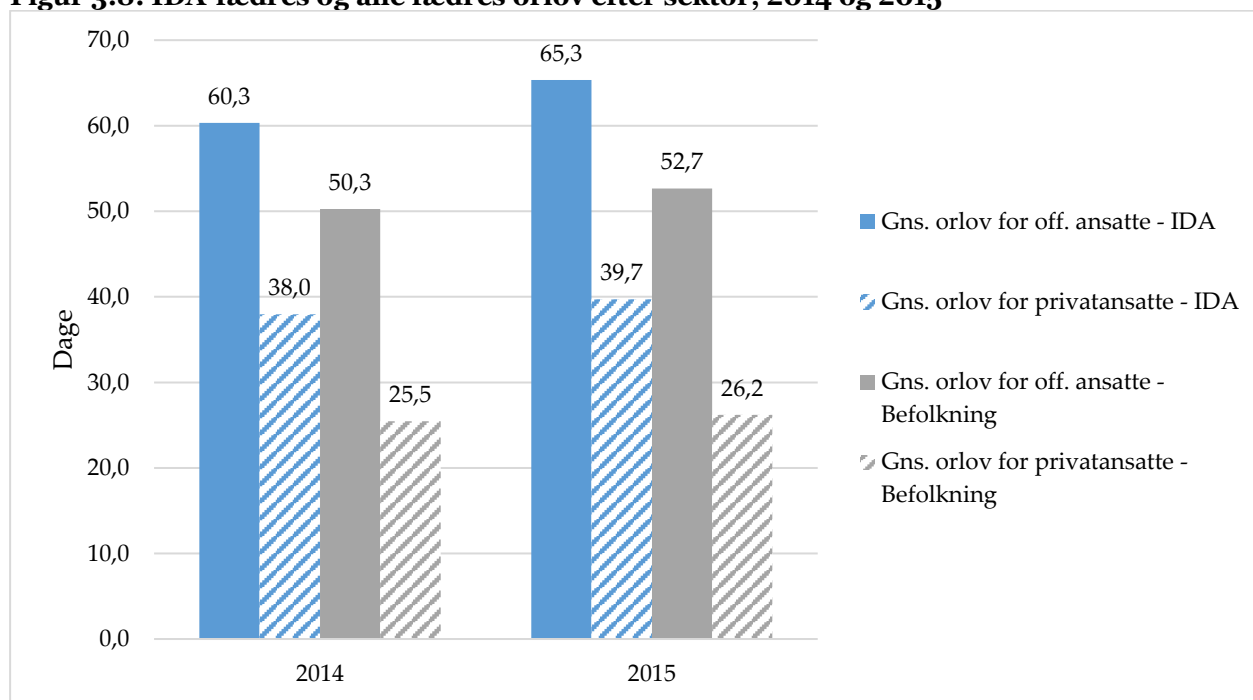
Det kan konkluderes, at indkomst - og især indkomstforholdet mellem mor og far - har indvirkning på, hvor lang fædrenes orlov er, og hvordan familien fordeler den samlede orlov. Som SFI's rapport skildrer, er husstandsøkonomien med til at forklare mænds brug af orlov, da fædre i mindre grad får lønkomensation under forældreorloven. Lønkomensation under orlov er et overenskomstanliggende, hvilket gør sektor og branche en vigtig faktor, når man skal forstå fædres brug af orlov.

3.2.3 Sektor som arbejdsmarkedsfaktor

IDA-fædre ansat i den offentlige sektor havde gennemsnitligt 65 dages orlov i 2015, mens IDA-fædre i den private sektor kun lå på 40 dage i gennemsnit, jf. figur 3.8. IDA-fædre i den offentlige sektor afholdt dermed i

gennemsnit 64 pct. mere orlov end privatansatte, hvilket bl.a. kan hænge sammen med de overenskomstaf-talte vilkår i den offentlige sektor. Forskellen mellem privat og offentlig er endnu større, når man ser på hele befolkningen. Her er niveauet af orlovsdage generelt lavere og ansatte fædre i den offentlige sektor ligger ca. dobbelt så højt som i den private sektor.

