

Fæðingar- og foreldraorlof á Íslandi

Þróun eftir lagasetninguna árið 2000

Ingólfur V. Gíslason



Jafnréttisstofa



Félagsmálaráðuneytið

Fæðingar- og foreldraorlof á Íslandi

Próun eftir
lagasetninguna árið 2000

Ingólfur V. Gíslason

Fæðingar- og foreldraorlof, prentuð útg.
ISBN 978-9979-9355-9-9
Fæðingar- og foreldraorlof, rafræn útg.
ISBN 978-9979-9793-0-2

Prentun: Ásprent, Akureyri 2007

I. Inngangur

Sérstakt leyfi kvenna frá launavinnu vegna meðgöngu, fæðingar eða umönnunar barna á sér orðið nokkuð langa sögu á Norðurlöndunum. Fyrstu lagaákvæðin voru sett við lok 19. og upphaf 20. aldar í Noregi, Svíþjóð og Danmörku. Í fyrstu var aðeins um að ræða vernd móður og barns en ekki greiðslur eða atvinnuöryggi. Smátt og smátt urðu hér á breytingar og voru Svíar fyrstir til að banna brottrekstur kvenna úr launavinnu vegna meðgöngu eða fæðingarorlofs. Greiðslur til kvenna í fæðingarorlofi voru teknar upp á Norðurlöndum á árunum 1946–1964 (Fríða Rós Valdimarsdóttir 2005, 4–7).

Breytingar á lögum og reglum um fæðingarorlofi eru nátengdar þeim breytingum á samfélagslegri stöðu karla og kvenna sem orðið hafa á 20. öld. Meðan meginhugmyndin um stöðu þeirra fólst í þeirri samfélagslegu verkaskiptingu að giftar konur, sérstaklega mæður, ættu að helga sig umönnun heimilis og barna en körlum bæri með launavinnu að vera „fyrirvinnur“ heimilisins var ekki lítið svo á að þörf væri á almennu fæðingarorlofi. Það var í góðu lagi að konur væru á vinnumarkaði fram að giftingu, en þá eða ekki síðar en við getnað bæri þeim að draga sig af vinnumarkaðnum. „Fyrirvinna“ er hér haft innan gæsalappa því að sjálfsögðu fólst verkaskiptingin ekki í því að annar aðilinn væri vinnandi fyrir hinum. Þau störf sem konur unnu innan veggja heimilisins voru forsenda þess að atvinnulífið gæti helgað sér líf karla í þeim mæli sem gert var.

Sem dæmi um þessa hugsun hérlendis má vitna til bókar sem út kom í Reykjavík um miðjan sjöunda áratuginn: „Konan hefur e.t.v. unnið úti fyrir hjónabandið, haft góðar tekjur og þar af leiðandi rúm auraráð. Nú segir hún upp góðu starfi og gerist forstjóri heimilisins. Bóndinn vinnur úti og aflar í búið. Það fé, sem hann vinnur inn, verður nú að nægja þeim báðum og fjölskyldunni allri, þegar hún stækkar“ (Hannes Jónsson 1965, 87).

Hugsunin á bak við fæðingarorlof og þær breytingar sem þar hafa orðið á grundvallast á eftirfarandi þáttum:

- a) Nauðsyn verndar móður og barns. Tryggja þarf að aðstæður móður séu með þeim hætti að hvorki henni né barninu stafi hætta af, hvorki í atvinnulífinu eða á heimili (til dæmis sökum fátæktar).
- b) Mikilvægi þess að viðhalda frjósemi og helst þannig að hún sé ekki lægri en þarf til náttúrulegs viðhalds þjóðar, sem er um 2,1 barn á konu.
- c) Eftir því sem lengra leið á 20. öldina óx mikilvægi þess að konur tækju sem virk-astan þátt í launavinnu. Nú eru konur betur menntaðar en karlar og það er því illa farið með mannauðinn ef barneignir verða til þess að konur hrekjast af vinnumarkaði eða eru settar þar í jaðarstöðu.
- d) Nátengt c-lið er að konum hefur verið mismunað á vinnumarkaði hvað varðar laun og framavonir meðal annars á þeim grundvelli

