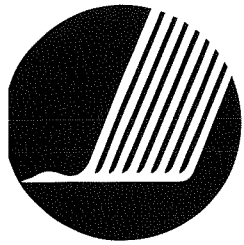


Orlovsordninger i Norden



TemaNord
1996:612



Orlov i Norden

Jan Høgelund

Orlovsordninger i Norden

TemaNord 1996:612

Copyright: Nordisk Ministerråd 1996

ISBN 92 9120 956 2

ISSN 0908-6692

Oplag: 500

Tryk og distribution: Ekspresen Tryk & Kopicenter, København 1996

Trykt på miljøpapir - som opfylder kriterierne i den nordiske miljøsvanemærkeordning.

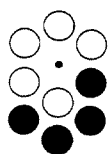
TemaNord-serien sælges gennem Nordisk Ministerråds agenter, se listen bag i bogen.

Nordisk Ministerrådet

Store Strandstræde 18
DK-1255 København K
Tel.: (+45) 33 96 02 00

Nordisk Råd

Box 3043
DK-1021 København K
Tel.: (+45) 33 92 04 00



SOCIAL
FORSKNINGS
INSTITUTTET

SFI rapport 96:20

Det nordiske samarbejde på arbejdsmarkedet

reguleres af særlige overenskomster og konventioner. Nordisk Ministerråd (arbejdsmarked og arbejdsmiljø) har ansvaret for den politiske styring af arbejdet, som også omfatter arbejdslivsspørgsmål, problemstillinger indenfor arbejdsretsområdet og arbejdskraftmigrationen over landegrænserne. Ministerrådet bistås af en embedsmandskomite. Sekretariatet for ministerråd og embedsmandskomite er placeret i København.

Nordisk Ministerråd

blev oprettet i 1971 som samarbejdsorgan mellem de nordiske landes regeringer. Ministerrådet fremlægger forslag til Nordisk Råds sessioner, viderefører rådets rekommendationer, rapporterer til Nordisk Råd om samarbejdets resultater og leder arbejdet inden for de forskellige emneområder. Statsministrene har det overordnede ansvar for samarbejdet, som koordineres af samarbejdsministrene og den nordiske samarbejdskomite. Ministerrådet træder sammen i forskellige sammensætninger - afhængigt af hvilke spørgsmål, der skal behandles.

Nordisk Råd

blev oprettet i 1952 som et samarbejdsorgan mellem de folkevalgte forsamlinger og regeringer i Danmark, Island, Norge og Sverige. Finland indtrådte i 1955. Færøernes, Grønlands og Ålands delegationer indgår i henholdsvis Danmarks Riges og Finlands delegationer. Rådet består af 87 medlemmer. Nordisk Råd er initiativtagende og rådgivende og har kontrollerende opgaver i det nordiske samarbejde. Nordisk Råds organer er plenarforsamlingen, præsidiet og udvalgene.

Indhold

	Side
Forord	7
1. Dansk resume..	9
1.1. Rapportens formål	9
1.2. Afgrænsning af orlov og orlovsordninger	9
1.3. Barsels- og børnepasningsorlov	11
1.4. Uddannelsesorlov	16
1.5. Brugen af orlovsordninger og deres betydning for arbejdsmarkedet	20
2. Rapportens formål og begreber	27
2.1. Formål	27
2.2. Afgrænsning af begrebet orlov	27
2.3. Rapportens orlovsordninger	31
2.4. Beskrivelse og sammenligning af orlovsordninger	32
2.5. Nogle begreber	33
3. Barsels- og børnepasningsorlov	35
3.1. Indledning	35
3.2. Barselsorlov i Danmark	35
3.3. Børnepasningsorlov i Danmark	37
3.4. Barselsorlov i Sverige	39
3.5. Barselsorlov i Norge	41
3.6. Børnepasningsorlov i Norge	44
3.7. Barselsorlov i Finland	44
3.8. Børnepasningsorlov i Finland	46
3.9. Barselsorlov i Island	47
3.10. Sammenligninger af orlovsordningerne	49
3.10.1. Sammenligning af ordninger med barselsorlov	50
3.10.2. Sammenligning af ordninger med børnepasningsorlov ...	59
3.10.3. Konkluderende bemærkninger	65
4. Uddannelsesorlov	69
4.1. Indledning	69
4.2. Orlov til uddannelse i Danmark	69
4.3. Orlov til uddannelse i Sverige	76
4.4. Orlov til uddannelse i Norge	82

	Side
4.5. Orlov til uddannelse i Finland	85
4.6. Sammenligninger af orlovsordninger til uddannelse	90
4.6.1. Er det orlovsordninger?	91
4.6.2. Ret til uddannelsesorlov	93
4.6.3. Orlovsydelse til uddannelse	95
4.6.4. Konkluderende bemærkninger	98
5. Incitament og barrierer for at holde orlov og ordningernes betydning for arbejdsmarkedet	101
5.1. Indledning	101
5.2. Barsels- og børnepasningsorlov - incitament og barrierer	101
5.3. Uddannelsesorlov - incitament og barrierer	106
5.4. Orlovsordningernes betydning for arbejdsmarkedet	110
Suomenkielinen tiivistelmä	117
English Summary	133
Litteratur	151

Forord

Hermed foreligger en rapport om orlovsordninger i de nordiske lande, som er udført af Socialforskningsinstituttet på initiativ af Nordisk Ministerråd. I rapporten beskrives og sammenlignes udvalgte orlovsordninger i de nordiske lande. På baggrund af eksisterende litteratur redegøres der endvidere for lønmodtagere og virksomheders incitament og barrierer for at bruge orlovsordninger samt ordningernes effekt på udbuddet af arbejdskraft, ledighed og beskæftigelse.

Projektet er finansieret af Nordisk Ministerråd.

En lang række personer i de nordiske lande har ydet en stor hjælp ved at fremskaffe lovmaterialer, besvare spørgsmål om orlov- og ydelsesordninger og/eller kommentere rapporten. Det gælder regeringssekretær Ulla Liukkunen, regeringssekretær Päivi Kairamo-Hella, specialkonsulent Vuoko Korpinen, overinspektør Jouni Lemola, fuldmægtig Sari Petäjaniemi, Arbejdsministeriet, Helsinki. Forskningsleder Johanna Lammi-Taskula, Forsknings- og Utvecklingscentralen for Social- og Hälsovården, Helsinki. Dr. Jouko Nätti, Afdeling for social politik, Jyväskylä Universitet. Specialkonsulent Lena Koskinen, Undervisningsministeriet, Helsinki. Afdelingschef Riitta Harala Statistics Finland. Forsker Jan Larsson, Sveriges Läkarförbund. Afdelingsdirektør Sisko Bergendorff og kontorchef Siv Åbelius, Riksförsäkringsverket. Kontorchef Margaretha Wermel og direktør Levi Svenningsson for Utbildningsenheten, Arbetsmarknadsstyrelsen, Solna. M.Soc.Sc. Paul Pedersen, NORUT Samfunnsforskning, Tromsø. 1. konsulent Knut Oftung, Ligestillingsrådet, Oslo. 1. konsulent Cecilie Knudsen, Det Kongelige Barne- og Familiedepartement, Oslo. 1. konsulent Ingrid Giskegjerde, Arbejdsdirektoratet, Oslo. Forskningsleder Ivar Lødemel, FAFO, Oslo. Fung. ekspeditionschef Ola Ribe og 1. konsulent Henrik Cenar, Kommunal- og arbejdsdepartementet, Oslo. Afdelingsjurist Skuli Thoroddsen og afdelingschef Hildur Sverrisdóttir, Tryggvagestofnun Ríkisins, Reykjavik. Konsulent Ásmundur Hilmarsson, Arbejdernes Oplysningsforbund i Island, Reykjavik. Konsulent Hans Hansen, Økonoministeriet. Fuldmægtig Flemming Kühn Pedersen og fuldmægtig Henning Eriksen, Arbejdsministeriet. De takkes for hjælpen.

Rapporten er forfattet af forsker *Jan Høgelund*. Sekretærarbejdet er udført af forskningssekretær *Jette Lise Andersen*. Undersøgelsen har været ledet af forskningsleder *Anders Rosdahl*.



1. Dansk resume

1.1. Rapportens formål

Ledigheden har været stigende i alle de nordiske lande i en række år. Udviklingen i ledigheden har medført en lang række arbejdsmarkedspolitiske initiativer. I Danmark indførtes blandt andet orlovsordninger til uddannelse og børnepasning i 1992. Udover et ønske om at bekæmpe ledigheden har formålet med orlovsordningerne været at opkvalificere personer i arbejdsstyrken og give især beskæftigede personer bedre muligheder for at være sammen med deres børn. I de andre nordiske lande eksisterer ordninger med samme formål.

Formålet med denne rapport er at beskrive og sammenligne udvalgte orlovs- eller orlovslignende ordninger i de nordiske lande for herved at belyse, i hvilket omfang orlovsordninger med samme formål i de nordiske lande ligner hinanden. De ordninger, som beskrives, er ordninger med orlov til barsels-, børnepasnings- og uddannelsesorlov.

Herudover redegøres for lønmodtagere og virksomheders incitament og barrierer for at bruge orlovsordninger. Endelig belyses det, hvilke effekter orlovsordninger har på udbuddet af arbejdskraft, beskæftigelse og ledighed. Rapporten er skrevet på baggrund lovfæstede regler for orlovsordninger i de nordiske lande og på baggrund af eksisterende litteratur om orlovsordninger.

1.2. Afgrænsning af orlov og orlovsordninger

Hvad vil det sige at holde orlov? Og hvordan adskiller orlov sig fra andre ordninger med fravær fra arbejdsmarkedet? Disse spørgsmål belyses i kapitel 2.

Med udgangspunkt i en dansk forståelse af ordet orlov og ved en sammenligning af forskellige former for fravær, kan orlov defineres som: "En på forhånd fastlagt periode, hvor orlovspersonen på eget initiativ forlader sin position på arbejdsmarkedet med ret til at vende tilbage, når orlovsperioden ophører". Afholdelse af orlov indebærer således:

- Fravær fra arbejde eller fra arbejdsmarkedet
- Fravær efter ønske fra orlovspersonen

- Fravær med en vis fastlagt længde
- Fritagelse for pligter der er forbundet med den hidtidige position på arbejdsmarkedet
- Ret til at vende tilbage til sin hidtidige position på arbejdsmarkedet efter orlovsperioden.

At fraværet har en fastlagt længde indebærer, at orlovens varighed er bestemt, før orloven starter fx ved aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, eller at orlovens længde er reguleret ved lovgivning eller overenskomster mellem arbejdsmarkedsparter.

Når orlovspersonen ikke er underlagt de pligter, der er forbundet med den hidtidige position på arbejdsmarkedet, vil det for lønmodtagere indebære, at arbejdsgivere ikke kan bestemme over deres arbejdskraft i orlovsperioden, og at de derfor er fritaget for de pligter, der er forbundet med ansættelsen som lønmodtager. For ledige vil det indebære, at de i orlovsperioden ikke er pålagt de pligter, der normalt er forbundet med at være ledig.

Den valgte definition af orlov gør det muligt at adskille orlov fra andre former for fravær, fx sygefravær og midlertidige hjemsendelser. Der er imidlertid også svagheder ved den valgte afgrænsning. Det kan eksempelvis være vanskeligt at skelne orlov fra fravær i forbindelse med efteruddannelse i almindelighed. Årsagen hertil er, at det kan være vanskeligt at afgøre, hvornår et fravær sker efter ønske fra orlovspersonen eller efter ønske fra arbejdsgiveren. I praksis vil det således ofte være svært at afgøre, hvem der ønsker orlov/fravær, og i mange tilfælde må det forventes, at både lønmodtager og arbejdsgiver ønsker, at lønmodtageren fx holder orlov. Et andet problem med afgrænsningen er, om fraværet skal have en vis længde, før det kan betragtes som orlov, og hvor langt fraværet i givet fald skal være.

I forhold til rapporten betyder de nævnte problemer, at det i flere tilfælde ikke er muligt på forhånd at afgøre, om en fraværsordning skal betragtes som en orlovsordning eller en orlovs-lignende ordning. En konsekvens af det er, at nogle af de orlovsordninger, der indgår i rapporten, både kan ses som orlovsordninger og orlovs-lignende ordninger.

Ud over ordninger med orlov til uddannelse beskrives og sammenlignes ordninger med barsels- og børnepasningsorlov. Ved barselorlov forstås orlov i forbindelse barsel, fødsel og graviditet, og ved børnepasningsorlov forstås orlov, der ikke nødvendigvis tages i direkte tilknytning til barnets fødsel, og som bruges til at passe mindre børn.

Beskrivelsen og sammenligningen af orlovsordningerne tager udgangspunkt i de regler, som var gældende i 1995, det vil især sige lovttekster og bekendtgørelser. Der kan, ud over lovttekster og bekendtgørelser mv. være administrative retningslinjer og afgørelser, som præciserer og fortolker ordningernes

regler. Denne administrative praksis er **ikke** inddraget i denne rapport. Det indebærer, at rapportens beskrivelse ikke altid afspejler, hvordan ordningerne administreres i praksis. For eksempel fremgår det af den danske lovtekst for ordningen med orlov til uddannelse, at ledige kan søge om orlov med orlovsydelse, de har ifølge loven således ikke ret til uddannelsesorlov. I administrative afgørelser er det imidlertid fastslået, at arbejdsformidlingen skal bevilge orlov til ledige, når de i øvrigt opfylder betingelserne for at få orlov. I praksis er der således tale om en ret til orlov.

1.3. Barsels- og børnepasningsorlov

I kapitel 3 beskrives en række lovfæstede orlovsordninger i de nordiske lande i forbindelse med barsel og pasning af mindre børn. Det beskrives blandt andet, hvilken personkreds ordningen er rettet mod, hvilke kriterier der skal være opfyldt for at holde orlov, orlovens varighed, og hvilke ydelser det er muligt at modtage i orlovsperioden.

Barselsorlov

På et overordnet plan er der en vis ensartethed med hensyn til, hvordan de nordiske lande regulerer forældres orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og barsel. I alle lande er der således lovfæstede ordninger, som sikrer, at lønmodtagere og arbejdsløse har ret til at holde barselsorlov. I praksis indebærer det, at alle personer i arbejdsstyrken i de nordiske lande har ret til at holde barselsorlov, idet selvstændige erhvervsdrivende selv kan afgøre, om de ønsker at holde orlov. Alle personer i arbejdsstyrken i de nordiske lande, der holder barselsorlov, har ligeledes lovmæssig ret til at modtage en ydelse (i Sverige, Norge, Finland og Island har personer uden for arbejdsstyrken også ret til en orlovsydelse).

Også på andre vigtige punkter ligner orlovsordningerne hinanden. Lønmodtagere i alle landene er således beskyttet mod afskedigelser i forbindelse med barselsorlov, og orlovspersonerne kan i en periode inden fødslen selv bestemme, hvornår orloven skal begynde.

Der er imidlertid også en række forskelle imellem orlovsordningerne i de nordiske lande. Der er således forskel på længden af den periode, som forældrene har ret til at holde orlov. Orlovsperioden er længst i Sverige, hvor lønmodtagere har ret til fuldtidsorlov, indtil barnet fylder 1½ år. I Norge har forældre, som er lønmodtagere, tilsammen ret til at holde barselsorlov i 1 år. I de øvrige lande er orlovsperioden mellem 18 og 28 uger. De tilsyneladende

meget store forskelle afspejler i høj grad, at der er forskel på borgernes muligheder for at holde børnepasningsorlov. For eksempel er der ordninger med børnepasningsorlov i Finland, som sammen med ordningen med barselsorlov giver lønmodtagere ret til at holde orlov fra barnets fødsel, og indtil det fylder 3 år (se nedenfor).

For det andet er der forskel på ordningernes fleksibilitet forstået som, i hvilket omfang der er restriktioner forbundet med forældres afholdelse af orlov. Der er således forskel på, i hvilket omfang begge forældre har ret til at holde orlov, om forældrene kan holde deltidsorlov, og om de kan holde orlov på samme tid. Målt på de tre forhold synes fleksibiliteten at være størst i den svenske ordning, fordi den scorer højt på alle tre forhold. Flexibiliteten er mindst i den finske ordning, hvor faderen har få rettigheder til at holde barselsorlov, og forældrene ikke kan dele orlovsperioden, og hvor det ikke er muligt at holde barselsorlov på deltid. Flexibiliteten er også forholdsvis begrænset i den danske ordning, men i modsætning til den finske ordning har forældrene ret til at dele noget af orlovsperioden. I både Finland og Danmark har forældre også mulighed for at holde børnepasningsorlov umiddelbart efter barnets fødsel, hvilket betyder, at den samlede fleksibilitet i de finske og danske ordningerne bliver større (se nedenfor).

Det er vanskeligt direkte at sammenligne længden af ydelsesperioderne, fordi den svenske ordning ud over orlov i forbindelse med graviditet og barsel også omfatter pasning af mindre børn. Hertil kommer som nævnt, at borgerne i de nordiske lande har forskellige muligheder for at holde betalt børnepasningsorlov. Når der ses bort fra den svenske ordning, er ydelsesperioden væsentlig længere i Norge end i de tre andre lande. Den maksimale ydelsesperiode for lønmodtagere er således 52 (42) uger i Norge og 18-28 uger i Finland, Island og Danmark.

Det er muligt at sammenligne de maksimale ydelsesbeløb mellem landene bortset fra Finland, hvor der ikke er loft over ydelsens størrelse. Den maksimale ydelse er størst i Norge, hvor den omregnet ved købekraftspariteter¹ udgør 4.522 DKK om ugen (i 1995) med en ydelsesperiode på 42 uger. I Sverige og Danmark udgør barselydelsen henholdsvis 4.098 DKK og 2.556 DKK om ugen. Ydelsesniveauet er lavest i Island, hvor lønmodtagere har ret til 1.461 DKK om ugen.

1. Købekraftspariteten angiver et lands valuta omregnet til et andet lands valuta korrigeret for forskelle i prisniveau. Ved omregning med købekraftspariteter kan forskellige beløb i nationale valutaer derfor sammenlignes direkte, fordi identiske beløb (i danske kroner) angiver, at det er muligt at købe den samme mængde varer og ydelser i de lande, der sammenlignes.

Der er også forskel på ydelsesordningernes fleksibilitet. Der er således forskel på, i hvilket omfang begge forældrene har ret til barseldagpenge, om forældrene kan modtage barseldagpenge på samme tid, og om forældrene har ret til nedsat orlovsydelse i forbindelse med deltidsorlov. Flexibiliteten er tilsyneladende stor i den norske, islandske og i den svenske ydelsesordning. I alle tre ordninger kan forældrene således dele en stor del af ydelsesperioden, de kan modtage nedsat ydelse, og især i Island har forældrene gode muligheder for at modtage orlovsydelse på samme tid.

Ud over forskelle i længden af og fleksibiliteten i orlovs- og ydelsesordningerne er det muligt at pege på nogle overordnede forskelle i ordningernes opbygning.

Ordningerne med barselorlov adskiller sig således med hensyn til, i hvilket omfang retten til barselorlov er tilknyttet moderen. I Finland er retten til barselorlov næsten alene moderens. I Island, Norge og Danmark er retten til orlov knyttet til moderen, mens en del af orlovsperioden kan deles mellem forældrene. I modsætning hertil er retten til orlov i Sverige stort set uafhængig af orlovspersonens køn. Alle lønmodtagere har ret til orlov, indtil barnet er 1½ år, og den eneste væsentligste kønsforskel er, at moderen har en særskilt ret til orlov 7 uger før fødslen.

Der er også forskel på, i hvilket omfang der er sammenfald mellem orlovs- og ydelsesperiode. I Finland, Island og Danmark er orlovsperioden identisk med den periode, hvor der kan modtages (fulde) barseldagpenge. I Sverige og i et vist omfang i Norge er orlovsperioden længere end ydelsesperioden. I Sverige har lønmodtagere således ret til at holde orlov, indtil barnet er 1½ år, mens de maksimalt har ret til 64 uger med barseldagpenge. I Norge er orlovsperioden 52 uger, mens ydelsesperioden med fulde dagpenge er 42 uger.

Herudover er der forskel på, hvordan orlovsydelse udmåles. I Norge, Danmark, Sverige og Finland beregnes ydelserne for næsten alle ydelsesmodtagere på baggrund af tidligere indkomst. I modsætning hertil udgør ydelserne et fast beløb i Island. I Norge, Sverige og Danmark har lønmodtagere ret til fuld lønkomensation op til et vist ydelsesbeløb. I Finland beregnes ydelsen også i forhold til tidligere indkomst, men kompensationsgraden aftager med øget indkomst, og der er ikke loft over ydelserne.

Samlet kan det konkluderes, at alle personer i arbejdsstyrken i de nordiske lande har ret til at holde barselorlov med orlovsydelse. Ordningernes opbygning varierer mellem landene. Der er således forskel på, hvordan ydelserne udmåles og på, om den periode, hvor personer i arbejdsstyrken har ret til orlov, er den samme som den periode, hvor de har ret til en orlovsydelse.

Børnepasningsorlov

I alle de nordiske lande undtagen i Island er der lovfæstede ordninger, som giver forældre ret til børnepasningsorlov. Der er væsentlig forskel på, hvordan ordningerne med børnepasningsorlov er opbygget. I Sverige sikres forældre ret til børnepasningsorlov via ordningen med barseldagpenge. Forældrene har således ret til at holde orlov, når de modtager barseldagpenge, som kan udbetales i op til 64 uger, indtil barnet er ca. 8 år. I modsætning hertil er der i Norge, Finland og Danmark særskilte ordninger med forældre-/børnepasningsorlov.

I Finland har man i modsætning til i Norge og Danmark to ordninger med børnepasningsorlov. Der er således en ordning med forældreorlov, som holdes i tilknytning til perioden med barselorlov, og en ordning med børnepasningsorlov, der kan holdes, indtil barnet fylder 3 år.

Der er forskel på, hvor udbredt retten til børnepasningsorlov er i Finland, Norge og Danmark. I den finske ordning med forældreorlov har alle personer i arbejdsstyrken ret til forældreorlov, efter moderen har holdt barselorlov, endvidere har lønmodtagere ret til børnepasningsorlov. I Norge og Danmark er det kun lønmodtagere, der har ubetinget ret til børnepasningsorlov (i Danmark har ledige fra den 1.1.1996 også fået ret til at holde børnepasningsorlov).

Der er forskel på orlovsperiodernes længde. I den danske ordning med børnepasningsorlov er den maksimale retlige orlovsperiode 26 uger for hver forælder, som er lønmodtager, og som har et barn under 1 år. (Lønmodtagere kan endvidere holde orlov i op til 1 år med orlovsydelse). I Norge har hver forælder, som er lønmodtager, ret til et års orlov. I Finland deler forældrene retten til orlov. Forældrene har tilsammen ret til 26 uger med forældreorlov, og hvis de er lønmodtagere, har de også en fælles ret til børnepasningsorlov, indtil barnet fylder 3 år.

Der er tre forhold, som indebærer, at den samlede fleksibilitet i de to finske ordninger er større end fleksibiliteten i den norske henholdsvis den danske ordning. For det første har finske forældre betinget ret til at kombinere deltidsorlov med nedsat arbejdstid (arbejdsgiveren kan i særlige tilfælde afslå at reducere arbejdstiden). For det andet er der færre begrænsninger i, hvornår finske forældre kan holde orlov, og for det tredje har de bedre mulighed for at opdele den samlede orlovsperiode i flere delperioder.

Der er forskel på ordningerne med hensyn til, hvem retten til orlov er tilknyttet. I den danske og den norske ordning er retten til orlov knyttet til den enkelte lønmodtager. Det indebærer, at forældre, som er lønmodtagere, har ret til hver sin orlovsperiode. I modsætning hertil har finske forældre tilsammen ret til forældre- henholdsvis børnepasningsorlov. Man kan således sige, at i

Finland er orloven knyttet til barnet. Noget lignende gør sig gældende i Sverige, hvor forældrene via ordningen med barselsydelse er fælles om retten til børnepasningsorlov.

I den danske ordning med børnepasningsorlov og i den finske ordning med forældreorlov har forældrene ret til en orlovsydelse, mens det ikke er tilfældet i den norske og den finske ordning med børnepasningsorlov (i den finske ordning har lønmodtagere dog ret til en pasningsydelse, hvis de ikke benytter offentlige dagpasningstilbud i orlovsperioden).

I både den danske og den finske ordning er der sammenfald mellem orlovs- og ydelsesperiode. I Finland modtager personer, der holder forældreorlov, samme ydelse som personer på barselorlov. Det vil sige, at ydelsen beregnes i forhold til tidligere erhvervsindkomst. Kompensationsgraden aftager med øget indkomst, og der er ikke loft over ydelserne. I modsætning hertil udgør ydelsen i Danmark et fast beløb (1.789 DKK om ugen i 1995), der for lønmodtagere, selvstændige erhvervsdrivende og arbejdsløshedsforsikrede ledige svarer til 70 pct. af den maksimale sats for arbejdsløshedsdagpenge.

Man kan overveje, i hvilket af de nordiske lande forældre har de bedste rettigheder til at holde orlov, når de benytter sig af retten til barselorlov og eventuelle rettigheder til at holde forældre-/børnepasningsorlov. Det er vanskeligt at give et fyldestgørende svar, fordi de "bedste rettigheder" kan vurderes på baggrund af flere forhold, fx orlovsperiodens længde, ydelsesperiodens længde, ydelsernes størrelse og ordningernes fleksibilitet. Det er her valgt kun at belyse, i hvilket land forældre har ret til den længste orlovsperiode med orlovsydelse. Med udgangspunkt i et forældrepar kan varigheden af den maksimale orlovsperiode med orlovsydelse således beregnes, når kun moderen holder orlov, og når begge forældre holder orlov. Opgjort på denne måde viser det sig, at den maksimale orlovsperiode med orlovsydelse, når kun moderen holder orlov, er længst i Sverige (60 uger), herefter følger Danmark (54 uger), Norge (48 uger), Finland (44 uger) og Island (26 uger). Når begge forældre udnytter deres rettigheder til at holde orlov, er resultatet det samme, bortset fra at Sverige og Danmark bytter plads. Forklaringen på, at orlovsperioden er længere i Danmark end i Sverige, når begge forældre holder orlov, er som tidligere nævnt, at i den danske ordning med børnepasningsorlov, er retten til orlov knyttet til den enkelte lønmodtager. I modsætning hertil har svenske forældre fælles ret til orlovsperioden. Længden af orlovsperioden er derfor næsten den samme, uanset om en eller begge forældre holder orlov.

1.4. Uddannelsesorlov

I kapitel 4 beskrives en række lovmæssige ordninger med uddannelsesorlov og uddannelsesydelser i de nordiske lande.

Det er kun i Sverige og Finland, der er offentligt regulerede ordninger, som giver lønmodtagere ret til uddannelsesorlov. I de andre nordiske lande er lønmodtageres orlov til uddannelse reguleret ved aftaler mellem arbejdsgiver og arbejdstager, aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller ved aftaler på den enkelte virksomhed².

Der er flere lighedspunkter mellem ordningerne med uddannelsesorlov i Sverige og Finland. For det første skal lønmodtagerne i begge ordninger normalt opfylde et beskæftigelseskrav for at være berettiget til at holde uddannelsesorlov, og beskæftigelseskravene er stort set de samme. I Finland kræves det, at lønmodtageren, i en eller flere perioder, sammenlagt har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 1 år. I Sverige skal lønmodtagere mindst have haft beskæftigelse hos arbejdsgiveren 6 måneder umiddelbart inden orloven eller mindst 1 år inden for de seneste 2 år (lønmodtagere, der ønsker at gennemføre en faglig uddannelse, behøver dog ikke at opfylde dette krav).

For det andet er lønmodtagere i både Sverige og Finland beskyttet mod afskedigelse i forbindelse med, at de holder orlov til uddannelse.

For det tredje stilles der i begge ordninger få krav til den uddannelse, som er anledning til, at lønmodtageren holder orlov. I Sverige er der således ikke krav til uddannelsens art, udover at der ikke må være tale om selvstudier, og i Finland kræves blot, at der er statsligt tilsyn med den uddannelse, lønmodtageren gennemfører.

For det fjerde har arbejdsgiverne i begge lande ret til at udskyde en planlagt orlov. I Finland kan arbejdsgivere med flere end 4 ansatte udskyde en orlov op til to gange 6 måneder, mens arbejdsgivere med mindre end 5 ansatte kan udskyde en orlov flere gange. I Sverige kan arbejdsgivere, som har indgået kollektivaftale inden for orlovspersonens fagområde, normalt udskyde en planlagt orlov i højst 6 måneder (hvis orlovspersonen ønsker at

2. I Danmark er der formelt set også en lovmæssig ordning (orlov til uddannelse), hvor lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende søger Arbejdsformidlingen om orlov og orlovsydelse på samme tid. Det er imidlertid valgt kun at betragte lønmodtageres og selvstændiges ansøgning til Arbejdsformidlingen som en ansøgning om orlovsydelse. Begrundelsen herfor er, at selvstændige kan beslutte at holde orlov uafhængigt af Arbejdsformidlingen. Tilsvarende kan lønmodtagere aftale orlov med deres arbejdsgiver uden tilladelse fra Arbejdsformidlingen. I praksis kan Arbejdsformidlingen derfor ikke afslå, at selvstændige og lønmodtagere holder orlov, men Arbejdsformidlingen kan afslå at tilkende en orlovsydelse.

gennemføre en faglært uddannelse, kan orloven højst udskydes i to uger). Hvis der ikke er indgået en kollektivaftale inden for orlovspersonens fagområde, kan arbejdsgiveren i et vist omfang selv afgøre, hvor længe orloven skal udskydes. Lønmodtageren kan dog få sagen prøvet ved en domstol, når orloven har været udskudt i 2 år.

På ét punkt adskiller den svenske orlovsordning sig væsentligt fra den finske ordning, og det er med hensyn til orlovsperiodens længde. I Sverige stilles ikke krav til orlovsperiodens længde. Lønmodtagere kan således holde orlov i så kort eller lang tid, de ønsker. I modsætning hertil må lønmodtagere i Finland højst holde orlov i 2 år inden for en periode på 5 år.

Der er ingen personer i arbejdsstyrken i de nordiske lande, som har ret til en orlovsydelse til uddannelse. Der er i de nordiske lande, bortset fra i Island, imidlertid lovmæssige ordninger, som giver beskæftigede mulighed for at søge om ydelser i forbindelse med, at de holder uddannelsesorlov. Endvidere er der ordninger, som giver ledige mulighed for at søge om at deltage i betalt uddannelse.

Ordningerne tilhører med få undtagelser enten det arbejdsmarkedspolitiske eller det uddannelsespolitiske område. Ordningernes målgruppe er således ikke kun personer, der holder uddannelsesorlov, men også personer, der i øvrigt ønsker at uddanne sig. Der er med andre ord ikke en entydig sammenhæng mellem ydelsesmodtagere og personer, der holder orlov, som det er tilfældet ved ordninger med barselorlov. Det indebærer, at ordningerne i nogle tilfælde bruges af personer, der ikke holder orlov, fx studerende eller personer, der er på efteruddannelse. I flere ordninger, især ordninger for ledige, indebærer ordningernes regler således, at de personer, som benytter ordningerne, ikke opfylder de kriterier, som afgrænser orlov fra andre former for fravær (jf. afgrænsningen af orlov). Nogle af ordningerne må derfor betragtes som orlovslignende ordninger.

I kapitel 4 beskrives en række af de ordninger, som giver personer i arbejdsstyrken mulighed for at modtage en ydelse i forbindelse med, at de holder uddannelsesorlov. De ordninger, der beskrives er:

De danske ordninger med:

Orlov til uddannelse, Voksenuddannelsesstøtte (VUS) og Arbejdsmarkedsuddannelse (AMU), Uddannelsesgodtgørelse og Jobrotation;

De finske ordninger med:

Ydelse til erhvervsuddannelse (yrkesutbildningspenning), studiestøtte for voksne (vuxenstudiestöd), arbejdsmarkedsuddannelse (arbetskraftspolitisk vuxenutbildning) og løntilskud (sysselsättningsstöd).

De norske ordninger med:

Arbejdsmarkedsuddannelse (arbejdsmarkedsopplæring eller AMO) og vikarpladsordningen (vikarpladsordning)

De svenske ordninger med:

Voksenuddannelsesydelse (Särskilt vuxenstudiestöd), Voksenuddannelsesydelse for arbejdsløse (Särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa), Arbejdsmarkedsuddannelse (arbetsmarknadsutbildning) og tilskud til ansættelse af erstatningsarbejdskraft (utbildningsvikariat).

Det er muligt på et overordnet plan at opdele ordningerne efter, hvem ydelsesmodtagerne er. Der kan således skelnes mellem ordninger, der giver tilskud til virksomheder, og ordninger, hvor der udbetales ydelser til personer, der ønsker at holde orlov.

På den baggrund kan man sige, at der er en vis lighed mellem ordningerne i de fire lande. I alle landene har man således lovfæstede ordninger, hvor personer, der ønsker at holde orlov, kan søge om en uddannelsesydelse. Endvidere er der i alle landene ordninger, hvor der ydes tilskud/fradrag til virksomheder, der ansætter vikarer som afløsere for medarbejdere, der holder uddannelsesorlov.

Der er væsentlig forskel i udformningen af de ordninger, der retter sig mod orlovspersonerne. For det første er der forskel på, hvilke personer i arbejdsstyrken der kan få tilkendt ydelserne. I nogle ordninger kræves det, at ydelsesmodtageren er ledig (eller i risiko for at blive ledig). Det er tilfældet i den norske ordning med "arbejdsmarkedsopplæring" og den svenske ordning med "arbetsmarknadsutbildning". I andre ordninger kræves det, at ydelsesmodtageren er beskæftiget og umiddelbart inden orloven har været beskæftiget en vis periode. Det er tilfældet i den svenske ordning med "särskilt vuxenstudiestöd", i den finske ordning med "yrkesutbildningspenning" og i den danske ordning med voksenuddannelsesstøtte. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der i Norge ikke er en lovmæssig ydelsesordning for beskæftigede, bortset fra beskæftigede i en usikker beskæftigelsessituation, hvilket indebærer, at lønmodtagere og selvstændiges muligheder for at søge lovmæssigt regulerede orlovsydelser er væsentligt ringere i Norge end i Sverige, Finland og Danmark.

For det andet adskiller ordningernes tildelingskriterier sig med hensyn til de krav, der stilles til den uddannelse, orlovspersonerne deltager i. I nogle af ordningerne bevilges ydelserne til personer, der ønsker at få forbedret deres grundskoleuddannelse. I andre ordninger stilles krav om, at orlovspersonerne skal optages på faglærte uddannelser. Endelig er der ordninger, hvor der kun stilles få krav til uddannelsernes indhold.

For det tredje varierer ydelsesperiodernes maksimale længde fra ca. 10 måneder i fx arbejdsmarkedsopplæring i Norge og voksendannelsestilskud i Danmark til flere år i fx den svenske ordning med særskilt vuxenstudiestöd. I nogle ordninger, hvor ydelsesperiodernes længde ikke er fastlagt i lovtæksten, bliver ydelsesperioden fastlagt individuelt, fx afhængigt af længden på den uddannelse, som ydelsesmodtageren vil gennemføre.

Endelig er der forskel på, hvordan ydelserne beregnes og på deres størrelse. I de danske ordninger med orlov til uddannelse, voksendannelsestilskud og arbejdsmarkedsuddannelse udgør ydelserne et fast beløb, svarende til den højeste sats for arbejdsløshedsdagpenge. I de øvrige ordninger beregnes ydelserne på baggrund af ydelsesmodtagerens indkomst. En undtagelse herfra er den finske ordning med yrkesudbildningspenning, hvor ydelsen er afhængig af ansøgerens alder.

Omregnet ved købekraftspariteter er de maksimale ydelser størst i den norske ordning med arbejdsmarkedsopplæring (2.822 DKK om ugen i 1995), og i den svenske ordning med arbetsmarknadsutbildning (2.496 DKK om ugen) samt i de fire danske ordninger (2.545 DKK om ugen). De maksimale ydelser er mindst i de finske ordninger med yrkesudbildningspenning (563 DKK om ugen) og vuxenstudiestöd (927 DKK om ugen).

I alle ordningerne, med undtagelse af den danske ordning med uddannelsesgodtgørelse, er der et alderskriterium, som orlovspersonen skal opfylde for at være berettiget til den pågældende ydelse.

I Norge, Sverige, Finland og Danmark er der ydelsesordninger, som retter sig mod virksomhederne. I alle fire ordninger kan arbejdsgivere søge om tilskud til ansættelse af vikarer i forbindelse med, at medarbejdere holder uddannelsesorlov.

Der er visse forskelle på ordningernes udformning. For det første er der forskel på, hvordan støtten til virksomhederne ydes. I den norske, finske og danske ordning ydes tilskud, mens støtten i den svenske ordning ydes i form af et fradrag i virksomhedernes betaling af arbejdsgiverafgifter.

For det andet er der forskel på, i hvilket omfang det er muligt at kombinere virksomhedsordningerne med andre offentlige ydelsesordninger. Arbejdsgivere i Danmark og Finland kan således modtage løntilskud til ansættelse af vikarer, samtidig med at personer, som holder orlov, modtager en orlovsydelse. Det er ikke muligt i Sverige og Norge. Denne forskel indebærer, at især i Danmark bliver det økonomiske incitament, til at lønmodtagere holder uddannelsesorlov med offentlig støtte, forholdsvis stort (se nedenfor).

Omregnet ved købekraftspariteter er de maksimale tilskud størst i den norske ordning (2.997 DKK om ugen i 1995) og i den svenske ordning (2.215 DKK om ugen). De maksimale tilskud er mindre i den danske (1.591 DKK

om ugen) og i den finske ordning (1.525 DKK om ugen). Men som nævnt ovenfor har virksomheder i Finland og Danmark mulighed for at modtage løntilskud samtidig med, at orlovspersonerne modtager en orlovsydelse. Herved bliver de samlede offentlige tilskud (især i Danmark) større. I Danmark udgør de samlede maksimale tilskud således pr. uge 4.136 DKK, når virksomheden modtager løntilskud og orlovspersonen samtidig modtager orlovsydelse i forbindelse med orlov til uddannelse. I Finland udgør de samlede maksimale tilskud pr. uge 2.452 DKK, når virksomheden modtager forhøjet løntilskud og orlovspersonen samtidig modtager vuxenstudiestöd.

1.5. Brugen af orlovsordninger og deres betydning for arbejdsmarkedet

I kapitel 5 redegøres for resultater fra undersøgelser, som belyser lønmodtagere og virksomheders incitamenter og barrierer for at bruge orlovsordninger, samt hvilke effekter ordningerne har på udbuddet af arbejdskraft, beskæftigelse og ledighed

Barsels- og børnepasningsorlov - incitamenter og barrierer

En stor del af litteraturen om barsels- og børnepasningsorlov undersøger, hvilke forhold som kan forklare, at kvinder holder barsels- og børnepasningsorlov oftere og i længere tid end mænd. En del af kønsforskellene i brugen af barselsorlov kan skyldes, at næsten alle kvinder har behov for barselsorlov, når de skal føde. Men der er stadig meget store kønsforskelle efter børnenes fødsel: Kvinder holder i langt højere grad orlov end mænd.

En vigtig forudsætning for at holde orlov er, at man er interesseret i det. Resultater fra flere undersøgelser tyder på, at mænd har mindre interesse i at holde barsel/børnepasningsorlov end kvinder. Hvorfor er mænds interesse for at holde orlov mindre end kvinders? Og hvilke forhold får mænd, som har lyst til at holde orlov, til at afholde sig fra at benytte muligheden?

En forklaring på mænds forholdsvis begrænsede brug af ordninger med barsels- og børnepasningsorlov kan findes i deres tilknytning til arbejdslivet. Flere undersøgelser viser således, at mænd prioriterer deres arbejde højt, at de ikke holder orlov i den periode, hvor der stilles store krav til dem i arbejdslivet, og at mænds identitet i høj grad er bygget op omkring deres arbejde og deres forsørgerrolle.

Nogle undersøgelser peger på, at både mænds og kvinders brug af orlovsordninger bestemmes af kvindernes holdninger til kønsroller. Forklaringen er,

at kvinder med et utraditionelt syn på kønsrollerne er mere villige til at overlade en del af barselsorloven til mændene. Kvinder, som er opdraget af forældre med en "traditionel" fordeling af erhvervs- og husarbejde, er således mere tilbøjelige til at tage monopol på rollen som børneopdrager. Der er altså tale om, at kvindernes holdning til at dele barselsorloven med mændene udgør en barriere for mændenes brug af orlovsordningerne.

Omgivelserne - arbejdsgivere, kolleger, familie og bekendte - er med deres holdning med til at fremme henholdsvis hæmme mænds og kvinders brug af orlovsordningerne. Flere undersøgelser viser således, at arbejdsgivere gennemgående er mere positivt indstillet overfor, at kvinder holder orlov, end at mænd gør det. Kolleger til forældre, som ønsker at holde orlov, har ligesom arbejdsgiverne oftere en positiv holdning til, at kvinder holder orlov, end til at mænd gør det. Hertil kommer, at den støtte eller mangel på samme, som mænd og kvinder i øvrigt møder fra omgivelserne, også har betydning for, i hvilket omfang mænd og kvinder holder orlov. Kvinderne får oftere end mænd positive tilkendegivelser fra de øvrige omgivelser.

I forhold til mændenes brug af orlovsordningerne anføres det endvidere, at de højtuddannede kvinder på grund af deres position på arbejdsmarkedet, bedre end lavtuddannede, er i stand til at overbevise deres samlever om, at han må tage en del af orloven. For det andet har højtuddannede kvinder en forholdsvis høj indkomst, hvilket giver bedre økonomisk mulighed, for at faderen kan holde orlov.

Også familiemæssige forhold kan have betydning for, i hvilket omfang mænd holder orlov. Resultaterne fra en undersøgelse viser således, at fædre oftere holder barselsorlov, hvis de har mere end et barn.

Endelig peger flere forfattere på, at fx information om orlovsordninger og ordningernes udformning kan have betydning for, i hvilket omfang forældre holder orlov.

For det første peges der på, at forældrenes kendskab til orlovsordningerne og information fra offentlige myndigheder om mulighederne for at holde orlov kan have betydning for, i hvilket omfang forældre holder orlov.

For det andet tyder resultaterne fra nogle, men ikke alle, undersøgelser på, at størrelsen af orlovsydelsen og dermed kompensationsgraden har en betydning. Når kompensationsgraden reduceres med øget indkomst, bliver det dyrere at holde orlov for personer med høj indkomst.

For det tredje peges der på, at længden af orlovsperioderne kan have en betydning for, i hvilket omfang mænd holder barselsorlov. I Sverige er andelen af mænd, som holder orlov, således øget i takt med længden på den maksimale orlovsperiode.

For det fjerde peges der på, at tildelingskriterierne spiller en rolle. Det anføres således, at norske fædres adgang til at holde orlov kan være begrænset af, at deres ret til orlov er betinget af, at moderen opfylder orlovs-kriterierne.

Endelig kan orlovsordningernes fleksibilitet have en betydning for, i hvilket omfang de anvendes. Det anføres således, at fædre måske oftere vil holde orlov, hvis det fx er muligt at holde orlov på deltid.

Uddannelsesorlov - incitament og barrierer

Ligesom det er tilfældet med barsels- og børnepasningsorlov, er der forhold, som fremmer og hæmmer brugen af ordninger med uddannelsesorlov.

En vigtigt forudsætning, for at ordningerne benyttes, er, at folk er interesseret i at holde uddannelsesorlov. Men resultater fra danske undersøgelser viser, at det tilsyneladende kun er en beskedent andel af de danskere, som kan holde uddannelsesorlov, der har lyst til det.

De personer, der holder uddannelsesorlov, gør det ud fra forskellige motiver. Groft sagt er der to forskellige hovedgrupper af motiver. For det første er der hensyn til forhold, som har relation til arbejdsmarkedet, fx ønsker om at blive bedre til sit arbejde eller at kvalificere sig til en anden stilling på sin nuværende eller på en anden arbejdsplads. For det andet er der hensyn til personlige interesser, fx ønsker om at forbedre skolekundskaber eller ønsker om personlig udvikling.

Virksomhederne kan også have et incitament, til at medarbejdere holder uddannelsesorlov. Virksomhedernes holdning, til at medarbejdere holder orlov, må især antages at have betydning for brugen af orlovsordningerne i de tilfælde, hvor medarbejderne ikke har ret til at holde orlov som fx i Norge, Island og Danmark.

I to danske undersøgelser anfører en stor andel af virksomhederne således, at det i nogen grad eller i høj grad på længere sigt var en fordel, at medarbejderne holdt uddannelsesorlov. I undersøgelserne peges der på, at virksomhederne anvender orlovsordningerne til at belønne værdsatte medarbejdere. Herudover kan orlovsordningerne fungere som et led i virksomhedernes efteruddannelsespolitik. I en af undersøgelserne anføres det imidlertid, at efteruddannelsesmotivet tilsyneladende er af mindre betydning end belønning-motivet, fordi de medarbejdere, som holdt orlov, efter virksomhedernes vurdering især var medarbejdere, som ikke havde behov for efteruddannelse.

Flere undersøgelser beskæftiger sig med at forklare, hvilke barrierer som forhindrer folk i at holde uddannelsesorlov.

I undersøgelser, hvor man har undersøgt barrierer blandt potentielle orlovs-personer, viser resultaterne, at de vigtigste begrundelser for ikke at holde

orlov er, at folk vurderer, at de ikke har behov for uddannelse, at de mangler lyst til at uddanne sig, at det vil være en økonomisk belastning, og at forhold ved deres arbejde forhindrer dem i at holde orlov. Forhold ved arbejdet drejer sig fx om hensyn til karrieremuligheder, at folk ikke mener, at de kan undværes på arbejdspladsen, eller at de er bange for at miste arbejdet. Herudover kan det dreje sig om, at folk vurderer, at arbejdsgiveren ikke vil give dem lov til at holde orlov.

I undersøgelser har man også belyst barrierer på grundlag af erfaringer hos personer, som allerede har holdt orlov. Resultaterne i disse undersøgelser viser, at der i høj grad er tale om de samme barrierer. Endvidere viser undersøgelserne, at individuelle og familiemæssige forhold også udgør barrierer. Der er således mange orlovspersoner, som anfører, at det er svært at komme på skolebænken igen, at det er svært at få tid til at læse lektier, at familien ikke vil bryde sig om det, og at transportmulighederne er for dårlige. Herudover kan det være en barriere, at folk føler sig utrygge ved at deltage i en uddannelse sammen med folk, de ikke kender, samt at kollegerne ikke bryder sig om, at de holder orlov.

De barrierer, som er knyttet til arbejdspladserne, bekræftes af undersøgelser, som bygger på oplysninger fra virksomheder. Flere undersøgelser peger på, at en væsentlig barriere for virksomhederne er, at det kan være vanskeligt at skaffe vikarer, og at det er vanskeligt at undvære medarbejdere. Herudover kan uddannelserne/kurserne udgøre en barriere. Fx at udbuddet af kurser og uddannelser ikke er tilfredsstillende, at kursusudbuddet er uoverskueligt, og at virksomhederne har for lidt indflydelse på indholdet af de uddannelser, som medarbejderne gennemfører.

Flere forfattere peger på, at der kan være barrierer knyttet til ordningernes udformning. Brugen af orlovsordninger kan således indebære en administrativ byrde for orlovspersoner og virksomheder, og der kan i visse tilfælde være en lang offentlig sagsbehandlingstid forbundet med ordningerne.

Flere af undersøgelserne peger på, at manglende kendskab til ordningerne også kan udgøre en barriere. Resultaterne fra en dansk undersøgelse viser således, at det kun er en begrænset andel af de potentielle personer, som kunne modtage voksenuddannelsesstøtte, som kender ordningen.