Figur 3.8: IDA-fædres og alle fædres orlov efter sektor, 2014 og 2015



Kilde: Danmarks Statistik 2017

Fra 2014 til 2015 antallet af orlovsdage generelt steget. Forskellen på gennemsnitlige orlovsdage for privat ansatte og offentlig ansatte er dog også øget fra 22,4 til 25,6 dage for IDA-fædre, dvs. med godt 3 dage. For hele befolkningen er forskellen øget fra 24,8 dage til 26,5 - altså med knap 2 dage. Stigning i offentligt ansatte fædres orlov skyldes sandsynligvis, at fædrene som en del af overenskomstaftalen i 2015, fik ret til at holde en ekstra uges forældreorlov med løn gældende fra 1.april 2015, hvilket gav fædre, der fik børn efter 1. april, ret til 7 ugers forældreorlov.⁶

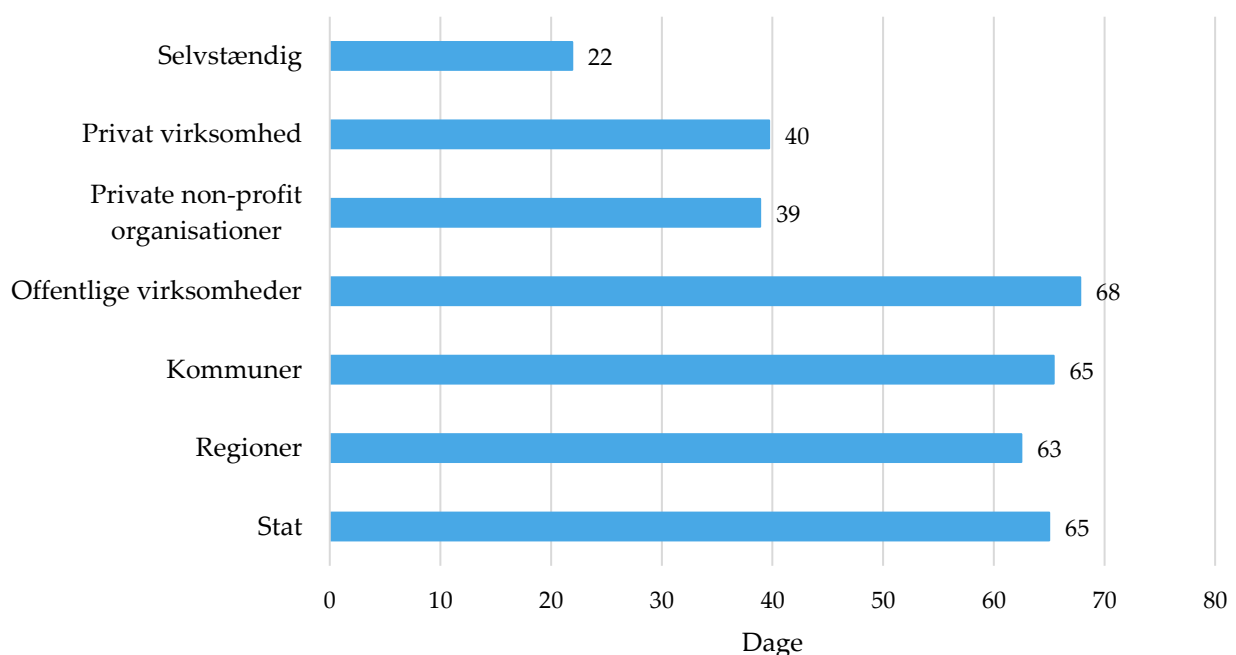
Forskellen mellem orlovsperioden i den offentlige og den private sektor kan være et resultat af, at fædre i den offentlige sektor modtager fuld løn under deres orlov. En supplerende forklaring kan være forskellige arbejdsmarkedskultur i de to sektorer. Kulturerne kan bl.a. være påvirket af kønssammensætningen. Den offentlige