að barneignir þeirra hafi í för með sér að þær séu ekki jafn verðmætur starfskraftur og karlar. Þess vegna hefur verið mikilvægt að reyna að gera fæðingarorlof þannig úr garði að það verði ekki til að ýta undir þessa mismunun, að konum verði gert kleift að gera hvort tveggja, eignast börn og sinna launavinnu.

Í viðamikilli könnun sem gerð var héraðs árið 1994 um launamun kynja kom þetta viðhorf til kvenna skýrt fram meðal sumra stjórnenda. Þannig taldi enginn stjórnandi að það hefði neikvæð áhrif á möguleika karlmanns til starfsframa að eiga börn yngri en sex ára en 27% þeirra töldu að það hefði neikvæð áhrif á starfsframa kvenna (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir 1995, 75). Í sömu könnun kemur einnig fram að þessi viðhorf þyki í reynd svo sjálfgefin að þau eru ekki álitin vera mismunun: „Kona, sem sér um ráðningar í einkafyrirtæki, staðhæfði að karlar og konur ættu alveg jafna möguleika á starfsframa innan fyrirtækisins, en sagði jafnframt að auðvitað væri mjög slæmt fyrir konur að detta út af vinnumarkaði í 6–8 mánuði. Því ýtti hún til hliðar umsóknnum kvenna með smábörn. Allir viðmælendur í þessu fyrirtæki voru sammála um að konur með ung börn væru síður ráðnar og að það væri skynsamlegt að ráða þær ekki“ (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir 1995, 59).

- e) Lengi hefur verið ljóst að vænlegasta leiðin til að draga úr áðurnefndum neikvæðum hugmyndum gagnvart konum á vinnumarkaði felst í því að auka ábyrgð karla á umhyggjusviði fjölskyldulífsins. Það myndi

bæði gera þá álíka óöruggt vinnuafli og konur og jafna stöðu karla og kvenna til lengri tíma með því að ábyrgðakvöðinni og vinnukvöðinni yrði jafnar dreift milli foreldra, svo notuð séu hugtök Sigrúnar Júlíusdóttur (1997). Að auki hefur verið talið að uppeldisleg áhrif þess að börn sjái báða foreldra taka þátt í umhyggjustörfum og heimilisverkum stuðli að auknu kynjajafnrétti þegar til lengri tíma er litið. Þannig hefur sýnt sig að karlar í sambúð sem alist hafa upp í parfjölskyldu með úti-vinnandi móður eru virkari við heimilisstörf en aðrir karlar (Gupta 2006). Loks ber hér að nefna að ýmsar athuganir héraðs og erlendis benda til þess að mörgum körlum finnst þeir ekki hafa haft tækifæri til þess fjölskyldulífs sem þeir vildu lifa. Þannig sögðu 40,7% karla í könnun árið 1988 að þeir vildu draga úr launavinnu sinni og 31,7% að það væri vegna þess að þeir vildu sinna börnum og heimili meira (Stefán Ólafsson 1990, 62–63). Virk þátttaka í umönnun ungs barns er líkleg til að skila þeim auknum möguleikum til slíks lífs.

Þessi stutta lýsing á hugmyndum að baki fæðingarorlofi er jafnframt tímaröð þeirra breytinga sem orðið hafa á lögum um fæðingarorlof á Norðurlöndum. Síðustu breytingar sem gerðar hafa verið hafa í öllum löndunum, nema Danmörku, miða að því að ýta undir töku karla á fæðingarorlofi. Hér á eftir verður farið yfir stöðuna eins og hún er á Íslandi eftir setningu laga nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof en þau lög voru einmitt róttækt skref í þá átt að auka hlut feðra við umhyggju barna sinna.