Hertil kommer, at der kan være problemer med at få plads på de ønskede uddannelser/kurser. Denne barriere er selvsagt afhængig af forhold i de enkelte lande, fx kursus- og uddannelsessystemets udformning og kapacitet.

Orlovsordningernes betydning for arbejdsmarkedet

Brugen af orlovsordningerne har betydning for forhold på arbejdsmarkedet. Ordningerne påvirker således arbejdsudbud, beskæftigelse og ledighed. Det er muligt at skelne mellem ordningernes umiddelbare og mere langsigtede effekter.

Brugen af orlovsordningerne medfører umiddelbart en reduktion af arbejdsudbuddet, fordi orlovspersoner ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet i orlovsperioden. Størrelsen på reduktionen af arbejdsudbuddet afhænger af, hvor mange personer som holder orlov, orlovsperiodernes gennemsnitlige varighed og den gennemsnitlige arbejdstid for orlovspersonerne.

De danske ordninger med uddannelses-, børnepasnings- og sabbatorlov reducerede arbejdsudbuddet med 50.000 årsværk i 1994 og 77.500 årsværk i 1995. I en svensk undersøgelse beregnes det, at fravær i forbindelse med barselsorlov (föräldraledighet) udgør 3,3 pct. og fravær til uddannelse 0,7 pct. af arbejdstidsvolumen i andet kvartal af 1993 (arbejdstidsvolumen er den arbejdstid, de beskæftigede i arbejdsstyrken ville have arbejdet, hvis de ikke var fraværende fra arbejdspladserne).

Brugen af orlovsordningerne har også en umiddelbar virkning på beskæftigelsen. Beskæftigelsen vil således reduceres svarende til antallet af orlovsstillinger, som ikke genbesættes. Ud over størrelsen af genbesættelsesgraden er orlovsordningernes umiddelbare effekt på beskæftigelsen afhængig af, hvad der ville være sket, hvis orlovspersonen ikke havde holdt orlov. I nogle tilfælde ville orlovspersonen måske være blevet afskediget, hvis han eller hun ikke havde holdt orlov.

I en dansk undersøgelse af ordningerne med uddannelses-, børnepasnings- og sabbatorlov beregnes det, at ordningen med uddannelsesorlov i 1994 reducerede beskæftigelsen med 963 til 2.334 helårsbeskæftigede, mens ordningen børnepasningsorlov reducerede beskæftigelsen med 4.515 til 10.450 helårsbeskæftigede. Usikkerheden i beregningerne skyldes blandt andet, at de er afhængige af, hvordan andelen af genbesatte orlovsstillinger opgøres.

Brugen af orlovsordninger vil umiddelbart reducere ledigheden. For det første reduceres den registrerede ledighed, hvis arbejdsløse, som holder orlov, ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet i orlovsperioden, og ikke tælles med i ledighedsstatistikken. For det andet reduceres ledigheden, når beskæftigede holder orlov, og ledige bliver beskæftiget som vikarer. Endvidere påvirker ordningerne ledigheden, fordi nogle orlovspersoner ville være blevet afskediget, hvis de ikke havde holdt orlov.

I en dansk undersøgelse beregnes det, at den registrerede ledighed blev reduceret med 8.161 og 16.267 ledige i 1994, fordi ledige holdt uddannelseshenholdsvis børnepasningsorlov. Endvidere beregnes den indirekte reduktion

af ledigheden som følge af, at ledige personer bliver beskæftiget i orlovsstillinger. Ordningerne med uddannelses-, børnepasnings- og sabbatorlov reducerede således ledigheden med i alt 8.417 til 15.723 personer i 1994.

Orlovsordningerne påvirker også arbejdsudbuddet, beskæftigelsen og ledigheden på længere sigt. På længere sigt kan orlovsordninger øge arbejdsudbuddet, fordi orlovspersonen eller orlovspersonens familie øger arbejdsudbuddet for at kompensere for en reduktion af familiens indkomst i orlovsperioden. Muligheden for at holde orlov kan også i sig selv medføre, at arbejdsudbuddet øges. Der er således flere forfattere som peger på, at den svenske ordning med barselsorlov (föräldraledighet) har haft en væsentlig betydning for stigningen i kvindernes udbud af arbejdskraft i 1980'erne. Forklaringen er, dels at orlovsydelsen er meget lav for personer uden for arbejdsstyrken, og dels at orlovsydelsen for personer i beskæftigelse beregnes på grundlag af hidtidig indkomst. Personer uden for arbejdsstyrken, som planlægger at få børn, har derfor et incitament til at blive beskæftiget, mens deltidsbeskæftigede har et incitament til at blive fuldtidsbeskæftigede. I en dansk undersøgelse skønnes det, at orlovsordningernes umiddelbare effekter er større end de langsigtede indirekte effekter på arbejdsudbuddet, og at der derfor samlet sker en reduktion af arbejdsudbuddet.

Orlovsordningerne påvirker også beskæftigelsen på længere sigt. Faldet i arbejdsudbuddet medfører således, at konkurrencen om jobbene reduceres, og at lønstigningstakten kan øges. Det vil alt andet lige betyde, at beskæftigelsen falder, mens ledigheden ikke ændres.

Orlovsordningerne kan også påvirke beskæftigelse og ledighed på længere sigt, fordi ordningerne kan påvirke de strukturproblemer på arbejdsmarkedet, som skaber ledighed. Orlovsordningerne kan således forværre strukturproblemerne, fordi de kan skabe flaskehalsproblemer, hvis orlovspersonerne især er beskæftiget i brancher med stor efterspørgsel efter arbejdskraft. Herved skabes mulighed for større lønstigninger i disse brancher, og via afsmitning til andre brancher kan der skabes en generel lønstigning og en deraf følgende reduktion af beskæftigelsen. I højkonjunkturer kan orlovsordningerne således være medvirkende til, at forøgelsen af beskæftigelsen bliver mindre, end det ellers ville være tilfældet.

På den anden side kan orlovsordningerne også reducere strukturproblemerne, fordi ordningerne kan skabe jobrotation. En dansk undersøgelse viser imidlertid, at jobrotationseffekten i de danske ordninger med uddannelses- og børnepasningsorlov er ret begrænset, fordi få langtidsledige ansættes som vikarer i orlovsstillinger. Det er derfor sandsynligt, at mange af de ledige, som bliver beskæftiget via ordningerne, under alle omstændigheder ville blive beskæftiget under en højkonjunktur. Tværtimod kan ordningen med børnepas-

ningsorlov være medvirkende til, at langtidsledige marginaliseres i forhold til arbejdsmarkedet, fordi der blandt de ledige, som holder børnepasningsorlov, er forholdsvis mange langtidsledige.

Ordningen med uddannelsesorlov kan også bidrage til at reducere strukturproblemerne via en kvalificering af orlovspersonerne. Hermed kan ordningen bidrage til, at virksomhedernes produktivitet på længere sigt øges, at konkurrenceevnen forbedres og beskæftigelsen herved øges. Mulighederne for en produktivetsforøgelse vil være afhængig af, i hvilket omfang den uddannelse, som orlovspersonerne gennemfører, er relevant for virksomhedernes produktion.

Umiddelbart betragtet bidrager ordninger med barsels-, børnepasnings- og sabbatorlov ikke til at forøge orlovspersonernes kvalifikationer (tværtimod kan personer, som holder orlov, miste jobberfaring i orlovperioden). En dansk undersøgelse viser imidlertid, at en stor andel af især de offentlige arbejdsgivere anfører, at personer, som holder børnepasningsorlov, bliver en bedre arbejdskraft. En anden mere langsigtet effekt er, at ordninger med barsels- og børnepasningsorlov kan være medvirkende til at give børn en bedre opvækst og dermed medvirke til, at den fremtidige arbejdskraft bliver bedre.

Endelig kan orlovsordningerne reducere virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft, fordi ordningerne kan forøge virksomhedernes omkostninger til at søge og oplære arbejdskraft. Søgeomkostningerne vil være størst, hvis virksomheden rekrutterer en vikar, som de ikke kender på forhånd. Herudover vil søgeomkostningerne være afhængige af situationen på arbejdsmarkedet: Jo færre kvalificerede ledige, jo større søgeomkostninger. Oplæringsomkostningerne vil være afhængig af, hvilke kvalifikationer som kræves for at bestride vikarjobbet, og hvilke kvalifikationer den ledige arbejdskraft har.

2. Rapportens formål og begreber

2.1. Formål

Ledigheden har været stigende i alle de nordiske lande i en række år. Udviklingen i ledigheden har medført en lang række arbejdsmarkedspolitiske initiativer. I Danmark indførtes blandt andet orlovsordninger til uddannelse og børnepasning i 1992. Udover et ønske om at bekæmpe ledigheden har formålet med orlovsordningerne været at opkvalificere personer i arbejdsstyrken og give især beskæftigede personer bedre muligheder for at være sammen med deres børn. I de andre nordiske lande eksisterer ordninger med samme formål. På baggrund heraf er det rapportens formål:

- At beskrive og sammenligne udvalgte orlovs- eller orlovslignende ordninger i de nordiske lande for herved at belyse, i hvilket omfang orlovsordninger med samme formål i de nordiske lande ligner hinanden
- At redegøre for lønmodtagere og virksomheders incitament til og barrierer mod at bruge ordningerne.
- At belyse hvilke effekter ordningerne har på udbuddet af arbejdskraft, beskæftigelse og ledighed.

De tre formål belyses på baggrund af regler for orlovsordninger i de nordiske lande og på baggrund af eksisterende litteratur om orlovsordninger.

2.2. Afgrænsning af begrebet orlov

For at finde ud af hvilke orlovsordninger der skal inddrages i rapporten, er det vigtigt at få præciseret, hvad det vil sige at holde orlov. I det følgende søges det derfor at indkredse begrebet orlov. Hvad vil det sige, at en person holder orlov? Og hvordan adskiller orlov sig fra andre ordninger med fravær fra arbejdsmarkedet?

Udtrykket "orlov" bruges i Danmark og Island, mens man i Norge bruger udtrykket "permisjon", og i Sverige og Finland ofte benytter udtrykket "ledighed". Den følgende indkredsning af begrebet orlov sker med udgangspunkt i

den danske anvendelse af ordet. Selvom der i de nordiske lande måske i vidt omfang er samme forståelse af, hvad det indebærer at holde orlov, er det således ikke sikkert, at en afgrænsning bliver den samme, hvis udgangspunktet fx er den svenske anvendelse af ordet "ledighet".

I Danmark bruges ordet og begrebet orlov ofte i daglig tale. Fx bruges vendingen: "Hun er ikke på arbejde for tiden, hun holder barselsorlov", eller en overskrift i avisen kan lyde: "Orlovsordningerne er en succes". Samtidig er der situationer, der umiddelbart kan minde om orlov, hvor udtrykket ikke bruges. Fx siger man ikke, at sygefravær er orlov, eller at en medarbejder, der er på efteruddannelse, holder uddannelsesorlov. I daglig tale er der tilsyneladende en fælles forståelse af, hvad der betragtes som orlov, og hvad der ikke gør.

Spørgsmålet er, hvad der mere præcist skal forstås ved orlov? Ifølge Nudansk Ordbog er orlov: "midlertidig fritagelse for tjeneste". Som eksempler nævnes, at soldaterne fik orlov i påsken, og at man kan søge om orlov fra sit embede. Personer, der holder orlov, er med andre ord beskæftigede, de har et arbejde, de kan holde orlov fra, og fraværet eller fritagelsen fra arbejdet er midlertidigt, det vil sige, at personen, der holder orlov, er fraværende fra sit arbejde i en afgrænset periode. At orlov er et midlertidigt fravær, indebærer, at orlovspersonen efter orloven vender tilbage til sit hidtidige arbejde eller eventuelt til et andet arbejde på samme arbejdsplads.

Denne afgrænsning kan imidlertid ikke altid bruges til at skelne orlov fra andre former for fravær. Fx vil sygefravær ifølge denne definition blive betragtet som orlov. Når en lønmodtager er sygemeldt fra sit arbejde, er der således oftest tale om et midlertidigt fravær fra arbejdet, hvor den sygemeldte bevarer sin ansættelse og vender tilbage til sit hidtidige arbejde. Hvad er det så, der adskiller sygefravær fra fx barselsorlov? Én væsentlig forskel synes at være, at længden af en barselsorlov i modsætning til et sygefravær er fastlagt på forhånd. En anden vigtig forskel er, at fravær i forbindelse med orlov, i modsætning til sygefravær, er frivilligt (jf. også nedenfor).

Et andet eksempel er ledige, der holder orlov. Fx har ledige i Danmark mulighed for at holde barsels-, forældre- og uddannelsesorlov. Ledige, der holder orlov, er ikke omfattet af definitionen, hvis "tjeneste" opfattes som tjeneste i et arbejdsforhold. Når ledige holder orlov, må orlov derfor opfattes som fritagelse fra "tjeneste" som ledig og dermed fra at tage imod anvist arbejde. I nogle tilfælde, fx i Sverige, Finland og Island har personer uden for arbejdsstyrken, fx hjemmearbejdende, ret til at modtage en (barsels-) orlovsydelse. Det kunne derfor være meningsfuldt at definere orlov, så definitionen også omfatter personer uden for arbejdsmarkedet. Dette er dog ikke forsøgt her. For det første fordi det, i hvert tilfælde i praksis, er vanskeligt at defi-

ner, hvad det er personer uden for arbejdsstyrken holder orlov fra. For det andet fordi det her er forsøgt at definere orlov i forhold til andre typer af fravær fra arbejdsmarkedet. For det tredje fordi en definition af orlov, der omfatter personer uden for arbejdsstyrken, ikke er relevant i forhold til denne rapport, der primært drejer sig om forhold på arbejdsmarkedet.

For det fjerde kan definitionen ikke bruges til at adskille midlertidige hjemsendelser fra orlov. En midlertidig hjemsendt lønmodtager er således midlertidigt fraværende fra arbejdspladsen, og lønmodtageren har efter fraværet mulighed for at vende tilbage til arbejdspladsen. Hvad er forskellen mellem en midlertidig hjemsendelse og en orlov? En vigtig forskel er tilsyneladende, at afholdelse af orlov sker efter ønske fra lønmodtageren eller orlovspersonen, mens midlertidig hjemsendelse ofte sker efter arbejdsgiverens ønske. Der er med andre ord forskel på, om orloven/fraværet holdes for at tilgodese lønmodtagerens eller arbejdsgiverens behov.

I lyset af disse betragtninger kan en anden definition af orlov være, at orlov er "en på forhånd fastlagt periode, hvor orlovspersonen på eget initiativ forlader sin position på arbejdsmarkedet med ret til at vende tilbage, når orlovsperioden ophører".

Ved brug af denne definition indebærer afholdelse af orlov:

- Fravær fra arbejde eller fra arbejdsmarkedet
- Fravær efter ønske fra orlovspersonen
- Fravær med en vis fastlagt længde
- Fritagelse for pligter der er forbundet med den hidtidige position på arbejdsmarkedet
- Ret til at vende tilbage til sin hidtidige position på arbejdsmarkedet efter orlovsperioden

At fraværet har en fastlagt længde indebærer, at orlovens længde er fastlagt, før orloven starter fx ved aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager, eller at orlovens længde er reguleret ved lovgivning eller overenskomster mellem arbejdsmarkedsparter. Hvis orlovens længde er reguleret ved lovgivning eller overenskomst, vil der også være regler for, hvornår orlovspersonen skal varsle arbejdsgiveren (eller ved ledighed fx arbejdsformidlingen), og for hvornår orloven ophører.

Når orlovspersonen ikke er underlagt de pligter, der er forbundet med den hidtidige position på arbejdsmarkedet, vil det for lønmodtagere indebære, at arbejdsgivere ikke kan bestemme over deres arbejdskraft i orlovsperioden, og at de derfor er fritaget for de pligter, der er forbundet med ansættelsen som lønmodtager. For ledige vil det indebære, at de i orlovsperioden ikke er pålagt de pligter, der normalt er forbundet med at være ledig. I Danmark vil det betyde, at ledige ikke har pligt til at være aktivt jobsøgende eller til at stå til

rådighed for arbejdsmarkedet. Orlovspersonen vil i de fleste tilfælde i stedet være underlagt andre pligter i orlovsperioden. Personer, der tager uddannelsesorlov, er således underlagt krav om at følge undervisning, mens personer, der holder forældreorlov, passer deres barn. En undtagelse er sabbatorlov i Danmark, hvor der ikke er krav til, hvad orlovspersonen skal foretage sig i orlovsperioden.

Denne definition tager i højere grad hensyn til de problemer, der er nævnt tidligere. Det er således muligt at adskille sygefravær og midlertidige hjemsendelser fra orlov, ligesom orlov til ledige også er omfattet af definitionen. Det er imidlertid også muligt at nævne situationer, hvor det med den valgte definition kan være vanskeligt at skelne orlov fra andre typer fravær. Eksempelvis vil afholdelse af ferie i nogle situationer blive betragtet som orlov. For lønmodtagere, der holder ferie, er der således tale om planlagt fravær fra arbejdspladsen, der er aftalt med arbejdsgiveren, og for ledige er fraværet aftalt med arbejdsformidlingen. Endvidere vender lønmodtageren tilbage til arbejdet, og den ledige vender tilbage til ledighed, når ferien er slut. Det kan diskuteres om det andet kriterium, om ferien afholdes efter ønske fra lønmodtageren eller den ledige, er opfyldt. På den ene side har lønmodtagere ifølge ferieloven i nogle situationer pligt til at holde ferie. På den anden side kan lønmodtageres ønske om afholdelse af ferie stemme overens med de lovmæssige krav og med arbejdsgivernes ønske om, hvornår ferien skal afholdes. Det er i rapporten under alle omstændigheder valgt ikke at betragte ferie som orlov.

I definitionen af orlov nævnes det, at orloven holdes efter ønske fra orlovspersonen. Begrundelsen for at tage denne dimension med i definitionen er, at det herved er muligt at skelne orlov fra midlertidige hjemsendelser. Et praktisk problem i den forbindelse er, hvordan det afgøres, om orloven holdes efter ønske fra orlovspersonen. I de nordiske lande eksisterer en række ordninger, hvor lønmodtagere kan søge om støtte til uddannelse eller kurser, hvis fraværet er aftalt med arbejdsgiveren. Spørgsmålet er, om personer der bruger disse ordninger, holder uddannelsesorlov, eller om de efteruddanner sig? Det vil ifølge definitionen afhænge af, om det er lønmodtageren eller arbejdsgiveren, der ønsker fraværet/orloven. I mange tilfælde må det forventes, at både lønmodtager og arbejdsgiver ønsker, at lønmodtageren gennemfører en sådan efteruddannelse/orlov. Under alle omstændigheder vil det i praksis ofte være svært at afgøre, hvem der ønsker fraværet.

Et lignende problem er, om fraværet skal have en vis længde, før det kan betragtes som orlov, og hvor langt fraværet i givet fald skal være. I Danmark kan lønmodtagere fx deltage i arbejdsmarkedsuddannelser, hvor kurserne kan have en samlet varighed på én uge. Endvidere kan undervisningen være spredt

på dage i forskellige uger. Er der her tale om orlov? Under alle omstændigheder vil det næppe være muligt at fastsætte en varighedsgrænse, medmindre det sker mere eller mindre tilfældigt.

Eksemplerne ovenfor viser, at det ofte vil være svært at afgøre, hvornår der er tale om orlov, og hvornår der ikke er. Og problemet kan ofte ikke afklares, ud fra hvordan ordningens regler er udformet. Det er således ikke umiddelbart muligt entydigt at afgrænse, hvad det vil sige at holde orlov, og hvordan orlov adskiller sig fra andre typer fravær.

2.3. Rapportens orlovsordninger

I forhold til denne rapport betyder det, at det i flere tilfælde ikke er muligt på forhånd at afgøre, om en (fraværs-) ordning kan betragtes som en orlovsordning. Det er derfor ikke muligt på en entydig måde at udvælge de orlovsordninger i de nordiske lande, der skal beskrives og sammenlignes. En konsekvens af det er, at nogle af de orlovsordninger, der indgår i rapporten, både kan ses som orlovsordninger og orlovslignende ordninger.

Rapportens (orlovs-) ordninger er udvalgt efter deres formål, og efter i hvilket omfang de kan antages at påvirke centrale forhold på arbejdsmarkedet (arbejdsudbud, ledighed og beskæftigelse). Kriterierne er valgt, så det er muligt at belyse rapportens problemstillinger om, hvilke forskelle der er mellem orlovsordninger med samme formål i de nordiske lande, og hvilken indflydelse orlovsordninger har på arbejdsudbud, ledighed og beskæftigelse. På den baggrund er det valgt at beskrive orlovsordninger til uddannelse og orlovsordninger i forbindelse med graviditet, barsel og pasning af mindre børn. Formålet med disse ordninger er - i hvert tilfælde i bred forstand - det samme i de nordiske lande. Ordninger med forældreorlov har således til formål at give personer i arbejdsstyrken bedre mulighed for at passe deres børn uden at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet. Tilsvarende er formålet med uddannelsesorlov at uddanne og opkvalificere arbejdsstyrken. De valgte ordninger må antages at blive benyttet af en forholdsvis stor andel af arbejdsstyrken, og de må derfor formodes at spille en forholdsvis stor central rolle på arbejdsmarkedet.

Endelig er det af praktiske hensyn valgt at se på ordninger, der er beskrevet i de nordiske landes lovgivning. Beskrivelsen af de lovmæssige ordninger giver et begrænset billede af, hvilke muligheder landenes borgere har for at holde orlov i forbindelse med barsel, fødsel, børnepasning og uddannelse. I nogle tilfælde kan aftalebaserede ordninger helt erstatte lovmæssige ordninger. I andre tilfælde udgør aftaler et supplement til de lovmæssige ordninger, fx så

personer, der er omfattet af aftalen, har ret til at holde orlov i længere tid eller i stedet for orlovsydelse har ret til løn under orlov.

2.4. Beskrivelse og sammenligning af orlovsordninger

Beskrivelsen og sammenligningen af orlovsordningerne tager udgangspunkt i gældende regler fra 1995. De forhold, som beskrives, fremgår således af ordningernes regler eller af dertil knyttede materialer, fx bekendtgørelser, informationsmaterialer o.l. Det beskrives, hvilken personkreds ordningerne er rettet imod, hvilke kriterier som orlovspersonen skal opfylde for at få tilkendt orlov, om orlov er en rettighed eller en mulighed, hvor lang tid det er muligt at holde orlov, og om lønmodtagere er beskyttet mod afskedigelser i forbindelse med, at de holder orlov. Herudover er det beskrevet, hvilke ydelser orlovspersonen har ret til eller kan søge om at få i orlovsperioden. I den forbindelse belyses det, hvilke kriterier orlovspersonen skal opfylde for at være berettiget til at modtage orlovsydelsen, og hvor lang tid ydelsen kan modtages samt ydelsens størrelse.

Udgangspunktet for beskrivelsen af orlovsordningerne er som nævnt ordningernes regler, det vil især sige lovtekster og bekendtgørelser. Der kan ud over lovtekster og bekendtgørelser mv. være administrative retningslinjer og afgørelser, som præciserer og fortolker ordningernes regler. Denne administrative praksis er ikke inddraget i denne rapport. Det indebærer, at rapportens beskrivelse ikke altid afspejler, hvordan ordningerne administreres i praksis. For eksempel fremgår det af den danske lovtekst for ordningen med orlov til uddannelse, at ledige kan søge om orlov med orlovsydelse, de har ifølge loven således ikke ret til uddannelsesorlov. I administrative afgørelser er det imidlertid fastslået, at arbejdsformidlingen skal bevilge orlov til ledige, når de i øvrigt opfylder betingelserne for at få orlov. I praksis er der således tale om en ret til orlov.

Beskrivelsen, af hvilke persongrupper som har ret til eller mulighed for at holde orlov, omfatter personer i arbejdsstyrken. Det vil sige lønmodtagere og arbejdsløse, som søger beskæftigelse. Det er i beskrivelserne af ordningerne ikke eksplicit nævnt, om selvstændige erhvervsdrivende har ret til orlov (men det er beskrevet, hvilke ydelser de har mulighed for at modtage, når de holder orlov). Årsagen hertil er, at selvstændige pr. definition har ret til at holde orlov, fordi de selv kan bestemme, om de vil holde orlov. Beskrivelsen, af hvilke persongrupper som har ret til en orlovsydelse, omfatter til gengæld alle personer i og uden for arbejdsstyrken.

I beskrivelsen af orlovsydelser er det valgt kun at inddrage ydelser, som udbetales løbende (fx en gang om måneden). Ydelser, der udbetales som

engangsbeløb, er kun inddraget i begrænset omfang. Det er af praktiske hensyn også valgt kun at angive beløb for hele ydelser, det vil sige beløb, der udbetales til fuldtidsbeskæftigede.

Beskrivelsen af ordningerne omfatter ikke opgørelser over, hvor mange personer som benytter ordningerne, og hvor længe de holder orlov.

2.5. Nogle begreber

I de følgende kapitler bruges forskellige begreber. Da de bruges uden nærmere forklaring, skal de kort præciseres her. I kapitel 3 skelnes mellem på den ene side barselorlov og på den anden side børnepasningsorlov. Ved barselorlov forstås orlov i forbindelse med barsel, fødsel og graviditet, og ved børnepasningsorlov forstås orlov, der ikke tages i direkte tilknytning til barnets fødsel, og som bruges til at passe mindre børn. Tilsyneladende er det enkle definitioner, men i nogle tilfælde kan det være svært at skelne barsels- og børnepasningsorlov. Fx kan perioden med barselorlov være så lang, at der ikke alene er tale om barselorlov men om kombineret barsels- og børnepasningsorlov. Det er tilfældet i Sverige, hvor ordningen med "barselorlov" giver forældre ret til at holde orlov, til barnet fylder 8 år. Det er af praktiske hensyn alligevel valgt at inddrage den svenske orlovsordning i beskrivelsen af ordninger med barselorlov. På tilsvarende måde kan den finske ordning med børnepasningsorlov (vårdledighed) både ses som en ordning med barsels- og børnepasningsorlov, fordi lønmodtagere har ret til at holde orlov, indtil barnet fylder 3 år. Det er valgt at betragte ordningen som en børnepasningsorlov.

I Norge har lønmodtagere ret til to orlovsperioder til pasning af børn. Forældrene har således ret til 52 ugers orlov i forbindelse med barnets fødsel. I forlængelse af denne orlov har hver enkelt lønmodtager ret til yderligere et års orlov. Det er valgt at definere den første orlovsperiode som barselorlov og den anden periode som børnepasningsorlov.

I Finland hvor der eksisterer to ordninger, som kan karakteriseres som børnepasningsorlov, er det valgt at kalde den ene for forældreorlov og den anden for børnepasningsorlov. Opdelingen er alene valgt for at gøre det lettere at adskille ordningerne fra hinanden. Navnene afspejler således ikke nødvendigvis de finske benævnelser.

I det følgende skelnes mellem ordninger, der giver ret til orlov eller orlovsydelse, og ordninger, hvor orlov eller orlovsydelse ikke er en rettighed. Denne opdeling foretages på baggrund af ordningernes regler. Det indebærer, at ordninger, hvor orlovs personer skal søge om orlov/ydelse, ikke betragtes som ordninger, der giver ret til orlov/ydelse, selvom ansøgningerne i praksis måske betragtes som en formalitet.



3. Barsels- og børnepasningsorlov

3.1. Indledning

I dette og det følgende kapitel beskrives og sammenlignes en række orlovsordninger i de nordiske lande, Danmark, Sverige, Norge, Finland og Island. Det beskrives blandt andet, hvilken personkreds ordningen er rettet mod, hvilke kriterier der skal være opfyldt for at holde orlov, orlovens varighed og hvilke ydelser det er muligt at modtage i orlovsperioden. Formålet er at redegøre for forskelle og ligheder i udformningen af orlovsordninger, der har samme formål, i de nordiske lande.

I dette kapitel beskrives og sammenlignes regler for lovfæstede orlovsordninger i forbindelse med graviditet, fødsel og børnepasning. Beskrivelsen og sammenligningerne af ordningerne tager udgangspunkt i de regler, der var gældende i 1995.

3.2. Barselorlov i Danmark

Alle personer i arbejdsstyrken - lønmodtagere, ledige, selvstændige og medhjælpende ægtefæller - har ret til barselorlov med barselsdagpenge i forbindelse med graviditet og fødsel.

Moderens ret til barselorlov indtræder fra, at der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har forældrene ret til orlov fra arbejdet i tilsammen 24 uger. De første 14 uger er forbeholdt moderen, mens de sidste 10 uger kan deles af forældrene efter behov. Dog må forældrene ikke holde orlov på samme tid. Faderen har - uafhængigt af muligheden for de 10 ugers orlov - ret til 2 ugers orlov lige efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Hvis moderen holder orlov, skal hun senest 8 uger efter fødslen meddele arbejdsgiveren, hvornår hun genoptager arbejdet. Faderen skal give arbejdsgiveren et varsel på 4 uger, hvis han ønsker at holde 2 ugers orlov inden for de første 14 uger efter fødslen. Hvis faderen ønsker at holde orlov i 10-ugers perioden, skal han senest 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om, hvornår orloven holdes. Arbejdsgivere må ikke afskedige lønmodtagere, fordi de holder, har holdt eller ønsker at holde barselorlov.

For at være berettiget til at modtage barseldagpenge skal kvinden ved orlovsperiodens begyndelse eller senest på fødselstidspunktet normalt være bosat og have skattepligtig indtægt i Danmark.

For lønmodtagere er det endvidere et krav, at de ved barselorlovens start:

- mindst har været beskæftiget 13 uger før barselorloven og
- i denne periode har haft mindst 120 timers beskæftigelse

For ledige er det et krav, at de ved barselorlovens start:

- er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, uddannelses- eller etableringsydelse eller kursusgodtgørelse, der ydes som erstatning for arbejdsløshedsdagpenge.

For selvstændige er det et krav, at de ved barselorlovens start:

- inden for de sidste 12 måneder har udøvet selvstændig erhvervsaktivitet i væsentligt omfang i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for orloven.

Herudover har kvinder, der inden for den sidste måned har afsluttet en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, ret til barseldagpenge. Personer, der forud for barselorloven modtog sygedagpenge, har også ret til barseldagpenge. Kontanthjælpsmodtagere har ikke ret til barseldagpenge. De beholder deres kontanthjælp under barselorloven.

Kvinder har ret til barselorlov med barseldagpenge, når det skønnes, at der er fire uger til fødslen. I særlige tilfælde kan der ydes barseldagpenge eller nedsat barseldagpenge før denne periode. Det kan ske, hvis arbejdsgiveren ikke har tilbudt den gravide et andet arbejde, og det skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, eller arbejdets karakter medfører risiko for fosteret, eller arbejdet ikke kan udføres på grund af offentlige bestemmelser. Kvinden kan i 4-ugers-perioden få nedsat dagpenge, hvis hun er delvist fraværende fra arbejdet.

Moderen kan modtage barseldagpenge i 14 uger efter fødslen. I samme periode har faderen ret til dagpenge i 2 uger. Efter 14-ugers perioden har forældrene tilsammen ret til 10 uger med barseldagpenge. I denne periode ydes dagpengene kun til en af forældrene ad gangen.

Hvis moderen begynder at arbejde før ophøret af 14-ugers perioden, mister hun retten til dagpenge i resten af 14-ugers perioden. Tilsvarende kan faderen miste den resterende del af 2-ugers perioden, hvis han genoptager arbejdet før periodens udløb.

Efter 14-ugers-perioden kan faderen eller moderen genoptage arbejdet i mindre omfang uden at miste retten til dagpenge. Hvis arbejdet genoptages på deltid, udbetales nedsat dagpenge, men dagpengeperioden forlænges ikke.

Barselsdagpenge beregnes på samme måde som sygedagpenge. Dagpengene udgør således 100 pct. af hidtidig indkomst, dog højst 2.545 DKK om ugen (1995¹). For lønmodtagere beregnes dagpengene på grundlag af hidtidig time-løn. Dagpenge til selvstændige beregnes på grundlag af arbejdsfortjenesten ved virksomheden. For arbejdsløse udgør barselsdagpenge samme beløb som arbejdsløshedsdagpenge. Den maksimale dagpengesats reguleres en gang om året. Barselsdagpenge er skattepligtig indkomst.

3.3. Børnepasningsorlov i Danmark

Børnepasningsorlovens formål er at give forældre mulighed for at passe egne børn i alderen 0-8 år. Ordningen giver lønmodtagere med børn i alderen 0-8 år en ret til at holde orlov i op til 26 uger. Arbejdsløse kan ved ansøgning til arbejdsformidlingen få bevilget børnepasningsorlov i op til 1 år². Lønmodtagere, der ønsker at holde orlov i mere end 26 uger, kan efter aftale med arbejdsgiveren også få bevilget orlov, så den samlede orlovsperiode bliver 1 år.

Beskæftigede lønmodtagere, der er berettiget til dagpenge ved sygdom eller barsel, har ret til 26 ugers orlov til at passe egne børn under 1 år, eller 13 ugers orlov til at passe egne børn mellem 1-8 år. Orloven skal holdes i mindst 13 uger. Lønmodtagere der holder orlov i 26 uger kan dele orloven i to perioder á 13 uger. Hvis barnet er under 3 år kræves det, at barnet ikke benytter offentlige dagtilbud i orlovsperioden. Hvis barnet er 3-8 år kræves det, at barnet højst benytter halvdagsplads i offentligt dagtilbud.

Lønmodtagere skal senest 4 uger, inden de holder orlov, meddele det til arbejdsgiveren. Varslet kan tidligst afgives, når lønmodtageren har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i 3 måneder. Hvis orlovens varighed ikke er aftalt på forhånd, skal lønmodtageren meddele arbejdsgiveren, hvornår arbejdet genoptages mindst 8 uger før arbejdet genoptages.

Lønmodtagere er beskyttet mod afskedigelser, der er begrundet i, at de - holder, har holdt, eller ønsker at holde - orlov. Hvis en lønmodtager bliver afskediget i forbindelse med afholdelse af orlov, er det arbejdsgiverens pligt at godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes forhold i forbindelse med afholdelse af orlov. Arbejdsgiveren kan udsætte en varslet orlov, hvis der ikke kan anvises

1. Alle beløb i kapitlet er oplyst for 1995.

2. Selvstændigt erhvervsdrivende søger formelt set også Arbejdsformidlingen om både orlovssydelse og orlov. Det er imidlertid valgt kun at betragte selvstændiges ansøgning til arbejdsformidlingen som en ansøgning om orlovssydelse. Begrundelsen herfor er, at selvstændige kan beslutte at holde orlov uafhængigt af arbejdsformidlingen.

arbejdskraft, der kan erstatte orlovspersonen. Orloven kan også udsættes, hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansætte den anviste arbejdskraft. Arbejdsgiveren kan højst afvise tre kvalificerede personer, der besidder de kvalifikationer, der kræves for at bestride stillingen. En børnepasningsorlov, der afholdes i forlængelse af barselorlov, kan ikke udsættes.

Arbejdsløse kan få bevilget børnepasningsorlov i op til 1 år (fra den 1.1.1996 har arbejdsløse med et barn under 1 år fået ret til 26 ugers orlov). Lønmodtagere, der ønsker at holde orlov i mere end henholdsvis 13 og 26 uger, kan efter aftale med arbejdsgiveren ligeledes få bevilget orlov i op til 1 år.

Det kræves, at orlovspersonen er berettiget til dagpenge ved sygdom eller barsel. Endvidere skal orlovspersonen have forældremyndigheden over et barn i alderen 0-8 år. Hvis barnet er under 3 år, kræves det, at barnet ikke benytter offentligt dagtilbud i orlovsperioden. Hvis barnet er 3-8 år, må barnet højst benytte halvdagsplads i offentligt dagtilbud.

Orlovsperioden kan have en varighed på mellem 13 og 52 uger for hvert barn. Orloven kan holdes i flere perioder, dog skal hver orlovsperiode have en varighed på mindst 13 uger. Forældrene kan vælge at holde orlov i samme periode.

Arbejdsgivere, der ønsker at ansætte en vikar for orlovspersonen, kan modtage løntilskud, hvis vikaren er ledig og anvises af arbejdsformidlingen. Ved ansættelse af tilskudsberettigede ledige kan der endvidere ydes løntilskud i en oplæringsperiode forud for orlovens start.

Selvstændige erhvervsdrivende, som søger om ydelse til børnepasningsorlov, skal afgive en erklæring om, at de ikke arbejder i virksomheden i orlovsperioden. De skal tillige godtgøre, at det er muligt, at de ophører med arbejdet i orlovsperioden, eller at de ansætter en afløser i orlovsperioden.

For lønmodtagere, selvstændige erhvervsdrivende og arbejdsløshedsforsikrede ledige udgør orlovsydelsen 70 pct. af den maksimale arbejdsløshedsdagpengesats, det vil sige 1.782 DKK om ugen³.

Ikke-forsikrede arbejdsløse beholder kontanthjælpen i orlovsperioden. Ydelsen kan dog højst udgøre 70 pct. af den maksimale arbejdsløshedsdagpengesats. Orlovsydelsen er skattepligtig indkomst.

3. Fra den 1. april 1997 nedsættes ydelsen til 60 pct. af den maksimale dagpengesats.

3.4. Barselsorlov i Sverige

Alle forældre, der er bosat i Sverige, og som er forsikret i den almene forsikring (allmän försäkringskassa), har ret til barselsorlov (föräldraledighet) med barselsdagpenge (föräldrapenning). I Sverige har man ikke en ordning med børnepasningsorlov. Til gengæld er den periode, det er muligt at holde barselsorlov med barselsydelse, længere end den samlede periode, lønmodtagere har ret til barselsdagpenge og børnepasningsorlov i Danmark.

Alle forældre, som er bosat i Sverige, har ret til at holde orlov i den periode, hvor de har ret til barselsdagpenge, det vil sige i 64 uger (se nedenfor). Perioden med barselsdagpenge strækker sig, indtil barnet fylder 8 år eller til afslutningen af barnets første skoleår.

Alle lønmodtagere har endvidere ret til orlov fra deres arbejde til at passe deres barn, indtil barnet er 1½ år. Lønmodtagere har også ret til at arbejde 3/4 af normal arbejdstid, indtil barnet fylder 8 år. Kvindelige lønmodtagere har endvidere ret til 7 ugers orlov før fødslen. Lønmodtagere har som nævnt endvidere ret til at holde orlov i den periode, hvor de modtager barselsdagpenge. Det indebærer, at lønmodtagere kan holde orlov, efter barnet er fyldt 1½ år.

Retten til orlov gælder lønmodtagere, der umiddelbart inden orlovsperiodens start har været ansat hos arbejdsgiveren i mindst 6 måneder, eller inden for de seneste 2 år har været ansat i mindst 12 måneder. Ud over den del af orlovsperioden hvor der modtages barselsdagpenge, kan orloven opdeles i op til tre perioder om året.

Lønmodtagere, der ønsker at holde orlov, skal som hovedregel meddele det til arbejdsgiveren mindst 2 måneder, før orloven begynder. Lønmodtagere er beskyttet mod afskedigelse, der skyldes, at lønmodtageren holder, har holdt, eller ønsker at holde barselsorlov. Herudover er lønmodtagere også beskyttet mod forringelser af løn og arbejdsforhold, medmindre forringelserne skyldes ændrede produktionsvilkår for virksomheden.

Arbejdsløse har ret til orlov i samme periode, som de har ret til barselsdagpenge, det vil sige i alt op til 64 uger (jf. nedenfor). Orlovsperioden kan opdeles i flere perioder til barnet fylder 8 år eller til afslutningen af barnets første skoleår.

Forældre har ret til sammenlagt at modtage barselsdagpenge i op til 64 uger (ved tvillingefødsler 90 uger). Barselsdagpenge ydes, fra der skønnes at være 60 dage til fødslen, og indtil barnet er fyldt 8 år eller til afslutningen af barnets første skoleår. I særlige tilfælde kan barselsdagpenge ydes før den normale barselsperiode (havandeskapspenning). Det kan ske, hvis arbejdet indebærer en risiko for fosteret, og det ikke er muligt at blive flyttet til andre (lettere) arbejdsopgaver.

Perioden med barselsdagpenge kan deles mellem forældrene, hvis de har fælles forældremyndighed over eget barn. En af forældrene kan således overføre sin periode med barselsdagpenge til den anden. Dog kan 30 dage af orlovsperioden ikke overføres. De mistes, hvis kun en af forældrene holder orlov (ligesom i Norge er denne regel indført for at give fædrene større incitament til at udnytte deres ret til barselsdagpenge, jf. fx Socialdepartementet, 1993). Forældre, der alene har forældremyndigheden, har ret til barselsdagpenge i 64 uger. Barselsorloven kan deles i flere perioder, indtil barnet fylder 8 år. I forbindelse med barnets fødsel har faderen ret til barselsdagpenge i 2 uger.

For personer, der ikke er sygeforsikret, det vil sige for personer uden for arbejdsstyrken, udgør barselsdagpengene 420 SEK om ugen (garantiniveauet) i hele dagpengeperioden.

For personer, der er sygeforsikret, beregnes barselsdagpengene på følgende måde:

De første 26 uger. Forældre, der i en periode på mindst 34 uger inden fødslen har været sygeforsikret for et større beløb end garantiniveauet, har i barselsorlovens første 26 uger ret til barselsdagpenge beregnet på grundlag af den sygedagpengedannende indkomst (sjukpenninggrundande indkomst, SGI)⁴. For begge forældre udgør barselsdagpengene 90 pct.⁵ af SGI divideret med 365 de første 30 dage **efter** fødslen. Barselsdagpengene kan maksimalt udgøre 4.630 SEK om ugen (enlige har ret til ydelsen de første 8 uger - 60 dage - efter fødslen). Herudover udgør barselsdagpengene 80 pct.⁶ af SGI divideret med 365 i 17 uger. De kan maksimalt udgøre 4.115 SEK om ugen. De 17 uger kan både være placeret **før** fødslen og **efter** den 30'te dag efter fødslen.

Forældre, der ikke har været sygeforsikret for et større beløb end garantiniveauet i mindst 34 uger før fødslen, har ret til barselsdagpenge på garantiniveauet (420 SEK om ugen) de første 26 uger.

De næste 26 uger beregnes barselsdagpenge som 80 pct. af SGI divideret med 365 (dog maksimalt 4.115 SEK om ugen). Denne sats gælder alle sygeforsikrede.

De sidste 12 uger udgør barselsdagpengene 420 SEK om ugen (garantiniveauet).

4. Den sygedagpengedannende indkomst omfatter lønindkomst og anden arbejdsindkomst, men ikke arbejdsfrie indkomster som fx pension og kapitalindkomst.

5. Fra den 1. januar 1996 er satsen 85 pct.

6. Fra den 1. januar 1996 er satsen 75 pct.

Der kan udbetales hele, halve eller kvarte barselsdagpenge. Hele dagpenge kan kun udbetales, hvis forælderen ikke arbejder i dagpengeperioden. Halve og kvarte dagpenge udbetales, hvis forælderen arbejder på halvdelen af normal arbejdstid henholdsvis trefjerdedel af normal arbejdstid. Perioden med barselsdagpenge forlænges tilsvarende. Forældre kan ikke modtage hele barselsdagpenge på samme tid (undtagen i 2 uger umiddelbart efter fødslen, hvor faderen har ret til barselsdagpenge). Dog kan forældrene modtage nedsatte dagpenge på samme tid, fx halve dagpenge, hvis de udbetalte dagpenge ikke overstiger hele dagpenge for en person.

Den maksimale dagpengesats reguleres en gang om året. Barselsdagpenge er skattepligtig indkomst.

3.5. Barselsorlov i Norge

Alle erhvervsaktive personer har ret til barselsorlov med barselsydelse i forbindelse med graviditet og fødsel. Ud over perioden med barselsorlov har lønmodtagere ret til yderligere et års ikke-betalt børnepasningsorlov.

En gravid lønmodtager har ret til 12 ugers orlov før fødslen. De 12 uger kan placeres inden for hele svangerskabsperioden. Af hensyn til arbejdsgiveren skal de 12 uger holdes i en ubrudt periode, medmindre særlige forhold gør sig gældende.

Moderen og faderen har tilsammen ret til et års orlov (det er dog muligt at holde deltidsoorlov i op til to år, jf. nedenfor). Inden fødslen skal moderen mindst holde 3 ugers orlov, mens hun efter fødslen mindst skal holde 6 uger, medmindre lægelige forhold godtgør, at det vil være bedre for moderen at arbejde. Ud over den samlede barselsorlov på 52 uger har faderen ret til 2 ugers barselsorlov i forbindelse med fødslen. Det er et krav, at faderen bor sammen med moderen, og at han benytter orlovsperioden til at drage omsorg for barn og hjem. Faderen har endvidere ret til 4 (af de 52) ugers orlov, hvis både moderen og faderen har ret til barselsdagpenge (se nedenfor). Denne del af den samlede orlovsperiode, fædrekvoten, kan normalt ikke overføres til moderen, og den falder således bort, hvis faderen ikke udnytter den. Hvis moderen bruger sin ret til at holde 12 ugers orlov før fødslen og holder de lovpligtige 6 uger efter fødslen, er der således 30 ugers orlov, der kan deles mellem forældrene.

Kvinder, der ønsker at holde barselsorlov før fødslen og indtil 6 uger efter fødslen, skal varsle arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 1 uge før orlovens start. Fædre, der ønsker at holde to ugers barselsorlov i forbindelse med fødslen, skal varsle arbejdsgiveren hurtigst muligt. Forældre, der ønsker at holde orlov, ud over den orlov moderen holder før fødslen og de uger, mo-

deren og eventuelt faderen holder i forbindelse med fødslen, skal varsle arbejdsgiveren snarest muligt, og hvis orloven varer længere end 12 uger, er varslet 4 uger.

En gravid lønmodtager kan ikke afskediges på grund af graviditet. Hvis en gravid lønmodtager afskediges, skal arbejdsgiveren godtgøre, at afskedigelsen skyldes andre forhold end graviditeten. Lønmodtagere, der holder orlov, må ikke opsiges i forbindelse med, at de holder orlov.

Alle kvinder, der er bosat i Norge, er sikret en ydelse i forbindelse med graviditet og barsel. Kvinder med erhvervsindkomst (pensionsgivende indkomst) har ret til barseldagpenge (fødselspenge) i forbindelse med graviditet og fødsel. For at være berettiget til barseldagpenge kræves:

- At kvinden er forsikret i folkeforsikringen (folketrygden). Det vil primært sige, at hun skal være bosat i Norge.
- At kvinden har haft pensionsgivende indkomst⁷ i mindst 6 måneder i de sidste 10 måneder før fødslen.
- At den årlige indkomst mindst svarer til halvdelen af folkeforsikringens grundbeløb, det vil sige 19.615 NOK (pr. 1. maj 1995).

Kvinder, der ikke opfylder kravene for at opnå barseldagpenge, modtager i stedet et engangsbeløb på 25.626 NOK pr. barn.

En gravid lønmodtager har ret til barseldagpenge i indtil 12 uger før fødslen. Kvinder kan modtage barseldagpenge (svangerskabspenge) tidligere end 12 uger før fødslen, hvis de arbejder i risikofyldt arbejdsmiljø, og de ikke kan omplaceres til andet arbejde. Efter fødslen skal kvinden holde mindst 6 ugers barselorlov.

Barseldagpenge kan i alt ydes i 42 uger med fuld indkomstkompensation for lønmodtagere og arbejdsløse og 65 pct. for selvstændige. Perioden med maksimale barseldagpenge er således 10 uger mindre end den maksimale periode, som lønmodtagere kan holde barselorlov. Der beregnes ikke barseldagpenge for årlig indkomst, der overstiger folkeforsikringens grundbeløb 6 gange (235.380 NOK) svarende til 4.527 NOK pr. uge. I stedet for barseldagpenge med fuld sats i 42 uger kan der ydes barseldagpenge i 52 uger med en sats på 80 pct. (uden at arbejdet genoptages).