⁶ Fra 1. april 2015 har begge forældre ret til at holde forældreorlov fra den 15. uge, og som offentlig ansat har man ret til at holde orlov med løn i følgende perioder af de 32 ugers forældreorlov; 6 ugers forældreorlov med løn til mor, 7 ugers forældreorlov med løn til far og 6 ugers forældreorlov med løn til deling mellem mor og far. Hvis begge forældre fx er ansat i staten, er der ret til 19 uger med fuld løn i alt, men hvis det kun er én af forældrene, der er ansat i staten, er der ret til 12 uger med fuld løn for moderens vedkommende og 13 uger for faderens vedkommende. Hvis forældrene er omfattet af hver sin barselsaftale fx hvis den ene er ansat i staten og den anden i en kommune, har moderen ret til 6 plus 6 ugers løn og faderen har ret til 7 plus 6 ugers løn.

sektor er i højere grad præget af mere kønsblandede arbejdspladser, dog med et overtal af kvinder, hvor den private sektor i højere grad er domineret af mænd.⁷

Som det fremgår i figur 3.9 er det et helt generelt fænomen, at offentlig ansættelse fører til en relativ lang orlov for IDA-fædre. IDA-fædre, der arbejder i offentlige virksomheder, afholder gennemsnitligt 68 dages orlov, i kommuner og stat 65 dages orlov og i regioner 63 dages orlov. I den private sektor ses tydeligt et andet billede, hvor IDA-fædre afholder ca. 40 dages orlov. De IDA-fædre, som er selvstændige, skiller sig dog ud med blot 22 orlovsdage i gennemsnit.

Figur 3.9: IDA-fædres orlov efter sektor. 2015



Kilde: Danmarks Statistik 2017

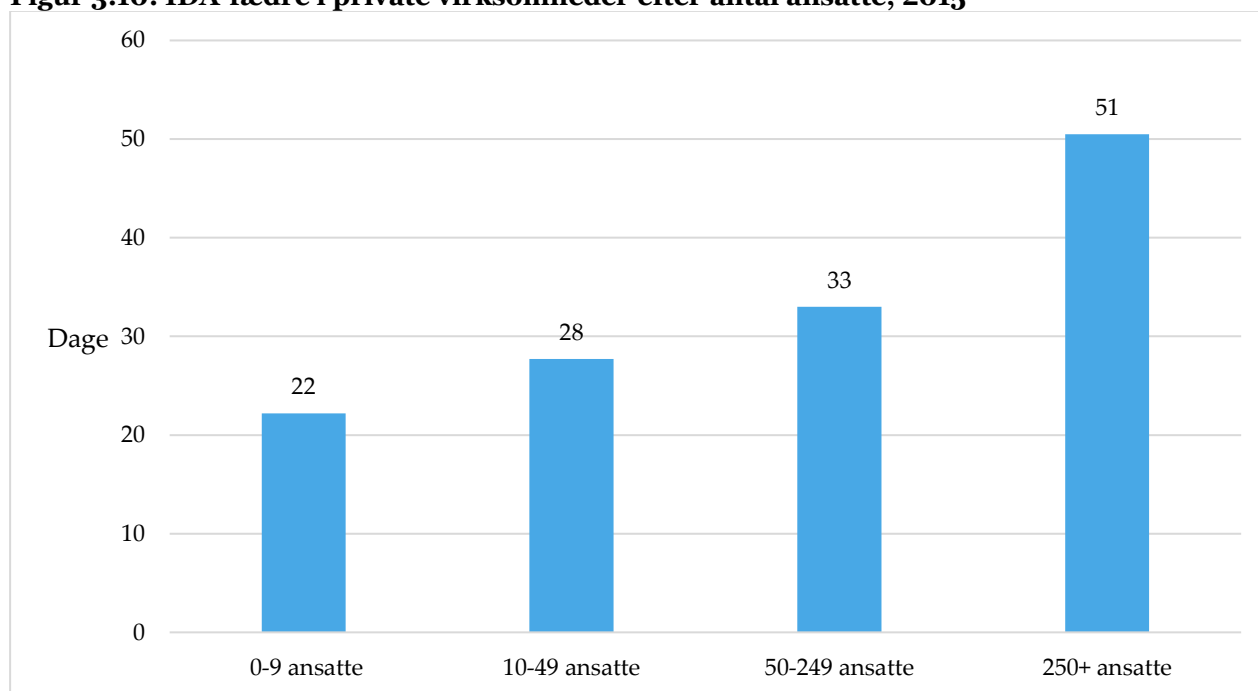
Der ses altså tydelige forskelligheder i afholdt orlov for IDA-fædre i den private og offentlige sektor. Resultatet kan være en følge af at fædre i den offentlige sektor modtager fuld løn under deres orlov, og at de ofte arbejder på arbejdspladser med en større andel kvinder ansat. Her er arbejdsgiveren og kollegerne derfor vant til at skulle undvære medarbejdere i langt længere tid i forbindelse med kvindernes orlov. Denne pointe vil vi undersøge nærmere i afsnit 3.2.6. Spørgsmålet om at kunne håndtere fravær i forbindelse med en orlov er formentlig hovedårsagen til, at de selvstændige IDA-fædre ligger på blot 22 dages orlov i gennemsnit.