II. Aðdragandinn

A. Fyrri lög og reglur

Fyrsta dæmi um fjárhagsstuðning í tengslum við fæðingar mun vera í lögum um alþýðutryggingar frá 1938. Í 30. gr. laganna segir: „Heimilt er að ákveða í samþykktum sjúkrasamlaga víðtækari hjálp en hér er talin, þar á meðal fulla lækni-hjálp, lækniáðgerðir hjá öðrum en tryggingar-lækni, styrk vegna barnsfæðinga, ...“ (*Lög um alþýðutryggingar* 1938, 23–24). Ekki veit ég hvort einhver sjúkrasamlög hafa tekið upp slíkt ákvæði en heldur er það ólíklegt.

Það er hins vegar ekki fyrr en í lögum um almannatryggingar frá 1946 að tekin er sú stefna að bæta útivinnandi mæðrum það tekjutap sem þær verða fyrir við fæðingu barns. Sá lagatexti er mjög skýrt dæmi um þau kynjasamskipti sem stundum hafa verið kölluð „húsmóðursamkomulagið“ (Hirdman 1990) og felast í stuttu máli í því að meginhlutverk karla sé að sjá fjárhagslega fyrir konum og börnum en meginhlutverk kvenna felist í móður- og húsmóðurhlutverkinu. Í 34. gr. laganna sagði: „Við hverja barnsfæðingu á móðirin rétt á að fá greiddar kr. 80.00, hvort sem hún stundar vinnu utan heimilis eða ekki. Mæðrum, sem stunda vinnu utan heimilis, skal greiða fæðingarstyrk kr. 140.00 mánaðarlega í allt að þrjá mánuði samtals fyrir og eftir fæðingu enda leggi þær niður vinnu og sé ekki greitt kaup fyrir þennan tíma. Gift kona fær því aðeins greiddar batur samkvæmt þessari málsgrein, að maður hennar geti ekki séð heimilinu farborða. ... Mæður, sem

ekki stunda atvinnu utan heimilis síns, fá auk þeirra kr. 80.00, sem um ræðir í 1. mgr., greiddar kr. 120.00 upp í kostnað þann, sem fæðingin hefur í för með sér“ (*Stjórnartíðindi* 1946, 112).

Rétt er að geta þess að fæðingarstyrkur sá sem þarna er nefndur mun hafa gengið til greiðslu á kostnaði við fæðingu á sjúkrahúsi eða fæðingarheimili og því er ekki um launað fæðingarorlof að ræða (Stefán Ólafsson 1999, 115). Að auki eru þarna engin ákvæði um rétt móður til að snúa aftur til starfa, fyrirvinnuhlutverk föðurins staðfest og að sjálfsögðu eingöngu fjallað um mæður.

Næsta lagasetning á sviðinu var með lögum nr. 38/1954 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins en þar sagði í 17. gr.: „Ákveða skal með reglugerð, hvernig fari um launagreiðslur til starfsmanna í veikindaförföllum svo og til kvenna í fjarvistum vegna barnsburðar“ (*Stjórnartíðindi* 1954, 113). Þessi reglugerð var sett 15. júní 1954 (reglugerð nr. 87/1954) og í 11. gr. segir: „Vegna barnsburðar skal kona eiga rétt á að vera fjarverandi með fullum launum í samtals 90 daga. Séu lengri frátafir nauðsynlegar að dómi lækna, skal meta þær eftir ákvæðum um veikindadaga“ (*Stjórnartíðindi* 1954, 177). Hér voru þá konur í opinberri þjónustu komnar með mun betri rétt en konur á almennum vinnumarkaði og hefur það haldist allt til dagsins í dag.