Faderen har ret til barseldagpenge i 4 uger, hvis både moderen og faderen opfylder betingelserne for barseldagpenge (jf. ovenfor). Endvidere skal faderen have været beskæftiget de sidste 2 uger inden barselperioden. Hvis faderen ikke udnytter sin ret til barseldagpenge, bortfalder den del af perioden med barseldagpenge.

7. Som pensionsgivende indkomst regnes arbejdsindkomst, arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge, barseldagpenge og omsorgspenget ved adoption.

Faderens ret til barselsdagpenge er i øvrigt afhængig af, om moderen udnytter sin dagpenget. Hvis moderen vælger at genoptage arbejdet før perioden med barselsdagpenge ophører, eller hun er forhindret i at passe barnet på grund af sygdom eller hun begynder et fuldtidsstudium, kan faderen udnytte den resterende del af perioden med barselsdagpengene. Det kræves dog, at faderen er berettiget til barselsdagpenge. Hvis moderen fuldt ud udnytter sin ret til barselsdagpenge inden fødslen, kan faderen maksimalt modtage barselsdagpenge i 24 (34) uger ud af dagpengeperioden på 42 (52) uger. Forældrene kan modtage barselsdagpenge på samme tid, hvis de udbetalte dagpenge ikke overstiger maksimale dagpenge for en person - det er således muligt, fx at modtage halve dagpenge på samme tid. I særlige tilfælde, hvor faderen modtager dagpenge i fireugers perioden, og moderen modtager reducerede dagpenge (se nedenfor), kan forældrene tilsammen modtage et beløb svarende til 150 pct. af maksimale dagpenge for en person (herved bliver den samlede ydelsesperiode tilsvarende kortere).

Lønmodtagere kan vælge at arbejde på nedsat arbejdstid og samtidig modtage reducerede barselsdagpenge. Personer, der har valgt at modtage fulde dagpenge i 42 uger, kan vælge at modtage nedsatte dagpenge i 29 af de 42 uger⁸. Herved forlænges dagpengeperioden tilsvarende. Det er muligt at genoptage arbejdet, så arbejdstiden udgør mellem 50 og 90 pct. af den hidtidige arbejdstid. Ved 90 pct.'s arbejdstid udbetales 10 pct. af dagpengesatsen, mens personer, der genoptager arbejdet på halv tid, modtager halv dagpengesats. Herved kan den samlede periode med barselsdagpenge forlænges, så den i alt strækker sig i op til godt 2 år. Forældrene kan vælge at modtage nedsatte barselsdagpenge på samme tid.

Personer, der ønsker at arbejde på nedsat arbejdstid og samtidig modtage barselsdagpenge, skal varsle arbejdsgiveren, senest 4 uger før barselsperioden begynder. Endvidere skal der indgås en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om blandt andet arbejdstiden i den periode, hvor arbejdstageren arbejder på nedsat arbejdstid. Arbejdsgiveren skal følge lønmodtagerens ønske om at arbejde på nedsat arbejdstid med reducerede dagpenge, medmindre det er en væsentlig ulempe for virksomhedens produktion.

Den maksimale sats for barselsdagpenge reguleres en gang om året. Barselsdagpenge er skattepligtig indkomst.

8. Lønmodtagere, der har valgt at modtage dagpenge i 52 uger med en sats på 80 pct., kan vælge at modtage (yderligere) nedsatte dagpenge op til 39 af de 52 uger.

3.6. Børnepasningsorlov i Norge

Alle lønmodtagere har i tilknytning til perioden med 52 ugers barselsorlov ret til et års børnepasningsorlov for hvert barn. Orloven gælder således for begge forældre. Forældre, der er alene om at drage omsorg for barnet, har ret til 2 års orlov. Orloven skal holdes i umiddelbar forlængelse af perioden med barselsorlov, og orloven skal holdes i en sammenhængende periode. Forældrene kan vælge at holde forældreorlov i forlængelse af hinanden, fx således at faderen holder 1 års orlov, og moderen herefter holder 1 års orlov.

Retten til børnepasningsorlov gælder ikke lønmodtagere, som har holdt barselsorlov på nedsat tid (se ovenfor).

Lønmodtagere er beskyttet mod afskedigelse i forbindelse med, at de holder børnepasningsorlov. Arbejdsgivere, som afskediger en person, som holder børnepasningsorlov, skal således godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren holder orlov. Lønmodtageren skal varsle arbejdsgiveren snarest muligt og senest 3 måneder inden orlovens begyndelse. Arbejdsgiveren kan ikke udskyde orloven.

Forældre, der holder børnepasningsorlov, har ikke ret til orlovsydelse.

3.7. Barselsorlov i Finland

Alle personer har ret til barselsorlov med barselsdagpenge i forbindelse med graviditet og fødsel. Perioden, hvor lønmodtagere kan modtage barselsdagpenge, er identisk med den periode, hvor der kan opnås barselsorlov. I forlængelse af barselsorlov er det muligt at holde børnepasningsorlov.

Kvindelige lønmodtagere og ledige har ret til barselsorlov i 18 uger (105 arbejdsdage). Orloven kan efter kvindens valg starte mellem 8 og 5 uger før det forventede fødselstidspunkt. I særlige tilfælde kan kvinden holde orlov før den normale barselsperiode. Det kan ske, hvis arbejdet indebærer en risiko for fosteret, og kvinden ikke kan flyttes til arbejdsopgaver, der ikke indebærer en risiko for fostret. Efter fødslen har moderen ret til den resterende del af barselsdagpengeperioden. Det vil sige mellem 10 og 13 uger.

Faderen kan i forbindelse med barnets fødsel holde barselsorlov i op til 2 uger (12 arbejdsdage). Moderen skal meddele arbejdsgiveren, at hun holder barselsorlov, mindst 8 uger før det forventes, at hun føder. Tilsvarende skal faderen give et varsel på mindst 4 uger.

Lønmodtagere er garanteret, at de kan vende tilbage til deres hidtidige job eller et lignende job.

Ordningen med barselsdagpenge dækker hele befolkningen. For at have ret til barselsdagpenge skal forældrene være bosat i Finland i mindst 6 måneder

umiddelbart før barnets fødsel. Herudover skal moderen have været gravid i mindst 154 dage. Barselsdagpenge beregnes på samme grundlag som sygedagpenge. De ydes i hele orlovsperioden.

Tabel 3.1. Oversigt over barselsdagpenge i Finland (1995).

Arbejdsindkomst pr. år (FIM)	Dagpenge (FIM)	Kompensationsgrad ¹⁾ (procent)
Ej arbejdsindkomst	Minimumssats 79,40	-
1-35.920	$1,028 * [64,10 + (0,3 * arbejdsindkomst^2)/300]$	--> 84
35.930-38.470	$[64,10 + (0,3 * arbejdsindkomst^2)/300]$	82-79
38.480-115.920	$102,57 + [0,66 * (arbejdsindkomst^2 - 38.470)/300]$	77-68
115.930-193.190	$272,96 + [0,40 * (arbejdsindkomst^2 - 115.920)/300]$	69-57
Over 193.190	$375,99 + [0,25 * (arbejdsindkomst^2 - 193.190)/300]$	57 -->

1. Kompensationsgraden er beregnet som barselsdagpenge divideret med tidligere arbejdsindkomst.
2. I beregningerne er arbejdsindkomsten reduceret med 4,5 pct. (til betaling af et socialt bidrag).

Kilde: Folkepensionsanstalten, 1995 og egne beregninger.

Barselsdagpengene beregnes på grundlag af tidligere arbejdsindkomst. Personer uden arbejdsindkomst modtager minimumssatsen på 476 FIM om ugen (79,40 FIM pr. arbejdsdag). For personer med arbejdsindkomst falder dækningsgraden med indkomsten: Personer med lave indkomster ydes en forholdsmæssig større kompensation end personer med høje indkomster (se tabel 3.1). Ved årlige arbejdsindkomster på op til ca. 28.600 FIM ydes en dækning på over 100 pct. I indkomstintervallet 28.600-38.470 FIM er dækningsgraden mellem 100 pct. og 80 pct. For arbejdsindkomster på 38.480-115.920 FIM og 115.930-193.190 er dækningsgraden på 80-71 pct. henholdsvis 71-58 pct. Ved arbejdsindkomster på over 193.190 FIM er dækningsgraden 58 pct. eller mindre⁹. Der er ingen beløbsmæssig øvre grænse for barselsdagpengenes størrelse.

9. Dækningsgraden for barselsdagpenge og forældreorlovsydelse er på grund af den økonomiske situation blevet reduceret. I 1991 udgjorde dagpengene i gennemsnit ca. 80 pct. af tidligere arbejdsindkomst. I 1992 blev dækningsgraden først reduceret til et gennemsnit på ca. 75 pct. og senere til ca. 70 pct. I 1993 var den gennemsnitlige dækningsgrad omkring 66 pct.

Det er ikke muligt at kombinere deltidsarbejde med nedsatte barselsdagpenge. Lønmodtagere, der genoptager arbejdet inden den maksimale dagpengeperiode ophører, har ret til at få udbetalt minimumsdagpenge i den del af dagpengeperioden, hvor de arbejder. Minimumsdagpengesatsen reguleres årligt i forhold til løn og prisstigninger. Barselsdagpenge er skattepligtig indkomst.

3.8. Børnepasningsorlov i Finland

I Finland er der to lovfæstede ordninger, som giver forældre mulighed for at holde orlov til børnepasning. For det første har forældre i forlængelse af (kvindens) periode med barselsdagpenge ret til forældreorlov (föräldraledighet) med forældreydelse. Endvidere har forældre for det andet ret til at holde børnepasningsorlov (vårdledighet), indtil barnet fylder 3 år. Ved børnepasningsorlov ydes ikke orlovsydelse, men kompensation for ikke at benytte et offentligt dagpasningstilbud. Endelig giver ordningen med børnepasningsorlov forældre ret til at arbejde på deltid, indtil barnet afslutter det første skoleår.

Ordningen med forældreorlov omfatter samme målgruppe som ordningen med barselorlov. Forældre har efter (kvindens) barselorlov med barselsdagpenge ret til forældreorlov. Forældreorloven ophører 44 uger (263 arbejdsdage) efter barselorlovens begyndelse, det vil sige, at den maksimale orlovsperiode er 26 uger (158 arbejdsdage) for begge forældre tilsammen. Forældrene kan dele orlovsperioden, men de kan ikke holde orlov på samme tid. Hver forældre kan dele orloven i to perioder. Det er ikke muligt at holde forældreorlov på deltid og samtidig arbejde på deltid.

Lønmodtagere skal meddele arbejdsgiveren, at de holder forældreorlov senest 2 måneder efter barnets fødsel. Lønmodtagere er garanteret, at de kan vende tilbage til deres hidtidige job eller et lignende job.

Forældreydelse ydes i 26 uger til den af forældrene, der har omsorgen for barnet. Det kræves, at modtageren er bosat i Finland i mindst 6 måneder umiddelbart før barnets fødsel, og at orloven holdes i umiddelbar forlængelse af kvindens barselorlov. Ydelsesperioden ophører 44 uger (263 arbejdsdage) efter første dag, hvor kvinden modtog barselsdagpenge.

Forældreydelsen er skattepligtig, og den beregnes på samme måde som barselsydelsen. Lønmodtagere, der genoptager arbejdet inden den maksimale dagpengeperiode ophører, har ret til at få udbetalt minimumsdagpenge i den del af dagpengeperioden, hvor de arbejder.

Lønmodtagere har også ret til at holde børnepasningsorlov, indtil barnet fylder tre år. Hver lønmodtager har ret til orlov i to delperioder, en periode for børn under 2 år og en periode for børn på mindst 2 år og under 3 år. Hver

orlovsperiode skal mindst have en varighed på 2 måneder. Forældrene kan dele orlovsperioderne, men de kan ikke holde orlov på samme tid.

Lønmodtagere skal meddele arbejdsgiveren, at de holder den første periode med børnepasningsorlov (for børn under 2 år) senest 2 måneder inden perioden med forældreorlov ophører. Den anden orlovsperiode (for børn på 2-3 år) skal varsles senest 1 måned inden barnet fylder 2 år. Lønmodtagere er garanteret, at de kan vende tilbage til deres hidtidige job eller et lignende job. Arbejdsgiveren må ikke afskedige lønmodtagere, der ønsker at holde eller, som holder børnepasningsorlov. Der er ikke krav om, at arbejdsgiveren skal ansætte anden arbejdskraft i orlovsperioden.

Lønmodtagere har ret til at holde børnepasningsorlov på deltid, så de arbejder 3/4 af normal arbejdstid og holder børnepasningsorlov i den resterende tid. Retten til deltidsorlov gælder til og med det år, hvor barnet begynder i grundskolen. Lønmodtagere har ret til en periode om året med deltidsorlov, og perioden skal mindst have en varighed på 6 måneder. Lønmodtageren skal senest to måneder før orlovens begyndelse indgå en aftale med arbejdsgiveren om, hvor meget arbejdstiden skal reduceres. Hvis de ikke kan blive enige, har fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere ret til at få reduceret arbejdstiden til 30 timer om ugen. Arbejdsgiveren kan i særlige tilfælde afslå en reduktion af arbejdstiden, fx hvis en reduktion af arbejdstiden vil være til væsentlig ulempe for virksomheden på grund af dens størrelse.

Forældre, der holder børnepasningsorlov, har ikke ret til en orlovsydelse. Dog har de forældre, der ikke lader deres barn passe i et offentligt pasningstilbud i orlovsperioden, ret til en pasningsydelse (hemvårdsstöd).

3.9. Barselorlov i Island

Alle kvinder i Island har i forbindelse med graviditet og fødsel ret til barselorlov med barselsydelse. Der er to barselsydelser i Island: Fødselspenge (fæðingarstyrkur), der gives til alle gravide kvinder, og barselsdagpenge (fæðingardagpeningar), der kun gives til personer i beskæftigelse. I Island er der ingen ordning med børnepasningsorlov.

Lønmodtagere og arbejdsløse har i forbindelse med graviditet og fødsel ret til i alt 6 måneders barselorlov. Kvinden kan normalt starte sin orlov en måned før det forventede fødselstidspunkt. Orloven kan dog starte op til to måneder før fødslen, hvis det skønnes, at arbejdet indebærer en sundhedsrisiko for kvinden, og det ikke er muligt at omplacere kvinden til andet arbejde. Efter fødslen er mindst en måned af orloven forbeholdt moderen. Den resterende del af barselsperioden - normalt ca. 4 måneder - kan deles af forældrene som de ønsker. De kan vælge, at kun den ene holder orlov, eller fx at

begge forældre holder fuldtidsorlov i 2 måneder på samme tid, eller at begge holder orlov på halv tid i 4 måneder. Hvis faderen vil holde orlov, kræves dog tilsagn fra moderen. Faderen har ikke ret til barselorlov i umiddelbar forbindelse med fødslen. Lønmodtagere, der, i forbindelse med modtagelse af nedsatte barseldagpenge, ønsker at holde barselorlov i mere end 6 måneder, skal aftale dette med arbejdsgiveren.

Lønmodtagere skal meddele arbejdsgiveren, hvornår de holder barselorlov. Mandlige lønmodtagere skal meddele arbejdsgiveren, hvornår orloven begynder og hvor længe den varer. Der er intet formelt krav om, hvornår kvindelige lønmodtagere skal varsle arbejdsgiveren.

Lønmodtagere er beskyttet mod afskedigelse, mens de er gravide og/eller de holder barselorlov.

Alle kvinder, som mindst har haft permanent bopæl i Island de seneste 12 måneder, inden de føder, har ret til fødselspenge. Fødselspenge betales dog ikke til kvinder, der i forbindelse med deres ansættelse er sikret løn under barsel. Hvis kvinden modtager løn under barselorlov, udbetales fødselspengene ikke til arbejdsgiveren, som det fx er tilfældet i Danmark.

Fødselspenge kan modtages i op til 6 måneder. Udbetalingen af fødselspenge begynder normalt en måned, før det forventes, at kvinden skal føde. Beskæftigede kvinder kan i særlige tilfælde modtage fødselspenge op til 2 måneder før fødselen.

Udbetaling af fødselspenge ophører efter en periode på 6 måneder, eller hvis barnet bliver separeret fra moderen (fx ved adoption). Fødselspengene er skattepligtige, og de udgør 6.068 ISK om ugen.

Lønmodtagere og selvstændige, der er berettiget til fødselspenge, har også ret til barseldagpenge. Det kræves, at kvinden holder barselorlov fra arbejdet i den periode, hvor der udbetales dagpenge. Barseldagpenge udbetales ikke til kvinder, der i forbindelse med deres ansættelse er sikret løn under barsel (og de udbetales ligesom fødselspenge heller ikke til arbejdsgiveren).

Barseldagpenge ydes i op til 6 måneder. Barseldagpenge kan, tilsvarende fødselspenge, normalt udbetales fra en måned før fødslen og i særlige tilfælde fra 2 måneder før fødslen. Faderen har ret til barseldagpenge, når moderen har modtaget barseldagpenge i en måned efter barnets fødsel. Det kræves, at moderen ønsker, at faderen holder orlov, og at faderen holder orlov fra sit arbejde. Forældrene kan dele denne periode med barseldagpenge som de ønsker. Forældrene kan fx vælge, at enten moderen eller faderen modtager barseldagpenge, eller at begge modtager hele eller halve barseldagpenge samtidig.

Barseldagpenge ydes efter to satser. Fulde dagpenge gives til personer, der har arbejdet 1.032-2.064 arbejdstimer de sidste 12 måneder før barselorloven.

Halve dagpenge gives til personer, der har arbejdet 516-1.031 arbejdstimer de sidste 12 måneder før barselsorloven. Fulde dagpenge udgør 7.714 ISK om ugen svarende til 2 gange satsen for sygedagpenge. Barselsdagpenge er skattepligtig indkomst.

3.10. Sammenligninger af orlovsordningerne

I dette afsnit sammenlignes de orlovsordninger, der er beskrevet i de foregående afsnit. I afsnit 3.10.1 sammenlignes først ordninger med orlov og dernæst ordninger med ydelser ved graviditet og barsel. I afsnit 3.10.2 sammenlignes ordninger med børnepasningsorlov. Afslutningsvis fremhæves nogle overordnede forskelle og ligheder mellem ordninger med barsels- og børnepasningsorlov i de nordiske lande.

Indledningsvis skal der på baggrund af afgrænsningen af orlov i afsnit 2.2 kort redegøres for, i hvilket omfang orlovsordningernes udformning indebærer, at personer, som benytter ordningerne, kan siges at holde orlov. Eller sagt med andre ord i hvilket omfang ordningernes regler giver mulighed for, at ordningerne anvendes til andet end orlov. I afsnit 2.2 nævntes 5 forhold, der er med til at adskille orlov fra andre slags fravær; ved orlov skal der være tale om: 1) fravær fra arbejdsmarkedet, 2) fravær efter ønske fra personen der holder orlov, 3) fravær med en fastlagt længde, 4) fritagelse fra hidtige pligter på arbejdsmarkedet og 5) ret til at vende tilbage til hidtidig position på arbejdsmarkedet.

Umiddelbart må det antages, at ordningernes regler indebærer, at personer, som holder barsels- eller forældreorlov, opfylder de fem orlovskriterier. I alle ordninger er der således tale om fravær fra arbejdsmarkedet, hvor fraværets længde er specificeret i ordningernes regler, og personer, der holder barsels- eller børnepasningsorlov, er fritaget for deres hidtidige pligter på arbejdsmarkedet. Lønmodtagere er således fritaget for at stå til rådighed for arbejdsgiverne, og ledige har ikke pligt til at søge arbejde eller pligt til at tage imod anvist arbejde. Endvidere har både lønmodtagere og ledige ret til at vende tilbage til deres hidtige position på arbejdsmarkedet som lønmodtager eller ledig. Alle lønmodtagere i de nordiske lande er således beskyttet mod afskedigelser i forbindelse med, at de holder barsels- eller børnepasningsorlov. Endelig må det forventes, at barsels- og børnepasningsorlov overvejende holdes efter ønske fra orlovspersonen. Barsels- og børnepasningsorlov tilgodeser således behov hos orlovspersonen (og orlovspersonens familie) om at passe børn.

3.10.1. Sammenligning af ordninger med barselsorlov

I det følgende sammenlignes ordningerne med barselsorlov. Først sammenlignes hvilke rettigheder borgerne har til at holde orlov, og derefter sammenlignes hvilke ydelser borgerne har ret til, når de holder barselsorlov. Baggrunden for denne opdeling er, at retten til orlov og retten til orlovsydelse(r) ikke altid er reguleret i samme lov. Det er således ikke nødvendigvis de samme kriterier, der ligger til grund for udmåling af orlov og orlovsydelser.

Ret til barselsorlov

Fire forhold inddrages i sammenligningerne af ordningernes orlovsperioder. For det første sammenlignes ordningernes personkreds, det vil sige, hvilke borgere som har ret til at holde orlov. For det andet sammenlignes det, i hvilket omfang lønmodtagere er beskyttet mod afskedigelser, i forbindelse med at de holder orlov, og om arbejdsgiverne har indflydelse på, hvornår lønmodtagerne holder orlov. For det tredje sammenlignes orlovsperiodernes længde. Endelig sammenlignes ordningernes fleksibilitet, forstået som, i hvilket omfang der er restriktioner forbundet med forældres afholdelse af orlov, fx om begge forældre kan holde orlov, og om de har ret til deltidsoorlov.

Der er ikke væsentlige forskelle i personkredsen, der er omfattet af ordningerne med barselsorlov i de nordiske lande. I alle lande er der således lovfæstede ordninger, som sikrer, at lønmodtagere og arbejdsløse har ret til at holde barselsorlov (se tabel 3.2). I praksis indebærer det, at alle personer i arbejdsstyrken i de nordiske lande har ret til at holde barselsorlov, idet selvstændige erhvervsdrivende selv kan afgøre, om de ønsker at holde orlov.

I alle de nordiske lande er lønmodtagere, der holder barselsorlov, "beskyttet". For det første er lønmodtagere beskyttet mod afskedigelser i forbindelse med, at de holder barselsorlov, og for det andet har arbejdsgivere ikke indflydelse på, hvornår lønmodtagere holder orlov.

Tabel 3.2. Oversigt over lovmæssige rettigheder til barselsorlov for lønmodtagere og arbejdsløse i de nordiske lande (1995).

	Danmark	Sverige	Norge	Finland	Island
Personkreds	Lønmodtagere og arbejdsløse	Lønmodtagere og arbejdsløse	Lønmodtagere og arbejdsløse	Lønmodtagere og arbejdsløse	Lønmodtagere og arbejdsløse
Ret til orlov	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

	Danmark	Sverige	Norge	Finland	Island
Tildelingskriterier (ud over graviditet og fødsel).	Bopæl i landet.	Bopæl i landet og forsikret. Lønmodtagere: Beskæftiget ½ år umiddelbart inden orlov eller 1 år i de seneste 2 år.	Bopæl i landet.	Bopæl i landet.	Bopæl i landet.
Maksimal orlovsperiode på fuldtid for kvinder.	4 uger før og 14 uger efter fødsel. 10 uger kan deles med faderen .	I alt 64 uger som deles med faderen. Kan holdes fra 7 uger før fødsel til barnet er 8 år. Lønmodtagere har endvidere ret til orlov til 78 uger efter fødsel.	I alt 52 uger. 12 uger før og 6 uger efter fødsel. 30 uger kan deles med faderen.	I alt 18 uger. 5-8 uger før fødsel og resten efter fødsel.	4 uger før og 4 uger efter fødsel. Efterfølgende 18 uger kan deles med faderen.
Maksimal orlovsperiode på fuldtid for mænd.	2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen 10 uger kan deles med moderen	I alt 57 uger som deles med moderen ¹ . Lønmodtagere har endvidere ret til orlov til 78 uger efter fødsel.	2 uger ved fødsel og 30 uger kan deles med moderen ² .	2 uger ved fødsel.	18 uger kan deles med moderen (fra 4 uger efter fødsel).
Kan forældrene holde orlov på samme tid?	Nej	Ja	Ja	Nej	Ja
Ret til deltidsorlov	Nej	Ja, deltidsorlov til barnet er 8 år	Ja, deltidsorlov i op til 2 år.	Nej	Ja, men orlovsperiode forlænges ikke.
Beskyttelse mod afskedigelse.	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Kan arbejdsgivere udskyde orlov?	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej

1. Beregnet når moderen holder 7 ugers orlov inden fødslen.
2. Beregnet når moderen holder 12 ugers orlov inden fødslen.

Beskyttelsen af lønmodtagere mod afskedigelser kan have stor betydning for, hvor mange der holder orlov, og for hvor længe orlovsperioden varer for dem, der holder orlov. Beskyttelsen kan således - især i perioder med arbejds-

løshed - være en forudsætning for, at ordningernes muligheder udnyttes: Jo større risici for at blive afskediget, desto oftere vil folk vælge ikke at holde orlov eller at holde en kort orlov. Beskyttelsen af lønmodtagere har også et ligestillingsperspektiv, fordi beskyttelsen søger at sikre, at personer (især kvinder), der får børn, ikke stilles dårligere på arbejdsmarkedet end andre. Herved forbedres navnlig kvinders mulighed for at opbygge og bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet ved fødsler (se Sundström og Stafford, 1992). Det, at staten ved lovmæssige ordninger fremmer kvinders arbejdsudbud, kan også siges at være et særligt træk ved de skandinaviske velfærdsstater (se fx Esping-Andersen, 1990).

Det er umiddelbart ikke særligt overraskende, at arbejdsgivere ikke har indflydelse på, hvornår lønmodtagere kan holde barselsorlov, fordi det ikke er muligt at flytte tidspunktet for en fødsel. På den anden side er det værd at bemærke, at i andre orlovsordninger (jf. fx den danske ordning med orlov til børnepasning) kan arbejdsgivere udskyde en planlagt orlov.

Længden af den maksimale periode, som forældre har ret til at holde barselsorlov, varierer mellem de nordiske lande. Lønmodtagere har ret til at holde fuldtidsorlov i en væsentlig længere periode i Sverige end i de øvrige lande. I Sverige har begge forældre, som er lønmodtagere, ret til at holde orlov til barnet er 1½ år (det er her valgt at se bort fra, at forældre også kan have ret til orlov, efter barnet er fyldt 1½, i den periode, hvor de modtager barselsdagpenge, det vil sige 64 uger fra barnets fødsel, indtil barnet fylder 8 år). I Norge har forældrene tilsammen ret til 52 ugers orlov, mens de i Finland, Island og Danmark tilsammen har ret til 18-28 uger (se tabel 3.2). De tilsyneladende meget store forskelle afspejler i høj grad, at der er forskel på borgernes muligheder for at holde børnepasningsorlov. For eksempel er der ordninger med børnepasningsorlov i Finland, som sammen med ordningen med barselsorlov giver lønmodtagere ret til at holde orlov fra barnets fødsel, og indtil det fylder 3 år (jf. ovenfor).

Spørgsmålet om orlovsordningernes fleksibilitet belyses her med udgangspunkt i de krav, der stilles til personer, som vil holde orlov. Spørgsmålet kunne også belyses med udgangspunkt i, hvilke krav ordningerne stiller til virksomheder. Uanset udgangspunkt vil det ofte være de samme forhold, der vil være interessante. En ordning, som orlovspersonerne oplever som fleksibel, vil således i mange tilfælde kunne opleves som ufleksibel af virksomhederne. Lønmodtagere vil fx kunne opleve en orlovsordning som fleksibel, hvis de i en del af orlovsperioden kan arbejde på deltid. Det vil af virksomhederne i nogle tilfælde kunne opleves som ufleksibelt, fordi det kan gøre planlægningen af produktionen vanskeligere.

Det er her valgt at sammenligne ordningerne med hensyn til tre forhold: 1) i hvilket omfang begge forældre har ret til at holde orlov, 2) om forældrene kan holde deltidSORLOV, og 3) om de kan holde orlov på samme tid. Orlovsordningers fleksibilitet vil også være påvirket af, om forældrene selv kan bestemme, hvornår orloven afholdes, eller om arbejdsgiveren fx kan udskyde orloven (jf. ovenfor).

I alle de nordiske lande, bortset fra Island, har faderen ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel. Herudover er der stor forskel på, i hvilket omfang faderen har ret til barselsorlov. I Finland er orlovsperioden udelukkende forbeholdt moderen (faderen har til gengæld gode muligheder for at holde orlov til børnepasning, se afsnit 3.10.2). I Norge, Island og Danmark er en del af orlovsperioden forbeholdt moderen, mens resten af orlovsperioden kan deles mellem forældrene (se tabel 3.2). I Danmark kan forældrene dele 10 ud af 28 uger, ca. 18 ud af 26 uger kan deles i Island, mens forældrene i Norge normalt kan dele op til 30 uger af orlovens 52 uger¹⁰. I Sverige har begge forældre, som er lønmodtagere, ret til at holde orlov, til barnet er 1½ år. Arbejdsløse har ret til at holde orlov i den periode, hvor de har ret til barseldagpenge. Arbejdsløse forældre har således ret til 64 ugers orlov, som de kan dele vilkårligt imellem sig (den eneste begrænsning er, at 4 uger af orlovsperioden ikke kan overføres mellem forældrene). Målt på denne måde er den svenske barselsordning langt mere fleksibel end ordningerne i de øvrige lande.

I Sverige, Norge og Island har lønmodtagere ret til at holde barselsorlov på deltid. I Sverige har lønmodtagere således ret til at kombinere deltidSORLOV med nedsat arbejdstid, indtil barnet fylder 8 år. I Island kan lønmodtagere holde deltidSORLOV inden for den samlede orlovsperiode på 6 måneder. I Finland og Danmark har lønmodtagere ikke ret til at holde barselsorlov på deltid. I Norge kan lønmodtagere også kombinere deltidsarbejde med deltidSORLOV, men arbejdsgivere kan afslå nedsættelse af arbejdstiden, hvis det er til væsentlig ulempe for virksomhedens produktion. Ved deltidSORLOV kan den normale orlovsperiode på 52 uger forlænges, så orloven i alt varer til barnet er godt 2 år.

Forældrenes mulighed for at holde orlov på samme tid er bedst i Sverige, Norge og Island. I Sverige har alle lønmodtagere således ret til at holde orlov, til barnet er 1½ år, mens lønmodtagere i Island har ret til at holde orlov på samme tid i en del af barselsorloven (fra 4 uger efter fødslen kan forældrene fx holde fuldtidsorlov på samme tid i 8 uger). I Norge har forældrene ret til at holde deltidSORLOV på samme tid, hvis de i samme periode modtager barsels-

10. Det er forudsat, at mødrene fuldt ud benytter deres ret til orlov inden fødslen.

dagpenge. I Finland og Danmark har lønmodtagere ikke ret til at holde orlov på samme tid.

Målt på de tre nævnte forhold synes fleksibiliteten at være størst i den svenske ordning med barselsorlov. Den svenske ordning scorer således højt på alle tre forhold. Flexibiliteten er mindst i den finske ordning, hvor faderen har færre rettigheder til at holde barselsorlov, og forældrene ikke kan dele orlovsperioden, og det ikke er muligt at holde barselsorlov på deltid. Flexibiliteten er også forholdsvis begrænset i den danske ordning, men i modsætning til den finske ordning har forældrene ret til at dele noget af orlovsperioden. I Finland og Danmark har forældre også mulighed for at holde børnepasningsorlov umiddelbart efter barnets fødsel, hvilket betyder, at den samlede fleksibilitet i de finske og danske ordninger bliver større.

Samlet kan det konkluderes, at alle personer i arbejdsstyrken i de nordiske lande har ret til at holde barselsorlov. I alle landene er lønmodtagere endvidere beskyttet mod afskedigelser i forbindelse med, at de holder orlov. Den svenske ordning med barselsorlov giver på flere måder de bedste vilkår for forældrene. Orlovsperioden er således lang, og ordningen er fleksibel, fordi forældrene i vidt omfang selv kan bestemme, hvornår og hvordan de vil holde orlov.

Ret til orlovsydelse ved barselsorlov

I dette afsnit sammenlignes de nordiske lande med hensyn til forældres ret til at modtage en ydelse, når de holder barselsorlov. Det sammenlignes, hvilke personer der har ret til orlovsydelser, hvor længe ydelserne kan modtages, hvor store beløb ydelserne udgør, og hvor fleksible ydelsesordningerne er.

En vigtig lighed mellem de nordiske lande er, at en stor del af borgerne i alle landene er sikret en ydelse, når de holder barselsorlov. Den danske ordning falder dog lidt uden for dette billede, fordi personer uden for arbejdsstyrken ikke har ret til en barselsydelse. I modsætning hertil er alle borgere i de øvrige lande sikret en ydelse ved graviditet og barsel. I Sverige, Finland og Island udbetales ydelsen løbende, fx månedsvis. I Norge har personer i arbejdsstyrken, som opfylder visse kriterier ret til en løbende ydelse, mens alle andre har ret til en engangsydelse (se tabel 3.3).

Det er vanskeligt direkte at sammenligne længden af ydelsesperioderne, fordi den svenske ordning ud over orlov i forbindelse med graviditet og barsel også omfatter pasning af mindre børn. Når der ses bort fra den svenske ordning, er ydelsesperioden væsentlig længere i Norge end i de tre andre lande. Den maksimale ydelsesperiode for lønmodtagere er således 52 (42) uger i Norge og 18-28 uger i Finland, Island og Danmark (se tabel 3.3). Det skal bemærkes, at forskellene i ydelsesperiodernes længde i et vist omfang

afspejler, at der er forskel på, hvilke muligheder der er for at holde forældre- eller børnepasningsorlov. I Finland og Danmark har forældre således mulighed for at holde henholdsvis forældre- og børnepasningsorlov med orlovsydelse i forlængelse af barselsorlov.

Af tabel 3.3 fremgår størrelsen af de beløb, der udbetales ved barselsorlov. Det er muligt at sammenligne de maksimale ydelsesbeløb i alle lande bortset fra Finland, hvor der ikke er noget loft over ydelsernes størrelse. Den maksimale ydelse er størst i Norge, hvor den omregnet til købekraftspariteter¹¹ udgør 4.522 DKK om ugen med en ydelsesperiode på 42 uger. I Sverige og Danmark udgør barselydelsen henholdsvis 4.098 DKK og 2.556 DKK om ugen. Ydelsesniveauet er lavest i Island, hvor lønmodtagere har ret til 1.461 DKK om ugen.

Fleksibiliteten i ydelsesordningerne forstået som, i hvilket omfang der er restriktioner forbundet med udbetaling af ydelserne til forældrene, belyses på samme måde som fleksibiliteten i orlovsordningerne (se ovenfor). Det vil sige, at tre forhold sammenlignes: 1) i hvilket omfang begge forældre har ret til orlovsydelse, 2) om forældrene har ret til at modtage nedsat orlovsydelse i forbindelse med deltidsorlov og 3) om forældrene kan modtage orlovsydelse på samme tid.

Forskellene mellem ydelsesordningerne i de nordiske lande med hensyn til om begge forældrene har adgang til barselydelse svarer stort set til forskelle i forældres ret til at holde orlov. I Sverige kan forældrene dele hele ydelsesperioden på 64 uger (den eneste begrænsning er, at 4 uger af ydelsesperioden ikke kan overføres mellem forældrene). I modsætning hertil er det umuligt for forældre i Finland at dele perioden med barselydelse. I Island og Danmark er en del af ydelsesperioden forbeholdt moderen, mens resten kan deles af forældrene. I Norge er 9 uger af ydelsesperioden forbeholdt moderen, 4 uger er forbeholdt faderen, og de resterende 29 (39) uger af ydelsesperiodens 42 (52) uger kan deles af forældrene.

I den forbindelse er det værd at bemærke, at udgangspunktet i den svenske ydelsesordning er helt anderledes end i de øvrige ordninger. I Danmark, Island, Finland og Norge er hele eller en forholdsvis stor del af ydelsesperioden i udgangspunktet forbeholdt moderen. I Sverige er udgangspunktet, at forældre med fælles forældremyndighed deler perioden med barselsdagpenge ligeligt imellem sig.

11. Købekraftspariteten angiver et lands valuta omregnet til et andet lands valuta korrigeret for forskelle i prisniveau. Ved omregning med købekraftspariteter kan forskellige beløb i nationale valutaer derfor sammenlignes direkte, fordi identiske beløb (i danske kroner) angiver, at det er muligt, at købe den samme mængde varer og ydelser i de lande, der sammenlignes.

Tabel 3.3. Oversigt over lovmæssige barselsydelser¹ i de nordiske lande (1995).

	Danmark	Sverige	Norge	Finland	Island
Personkreds	Beskæftigede og dagpengeberettigede ledige.	Alle	Personer i arbejdsstyrken.	Alle	Alle
Ret til barselsdagpenge.	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Tildelingskriterier (ud over graviditet og fødsel).	Bopæl og skattepligtig indkomst i landet. Lønmodtagere: 120 timers beskæftigelse i 13 uger umiddelbart inden orlov. Selvstændige: 1 år som selvstændig heraf ½ år umiddelbart inden orlov.	Bopæl i landet og forsikret i folkeforsikringen.	Bopæl i landet og forsikret i folkeforsikringen. Pensionsgivende indkomst i ½ år i 10 måneder umiddelbart inden fødslen og en årlig pensionsgivende indkomst på mindst 19.615 NOK.	Bopæl i landet i mindst 6 måneder.	Bopæl i landet i 1 år giver ret til fødselspenge. Beskæftigede har endvidere ret til barselsdagpenge.
Ydelsesperiode for kvinder.	4 uger før og 14 uger efter fødsel. 10 uger kan deles med faderen.	I alt 64 uger der deles med faderen. Ydelsen kan udbetales fra 7 uger før fødsel, til barnet er 8 år.	I alt 48 uger. 12 uger før og 6 uger efter fødsel. 30 uger kan deles med faderen.	I alt 18 uger. 5-8 uger før fødsel og resten efter fødsel.	4 uger før og 4 uger efter fødsel. 18 uger kan deles med faderen.
Ydelsesperiode for mænd.	2 uger ved fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. 10 uger kan deles med moderen.	57 uger der deles med moderen ² . Herud over 10 dage ved fødsel.	4 uger samt 30 uger, som deles med moderen ³ .	2 uger ved fødsel.	18 uger kan deles med moderen (fra 4 uger efter fødsel).

	Danmark	Sverige	Norge	Finland	Island
Ydelsesniveau i DKK om ugen ⁴ .	Fuld lønkompen- sation dog maksimalt 2.545 DKK.	Forældre uden for arbejdsstyrken: 372 DKK (garan- tibeløbet). Forældre, der er forsikret for ga- rantibeløbet eller derover: 90 pct. lønkompen- sation i 4 uger (for begge forældre), maksimalt 4.098 DKK 80 pct. lønkompen- sation i 43 uger, maksimalt 3.642 DKK 372 DKK i 12 uger. Forældre forsikret for mindre end garantiniveauet: 372 DKK i 13 uger. 80 pct. lønkompen- sation i 26 uger. 372 DKK i 12 uger.	Fuld løn- kompensa- tion dog maksimalt 4.522 DKK i 42 uger, eller 80 pct. løn- kompensa- tion i 52 uger. Selv- stændige har ret til en kompensa- tion på 65 pct. af er- hvervsind- komst i 42 uger.	Lønkom- pensa- tion der er af- tagende med voksene ind- komst. Personer uden er- hvervs- indkomst har ret til mini- mums- sats på 684 DKK.	Fødsels- penge udgør et fast beløb på 643 DKK. Barsels- dagpenge udgør et fast beløb på 818 DKK for fuldtids- beskæfti- gede.
Andre barselsydelse	Lønmodtagere, der ikke opfyl- der kriterierne for at få barselsdagpenge og kontant- hjælpsmodta- gere, modtager kontanthjælp ved graviditet og barsel.	Nej	Personer uden for arbejdsstyr- ken har ret til en en- gangsydelse på 25.600 DKK.	Nej	Nej
Udbetaling af barselsdagpenge til begge forældre på samme tid (ud over evt. periode barselsdagpenge til faderen ved fødselen).	Nej	Ja, men højst udbe- taling af et beløb svarende til fulde dagpenge for en person.	Ja, men nor- malt højst udbetaling af et beløb svarende til fulde dag- penge for en person.	Nej	Ja

	Danmark	Sverige	Norge	Finland	Island
Udbetaling af nedsat barselsdagpenge ved deltidсорlov.	Ja, dagpengeperiode forlænges ikke.	Ja, dagpengeperiode kan forlænges i op til ca. 5 år.	Ja, dagpengeperiode kan forlænges i op til 2 år.	Nej	Ja, dagpengeperiode forlænges, men evt. forlængelse af orlovsperiode forudsættes aftalt med arbejdsgiver.

1. Tabellen omfatter barselsdagpenge, der udbetales løbende.
2. Beregnet når moderen holder 7 ugers orlov inden fødslen.
3. Beregnet når moderen holder 12 ugers orlov inden fødslen.
4. Ydelsesniveauet er omregnet ved brug af købekraftspariteter fra 1994 (OECD, 1995). Købekraftspariteten angiver det pågældende lands valuta omregnet til danske kroner korrigeret for forskelle i prinsniveau. Ved omregning med købekraftspariteter kan forskellige beløb i nationale valutaer derfor sammenlignes direkte, fordi identiske beløb i danske kroner angiver, at man kan købe den samme mængde varer og ydelser i de lande, der sammenlignes.

For det andet er ordningernes fleksibilitet påvirket af, om det er muligt at modtage (nedsat) barselsydelse i forbindelse med afholdelse af deltidсорlov. Det er muligt i Sverige, Norge, Island og Danmark, men ikke i Finland. I Sverige og Norge forlænges dagpengeperioden i forbindelse ved udbetaling af nedsatte dagpenge. Ydelsesperioden kan også forlænges ved deltidсорlov i Island, men det kræves, at lønmodtager og arbejdsgiver indgår en aftale, hvis orlovsperioden skal være længere end 6 måneder. Ydelsesperioden forlænges ikke i Danmark.

Et tredje vigtigt element i ordningernes fleksibilitet er som nævnt, om forældrene har ret til at modtage barselsydelse på samme tid. Også på det punkt er der variation mellem landene. I Island kan lønmodtagere modtage nedsatte henholdsvis fulde barselsdagpenge på samme tid. I Norge og Sverige har forældre mulighed for at modtage nedsatte dagpenge på samme tid. Dette er ikke muligt i Finland og Danmark.

I forbindelse med ordningernes fleksibilitet er det vigtigt at bemærke, at der i nogle lande er mulighed for at holde forældre-/børnepasningsorlov, hvorved ordningernes samlede fleksibilitet forøges.

Samlet kan det konkluderes, at de fleste borgere i de nordiske lande har ret til en ydelse, når de holder barselsorlov. Ordningen i Danmark afviger en smule fra de øvrige, fordi personer uden for arbejdsstyrken ikke har ret til en

ydelse. Ydelsesperioden er længst i Norge, hvis man ser bort fra den svenske ordning, hvor ydelsesperioden også omfatter udbetaling af ydelser ved børnepasningsorlov. Flexibiliteten er tilsyneladende stor i den norske, islandske og i den svenske ydelsesordning. I alle tre ordninger kan forældrene således dele en stor del af ydelsesperioden, de kan modtage nedsatte dagpenge, og især i Island har forældrene mulighed for at modtage dagpenge på samme tid.

3.10.2. Sammenligning af ordninger med børnepasningsorlov

I Finland, Norge og Danmark er der særskilte lovfæstede ordninger med orlov til børnepasning. I Sverige er børnepasningsorloven som nævnt omfattet af ordningen med orlov til graviditet og barsel, mens der i Island ikke er lovfæstede ordninger med orlov til børnepasning. I dette afsnit sammenlignes den norske og den danske ordning med børnepasningsorlov med de finske ordninger med forældre- og børnepasningsorlov. Det sammenlignes, hvilke rettigheder forældrene har til at holde børnepasningsorlov, og hvilke ydelser de har ret til, når de holder børnepasningsorlov.

Ret til børnepasningsorlov

Af tabel 3.4 fremgår det, at der er forskel på, hvordan ordninger med børnepasningsorlov er opbygget i Norge, Danmark og Finland. I Finland er orlov til børnepasning omfattet af to typer af orlov, mens der i Norge og Danmark kun er en ordning med orlov til børnepasning.

Der er væsentlig forskel på, hvor udbredt retten til børnepasningsorlov er i de tre lande. Den finske ordning med forældreorlov indebærer, at alle personer i arbejdsstyrken har ret til forældreorlov, efter kvinden har holdt barselorlov. Lønmodtagere har endvidere ret til børnepasningsorlov, indtil barnet fylder 3 år, og de har ret til at arbejde på nedsat arbejdstid indtil det år, hvor barnet begynder i grundskolen. I Norge og Danmark er det kun lønmodtagere, der har ret til forældreorlov. I Danmark kan arbejdsløse søge om orlov. (Fra den 1.1.1996 har arbejdsløse også ret til børnepasningsorlov).

En lighed mellem ordningerne i de tre lande er, at lønmodtagere i væsentligt omfang er beskyttet mod afskedigelser i forbindelse med, at de holder orlov. I Danmark skal arbejdsgivere, der afskediger en lønmodtager i forbindelse med en børnepasningsorlov, godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren ønsker at holde, holder eller har holdt orlov. Tilsvarende skal norske arbejdsgivere, som afskediger en person, som holder børnepasningsorlov, godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren holder

orlov. I Finland har lønmodtagere ret til at vende tilbage til deres hidtidige stilling eller en lignende stilling, og arbejdsgiveren må ikke afskedige lønmodtagere, der ønsker at holde, eller som holder børnepasningsorlov.

Tabel 3.4. Oversigt over ordninger med børnepasningsorlov for lønmodtagere og arbejdsløse i de nordiske lande (1995).

Ordning	Danmark		Norge	Finland	
	Børnepasningsorlov		Børnepasningsorlov.	Forældreorlov (föräldraledighet).	Børnepasningsorlov (vårdledighet).
Personkreds	Lønmodtagere	Arbejdsløse ¹	Lønmodtagere	Lønmodtagere og arbejdsløse.	Lønmodtagere
Ret til orlov	Ja	Nej, orlov søges	Ja	Ja	Ja
Tildelingskriterier	Berettiget til barseldagpenge og barn i alderen 0-8 år. Begrænsninger i brug af offentlige pasningsordninger	Barn i alderen 0-8 år. Begrænsninger i brug af offentlige pasningsordninger.	Berettiget til barselorlov.	Berettiget til barselorlov.	Berettiget til barselorlov.
Maksimal orlovsperiode	Op til 26 uger for hver af forældrene, hvis barnet er under 1 år. Op til 13 uger hvis barnet er 1-8 år. Orlov i op til 1 år søges (efter aftale med arbejdsgiver).	Orlov i op til 1 år for hver af forældrene kan søges hos arbejdsformidlingen.	Op til 1 år for hver forælder i folængelse af barselorlov.	26 uger i forlængelse af barselorlov for forældrene tilsammen.	Efter forældreorlov og indtil barnet fylder 3 år. Orloven er forældrenes tilsammen. Deltidsorlov indtil barnet afslutter 1. skoleår.
Ret til deltidsorlov	Nej	Nej	Ja, men arbejdsgivere kan afslå nedsættelse af arbejdstid, hvis det indebærer væsentlige ulemper for virksomheden.	Nej	Ja, men arbejdsgivere kan i særlige tilfælde afslå nedsættelse af arbejdstid.