⁷ 68 pct. af de heltidsbeskæftigede lønmodtagere i den offentlige sektor (dvs. kommuner, regioner og staten) var kvinder i 2016, mens tilsvarende 68 pct. af lønmodtagerne i private virksomheder var mænd, jf. Danmarks Statistik (RAS307).

3.2.4 Firmaets størrelse som afgørende arbejdsmarkedsfaktor

Hvis forklaringen på det lave niveau af orlovsdage for selvstændige bunder i, at de har vanskeligt ved at håndtere fravær, så kan man forestille sig en lignende effekt for de mindre virksomheder. Og det er netop, hvad vi ser. Figur 3.10 viser, at IDA-fædrenes gennemsnitlige orlovsperiode falder, jo mindre virksomheden er. IDA-fædre i mikrovirksomheder (dvs. 0-9 ansatte) tager kun gennemsnitligt 22 orlovsdage, og de ligger derfor på niveau med de selvstændige.

Figur 3.10: IDA-fædre i private virksomheder efter antal ansatte, 2015



Kilde: Danmarks Statistik 2017

I de små og mellemstore virksomheder er det gennemsnitlige antal orlovsdage på hhv. 28 og 33. I de store virksomheder med over 250 ansatte tager IDA-fædrene gennemsnitsligt 51 dages orlov, dvs. mere en dobbelt så mange orlovsdage i mikrovirksomhederne.

Ovenstående indikerer, at der på den givne arbejdsplads, alt afhængig om den er stor eller lille, er en række problemstillinger, der hindrer IDA-fædrene i at vælge forældreorloven til. Disse problemer kan have en praktisk karakter, hvis det er svært rent mandskabsmæssigt eller videnmæssigt at undvære den enkelte medarbejder i længere tid. Men der kan også være forhold, der er betinget af kulturen på arbejdspladsen. Selv for de store virksomheder er den gennemsnitlige orlovsperiode væsentlig lavere end på de offentlige arbejdspladser. Det taler for at andre forhold - som fx normerne - kan være styrende for, hvor meget orlov fædre tager. Og de økonomiske faktorer kan potentielt også drive tallene.

3.2.5 Sektor eller økonomi?

For at afklare i hvor høj grad indkomstforholdene påvirker den gennemsnitlige orlov for fædre i de enkelte virksomhedstyper har vi krydset sektor med fædrenes indkomst. Tabel 3.3 viser, at typen af arbejdsplads har en betydning for, hvor meget orlov fædre tager – selv når man grupperer efter indkomst. Man kan, ligesom set tidligere i figur 3.9, se en difference i, hvor meget orlov fædre i den offentlige sektor holder i forhold til den private sektor.

Tabel 3.3: IDA-Fædres orlovs længde efter fædrenes erhvervsindkomst og sektor. 2015

	> 299.999 kr.	300.000-399.999 kr.	400.000-499.999 kr.	500.000 kr. <
Stat	51	73	64	65
Regioner	.	46	77	61
Kommuner	.	75	64	60
Offentligvirksomheder	.	52	81	67
Private non-profitorganisationer	.	52	31	.
Private virksomheder	33	44	40	40
Selvstændige	26	29	10	16

Kilde: Danmarks Statistik 2017

Note: Kun beskæftigede fædre med kendt indkomst og sektor er medtaget

Der ses samtidigt et mønster i afholdt orlov hen over de forskellige indkomstniveauer.

Man genfinder, som tidligere, at den gennemsnitlige orlovs længde for IDA-fædre falder med indkomsten. Der er dog forskel på, hvor tidligt denne effekt sætter ind på tværs af arbejdspladstyperne.