Þessari reglugerð var breytt í tvígang áður en málum var öllum gjörbylt árið 2000. Árið 1987 var orlof kvenna í opinberri þjónustu lengt í

áföngum í sex mánuði og greiðslum jafnframt breytt þannig að móðirin hélt meðaltali heildargreiðslna síðustu sex mánuði í þrjá mánuði en dagvinnulaunum í aðra þrjá. Auk þess var móður heimilt að lengja orlofið í allt að níu mánuði gegn samsvarandi skerðingu greiðslna. Árið 1989 var viðmiðunartímabil heildargreiðslna lengt í tólf mánuði og móðurinni heimilað að lengja orlofið í tólf mánuði gegn samsvarandi skerðingu á greiðslu.

Á almennum vinnumarkaði urðu fyrst breytingar árið 1975 þegar samþykkt voru lög nr. 56/1975 sem voru breyting á lögum nr. 57/1973 um atvinnuleysistryggingar. Þá kom inn svohljóðandi ákvæði: „Þó skulu þær konur sem forfallast frá vinnu vegna barnsburðar njóta atvinnuleysisbóta í 90 daga samtals“ (*Stjórnartíðindi* 1975, 112). Engin ákvæði eru varðandi vernd gegn uppsögn eða rétt til að snúa aftur til starfa.

Aður en þessi lög komu til munu hafa verið ákvæði um fæðingarorlof í kjarasamningum einstakra stéttarfélaganna (Elín Pálsdóttir Flygenring 1985, 42).

Miklar samfélagslegar breytingar og umræður höfðu átt sér stað þegar þarna er komið sögu. Vinnumarkaðsþátttaka kvenna hafði aukist úr 35,8% árið 1940 í 60% árið 1975, hlutur kvenna meðal þeirra sem luku stúdentsprófi hafði aukist úr 26,3% árin 1940/1941 og í 49,5% árin 1974/1975 og meðal þeirra sem brautskráðir voru frá Háskóla Íslands hafði hlutur kvenna aukist úr 7,2% á tímabilinu 1950/1951–1954/1955 í 32,7% á tímabilinu 1975/1976–1979/1980 (*Hagskinna*, 216, 858, 859). Miklar umræður voru um stöðu kynjanna, rauðsokkahreyfingin áberandi og almennt séð mikil gerjun í samfélaginu (Herdís Helgadóttir 1996).

Dagana 20.–21. júní 1975 var haldin ráðstefna á Hótel Loftleiðum á vegum samstarfsnefndar um kvennaár Sameinuðu þjóðanna. Í niðurstöðum starfshóps 10 sem fjallaði um „jafnréttisbaráttuna“ sagði meðal annars um langtímamarkmið: „Nauðsynlegt er, að feður fái eins til tveggja vikna leyfi frá störfum vegna fæðingar barns síns. Konur geta ekki með góðu móti sinnt nýfæddu barni og ef til vill fleiri börnum viku eftir fæðingu. Þær þurfa lengri hvíld. Auk þess er mjög mikilvægt, að tengsl föður og barns verði

sem mest og að til þeirra sé stofnað sem fyrst“ (*Skýrsla Kvennaársnefndar*, 44).

Eftir því sem ég best veit er þetta í fyrsta sinn sem opinberlega er orðað að feður fái fæðingarorlof. Rökstuðningurinn er áhugaverður. Annars vegar er um að ræða mikilvægi mikilla tengsla föður og barns og hins vegar nauðsyn aðstoðar föðursins á heimilinu meðan móðirin er að ná sér eftir fæðinguna. Jöfnun á stöðu kynjanna gagnvart vinnumarkaðnum og heimilinu er ekki enn kominn til sögunnar sem raunverulegur rökstuðningur.