	Danmark		Norge	Finland	
Kan forældre holde orlov på samme tid?	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej
Kan orlov opdeles i flere perioder?	Ja	Ja, aftales med arbejdsformidlingen.	Nej	Ja	Ja
Varsling af arbejdsgiver.	4 uger før orlovens begyndelse og 8 uger før orloven ophører.		3 måneder før orlovens begyndelse.	8 uger efter fødslen.	8 uger inden afslutning af den periode, hvor der kan holdes forældreorlov.
Beskyttelse mod afskedigelse.	Ja		Ja	Ja	Ja
Kan arbejdsgiveren udsette en planlagt orlov?	Ja, men ikke hvis orlov holdes i direkte forlængelse af barselorlov.		Nej	Nej	Nej

1. Selvstændige erhvervsdrivende søger formelt set også arbejdsformidlingen om både orlov og orlovsydelse. Det er imidlertid valgt kun at betragte selvstændiges ansøgning til arbejdsformidlingen som en ansøgning om orlovsydelse. Begrundelsen herfor er, at selvstændige kan beslutte at holde orlov uafhængigt af arbejdsformidlingen.

I Danmark kan arbejdsgivere i modsætning til i Finland og Norge udskyde en planlagt børnepasningsorlov. Orloven kan udskydes i op til 26 uger, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at der ikke kan henvises kvalificeret arbejdskraft som erstatning for orlovspersonen på det tidspunkt, hvor orloven skal begynde. Orloven kan også udskydes, hvis arbejdsgiveren ikke ønsker at ansætte den anviste arbejdskraft. Arbejdsgiveren kan dog højst afvise tre kvalificerede personer til stillingen, og orloven kan ikke udskydes, hvis den holdes i umiddelbar forlængelse af barselorloven.

Der er forskel på orlovsperiodernes længde. I den danske ordning med børnepasningsorlov er den maksimale retlige orlovsperiode 26 uger for hver forælder (som er lønmodtager, og som har et barn under 1 år). I Norge har

hver forælder, som er lønmodtager, ret til et års orlov. I Finland deler forældrene retten til orlov. Forældrene har tilsammen ret til 26 uger med forældreorlov og hvis de er lønmodtagere, har de tilsammen ret til børnepasningsorlov, indtil barnet fylder 3 år. Orlovsperiodernes længde kan sammenlignes ved at måle, hvor lang tid barnet kan være sammen med mindst en af forældrene. I Finland har forældrene tilsammen ret til at holde orlov fra afslutningen af barselorloven, og indtil barnet fylder 3 år. Herved bliver den maksimale periode med forældre- og børnepasningsorlov 2 år og 39 uger (hvis moderen holder 5 ugers barselorlov inden fødslen og 13 uger efter fødslen). I Norge er den maksimale periode med børnepasningsorlov 2 år, idet begge forældre (lønmodtagere) har ret til 1 år med børnepasningsorlov, som de kan vælge at holde i forlængelse af hinanden. I den danske ordning kan forældrene, som holder orlov i forlængelse af hinanden, holde op til et års orlov, hvis barnet er under 1 år, når orloven påbegyndes. Hvis fx den ene forælder påbegynder orloven, efter barnet er fyldt et år, har forældrene imidlertid kun ret til i alt 39 ugers orlov.

Som nævnt i afsnit 3.10.2 er det muligt at pege på mindst tre forhold, der har betydning for, om ordningerne giver forældre mulighed for en fleksibel anvendelse. Det drejer sig om, hvorvidt begge forældre har ret til orlov, om det er muligt at holde deltidsorlov, og om forældrene kan holde orlov på samme tid¹². Yderligere to forhold kan have betydning for ordningernes fleksibilitet: Om der er begrænsninger i, hvornår orloven skal holdes, og om orloven kan holdes i flere delperioder.

Når de fire orlovsordninger, den norske, den danske og de to finske, sammenlignes, viser det sig, at ordningerne er (u)fleksible på forskellige områder.

I alle ordningerne har begge forældre mulighed for at holde orlov. Men det er kun i den danske og den norske ordning, at forældrene kan holde orlov på samme tid, fordi forældrenes ret til orlov er indbyrdes uafhængige. Det er ikke tilfældet i de to finske ordninger.

Forældrene i den finske og den norske ordning med børnepasningsorlov har betinget ret til at holde deltidsorlov. I Finland kan arbejdsgivere i særlige tilfælde afslå at reducere arbejdstiden, og i Norge kan arbejdsgivere afslå en reduktion af arbejdstiden, hvis det er til ulempe for virksomhedens produktion. Forældre har ikke ret til deltidsorlov i de andre orlovsordninger.

Den finske ordning med børnepasningsorlov er den mest fleksible ordning på et andet punkt, fordi der er få begrænsninger i, hvornår orloven skal

12. I praksis vil de reelle muligheder for at forældrene kan holde orlov på samme tid være afhængig af, i hvilket omfang det er muligt at modtage en orlovsydelse i orlovsperioden.

holdes. Orloven kan således holdes, når forælderen ønsker det, blot arbejdsgiveren på forhånd informeres om, hvornår orloven holdes (og barnet er under 3 år). I de andre ordninger er der begrænsninger i, hvornår orloven kan holdes. I den norske ordning og i den finske ordning med forældreorlov kræves det, at orloven holdes i umiddelbar forlængelse af perioden med barselsorlov. I den danske ordning er forældrenes mulighed for selv at bestemme, hvornår orloven skal holdes også begrænset, fordi arbejdsgiveren kan udskyde en planlagt orlov, medmindre orloven holdes i umiddelbar forlængelse af perioden med barselsorlov. Til gengæld har forældrene mulighed for at holde orlov, indtil barnet fylder 9 år.

I alle ordninger bortset fra i den norske er det muligt at opdele orlovsperioden i flere (del-) perioder. I de finske ordninger kan orlovsperioden deles i to delperioder for hver forælder, mens det i den danske ordning kræves, at orloven afholdes i sammenhængende perioder á 13 uger. Forældre, der holder 26 ugers orlov, kan således dele orloven i to perioder. I den norske ordning ophører retten til børnepasningsorlov, når den pågældende forælder har holdt orlov i en periode.

Finske forældre kan i modsætning til norske og danske forældre benytte to ordninger med orlov til børnepasning. Herved får finske forældre endnu bedre muligheder for selv at planlægge afholdelsen af deres orlov. Set under et er der tre forhold som medfører, at fleksibiliteten i de to finske ordninger er større end fleksibiliteten i den danske og den norske ordning. For det første har finske forældre betinget ret til at kombinere deltidsorlov med nedsat arbejdstid. For det andet er der færre begrænsninger i, hvornår finske forældre kan holde orlov, og for det tredje har de bedre mulighed for at opdele den samlede orlovsperiode i flere delperioder. Herudover får forældrene, ligesom i den danske og den norske ordning, mulighed for at holde orlov på samme tid.

Ret til orlovsydelse ved børnepasningsorlov

Personer, som holder forældreorlov i Finland og Danmark, har ret til en orlovsydelse. Det er ikke tilfældet for personer, der holder børnepasningsorlov i Finland og i Norge (se tabel 3.5). I Finland har forældrene, som holder børnepasningsorlov, i stedet ret til en pasningsydelse, hvis barnet ikke passes i et offentligt pasningstilbud.

I Danmark er der sammenfald mellem den periode, som lønmodtagere har ret til at holde orlov, og den periode, hvor de har ret til en orlovsydelse. Det er også tilfældet i den finske ordning med forældreorlov. De forskelle og ligheder mellem den danske ordning med orlov til børnepasning og den finske ordning med forældreorlov, der er redegjort for i det foregående afsnit, gør sig

derfor også gældende ved en sammenligning af de ydelser, der er knyttet til ordningerne. Det gælder således både ordningernes personkreds, rettigheder til orlov henholdsvis ydelser og ordningernes fleksibilitet.

Tabel 3.5. Oversigt over lovmæssige ydelser i forbindelse med børnepasningsorlov i de nordiske lande (1995).

Ordning	Danmark		Norge	Finland	
	Børnepasningsorlov		Børnepasningsorlov	Forældreorlov (föräldraledighet)	Børnepasningsorlov (vårdledighet)
Personkreds	Lønmodtagere	Øvrige ¹	Lønmodtagere	Alle	Alle
Ret til ydelse	Ja	Nej, ydelse søges	Nej	Ja	Nej
Ydelsesniveau i DKK om ugen ² .	70 pct. af den maksimale arbejdslededsdagpenge svarende til 1.789 DKK.	70 pct. af den maksimale arbejdslededsdagpenge svarende til 1.789 DKK.		Lønkompen- sation der er af- tagende med voksende ind- komst (samme ydelse som ved barselsorlov). Personer uden erhvervsind- komst har ret til 684 DKK.	
Andre ydelser ved børnepasningsorlov (ydelsesniveau i DKK ² om ugen).		Ikke-forsikrede kontanthjælpsmodtagere be- holder deres kontanthjælp under orlov (dog maksimalt 1.789 DKK).			Ydelse som kom- pensation for ikke at benytte of- fentlige pasningstil- bud.

Anm.: Længden af ordningernes ydelsesperiode er identisk med ordningernes orlovsperiode, se tabel 3.4.

1. Øvrige omfatter: Selvstændige erhvervsdrivende, ledige og kontanthjælpsmodtagere og nyuddannede.
2. Ydelsesniveauet er omregnet ved brug af købekraftspariteter fra 1994 (OECD, 1995). Købekraftspariteten angiver det pågældende lands valuta omregnet til danske kroner korrigeret for forskelle i prinsniveau. Ved omregning med købekraftspariteter kan forskellige beløb i nationale valutaer derfor sammenlignes direkte, fordi identiske beløb i danske kroner angiver, at man kan købe den samme mængde varer og ydelser i de lande, der sammenlignes.

Beregningen af orlovsydelse i de to ordninger fremgår af tabel 3.5. I Finland modtager personer, der holder forældreorlov, samme ydelse som

personer på barselsorlov. Det vil sige, at ydelsen beregnes i forhold til tidligere erhvervsindkomst. Kompensationsgraden aftager med øget indkomst (se tabel 3.1), og der er ikke loft over ydelserne. I modsætning hertil udgør ydelsen i Danmark et fast beløb (1.789 DKK om ugen), der svarer til 70 pct. af den maksimale sats for arbejdsløshedsdagpenge.

Samlet kan det konkluderes, at de to finske ordninger giver de bedste muligheder for at holde forældre-/børnepasningsorlov. Den samlede orlovsperiode i ordningerne er således længere i de finske ordninger end i den danske henholdsvis den norske ordning. Hertil kommer, at de to finske ordninger på flere måder giver forældrene den største valgfrihed, når de ønsker at holde børnepasningsorlov.

I Finland og Danmark har forældre ret til en forældre-/børnepasningsydelse, fordi der er knyttet en orlovsydelse til den finske ordning med forældreorlov og den danske ordning med børnepasningsorlov. Personkredsen, som er omfattet af den finske ordning, er større end personkredsen i den danske ordning. I Danmark er det således kun lønmodtagere, som har ret til en orlovsydelse, mens alle finske forældre har ret til en ydelse. Den maksimale periode med orlovsydelse er til gengæld længere i den danske ordning end i den finske ordning. I den danske ordning har forældrene således ret til 1 års orlov, hvis både moderen og faderen er lønmodtagere og udnytter deres ret til et ½ års orlov. I den finske ordning har forældrene tilsammen ret til ca. et ½ års orlov.

3.10.3. Konkluderende bemærkninger

Samlet kan det konkluderes, at i alle de nordiske lande er der orlovsordninger, som giver hele eller store dele af befolkningen ret til at holde betalt barselsorlov i forbindelse med fødsel af børn.

Det kan også konkluderes, at i alle de nordiske lande undtagen Island har store dele af befolkningen også ret til at holde børnepasningsorlov. Der er imidlertid forskel på, i hvilket omfang personer som holder orlov har ret til lovfæstede orlovsydelse. I Sverige, Finland og Danmark har orlovs personer ret til orlov med orlovsydelse, mens der ikke er knyttet en ydelse til den norske børnepasningsorlov.

Af de foregående afsnit fremgår det, at der både er forskelle og ligheder mellem ordninger med barsels- henholdsvis børnepasningsorlov, når man ser på om lønmodtagere er beskyttet mod afskedigelser, orlovs- og ydelsesperiodernes længde og ordningernes fleksibilitet. Afslutningsvis skal der peges på nogle mere overordnede forskelle i, hvordan ordningerne med barselsorlov og

barselsydelser henholdsvis børnepasningsorlov og børnepasningsydelser er opbygget.

For det første er ordningerne med barselorlov forskellige med hensyn til, hvem retten til orlov er tilknyttet. I Finland er retten til orlov næsten alene moderens. Moderen har således ret til 18 ugers orlov, mens faderen har ret til 2 uger i forbindelse med fødslen. I Island, Norge og Danmark er retten til orlov knyttet til moderen, mens en del af orlovsperioden kan deles mellem forældrene. I Sverige er retten til orlov stort set uafhængig af orlovspersonens køn. Alle lønmodtagere har ret til orlov fra arbejdet, indtil barnet er 1½ år, og de har ret til at arbejde på nedsat arbejdstid, indtil barnet er ca. 8 år. Den eneste væsentligste kønsforskel er, at moderen har en særskilt ret til orlov 7 uger før fødslen.

For det andet er der forskel på, i hvilket omfang der er sammenfald mellem orlovs- og ydelsesperiode. I Finland, Island og Danmark er orlovsperioden identisk med den periode, hvor der kan modtages fulde barseldagpenge. I Sverige er orlovsperioden længere end ydelsesperioden. Det er også tilfældet i Norge, hvor orlovsperioden er 52 uger og ydelsesperioden med fulde dagpenge er 42 uger. Dog er der sammenfald mellem orlovs- og ydelsesperiode, når der udbetales nedsatte dagpenge.

For det tredje er der forskel på, om der i ydelsesordningerne skelnes mellem ydelser, som udbetales i forbindelse med barsels- henholdsvis børnepasningsorlov. I den svenske ordning skelnes der således ikke mellem ydelser til barsels- og børnepasningsorlov, fordi begge ydelser er omfattet af samme ordning. I de øvrige lande er der ydelser, som kun udbetales i forbindelse med barselorlov.

For det fjerde udmåles orlovsydelserne forskelligt. I Norge, Danmark, Sverige og Finland beregnes ydelserne for næsten alle ydelsesmodtagere på baggrund af tidligere indkomst. I modsætning hertil udgør ydelserne et fast beløb i Island. I Norge, Sverige og Danmark har lønmodtagere ret til fuld lønkompensation op til et vist ydelsesbeløb. I Finland beregnes ydelsen også i forhold til tidligere indkomst, men kompensationsgraden aftager med øget indkomst, og der er ikke loft over ydelserne.

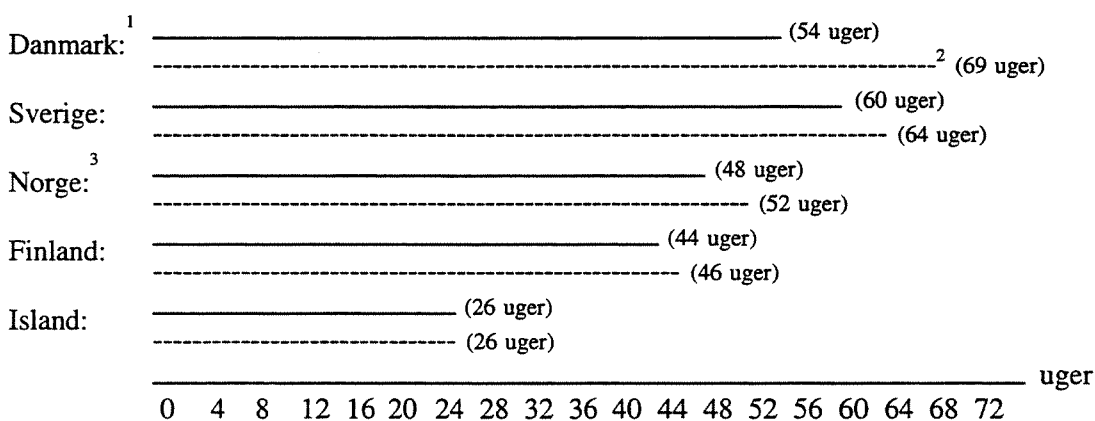
Der er også forskel på, hvordan ordningerne med børnepasningsorlov er opbygget. En væsentlig forskel er således spørgsmålet om, hvem retten til orlov er tilknyttet. I den danske og den norske ordning er retten til orlov knyttet til den enkelte lønmodtager. Det indebærer, at forældre, som er lønmodtagere, har ret til hver sin orlovsperiode. I modsætning hertil har finske forældre ret til én orlovsperiode tilsammen. Noget lignende gør sig gældende i Sverige, hvor forældrene via ordningen med barselsydelser er fælles om retten til børnepasningsorlov.

I Sverige sikres forældre ret til børnepasningsorlov via ordningen med barselsdagpenge. Forældrene har således ret til at holde orlov, når de modtager barselsdagpenge, som kan udbetales i op til 64 uger indtil barnet er ca. 8 år. I modsætning hertil er der i Norge, Finland og Danmark særskilte ordninger med forældre-/børnepasningsorlov.

I Finland har man i modsætning til i Norge og Danmark to ordninger med børnepasningsorlov. Der er således en ordning med forældreorlov, som holdes i tilknytning til perioden med barselorlov, og en ordning med børnepasningsorlov, hvor lønmodtagere har ret til orlov, indtil barnet fylder 3 år.

Man kan i den forbindelse spørge, i hvilket af de nordiske lande forældre har de "bedste rettigheder" til at holde orlov, når de benytter sig af retten til barselorlov og eventuelle rettigheder til at holde forældre-/børnepasningsorlov. Det er vanskeligt, at give et fyldestgørende svar, fordi de "bedste rettigheder" kan vurderes på baggrund af flere forhold, orlovsperiodens længde, ydelsesperiodens længde, ydelserne størrelse, ordningernes fleksibilitet mv. Her belyses alene spørgsmålet om, i hvilket land forældre har ret til den længste orlovsperiode med orlovsydelse.

Figur 3.1. Maksimal orlovsperiode med orlovsydelse for forældrepar, hvis en forælder (moderen) henholdsvis begge forældre holder barselorlov og evt. forældre/børnepasningsorlov (1995).



Anm.: Den fuldt optrukne linje (—) angiver den maksimale orlovsperiode med orlovsydelse, som moderen i et forældrepar har ret til. Den stiplede linje (---) angiver den maksimale orlovsperiode med orlovsydelse, når begge forældre udnytter deres ret til at holde barselorlov og evt. forældre-/børnepasningsorlov med orlovsydelse. Opførelserne omfatter også barselorlov afholdt inden fødselen.

1. Det er forudsat, at forældreparret er lønmodtagere.
2. Det er forudsat, at den ene forælder påbegynder børnepasningsorlov, inden barnet fylder 1 år, og at den anden forælder påbegynder børnepasningsorlov, efter at barnet er fyldt 1 år.
3. Det er forudsat, at der ydes 80 pct. af maksimale barselsdagpenge i hele orlovsperioden.

Figur 3.1 viser den maksimale orlovsperiode med orlovsydelse som forældre har ret til i de fem nordiske lande, når de holder barselsorlov og eventuelt forældre-/børnepasningsorlov. Med udgangspunkt i et forældrepar er varigheden af den maksimale orlovsperiode beregnet, når kun moderen holder orlov, og når begge forældre holder orlov.

Af figuren ses det, at den maksimale orlovsperiode med orlovsydelse, når kun moderen holder orlov, er længst i Sverige (60 uger), herefter følger Danmark (54 uger), Norge (48 uger), Finland (44 uger) og Island (26 uger). Når begge forældre udnytter deres rettigheder til at holde orlov, er rækkefølgen den samme, bortset fra at Sverige og Danmark bytter plads (det er forudsat at begge de danske forældre er lønmodtagere, og at moderen og faderen har ret til henholdsvis 26 og 13 ugers børnepasningsorlov, se figur 3.1, note 2). Forklaringen på, at orlovsperioden er længere i Danmark end i Sverige, når begge forældre holder orlov, er, at i den danske ordning med børnepasningsorlov er retten til orlov knyttet til den enkelte lønmodtager. I modsætning hertil har svenske forældre fælles ret til orlovsperioden. Længden af orlovsperioden er derfor næsten den samme, uanset om en eller begge forældre holder orlov.

Af figuren fremgår også et andet kendetegn ved orlovsordningerne. Forskellene på længden af orlovsperioden, når moderen holder orlov, og når begge forældre holder orlov, afspejler således, i hvilket omfang en del af barselsorloven er forbeholdt faderen. I Finland og Danmark er 2 uger og i Norge er 4 uger forbeholdt faderen. I Sverige er 4 uger af orloven øremærket til hver enkelt af forældrene, hvilket indebærer, at 4 uger af orloven falder bort, når det kun er moderen, som holder orlov. I Island er der ikke en del af orlovsperioden, som er forbeholdt faderen.

4. Uddannelsesorlov

4.1. Indledning

I dette kapitel beskrives en række lovmæssige ordninger med uddannelsesorlov i de nordiske lande. Det er ordninger fra Danmark, Sverige, Norge, Finland, som beskrives. Der inddrages ikke orlovsordninger fra Island, fordi de reguleres ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og ved lokale aftaler på virksomheder.

Det beskrives blandt andet, om orlovsordningerne giver landenes borgere ret til uddannelsesorlov, hvilke personer der er omfattet af ordningerne, orlovens varighed, og hvilke ydelser det er muligt at få i orlovsperioden.

Der er i både Sverige, Finland, Norge og Danmark flere forskellige ordninger med ydelser, som kan modtages i forbindelse med uddannelsesorlov. Ordningerne tilhører, med undtagelse af den danske ordning med uddannelsesorlov, enten det arbejdsmarkedspolitiske eller det uddannelsespolitiske område. Ordningernes målgruppe er derfor ikke kun personer, der holder uddannelsesorlov, men også personer, der i øvrigt ønsker at uddanne sig. Der er med andre ord ikke en entydig sammenhæng mellem ydelsesmodtagere og personer, der holder orlov, som det fx er tilfældet ved ordninger med barselorlov (se kapitel 3). Det indebærer for det første, at ordningerne i nogle tilfælde bruges af personer, der ikke holder orlov, fx studerende eller personer, der er på efteruddannelse. For det andet, at personer, som holder uddannelsesorlov, kan modtage ydelser, som ikke er beskrevet her.

Til sidst i kapitlet sammenlignes orlovsordningerne og ydelsesordningerne, og en række ligheder og forskelle i ordningernes udformning beskrives.

4.2. Orlov til uddannelse i Danmark

I Danmark er der ikke lovmæssige ordninger, der giver borgere ret til at holde orlov til uddannelse. Der er der imidlertid ordninger, som giver ledige mulighed for at søge om betalt uddannelsesorlov, og ordninger, som giver lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende mulighed for at søge en orlovsydelse i forbindelse med, at de holder uddannelsesorlov. Ydelserne bevilges under forudsætning af, at ansøgeren har opnået orlov. Herudover er der en ordning, hvor arbejdsgivere kan modtage tilskud til ansættelse af vikarer for

personer, der holder uddannelsesorlov. De fem ordninger, som beskrives, er uddannelsesorlov, voksenuddannelsesstøtte (VUS), arbejdsmarkedsuddannelse (AMU), uddannelsesgodtgørelse og jobrotation i forbindelse med orlov (se tabel 4.1 for en oversigt over ordningernes vigtigste bestemmelser).

Orlov til uddannelse

Uddannelsesorlovens formål er at give personer med tilknytning til arbejdsstyrken mulighed for at holde orlov til uddannelse. Arbejdsløshedsforsikrede ledige kan således søge arbejdsformidlingen om uddannelsesorlov og en tilknyttet ydelse. Lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, der har planlagt at holde uddannelsesorlov, kan ved ansøgning til arbejdsformidlingen få bevilget en orlovsydelse¹.

Ledige kan få bevilget uddannelsesorlov med orlovsydelse, og lønmodtagere og selvstændige kan få bevilget orlovsydelse til uddannelse, hvis de:

- Er over 25 år.
- Er medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse og dagpengeberettiget ved ledighed i hele orlovsperioden.
- Har dokumentation for optagelse på offentligt godkendt uddannelse dog ikke lange eller mellemlange videregående uddannelser og uddannelser, der samtidig er lønarbejde.
- Deltager i heltidsundervisning eller i en uddannelse med mindst 20 undervisningstimer om ugen.

Tabel 4.1. Oversigt over udvalgte ydelser i Danmark, der kan bevilges i forbindelse med uddannelsesorlov (1995).

	Orlov til uddannelse ¹	Voksenuddannelsesstøtte	Arbejdsmarkedsuddannelse ³	Uddannelsesgodtgørelse	Jobrotation i forbindelse med orlov
Personkreds	Lønmodtagere, selvstændige og forsikrede ledige	Lønmodtagere, selvstændige ²	Personer i arbejdsstyrken	Ledige	Arbejdsgivere med medarbejdere, der holder uddannelsesorlov

1. Lønmodtagere og selvstændige søger formelt set arbejdsformidlingen om både orlovsydelse og orlov. Det er imidlertid valgt kun at betragte lønmodtageres og selvstændiges ansøgning til arbejdsformidlingen som en ansøgning om orlovsydelse. Begrundelsen herfor er, at selvstændige kan beslutte at holde orlov uafhængigt af arbejdsformidlingen. Tilsvarende kan lønmodtagere aftale orlov med deres arbejdsgiver uden tilladelse fra arbejdsformidlingen. I praksis kan AF derfor ikke afslå, at selvstændige og lønmodtagere holder orlov, men arbejdsformidlingen kan afslå at tilkende en orlovsydelse.

	Orlov til uddannelse ¹	Voksenuddannelsesstøtte	Arbejdsmarkedsuddannelse ³	Uddannelsesgodtgørelse	Jobrotation i forbindelse med orlov
Tildeleskriterier	<p>Over 25 år. Medlem af statsanerkendt arbejdsløshedskasse. Dokumentation for optagelse på offentligt godkendt uddannelse. Ikke lange eller mellem lange videregående uddannelser. Mindst 20 timers ugentlig undervisning.</p> <p><i>Lønmodtagere:</i> erhvervsarbejde svarende til fuldtidsbeskæftigelse i 3 år inden de seneste 5 år. Skriftlig aftale med arbejdsgiver om orlov.</p> <p><i>Ledige:</i> berettiget til arbejdsløshedsdagpenge.</p> <p><i>Selvstændige:</i> berettiget til arbejdsløshedsdagpenge og erhvervsarbejde svarende til fuldtidsbeskæftigelse i 3 år inden for de seneste 5 år.</p>	<p>25-60 år Korttidsuddannet. Dokumentation for optagelse eller tilsagn om optagelse på en almen eller erhvervsrettet uddannelse (ikke videregående uddannelser). Beskæftiget i mindst ½ år hos nuværende arbejdsgiver.</p> <p><i>Lønmodtagere:</i> Skriftlig aftale med arbejdsgiver om orlov.</p>	<p><i>Kompetencegivende uddannelser:</i> 18 år eller derover, beskæftiget eller søger beskæftigelse som specialarbejder eller har en faglært uddannelse.</p> <p><i>Erhvervsintroducerende uddannelser:</i> 16 år eller derover. Ledig og tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejdssøgende. Problemer med at bevare eller opnå tilknytning til arbejdsmarkedet eller med at begynde på en uddannelse.</p> <p><i>Et-årig uddannelse for ledige:</i> 25 år eller derover. Ledig og tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejdssøgende. Utidssvarende erhvervsuddannelse.</p> <p><i>Langvarig uddannelse for ledige:</i> 18 år eller derover. Ledig og tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejdssøgende.</p>	<p>Ledig og berettiget til dagpenge fra en arbejdsløshedskasse.</p> <p>Dokumentation for optagelse på offentligt godkendt uddannelse.</p>	<p>Ansættelse af vikar for medarbejder, der holder orlov ifølge reglerne for orlov til uddannelse.</p> <p>Vikaren skal være ledig og berettiget til dagpenge fra en arbejdsløshedskasse.</p> <p>Vikaren henvises fra arbejdsformidlingen.</p> <p>Vikaren ansættes med løn og arbejdsvilkår efter overenskomst eller efter vilkår der sædvanligvis er gældende for det pågældende arbejde.</p>

	Orlov til uddannelse ¹	Voksenuddannelsesstøtte	Arbejdsmarkedsuddannelse ³	Uddannelsesgodtgørelse	Jobrotation i forbindelse med orlov
Maksimal ydelsesperiode	1 år for lønmodtagere og selvstændige og 2 år for ledige.	40 uger ved heltidsstudier.	Ingen krav.	2 år.	12 måneder
Ydelsesniveau	Fast beløb på 2.545 DKK om ugen.	Fast beløb på 2.545 DKK om ugen	Fast beløb på 2.545 DKK om ugen	For personer over 25 år svarer ydelsen til arbejdsløshedsdagpenge. Ydelsen kan maksimalt udgøre 2.545 DKK om ugen.	1.591 DKK om ugen
Andet	Der kan ydes løntilskud til arbejdsgivere, der ansætter en vikar for orlovspersonen i orlovperioden, se ordning med jobrotation.				

1. For ledige indebærer ansøgning om orlovsydelse også ansøgning om orlov.
2. Herunder medhjælpende ægtefæller.
3. Ansøgeren søger om optagelse på en arbejdsmarkedsuddannelse, hvortil der er knyttet en uddannelsesyndelse.
 - Har haft beskæftigelse svarende til fuldtidsbeskæftigelse i mindst 3 år inden for de sidste 5 år og (skriftligt) aftaler orloven med arbejdsgiveren.
 - Eller er ledig og berettiget til arbejdsløshedsdagpenge.
 - Eller er selvstændig erhvervsdrivende og berettiget til arbejdsløshedsdagpenge og har haft erhvervsarbejde i mindst 3 år i de sidste 5 år.

For lønmodtagere kan uddannelsen have en varighed på mellem 1 uge og 1 år, og for ledige kan uddannelsen vare op til 2 år. Lønmodtagere kan højst holde uddannelsesorlov i 1 år inden for en periode på 5 år. Ledige kan højst holde orlov i 2 år inden for den 7-årige periode, hvor de har ret til ydelser efter lov om arbejdsløshedsforsikring mv. (denne regel blev ændret med

virkning fra den 1. januar 1996, så ledige højst kan holde uddannelsesorlov i 1 år ud af den samlede dagpengeperiode på 5 år).

Aftalen mellem lønmodtagere og arbejdsgivere om orlov skal indeholde nærmere vilkår for lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen. Det indebærer dog ikke, at lønmodtagere er beskyttet mod afskedigelser i forbindelse med, at de holder orlov, fordi de bevarer deres status som lønmodtager og derfor kan opsiges efter de gældende regler for opsigelser. Ledige, der holder orlov til uddannelse, står ikke til rådighed for arbejdsmarkedet, og de skal således ikke tage imod anvist arbejde i orlovsperioden.

For fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse, der i de sidste 10 uger inden orloven mindst har arbejdet 24 timer om ugen, udgør ydelsen 2.545 DKK om ugen (1995²), svarende til den maksimale sats for arbejdsløshedsdagpenge. Orlovsydelsen er skattepligtig indkomst.

Arbejdsgivere med ansatte, der holder uddannelsesorlov, kan modtage et løntilskud, hvis de ansætter en ledig som vikar i orlovsperioden. Det kræves, at den ledige er henvist af arbejdsformidlingen. Ved ansættelse af ledige kan der endvidere ydes løntilskud i en oplæringsperiode før orlovens start.

Voksenuddannelsesstøtte (VUS)

Formålet med VUS-ordningen er at give lønmodtagere med kort uddannelse økonomisk mulighed for at deltage i almen og erhvervsrettet uddannelse i arbejdstiden. Men også selvstændige erhvervsdrivende og medhjælpende ægtefæller kan få VUS.

Lønmodtagere, selvstændige erhvervsdrivende og medhjælpende ægtefæller har ret til VUS, hvis de:

- Er 25-60 år.
- Er korttidsuddannet.
- Har haft mindst ½ års beskæftigelse hos nuværende arbejdsgiver.
- Er optaget eller har tilsagn om optagelse på en almen eller en erhvervsrettet uddannelse (dog ikke videregående uddannelser).
- Er dansk statsborger eller ifølge de gældende regler kan ligestilles med en dansk statsborger.

Lønmodtagere skal endvidere indgå aftale om orlov med arbejdsgiveren. Aftalen skal indeholde vilkår, der sikrer lønmodtagerens tilbagevenden til arbejdspladsen. Dette krav indebærer - ligesom i forbindelse med uddannelsesorlov - ikke, at lønmodtagere er sikret mod afskedigelse.

2. Alle beløb i kapitlet er oplyst for 1995.

For at modtage VUS skal uddannelsen have en varighed på mindst 1 uge og højst 40 uger ved heltidsstudier. Ydelsesperioden forlænges ved deltidsstudier. Det er muligt at gennemføre en uddannelse med et begrænset ugentligt timetal, det kræves dog, at den ugentlige uddannelsesetid er mindst 6 timer. Det kræves også, at den ugentlige arbejdstid reduceres med det ugentlige antal timer, uddannelsen varer.

Ved heltidsstudier svarer VUS til maksimale arbejdsløshedsdagpenge, det vil sige 2.545 DKK om ugen. Ved deltidsstudier nedsættes ydelsen forholdsmæssigt. Hvis arbejdsgivere vælger at udbetale løn til lønmodtagere i uddannelsesperioden, udbetales VUS i stedet til arbejdsgiveren. VUS er skattepligtig indkomst.

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)

Personer i arbejdsstyrken kan søge om optagelse på en arbejdsmarkedsuddannelse (AMU). Personer, der optages på en arbejdsmarkedsuddannelse, har ret til en uddannelsesgodtgørelse. Arbejdsmarkedsuddannelser omfatter både almene og erhvervsrettede uddannelser. Formålet er at vedligeholde, udbygge og forbedre lønmodtageres erhvervskvalifikationer i overensstemmelse med arbejdsmarkedets behov, at afhjælpe omstillings- og tilpasningsproblemer på arbejdsmarkedet og at gennemføre særlige uddannelser for ledige.

Arbejdsmarkedsuddannelserne udgøres af:

- Kompetencegivende uddannelser for specialarbejdere og personer med en faglært uddannelse.
- Erhvervsintroducerende uddannelser.
- Særlige uddannelser for ledige og andre grupper med særligt uddannelsesbehov og andre arbejdsmarkedspolitisk begrundede uddannelsesforanstaltninger.

Uddannelserne er tilrettelagt med udgangspunkt i virksomheders og arbejdsmarkedets behov og i den uddannelsessøgendes kvalifikationer og forudsætninger.

Det kræves, at ansøgere til kompetencegivende uddannelser:

- Er 18 år eller derover.
- Er beskæftiget som specialarbejder eller søger beskæftigelse som specialarbejder.
- Eller har en faglært uddannelse eller en tilsvarende uddannelse.
- Eller er uddannet som videregående teknikere.

Det kræves, at ansøgere om erhvervsintroducerende uddannelse:

- Er 16 år eller derover.
- Er ledig og tilmeldt arbejdsformidlingen.
- Har problemer med at bevare eller opnå tilknytning til arbejdsmarkedet eller med at starte en uddannelse.

I forbindelse med arbejdsmarkedsuddannelser for ledige og andre grupper med særligt uddannelsesbehov (jf. ovenfor) kan ledige enten søge en et-årig eller en langvarig arbejdsmarkedsuddannelse (LAMU). Ved optagelse på den et-årige uddannelse kræves, at ansøgere:

- Er 25 år eller derover.
- Er tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejdssøgende.
- Ikke har en tidssvarende erhvervs- eller videregående uddannelse.

Ansøgere til den langvarige arbejdsmarkedsuddannelse for ledige skal:

- Være 18 år eller derover.
- Tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejdssøgende.

Der er ingen krav til varigheden af kompetencegivende og erhvervsintroducerende uddannelser. Lønmodtageres orlov eller fravær fra arbejdspladsen i forbindelse med AMU er ikke reguleret i loven. Lønmodtagere, der ønsker arbejdsmarkedsuddannelse, skal således selv aftale orlov med arbejdsgiveren. Ledige, der optages på AMU, skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet i uddannelsesperioden.

Personer, der bevilges arbejdsmarkedsuddannelse, har ret til en uddannelsesgodtgørelse (arbejdsløse beholder i visse tilfælde deres arbejdsløshedsunderstøttelse). Ved heltidsstudier svarer ydelsen til maksimale arbejdsløshedsdagpenge, det vil sige 2.545 DKK om ugen. Ved deltidsstudier nedsættes ydelsen i forhold til antallet af undervisningstimer. Arbejdsgivere kan vælge at udbetale løn til lønmodtagere i uddannelsesperioden. I så fald udbetales ydelsen i stedet til arbejdsgiverne.

Ud over godtgørelsen kan der ydes tilskud til befordring mellem bopæl og uddannelsessted (dog ikke hvis uddannelsen foregår på virksomheden). Der ydes også tilskud til kost og logi ved indkvartering i forbindelse med uddannelsen.

Uddannelsesgodtgørelsen er skattepligtig, mens tilskud til befordring og kost og logi ikke er skattepligtig indkomst.

Uddannelsesgodtgørelse

Ledige kan efter aftale med arbejdsformidlingen modtage uddannelsesgodtgørelse i forbindelse med, at den ledige gennemfører en uddannelse. Det

kræves, at ansøgeren er ledig og berettiget til dagpenge fra en arbejdsløsheds-kasse og kan dokumentere at være optaget på en uddannelsesinstitution. Der kan kun bevilges uddannelsesgodtgørelse til uddannelser, der er offentligt godkendt af staten.

Ledige under 25 år kan ikke modtage uddannelsesgodtgørelse, hvis de har ret til eller deltager i en uddannelse, som giver ret til statens uddannelsesstøtte. Arbejdsformidlingen kan, på samme måde som ved arbejdsmarkedsuddannelser, anvise job til ledige, der modtager uddannelsesgodtgørelse.

Godtgørelsen kan modtages i op til 2 år. For personer på 25 år og derover svarer godtgørelsen til de arbejdsløshedsdagpenge, orlovspersonen ellers ville have modtaget, det vil maksimalt sige 2.545 DKK om ugen. For personer under 25 år svarer godtgørelsen til halvdelen af de arbejdsløshedsdagpenge, den pågældende ville være berettiget til. Uddannelsesgodtgørelsen er skattepligtig.

Jobrotation i forbindelse med orlov

Arbejdsgivere kan modtage løntilskud til ansættelse af vikarer som erstatning for personer, der holder orlov ifølge reglerne for orlov til uddannelse (se ovenfor) eller orlov til børnepasning (se afsnit 3.3). Endvidere kræves det, at vikaren henvises af arbejdsformidlingen, er ledig og berettiget til arbejdsløshedsdagpenge og ansættes med løn- og arbejdsvilkår efter overenskomst eller efter vilkår, der sædvanligvis er gældende for det pågældende arbejde.

Der stilles ikke krav om, at orlovspersonen er garanteret ansættelse hos arbejdsgiveren efter orlovperioden. Der er heller ikke krav om, at vikaren ansættes i den samme stilling, som orlovspersonen forlader i orlovperioden, eller at vikaren skal ansættes i hele orlovperioden.

Der kan maksimalt ydes løntilskud til ansættelse af vikarer (på samme virksomhed) i 12 måneder. Løntilskuddet udgør 43 kr. pr. arbejdstime, svarende til 1.591 DKK om ugen.

4.3. Orlov til uddannelse i Sverige

Lønmodtageres rettigheder i forbindelse med orlov til uddannelse er reguleret i én lov (Studieledighetslagen). I loven bestemmes, hvornår lønmodtagere har ret til at holde orlov. Loven omfatter ikke bestemmelser om orlovsydelser, der er reguleret i andre love. For at være berettiget til orlovsydelse skal lønmodtagerne yderligere opfylde en række krav, afhængigt af hvilken ydelse der

søges (se tabel 4.2 for en oversigt over ydelsesordningernes vigtigste bestemmelser).

Studieledighetslagen

Alle lønmodtagere har ret til uddannelsesorlov, hvis de har været ansat hos arbejdsgiveren i mindst 6 måneder, umiddelbart før orloven begynder eller i mindst 1 år i de sidste 2 år før orloven begynder. Disse krav gælder dog ikke lønmodtagere, der holder orlov for at gennemføre en faglært uddannelse.

Der er ikke krav til orlovens varighed eller uddannelsens art (det er dog ikke tilladt at holde orlov til selvstudier).

Arbejdsgiveren har ret til at udskyde en planlagt orlov. Arbejdsgiveren skal give lønmodtageren en begrundelse for orlovens udskydelse. Hvis arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst, der vedrører det fagområde, som orlovspersonen er beskæftiget med, kan orloven højst udskydes i 6 måneder (for lønmodtagere, der ønsker at holde orlov for at gennemføre en faglært uddannelse, kan arbejdsgiveren højst udskyde orloven i 2 uger). Yderligere udskydelse kræver samtykke fra arbejdstagerens faglige organisation.

En planlagt orlov kan også udskydes, hvis flere lønmodtagere ønsker at holde orlov fra samme arbejdsgiver på samme tid. Hvis det er tilfældet, prioriteres orlov til faglært uddannelse højest. Ligeledes prioriteres orlov til lavtuddannede lønmodtagere og lønmodtagere med ubekvemme arbejdstider højere end orlov til højtuddannede lønmodtagere henholdsvis lønmodtagere med traditionelle arbejdstider.

Lønmodtagere, der har fået udskudt en planlagt orlov i 2 år eller længere, har ret til at få sagen prøvet ved en domstol.

Lønmodtagere er beskyttet mod afskedigelse, der skyldes, at de holder, har holdt eller ønsker at holde orlov.

Tabel 4.2. Oversigt over udvalgte ydelser i Sverige der kan bevilges i forbindelse med uddannelsesorlov (1995).

	Särskilt vuxenstudiestöd	Särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa	Arbetsmarknadsutbildning	Utbildningsvikariat ¹
Personkreds	Lønmodtagere og selvstændige	Ledige	Ledige og beskæftigede med risiko for at blive ledig	Arbejdsgivere med medarbejdere der holder uddannelsesorlov.

	Særskilt vuxenstudiestöd	Særskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa	Arbetsmarknadsutbildning	Utbildningsvikariat ¹
Tildelingskriterier	<p>18-49 år. Fire års beskæftigelse eller opfylde krav, der sidestilles med beskæftigelse. Beskæftigelseskravet er opfyldt med mindst 3 måneders fuldtidsbeskæftigelse eller 6 måneders deltidbeskæftigelse i hvert af de fire år.</p> <p>Halv- eller heltidsuddannelse i grundskole, gymnasium, folkehøjskole eller i institutioner med faglært uddannelse.</p> <p>Ydelsen bevilges til personer med størst behov for uddannelse</p>	<p>21-49 år. Tidlige have haft mindst 3 års beskæftigelse eller opfylde krav der sidestilles med beskæftigelse. Tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejdssøgende og ikke har fået anvist passende arbejde.</p> <p>Uddannelse i grundskole eller gymnasium.</p>	<p>20 år eller derover. Tilmeldt arbejdsformidlingen som jobsøgende. Behov for at få forbedret uddannelseskundskaberne. Uddannelsen skal være erhvervsrettet (kompetencegivende uddannelser eller uddannelser, der giver adgang til kompetencegivende uddannelser). Uddannelsen skal skønnes at forbedre ansøgerens tilknytning til arbejdsmarkedet.</p>	<p>Vikaren skal anvises af arbejdsformidlingen og ansættes på fuld tid efter gældende overenskomst. Orlovspersonen modtager løn i orlovsperioden og bevarer sin ansættelse og lønvilkår efter orlovsperioden. Orlovspersonen må ikke modtage orlovsydelse samtidig med, at der udbetales ydelse til utbildningsvikariat</p>
Maksimal ydelsesperiode	3 år	3 år	Ingen krav	Ingen krav
Ydelseniveau ¹	<p>For arbejdsløshedsforsikrede udgør ydelsen 66 pct. af arbejdsløshedsdagpenge. Ydelsen kan maksimalt udgøre 1.648 DKK om ugen.</p> <p>For personer, som ikke har ret til dagpenge udgør ydelsen 356 DKK om ugen.</p>	<p>Udgør 66 pct. af arbejdsløshedsdagpenge. Ydelsen kan maksimalt udgøre 1.648 DKK om ugen.</p>	<p>For arbejdsløshedsforsikrede svarer ydelsen til arbejdsløshedsdagpenge, dog maksimalt 2.496 DKK om ugen. For ikke-forsikrede udbetales en fast sats på 1.084 DKK om ugen.</p>	<p>Fradrag i arbejdsgiverafgiften på 2.215 DKK om ugen.</p>

	Särskilt vuxenstudiestöd	Särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa	Arbetsmarknadsutbildning	Utbildningsvikariat ¹
Andet	Ud over ydelsen kan der bevilges et lån, så ydelse og lån svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, ansøgeren ville være berettiget til ved arbejdsløshed.	Ud over ydelsen kan der bevilges et lån, så ydelse og lån svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, ansøgeren ville være berettiget til ved arbejdsløshed.	Ansøgeren kan søge om at få uddannelsesafgift betalt og om tilskud til kursusmaterialer og transportudgifter.	Tilskud på op til 35.400 DKK til afholdelse af uddannelsesudgifter for orlovspersonen, hvis uddannelsen er godkendt af arbejdsformidlingen.

Anm.: Den svenske ordning med Studiemedel er ikke med i oversigten, fordi det antages, at forholdsvis få personer, der holder uddannelsesorlov, modtager studiemedel.

1. Ydelsesniveauet er omregnet ved brug af købekraftspariteter fra 1994 (OECD, 1995). Købekraftspariteten angiver svenske kroner omregnet til danske kroner korrigeret for forskelle i prinsniveau. Ved omregning med købekraftspariteter kan forskellige beløb i nationale valutaer derfor sammenlignes direkte, fordi identiske beløb i danske kroner angiver, at man kan købe den samme mængde varer og ydelser i de lande, der sammenlignes.

Studiestøtte til voksne

Personer mellem 18 og 50 år kan søge om voksenuddannelsesydelse (Särskilt vuxenstudiestöd) hos det Centrala studiestödsnämnden. Under visse omstændigheder kan personer på op til 60 år også modtage voksenuddannelsesydelse, fx hvis uddannelsen vurderes at have stor betydning for ansøgerens fremtidige indtjeningsmuligheder. Ansøgere om voksenuddannelsesydelse skal:

- Have haft fire års arbejde som lønmodtager eller selvstændig før uddannelsens begyndelse. Dette krav er opfyldt, hvis ansøgeren i hvert af de fire år mindst har haft 3 måneders fuldtidsbeskæftigelse eller 6 måneders deltidsbeskæftigelse.
- Eller i en periode på fire år opfyldt krav, der sidestilles med erhvervsarbejde (fx have været sygemeldt eller aftjent værnepligt, deltaget i forskellige arbejdsmarkedstilbud eller have haft omsorg for eget barn under 10 år eller andre med behov for pleje og omsorg).
- Benytte orloven til halv- eller heltidsuddannelse i grundskole, gymnasium, folkehøjskole eller i institutioner med faglært uddannelse.

Ordningen med studiestøtte til voksne vedrører ikke spørgsmålet om lønmodtageres orlov fra arbejdsgivere. Det forudsættes således, at lønmodtagere har aftalt orlov med arbejdsgiveren.

Uddannelsesydelser bevilges til de personer, der anses at have størst behov for uddannelse. Det er især personer med kort uddannelse, mange års erhvervs erfaring, stor forsørgerbyrde og personer, der skal have orlov fra sin arbejdsplads for at deltage i uddannelsen, eller som vil have vanskeligt ved at gennemføre studierne i fritiden.

Uddannelsesydelser kan bevilges i den periode, studierne er normeret til dog højst i 6 semestre svarende til 3 år. Ydelsen består af bidrag og lån. For personer, der er berettiget til dagpenge fra en arbejdsløshedskasse, svarer bidraget til 2/3 af arbejdsløshedsdagpengene. Det maksimale bidrag udgør 1.862 SEK og det minimale 810 SEK om ugen³. Herudover kan der bevilges et lån, der sammen med bidraget svarer til de arbejdsløshedsdagpenge, ansøgeren ville være berettiget til ved arbejdsløshed.