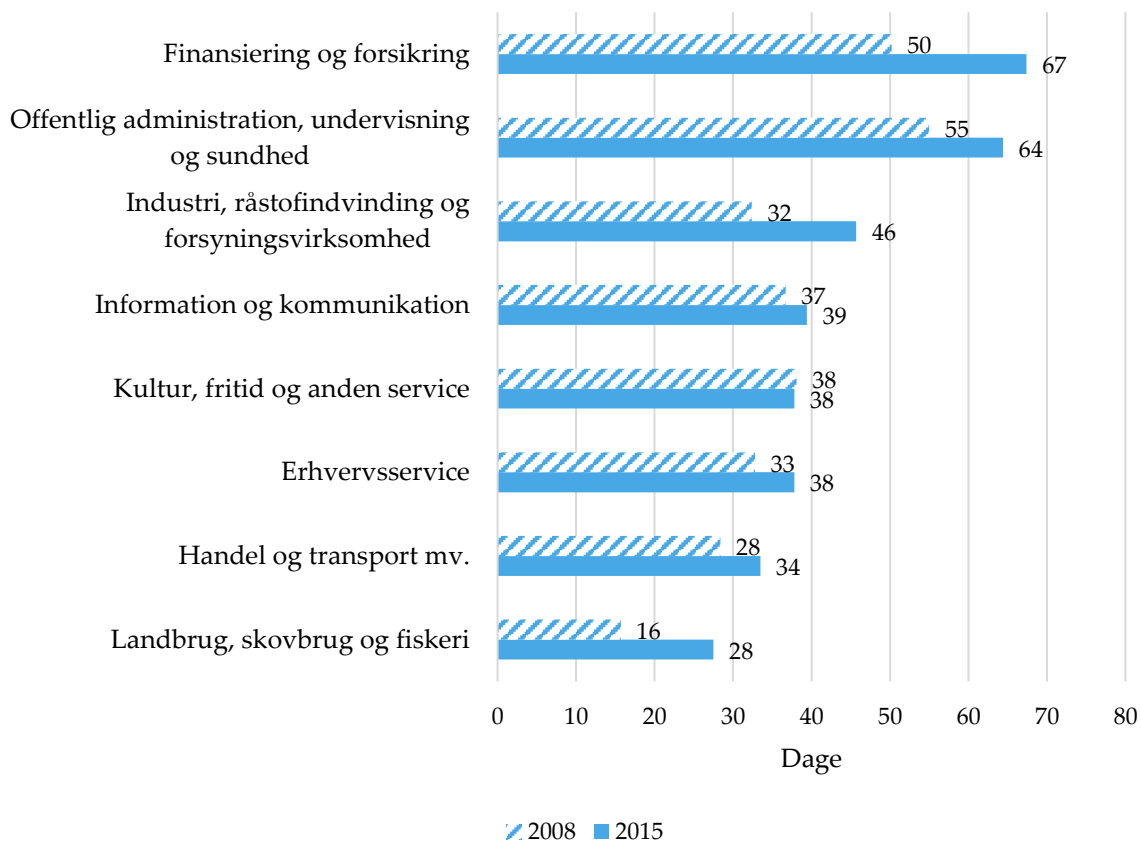
Vi kan derfor udlede, at både fædrenes erhvervsindkomst og arbejdspladstypen har betydning for, hvor mange orlovsdage fædre afholder.

3.2.6 Branche som arbejdsmarkedsfaktor

En forklaring på fædres brug af orlov er orlovsordningernes udformning, hvilket bl.a. afhænger af de dominerende overenskomster i virksomhederne, hvilket er baseret på den givne branche. Det betyder, at den gældende overenskomst er medvirkende til at bestemme fædrenes muligheder for at tage orlov, og at man vil kunne se dette i brancheforskelle i den gennemsnitlige orlovsperiode.