Fimm árum eftir að þessi hugmynd var viðruð samþykkti Alþingi lög nr. 97/1980 um fæðingarorlof. Samkvæmt þeim átti foreldri með lögheimili á Íslandi rétt á þriggja mánaða fæðingarorlofi og greiðslur voru færðar frá atvinnuleysistryggingum til almannatrygginga. Óheimilt varð að segja upp barnshafandi konu „nema gildar og knýjandi ástæður séu fyrir hendi“ (1. gr.) og sama átti við um foreldri í fæðingarorlofi. Hér verður þá sú stóra breyting að rétturinn til að snúa aftur til fyrra starfs er viðurkenndur. Önnur stór breyting felst í því að feður fengu nú vissan rétt til fæðingarorlofs í og með að ef móðirin óskaði gat faðirinn tekið síðasta mánuðinn. Greiðslur fóru eftir umfangi þátttöku á vinnumarkaði en voru þó ekki tekjutengdar heldur flatar fyrir alla sem unnið höfðu ákveðinn fjölda dagvinnustunda síðustu tólf mánuði fyrir töku orlofsins, 2/3 þeirrar upphæðar fyrir annan fjölda dagvinnustunda og loks 1/3 fyrir þá sem voru utan vinnumarkaðar eða höfðu unnið 515 stundir eða minna. Auk þess kom inn ákvæði um að foreldri væri heimilt að semja við atvinnurekanda um lengra orlof án þess þó að orlofsupphæðin breyttist.

Fæðingarorlof á almennum vinnumarkaði var lengt í áföngum frá þremur mánuðum í sex með lögum nr. 57/1987. Burt féllu þá einnig öll ákvæði um að móðirin ráði skiptingu orlofsins, aðeins er talað um að „foreldrar“ eigi réttinn. Þó er rétt að hafa í huga ákvæði 4. gr. þar sem segir meðal annars: „Faðir, sem ætlar að taka hluta fæðingarorlofs, skal tilkynna það“ Hér er að minnsta kosti ljóslega miðað við að faðir taki ekki allt orlofið. Þessu ákvæði var breytt með lögum sem samþykkt voru 19. desember 1997

þannig að í stað „hluta fæðingarorlofs“ kom „fæðingarorlof“.

Einnig voru samþykkt á þessu þingi lög nr. 59/1987 um breytingar á lögum um almannatryggingar. Þessi lög fjölluðu um greiðslur í fæðingarorlofi og var nú tekin upp skipting í fæðingarstyrk og fæðingardagpeninga. Fæðingarstyrkur var föst upphæð, óháð atvinnuþátttöku, einöngu greiddur til mæðra og jafn lengi og fæðingarorlof varði. Undanskildir voru þó félagsmenn stéttarfélaganna sem héldu óskertum launum í fæðingarorlofi. Fæðingardagpeningar áttu að vera tvöfaldir sjúkradagpeningar einstaklings en bundnir atvinnuþátttöku þannig að þeir sem unnið höfðu að lágmarki 1.032 dagvinnustundir síðustu tólf mánuði fyrir töku fæðingarorlofs fengu fulla fæðingardagpeninga en þeir sem unnið höfðu milli 516 og 1.031 dagvinnustund fengu hálfá dagpeninga. Nánar var kveðið á um stöðu feðra og mæðra: „Nú hefur móðir fengið fæðingardagpeninga í a.m.k. einn mánuð eftir fæðingu og á þá faðir rétt á greiðslu fæðingardagpeninga í stað móður, ef hún óskar þess, enda leggi hann niður launaða vinnu á meðan. Foreldrar geta og skipt með sér fæðingarorlofi, t.d. verið bæði í orlofi á sama tíma að fullu eða hluta“ (*Stjórnartíðindi* 1987). Enn er því reglan sú að greiðslur til föður í orlofi byggist á hegðun móður og hennar óskum. Í grundvallaratriðum voru þessi lög í gildi fram til breytinganna árið 2000.