For personer, der ikke er berettiget til dagpenge fra en arbejdsløshedskasse, udgør bidraget 402 SEK og det maksimale lån 568 SEK om ugen⁴.

Bidrag er skattepligtig indkomst. Lån betragtes ikke som skattepligtig indkomst.

Studiestøtte til arbejdsløse

Arbejdsløse mellem 21 og 50 år kan søge om voksenuddannelsesydelse (Särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa) hos det Centrala studiestödsnämnden. Personer på op til 60 år kan i visse tilfælde også modtage voksenuddannelsesstøtte for arbejdsløse, fx hvis det vurderes, at uddannelsen har stor betydning for ansøgerens fremtidige indtjeningsmuligheder. Det kræves, at den ledige:

- Tidligere har haft mindst 3 års beskæftigelse som lønmodtager eller selvstændig (eller opfylder krav der sidestilles med erhvervsarbejde).
- Er tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejdssøgende.
- Ikke har fået anvist passende arbejde.
- Uddanner sig i grundskole eller gymnasium.

Ledige kan også bevilges uddannelsesydelse i op til 3 år. Ydelsen bevilges for et år ad gangen. Ledige, der ønsker at studere på gymnasieniveau, kan maksimalt modtage voksenuddannelsesydelse i op til to semestre (1 år).

3. Fra den 1. januar 1996 er laveste sats reduceret til 762 SEK om ugen.

4. Fra den 1. januar 1996 reduceres bidraget til 381 SEK og lånet til 526 SEK om ugen.

Ydelsen beregnes på samme måde som voksenuddannelsesydelser. Dog beregnes ydelsen for ikke-forsikrede ledige på samme måde som ydelsen for forsikrede ledige, og ledige uden ret til dagpenge modtager minimumsydelsen på 810 SEK om ugen.

Det kræves, at den ledige er tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejds-søgende ved uddannelsens begyndelse. Der er imidlertid ikke krav om, at den ledige skal være tilmeldt arbejdsformidlingen i orlovsperioden. Orlovspersonen behøver derfor, i modsætning til fx modtagere af uddannelsesgodtgørelse i Danmark, ikke at tage imod anvist arbejde i orlovsperioden.

Arbejdsmarkedsuddannelse

Personer, der er ledige eller i risiko for at blive ledige, kan søge om arbejdsmarkedsuddannelse (arbejdsmarknadsutbildning) hos arbejdsformidlingen. Uddannelserne gennemføres på statslige uddannelsesinstitutioner eller på uddannelsesinstitutioner (AMU), hvor arbejdsmarkedsmyndighederne køber uddannelsespladser. Det kræves:

- At ansøgeren er fyldt 20 år (arbejdsmarkedsuddannelsen kan dog bevilges fra den 1. juli det år, hvor ansøgeren fylder 20 år).
- Er tilmeldt arbejdsformidlingen som jobsøgende.
- Har behov for at få forbedret sine uddannelseskundskaber.
- At uddannelsen er erhvervsrettet, det vil sige en kompetencegivende uddannelse eller en forberedende uddannelse, der giver adgang til en kompetencegivende uddannelse (i visse situationer kan svensk undervisning for flygtninge og indvandrere også godkendes).
- At uddannelsen skønnes at forbedre ansøgerens tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Det forudsættes, at lønmodtagere, som søger om arbejdsmarkedsuddannelse, har aftalt orlov med arbejdsgiveren.

Ledige, der deltager i en arbejdsmarkedsuddannelse, er tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejds-søgende i orlovsperioden, og de kan derfor anvises arbejde i orlovsperioden.

Personer, der bevilges arbejdsmarkedsuddannelse, har ret til en ydelse for arbejdsmarkedsuddannelser. Personer, der har ret til arbejdsløshedsdagpenge, modtager en ydelse svarende til dagpengesatsen ved arbejdsløshed, det vil maksimalt sige 2.820 SEK om ugen. Personer, der ikke er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, modtager en minimumsydelse på 1.225 SEK om ugen.

Ud over uddannelsesyndelse kan ansøgeren søge om at få betalt uddannelsesafgiften og om at få tilskud til blandt andet studierejser, undervisningsmateriale, nødvendige hjælpemidler mv. I visse tilfælde ydes også tilskud til transport mellem bopæl og uddannelsessted. Ved særlig stor afstand mellem bopæl og uddannelsessted kan der ydes tilskud til logi i nærheden af uddannelsesinstitutionen.

Uddannelsesyndelsen er skattepligtig. Tilskud til uddannelsesafgift og øvrige tilskud er ikke skattepligtige.

Tilskud ved ansættelse af erstatningsarbejdskraft

Arbejdsgivere kan også modtage tilskud til ansættelse af erstatningsarbejdskraft i perioder, hvor medarbejdere holder uddannelsesorlov (uddannelsesvikariat). Det kræves:

- At personen, der ansættes i orlovsperioden, anvises af arbejdsformidlingen.
- At ansættelsen er på fuld tid og efter gældende overenskomst.
- At personen, der holder orlov, beholder sin ansættelse og lønvilkår efter orlovsperioden.

Arbejdsgivere kan ikke modtage tilskud til ansættelse af erstatningsarbejdskraft, hvis orlovspersonen samtidig modtager en uddannelsesyndelse (særligt vuxenstudiestöd eller yndelse ved arbejdsmarknadsuddannelse).

Tilskud til arbejdsgiveren ydes som et fradrag på 500 SEK pr. dag i arbejdsgiverafgiften, der beregnes i forhold til afholdte lønudgifter. Arbejdsgiveren kan endvidere få tilskud på op til 40.000 SEK til afholdelse af uddannelsesudgifter for hver person, der holder orlov. Det forudsættes, at orlovs personer deltager i uddannelse, der er godkendt af Länsarbetsnämnden, eller uddannelse, der øger orlovs personens forudsætninger for at anvende ny teknik og varetage nye arbejdsopgaver.

4.4. Orlov til uddannelse i Norge

I Norge er der ikke lovmæssige ordninger, som giver lønmodtagere ret til orlov i forbindelse med uddannelse. Disse forhold er reguleret i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og aftaler på virksomhederne. Ledige kan søge arbejdsformidlingen om orlov for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelse. Ledige og lønmodtagere, som optages på en arbejdsmarkedsuddannelse, har ret til en yndelse. Herudover kan virksomheder, der aftaler uddannelsesorlov

med en eller flere medarbejdere, søge om tilskud til ansættelse af en vikar(er) (se tabel 4.3 for en oversigt over ordningernes vigtigste bestemmelser).

Tabel 4.3. Oversigt over udvalgte ydelser i Norge, der kan bevilges i forbindelse med uddannelsesorlov (1995).

	Arbejdsmarkedsopplæring ¹	Vikarplassordningen
Personkreds	Ledige, personer med nedsat erhvervsevne og personer i en usikker beskæftigelsessituation.	Arbejdsgivere med medarbejdere, der holder uddannelsesorlov.
Tildeleskriterier	19 år eller derover. Ansøgere i alderen 20-24 år skal have været arbejdssøgende i mindst 3 måneder. Kurserne/oplæringen må ikke give kompetence på højere niveau.	Arbejdsgiveren skal ansætte en vikar, der er henvist af arbejdsformidlingen. Vikarer aflønnes efter gældende overenskomst. Orlovspersonen er fastansat og er garanteret at kunne vende tilbage til arbejdspladsen efter orloven. Arbejdsgiveren skal dokumentere indholdet af orlovspersonens uddannelse. Arbejdsgiveren må ikke modtage tilskud til oplæring af medarbejdere på arbejdspladsen.
Maksimal ydelsesperiode	10 måneder	10 måneder
Ydelsesniveau ²	Ydelsen svarer til arbejdsløshedsdagpenge og kan maksimalt udgøre 2.822 DKK om ugen.	Ydelsen udgør et fast beløb på 2.997 DKK om ugen.

1. Ansøgeren søger om optagelse på arbejdsmarkedsopplæring, hvortil der er knyttet en uddannelsesydelse.
2. Ydelsesniveauet er omregnet ved brug af købekraftspariteter fra 1994 (OECD, 1995). Købekraftspariteten angiver norske kroner omregnet til danske kroner korrigeret for forskelle i prinsniveau. Ved omregning med købekraftspariteter kan forskellige beløb i nationale valutaer derfor sammenlignes direkte, fordi identiske beløb i danske kroner angiver, at man kan købe den samme mængde varer og ydelser i de lande, der sammenlignes.

Arbejdsmarkedsuddannelse

Ledige, personer med nedsat erhvervsevne og personer i en usikker beskæftigelsessituation, har mulighed for at søge om at deltage i en arbejdsmarkedsuddannelse (arbejdsmarkedsopplæring eller AMO). Personer, der deltager i arbejdsmarkedsuddannelse, modtager en uddannelsesydelse. Det kræves:

- At ansøgere er 19 år eller derover.

- At ansøgere i alderen 20-24 år har været arbejdssøgende i mindst 3 måneder.
- At kurserne/oplæringen ikke giver formel kompetence på højere niveau.

Ledige, der deltager i AMO, skal tage imod anvist arbejde i orlovsperioden. Oplæringen foregår på kurser, der afholdes på videregående skoler, AMO-centre og i regi af andre private eller offentlige kursusarrangører. Kurserne kan maksimalt have en varighed på op til 10 måneder.

I kursusperioden modtager kursister, som er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, en ydelse svarende til arbejdsløshedsdagpenge, der udgør 2 promille af dagpengegrundlaget⁵ om dagen. Den maksimale ydelse, der udbetales, er 2.825 NOK om ugen. Ydelsen er skattepligtig.

Vikarpladsordning

Lønmodtagere har også mulighed for at holde uddannelsesorlov i forbindelse med arbejdsgiveres deltagelse i vikarpladsordningen (vikarpladsordning), hvor arbejdsgivere får anvist og finansieret vikarer i en periode, hvor virksomhedens ansatte holder uddannelsesorlov. Ordningens formål er at give ledige erhvervs erfaring i private og offentlige virksomheder. Samtidig får lønmodtagere uddannelsesorlov, så deres kvalifikationer forbedres.

Deltagelse i vikarpladsordningen kræver at:

- Virksomheden ikke samtidig modtager tilskud til oplæring af medarbejdere på arbejdspladsen (Bedriftsintern oplæring), eller at orlovspersonen modtager ydelse i forbindelse med deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelse (AMO).
- Arbejdsgiveren dokumenterer indholdet af den uddannelse, som lønmodtageren vil gennemføre i orlovsperioden
- Uddannelsen skal tage udgangspunkt i virksomhedens kvalifikationsbehov.
- Aflønning af vikarer sker efter gældende overenskomst.
- Orlovspersonen er fastansat og er garanteret at kunne vende tilbage til arbejdspladsen efter orloven.
- Vikarer henvises fra arbejdsformidlingen (Arbejdskontoret).

5. Som pensionsgivende indkomst regnes arbejdsindkomst, arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge, barseldagpenge og omsorgspenge ved adoption.

Der er ingen krav til indholdet af vikarstillingen. Vikaren behøver således ikke at blive ansat i samme job, som orlovspersonen holder orlov fra. Ordningen giver med andre ord mulighed for en rotation mellem virksomhedernes medarbejdere. Der er heller ikke krav om, at vikaren skal være ansat på virksomheden i hele orlovsperioden. Ordningen giver også mulighed for, at orlovspersonen i stedet for uddannelse bruger orloven til at arbejde som projektmedarbejder på projekter for arbejdsløse.

Orlovspersonen er som nævnt garanteret ansættelse efter orloven. Ordningen indebærer, at arbejdsgiveren er forpligtet til at ansætte en vikar.

Tilskuddet udgør 3.000 NOK om ugen. Tilskuddet er et rammetilskud, der ydes til dækning af virksomhedens udgifter til aflønning af vikaren, sociale bidrag og feriepenge. Der kan højst ydes tilskud til ansættelse af vikarer i 10 måneder. Orlovspersonen er ikke garanteret hverken løn eller orlovsydelse i orlovsperioden. Aflønning af orlovspersonen aftales af arbejdsgiveren og orlovspersonen.

4.5. Orlov til uddannelse i Finland

De finske ordninger med uddannelsesorlov ligner de svenske ordninger med uddannelsesorlov. Lønmodtageres rettigheder til at holde orlov er således fastlagt i en lov (**Lagen om studieledighet**), mens orlovsydelse er fastlagt i andre love. (se tabel 4.4 for en oversigt over ydelsesordningernes vigtigste bestemmelser).

Loven om orlov til uddannelse

Formålet med loven om orlov til uddannelse er at forbedre erhvervsaktives mulighed for uddannelse. Lønmodtagere har ret til at holde orlov til uddannelse, men arbejdsgivere kan udskyde en planlagt orlov. Det kræves:

- At lønmodtageren i en eller flere perioder har haft hovedbeskæftigelse i mindst et år hos den arbejdsgiver, hvorfra der holdes orlov.
- At der er statsligt tilsyn med uddannelsen.

Lønmodtagere har ret til højst 2 års uddannelsesorlov i en periode på 5 år.

En lønmodtager, der vil holde orlov, skal meddele det til arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren ønsker orlov i mere end 5 arbejdsdage, skal varslet gives skriftligt mindst 45 dage, før uddannelsen begynder. Ved orlov på 5 dage eller derunder skal lønmodtageren give varslet mundtligt eller skriftligt mindst 15 dage, før uddannelsen begynder. Lønmodtageren skal blandt andet informere

arbejdsgiveren om, hvornår orloven begynder og ophører, formålet med uddannelsen og navnet på den institution, hvor uddannelsen gennemføres.

Arbejdsgiveren kan i princippet ikke afslå en planlagt uddannelsesorlov. Men hvis orloven indebærer en væsentlig ulempe for virksomhedens produktion, kan arbejdsgiveren udskyde orloven i op til 6 måneder. I virksomheder med mere end 4 ansatte kan orloven udskydes to gange. I virksomheder med under fem ansatte kan orloven udskydes gentagne gange.

Hvis flere personer søger om orlov på samme tid, og det indebærer væsentlig ulempe for virksomhedens produktion, kan arbejdsgiveren prioritere ansøgningerne. Orlov skal først bevilges til lønmodtagere, der tager en erhvervsuddannelse eller fuldfører en grundskoleuddannelse. Hvis det ikke er muligt at prioritere mellem ansøgerne ud fra disse kriterier, skal uddannelsesorlov gives til den eller de personer med lavest uddannelse.

Tabel 4.4. Oversigt over udvalgte ydelser i Finland, der kan bevilges i forbindelse med uddannelsesorlov (1995).

	Vuxenstudiestöd	Yrkesutbildningspenning	Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning	Sysselsättningsstöd til arbejdsgiveren
Personkreds	Alle	Lønmodtagere	Ledige og lønmodtagere	Arbejdsgivere, der ansætter en ledig
Tildelingskriterier	30-54 år. Ikke studeret på fuld tid i mere end 4 måneder inden for de sidste 5 år eller mangler erhvervsmæssig grunduddannelse. Er ophørt med eller holder orlov fra hovedbeskæftigelsen. Studerer på fuld tid.	30-60 år. Fuldtidsbeskæftigelse i mindst 1 år i nuværende ansættelsesforhold, og i alt fuldtidsbeskæftigelse i mindst 5 år. Deltager i erhvervsmæssig fuldtidsuddannelse af mindst 1 måneds varighed.	20 år eller derover. Berettiget til arbejdsløshedsdagpenge. Deltager i faglig uddannelse eller grundskoleuddannelse, der er godkendt af staten. Skønnes egnet til at gennemføre en arbejdsmarkedsuddannelse og til at arbejde inden for det erhverv, som uddannelsen er rettet imod.	Ansættelse af en ledig der henvises fra arbejdsformidlingen. Vikarer aflønnes efter gældende overenskomst. Den ledige skal være anmeldt arbejdsformidlingen som arbejds-søgende. Den ledige, skal være under 25 år eller have været ledig i mindst 12 måneder.
Maksimal ydelsesperiode	2 år (kun et år ved uddannelse på højere læreanstalter).	18 måneder i en periode på 2 år.	Ingen krav	10 måneder

	Vuxenstudiestöd	Yrkesutbildningspenning	Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning	Sysselsättningsstöd til arbejdsgiveren
Ydelsesniveau ¹	Beregnes som 25 pct. af hidtidig bruttoindkomst, dog maksimalt 927 DKK om ugen og minimalt 520 DKK om ugen.	Ydelsen er afhængig af ansøgerens alder og udgør 431-563 DKK om ugen.	Ydelsen beregnes på grundlag af de arbejdsløshedsdagpenge. For personer, der har ret til fortjeneste-ydelse, er ydelsen 847 DKK om ugen plus 20-42 pct. af forskellen mellem lønindkomst og 847 DKK. For øvrige personer er ydelsen indkomstafhængig og udgør maksimalt 847 DKK om ugen.	Der er to ydelsesniveauer: Normalt løntilskud svarer til det maksimale grundbeløb for arbejdsløshedsdagpenge, 847 DKK om ugen. Forhøjet løntilskud svarer til 180 pct. af normalt løntilskud, 1.525 DKK om ugen.
Andet			Tillæg til ydelsen hvis modtageren har børn og tilskud til transport, kost og logi.	

1. Ydelsesniveauet er omregnet ved brug af købekraftspariteter fra 1994 (OECD, 1995). Købekraftspariteten angiver finske mark omregnet til danske kroner korrigeret for forskelle i prinsniveau. Ved omregning med købekraftspariteter kan forskellige beløb i nationale valutaer derfor sammenlignes direkte, fordi identiske beløb i danske kroner angiver, at man kan købe den samme mængde varer og ydelser i de lande, der sammenlignes.

Arbejdsgiveren skal oplyse lønmodtageren om, hvorvidt orloven er udskudt, eller om orloven kan begynde som planlagt. Hvis orloven har en varighed på mere end 5 dage, skal arbejdsgiveren give en skriftlig meddelelse mindst 15 dage før orlovens (planlagte) begyndelse. Hvis orloven varer mindre end 5 dage, skal arbejdsgiveren give en mundtlig eller skriftlig meddelelse med mindst en uges varsel.

Lønmodtagere kan ikke afskediges på grund af, at de holder, har holdt, eller ønsker at holde orlov.

Ydelse til erhvervsuddannelse

Lønmodtagere, der holder uddannelsesorlov fra en arbejdsgiver, kan søge om ydelse til erhvervsuddannelse (yrkesudbildningspenning). Det kræves:

- At lønmodtageren er mellem 30 og 60 år.
- Og har haft det nuværende ansættelsesforhold som sin hovedbeskæftigelse i mindst 1 år.

- Og har haft fuldtidsbeskæftigelse i mindst 5 år.
- At erhvervsuddannelsen er et fuldtidsstudium på et erhvervsuddannelsescenter for voksne, højere læreanstalt, folkehøjskole (erhvervsretningen), eller en erhvervslæreanstalt, der er underlagt uddannelsesstyrelsen.
- At erhvervsuddannelsen varer i mindst 1 måned.

Ydelsen kan maksimalt bevilges i 18 måneder i en periode på 24 måneder, og den er afhængig af ansøgerens alder og udgør 1.300-1.700 FIM om måneden. Ydelsen er skattepligtig.

Studiestøtte for voksne

Personer mellem 30 og 54 år kan søge studiestøtte for voksne (vuxenstudiestöd) til uddannelse på gymnasier, højskoler og erhvervsuddannelser herunder uddannelser ved højere læreanstalter. Det kræves, at ansøgeren:

- Mangler erhvervsmæssig grunduddannelse, eller at ansøgeren ikke har studeret på fuld tid i mere end 4 måneder inden for de sidste 5 år.
- Holder orlov fra eller er ophørt med sin hovedbeskæftigelse og er aktivt studerende.

Studiestøtte bevilges til uddannelser med en varighed på mindst 2 (sammenhængende) måneder og højst 2 år. Ved uddannelse på højere læreanstalter kan studiestøtte højst bevilges i 1 år.

Det forudsættes, at lønmodtagere, som søger om arbejdsmarkedsuddannelse, har aftalt orlov med arbejdsgiveren.

Studiestøtte udgøres af en ydelse og et bopællæg⁶. Ydelsen (vuxenstudiepenningen) udgør 25 pct. af den månedlige bruttoindkomst før uddannelsens begyndelse. Minimumsydelsen er 362 FIM om ugen, og den maksimale ydelse er 646 FIM om ugen. Ud over ydelsen må den studerende højst have en månedlig indkomst på 2.000 FIM.

Bopællægget betales til enlige, der bor i lejet bolig eller på kollegieværelse, og til personer, der på grund af studierne må bo et andet sted end hos familien. Bopællægget kan også ydes til studieophold i udlandet. Bopællægget udgør 67 pct. af huslejen dog højst 854 FIM om måneden (900 FIM ved udlandsophold). Studiestøtte er skattepligtig indkomst.

Ud over studiestøtte kan der ydes statsgaranti for studielån og rentetilskud til studielån.

6. Ordningens regler blev skærpet i 1994. Tidligere kunne personer i alderen 25-29 år også modtage studiestøtte, ligesom det var muligt at modtage et forsørgertillæg.

Arbejdsmarkedsuddannelse

Lønmodtagere og ledige kan få bevilget en ydelse (utbildningsstöd) i forbindelse med, at de gennemfører en arbejdsmarkedsuddannelse (arbetskrafts-politisk vuxenutbildning).

For at være berettiget til arbejdsmarkedsuddannelse og uddannelsesydelse kræves, at ansøgeren:

- Er 20 år eller derover.
- Er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge.
- Skønnes egnet til at gennemføre en arbejdsmarkedsuddannelse og til at arbejde inden for det erhverv, som uddannelsen er rettet imod.
- Deltager i faglig uddannelse eller grundskoleuddannelse, der er godkendt af arbejdsmarkedsmyndighederne (arbetskraftsmyndigheterna).

Uddannelserne gennemføres på faglige uddannelsescentre for voksne (yrkesutbildningscentrer för vuxna) og andre faglige uddannelsesinstitutioner samt andre uddannelsesinstitutioner, hvor det er relevant at gennemføre arbejdsmarkedsuddannelser.

Ledige står ikke til rådighed for arbejdsmarkedet i orlovsperioden og skal derfor ikke tage imod anvist arbejde i orlovsperioden.

Uddannelsesydelsen består af en grundydelse (grundstöd) eller en lønrelateret ydelse (förtjänststöd). Grundydelsen udbetales ikke, når orlovspersonen er berettiget til den lønrelaterede ydelse.

Den lønrelaterede ydelse består af en basisdel og en "fortjenestedel" (förtjänstdel). Basisdelen udbetales til personer, der er berettiget til lønrelaterede arbejdsløshedsdagpenge. For at være berettiget til fortjenestedelen kræves endvidere, at modtageren er ledig eller midlertidig hjemsendt og truet af ledighed.

Basisdelen udgør et fast beløb på 590 FIM om ugen. Fortjenestedelen udgør 20-42 pct. af forskellen mellem modtagerens tidligere lønindkomst og basisdelen.

Grundydelsen udbetales til personer, der ikke er berettiget til lønrelaterede arbejdsløshedsdagpenge. Ydelsen er afhængig af ydelsesmodtagerens og ægtefællens indkomst og udgør maksimalt 590 FIM om ugen.

Der kan endvidere ydes tilskud til transport, kost og logi.

Løntilskud

Arbejdsgivere, kan søge arbejdsformidlingen (arbetskraftbyrånen) om løntilskud (sysselsättningsstöd) til ansættelse af ledige. Ordningen er led i en generel beskæftigelsespolitik, der blandt andet har til formål at undgå, at folk

bliver langtidsledige. Ordningen benyttes således ikke kun i forbindelse med ansættelse af vikarer for personer, som holder orlov.

For at være berettiget til at modtage løntilskud kræves:

- At den ledige (vikaren) er arbejdsløs og tilmeldt arbejdsformidlingen som arbejdssøgende.
- At den ledige er under 25 år.
- Eller i en eller flere perioder i alt har været arbejdsløs i mindst 12 måneder.
- At det ikke har været muligt at anvise den ledige andet arbejde eller andre beskæftigelsesfremmende foranstaltninger (fx uddannelse).
- At den ledige anvises af arbejdsformidlingen.
- At aflønningen af vikarer sker efter gældende overenskomster.
- At ansættelsen sker til en arbejdstid, som mindst svarer til 85 pct. af den normale arbejdstid inden for den pågældende branche.

Herudover stilles en række krav til arbejdsgiveren og ansættelsen. Der ydes fx ikke løntilskud, hvis arbejdsgiveren for nylig har afskediget medarbejdere, hvis ansættelsen af vikaren medfører, at andre medarbejdere afskediges, hvis ansættelsen virker konkurrenceforvridende, eller hvis ansættelsen begynder inden løntilskuddet søges o.a.

Løntilskuddet kan maksimalt ydes i 10 måneder for hver ledig, der ansættes med løntilskud. Løntilskuddet ydes efter to satser. Normalt løntilskud, der svarer til den maksimale grundydelse ved arbejdsløshed (grunddagpenning), hvilket maksimalt udgør 590 FIM om ugen. Forhøjet løntilskud der udgør 180 pct. af normalt løntilskud.

4.6. Sammenligninger af orlovsordninger til uddannelse

I det følgende sammenlignes orlovsordninger til uddannelse i de nordiske lande. Indledningsvis diskuteres det, på baggrund af afgrænsningen af orlov i afsnit 2.2, i hvilket omfang personer, der benytter orlovsordningerne, kan siges at holde orlov. Efterfølgende sammenlignes først, hvilke rettigheder borgerne i de nordiske lande har til at holde orlov til uddannelse, og dernæst hvilke ydelser det er muligt at modtage i orlovsperioden. Til slut fremhæves nogle overordnede forskelle/ligheder mellem, hvordan ordninger med orlov og orlovsydelse til uddannelse er opbygget i de nordiske lande.

4.6.1. Er det orlovsordninger?

I afsnit 2.2 blev der opstillet en række kriterier, som er karakteristiske for personer, der holder orlov. Spørgsmålet er, i hvilket omfang personer, der benytter uddannelsesordningerne, opfylder orlovs-kriterierne? Som nævnt kan der peges på mindst fem forhold, som karakteriserer orlov: 1) fravær fra arbejdsmarkedet, 2) fravær efter ønske fra orlovspersonen, 3) fravær med en fastlagt længde, 4) fritagelse fra hidtidige pligter på arbejdsmarkedet og 5) ret til at vende tilbage til hidtidig position på arbejdsmarkedet.

Reglerne i både den svenske og finske ordning med orlov indebærer, at personer, der benytter ordningerne, i vidt omfang må antages at opfylde orlovs-kriterierne. I begge ordninger er der tale om fravær fra arbejdsmarkedet (kriterium 1), og personer, der holder orlov, er fritaget fra hidtidige pligter (kriterium 4). Endvidere har orlovspersonerne ret til at vende tilbage til den arbejdsplads, de holder orlov fra (kriterium 5). I den finske ordning må kriterium 3, om at orloven skal have en fastlagt længde, antages at være opfyldt, fordi lønmodtageren skal oplyse arbejdsgiveren om orlovens begyndelse og afslutning. I den svenske ordning må kriteriet i langt de fleste tilfælde også antages at være opfyldt, fordi lønmodtageren skal anmode arbejdsgiveren om orlov (hvilket indebærer, at lønmodtageren informerer arbejdsgiveren om, hvornår orloven forventes afholdt). Det kan som nævnt i afsnit 2.2 være svært på forhånd at afgøre, om lønmodtageres fravær fra arbejdet sker efter eget ønske (kriterium 2). Virksomheders efteruddannelse af medarbejdere kan således foregå efter ønske fra arbejdsgiveren, uanset om lønmodtageren måtte ønske det eller ej. Spørgsmålet er, i hvilket omfang de to ordninger bliver anvendt til efteruddannelse af medarbejdere. I den finske ordning anføres det eksplicit, at ordningerne ikke må anvendes i forbindelse med medarbejders uddannelse, som er fastlagt af virksomheden eller som er fastlagt ved overenskomster. I den svenske lovtekst er der ikke en tilsvarende specifikation, måske fordi der, i modsætning til i den finske ordning, ikke er nogen begrænsninger i, hvor lang tid lønmodtageren kan holde orlov. Det vil således ikke have konsekvenser for lønmodtagernes fremtidige muligheder for at holde orlov, hvis de holder orlov i forbindelse med virksomhedens efteruddannelse af medarbejdere. Det er derfor muligt, at den svenske orlovsordning i et vist omfang benyttes til efteruddannelse af virksomheders medarbejdere.

I Norge og Danmark har lønmodtagere ikke lovmæssig ret til uddannelses-orlov, de kan i stedet være sikret ret til orlov ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, ved virksomhedsaftaler, eller de indgår en individuel aftale om orlov med arbejdsgiveren. Lønmodtagere, der har aftalt orlov (eller fravær) med arbejdsgiveren, kan i Danmark søge forskellige uddannelses-ydelser. Lønmodtagere, som modtager disse ydelser, vil ikke nødvendigvis

opfylde alle orlovskriterier. Ydelserne kan således modtages af personer, der efter ønske fra virksomheden gennemfører en (efter-)uddannelse (kriterium 2). Dette er tilsyneladende i et vist omfang tilfældet i den danske ordning med orlov til uddannelse. I Andersen et.al. (1996) oplyser en fjerdedel af lønmodtagere, der holdt orlov til uddannelse, at det alene var virksomheden, som tog initiativ til, at orloven blev holdt. Endvidere giver lidt over 60 pct. af de virksomheder, som har haft medarbejdere på orlov, udtryk for, at ordningen kan benyttes i forbindelse med efteruddannelse af medarbejdere.

Hertil kommer, at i de tre danske ydelsesordninger, orlov til uddannelse, voksendannelsesstøtte og arbejdsmarkedsuddannelse, er lønmodtagere ikke garanteret, at de kan vende tilbage til deres arbejdsplads, når fraværet ophører (kriterium 5). I nogle tilfælde kan lønmodtageren således blive opsagt i forbindelse med fraværet. Lønmodtagere, der benytter de tre danske ydelsesordninger, kan således ikke antages at holde orlov i alle tilfælde.

En række af kapitlets ydelsesordninger er rettet mod ledige. Spørgsmålet er om ledige, der bruger disse ordninger, opfylder orlovskriterierne. Et par af orlovskriterierne må umiddelbart antages at være opfyldt. Der er tale om fravær fra arbejdsmarkedet (kriterium 1), og fraværet vil ofte have en fastlagt længde svarende til uddannelsens længde (kriterium 3).

I nogle af ordningerne er et par af orlovskriterierne imidlertid ikke opfyldt. De ledige vil således ikke altid være fritaget for deres hidtidige pligter som ledige (kriterium 4). En vigtig pligt for ledige i de nordiske lande er, at de skal tage imod anvist arbejde. I nogle af ydelsesordningerne skal de ledige stå til rådighed for arbejdsmarkedet, og de kan derfor risikere at måtte afbryde orloven/fraværet for at tage imod anvist arbejde. Dette gælder blandt andet de danske ordninger med arbejdsmarkedsuddannelse og uddannelsesgodtgørelse, den norske ordning med arbejdsmarkedopplæring og den svenske ordning med arbejdsmarknadsutbildning.

En lignende problematik gør sig gældende i spørgsmålet om, hvorvidt de ledige vil kunne vende tilbage til deres status som ledig, når orloven ophører (kriterium 5). I nogle ordninger medregnes ydelsesperioden i perioden med arbejdsløshedsdagpenge, hvilket betyder, at dagpengeperioden kan udløbe i forbindelse med de lediges deltagelse i uddannelsen. Dette problem gør sig gældende i fx de danske ordninger med uddannelsesgodtgørelse og arbejdsmarkedsuddannelse⁷.

7. Fra den 1. januar 1996 medregnes den periode, ledige holder uddannelsesorlov, også i dagpengeperioden.

Det er svært at afgøre, i hvilket omfang ledige holder orlov efter eget ønske (kriterium 2), fordi ikke kun de ledige, men også myndighederne kan have interesse i, at de ledige benytter ordningerne.

Sammenfattende kan det dog konkluderes, at det er sandsynligt, at nogle ledige ikke opfylder et eller flere af orlovskriterierne, og at de derfor ikke kan siges at holde orlov, som det er defineret her. Nogle af de ordninger, som de ledige benytter, kunne i stedet kaldes for orlovs-lignende ordninger.

4.6.2. Ret til uddannelsesorlov

Det er kun i Sverige og Finland, der er offentligt regulerede ordninger, som giver lønmodtagere ret til uddannelsesorlov. I de andre nordiske lande er lønmodtageres orlov til uddannelse reguleret ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, virksomhedsaftaler eller ved aftaler mellem den enkelte arbejdsgiver og arbejdstager (som tidligere nævnt betragtes den danske ordning med orlov til uddannelse ikke som en orlovsordning, men som en ydelsesordning, jf. fodnote 1, afsnit 4.2).

I det følgende sammenlignes lønmodtagernes rettigheder til at holde uddannelsesorlov i Sverige og Finland. Af tabel 4.5 fremgår det, at der er flere lighedspunkter mellem orlovsordningerne i Sverige og Finland. For det første skal lønmodtagerne i begge ordninger normalt opfylde et beskæftigelseskrav for at være berettiget til at holde uddannelsesorlov. Beskæftigelseskravene er stort set de samme. I Finland kræves det, at lønmodtageren i en eller flere perioder sammenlagt har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 1 år. I Sverige skal lønmodtagere mindst have haft beskæftigelse hos arbejdsgiveren 6 måneder umiddelbart inden orloven eller mindst 1 år inden for de seneste 2 år. Lønmodtagere, der ønsker at gennemføre en faglig uddannelse, behøver dog ikke at opfylde beskæftigelseskravene.

For det andet er lønmodtagere i både Sverige og Finland beskyttet mod afskedigelse i forbindelse med, at de holder orlov til uddannelse.

For det tredje stilles der i begge ordninger få krav til den uddannelse, som er anledning til, at lønmodtageren holder orlov. I Sverige er der således ikke krav til uddannelsens art, udover at der ikke må være tale om selvstudier, og i Finland kræves blot, at der er statsligt tilsyn med den uddannelse, lønmodtageren gennemfører.

For det fjerde har arbejdsgiverne i begge lande ret til at udskyde en planlagt orlov. I Finland kan arbejdsgivere med flere end 4 ansatte udskyde en orlov op til to gange 6 måneder, mens arbejdsgivere med mindre end 5 ansatte kan udskyde en orlov flere gange. I Sverige er arbejdsgivernes mulighed for at udskyde en orlov afhængig af, om arbejdsgiveren har indgået en

kollektivaftale inden for orlovspersonens fagområde. Hvis det er tilfældet, kan arbejdsgivere ikke udskyde en planlagt orlov i mere end 6 måneder, medmindre det er aftalt med lønmodtagerorganisationen. Tilsvarende skal arbejdsgiveren have lønmodtagerorganisationens accept, hvis en orlov, hvor orlovspersonen ønsker at gennemføre en faglært uddannelse, skal udskydes i mere end to uger. Hvis der ikke er indgået en kollektivaftale inden for orlovspersonens fagområde, kan arbejdsgiveren i et vist omfang selv afgøre, hvor længe orloven skal udskydes. Lønmodtageren kan dog få sagen prøvet ved en domstol, når orloven har været udskudt i 2 år.

Den svenske orlovsordning adskiller sig væsentligt fra den finske ordning med hensyn til orlovsperiodens længde. I Sverige stilles ikke krav til orlovsperiodens længde. Lønmodtagere kan således holde orlov i så kort eller lang tid de ønsker. I modsætning hertil må lønmodtagere i Finland højst holde orlov i 2 år i en periode på 5 år.

Tabel 4.5. Oversigt over lovmæssige rettigheder til uddannelsesorlov for personer i arbejdsstyrken i Sverige og Finland (1995).

	Sverige	Finland
Personkreds	Lønmodtagere	Lønmodtagere
Tildelingskriterier	Beskæftiget hos den arbejdsgiver, der holdes orlov fra, de sidste 6 måneder inden orlovens start eller mindst 1 år inden for de sidste 2 år inden orlovens start (lønmodtagere, der holder orlov for at gennemføre en faglig uddannelse, behøver ikke at opfylde beskæftigelseskriteriet)	Beskæftiget hos den arbejdsgiver, der holdes orlov fra i sammenlagt mindst et år i en eller flere perioder. Statsligt tilsyn med uddannelsen.
Krav til uddannelsen	Alle uddannelser, dog ikke selvstudier	Alle uddannelser med statsligt tilsyn
Maksimal orlovsperiode	Ingen begrænsninger	2 år i en periode på 5 år.
Kan orloven holdes i flere delperioder?	Ja	Ja
Beskyttet mod afskedigelse i forbindelse med orlov	Ja	Ja
Kan arbejdsgivere udskyde orloven?	Ja, normalt i op til 6 måneder	Ja. I virksomheder med flere end 4 ansatte kan orloven udskydes op til to gange 6 måneder. I virksomheder med under 5 ansatte kan orloven udskydes flere gange.

4.6.3. Orlovsydelse til uddannelse

Der er ingen personer i arbejdsstyrken i de nordiske lande, som har ret til en orlovsydelse, når de holder uddannelsesorlov. Der er i de nordiske lande, bortset fra Island, imidlertid lovmæssige ordninger, som giver beskæftigede mulighed for at søge om ydelser i forbindelse med, at de holder uddannelsesorlov. Endvidere er der ordninger, som giver ledige mulighed for at søge om at deltage i betalt uddannelse. I det følgende fremhæves en række forskelle og ligheder ved disse ordninger med orlovsydelse.

Ydelsesordningerne er forskellige på en række væsentlige punkter. Det er tilsyneladende muligt at kategorisere ordningerne afhængigt af, hvem ordningerne er rettet imod. Der kan således skelnes mellem ordninger, der giver tilskud til virksomheder, og ordninger, hvor der udbetales ydelser til personer, der ønsker at holde orlov. Vikarplassordningen i Norge, utbildningsvikariatet i Sverige, sysselsättningsstöd i Finland og jobrotation i forbindelse med orlov i Danmark er alle ordninger, der retter sig mod virksomheder, der ansætter vikarer for medarbejdere på uddannelsesorlov. Ordningerne er således kun indirekte rettet mod de personer, der holder orlov. I andre ordninger udbetales ydelsen direkte til de personer, som holder orlov, det er fx tilfældet i ordninger med voksenuddannelsesstøtte og arbejdsmarkedsuddannelse i Danmark, särskilt vuxenstudiestöd og arbetsmarknadsutbildning i Sverige, arbetsmarkedsopplæring i Norge og vuxenstudiestöd, yrkesutbildningsbidrag og arbeidskraftspolitisk vuxenutbildning i Finland.

Der er væsentlig forskel i udformningen af *ordninger, der retter sig mod orlovs personer*. For det første er der forskel på, hvilke personer i arbejdsstyrken der kan få tilkendt ydelserne. I nogle ordninger kræves det, at ydelsesmodtageren er ledig (eller i risiko for at blive ledig). Det er tilfældet i den norske ordning med arbejdsmarkedsopplæring og den svenske ordning med arbetsmarknadsutbildning. I andre ordninger kræves det, at ydelsesmodtageren er beskæftiget og umiddelbart inden orloven har været beskæftiget en vis periode. Det er tilfældet i den svenske ordning med särskilt vuxenstudiestöd, i den finske ordning med yrkesutbildningspenning og i den danske ordning med VUS. Der er således forskel på, hvilke personer i arbejdsstyrken som ordningerne har til formål at uddanne. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der i Norge ikke er en lovmæssig ydelsesordning for beskæftigede, bortset fra personer i en usikker beskæftigelsessituation, hvilket indebærer, at lønmodtagere og selvstændiges muligheder for at søge lovmæssigt regulerede orlovsydelse er væsentligt ringere i Norge end i Sverige, Finland og Danmark.

For det andet adskiller ordningernes tildelingskriterier sig med hensyn til de krav, der stilles til den uddannelse, som orlovspersonerne deltager i. I nogle af ordningerne (fx i Särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa i Sverige) bevilges

ydelse til personer, der ønsker at få forbedret deres grundskoleuddannelse. I andre ordninger (arbejdsmarknadsutbildning i Sverige) stilles krav om, at orlovs-personerne skal optages på faglærte uddannelser. Endelig er der ordninger, hvor der kun stilles få krav til uddannelsernes indhold, det er fx tilfældet i den finske ordning med vuxenstudiestöd, hvor der kun stilles krav om, at uddannelserne skal være underlagt et statsligt tilsyn, og den danske ordning med uddannelsesgodtgørelse, hvor uddannelsen skal være godkendt af staten.

For det tredje varierer ydelsesperiodernes maksimale længde fra ca. 10 måneder i fx arbejdsmarkedsopplæring i Norge og voksenuddannelsesstøtte i Danmark til flere år i fx den svenske ordning med särskilt vuxenstudiestöd. I nogle ordninger, hvor ydelsesperiodernes længde ikke er fastlagt i lovteksten, bliver ydelsesperioden fastlagt individuelt, fx afhængigt af længden på den uddannelse som ydelsesmodtageren vil gennemføre.

Endelig er der forskel på, hvordan ydelserne beregnes og på deres størrelse. I de danske ordninger med orlov til uddannelse, voksenuddannelsesstøtte og arbejdsmarkedsuddannelse udgør ydelserne et fast beløb, svarende til den højeste sats for arbejdsløshedsdagpenge. I de øvrige ordninger beregnes ydelserne på baggrund af ydelsesmodtagerens indkomst. Det er tilfældet i de svenske ordninger med särskilt vuxenstudiestöd, särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa og arbejdsmarknadsutbildning, i den norske ordning med arbeidsopplæring, i den finske ordning med arbeidskraftspolitisk vuxenutbildning og i den danske ordning med uddannelsesgodtgørelse, hvor ydelserne beregnes på samme grundlag som arbejdsløshedsdagpenge. Det er også tilfældet i den finske ordning med vuxenstudiestöd, hvor ydelsen beregnes på grundlag af ydelsesmodtagerens bruttoindkomst. Den finske ordning med yrkesudbildningspenning adskiller sig fra de øvrige, fordi ydelsen er afhængig af ansøgerens alder.

Det er muligt direkte at sammenligne ydelsesstørrelserne ved omregning med købekraftspariteter⁸. Omregnet ved købekraftspariteter er de maksimale ydelser størst i den norske ordning med arbejdsmarkedsopplæring (2.822 DKK om ugen) og i den svenske ordning med arbejdsmarknadsutbildning (2.496 DKK om ugen) samt i de fire danske ordninger (2.545 DKK om ugen). De maksimale ydelser er mindst i de finske ordninger med yrkesudbildningspenning (563 DKK om ugen) og vuxenstudiestöd (928 DKK om ugen).

8. Købekraftspariteten angiver et lands valuta omregnet til et andet lands valuta korrigeret for forskelle i prisniveau. Ved omregning med købekraftspariteter kan forskellige beløb i nationale valutaer derfor sammenlignes direkte, fordi identiske beløb (i danske kroner) angiver, at det er muligt at købe den samme mængde varer og ydelser i de lande, der sammenlignes.

I alle ordningerne, der er rettet mod orlovspersoner, med undtagelse af den danske ordning med uddannelsesgodtgørelse, er der et alderskriterium, som orlovspersonen skal opfylde for at være berettiget til den pågældende ydelse. I de fleste ordninger er alderskriteriet fastlagt, så ydelserne kan søges af de fleste personer i den erhvervsaktive alder. Aldersgrænserne er ofte fra ca. 18 år og op til 50-60 år. En undtagelse er de finske ydelsesordninger med vuxenstudiestöd og yrkesutbildningspenning, hvor den nedre aldersgrænse normalt er 30 år.

I Norge, Sverige, Finland og Danmark er der *ydelsesordninger, som retter sig mod virksomhederne*. I alle fire ordninger kan arbejdsgivere søge om tilskud til ansættelse af vikarer i forbindelse med, at medarbejdere holder uddannelsesorlov⁹.

Princippet er det samme i de fire ordninger: Der ydes tilskud til ansættelse af vikarer under forudsætning af, at vikaren er ledig og henvises fra arbejdsformidlingen. Endvidere kræves det i alle ordningerne, at vikaren ansættes efter gældende overenskomster.

Der er imidlertid også forskel på ordningernes udformning. For det første er der forskel på, hvordan støtten til virksomhederne ydes. I den norske, finske og danske ordning ydes tilskud, mens støtten i den svenske ordning ydes i form af et fradrag i virksomhedernes betaling af arbejdsgiverafgifter.

For det andet er der forskel på, i hvilket omfang det er muligt at kombinere virksomhedsordningerne med andre offentlige ydelsesordninger. Arbejdsgivere i Danmark og Finland kan således modtage løntilskud til ansættelse af vikarer, samtidig med at personer, som holder orlov, modtager en orlovsydelse. Det er ikke muligt i Sverige, hvor virksomheder, som benytter ordningen med utbildningsvikariat, skal udbetale løn til orlovspersonen, og i Norge, hvor vikarplassordningen og ordningen med arbejdsmarkedsopplæring ikke kan benyttes på samme tid. Denne forskel indebærer, at især i Danmark bliver incitamentet, til at lønmodtagere holder uddannelsesorlov med offentlig støtte, forholdsvis stort (se nedenfor).

Herudover er der forskel på en række af de krav, der stilles til virksomheder, der ønsker at modtage tilskud. I Sverige kræves det, at orlovspersonen modtager løn under orloven. Det er ikke tilfældet i Finland, Norge og Danmark, hvor orlovspersonen må forhandle dette spørgsmål med arbejdsgiveren. Endvidere er der forskel på, om orlovspersonerne er garanteret, at de kan vende tilbage til virksomheden efter orlovens ophør. Orlovspersoner i både den svenske, finske og norske ordning har ubetinget ret til at vende tilbage til

9. I Finland er der med virkning fra den 1. januar 1996 indført en ordning med jobrotation, hvor lønmodtagere, som holder orlov, kan modtage et tilskud, hvis virksomheden ansætter en arbejdsløs som vikar.

arbejdspladsen. Det er ikke tilfældet i den danske ordning, hvor orlovspersoner kan risikere at blive afskediget i forbindelse med orlovens afslutning.

Omregnet ved købekraftspariteter er de maksimale tilskud størst i den norske ordning (2.997 DKK om ugen i 1995) og i den svenske ordning (2.215 DKK om ugen). De maksimale tilskud er mindre i den danske (1.591 DKK om ugen) og i den finske ordning (1.525 DKK om ugen). Men som nævnt ovenfor har virksomheder i Finland og Danmark mulighed for at modtage løntilskud samtidig med, at orlovspersonerne modtager en orlovsydelse. Herved bliver de samlede offentlige tilskud (især i Danmark) større. I Danmark udgør de samlede maksimale tilskud således pr. uge 4.136 DKK, når virksomheden modtager løntilskud, og orlovspersonen modtager orlovsydelse i forbindelse med orlov til uddannelse. I Finland udgør de samlede maksimale tilskud pr. uge 2.452 DKK, når virksomheden modtager forhøjet løntilskud og orlovspersonen modtager vuxenstudiestöd.

4.6.4. Konkluderende bemærkninger

Sammenfattende kan det konkluderes, at det kun er i Sverige og Finland, der er orlovsordninger, som giver lønmodtagere ret til at holde uddannelsesorlov. I de øvrige lande er lønmodtagernes mulighed for at holde uddannelsesorlov reguleret ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, virksomhedsaftaler eller ved individuelle aftaler mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver.