Af figur 3.11 fremgår det, at der er meget forskel i antal orlovsdage for IDA-fædre i forskellige brancher. Fædre ansatte i finansiering og forsikring samt i offentlig administration, undervisning og sundhed afholder flest orlovsdage. IDA-fædre i finansiering- og forsikringsbranchen afholdte gennemsnitligt 67 orlovsdage, hvor fædre ansat i bygge- og anlægsbranchen i gennemsnitligt afholdt færrest orlovsdage; nemlig 27 dage. Dette svarer altså til, at fædre i finansiering og forsikring holder cirka 2,5 gange mere orlov end fædre i bygge og anlæg.

Figur 3.11 IDA-fædres orlov efter branchegruppering. 2008 og 2015



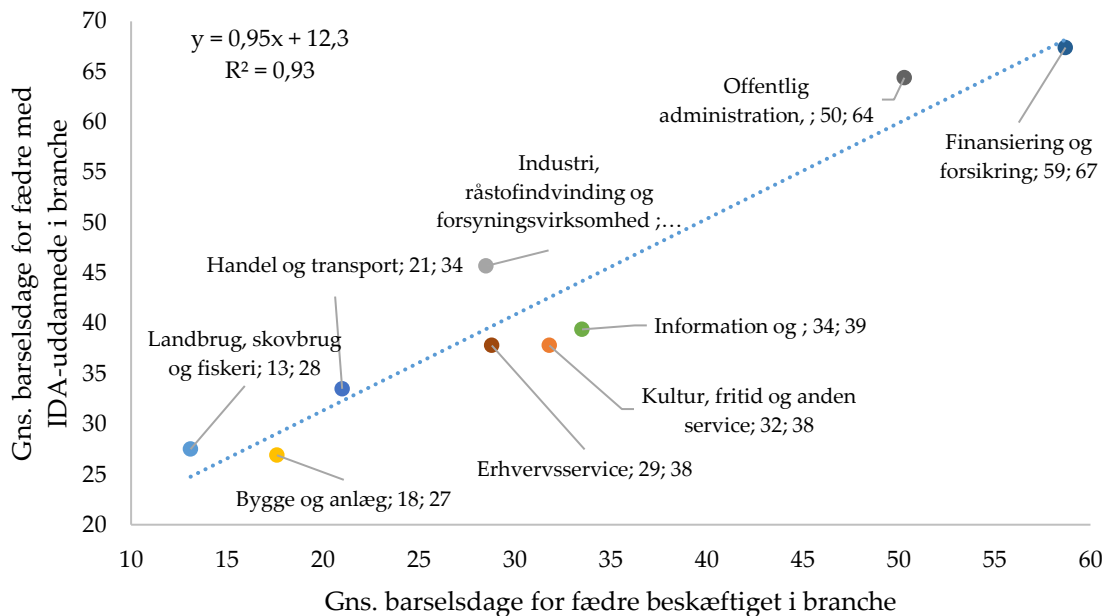
Kilde: Danmarks Statistik 2017

For fædre i finansiering- og forsikringsbranchen er der sket en procentvis ændring på 34 pct. fra 2008 til 2015 og for landbrug, skovbrug og fiskeribranchen er en stigning på 75 pct. Derudover har industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed samt bygge og anlæg haft en stigning på henholdsvis 41 pct. og 46 pct. fra 2008 til 2015. Selvom den procentvise ændring er større for landbrug, skovbrug og fiskeribranchen og industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed er udviklingen for finansiering- og forsikringsbranchen højere i antal dage.

Som det fremgår i figur 3.12 kan orlovs længden for IDA-fædre i høj grad forklares ud fra den gennemsnitlige orlovs længde for alle fædre i branchen. Det er et tegn på, at branchespecifikke forhold som fx overenskomstvilkår og arbejdspladskultur er vigtige elementer for at forstå variationen i IDA-fædrenes orlovs længde.