Den svenske og finske ordning med uddannelsesorlov for lønmodtagere er på mange måder opbygget på samme måde. Det gælder både med hensyn til personkreds, tildelingskriterier, beskyttelse mod afskedigelser, de få krav, der stilles til de uddannelser, som orloven kan anvendes til, og arbejdsgivernes mulighed for at udskyde en planlagt orlov. En vigtig forskel på ordningernes regler er, at der i den svenske ordning ikke stilles krav til orlovens længde. I modsætning hertil har finske lønmodtagere ret til 2 års orlov i en periode på 5 år.

Ydelser i forbindelse med uddannelsesorlov er i princippet reguleret på samme måde i Finland, Sverige, Norge og Danmark. I alle landene har man således lovfæstede ordninger, hvor personer, der ønsker at holde orlov, kan søge om en uddannelsesydelse. Der i alle landene ligeledes ordninger, hvor der ydes tilskud/fradrag til virksomheder, der ansætter vikarer som afløsere for medarbejdere, der holder uddannelsesorlov.

Endvidere er der i alle landene orlovs- eller orlovs-lignende ordninger, hvor ledige efter aftale med en arbejdsmarkedsmyndighed kan deltage i arbejdsmarkedsuddannelser med en dertil knyttet ydelse.

Der er imidlertid også forskel på ordningerne med lovmæssige ydelser i de nordiske lande.

For det første kan ordninger med ydelser til orlovspersoner og ordninger med tilskud til virksomheder benyttes på samme tid i Finland og Danmark. En arbejdsgiver kan således modtage tilskud til ansættelse af en vikar for en orlovsperson, der samtidig modtager en orlovsydelse. Dette er ikke muligt i Norge og Sverige.

For det andet er der forskel på, hvilke persongrupper i arbejdsstyrken ordningerne er rettet mod. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der i Norge ikke er en lovmæssig ydelsesordning for beskæftigede, bortset fra personer i en usikker beskæftigelsessituation. Det indebærer, at lønmodtagere og selvstændiges muligheder for at søge lovmæssigt regulerede orlovsydelser er væsentligt ringere i Norge end i Sverige, Finland og Danmark.



5. Incitament og barrierer for at holde orlov og ordningernes betydning for arbejdsmarkedet

5.1. Indledning

Et centralt spørgsmål i forbindelse med orlovsordningerne er, hvilke forhold som har betydning for, hvor mange som holder orlov? I de foregående kapitler er reglerne for barsels-, børnepasnings- og uddannelsesorlov i de nordiske lande beskrevet. Det er klart, at orlovsordningernes regler kan have betydning. Brugen af orlovsordningerne vil således afhænge af tildelingskriterierne, jo skrappe tildelingskriterier, jo færre personer vil have mulighed for at holde orlov. Men hvilke andre forhold fremmer og hæmmer folk i at holde uddannelses-, barsels- og børnepasningsorlov? I afsnit 5.2 og 5.3 søges disse spørgsmål besvaret på grundlag af eksisterende litteratur om nordiske orlovsordninger. I afsnit 5.4 redegøres for resultaterne fra nogle undersøgelser, der belyser orlovsordningernes betydning for ledighed, beskæftigelse og udbuddet af arbejdskraft.

5.2. Barsels- og børnepasningsorlov - incitament og barrierer

En stor del af litteraturen om barsels- og børnepasningsorlov undersøger, hvilke forhold som kan forklare det faktum, at kvinder holder barsels- og børnepasningsorlov oftere og i længere tid end mænd. En del af kønsforskellene i brugen af barselsorlov kan skyldes, at næsten alle kvinder har behov for barselsorlov, når de skal føde (Brandth & Kaul, 1988b). Men der er stadig meget store kønsforskelle efter børnenes fødsel: Kvinder holder i langt højere grad orlov end mænd.

En vigtig forudsætning for at holde orlov er, at man er interesseret i det. Det viser sig, at mænd tilsyneladende har mindre interesse i at holde barsels/ børnepasningsorlov end kvinder. I en undersøgelse blandt svenske forældre finder Haas (1992) således, at 91 pct. af kvinderne ville holde barselsorlov

(föräldraledighet¹), hvis de skulle have endnu et barn, mod kun 51 pct. af mændene. I en dansk undersøgelse af ordningen med børnepasningsorlov finder Clemmensen et al. (1995), at 25 pct. kvinder og 6 pct. mænd, som var berettiget til børnepasningsorlov, overvejede at tage børnepasningsorlov inden for det næste år. Hvorfor er mænds interesse for at holde orlov mindre end kvinders? Og hvilke forhold får mænd, som har lyst til at holde orlov, til at afholde sig fra at benytte muligheden?

Brandth & Kaul (1988b) peger på, at *mændenes forhold til arbejdslivet* har betydning for mændenes (begrænsede) brug af orlovsordningerne. De peger på, at mænd ikke holder orlov i den periode, hvor der stilles store krav til dem i arbejdslivet. I stedet holder mænd oftere orlov, inden de begynder at gøre erhvervsmæssig karriere, eller når de er kommet ind i et fast karriereforsørgelsesløb. Carlsen (1995) peger i den forbindelse på, at undersøgelser viser, at mænds identitet i høj grad er bygget op omkring deres arbejde og deres forsørgerrolle. Mændene skaber således i langt mindre grad end kvinderne deres identitet via familielivet, og de er derfor mindre tilbøjelige til at holde orlov. At mændenes forhold til deres arbejde spiller en vigtig rolle, for om de holder orlov, understøttes af mænds egne udsagn om, hvorfor de undlod at holde barselsorlov, eller hvorfor moderen holdt længere barselsorlov end faderen. I Christoffersen (1990) nævner en femtedel af fædrene, at hensynet til deres arbejde var den vigtigste grund til, at de ikke holdt barselsorlov (fædrene nævner også andre begrundelser, lidt mere end en femtedel af fædrene anfører, at den vigtigste grund til at de ikke holdt orlov var hensyn til økonomien og en tilsvarende andel nævner, at familien ikke havde overvejet, om faderen skulle holde orlov). I en undersøgelse blandt svenske forældre var den hyppigst nævnte begrundelse, for at kvinden holdt hele eller den største del af barselsorloven, at det skete af hensyn til mandens arbejde (Haas, 1992).

Kønsrollemønsteret har også betydning for, i hvilket omfang mænd og kvinder holder orlov (se Haas, 1992; Brandth & Kaul, 1988b). Haas operationaliserer målingen af kønsroller i fire forhold: 1) forældrenes vurdering af mænds og kvinders interesse for og evner til at passe mindre børn, 2) forældrenes holdning til fordelingen af roller mellem mænd og kvinder (skal mænd være familiens primære forsørger, og i hvilket omfang skal mænd tage del i pasningen af børn), 3) i hvilket omfang faderen faktisk sørger for familiens indkomst og 4) forældrenes holdning til, at partneren holder orlov. Haas finder, at mænd, som støtter, at deres samlever holder orlov, sjældent selv vælger at holde orlov. Hun mener, at det afspejler, at mænd med et

1. I den svenske ordning med föräldraledighet har forældrene tilsammen ret til orlov med barselsdagpenge (föräldrapenning) i 64 uger, indtil barnet fylder 8 år. Ordningen kan således siges at være en kombineret barsels- og børnepasningsorlov (se afsnit 3.4).

traditionelt syn på kønsroller støtter, at samleveren holder orlov og selv undlader at holde orlov. For kvindernes vedkommende viser det sig, at holdningen til fordelingen af roller mellem mænd og kvinder har en meget væsentlig betydning for, i hvilket omfang mænd holder orlov. Haas peger på, at det skyldes, at kvinder med et utraditionelt syn på kønsrollerne er mere villige til at overlade en del af barselsorloven til mændene. Dette understøttes yderligere af, at kvinder, som havde udearbejdende mødre i deres barndom, oftere deler barselsorloven med deres samlever. Kvinder, som er opdraget af forældre med en "traditionel" fordeling af erhvervs- og husarbejde, er mere tilbøjelige til at tage monopol på rollen som børneopdrager. Der er altså tale om, at kvindernes holdning til at dele barselsorloven med mændene udgør en barriere for mændenes brug af orlovsordningerne.

Flere forfattere peger ligesom Haas på, at mændenes brug af orlovsordningerne i høj grad er bestemt af kvinderne (se fx Christoffersen, 1990; Brandth & Kaul, 1988a; Brandth & Kvande 1989). Kvinder fungerer som en slags "gatekeeper" for mænds adgang til at holde barselsorlov. Det er derfor vigtigt at finde ud af, hvilke forhold der er afgørende for, hvor lang tid kvinder vælger at holde orlov.

En vigtig forklaring på kvinders brug af barsels- og børnepasningsorlov skal - ud over de ovenfor nævnte årsager - tilsyneladende findes i *kvindernes tilknytning til arbejdslivet* (se Brandth & Kaul, 1988a og 1988b; Haas, 1992). I en kvalitativ interviewundersøgelse blandt kvindelige medarbejdere i tre forskellige virksomhedstyper (næringsindustri, varehandel og ingeniør) finder Brandth & Kaul (1988a og 1988b) store variationer i kvinders brug af orlovsordninger. Akademikere og kvinder i ledende stillinger arbejder ofte, indtil de skal føde, de holder en forholdsvis kort orlov efter fødslen, og de bevarer ofte en tilknytning til arbejdspladsen, mens de holder orlov. I modsætning hertil begynder kvinder, der arbejder i varehuse og industri, deres orlov lang tid inden fødslen, de udnytter hele orlovsperioden, og de vælger ofte at arbejde på deltid efter orloven. Endvidere er der også eksempler på mødre, som sagde deres job op i forbindelse med orlovens afslutning. Brandth & Kaul peger på, at forskellen mellem de to grupper skyldes forskelle i deres orientering mod erhvervsarbejde og omsorgsarbejde. Kvinder med høj uddannelse konkurrerer på arbejdsmarkedet, og de er interesseret i deres karriere. Kvinder med lav uddannelse er ikke i samme grad interesseret i at gøre erhvervsmæssig karriere, og de foretrækker i højere grad familiekarrieren frem for erhvervs-karrieren. Denne tendens understøttes af, at højtuddannede kvinder har bedre arbejdsvilkår end lavtuddannede kvinder, og de har mindre fysisk krævende jobfunktioner, højere løn, og større fleksibilitet og selvbestemmelse med hensyn til arbejdstider (se også Haas, 1992, p. 126). Hertil kommer, at det er

vanskeligere for arbejdsgivere af finde vikarer for højtuddannede end for lavtuddannede kvinder (Brandth & Kaul, 1988a; Kaul, 1991).

I forhold til mændenes brug af orlovsordningerne anføres det endvidere, at de højtuddannede kvinder, på grund af deres position på arbejdsmarkedet, bedre end lavtuddannede er i stand til at overbevise deres samlever om, at han må tage en del af orloven (Brandth & Kaul, 1988a). For det andet har højtuddannede kvinder en forholdsvis høj indkomst, hvilket giver bedre økonomisk mulighed for, at faderen kan holde orlov (Brandth & Kvalde, 1989).

Omgivelserne - arbejdsgiver, kolleger, familie og bekendte - er med deres holdning med til at fremme henholdsvis hæmme mænds og kvinders brug af orlovsordningerne. Flere undersøgelser viser således, at arbejdsgivere gennemgående er mere positivt indstillet overfor, at kvinder holder orlov, end at mænd gør det (se fx Christoffersen, 1990; Haas, 1992). I (Andersen et al., 1996) finder man, at det især er de mandlige ledere, som har forskellige holdninger til mænds og kvinders børnepasningsorlov.

Kolleger til forældre, som ønsker at holde orlov, har ligesom arbejdsgiverne oftere en positiv holdning til, at kvinder holder orlov, end til at mænd gør det (Christoffersen, 1990; Haas, 1992). Også her er de kvindelige kolleger oftere positivt indstillet end mandlige kolleger (se Andersen et al., 1996 og Haas, 1992). Haas finder ved brug af multivariate regressionsanalyser, at en signifikant faktor for mænds brug af orlovsordningerne er, om de arbejder i den offentlige sektor. Udover at det kan have en selvstændig betydning, om man er ansat i den offentlige sektor, så understøtter resultatet, at arbejdsgiveres og kollegers holdning har en betydning for, om mænd holder orlov, fordi der er forholdsvis mange kvindelige arbejdsgivere og ansatte (kolleger) i den offentlige sektor.

Den støtte, eller mangel på samme, som mænd og kvinder i øvrigt møder fra omgivelserne, har også betydning for, i hvilket omfang mænd og kvinder holder orlov. Kvinderne får oftere end mænd positive tilkendegivelser fra de øvrige omgivelser. I sin undersøgelse af, hvilke forhold som har betydning, for om svenske mænd holder barselorlov, finder Haas, at "social support" er en vigtig faktor. Mænd, som får opbakning fra vigtige støttepersoner, holder forholdsvis ofte barselorlov. Endvidere finder Haas, at det også har en signifikant betydning, om forældrene kender andre mænd, som har holdt orlov. Fædre, som kender andre mænd, som har holdt orlov, holder således forholdsvis ofte orlov, og tilsvarende deler kvinder oftere barselorloven med deres partner, hvis de i deres omgangskreds kender mænd, som har holdt orlov.

Haas (1992) finder i sin undersøgelse, at *familiemæssige forhold* har betydning for, i hvilket omfang mænd holder orlov, idet hun finder, at fædre

oftere holder barselsorlov, hvis de har mere end et barn. Haas finder til gengæld, at andre familiemæssige variabler ikke har signifikant betydning for, om mænd holder orlov. Ægteskabelig status, faderens alder, og om moderen ammer har således ikke væsentlig betydning.

Forældrenes *kendskab til orlovsordningerne og information om mulighederne for at holde orlov* kan have betydning for, i hvilket omfang forældre holder orlov. Haas (1992) og Kaul (1991) peger på, at det ser ud til, at svenske fædre har øget deres brug af orlovsordningen i forbindelse med offentlige kampagner, for at fædre bør holde barselsorlov. Christoffersen (1990) finder, at i godt 20 pct. af familierne (i Danmark), hvor manden ikke holdt orlov, angiver faderen, at det skyldtes, at familien ikke havde overvejet det. Forfatteren peger på, at der i et vist omfang mangler viden om mænds mulighed for at holde orlov.

Flere forfattere peger på, at *orlovsordningernes udformning* har betydning for, i hvilket omfang de benyttes. For det første har størrelsen af orlovsydelsen en betydning. Når kompensationsgraden reduceres med øget indkomst, bliver det dyrere at holde orlov for personer med høj indkomst. Det anføres, at det kan være medvirkende til, at kvinder holder orlov oftere end mænd (Brandth & Kaul, 1988b; Christoffersen, 1990; Haas, 1992). Christoffersen (1990) beregner således, at for 70 pct. af de danske forældre, som medvirker i undersøgelsen, kan det bedst betale sig, når kun moderen holder orlov. Haas peger imidlertid på, at der er forskellige resultater vedrørende indkomstens betydning, for om mænd holder orlov. Resultater fra nogle undersøgelser viser, at mænd med høje lønninger forholdsvis sjældent holder orlov, mens andre undersøgelser peger på det modsatte.

For det andet tyder undersøgelser på, at orlovsperiodens længde har en betydning for brug af orlovsordningerne (Brandth & Kaul, 1988b). I Sverige er andelen af mænd, som holder orlov, således øget i takt med længden på den samlede orlovsperiode (Kaul, 1991; Haas, 1992). Tolket i lyset af "gatekeeper"-tesen kan forklaringen på dette være, at mødre har lettere ved at give fædre lov til at holde orlov, når den har en vis længde. En anden forklaring kan være hensynet til amning af barnet. Mænd og kvinder oplyser således i flere undersøgelser, at moderen ofte holder hele orloven for at kunne amme barnet. Dette hensyn bliver alt andet lige mindre aktuelt, jo længere orlovsperioden er. Orlovsperiodens længde påvirker også kvindernes brug af ordningerne, fordi det viser sig, at den faktisk afholdte barselsperiode øges, når længden af den lovmæssige orlovsperiode øges (Kaul, 1991).

For det tredje kan tildelingskriterierne have en betydning. Brandth & Kaul (1988b) peger på, at norske fædres adgang til at holde orlov kan begrænses

af, at deres ret til orlov er betinget af, at moderen opfylder orlovskriterierne (se afsnit 3.5).

For det fjerde kan orlovsordningernes fleksibilitet have en betydning for, i hvilket omfang de anvendes. Carlsen (1995) peger på, at fædre måske oftere vil holde orlov, hvis det fx er muligt at holde orlov på deltid. Haas (1992) anfører således, at det især er mænd, som benytter sig af muligheden for at kombinere deltidsorlov med deltidsarbejde.

Det kan således konkluderes, at der eksisterer en lang række undersøgelser, der belyser incitamenter og barrierer for mænds og kvinders brug af ordninger med barsels- og forældreorlov. Endvidere kan det konstateres, at flere af undersøgelserne i høj grad koncentrerer sig om at forklare kønsforskelle i brugen af orlovsordningerne.

5.3. Uddannelsesorlov - incitamenter og barrierer

Ligesom det er tilfældet med barsels- og børnepasningsorlov, er der forhold, som fremmer og hæmmer brugen af ordninger med uddannelsesorlov.

En vigtig forudsætning, for at ordningerne benyttes, er, at folk er interesseret i at holde uddannelsesorlov. Men det er tilsyneladende kun en mindre andel af de personer, som kunne holde uddannelsesorlov, der har lyst til det. I en dansk undersøgelse var der således 41 pct. af dem, som opfyldte kriterierne for kunne holde uddannelsesorlov eller søge voksenuddannelsesstøtte (VUS), som gav udtryk for, at de på et eller andet tidspunkt kunne tænke sig at holde uddannelsesorlov. Færre, 10 pct., overvejede at holde uddannelsesorlov eller søge om VUS i løbet af det kommende år. Heraf havde mindre end halvdelen aktuelle planer for, hvornår orloven skulle holdes (Clemmensen et al., 1995).

De personer, der holder uddannelsesorlov, gør det ud fra forskellige motiver. Groft sagt er der to forskellige hovedgrupper af motiver dels hensyn til forhold, som har relation til arbejdsmarkedet, og dels hensyn til personlige interesser (se fx Jørgensen et al., 1994; Andersen et al., 1996; SOU, 1994).

Motiver, som vedrører arbejdsmarkedet, kan fx være ønske om at blive bedre til sit arbejde eller at kvalificere sig til en anden stilling på sin nuværende eller på en anden arbejdsplads. I en undersøgelse af den danske ordning med uddannelsesorlov er der således 70 pct. af de personer, som holdt uddannelsesorlov, der oplyser, at de holdt orlov for at blive bedre til deres arbejde, lidt over halvdelen oplyser, at det ville forbedre deres muligheder for at få mere interessante arbejdsopgaver, og knap 1/4 holdt orlov, fordi de mente, det ville forbedre deres mulighed for at få et bedre job i den virksomhed, hvor de var ansat (Andersen et al., 1996). De arbejdsmarkeds-mæssige motiver kan, ud over et ønske om at forbedre orlovspersonens

situation på arbejdsmarkedet, også udspringe af en frygt for at miste sit nuværende arbejde. I den nævnte undersøgelse oplyste halvdelen af de medvirkende, at de holdt uddannelsesorlov for ikke at sakke agterud, mens en fjerdedel holdt orlov, fordi de mente, at det var nødvendigt for at beholde deres job. Et andet motiv, som også har tilknytning til arbejdsmarkedet, er, at arbejdsgiveren kan opfordre medarbejderne til at holde orlov. Denne begrundelse nævner en tredjedel af orlovspersonerne i den danske undersøgelse. At de arbejdsmarkedsmæssige motiver er vigtige understøttes af resultater fra andre undersøgelser (se Eklund & Wandall, 1992; Jørgensen et al., 1995b og SOU, 1994).

Arbejdsmarkedsmotivet kan også være vigtigt for personer, som er ledige. De ledige kan således holde uddannelsesorlov for at forbedre deres mulighed for at blive beskæftiget.

En anden slags motiv, som ikke er knyttet til forhold på arbejdsmarkedet, er ønsket om at beskæftige sig med *personlige interesser*. I Andersen et al. (1996) angiver næsten trefjerdedel, at de holdt orlov for at bruge tid på at udvikle sig, lidt mere end halvdelen ville gerne holde deres uddannelse ajour, og knap en tredjedel ville gerne lære noget af det, de ikke fik lært i skolen. I Jørgensen et al. (1995) nævner 8 ud af 10 personer, som deltog i uddannelsesorlov eller VUS, at de holdt orlov for at lære noget nyt, knap halvdelen holdt orlov for at forbedre skolekundskaber.

Virksomhederne kan også have et incitament til, at medarbejdere holder uddannelsesorlov (se Andersen et al., 1996; Jørgensen et al., 1995). Virksomhedernes holdning til at medarbejdere holder orlov, må især antages at have betydning for brugen af orlovsordningerne i de tilfælde, hvor medarbejderne ikke har ret til at holde orlov, som fx i Norge, Island og Danmark. Andersen et al. finder, at halvdelen af de private og godt trefjerdedel af de offentlige virksomheder, som har haft en medarbejder på orlov, mener, at orloven i nogen grad eller i høj grad på længere sigt var en fordel for virksomheden (se også Jørgensen et al., 1995). Både Andersen et al. og Jørgensen et al. finder, at virksomhedernes motiv for at lade medarbejdere holde orlov tilsyneladende er et ønske om at *belønne værdsatte medarbejdere*, som har lyst til at uddanne sig. I begge undersøgelser anfører en forholdsvis stor andel af virksomhederne, at de benytter orlovsordningerne til *efteruddannelse af medarbejderne*. Andersen et al. anfører imidlertid, at efteruddannelsesmotivet tilsyneladende er af mindre betydning end belønningsmotivet. Forfatterne peger således på, at de medarbejdere, som holdt orlov, efter virksomhedernes vurdering ikke var medarbejdere, som havde et særligt stort behov for efteruddannelse. I begge undersøgelser nævnes det, at en beskedent andel af virksomheder benytter orlovsordningerne som *alternativ til afskedigelser* af medarbejdere. Virksom-

hederne bliver således i stand til at bevare tilknytningen til medarbejderne i en periode uden at afskedige dem. Et andet virksomhedsmotiv, som undersøgelserne gør opmærksom på, er, at virksomhederne også benytter ordningerne med henblik på at *rekruttere nyt personale*. Andersen et al. har undersøgt betydningen af motivet og finder, at det er forholdsvis få virksomheder, som benytter ordningerne for at rekruttere nyt personale.

Flere undersøgelser beskæftiger sig med at forklare, hvilke *barrierer* som forhindrer folk i at holde uddannelsesorlov. I undersøgelserne belyses spørgsmålet om barriererne på baggrund af oplysninger fra personer, som potentielt kan holde uddannelsesorlov (Clemmesen et al., 1995; Jørgensen et al., 1995; Eklund & Wandall, 1991 og 1992) og/eller fra personer, som allerede har holdt orlov (Jørgensen et al., 1995; Andersen et al., 1996, Pedersen, 1995; SOU, 1994; Eklund & Wandall, 1991 og 1992). Tre af undersøgelserne bygger på oplysninger fra virksomhederne (Pedersen & Andersen, 1994; Jørgensen et al., 1995; Andersen et al., 1996). Undersøgelserne omhandler forskellige orlovsordninger, idet SOU (1994) belyser den svenske ordning med studieledighed (se afsnit 4.3), og Pedersen (1995), Pedersen & Andersen (1994) omhandler den norske vikarplassordning (se afsnit 4.4), mens de øvrige undersøgelser vedrører de danske ordninger med uddannelsesorlov og VUS (se afsnit 4.2). Undersøgelserne peger i et vist omfang på tilstedeværelsen af de samme barrierer. Dette altså til trods for at undersøgelserne vedrører forskellige orlovsordninger, og at de anvender forskellige datakilder. På den anden side er der også barrierer, som nævnes i en eller flere af undersøgelserne, men ikke i andre. Det skyldes tilsyneladende, at datakilderne er forskellige, og at det derfor i nogle tilfælde ikke er muligt at belyse den pågældende barriere. Hertil kommer, at der i de undersøgelser, hvor de samme barrierer nævnes, er forskel på, hvilken vægt barriererne tillægges. Disse forskelle kan skyldes flere forhold, fx at datakilderne er forskellige, at orlovsordningerne er forskellige, eller at der er forskel på, hvilke forhold svenske, danske og norske personer oplever som en barriere. Endelig er spørgsmålene til undersøgelsesdeltagerne ikke formuleret på samme måde. En forklaring på, at nogle barrierer nævnes hyppigere af deltagerne i en undersøgelse end i en anden, kan således være, at der er forskel på, hvor mange og hvilke barrierer respondenterne har kunnet vælge imellem.

Flere af undersøgelserne peger på, at *manglende kendskab til ordningerne* kan være en barriere for, at ordningerne bliver benyttet, og at det derfor er vigtigt med information om ordningerne (se Pedersen & Andersen, 1994; Eklund & Wandall, 1991). Eklund & Wandall (1991) finder således, at i 1990, hvor VUS-ordningen havde eksisteret i ca. 1 år, havde mindre end en

tredjedel af den danske voksenbefolkning hørt om ordningen, og mindre end 10 pct. kendte indholdet af loven og støttemulighederne.

I de undersøgelser, hvor man har undersøgt barriererne blandt potentielle orlovspersoner, viser resultaterne, at de vigtigste begrundelser for ikke at holde orlov er, at folk vurderer, at de *ikke har behov for uddannelse*, at de *mangler lyst* til at uddanne sig, at det vil være en *økonomisk belastning* og, at forhold ved deres arbejde forhindrer dem i at holde orlov (Eklund & Wandall, 1992; Clemmensen et al., 1995). De *forhold ved arbejdet*, som kan være en barriere, er problemer med eller lyst til at forlade arbejdspladsen, eller fordi det vurderes, at man ikke kan undværes, eller fordi folk er bange for at miste arbejdet. Herudover kan det også dreje sig om, at folk vurderer, at arbejdsgiveren ikke vil give dem lov til at holde orlov. I Clemmensen et al. anfører en del af de potentielle orlovspersoner, at de undlader at holde orlov af hensyn til deres karriere eller jobmuligheder. Endvidere nævner en forholdsvis stor andel af de interviewede, at det er en barriere, at der ikke er mulighed for at holde deltidsorlov. I Eklund & Wandall (1992) nævner en mindre andel af de interviewede, at hensyn til familien og problemer med at finde en egnet kursusplads udgør en barriere.

I flere undersøgelser har man som nævnt belyst barriererne på grundlag af erfaringer hos personer, som allerede har holdt orlov. I disse undersøgelser har barriererne gennemgående et mindre omfang, hvilket ikke er overraskende, fordi orlovspersonerne allerede har overvundet eventuelle barrierer en gang. Flere af barriererne, som orlovspersonerne nævner, er de samme: økonomiske forhold, forhold ved arbejdet, manglende lyst, og problemer med et passende udbud af uddannelser/kurser (se Jørgensen et al., 1995; Pedersen, 1995). Jørgensen et al. peger endvidere på nogle *individuelle og familiemæssige barrierer*. Mange af de interviewede nævner således, at det er svært at komme på skolebænken igen, at det er svært at få tid til at læse lektier, at familien ikke vil bryde sig om det, og at transportmulighederne er for dårlige. En anden personlig barriere er, at folk føler sig utrygge ved at skulle deltage i en uddannelse sammen med folk, de ikke kender (Eklund & Wandall, 1992). Flere undersøgelser anfører endvidere, at det kan være en barriere, at kollegerne til medarbejdere, som ønsker at holde orlov, ikke bryder sig om det (Jørgensen et al., 1995; Pedersen, 1995; Andersen et al., 1996).

De barrierer, som er knyttet til arbejdspladserne, bekræftes af de undersøgelser, som bygger på oplysninger fra virksomhederne (Pedersen & Andersen, 1994; Jørgensen et al., 1995; Andersen et al., 1996). Virksomhederne anfører således, at en væsentlig barriere er, at det kan være *vanskeligt at skaffe vikarer*, og at det er *vanskeligt at undvære medarbejdere*. I den forbindelse kan det give økonomiske og produktionsmæssige problemer for

virksomheden, når den skal undvære en medarbejder. I Pedersen & Andersen (1994) nævner 39 pct. af virksomhederne således, at orloven har medført økonomiske og produktionsmæssige problemer for virksomheden. I Andersen et al. giver de danske virksomheder i et vist omfang udtryk for, at uddannelserne/kurserne er en barriere. Fx at udbuddet af kurser og uddannelser ikke er tilfredsstillende, at kursusudbuddet er uoverskueligt, og at virksomhederne har for lidt indflydelse på indholdet af de uddannelser, som medarbejderne gennemfører. Jørgensen et al. peger endvidere på, at der i Danmark kan være problemer med at få plads på uddannelser/kurser på voksenuddannelsescenterne (VUC). Problemer med uddannelserne synes væsentlig mindre i den norske undersøgelse af vikarplassordningen, idet næsten ingen virksomheder (4 pct.) nævner, at der manglede relevante uddannelser henholdsvis, at der var problemer med, hvornår uddannelserne begyndte, og hvor lang tid uddannelserne varede (Pedersen & Andersen, 1994).

Endelig peger flere forfattere på barrierer, som er knyttet til *udformningen af ordningerne*. I den danske ordning med uddannelsesorlov nævner nogle virksomheder således, at der er for megen administration forbundet med at medarbejdere holder orlov, at det er medarbejderne, som skal søge om orloven, og at det er et problem, at der skal indgås en aftale med medarbejderen om tilbagevenden til arbejdspladsen efter orlovens ophør (Andersen et al., 1996). I den norske vikarplassordning anfører nogle virksomheder, at der var for lang sagsbehandlingstid hos arbejdsformidlingen (Pedersen & Andersen, 1994).

Der eksisterer således flere empiriske undersøgelser, som belyser incitamenter og barrierer for brugen af ordninger med uddannelsesorlov. Der er imidlertid en overvægt af undersøgelser, som omhandler danske orlovsordninger, hvilket blandt andet indebærer, at erfaringerne med disse ordninger er mere omfattende end erfaringer med ordninger til uddannelsesorlov i de øvrige nordiske lande.

5.4. Orlovsordningernes betydning for arbejdsmarkedet

Orlovsordningernes betydning for samfundsøkonomien har været debatteret. Det har blandt andet været diskuteret, hvordan ordningerne påvirker ledighed og beskæftigelse (se fx SOU, 1994; Det Økonomiske Råd, 1994; Hofman, 1994). I det følgende redegøres for nogle resultater fra svenske og danske undersøgelser, som belyser orlovsordningernes betydning for arbejdsudbud, beskæftigelse og ledighed.

Umiddelbar effekt på arbejdsudbuddet

Brugen af orlovsordningerne medfører umiddelbart en reduktion af arbejdsudbuddet, fordi orlovspersoner ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet i orlovsperioden. Størrelsen på denne reduktion af arbejdsudbuddet afhænger af, hvor mange personer som holder orlov, orlovsperiodernes gennemsnitlige varighed og den gennemsnitlige arbejdstid for orlovspersonerne.

Arbejdsministeriet (1996) har beregnet den umiddelbare effekt på arbejdsudbuddet af de danske ordninger med uddannelses-, børnepasnings- og sabbatorlov. Omregnet til årsværk blev de tre orlovsordninger benyttet af 50.000 årsværk i 1994 og 77.500 årsværk i 1995.

I SOU (1994) henvises til arbejdsstyrkeundersøgelser (Arbetskraftundersökningar), som gennemføres af Sveriges Statistiska centralbyrån (SCB). På baggrund af disse undersøgelser beregnes det, at fravær i forbindelse med barselsorlov (föräldraledighet) udgør 3,3 pct. af arbejdstidsvolumen i andet kvartal af 1993 (arbejdstidsvolumen er den arbejdstid, de beskæftigede i arbejdsstyrken ville have arbejdet, hvis de ikke var fraværende fra arbejdspladserne). I samme periode udgør fravær til uddannelse 0,7 pct. af arbejdstidsvolumen.

Umiddelbar effekt på beskæftigelsen

Brugen af orlovsordningerne har også en umiddelbar virkning på beskæftigelsen. Beskæftigelsen vil således reduceres svarende til antallet af orlovsstillinger, som ikke genbesættes. Man taler i den forbindelse om, at orlovsordningerne har en genbesættelsesgrad eller genbesættelsessandsynlighed. Genbesættelsesgraden kan imidlertid opgøres på flere måde. For det første er det muligt at beregne en direkte genbesættelsesgrad, som er lig med andelen af genbesatte orlovsstillinger (omregnet til fuldtidsstillinger). For det andet kan genbesættelsesgraden opgøres uden at medregne genbesættelser, som sker med personer, der var beskæftiget i samme virksomhed som orlovspersonen. For det tredje kan genbesættelsesgraden opgøres uden at medregne genbesættelser, som sker med beskæftigede personer, uanset om de var beskæftiget i samme virksomhed eller i en anden virksomhed. Eller sagt med andre ord medregnes kun orlovsstillinger, som genbesættes med personer, som kommer fra ledighed. Begrundelsen for at anvende de to sidstnævnte opgørelsesmetoder er, at genbesættelser med personer, som kommer fra beskæftigelse, kun indebærer en omfordeling af beskæftigelsen og ikke en ændring i omfanget af beskæftigelsen. Dette forudsætter imidlertid, at de stillinger, som vikarerne kommer fra, ikke besættes af en ledig, hvilket må antages at ske i nogle tilfælde.

Orlovsordningernes genbesættelsesgrader er estimeret i flere undersøgelser. I en undersøgelse af de danske ordninger med VUS og uddannelsesorlov beregner Jørgensen (1995) ordningernes direkte genbesættelsesgrad. På grundlag af orlovspersonernes udsagn beregner Jørgensen, at den direkte genbesættelsesgrad for begge ordninger er ca. 75 pct. Ved brug af virksomhedsoplysninger finder han, at den direkte genbesættelsesgrad er ca. 78 pct. Pedersen (1996) finder, at den direkte genbesættelsesgrad for ordningen med uddannelsesorlov er lidt lavere, ca. 73 pct. I ordningen med børnepasningsorlov finder Pedersen en direkte genbesættelsesgrad på 70 pct.

Genbesættelsesgraden i offentlige virksomheder er markant højere end i private virksomheder. Pedersen (1996) finder således en direkte genbesættelsesgrad på 82 og 54 pct. i henholdsvis offentlige og private virksomheder i den danske ordning med børnepasningsorlov, og for ordningen med uddannelsesorlov er den direkte genbesættelsesgrad 79 pct. i offentlige og 44 pct. i private virksomheder. Jørgensen (1995) finder ligeledes, at genbesættelsesgraden i offentlige virksomheder er markant større end i private virksomheder. I en evaluering af en orlovsordning for kommunalt ansatte i Piteå Kommune i Sverige beregnes også en meget høj genbesættelsesgrad i offentlige virksomheder (Furåker, 1986 og 1989). Fra og med 1984 fik kommunalt ansatte udvidet adgang til at holde orlov (forældreorlov, uddannelsesorlov, orlov til pleje af ældre, orlov til ansættelse i et andet job og orlov til andre formål). Den direkte genbesættelsesgrad var 80 pct. i 1983 før indførelsen af den nye orlovsordning og 89-94 pct. i årene efter ordningens indførelse².

Genbesættelsesgraden bliver som nævnt lavere, hvis man ikke medregner orlovsstillinger, som besættes med personer, der kommer fra beskæftigelse. For ordningen med uddannelsesorlov finder Pedersen (1996) således, at genbesættelsesgraden falder fra 73 til 58 pct., når orlovsstillinger, som genbesættes med personer fra samme virksomhed, ikke medregnes. For ordningen med børnepasningsorlov falder genbesættelsesgraden fra 70 til 55 pct. I begge ordninger falder genbesættelsesgraden yderligere til ca. 33 pct., hvis man også udelader genbesættelser med personer, som var beskæftiget i andre virksomheder, inden de blev ansat i orlovsstillingen.

I ordninger, hvor det kræves, at orlovspersonerne erstattes (i hele orlovsperioden) af personer, som kommer fra ledighed, er genbesættelsesgraden 100 pct. Det er fx tilfældet i den danske ordning med sabbatorlov og i den norske

2. Pedersen (1996) finder, at forskellen i genbesættelsesgraden mellem offentlige og private virksomheder i vidt omfang kan forklares af, at offentlige virksomheder i modsætning til private genbesætter de orlovsstillinger med interne vikarer. Beregnes genbesættelsesgraden på grundlag af eksterne vikarer, bliver forskellen mellem offentlige og private virksomheder således væsentligt mindre.

vikarplassordning, hvor der ydes tilskud til aflønning af en vikar i hele eller en del af den periode, hvor en af virksomhedens medarbejdere holder uddannelsesorlov.

Ud over størrelsen af genbesættelsesgraden er orlovsordningernes umiddelbare effekt på beskæftigelsen afhængig af, hvad der ville være sket, hvis orlovspersonen ikke havde holdt orlov. I nogle tilfælde ville orlovspersonen måske være blevet afskediget, hvis han eller hun ikke havde holdt orlov. Når der korrigeres for dette i den direkte genbesættelsesgrad, beregner Jørgensen (1995), at ordningen med uddannelsesorlov i 1994 reducerede beskæftigelsen med 1.137 helårsbeskæftigede, mens VUS-ordningen reducerede beskæftigelsen med 247 helårsbeskæftigede. Pedersen (1996) kommer til et næsten tilsvarende resultat, idet hun finder, at ordningen med uddannelsesorlov i 1994 reducerede beskæftigelsen med 963 heltidsbeskæftigede. Pedersen finder endvidere, at ordningen med børnepasningsorlov i 1994 medførte en reduktion på 4.515 heltidsbeskæftigede (i Pedersens beregninger er der ikke korrigeret for, at nogle af orlovspersonerne ville være blevet afskediget, hvis de ikke havde holdt orlov).

Benyttes genbesættelsesgraden eksklusive personer, som var beskæftiget, inden de blev ansat i orlovsstillingen, finder Pedersen, at ordningerne med uddannelsesorlov og børnepasningsorlov i 1994 reducerede beskæftigelsen med henholdsvis 2.334 og 10.450 heltidsbeskæftigede personer.

Umiddelbar effekt på ledigheden

Brugen af orlovsordningerne vil umiddelbart reducere ledigheden. For det første reduceres den registrerede ledighed, hvis arbejdsløse, som holder orlov, ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet i orlovsperioden og ikke tælles med i ledighedsstatistikken. For det andet reduceres ledigheden, når beskæftigede holder orlov, og ledige som en følge heraf bliver beskæftiget. Faldet i ledigheden afhænger således af genbesættelseseffekten (se ovenfor). Endvidere påvirker ordningerne ledigheden, fordi nogle orlovspersoner ville være blevet afskediget, hvis de ikke havde holdt orlov (se ovenfor).

Pedersen (1996) finder, at den registrerede ledighed blev reduceret med 8.161 og 16.267 ledige i 1994 som følge af, at ledige holdt henholdsvis uddannelses- og børnepasningsorlov. Pedersen estimerer endvidere den indirekte reduktion af ledigheden som følge af, at ledige bliver beskæftiget i orlovsstillinger. Det beregnes således, at ordningerne med uddannelses-, børnepasnings- og sabbatorlov reducerede ledigheden med 15.723 personer, når det antages, at hver genbesat orlovsstilling medfører, at en ledig bliver beskæftiget. Ledigheden blev reduceret med 8.417 personer, hvis det antages,

at ledigheden alene reduceres, når ledige beskæftiges direkte i en orlovsstilling.

De langsigtede effekter

Orlovsordningerne påvirker også arbejdsudbuddet, beskæftigelsen og ledigheden på længere sigt. På længere sigt kan orlovsordninger øge arbejdsudbuddet, fordi orlovspersonen eller orlovspersonens familie øger arbejdsudbuddet for at kompensere for en reduktion af familiens indkomst i orlovsperioden, som følge af at orlovsydelsen er lavere end erhvervsindkomsten (se Pedersen, 1996). Muligheden for at holde orlov kan også i sig selv medføre, at arbejdsudbuddet øges. Der er således flere forfattere, som peger på, at den svenske ordning med barselsorlov (forældreledighed) har haft en væsentlig betydning for stigningen i kvindernes udbud af arbejdskraft i 1980'erne (se fx Sundström & Stafford, 1992; Sundström, 1993; SOU, 1994). Forklaringen er, dels at orlovsydelsen er meget lav for personer uden for arbejdsstyrken, og dels at orlovsydelsen for personer i beskæftigelse beregnes på grundlag af hidtidig indkomst. Personer uden for arbejdsstyrken, som planlægger at få børn, har derfor et incitament til at blive beskæftiget, mens deltidsbeskæftigede har et incitament til at blive fuldtidsbeskæftigede (Sundström & Stafford, 1992). Pedersen (1996) skønner, at orlovsordningernes umiddelbare effekter er større end de langsigtede indirekte effekter på arbejdsudbuddet, og at der derfor samlet sker en reduktion af arbejdsudbuddet.

Orlovsordningerne påvirker også beskæftigelsen på længere sigt. Faldet i arbejdsudbuddet medfører således, at konkurrencen om jobbene reduceres og at lønstigningstakten kan øges. Det vil alt andet lige betyde, at beskæftigelsen falder, mens ledigheden ikke ændres (Pedersen, 1996).

Orlovsordningerne kan også påvirke beskæftigelse og ledighed, fordi ordningerne kan påvirke de strukturproblemer på arbejdsmarkedet, som skaber ledighed. Den såkaldte strukturledighed kan defineres som det ledighedsniveau, der er foreneligt med uændret lønkonkurrenceevne. Strukturledighed kan skyldes flere forhold, blandt andet manglende løntilbageholdenhed hos dem med stor jobsikkerhed, en ufleksibel og sammenpresset lønstruktur, som reducerer arbejdsgivernes incitament til at beskæftige personer med få kvalifikationer og tab af kvalifikationer hos personer med lang ledighed (se Pedersen, 1996).

Orlovsordningerne kan forværre strukturproblemerne, fordi de kan skabe flaskehalsproblemer, hvis orlovspersonerne især er beskæftiget i brancher med stor efterspørgsel efter arbejdskraft. Herved skabes mulighed for større lønstigninger i disse brancher og via afsmitning til andre brancher, kan der

skabes en generel lønstigning og en deraf følgende reduktion af beskæftigelsen. I højkonjunkturer kan orlovsordningerne således være medvirkende til, at forøgelsen af beskæftigelsen bliver mindre, end det ellers ville være tilfældet.

På den anden side kan orlovsordningerne også reducere strukturproblemerne, fordi ordningerne kan skabe jobrotation. Pedersen finder dog, at jobrotationseffekten i de danske ordninger med uddannelses- og børnepasningsorlov er ret begrænset, fordi få langtidsledige ansættes som vikarer i orlovsstillinger. Det er derfor sandsynligt, at mange af de ledige, som bliver beskæftiget via ordningerne, under alle omstændigheder ville blive beskæftiget under en højkonjunktur. Tværtimod peger Pedersen på, at ordningen med børnepasningsorlov kan være medvirkende til, at langtidsledige marginaliseres i forhold til arbejdsmarkedet. Årsagen hertil er, at der blandt de ledige, som holder børnepasningsorlov, er forholdsvis mange langtidsledige.

Ordningen med uddannelsesorlov kan også bidrage til at reducere strukturproblemerne via en kvalificering af orlovspersonerne. Hermed kan ordningen bidrage til, at virksomhedernes produktivitet på længere sigt øges, at konkurrenceevnen forbedres og beskæftigelsen herved øges (SOU, 1994). Pedersen (1996) anfører, at mulighederne for en produktivitetsforøgelse vil være afhængig af, i hvilket omfang den uddannelse, som orlovspersonerne gennemfører, er relevant for virksomhedernes produktion. I SOU (1994) anføres det, at denne betingelse i vidt omfang ser ud til at være opfyldt i den svenske ordning med uddannelsesorlov, fordi de fleste orlovspersoner holder orlov for at forbedre deres muligheder på arbejdsmarkedet. Pedersen (1996) finder imidlertid, at det er usikkert, om betingelsen er opfyldt i den danske ordning med uddannelsesorlov. Årsagen hertil er, at der på den ene side er forholdsvis mange virksomheder, som nævner, at orlovspersonerne i forbindelse med uddannelsesorloven modtager en efteruddannelse, som er relevant for virksomheden. Samtidig er der på den anden side forholdsvis mange virksomheder, som nævner, at de har for lidt indflydelse på uddannelsernes indhold, og at de ikke har brug for de uddannelser, der gives orlov til.

Umiddelbart betragtet bidrager ordninger med barsels-, børnepasnings- og sabbatorlov ikke til at forøge orlovspersonernes kvalifikationer (tværtimod kan personer, som holder orlov, miste jobberfaring i orlovsperioden). Men Pedersen peger på, at en stor andel af især de offentlige arbejdsgivere anfører, at personer, som holder børnepasningsorlov, bliver en bedre arbejdskraft. En anden mere langsigtet effekt er, at ordninger med barsels- og børnepasningsorlov kan være medvirkende til at give børn en bedre opvækst (se SOU, 1994). Herved må det antages, at den fremtidige arbejdskraft bliver bedre.

Endelig kan orlovsordningerne reducere virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft, fordi ordningerne kan forøge virksomhedernes omkostninger til

at søge og oplære arbejdskraft. Søgeomkostningerne vil være størst, hvis virksomheden rekrutterer en vikar, som de ikke kender på forhånd. Herudover vil søgeomkostningerne være afhængig af situationen på arbejdsmarkedet: jo færre kvalificerede ledige, jo større søgeomkostninger. Oplæringsomkostningerne vil være afhængig af, hvilke kvalifikationer som kræves for at bestride vikarjobbet, og hvilke kvalifikationer den ledige arbejdskraft har (Pedersen, 1996). Det skal i den forbindelse bemærkes, at virksomhederne kan benytte orlovsordningerne som led i en rekrutteringsstrategi. Hvis virksomheden under alle omstændigheder står over for ansættelse af arbejdskraft, kan orlovsordningerne være en mulighed for at vurdere den eventuelt kommende arbejdskraft. I de danske orlovsordninger med uddannelses-, børnepasnings- og sabbatorlov, hvor virksomhederne har mulighed for at modtage løntilskud til ansættelse og oplæring af vikarer, kan orlovsordningerne således være omkostningsreducerende. Andersen et al. (1996) finder dog, at det er forholdsvis få virksomheder, som benytter ordningerne til at rekruttere nyt personale. Virksomhederne kan som tidligere nævnt også benytte ordningerne til at fastholde medarbejdere, som de ellers ville afskedige. Hermed kan virksomhederne eventuelt spare søge- og oplæringsomkostninger i forbindelse med, at virksomheden på et senere tidspunkt skal udvide medarbejderstaben.

Sammenfattende kan det konkluderes, at der foreligger et begrænset antal undersøgelser, som belyser orlovsordningernes betydning for arbejdsudbud, ledighed og beskæftigelse. Undersøgelserne omhandler et begrænset antal ordninger (især danske), og de belyser fortrinsvis de umiddelbare virkninger, mens de mere langsigtede effekter er belyst i begrænset omfang, hvilket blandt andet kan hænge sammen med, at der er store metodiske problemer forbundet med at gennemføre analyser af de langsigtede effekter.

Suomenkielinen tiivistelmä

Raportin tavoite

Työttömyyden kasvu kaikissa pohjoismaissa on synnyttänyt joukon työvoimapolitiittisia aloitteita. Tanskassa otettiin vuonna 1992 käyttöön muun muassa opintovapaa ja lastenhoitovapaajärjestelmät. Niiden tavoitteena oli työttömyyden torjunnan ohella pätevöittää työvoimaan kuuluvia henkilöitä ja ennen kaikkea parantaa työssä olevien mahdollisuuksia jäädä hoitamaan pientä lasta. Muilla pohjoismailla on vastaavat järjestelmät.