Figur 3.12 Fædres orlov efter branchegruppering. 2015

X Y-punktdiagram for gennemsnitsorlov for IDA-fædre og fædre i hele befolkningen



Kilde: Danmarks Statistik 2017

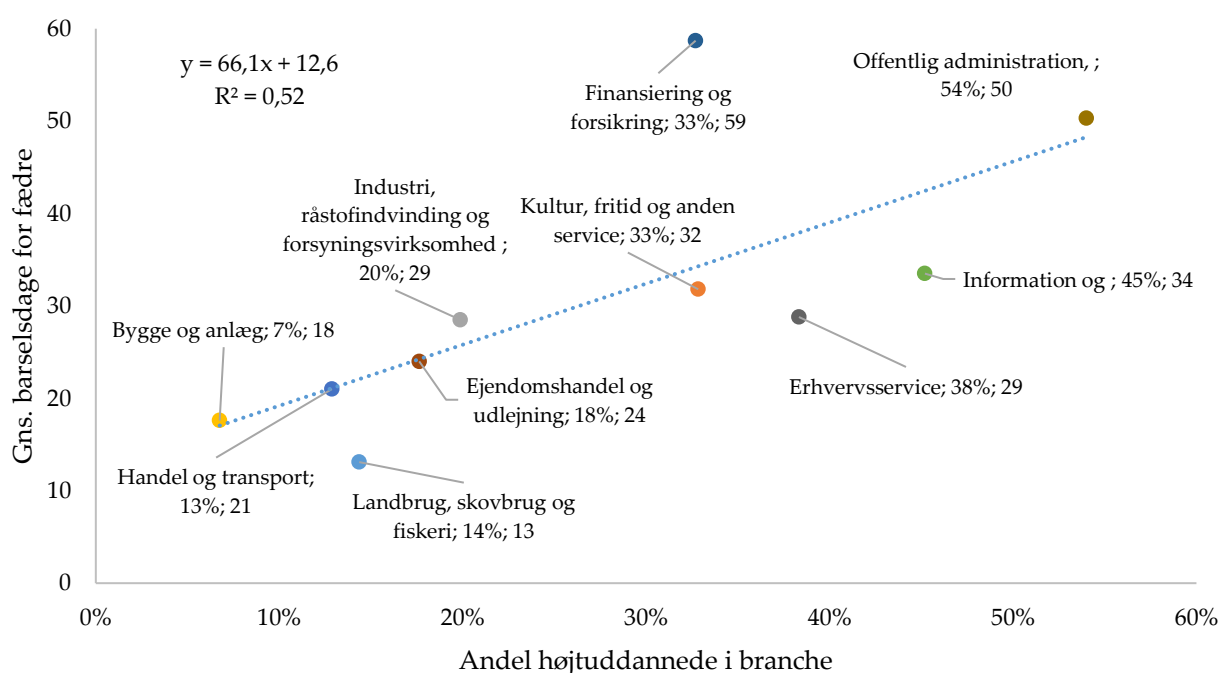
Vi kan derfor udlede, at IDA-fædre fra brancher som bygge og anlæg, erhvervsservice, kultur, fritid og anden service og information har lavere antal gennemsnitlige orlovsdage end forventet ifølge tendenslinjen. Hvorimod IDA-fædre, der arbejder i brancher som landbrug, skovbrug og fiskeri; handel og transport; offentlig administration samt industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed holder flere orlovsdage end forventet ud fra den gennemsnitlige fædreorlov i branchen.

Ifølge rapporten *Øremærkning af barsel til fædre* af SFI hænger mænds brug af orlov tæt sammen med de ordninger, der er øremærket til dem, herunder om kompensationen i form af enten dagpenge eller fuld løn. Dette ser vi også på ovenstående resultater. Som beskrevet tidligere i tabel 2.2 fremstår finansiering og forsikringsbranchen førende i at give fædrene orlovsmuligheder, hvilket figur 3.12 også giver udtryk for. Det er netop finansiering og forsikring som, ud fra overenskomsterne, kunne siges at have de bedste forhold vedrørende barsel, og figur 3.12 viser, at det også er dem, der afholder flest orlovsdage (59 dage). Det indikerer, at bl.a. overenskomster har en betydning, da der viser sig et mønster for at fædre i brancher med barselsfonde og mere barselorienteret overenskomster i højere grad har flere orlovsdage.

Spørgsmålet er dernæst, hvad der påvirker forhold som orlovsbetingelserne i overenskomsterne samt normerne inden for den enkelte virksomhed og i branchen. I de tilfælde, hvor de eksisterende orlovsmuligheder ikke bliver anvendt til fulde, kan det muligvis tilskrives arbejdspladskulturen og normerne i enkelte virksomhed og branche.

Herudover kunne man også forestille sig, at incitamentet for orlov på arbejdspladsen kan være påvirket af uddannelsesniveaue og den indkomst, som forskellige uddannelsesniveauer fører til. Som tidligere nævnt holder IDA-fædre og andre højtuddannede fædre i højere grad orlov end hele befolkningen, og vi ser også en klar sammenhæng mellem andelen af højtuddannede i branchen, jf. figur 3.13. Når andelen af højtuddannede stiger, så tager fædrene i branchen gennemsnitligt flere orlovsdage. En potentiel årsag kan være, at højtuddannede lægger mere vægt på gode orlovsforhold og derfor efterspørger gode betingelser – på den enkelte arbejdsplads eller i overenskomstforhandlingerne.

Figur 3.13 Fædres orlov efter branchegruppering og andel af højtuddannede. 2015



Note: Højtuddannede er her defineret som BA, MVU, LVU og forsker.
Kilde: Danmarks Statistik 2017

Der kan herudover være nogle forestillinger om, hvor lang orlov der er passende for en mand, som kan variere både mellem organisationer og brancher. En sådan effekt ser vi mest udtalt for branchen finansiering og forsikring i figur 3.13, som er et eksempel på en branche, hvor der er stort fokus på fædrenes orlovs muligheder. En potentiel forklaring kan være, at andelen af højtuddannede misrepræsenterer det faktiske uddannelsesniveau, da finansiering og forsikring er en branche, hvor man typisk modtager en omfattende opkvalificering i løbet af arbejdslivet – men uden af medarbejderne bliver kategoriseret som højtuddannede.

Modsat ser vi, at brancher som Erhvervsservice samt Information og kommunikation 'underperformer' på fædrenes gennemsnitlige orlov, når man tager uddannelsesniveaue i betragtning.

3.3 Nye efterfølgende politiske tiltag

Gennem denne analyse er der gjort brug af tal fra 2015, hvilket har medført et fokus på de politiske tiltag som var relevante frem til dette tidspunkt. Derfor vil vi afslutningsvis affatte de seneste politiske tiltag til brug af videre diskussion af barselsorlovsområdet.

Begge forældre har ret til at holde forældreorlov fra den 15. uge, og som offentlig ansat har man ret til at holde orlov med løn i følgende perioder af de 32 ugers forældreorlov; 6 ugers forældreorlov med løn til mor, 7 ugers forældreorlov med løn til far og 6 ugers forældreorlov med løn til deling mellem mor og far.

I april 2017 trådte ændring af barselsloven og lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked i kraft, hvilket medførte digitalisering af barselsorlovens beskæftigelseskrav og beregning af barselsdagpenge. Derudover muligheden for at opdele den 14-dages fædre-/mødreorlov i flere perioder, hvilket dog først trådte i kraft januar 2018. Lovændringerne kan ses som en anledning for virksomheder til at gennemgå deres politikker inden for barselsområdet, for at sikre at de stemmer overens med lovgivningen.

Fra 1. juli 2017 blev det muligt for selvstændige at holde orlov i 75% af den normale arbejdstid og fortsat arbejde 25 pct. af tiden. Dermed har selvstændige mulighed for at holde orlov på halvtid (50 pct.), tre fjerdedel (75 pct.) eller på fuldtid (100 pct.), hvilket øger mulighederne for, at flere selvstændige fædre kan holde orlov med deres børn.

Virkingen af disse ændringer vil antageligvis først komme til udtryk i fædrenes barselmønster i fremtidige undersøgelser.

Kontakt

Spørgsmål til undersøgelsen kan rettes til cheføkonom Martin Kyed på følgende mail: mky@ida.dk.

Metode

Undersøgelsen er baseret på et registerbaseret datagrundlag fra Danmarks Statistik med data fra 2003-2015 på tre grupper ud fra fædrenes uddannelse; hele befolkningen, mellem- eller lang videregående uddannede og IDA-relaterede uddannede.

Der er foretaget en afgrænsning til familietypen bestående af en far og mor, der bor sammen, og som derudover er berettiget til at modtage barselsdagpenge. Dette er både familietyper, hvor både mor og far holder orlov, hvor kun en af dem holder orlov, eller hvor ingen af dem holder orlov.