Raportin tavoitteena on kuvata eri pohjoismaiden palvelussuhdevapaa- tai vastaavia lomajärjestelmiä (orlovs- eller orlovslignende ordninger) sekä verrata, missä määrin ne muistuttavat toisiaan. Kuvauksen kohteena ovat vanhempainloma, lastenhoitovapaa ja opintovapaa.

Lisäksi selvitetään palkansaajien ja yritysten kannustimia ja esteitä yllä mainittujen vapaa- ja lomajärjestelyjen käytön suhteen. Lopuksi tarkastellaan niiden vaikutuksia työvoiman tarjontaan, työllisyyteen ja työttömyyteen. Raportti perustuu palvelussuhdevapaa koskevaan pohjoismaiseen lainsäädäntöön ja alan kirjallisuuteen.

Palvelussuhdevapaan rajaaminen muista loma- ja vapaajärjestelyistä

Mitä tarkoitetaan palvelussuhdevapaalla? Ja miten se eroaa muusta työmarkkinoilta poissaolosta? Näitä kysymyksiä pohditaan 2. luvussa.

Kun lähtökohdaksi otetaan sanan "orlov" alkuperäinen merkitys ja tarkastellaan erilaisia poissaolon muotoja, palvelussuhdevapaa voidaan määritellä seuraavasti: "Sovitun pituinen aika, joksi vapaalla oleva henkilö omasta aloitteestaan jättää työpaikkansa, johon hänellä on oikeus palata vapaan päätyttyä." Palvelussuhdevapaa merkitsee siis:

- Työstä tai työmarkkinoilta poissaoloa
- Poissaoloa, joka perustuu henkilön omaan toivomukseen
- Poissaoloa, joka on sovitun pituinen
- Vapautusta työtehtäviin liittyvistä velvoitteista
- Oikeutta palata entisiin tehtäviinsä vapaan päätyttyä.

Se, että poissaolo on sovitun pituinen merkitsee, että vapaan kesto on määritelty, joko siten, että työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään sen aloittamisesta tai että sen pituutta säädellään lainsäädännön tai työmarkkina-osapuolten sopimuksen perusteella.

Kun vapaalla olevat ovat vapautetut työtehtäviinsä liittyvistä velvoitteista, työnantaja ei voi määrätä heidän työvoimansa käytöstä palvelussuhdevapaan aikana, joten heidät on vapautettu työntekijälle kuuluvista velvoitteistaan. Työttömän kohdalla tämä merkitsee vapaan aikana vapautusta työttömälle kuuluvista velvoitteista.

Edellä mainittu määritelmä tekee mahdolliseksi erottaa palvelussuhdevapaan muista poissaolon muodoista, esim. sairauspoissaolosta tai väliaikaisesta kotiuttamisesta. Toisaalta siinä on myös puutteita. Rajan vetäminen esimerkiksi täydennyskoulutuksen vuoksi työmarkkinoilta poissaoloon voi olla vaikeata. Aina ei nimittäin tiedetä, perustuuko poissaolo henkilön omaan vaiko työnantajan toivomukseen. Käytännössä on usein vaikea ratkaista, kumpi osapuoli järjestelyä on toivonut, ja useissa tapauksissa voidaan olettaa molempien olevan sen takana. Toinen ongelma on, pitääkö poissaolon olla tietyn pituinen, jotta se voidaan katsoa palvelussuhdevapaaksi ja, kuinka pitkä sen siinä tapauksessa on oltava.

Useissa raportin tapauksista ei siten ole ollut mahdollista ratkaista, onko poissaolo katsottava palvelussuhdevapaaksi vai muuksi loma- tai vapaajärjestelyksi. Useat raportoidut tapaukset täyttävät yhtä hyvin molempien kriteerit.

Opintovapaan ohella tarkastellaan myös vanhempainlomia ja lastenhoitovapaata. Vanhempainloma tarkoittaa raskauteen ja synnytykseen tai lapsen syntymään liittyvää perhepoliittista vapaata. Sen sijaan lastenhoitovapaata ei välttämättä ole pidettävä lapsen syntymän yhteydessä, vaan se on tarkoitettu pienten lasten hoitamiseen.

Vapaa- ja lomajärjestelmien tarkastelu perustuu vuonna 1995 voimassa olleisiin säädöksiin, erityisesti lakeihin ja asetuksiin. Täsmennyksiä ja tulkintoja on lisäksi hallinnollisissa ohjeissa ja päätöksissä. Koska näitä ei ole otettu huomioon, raportoidut tapaukset eivät kaikilta osin vastaa hallintokäytäntöä. Esimerkiksi Tanskan opintovapaalain mukaan työtön voi hakea opintotukeen oikeuttavaa vapaata, oikeudesta opintovapaaseen laissa ei sen sijaan puhuta. Hallinnollisissa päätöksissä kuitenkin määrätään, että työnvälityksen tulee myöntää vapaata työttömälle, joka täyttää sen edellytykset. Käytännössä siis on kysymys oikeudesta opintovapaaseen.

Vanhempainloma ja lastenhoitovapaa

Kolmannessa luvussa tarkastellaan synnytykseen ja pienten lasten hoitoon liittyviä lakisääteisiä perhepoliittisia vapaita pohjoismaissa. Siinä selvitetään muun muassa kohderyhmiä, myöntämisen ehtoja, kestoa sekä vapaaseen/lomaan liittyviä etuuksia.

Vanhempainloma

Yleisesti ottaen eri pohjoismaiden vanhempainlomasäännöstö on melko yhdenmukainen. Kaikilla mailla on esimerkiksi lakisääteiset järjestelmät, jotka turvaavat palkansaajille ja työttömille oikeuden vanhempainlomaan. Se merkitsee, että kaikilla työvoimaan kuuluvilla on pohjoismaissa oikeus vanhempainlomaan, joskin itsenäiset ammatinharjoittajat voivat itse päättää, käyttävätkö he tätä oikeuttaan. Kaikilla työvoimaan kuuluvilla on pohjoismaissa myös laillinen oikeus päivärahaan (Ruotsissa, Norjassa, Suomessa ja Islannissa sitä maksetaan myös työvoimaan kuulumattomille).

Myös muilta keskeisiltä osin maiden järjestelmät muistuttavat toisiaan. Kaikki maat suojaavat työntekijänsä vanhempainloman yhteydessä tapahtuvilta irtisanomisilta, ja vanhempainlomalle jäävä voi ennen lapsen syntymää itse päättää loman alkamisajankohdasta.

Eri pohjoismaiden vanhempainlomajärjestelmissä on kuitenkin eroja, esimerkiksi loman pituudessa. Pisin vanhempainloma on Ruotsissa, jossa palkansaajalla on oikeus kokoaikaiseen lomaan siihen asti, kun lapsi on täyttänyt puolitoista vuotta. Norjassa työssä olevilla vanhemmilla on oikeus yhteensä 1 vuoden vanhempainlomaan. Muissa pohjoismaissa vanhempainloman pituus on 18-28 viikkoa. Nämä erot osoittavat, että eri pohjoismaiden kansalaisilla on toisistaan poikkeavat mahdollisuudet lasten hoitovapaaseen. Esimerkiksi Suomessa on voimassa hoitovapaa (ja siihen liittyvä lasten kotihoidon tuki), joka yhdessä vanhempainloman kanssa antaa palkansaajalle mahdollisuuden pitää lomaa lapsen syntymästä siihen saakka, kun se on täyttänyt 3 vuotta (vrt. jäljempänä).

Myös vanhempien lomaoikeuteen liittyvät rajoitukset vaihtelevat, esimerkiksi se, kuinka paljon kumpikin vanhempi voi saada lomaa, voivatko vanhemmat pitää sen samaan aikaan tai, voidaako se myöntää osittaisena. Näiden kolmen seikan perusteella mitattuna Ruotsin järjestelmä vaikuttaa joustavimmalta. Suomen järjestelmä joustaa vähiten, koska isyysloman saantimahdollisuudet ovat rajoitetut eikä vanhemmilla ole oikeutta vanhempainloman jakamiseen tai osittaisena pitämiseen. Tanskassakin järjestelmä on jäykähkö, mutta toisin kuin Suomessa, siellä vanhemmilla on oikeus loman osittaiseen

jakamiseen. Sekä Suomessa että Tanskassa vanhemmat voivat pitää hoitovapaata välittömästi äitiysloman jälkeen, mikä parantaa kokonaisuutena ottaen näiden maiden järjestelmien joustavuutta (vrt. jäljempänä).

Äitiyspäiväraha-kausien pituus ei ole suoraan verrannollinen, koska Ruotsin järjestelmä kattaa paitsi raskauden ja synnytyksen yhteydessä pidettävän loman, myös pienten lasten hoitovapaan. Lisäksi, kuten mainittu, eri pohjoismaiden kansalaisilla on erilaiset mahdollisuudet päivärahaan oikeuttavaan hoitovapaaseen. Norjassa päiväraha-kausia on olennaisesti pitempi kuin muissa maissa, kun Ruotsi on jätetty vertailun ulkopuolelle. Palkansaajan päiväraha-kausia on Norjassa 52 (42) viikkoa ja Suomessa, Islannissa ja Tanskassa 18-28 viikkoa.

Äitiys-/isyysrahan enimmäismäärää voidaan vertailla muiden maiden kuin Suomen osalta, jossa sitä ei ole määritelty. Korkein päiväraha maksetaan Norjassa, jossa se ostovoimapariteetilla¹ mitattuna on 4.522 DKK viikossa (v. 1995), ja sitä maksetaan 42 viikon ajan. Ruotsissa vanhempainraha on 4.089 DKK viikossa ja Tanskassa 2.556 DKK. Pienin palkansaajan päiväraha on Islannissa, 1.461 DKK viikossa.

Eroja on myös systeemin joustavuudessa eli siinä, ovatko molemmat vanhemmat oikeutettuja päivärahaan, voidaanko sitä maksaa kummallekin samanaikaisesti sekä maksetaanko osittaisen vanhempainloman ajalta alennettua päivärahaa. Norjan, Islannin ja Ruotsin päiväraha-järjestelmä on ilmeisen joustava eli vanhemmat voivat jakaa suuren osan päiväraha-kaudesta ja osittainen päiväraha on mahdollinen. Islannissa taas päivärahaa voidaan maksaa molemmille samanaikaisesti.

Myös rakenteellisia eroja on esimerkiksi siinä, missä määrin oikeus vanhempainlomaan on rajattu vain äitiin. Suomessa se miltei yksinomaan koskee äitiä. Islannissa, Norjassa ja Tanskassa vanhempainloma koskee äitiä, mutta osan lomasta vanhemmat voivat jakaa keskenään. Ruotsissa taas vanhempainloma-oikeus ei yleisesti ottaen riipu henkilön sukupuolesta, vaan kaikilla palkansaajilla on oikeus vanhempainlomaan siihen saakka, kun lapsi on täyttänyt puolitoista vuotta. Ainoa sukupuoleen liittyvä ero on äidin oikeus 7 viikon pituiseen erityisäitiyslomaan ennen synnytystä.

Vanhempainloma ja äitiys-/isyysraha-kausit eivät ole yhtä pitkät kaikissa maissa. Suomessa, Islannissa ja Tanskassa täyttä äitiys-/isyysrahaa maksetaan koko vanhempainloman ajalta. Ruotsissa vanhempainloma voi päättyä siihen saakka, kun lapsi täyttää puolitoista vuotta, mutta vanhempainrahaa maksetaan

1. Ostovoimapariteetissa on otettu huomioon valuuttojen vaihtokurssit ja kotimainen ostovoima, joten eri maiden lukuja voidaan suoraan verrata toisiinsa.

vain 64 viikkoa. Norjassa vanhempainloman pituus on 52 viikkoa ja täyttä päivärahaa saa 42 viikkoa.

Myös päivärahojen määräytymisessä on eroja. Norjassa, Tanskassa, Ruotsissa ja Suomessa päiväraha useimpien kohdalla lasketaan aikaisempien tulojen perusteella. Islannissa maksetaan tasasuuruista päivärahaa. Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa palkansaajilla on tiettyyn ylärajaan saakka oikeus täyteen palkkaan. Suomessa päiväraha lasketaan aikaisemman tulon perustella niin, että tulojen kasvaessa korvausaste pienenee eikä ylärajaa ole asetettu.

Tiivistäen voidaan sanoa, että kaikilla työvoimaan kuuluvilla on pohjoismaissa oikeus vanhempainlomaan, josta maksetaan päivärahaa. Eroja on kuitenkin esimerkiksi päivärahan määräytymisperusteissa sekä siinä, kuinka hyvin työntekijöiden vanhempainloma ja päiväraha-kausiksi piduudeltaan vastaavat toisiaan.

Lastenhoitovapaa

Islantia lukuun ottamatta kaikissa pohjoismaissa on lakisääteiset vapaat lastenhoitoa varten, mutta niitä koskevissa säännöissä on eroja. Ruotsissa on säädetty vanhempainrahasta. Siihen oikeutetut vanhemmat voivat pitää lasten hoitovapaa-aikaa 64 viikkoa ajan (pidettävä ennen kuin lapsi on täyttänyt 8 vuotta) ja saada tuolta ajalta vanhempainrahaa. Norjassa, Suomessa ja Tanskassa on sitä vastoin erilliset vanhempainloma- ja hoitovapaaajärjestelmät.

Suomessa on Norjasta ja Tanskasta poiketen kaksi lasten hoitovapaaajärjestelmää: lapsen syntymän yhteydessä pidettävä vanhempainloma sekä hoitovapaa, jota voi saada siihen saakka, kun lapsi on täyttänyt 3 vuotta. Oikeudessa hoitovapaaaseen on eroja Suomen, Ruotsin ja Norjan välillä. Suomessa kaikilla työvoimaan kuuluvilla on oikeus vanhempainlomaan äidin pitämän äitiysloman jälkeen, ja työssä käyvillä on lisäksi oikeus hoitovapaaaseen. Norjassa ja Tanskassa vain palkansaajilla on ilman muuta oikeus lastenhoitovapaaaseen (Tanskassa sama oikeus ulotettiin työttömiin 1.1.1996).

Vapaan pituus vaihtelee. Tanskan systeemissä hoitovapaan enimmäiskesto on 26 viikkoa kummankin vanhemman osalta (edellyttäen, että he ovat palkansaajia ja heillä on alle 1-vuotias lapsi. Palkansaaja voi lisäksi pitää vuoden vapaata hoitotuella). Norjassa jokaisella työssä käyvällä vanhemmalla on oikeus vuoden hoitovapaaaseen. Suomessa vanhemmat jakavat tämän oikeuden keskenään. Vanhemmilla on yhteensä oikeus 26 viikon vanhempainlomaan, ja jos he ovat palkansaajia, lisäksi oikeus hoitovapaaaseen siihen saakka, kun lapsi on täyttänyt 3 vuotta.

Suomen kaksi järjestelmää antavat yhdessä enemmän joustomahdollisuutta kuin vastaavasti Norjan ja Tanskan. Ensiksikin Suomessa vanhemmilla on

tietyin ehdoin oikeus yhdistää osittainen hoitovapaa lyhennettyyn työaikaan (työnantaja voi tietyin perustein kieltää työajan lyhentämisen). Lisäksi suomalaiset vanhemmat voivat vapaammin valita hoitovapaan ajankohdan, ja heillä on paremmat mahdollisuudet hoitovapaan jaksottamiseen.

Eroja on myös siinä, ketä oikeus koskee. Tanskassa ja Norjassa se koskee yksittäistä palkansaajaa. Siten kummallakin vanhemmalla, jos he ovat työssä, on oikeus hoitovapaaseen. Sitä vastoin Suomessa vanhemmat jakavat keskenään oikeuden vanhempainlomaan ja hoitovapaaseen. Voidaan sanoa, että Suomessa nämä oikeudet on kytketty lapseen. Jokseenkin samoin on Ruotsissa, jonka vanhempainrahajärjestelmä merkitsee vanhempien yhteistä oikeutta hoitovapaaseen.

Tanskan hoitovapaa- ja Suomen vanhempainlomajärjestelmässä vanhemmilla on oikeus päivärahaan, jota taas ei ole Norjan ja Suomen hoitovapaassa (Suomessa palkansaajilla kuitenkin on oikeus lasten kotihoidon tukeen, edellyttäen, että he sinä aikana eivät käytä julkisia päivähoitopalveluja).

Tanskan ja Suomen järjestelmissä hoitovapaa ja päiväraha-/tukikausi ovat yhtä pitkät. Suomessa vanhempainlomalla oleville maksetaan saman suuruinen päiväraha kuin äitiyslomalaiselle eli suhteessa aikaisempaan ansiotuloon. Sen määrä pienenee tulojen kasvaessa, eikä tiettyä ylärajaa ole asetettu. Tanskassa taas kaikille maksetaan sama summa (1.789 DKK viikossa v.1995), joka palkansaajilla, itsenäisillä ammatinharjoittajilla ja työttömällä kassan jäsenillä vastaa 70 prosenttia täydestä työttömyyspäivärahasta.

Voidaan kysyä, missä pohjoismaassa vanhemmilla on parhaat oikeudet äitiyslomaan, mahdolliseen isyyslomaan sekä hoitovapaaseen. Vastausta on vaikea antaa, koska "parhaat oikeudet" on arvioitava usean seikan, kuten loman/vapaan pituuden, päivärahan maksukauden ja suuruuden sekä järjestelmän joustavuuden perusteella. Tässä se arvioidaan pisimmän päivärahaan oikeuttavan loman/vapaan mukaan. Kun otetaan huomioon yksittäinen perikunta, tuo aika voidaan laskea joko vain äidin loman tai molempien vanhempien loman mukaan. Pisin äidille myönnettävä päivärahaan oikeuttava loma on Ruotsissa (60 viikkoa), jonka jälkeen tulevat Tanska (54 viikkoa), Norja (48 viikkoa), Suomi (44 viikkoa) ja Islanti (26 viikkoa). Molempien vanhempien käyttäessä lomaoikeuttaan tulos on muutoin sama, paitsi että Ruotsi ja Tanska vaihtavat paikkaa. Se taas johtuu siitä, että Tanskassa oikeus hoitovapaaseen on työssä käyvällä vanhemmalla, mutta Ruotsissa vanhemmat jakavat tuon oikeuden. Vapaan pituus on siis sama huolimatta siitä, käyttäkö vain toinen vanhemmista vaiko molemmat vanhemmat tuota oikeuttaan.

Opintovapaa

Neljännessä luvussa kuvataan eri pohjoismaiden opintovapaaseen ja sen yhteydessä maksettaviin etuuksiin liittyviä säännöksiä.

Vain Ruotsissa ja Suomessa on virallisesti säädetty palkansaajien oikeudesta opintovapaaseen. Muissa pohjoismaissa palkansaajan oikeutta saada vapaata opiskelua varten säännellään työnantajan ja työntekijän välisen tai työmarkkinaosapuolten solmiman sopimuksen perusteella tai yrityskohtaisesti².

Ruotsin ja Suomen opintovapaasäännökset muistuttavat toisiaan. Työntekijän on kummassakin maassa opintovapaoikeuden saamiseksi täytettävä tietty työssäoloehto. Suomessa työntekijän tulee olla ollut saman työnantajan palveluksessa yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään vuoden. Ruotsissa työntekijältä edellytetään vähintään 6 kuukauden työskentelyä samalla työnantajalla välittömästi ennen opintovapaan alkamista tai vähintään 12 kuukautta viimeisten kahden vuoden aikana (ammattillisesti pätevöittävään koulutukseen vapaata hakevan ei tarvitse tätä ehtoa täyttää).

Toiseksi sekä Ruotsissa että Suomessa työntekijät on suojattu opintovapaan yhteydessä tapahtuvilta irtisanomisilta. Kolmas yhtäläisyys on, että koulutuksen laadun suhteen on asetettu vain vähän rajoituksia: Ruotsissa ainoastaan, ettei itseopiskelu tule kysymykseen, Suomessa vastaavasti, että opiskelun tulee tapahtua julkisen valvonnan alaisessa koulutuksessa.

Lisäksi työnantajilla on molemmissa maissa oikeus siirtää suunniteltua opintovapaata. Suomessa työnantaja, jonka palveluksessa on vähintään 5 työntekijää, voi enintään kaksi kertaa peräkkäin 6 kuukaudella siirtää vapaata. Sen sijaan työnantaja, jolla on vähemmän kuin 5 työntekijää, voi siirtää vapaata useammin. Ruotsissa työnantaja voi, jos alalla on voimassa oleva työehtosopimus, yleensä siirtää suunniteltua vapaata enintään 6 kuukaudella (mikäli kyseessä on ammatillisesti pätevöittävä koulutus, lomaa voidaan siirtää enintään kahdella viikolla). Ellei kyseisellä alalla ole työehtosopimusta, työnantajalla on oikeus itse päättää loman siirtämisestä. Työntekijä voi kuitenkin viedä asiansa tuomioistuimen ratkaistavaksi sen jälkeen, kun lomaa on siirretty kahdella vuodella.

2. Tanskassa on myös virallinen säädös (orlov till uddannelse), jonka mukaan palkansaajat ja itsenäiset ammatinharjoittajat hakevat työnvälityksen kautta opintovapaata ja sen aikaista opintotukea. Käytännössä tällainen hakemus on kuitenkin katsottu vain opintotukihakemukseksi, koska itsenäinen ammatinharjoittaja voi itse, työnvälityksestä riippumatta, päättää vapaan pitämisestä. Vastaavasti palkansaaja voi työnvälityksen ohi sopia työnantajansa kanssa vapaasta. Käytännössä siis työnvälitys ei voi kieltää itsenäiseltä ammatinharjoittajalta tai palkansaajalta opintovapaata, mutta kylläkin opintotuen.

Opintovapaan pituutta ei Ruotsin järjestelmässä lainkaan rajoiteta toisin kuin Suomessa, jossa työntekijällä on oikeus enintään kahden vuoden opintovapaaseen viiden vuoden aikana.

Työvoimaan kuuluville ei pohjoismaissa ole erityistä opintotukea. Islantia lukuunottamatta maissa on kuitenkin säädöksiä, joiden mukaan työssä käyvät voivat hakea etuuksia opintovapaan yhteydessä. Lisäksi työttömät voivat hakeutua maksuttomaan koulutukseen.

Noita säädöksiä on työvoima- ja koulutuspolitiikan alalta. Siksi niitä voidaan soveltaa opintovapaalla olevien lisäksi myös muihin, jotka hakeutuvat koulutukseen. Tuensaajan ja opintovapaalla olevan välillä ei ole yhtä selvää yhteyttä kuin vanhempainlomassa. Tukijärjestelmiä sovelletaan myös muihin kuin opintovapaalla oleviin työntekijöihin, esimerkiksi opiskelijoihin ja täydennyskoulutuksessa oleviin. Useat tukijärjestelmät, esimerkiksi työttömiä koskevat, sisältävät kohtia, jotka eivät ole sovellettavissa palvelussuhdevapaalla oleviin. Niissä tarkoitetaan siis muuta loma- tai vapaajärjestelyä.

Neljännessä luvussa kuvataan työvoimaan kuuluvien mahdollisuuksia erilaisiin etuuksiin opintovapaan yhteydessä. Eri maiden järjestelmät ovat seuraavat:

Tanska:

Opintovapaa, Aikuiskoulutustuki (VUS) ja työmarkkinakoulutus (AMU), Koulutuskorvaus ja työvuorottelu.

Suomi:

Ammattikoulutusraha, aikuisopintotuki, työvoimapoliittinen aikuiskoulutus ja työllistämistuki.

Norja:

Työmarkkinakoulutus (AMO), sijaispaikkajärjestelmä (vikarpllassordning).

Ruotsi:

Aikuiskoulutustuki, erityisaikuiskoulutustuki työttömille, työmarkkinakoulutus, koulutussijaisuus.

Järjestelmät voidaan jaotella sen mukaan, maksetaanko tuki työnantajalle vai opintovapaalla olevalle.

Tässä suhteessa maiden järjestelmät muistuttavat toisiaan. Kaikissa neljässä maassa opintovapaalle aikovat voivat säädösten nojalla hakea opintotukea. Samoin niissä maksetaan tukea/hyvitystä yrityksille, jotka palkkaavat sijaisen opintovapaalle jäävän tilalle.

Olellaisia eroja on sen suhteen, miten henkilön työmarkkina-asema vaikuttaa opintovapaan saantiin. Jotkin järjestelmät, kuten Norjan ja Ruotsin työmarkkinakoulutus, edellyttävät, että tuensaaja on työtön (tai työttömyysuhanalainen). Toiset taas, kuten Ruotsin erityisaikuiskoulutustuki, Suomen ammattikoulutusraha ja Tanskan aikuiskoulutustuki, ovat tarkoitettut työllisille ja edellyttävät henkilöltä tietyn pituisesta työssä oloa välittömästi ennen opintovapaan aloittamista. Norjassa työllisille - epävarmassa työmarkkina-asemassa olevia lukuun ottamatta - ei ole tällaista lakisääteistä tukijärjestelmää, joten siellä palkansaajien ja itsenäisten ammatinharjoittajien mahdollisuudet opintovapaan aikaisiin tukiin ovat huomattavasti heikommät kuin Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa.

Myöntämiskriteerit eroavat myös koulutukselle asetettävien vaatimusten suhteen. Joissakin järjestelmissä tukea myönnetään peruskoulutuksen täydentämiseen, toisissa taas edellytetään, että on kyse ammatillisesti pätevöittävästä koulutuksesta. Kaikissa koulutuksen sisältöä ei määritellä.

Myös tuen maksukaudet vaihtelevat. Norjan työmarkkinakoulutuksessa ja Tanskan aikuiskoulutustuessa tukea maksetaan 10 kuukautta, Ruotsin erityisaikuiskoulutustuessa useita vuosia. Joissakin järjestelmissä, joissa tukijakson pituutta ei ole laissa säädetty, se määrätään tapauskohtaisesti esimerkiksi aiotun koulutuksen pituuden mukaan.

Eroja on vihdoin myös tuen laskentaperusteissa ja suuruudessa. Tanskan opintovapaassa, aikuiskoulutustuessa ja työmarkkinakoulutuksessa tuki on kiinteä ja vastaa korkeinta työttömyyspäivärahaa. Muissa järjestelmissä se lasketaan tuensaajan tulojen perusteella. Suomen ammattikoulutusrahassa määrä kuitenkin riippuu hakijan iästä.

Ostovoimapariteetin mukaan korkeimmat tuet maksetaan Norjan (2.822 DKK viikossa v.1995) ja Ruotsin työmarkkinakoulutuksessa (2.496 DKK viikossa) sekä Tanskan järjestelmissä (2.545 DKK viikossa). Pienimmät tuet ovat Suomen ammattikoulutusraha (563 DKK viikossa) ja aikuisopintotuki (927 DKK viikossa).

Tanskan koulutuskorvausta lukuun ottamatta kaikki järjestelmät asettavat tietyn ikärajan tuen saamiselle.

Kaikissa neljässä maassa on yrityksille tarkoitettu tuki, jota työnantajat voivat hakea palkataksien sijaisen opintovapaalle jäävän tilalle.

Eri maiden säännöt poikkeavat toisistaan ensinnäkin siten, että Norjassa, Suomessa ja Tanskassa tuki maksetaan yrityksille suorana tukena, mutta Ruotsissa työnantajamaksujen alennuksina.

Eroja on myös siinä, voiko yritykselle maksettavan tuen yhdistää muihin julkisiin tukiin. Tanskassa ja Suomessa työnantajille voidaan maksaa sijaisen palkkaamiseen tarkoitettua työllistämistukea samaan aikaan kun opintovapaalla

oleva saa siihen liittyvää etuutta. Ruotsissa ja Norjassa tämä ei ole mahdollista. Tämän johdosta varsinkin Tanskassa palkansaajien halukkuus hakea opintovapaalle julkisen tuen turvin on verraten suuri (vrt. jäljempänä).

Ostovoimalla mitattuna tuet ovat korkeimmat Norjassa (2.997 DKK viikossa v. 1995) ja Ruotsissa (2.215 DKK viikossa). Tanskan ja Suomen vastaavat määrät ovat pienemmät (1.591 DKK ja 1.525 DKK). Toisaalta Tanskassa ja Suomessa yrityksille maksetaan työllistämistukea samaan aikaan kun vapaalla oleva henkilö saa vapaaseen liittyvää etuutta, mikä lisää julkisen tuen kokonaismäärää (erityisesti Tanskan osalta). Tanskassa työnantajalle ja opintovapaalla olevalle maksettavien etuuksien yhteismäärä kohoaa siten 4.136 DKK viikossa. Suomessa tuki on enimmillään 2.452 DKK viikossa, ja sitä maksetaan silloin, kun työnantaja saa korotettua työllistämistukea ja opintovapaalla oleva aikuisopintotukea.

Palvelussuhdevapaan käyttö ja merkitys työmarkkinoilla

Viidennessä luvussa selostetaan, mitä tutkimustulokset kertovat työntekijöiden ja yritysten kannustimista ja esteistä palvelussuhdevapaan käytön suhteen sekä näiden järjestelyjen vaikutuksista työvoiman tarjontaan, työllisyyteen ja työttömyyteen.

Vanhempainloma ja hoitovapaa - kannustimet ja esteet

Suuri osa alan kirjallisuudesta keskittyy selvittämään, miksi naiset hakeutuvat vanhempainlomalle ja hoitovapaalle useammin ja pitemmäksi ajaksi kuin miehet. Osasyynä on naisten biologinen tarve pitää lomaa synnytyksen yhteydessä. Mutta se ei selitä, miksi lapsen syntymän jälkeenkin naisten osuus on hallitseva.

Tutkimukset osoittavat, että miesten kiinnostus hakeutua vanhempainlomalle/hoitovapaalle, on naisia vähäisempi. Mistä se johtuu? Entä, miksi nekin miehet, jotka olisivat kiinnostuneita, eivät käytä mahdollisuuttaan?

Yksi selitys miesten vähäiseen vanhempainloman ja hoitovapaan käyttöön voi olla heidän työsidonnaisuutensa. Tutkimukset osoittavat, että miehet asettavat työnsä etusijalle, että haastavaa työtä tekevät eivät jää virkavapaalle ja että miesten identiteetti suureksi osaksi perustuu heidän työhönsä ja huoltajanrooliinsa.

Eräät tutkimukset osoittavat, että sukupuolten aktiivisuutta palvelussuhdevapaiden käytössä säätelevät naisten asenteet sukupuolirooleihin. Ne naiset, jotka eivät edusta perinteistä rooliajattelua, jakavat mielellään osan vanhem-

painlomasta miehensä kanssa. Perinteiseen työ- ja perhe-elämäkäsitykseen kasvatetut naiset ovat taipuvaisempia ottamaan kasvattajanroolin itselleen. Miesten kohdalla palvelussuhdevapaiden käytön esteenä voivat siten olla naisten asenteet.

Myös ympäristö - työnantaja, työtoverit, perhe ja ystävät - voivat edistää tai estää naisten ja miesten vapaalle hakeutumista. Useat tutkimukset osoittavat työnantajien samoin kuin työtovereiden suhtautuvan suopeammin naisten kuin miesten loma-/vapaajärjestelyihin. Myös muun ympäristön tuella tai sen puutteella on vaikutusta. Naiset saavat miehiä useammin myönteistä palautetta lähiympäristöltä.

Korkeammin koulutetut naiset voivat työmarkkina-asemaansa vedoten paremmin kuin heikommin koulutetut saada miehensä pitämään osan lomasta. Korkeammin koulutetut naiset ovat lisäksi verraten hyvin palkattuja, mikä antaa taloudellisen mahdollisuuden isän pitämälle lomalle.

Myös perheen koolla ym. seikoilla voi olla vaikutusta. Erään tutkimuksen mukaan isät pitävät useammin vanhempainlomaa, jos perheessä on useampi kuin yksi lapsi.

Useat tutkijat ottavat esiin tiedotuksen merkityksen tässä yhteydessä. Vanhempien omat sekä viranomaisten antamat tiedot näiden järjestelmien sisältämistä mahdollisuuksista voivat vaikuttaa vanhempien halukkuuteen käyttää niitä.

Tutkimukset viittaavat siihen, että päivärahan suuruudella ja korvausasteella voi olla vaikutusta. Kun tulojen kasvu vaikuttaa päivärahaa/tukea pienentävästi, on korkeatuloisten vähemmän kannattavaa jäädä lomalle/hoitovapaalle.

Vanhempainloman pituuskin voi ratkaista, missä määrin miehet sitä käyttävät. Ruotsissa miesten osuus kasvoi, kun lomaa pidennettiin.

Myöntämisperusteillakin on vaikutusta. Niinpä Norjassa isien käyttömahdollisuuksia saattaa rajoittaa se, että myös äidin on täytettävä tietyt ehdot ennen kuin isällä on oikeus vanhempainlomaan.

Joustavuus on yksi tekijä. Todennäköisesti isät useammin käyttäisivät mahdollisuuttaan, jos isyysloman/hoitovapaan voisi saada osa-aikaisena.

Opintovapaa - kannustimet ja esteet

Myös opintovapaan käyttöön liittyy edistäviä ja estäviä tekijöitä.

Koulutushalukkuus on tärkeä tekijä. Tanskalaistutkimukset kuitenkin osoittavat, että vain pieni osa opintovapaaseen oikeutetuista, on siitä kiinnostunut.

Opintovapaalle hakeudutaan eri syistä. Se voi liittyä työmarkkina-asemaan, esimerkiksi halu parantaa ammattitaitoaan tai pätevyitä toiseen tehtävään

nykyisessä tai uudessa työpaikassa. Syynä voivat olla myös henkilökohtaiset intressit, esimerkiksi halu täydentää koulutietojaan tai muutoin kehittää itseään.

Yrityksetkin voivat kannustaa työntekijöitä opintovapaalle. Niiden suhtautumisella saattaa olla vaikutusta käytön yleisyyteen etenkin niissä maissa, joissa työntekijällä ei ole varsinaista oikeutta opintovapaaseen, esimerkiksi Norjassa, Islannissa ja Tanskassa.

Kahdessa tanskalaistutkimuksessa raportoidaan, että suuri osa tutkituista yrityksistä katsoi saavansa pitkällä aikavälillä joko jonkin verran tai paljon hyötyä työntekijöiden opintovapaasta. Yritykset käyttävät järjestelyä hyvien työntekijöiden palkitsemiseen, ja se toimii osana yritysten täydennyskoulutusta. Toisen tutkimuksen mukaan kuitenkin koulutusmotiivilla näyttäisi olevan palkitsemismotiivia pienempi vaikutus, koska vapaata käyttäneet työntekijät yrityksen arvion mukaan olivat niitä työntekijöitä, joilla ei ollut varsinaista täydennyskoulutustarvetta.

Useat tutkimukset keskittyvät esteiden tarkasteluun. Tulosten mukaan tärkeimmät syyt siihen, miksi opintovapaalle ei hakeuduta, ovat, ettei henkilö katso tarvitsevansa koulutusta, häneltä puuttuu siihen halu, hän kokee sen taloudellisena rasitteena tai työolot sen esteeksi. Viimeksi mainitut seikat liittyvät henkilön uramahdollisuuksiin, hän joko luulee olevansa korvaamaton tai pelkää menettävänsä työpaikkansa. Lisäksi taustalla voi olla luulo, ettei työnantaja hyväksyisi järjestelyä.

Esteitä tarkastellaan myös opintovapaalla olleiden kokemusten valossa. Tulokset näyttävät hyvin samanlaisilta, mutta lisäksi tulee esiin henkilökohtaisia ja perhesyitä. Monen oli ollut vaikea aloittaa opiskelua ja järjestää itselleen lukuaikaa, he olivat kokeneet, ettei perhe ymmärtänyt tai että liikenneyhteydet olivat hankalat. Monet olivat tunteneet epävarmuutta vieraassa opiskeluryhmässä tai työtovereiden asennoitumisen vuoksi.

Yritysten antamiin tietoihin perustuvat tutkimukset vahvistavat, että myös työpaikka voi asettaa esteitä. Olennainen seikka voi olla yrityksen vaikeus saada sijaista tai selvitä ilman opintovapaalle jäävää työntekijää. Myös koulutuksen/kurssien tarjonta tai laatu taikka yrityksen liian vähäinen vaikutusmahdollisuus koulutuksen sisältöön voi olla esteenä.

Useat tutkijat viittaavat itse säännösten haittaavan sen käyttöä. Järjestelmiin voi liittyä sekä hakijan että yrityksen kannalta raskassoutuista byrokratiaa, esim. hakemusten pitkä käsittelyaika.

Tutkimusten mukaan yksi este on tieto puute. Tanskalaistutkimuksesta käy ilmi, että vain pieni osa aikuiskoulutustukeen oikeutetuista, tiesi tästä mahdollisuudesta.

Lopuksi myös haluttuun koulutukseen pääsy voi osoittautua ongelmaksi. Tämä riippuu luonnollisesti siitä, millaista koulutusta järjestetään sekä koulutuspaikkojen määrästä.

Palvelussuhdevapaiden vaikutukset työmarkkinoihin

Vapaaajärjestelujen käyttö vaikuttaa työmarkkinoihin: työvoiman tarjontaan, työllisyyteen ja työttömyyteen, joko välittömästi tai pitemmällä aikavälillä.

Vapaiden käyttö pienentää välittömästi työvoiman tarjontaa, koska vapaalla olevat eivät ole sen aikana työmarkkinoiden käytettävissä. Kuinka paljon tarjonta vähenee, riippuu käyttäjämäärästä, vapaan pituudesta ja työntekijän työajasta.

Tanskassa opinto-, hoito- ja sapattivapaa vähensivät työvoiman tarjontaa 50 000 henkilötyövuodella vuonna 1994 ja 77 500 henkilötyövuodella vuonna 1995. Ruotsalaistutkimuksessa poissaolo vanhempainloman yhteydessä arvioitiin vuoden 1993 toisella neljänneksellä 3.3 prosentiksi ja opintovapaan yhteydessä 0,7 prosentiksi säännöllisestä työajasta.

Välittömänä työllisyysvaikutuksena on työllisyyden väheneminen sillä määrällä työpaikkoja, jotka loman/vapaan yhteydessä jätetään täyttämättä. Työllisyysvaikutuksena on otettava huomioon lisäksi se, mitä olisi tapahtunut, jos henkilö ei olisi jäänyt palvelussuhdevapaalle. Joissakin tapauksissa vaihtoehtona olisi ollut irtisanominen.

Tanskalaistutkimuksessa arvioidaan, että opintovapaa vähensi työllisyyttä 963 - 2 334 kokoaikaisella työntekijällä ja hoitovapaa vastaavasti 4 515 - 10 450 vuonna 1994. Lukujen epämääräisyys johtuu vaikeudesta arvioida täyttämättä jääneiden paikkojen määrää.

Palvelussuhdevapaan käytöllä on välittömästi työttömyyttä alentava vaikutus. Ensinnäkin rekisteröity työttömyys alenee, kun vapaalla olevat eivät sinä aikana ole työmarkkinoiden käytettävissä eikä heitä tilastoida työttömiksi. Toisaalta työttömyys vähenee, kun työllisiä on poissa työmarkkinoilta ja tilalle palkataan työttömiä. Lisäksi työttömyys vähenee niillä henkilöillä, joilla vapaaajärjestelyn vaihtoehtona olisi ollut irtisanominen.

Tanskalaistutkimuksen arvion mukaan rekisteröity työttömyys väheni vuonna 1994 opintovapaan johdosta 8 161 henkilöllä ja hoitovapaan johdosta 16 267 henkilöllä. Lisäksi tulee epäsuora työttömyyden aleneminen, kun työttömiä palkataan sijaisiksi. Opinto-, hoito- ja sapattivapaa vähensivät työttömyyttä kaikkiaan 8 417 - 15 723 henkilöllä vuonna 1994.

Vapaaajärjestelyt vaikuttavat myös pitkällä aikavälillä työvoiman tarjontaan, työllisyyteen ja työttömyyteen. Pitkällä aikavälillä ne voivat lisätä työvoiman tarjontaa, kun vapaalla olevat itse tai heidän perheensä jäsenet pyrkivät

kompensoimaan perheen alentuneita tuloja. Systeemi voi jo sinänsä lisätä työvoiman tarjontaa. Useat tutkijat ovat osoittaneet, että Ruotsin vanhempainloma on merkittävästi lisännyt naisten työvoiman tarjontaa 1980-luvulla. Syynä on ollut se, että työvoimaan kuulumattomilla vanhempainraha on hyvin pieni, kun se työllisillä lasketaan aikaisemman tulon perusteella. Lasten hankintaa suunnittelevien työvoimaan kuulumattomien kannattaa tästä syystä hakeutua työhön ja osa-aikaisten koko-aikatyöhön. Eräs tanskalaistutkimus arvioi järjestelmien välittömät vaikutukset työvoiman tarjontaan suuremmiksi kuin välilliset pitkän aikavälin vaikutukset, mikä kokonaisuutena katsoen merkitsee työvoiman tarjonnan vähenemistä.

Pitkän aikavälin työllisyysvaikutukset näkyvät siten, että työvoiman tarjonnan aletessa kilpailu työpaikoista vähenee samalla kun palkannousupaineet kasvavat. Jos muut tekijät pysyvät muuttumattomina, tämä merkitsee, että työllisyys vähenee ja työttömyys pysyy ennallaan.

Työllisyyteen ja työttömyyteen pitkällä aikavälillä järjestelmät voivat vaikuttaa myös työmarkkinoiden rakenneongelmien kautta. Rakenneongelmat voivat synnyttää pullonkauloja, jos vapaalle hakeudutaan niiltä aloilta, joilla työvoiman kysyntä on suuri. Näillä aloilla syntyy suuria palkankorotuspaineita, jotka palkkaliukumien kautta johtavat yleiseen palkankorotukseen ja sen seurauksena työpaikkojen leikkauksiin. Korkeasuhdanteessa vapaajärjestelyt voivat siten pienentää sitä työllisyyden kasvua, joka muutoin olisi mahdollinen.

Toisaalta rakenneongelmat voivat helpottaa, koska järjestelmiin sisältyy työvuorottelun/sijaisten palkkaamisen mahdollisuus. Tanskalaistutkimus osoittaa kuitenkin, että työvuorottelun vaikutukset ovat olleet melko vähäiset Tanskan opintovapaassa ja hoitovapaassa, koska pitkäaikaistyöttömiä ei juuri palkata sijaisiksi. Sijaisiksi otetuista monet todennäköisesti olisivat joka tapauksessa työllistyneet korkeasuhdanteen vallitessa. Hoitovapaajärjestelmä näyttää päin vastoin pahentavan pitkäaikaistyöttömien syrjäytymistä työmarkkinoilta, koska hoitovapaalle hakeutuu paljon pitkäaikaistyöttömiä.

Opintovapaa voi lievittää rakenneongelmia myös lisäämällä työntekijän pätevyyttä. Pitkällä aikavälillä yrityksen tuottavuus ja kilpailukyky paranevat ja työllisyys kasvaa. Mahdollinen tuottavuuden lisäys riippuu kuitenkin siitä, miten relevanttia koulutus on ollut yrityksen kannalta.

Lyhyellä aikavälillä tarkasteltuna vanhempainloma, hoitovapaa ja sapattivapaa eivät näytä lisäävän henkilön pätevyyttä (päinvastoin siinä menetetään työkokemusta). Tanskalaitutkimus osoittaa kuitenkin, että suuri osa varsinkin julkisista työntajista katsoo, että hoitavapaalla olleista tulee parempia työntekijöitä. Pitkemmällä aikavälillä vanhempainloma ja hoitovapaa voivat vaikuttaa parantavasti lasten kasvuoloihin ja sitä kautta tulevaisuuden työvoimaan.

Lopuksi palvelussuhdevapaat heikentävät yritysten työvoiman kysyntää, koska niistä aiheutuu yrityksille työvoiman hankintaan ja kouluttamiseen liittyviä lisäkustannuksia. Eniten kustannuksia syntyy silloin, kun yritys palkkaa kokemattoman sijaisen. Myös työmarkkinatilanne vaikuttaa: Mitä vähemmän työttömistä löytyy päteviä, sitä korkeammat rekrytointikustannukset. Koulutuskustannukset taas riippuvat tehtävän asettamista vaatimuksista ja työttömien ammattitaidosta.



English Summary

The objective of the report

Unemployment has been on the rise in all the Nordic countries for a number of years. The development in unemployment has brought with it a string of labour market initiatives; for example, in Denmark leave schemes for education and childcare were introduced in 1992. Apart from the desire to combat unemployment, the purpose of the leave schemes has been to upgrade the qualifications of people in the workforce and to give people in full-time jobs, in particular, better opportunities to be with their children. These schemes exist for the same purpose in other Nordic countries.

The objective of this report is to describe and compare selected leave or leave-related schemes in the Nordic countries, and, by doing so, to illustrate the extent to which leave schemes with the same goal resemble each other. The schemes described offer leave for childbirth, childcare and education.

In addition, the incentives that interest employers and employees in using the schemes, as well as barriers to using them will be reviewed. Finally, the effects of leave schemes on the supply of labour, and on employment and unemployment will be illustrated. The report is based on statutory regulations for leave schemes in the Nordic countries and existing literature concerning the schemes.

Definition of leave and leave schemes

What does it mean to go on leave? And what makes leave distinct from other schemes of absence from the labour market? These questions are examined in chapter 2.

Based on a Danish understanding of the word leave and a comparison of various forms of absence, the word leave can be defined as: "A predetermined period during which the leave taker leaves his/her job or situation in the labour market at his/her own initiative with the right to return at the end of the period of leave." Thus, taking leave involves the following:

- Absence from work or from the labour market
- Absence at the request of the person on leave

- Absence of a fixed duration
- Exemption from the obligations associated with the previous position in the labour market
- The right to return to one's previous job or situation in the labour market after the leave period.

The fact that the period of absence is of fixed duration implies that the leave period is determined prior to commencement of the leave, for example by arrangement between employer and employee, or that the length of the leave is regulated by legislation or collective agreements between employers and unions.

Leave takers are not under the obligations that are part of their previous position in the labour market. For people in employment, this means that the employer cannot make decisions about their working capacity within the period of leave, and that they are therefore exempt from the duties associated with paid work. For the unemployed, it means that during the period of leave they are not subject to the obligations that are normally associated with being unemployed.

This definition makes it possible to distinguish leave from other forms of absence, such as absence due to sickness and temporary short-time working. There are, however, flaws in the definition. It can, for example, be difficult to distinguish leave from absence in connection with continuing education in general. The reason is that it can be difficult to determine when absence occurs at the request of the leave taker and when at that of the employer. Thus, in practice it will often be difficult to determine who wants the leave/absence, and in many situations it should be expected that both employee and employer want the wage earner to go on leave. Another problem with this definition is the question of whether absence must be of a certain duration to qualify as a period of leave, and, if so, how long the period of absence must be.

In relation to the report, the above problems mean that in many situations it is not possible to determine if an absence scheme is to be considered a leave scheme or a quasi-leave scheme. One consequence is that some of the leave schemes that are reviewed in this report can be seen both as leave schemes and as quasi-leave schemes.

In addition to the leave schemes for education, the report reviews and compares maternity and childcare leave schemes. Maternity leave comprises leave in connection with pregnancy, childbirth and maternity, and childcare leave is leave which is not necessarily directly connected to the child's birth, but is used for caring for young children.

The description and comparison of leave schemes is based on the rules that were in force in 1995, meaning primarily Acts and Executive Orders. In addition to the provisions of these instruments, there may be administrative guidelines and decisions that specify and interpret the rules governing the schemes. However, this administrative practice is **not** included in this report. Therefore, the description in the report does not always give an exact picture of the administration of the schemes in practice. For example, the Danish act on study leave includes a provision according to which unemployed people can apply for leave with benefits. Thus, the act gives them no right to study leave. Through administrative decisions, however, it has been established that the Employment Service must grant leave to people who are unemployed if, in other respects, they meet the criteria for taking leave. In practice, the scheme is administered as if people therefore have a right to leave.

Maternity and childcare leave

Chapter 3 reviews a range of statutory leave schemes in the Nordic countries related to maternity, **paternity** and caring for young children. The categories of people the schemes **are aimed at**, which criteria must be fulfilled in order to go on leave, **the duration** of the leave and the benefits it is possible to claim during the **leave period** are among the items described in this chapter.

Parental leave

At a general level, **there is a certain** uniformity in how the Nordic countries regulate parents' **leave in connection** with pregnancy and childbirth. In all countries there **are, for instance**, statutory schemes which ensure that both the employed and **the unemployed** have the right to take maternity leave. In practice, this means **that all people** in the labour force in the Nordic countries have the right to **take maternity** leave, in as much as self-employed people can decide themselves **if they wish** to go on leave. In the Nordic countries, everyone in the workforce who takes maternity leave also has the right to receive a benefit (in Sweden, Norway, Finland and Iceland, people outside the workforce also have the right to a leave benefit).

The leave schemes also resemble each other in other important respects. Wage earners in all countries are, for instance, protected against dismissal in connection with maternity leave, and leave takers can decide themselves when they want to commence leave within a specified period before the birth of a child.

There are, however, also a number of differences between the leave schemes in the Nordic countries. For instance, there are differences in the length of the period in which parents have the right to go on leave. The leave period is longest in Sweden, where employees have the right to full-time leave until the child is 18 months old. In Norway, wage-earning parents together have a right to take parental leave for one year. In the other countries, the leave period is between 18 and 28 weeks. These seemingly great differences should be viewed in conjunction with the differences in parents' access to childcare leave. For example, the schemes for childcare in Finland, in combination with the schemes for maternity and paternity leave, give wage earners the right to go on leave from the time of the child's birth until it is three years old (see below).

Secondly, the schemes have varying degrees of flexibility or rather restrictions on parents' access to taking leave. There are differences between the extent to which both parents have the right to go on leave, parents' access to part-time leave and their access to taking leave at the same time. Measured within these three parameters, flexibility appears to be greatest in the Swedish scheme, because it scores high on all three conditions. Flexibility is lowest in the Finnish scheme, since the father has few rights in connection with paternity leave, parents cannot share the period of leave and there is no access to part-time leave. Flexibility is also fairly limited in the Danish scheme, but in contrast to the Finnish scheme, Danish parents have the right to share some of the leave period. In both Finland and Denmark, parents also have the right to take childcare leave immediately following the child's birth, which means that the general flexibility in the Finnish and the Danish schemes is greater (see below).

It is difficult to directly compare the length of the benefit periods, because the Swedish scheme includes caring for young children along with leave in connection with pregnancy and childbirth. The schemes in the Nordic countries also offer different access to childcare leave with benefits. If we exclude the Swedish scheme, the benefit period is noticeably longer in Norway than in the other three countries. The maximum period of benefit for wage earners is 52 (42) weeks in Norway and 18-28 weeks in Finland, Iceland and Denmark.

It is possible to compare the maximum amount of benefit in these countries, apart from Finland where there is no ceiling in size of benefits. The maximum benefit is highest in Norway, where in terms of purchasing power parity¹, it amounts to DKK 4,522 a week (in 1995) for a benefit period of 42

1. The purchasing power parity indicates a country's currency translated into another country's currency and adjusted for variances in retail price levels. By using purchasing power parities, amounts in different national currencies can be directly compared because identical

weeks. In Sweden and Denmark, the parental benefit amounts to DKK 4,098 and DKK 2,566 a week, respectively. The level of benefits is lowest in Iceland, where the leave taker has the right to DKK 1,461 a week.

There is also a difference in the flexibility of the benefit schemes. There are, for instance, differences in the extent to which both parents have the right to parental benefit, whether parents can receive benefits at the same time, and whether parents have the right to reduced benefits in connection with part-time leave. Flexibility is apparently great in the Norwegian, Icelandic, and Swedish benefit schemes. In all three schemes, the parents can, for instance, split the major part of the benefit period between them; they can receive reduced benefit; and in Iceland particularly, parents have good opportunities to receive leave benefits at the same time.

Aside from the differences in the length and flexibility of leave and benefit schemes, it is possible to point out some general differences in the structure of the schemes.

For example, the parental leave schemes differ with regard to the extent to which the leave right is attached to the mother. In Finland, the right to parental leave almost entirely belongs to the mother. In Iceland, Norway, and Denmark, the right to leave is attached to the mother, while part of the period of leave can be divided between the parents. In contrast, the right to leave in Sweden is largely independent of the gender of the person taking the leave. All wage earners have the right to leave until the child is 18 months old, and the only significant gender difference is that the mother has a special right to leave seven weeks prior to the birth.

There is also a difference between the extent to which there is an overlap of leave and benefit periods. In Finland, Iceland, and Denmark, the period of leave is identical to the period during which full benefits can be received. In Sweden, and to a certain extent in Norway, the period of leave is longer than the period of benefit. In Sweden, wage earners have the right to go on leave until the child is 18 months old, while the maximum benefit period is 64 weeks. In Norway, the leave period is 52 weeks, while the maximum period of full benefit is 42 weeks.

In addition, the basis of calculation used for benefit rates varies a good deal. In Norway, Denmark, Sweden and Finland, benefits are calculated for nearly all recipients on the basis of previous income. In contrast, benefits are fixed in Iceland. In Norway, Sweden and Denmark, wage earners have the right to full wage compensation up to a certain amount of benefit. In Finland,

amounts (in Danish kroner) signify that the same quantity of goods and services can be bought in the countries compared.

the benefit is also calculated in relation to previous income, but the rate of compensation declines with increased income, and there is no ceiling on benefits.

Therefore, it can be concluded that all persons in the workforce in the Nordic countries have the right to go on leave with benefits when they have a child. The structure of the schemes varies from country to country. There are, for instance, differences in how the benefits are gauged, and the period during which people have the right to leave is not always the same as the period during which they have the right to benefits.

Childcare leave

In all the Nordic countries except Iceland, there are statutory schemes that give parents the right to childcare leave. There are important differences in the structure of the schemes for childcare leave. In Sweden, parents are guaranteed the right to childcare leave via the scheme for parental benefit. For instance, parents have the right to go on leave with benefits for up to 64 weeks at any time until the child is eight years old. However, Norway, Finland, and Denmark have separate schemes for parental leave and childcare leave.

In contrast to Norway and Denmark, Finland has two schemes for childcare leave: one scheme for parental leave taken in extension of the period of maternity leave, and another scheme for childcare leave that can be taken at any time until the child is three years old.

The extent of the right to childcare leave varies in Finland, Norway, and Denmark. In the Finnish scheme for parental leave, everyone in the workforce has the right to parental leave after the mother has taken maternity leave, and, furthermore, people who are employed have the right to childcare leave. In Norway and Denmark, only employed people have an unconditional right to childcare leave (in Denmark, the unemployed have also gained the right to go on childcare leave from 1 January 1996).

There are differences in the length of the periods of leave. The Danish scheme for childcare leave provides a maximum statutory leave period of 26 weeks for each wage-earning parent if the child is under one year of age. (Wage earners can take additional leave for up to one year with leave benefit.) In Norway, each wage-earning parent has the right to one year of leave. In Finland, parents share the right to leave. Together, parents have the right to 26 weeks of parental leave, and if they are wage earners, they also have a common right to childcare leave until the child is three years old.

There are three conditions that make the flexibility in the two Finnish schemes greater than that of both the Norwegian and the Danish schemes. Firstly, the Finnish parents have a conditional right to combine part-time leave with reduced working hours (the employer can, in special circumstances, refuse to reduce the working hours). Secondly, there are fewer restrictions on when Finnish parents can go on leave, and finally, they have better opportunities to divide the common leave period into many sub-periods.

The schemes offer varying arrangements for tying leave rights to the mother or to both parents. In the Danish and the Norwegian schemes, the right to leave is attached to the individual wage earner. This implies that wage-earning parents each have the right to their own period of leave. In contrast, Finnish parents have a common right to parental and childcare leave. One could say that in Finland the right to leave follows the child. The situation is similar in Sweden, where the scheme for maternity and paternity benefits gives parents a joint right to childcare leave.

In the Danish scheme for childcare leave and the Finnish scheme for parental leave, parents have the right to a leave benefit, while there is no benefit right for childcare leave in the Norwegian and the Finnish schemes (in the Finnish scheme, however, wage earners have the right to a benefit if they do not make use of public day-care facilities during the period of leave).

In both the Danish and the Finnish schemes, benefits are paid throughout the leave period. In Finland, leave takers on parental leave receive the same benefits as those on maternity leave, and the benefit is calculated in relation to previous job income. The rate of compensation is stepped down with increased income, and there is no ceiling on benefits. In contrast, the benefit in Denmark is a fixed amount (DKK 1,789 a week in 1995), which is paid to wage earners, self-employed, and insured unemployed alike. The amount is 70 per cent of the maximum rate for unemployment benefit.

The question of which of the Nordic countries offers parents the best rights to leave, if they utilise all their rights to maternity leave, parental leave and childcare leave, is difficult to answer. The 'best rights' can be assessed on the basis of many conditions; for example, the length of the period of leave, the length of the period of benefit, the size of the benefits, and the flexibility of the scheme. Here the choice was made to show the country in which parents have the right to the longest period of leave with benefits. For a couple with a child, the maximum period of leave with leave benefits can thus be calculated based on whether only the mother goes on leave and whether both parents go on leave. On this basis, the maximum period of leave with benefits when only the mother goes on leave is longest in Sweden (60 weeks), followed by Denmark (54 weeks), Norway (48 weeks), Finland (44 weeks), and Iceland

(26 weeks). If both parents make use of their leave rights, the result is the same except that Sweden and Denmark change places. The reason that the period of leave is longer in Denmark than in Sweden when both parents go on leave is, as previously mentioned, that the right to leave is attached to the individual parent in the Danish scheme for childcare leave. In contrast, Swedish parents have a joint right to the period of leave. The length of the period of leave in Sweden is therefore almost the same, no matter whether one parent or both go on leave.

Study leave

Chapter 4 includes a review of the statutory schemes for study leave and study benefits offered in the Nordic countries.

Only Sweden and Finland have publicly regulated schemes that give employees the right to study leave. In the other Nordic countries, study leave schemes for people in employment are regulated by agreements between employee and employer, agreements between unions and employers or company-level agreements².

There are several points of similarity in the study leave schemes offered in Sweden and Finland. First, both schemes include the requirement that applicants must meet an employment criterion to be entitled to study leave, and these criteria are largely the same. In Finland, it is a requirement that the employee has worked for an employer for a total period of at least one year. In Sweden, employees must have been employed by their employer for at least six months before the leave period, or a least one year within the past two years (employees who wish to pass vocational training do not have to meet this requirement).

Second, employees in Sweden and Finland are protected against dismissal while they are on study leave.

Third, both schemes set very few conditions on the education for which the employee is taking leave. In Sweden, there are no requirements as to the nature of the education, other than it must not be independent studies, and, in

2. Denmark also has a statutory scheme (study leave), under which wage earners and self-employed people may apply to the Employment Service for leave with benefits. However, the decision has been made to consider this option as access to apply for study leave benefits exclusively. The reason is that the self-employed can decide to go on leave without applying to the Employment Service, and employees can agree on a leave period with their employer without permission from the Employment Service. In practice, the Employment Service cannot prevent self-employed and employed people from taking leave, but the Service can refuse to grant benefits.

Finland, the only requirement is that the course taken by the employee is under government supervision.

Fourth, employers in both countries have the right to defer a planned leave period. In Finland, employers with more than four employees can defer a planned leave period for up to six months twice, while employers with fewer than five employees can put off a leave period several times. In Sweden, employers who have entered into collective agreements covering the trade or professional area of the leave taker can normally postpone a planned leave period for six months at most (but if the leave taker wants to take apprentice training, leave can only be postponed for two weeks). If no collective agreement has been made in the leave taker's trade or professional area, the employer is to some degree free to decide how long he wants to postpone the leave. An employee has the right, however, to have the postponement tried before the courts, if the leave has been put off for two years.

The Swedish leave scheme is significantly different from the Finnish scheme with respect to the leave period. Sweden has no requirements on the duration of a leave period; it can be as short or as long as the employee so wishes. In Finland, employees can only go on leave for up to two years within a five-year period.

No one in the workforce in the Nordic countries has a right to benefits while on study leave, but Denmark, Norway, Sweden and Finland have statutory schemes under which employees can apply for benefits in connection with their study leave, and there are also schemes that give the unemployed access to education with benefits.

Almost all the schemes have been adopted as labour market policy or educational policy measures. The target groups are thus not only people who want to take study leave, but also other groups who want to improve their qualifications. In other words, there is no automatic overlap of benefit claimants and leave takers, as it is the case for those on maternity leave. This means that in some cases the schemes are used by people who are not on leave, for example full-time students or people on continuing education. Several schemes, in particular schemes for the unemployed, have rules that do not require people who utilise the schemes to meet the criteria that make leave distinct from other types of absence (cf. the definition of leave). Therefore, some of the schemes should rather be characterised as quasi-leave schemes.

Chapter 4 reviews some of the schemes that offer people in the workforce the opportunity to receive benefits while they are on study leave. The schemes reviewed are:

The Danish schemes for:

Leave for education, adult education support (VUS), labour market training (AMU), education compensation and job rotation.

The Finnish schemes for:

Benefits for vocational training (yrkesutbildningspenning), adult education support (vuxenstudiestöd), labour market training (arbetskraftspolitisk vuxenutbildning) and wage subsidies (sysselsättningsstöd).

The Norwegian schemes for:

Labour market training (arbeidsmarkedsopplæring or AMO), the substitute scheme (vikarpllassordning).

The Swedish schemes for:

Adult education benefit (Särskilt vuxenstudiestöd), adult education benefits for unemployed (Särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa), labour market training (arbetsmarknadsutbildning) and subsidies for employment of substitutes (utbildningsvikariat).

At the general level, the schemes can be classified according to the nature of support granted. A distinction can be made between schemes that offer subsidies to employers and schemes that offer benefits to people who want to go on leave.

Against that background, the schemes of the four countries can be said to have some similarities. Thus, all countries have statutory schemes that give leave seekers access to apply for education benefits. All countries also have schemes that offer subsidies (or deductibility) to companies that take on substitutes to replace people who are on study leave.

The schemes aimed at leave takers are, however, quite different in structure. First, the groups who are eligible for benefits vary greatly. Some schemes require that benefit claimants are unemployed (or threatened by unemployment). This is the case under the Norwegian and Swedish schemes for labour market training. Other schemes require that benefit claimants are employed and have been so for a specified period just before the leave period. This is a requirement of the Swedish adult education benefit scheme, the Finnish scheme for benefits for vocational training, and the Danish scheme for adult education support. It should be noted that Norway has no statutory benefit scheme for people in employment apart from people whose employment situation is unstable. This means that both wage earners and self-em-

ployed have far more restricted access to statutory leave benefits in Norway than they have in Denmark, Sweden and Finland.

Second, the schemes have differing criteria for acceptance of the education in which leave takers want to participate. Some schemes allocate benefits to people who wish to improve their basic schooling. Other schemes require that leave takers must be admitted to courses that provide them with skilled qualifications. Finally, some schemes set only few requirements as to the contents of the education.

Third, the maximum duration of benefit periods ranges from about 10 months (for example, in labour market training in Norway and adult education support in Denmark) to several years (for example, under the Swedish scheme for adult education benefit). Under some schemes, where the duration of benefit periods is not laid down by statute, the benefit periods are determined on an individual basis, for example, depending on the course of education or training that the benefit claimant wants to complete.

Finally, the rates of benefits and the way they are calculated vary considerably. Under the Danish schemes for study leave, adult education support and labour market training, the benefits are set at a fixed rate equivalent to the maximum rate of unemployment benefit. The other schemes grade the benefits according to the previous income of the benefit claimant. However, one exception is the Finnish scheme for vocational training benefits, where the benefit rate depends on the claimant's age.

Translated in terms of purchasing power parity, the maximum benefit obtainable is greatest in the Norwegian labour market training scheme (DKK 2,822 a week in 1995), followed by the Swedish labour market training scheme (DKK 2,496 a week) and the four Danish schemes (DKK 2,545 a week). The maximum benefits are lowest in the Finnish schemes for vocational training benefits (DKK 563 a week) and adult education support (DKK 927 a week).

All schemes, apart from the Danish scheme for education compensation, include an age criterion which the leave taker must meet to be eligible for the desired benefit.

Norway, Sweden, Finland and Denmark have schemes aimed at companies. All these schemes allow employers to apply for subsidies for hiring substitutes when their employees are on study leave.

However, the schemes vary in structure. First, the subsidies are granted in a variety of ways. The Norwegian, Finnish and Danish schemes are based on payment of subsidies, whereas the Swedish scheme provides support by allowing companies to make a deduction from their social security contributions.

Second, there are differences in the extent to which employers can combine these schemes with other public subsidy schemes. Employers in Denmark and Finland can receive wage subsidies for taking on substitutes at the same time that people on leave receive benefits. This option is not available in Sweden and Norway. This means that in Denmark, in particular, the financial incentive for having employees on study leave with public support is relatively large (see below).

Translated by the purchasing power parity method, the maximum subsidy is largest in the Norwegian scheme (DKK 2,997 a week in 1995) and in the Swedish scheme (DKK 2,215 a week). The maximum subsidy is lower in the Danish scheme (DKK 1,591 a week) and the Finnish scheme (DKK 1,525 a week). However, as companies in Denmark and Finland can receive wage subsidies at the same time that their leave takers claim benefits, total public support is larger (particularly in Denmark). Thus, the maximum aggregate support in Denmark is DKK 4,136 a week when a company receives a wage subsidy and the leave taker claims benefits for study leave. In Finland, the total maximum support is DKK 2,452 a week when a company receives elevated wage subsidies and the leave taker claims adult education support.

Utilisation of leave schemes and their impact on the labour market

Chapter 5 reviews the findings of studies that illustrate incentives as well as barriers to wage earners and employers in using the leave schemes. The chapter also reviews the effects of the schemes on the supply of manpower, employment and unemployment.

Parental and childcare leave - incentives and barriers

The greater part of the literature on parental and childcare leave has studied conditions that may help explain why women take parental and childcare leave more frequently and for longer periods than men. Some of the gender gap in the use of parental leave can be ascribed to the fact that almost all women need maternity leave in connection with giving birth to a child. However, after the child's birth, the gender gap is still significant: Women go on leave far more often than men.

An important prerequisite for taking leave is interest. Several studies have produced findings indicating that men are less interested than women in parental and childcare leave. Why are men less interested in taking leave than

women? What conditions deter men who would have liked to go on leave from seizing the opportunity?

One reason for men's limited utilisation of parental and childcare leave schemes can be found in their working life. Several studies have shown that men give high priority to their jobs. They do not go on leave in the years when heavy demands are imposed on them in working life, and men's identity is very much shaped by their work and their role as providers.

Some studies point out that both men's and women's use of the leave schemes is determined by women's views on gender roles. Women with an unconventional view of gender roles are more likely to allow men to take some of the parental leave period. Women brought up by parents with a 'conventional' distribution of occupational and domestic work are more inclined to monopolise the childcare role. Thus, women's attitudes to sharing the leave period with their partners is frequently a barrier to men's use of the leave schemes.

By their attitudes, employers, colleagues, family and friends also help support or discourage men's and women's use of the leave schemes. Several studies have proved that employers are generally more positive about women taking leave than about men taking leave. Colleagues and fellow workers of parents who want to go on leave are frequently more positive about women taking leave than they are about men taking leave. In addition, the support or lack of support that men and women are met with generally in their environment also influences their decisions about taking leave. Women usually meet more favourable response than men in the general environment.

In relation to men's utilisation of leave options, it has also been shown that due to their job status, highly educated women are more successful than those with less education in persuading their partners to take some of the leave period. Secondly, women with more education also have relatively high incomes, which removes a financial barrier to men's leave.

Family circumstances may also influence men's decisions on whether to go on leave. One study has shown that fathers with more than one child are more likely to go on leave.

Finally, several authors have shown that information about leave schemes and their structure can have impact on parents' decisions on leave taking. First, parents' knowledge about the available leave schemes as well as the information provided by public authorities can influence the extent to which parents go on leave. Second, the results of some studies, but not all, seem to indicate that the amount of the benefits and thus the rate of compensation is significant. Since the compensation rate is stepped down with higher income, leave is more expensive for high-income parents. Third, the length of the

leave period can also help determine whether men take parental leave. In Sweden, the number of men taking leave has risen as the maximum leave period has been extended. Fourth, the criteria for eligibility may play a role. For example, the leave rights of Norwegian fathers can be restricted because their rights are conditional upon the mother meeting the leave requirements.

Finally, the use of leave schemes may also depend on the flexibility of the schemes. Some fathers would perhaps go on leave to a greater extent, if they could do so on a part-time basis.

Study leave - incentives and barriers

A variety of conditions have been found to influence the utilisation of study leave, exactly as is the case for parental and childcare leave. An important prerequisite for use of the schemes for study leave is people's interest in using them. Danish studies show that apparently only a small proportion of those who are eligible for study leave are interested in it.

Those who do take study leave are motivated by several factors. Broadly speaking, there are two categories of motives. One category is related to work content, such as a desire to be able to do one's work better or to qualify for other work, either at one's own or a different workplace. A second category is personal interests, such as the desire to improve basic educational skills or personal development.

Companies may also have an incentive for ensuring that their employees take study leave. Company attitudes towards employees taking leave are assumed to be of particular importance for the utilisation of the leave schemes in cases where employees do not have a right to go on leave, as in Norway, Iceland and Denmark.

Two Danish studies have shown that many companies see study leave for some of their employees as a long-term advantage to some degree or a great degree. The two studies point out that companies use the leave schemes to reward valued employees. In addition, the schemes can be integrated as part of the companies' policy on continuing education. However, one of the studies found that the continuing education motive was apparently less important than the motive of reward, because those who took leave were primarily people whose employers did not consider them in need of continuing education.

Several studies have tried to uncover the barriers that prevent people from taking study leave. Those studies that investigated the barriers among potential leave takers found that the primary reasons given for not taking leave were that people did not think they needed more education; they were not

interested in more education; they found it a financial burden, and job considerations prevented them. The job considerations cited included career prospects, the idea that people believed they were indispensable at their workplace, or they were afraid of losing their jobs. In addition, some people did not think that their employer would allow them to go on leave.

Other studies have dealt with barriers on the basis of the experience of people who had already taken leave. The findings showed that the barriers were largely the same. They also showed that individual and family circumstances can be barriers as well. Many leave takers said that it was difficult to go back to school; it was hard to find time to do homework; their families were opposed and transportation was too difficult. In addition, it can be a barrier that some people feel insecure about taking a course with people they do not know, and that the people they work with would not like it if they took leave.

The barriers related to the workplace are confirmed by studies based on information from employers. Several studies have demonstrated that a significant barrier for companies is their difficulty in getting substitutes, and some employers say that it is not easy for them to do without certain employees. In addition, the courses and education programmes can be a barrier. For example, some findings show that the courses and programmes available are not considered satisfactory; it is difficult to get an overview of the courses on offer, and companies have too little influence on the contents of the courses taken by their employees.

Several authors point out that the structure of the schemes can be another barrier. The utilisation of leave schemes can be an administrative burden on leave takers and companies alike, and, in some cases, the public case handling related to the schemes can be a lengthy affair.

Some studies have shown lack of knowledge about the schemes to be a barrier. A Danish study showed that the adult education support scheme was only known to a limited proportion of the people who were eligible for support from the scheme. Other problems can be associated with getting accepted on a selected course or programme. Naturally, this barrier depends on conditions in the particular country, such as the structure and capacity of the education system.

Leave schemes and their importance for the labour market

The utilisation of leave schemes has impact on several labour market conditions. They influence the manpower supply, the employment situation and the

unemployment rate. The impact of the schemes can be broken down into immediate and more long-term effects.

In the short term, the use of leave schemes results in a reduction of the manpower supply, because the leave takers are not available for work during the leave period. The magnitude of this reduction depends on the number of people on leave, the average duration of their leave periods and the average working hours of the leave takers.

The Danish schemes for study, childcare and sabbatical leave cut the manpower supply by 50,000 full-time equivalents in 1994 and 77,500 full-time equivalents in 1995. A Swedish study has shown that absence due to parental leave accounted for 3.3 per cent and absence due to study leave 0.7 per cent of the working-time volume in the second quarter of 1993 (the working-time volume is the hours that employed people in the workforce would have worked if no one was absent).

Thus, leave schemes also have direct impact on employment figures, which will be reduced by the number of jobs in which no substitutes are hired while the job holder is on leave. In addition to the rate of unfilled leave vacancies, the immediate effect of the leave schemes on employment figures will depend on what would have happened if leave takers had not taken leave. In some cases, they might have been dismissed if they had not taken leave.

A Danish study of the schemes for childcare, study and sabbatical leave has calculated that the study leave scheme reduced the employment figure by 963 - 2,334 full-time employees in 1994, while the childcare leave scheme reduced the employment figure by 4,515 - 10,450 full-time employees. One of the reasons for the wide uncertainty of these calculations is that they depend on how the rate of filled leave vacancies is calculated.

The utilisation of leave schemes will cut down unemployment in the short term. First, the rate of registered unemployment will be reduced, as unemployed people on leave are not available for work during the leave period and are thus not counted in the unemployment statistics. Second, the unemployment rate is reduced when people in work go on leave from jobs that are then filled by substitutes who were previously unemployed. In addition, the schemes have impact on the unemployment rate, because some leave takers would have been dismissed had they not taken leave.

The Danish study has calculated that the figure of registered unemployment decreased by 8,161 and 16,267 in 1994 because unemployed people took study or childcare leave, respectively. In addition, the study calculated the indirect reduction of the unemployment rate as a consequence of the filling of leave vacancies by unemployed people. Therefore, the schemes for study,

childcare and sabbatical leave reduced the unemployment figure by a total of 8,417 to 15,723 people in 1994.

In the longer term, the leave schemes also have impact on the manpower supply, the employment situation and the unemployment rate. They can increase the manpower supply in the long term, because the leave taker or the leave taker's family will raise the manpower supply in order to compensate for the reduced family income during the leave period. The access to leave can also, in itself, help increase the manpower supply.

Several authors have indicated that the Swedish parental leave scheme has had significant impact on the increase in women's supply of manpower in the 1980's. One explanation is that leave benefits are very low for people outside the workforce; another is that leave benefits for employed people are based on previous income. Therefore, women outside the workforce who are planning to have children will have an incentive to get jobs, while those in part-time employment will have an incentive to seek full-time work. However, a Danish study has estimated that the immediate effects of the leave schemes are larger than the long-term indirect effects on the manpower supply, and that the manpower supply is therefore reduced overall.

The leave schemes also have impact on the employment situation in the longer term. The reduction in the manpower supply will lessen the competition for jobs, and the rate of wage increases may thus rise. Other things being equal, this will make the employment figure fall, while the unemployment rate remains unchanged.

The leave schemes can also have impact on employment and unemployment in the longer term, because the schemes can add to the structural problems in the labour market that generate unemployment. These problems can be aggravated if the leave schemes create bottlenecks when leave takers are employed in sectors with a high demand for manpower. This may stimulate pay increases in these sectors, and spill-over into other sectors can increase the general pay level and result in a reduction of the level of employment. In boom periods, leave schemes can thus make the increase in employment less significant than it might have been otherwise.

On the other hand, leave schemes may also help combat some of the structural problems because the schemes can promote job rotation. However, a Danish study has shown that the job rotation effects of the Danish study leave and childcare leave schemes are fairly limited, since only a few long-term unemployed are appointed to fill the leave vacancies. Many of the unemployed who get jobs via the schemes are therefore those who are likely to get employment anyway during a boom period. In fact, the childcare leave scheme may well help marginalise long-term unemployed people, because a

relatively large number of the unemployed who take childcare leave are long-term unemployed.

The study leave scheme can also help alleviate structural problems by upgrading the skills of the leave takers. Thus, the scheme could help improve the productivity of companies in the longer term and ensure that their competitive power is strengthened, which would raise the level of employment. The scope for productivity improvements will depend on whether the skills acquired by leave takers are relevant to the production of the companies.

The schemes for parental leave, childcare leave and sabbatical leave do not directly contribute to improving the qualifications of the leave takers (on the contrary, leave takers can lose job experience during their absence). However, a Danish study has shown that a large number of public-sector employers, in particular, point out that people who take childcare leave become a better resource for their workplaces. Another more long-term effect of parental leave and childcare leave is their support in giving children a better start, thereby improving the manpower base of the future.

Finally, leave schemes can reduce the companies' demand for manpower, because the schemes may increase the companies' costs for seeking and training workers. Search costs are greatest when a company recruits substitutes who are unknown in advance. In addition, search costs depend on the labour market situation. The fewer qualified unemployed people, the larger the search costs. Training costs will depend on the qualifications required to fill a leave vacancy and the skills of the available workers.

Litteratur

Arbejdsministeriet (1996)

Orlovsordningerne 1995. København: Arbejdsministeriet. Nyhedsbrev fra 7. kontor. Februar.

Andersen, D., Appeldorn, A. & Weise, H. (1996)

Orlov. Evaluering af orlovsordningerne. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 96:11.

Brandth, B. & Kaul, H. (1988a)

Bruk av barneomsorgspermisjoner i lys av kvinners arbeidsvilkår og arbeidstilknytning. Trondheim: IFIM. Notat 1/88.

Brandth, B. & Kaul, H. (1988b)

Lov og Liv - En Sammenlikning av omsorgspermisjoner i Norden. Trondheim: IFIM. Rapport 1988:9.

Brandth, B. & Kvande, E. (1989)

Pappa kom hem - om norske fedres bruk av permisjoner. Trondheim: IFIM.

Carlsen, S. (1994)

Mænds brug af fædre- og forældreorlov, i: Carlsen, Søren og Jørgen Elm Larsen (Ed.): Den svære balance. København: Ligestillingsrådet.

Carlsen, S. (1995)

Når menn får barn. Om menns bruk av omsorgspermisjon osv. Kvinne Forskning, 19, 5.

Clemmensen, N., Jørgensen, K. & Løvgreen, P. (1995)

Børnepasnings-, uddannelses- og sabbatorlov. København: Udviklingscenteret for folkeoplysning og voksenundervisning. Særtryk af Ny & Næ, 39.

Det Økonomiske Råd (1994)

Dansk økonomi juni 1994. København.

Eklund, S. & Wandall, J. (1991)
VUS - det første år. København: Danmarks Lærerhøjskole og Udviklingscenteret for folkeoplysning og voksenundervisning.

Eklund, S. & Wandall, J. (1992)
VUS. Resultater og perspektiver. Evaluering af Lov om Voksenuddannelsesstøtte. København: Danmarks Lærerhøjskole og Udviklingscenteret for folkeoplysning og voksenundervisning.

Esping-Andersen, G. (1990)
Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Polity Press.

Folkepensionsanstalten (1995)
Förmåner till barnfamiljer. Din grundtrygghet 2. Helsingfors: Folkepensionsanstaltens informationsbyrå.

Folksam (1995)
Vår Trygghet - Våra sociala rättigheter. Stockholm: Folksam.

Furåker, B. (1986)
Towards Increasing Labour Market Flexibility. Acta Sociologica. Journal of the Scandinavian Sociological Association, 29, 4.

Furåker, B. (1989)
Leave of Absence and Part-time Retirement: Ways of Providing More Job Opportunities? Acta Sociologica. Journal of the Scandinavian Sociological Association, 32, 1.

Haas, L. (1992)
Equal Parenthood and Social Policy. A Study of Parental Leave in Sweden. Albany: State University of New York Press.

Kaul, H. (1991)
Who Cares? Gender Inequality and Care Leave in the Nordic Countries. Acta Sociologica. Journal of the Scandinavian Sociological Association, 34, 2.

Hofman, H. (1994)
DØR på vildspor i orlovsdebatten. Nyhedsbrev fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Nr. 6 Juni 1994.

Jørgensen, K., Holm Larsen, K., Løvgreen, P & Olsen, T.L. (1995)
VUS og uddannelsesorlov 1994. København: Udviklingscenteret for folkeoplysning og voksenundervisning.

Nygaard Christoffersen, M. (1990)
Barselorlov. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 90:18.

Pedersen, P. & Andersen, M. (1994)
Arbeidsgivernes bruk og vurderinger av vikarplassordningen. Tromsø: NORUT Samfunnsforskning. Rapport SF 14/94.

Pedersen, P. (1995)
Betalt Videreutdanning. Vikarplassordningen sett fra de utdanningspermittertes ståsted. Tromsø: NORUT Samfunnsforskning. Rapport SF 10/95.

Pedersen, L. (1996)
Orlov, beskæftigelse og ledighed. København: Socialforskningsinstituttet. Rapport 96:12.

Rigstrygdeverket (1994)
Samfunnsboka 94/95. Hvilke regler gjelder? Hvor henvender man seg? Oslo: Statens informasjonstjeneste. Universitets Forlaget.

Socialdepartementet (1993)
Alternativa metoder att öka pappors uttag av föräldrapenning. Delrapport från Arbetsgruppen för översyn av vissa frågor inom föräldraförsäkringen. Stockholm: Ds 1993:87.

SOU (1994)
Letighetslagstiftningen - en översyn. Stockholm: SOU 1994:41.

Sundström, M. & Stafford, F.P. (1992)
Female labour force participation, fertility and public policy in Sweden. European Journal of Population, 8. North-Holland.

Sundström, M. (1993)
The Growth in Full-Time Work Among Swedish Women in 1980s. Acta Sociologica. Journal of the Scandinavian Sociological Association, 36, 2.

Anden anvendt litteratur

Danmark

Bekendtgørelse om orlov til uddannelse, sabbat og børnepasning. Nr. 1178. 27. december 1994.

Bekendtgørelse om uddannelser, hvortil der kan opnås uddannelsesgodtgørelse og orlov til uddannelse. Nr. 1051. 17. december 1993.

Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Nr. 852. 20. december 1989. Med senere ændringer. i: Socialforvaltningens regelsamling. København.

Lov om kommunal aktivering. Nr. 8. 5. januar 1994. Med senere ændringer, senest lov nr. 1127 af 21 december 1994.

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. Nr. 244. 19. april 1989.

Lov om orlov. Nr. 7. 9. januar 1995.

Lov om arbejdsmarkedsuddannelser. Nr. 430. 30. juni 1993. Med senere ændringer, senest ved lov nr. 278 af 27. april 1994.

Lov om støtte til voksenuddannelse. Nr. 514. 30. juni 1993. Med ændring ved lov nr. 878 af 24. november 1993.

NOSOSKO (1995)

Social tryghed i de nordiske lande. Omfang, udgifter og finansiering. Nordisk Social- Statistisk Komité 1:1995. København.

Finland

Arbetsministeriet (1995)

Om Finlands arbejdsdagstiftning. Arbetsministeriet, Arbetsmiljöavdelingen.

Arbetsministeriet (1995)

Studieledighet. Arbetsministeriet, Arbetsmiljöavdelingen.

Folkepensionsanstalten (1995)

Studiestöd 95-96. Din grundtrygghet 5. Helsingfors: Folkepensionsanstaltens informationsbyrå.

Förordning om arbetskraftspolitisk vuxenutbildning. 5. oktober 1990 (763/90). Med senere ændringer, senest (1792/95).

Förordningen om studieledighet. (864/79). Med senere ændringer, senest 8. marts. 1991 (478/91).

Lagen om studieledighet. (273/79). Med senere ændringer, senest 17. december. 1993 (1178/93).

Lag om arbeidsavtal. Nr. 320 1970. Med senere ændringer, senest (21.12 1990/1190).

Lag om arbetskraftspolitisk vuxenutbildning. 3. augusti 1990 (763/90). Med senere ændringer, senest (1319/94).

Lag om studiestöd. Nr. 65. 21. januari 1994.

Lag om ändring av lagen om studiestöd. 30. juni 1995 (940/95).

Social- och hälsovårdsministeriets beslut på ansökan, som berör fastställandet av nyt stadgar för Utbildnings- och avgångsbidragfonden. Nr. 1666. 19. december 1995.

Island

Lov om social sikring. Nr. 117/1993. Foreløbig oversættelse med titlen: The Social Security Act.

Norge

Arbeidsmarkedsopplæring (AMO). I Regler for Arbeidsmarkedstiltak. Arbeidsdirektoratet juni 1995. Oslo.

Forskrift om vikarlass for arbeidsledige. Nr. 578. 29. juni 1993.

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. Lov av 4. februar 1977 nr. 4. Med endringer, sist ved av 24. juni 1994 nr. 25 og 41.

Lov om folketrygd. Lov av 17. juni 1966 nr. 12 med senere endringer. I Samleutgave i trykderett utd. 2/94. Oslo.

LO-NHO (1994)

Hovedavtalen 1994-97 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge. Oslo: Landsorganisasjonen i Norge.

Statens informasjonstjeneste (1994)

Småbarnsforeldres rettigheter. Oslo: Statens informasjonstjeneste.

Sverige

Arbetsförmedlingen (1995)

Utbildningsvikariat. Faktabland för arbetsgivare.

Arbetsgivarverket [1995]

Författningsboken '95. Arbetsgivarverket. Stockholm.

CSN (1995)

SVUX. Särskilt vuxenstudiestöd. CSN faktablad. Maj 1995. Sundsvall.

CSN (1995)

Studiemedel. CSN faktablad. Maj 1995. Sundsvall.

CSN (1995)

SVUXA. Särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa. CSN faktablad. Maj 1995. Sundsvall.

Lag om allmän försäkring. Lag 1962:381 (omtryckt 1982: 120). I: Lagen om allmän försäkring - och andra författningar om socialförsäkring m.m. Stockholm: Riksförsäkringsverket 1995.

Riksförsäkringsverket (1994)

Föräldrapenningförmåner. Riksförsäkringsverket rekommenderar. Allmänna råd 1994:7. Stockholm: Riksförsäkringsverket.

Riksförsäkringsverket (1994)

Fakta 1994. Social försäkrings statistik. Stockholm: Riksförsäkringsverket.



Nord-serien

- 1991:21 Arbetsmarknad og arbeidsmarknadspolitik i Norden 1990
- 1991:36 Överenskommelser mellan de nordiska länderna inom arbetsmarknadsområdet
- 1992:11 Ind og ud af Norden - *en vejviser til migrations-dokumentation*
- 1992:20 Arbetslöshet och ohälsa
- *rapport från Nordiska rådets seminarium i Ålborg 23-24 april 1992*
- 1992:34 Arbetsmarknad och arbeidsmarknadspolitik i Norden 1991
- 1993:19 Stimulering av etterutdanningen i næringslivet
- 1993:022 Arbejdsmiljø og samfundsøkonomi
- *en metode til konsekvensberegning*
- 1993:028 Hälsovårdens arbetsmiljö i Norden - Del 1
- *arbetsorganisatoriska och ergonomiska förhållanden samt hälsoeffekter*
- 1993:036 The Future of the Nordic Model of Labour Relations
- *three Reports on Internationalization*
- 1994:005 Arbejdsmarkedsforskning 1991-1993
- 1994:006 Arbejdsmiljø som konkurransefaktor i tjenesteyting?
- 1994:017 Vad kan göras åt arbetslösheten?
- *rapport från Nordiska rådets sysselsättningskonferens april 1994*
- 1994:024 Fibre Alternatives to Asbestos in the Nordic Countries
- 1995:005 1990-talets arbetsmarknad i Norden
- 1995:006 Varför varierar sjukfrånvaron i Norden?
- *förklaringsansatser i empirisk belysning*
- 1995:007 Ind og ud af Norden
- *en vejviser til dokumentation om migration*
- 1995:029 A Nordic Approach to Labour Market Policy
- *résumé en français*
- 1995:039 Measurement of Psychological and Social Factors at Work
- *description of selected questionnaire methods employed in four Nordic Countries*
- 1996:002 Migration and Economic Integraton in the Nordic Common Labour Market
- 1996:003 En ny aktiviseringsdimensjon
- *nye aktiviseringsformer i Norden*
- 1996:007 Så känns det att vårda döende
- *en kvalitativ studie av vårdpersonalens upplevelser i Danmark, Finland, Norge og Sverige*

Nordiske Seminar- og Arbejdsrapporter 1993

- 1993:503 Nordiske seminar om evaluering av arbeidsmarkedstiltak
1993:539 Långtidsarbetslöshet i Norden
- *tankar och erfarenheter*
- 1993:556 Arbejdsmiljø og samfundsøkonomi i Norden
- *regneark og datagrundlag*
- 1993:580 Utveckling av kompetens för den lokala arbetsmarknaden
- *flaskhalsprojektets sluttrapport*
- 1993:585 Arbetsmarknad og Arbetsmarknadspolitik i Norden 1992
1993:606 Nordic Labour Market Policies and Labour Market Research
1993:621 Arbetsmarknadspolitik i Norden
1993:645 Restructuring the Transformer Industry
1993:646 Den Nordiske model
- *en afklaring af begreber*
- 1993:647 Rasjonalisering, demokratisering og rasjonalitet
1993:648 Medbestemmelse i flernasjonale konsern
- *studie fra Hydro, Siemens og ABB*
- 1993:649 Internationale servicevirksomheder
- *Samarbejde og medbestemmelse i ISS og Unibank*
- 1993:650 Nordic Management in Malaysia
- *A Comparison of Nordic and other Transnational Companies*
- 1993:654 Koncernarbetsrätt i Europeisk och Nordisk Perspektiv

TemaNord1994

- 1994:501 Den nordiske model og fiskerisektoren
1994:502 Overnasjonalisering og medbestemmelse
1994:503 Framtiden för de nordiska arbetslivsrelationer
1994:514 Vägar till färre arbetsskador
- *utveckling av nordisk ergonomitillsyn*
- 1994:515 Invandring och invandrare i de nordiska länderna
1994:538 Islam och Buddhism i Norden
1994:557 Ungdomsarbetslösheten i de nordiska länderna
- *orsaker, utveckling, åtgärder*

TemaNord1995

- 1995:505 Mistilpasning på arbeidsmarkedet
1995:506 Nordiskt utvecklingsarbete på arbetsmarknadsområdet i Östeuropa
1995:509 Nordic Industrial Experiences Concerning the Identification of Exothermic Reactions
1995:516 Multiculturalisme in the Nordic Societies
1995:523 Arbetsmarknadsutbildning i Norden
1995:546 Nordiske databaser for arbejdshygiejniske målinger og målerapporter
1995:548 Arbetsplatsen som mötesplats 1992-1993
1995:569 Miljø og sysselsetting i Norden
1995:583 Research on Violence, Threats and Bullying as Health Risk Among Health Care Personnel
1995:595 Från skola till arbete
1995:602 Arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik i Norden 1994
1995:636 En nordisk vej i arbejdsmarkedspolitikken

1996

- 1996:507 Acute Myocardial Infarction in Selected Occupations in Denmark and Sweden
1996:512 Programme for Labour Market and Working Environment Co-operation 1995 - 2000
1996:540 Program for Nordisk Ministerråds samarbejde på arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøområdet 1995 - 2000
1996:542 På väg mot nya lokala arenor?
- projekt mellan arbetslinje och alternativt aktivitetstänkande
1996:545 Anmälda arbetssjukdomar i Norden 1990 - 1992
1996:547 Från öst till väst
- tidsbegränsad migration från ryssland och baltikum till de nordiska länderna - samarbete över gränserna
1996:569 Att arbeta i Norden
- en beskrivning av arbetsmiljön i de nordiska länderna 1989/1990
1996:575 Ungdomsarbetslösheten i Norden
- ungdomarna på arbetsmarknaden
- insatser för att bekämpa arbetslösheten
1996:576 Flytting og arbeidsmarked i Nordiske land
- et forprosjekt
1996:584 Indvandreres og flyktninges bokoncentrationer i Danmark, Norge, Sverige og Finland
1996:612 Orlovsordninger i Norden

Rapporten kan bestilles hos Nordisk Råd og Nordisk Ministerråds agenter, se listen over agenter på siste side.

Publikationer i Nord og TemaNord-serien kan bestilles i bokhandelen eller direkte fra Nordisk Ministerråds agenter:

BELGIEN OG LUXEMBOURG

Jean de Lannoy
Avenue du Roi, 202, 1060 Brussels
Tel +32 (0)2 538 51 69 Fax +32 (0)2 538 08 41

CANADA

Renouf Publishing Co., Ltd.
1294 Algoma Road Ottawa, Ont. K1B 3W8
Tel +1 (613) 741 4333 Fax +1 (613) 741 5439

DANMARK

Svensk-Norsk Bogimport
Esplanaden 8 B, 1236 København K
Tel +45 33 14 26 66 Fax +45 33 14 35 88

ESTLAND

A/S Viruvärava
Viru tänav 23, 0001 Tallin
Tel/fax +372 (0)2 44 17 64 Fax +372 (0)6 31 31 95

FÆRØYENE

H.N. Jacobsens Bókahandil
Postbox 55, 110 Tórshavn
Tel +298 11036 Fax +298 17873

FINLAND

Oy Edita Ab
Pl 516, 00101 Helsinki
Tel + 358 (0)9 566 02 66 Fax +358 (0)9 566 03 80

FRANKRIG

Librairie LAVOISIER
14, rue de Provigny, 94236 Cachan Cedex
Tel +33 (16) 47 40 67 00 Fax + 33 (16) 47 40 67 02

GRØNLAND

Atuagkat Boghandel
Postboks 1009, 3900 Nuuk
Tel +299 21337/22444 Fax +299 2 33 78

ISLAND

Mál og Menning
Laugavegi 18, 101 Reykjavik
Tel +354 (9)5 52 42 40 Fax +354 (9)5 62 35 23

IRLAND

The Government Supplies Agency
Publications Branch, 4-5 Harcourt Road, Dublin 2
Tel +353 (0)1 66 13 111 Fax +353 (0)1 47 80 645

KINA

China National Publications Import & Export Corp.,
Europe Division, 16 Gongti East Road, Beijing, China
Tel +86 (10) 506 3050 Fax +86 (10) 506 31 01

LETLAND-

Jana Rozes Gramâtница
Kr. Barona iela 5, 1011 Riga
Tel +371 (0)2 28 42 88 Fax +371 (0)2 28 64 52

LITAUEN

Penki Kontinentai
Vilniaus g. 39, 2001 Vilnius
Tel +370 (0)2 22 14 82 Fax +370 (0)2 22 61 15

HOLLAND

De Lindeboom/INOR publikaties M.A.
de Ruyterstraat 20A, P.O. Box 202, 7480 AE Haaksbergen
Tel + 31 (0)5 357 40004 Fax +31 (0)5 357 29296

NORGE

Akademika
Postboks 84 Blindern, 0314 Oslo
Tel +47 22 85 30 30 Fax +47 22 85 30 53

ROMÆNIEN

Euromedia s.r.l.
Str. Dionisie Lupu nr 65, 70184 Bucuresti
Tel +40 1 312 96 46 Fax +40 1 312 96 46

SVERIGE

CE Fritzes AB
Kundtjänst, 106 47 Stockholm
Tel +46 (0)8 690 91 90 Fax +46 (0)8 690 91 91

STORBRIANNIEN

HMSO Publications Centre
P.O. Box 276, London SW8 5DT
Tel +44 171 873 9090 Fax +44 171 873 8200

TYSKLAND

UNO-Verlag GmbH
Dag-Hammarskjöld-Haus - Poppelsdorfer Allee 55, 53115 Bonn
Tel +49 (0)228 21 29 40 Fax + 49 (0)228 21 74 92

UNGARN

Euro Info Service
Magitszigeti Európa Hás, 1138 Budapest
Tel +36 (1)111 6061 Fax +36 (1)111 6216

USA

UNIPUB
4611-F Assembly Drive, Lanham Maryland 20706-4391
Tel +1 (301) 459-7666 Fax +1 (301) 459-0056

ÅLAND

Lisco Bok & Pappershandel
Box 8, 221 01 Mariehamn
Tel +358 (9)28 17177 Fax +358 (9)28 19 771