B. Andrúmsloft breytinga

Ljóst var á níunda áratug 20. aldar að íslensk löggjöf um fæðingarorlof var engan veginn nægilega góð. Mismunandi réttindi starfsfólks á almenna vinnumarkaðnum og hinum opinbera var mikill óánægjuvaldur. Réttindi voru mun lakari en á öðrum Norðurlöndum og leiddar voru að því líkur að sú staðreynd að konur einar yfirgáfu vinnumarkaðinn vegna barnsfæðinga væri þeim fjötur um fót auk þess sem feður færu mikils á mis með því að vera ekki mikið innan veggja heimilisins fyrstu mánuði barnsins. Þá var upphæð greiðslunnar lág og tekjutap fjölskyldna verulegt við fæðingu barns ef móðirin hafði verið á almennum vinnumarkaði. Þetta hafði ljóslega í för með sér að feður urðu að auka við

vinnu sína til að tryggja framfærslu fjölskyldunnar þegar fjölgun varð. Við bættist að ekki voru fyrir hendi nein sérstök úrræði varðandi barnagæslu þann tíma sem leið frá því fæðingarorlofinu lauk og þar til leikskólar tóku við. Margar konur hurfu því af vinnumarkaði þennan tíma eða sneru aftur í hlutastarf (sjá m.a. Lilja Mósesdóttir og Davíð Þór Björgvinsson 1998).

Athugun meðal foreldra barna sem fæddust árið 1997 leiddi þannig í ljós að einungis 57% mæðra höfðu aftur hafið launavinnu 13 mánuðum eftir fæðingu barns. Ef móðir eignaðist ekki annað barn var atvinnuþátttaka hennar orðin svipuð og hún var fimm mánuðum fyrir fæðingu þegar barnið náði tveggja ára aldri. Sama athugun leiddi í ljós að þremur árum eftir fæðingu var meðalfjöldi vinnustunda mæðra enn sex stundum lægri en hann var tólf mánuðum fyrir fæðingu. Meðalfjöldi vinnustunda feðra jókst hins vegar í kjölfar fæðingar (Guðný Björk Eydal 2004, 327–328).

Stjórnvöldum og aðilum vinnumarkaðarinnar voru þessi vandamál ljós og voru a.m.k. tvær opinberar nefndir skipaðar til að leita lausna. Sú fyrri var skipuð 1989 og sú síðari var skipuð í nóvember 1995. Þar sátu tólf manns, fyrst og fremst fulltrúar samtaka aðila vinnumarkaðarinnar en einnig formaður Jafnréttisráðs. Heilbrigðisráðherra lagði nefndina niður tæpu ári síðar enda virtist þá ljóst að ágreiningur væri þar of mikill til að niðurstaða fengist (*Morgunblaðið* 24. október 1996).

Einn af göllum lagaflórunnar varðandi fæðingarorlof, fyrir árið 2000, var að karlar sem voru giftir konum í opinberri þjónustu áttu hvergi rétt á greiðslum ef þeir vildu nýta sér rétt til fæðingarorlofs. Það var alveg skýrt í reglugerð nr. 410/1989 um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins að rétturinn til að halda launum var bundinn við konur svo ekki þýddi fyrir karla að sækja þangað þó þeir væru opinberir starfsmenn. Tryggingastofnun ríkisins (TR) túlkaði lög um fæðingarorlof þannig að réttur föður væri afleiddur af rétti móður og þar sem móðir í opinberri þjónustu átti ekki rétt hjá TR (þar eð hún hélt launum) gat faðirinn ekki heldur átt rétt þar.

Það var nokkuð ljóst að þetta var staða sem löggjafinn hafði ekki ætlast til að upp kæmi. Árið

1995 hafði Skrifstofa jafnréttismála frumkvæði að því að leita að föður sem væri í þessari stöðu og lýsti meðal annars eftir kæranda í *BHMR-tíðindum* (3. tbl. 8. árg., júlí 1995). Faðir, sem sjálfur var opinber starfsmaður og kvæntur konu í opinberri þjónustu, óskaði eftir greiðslum í fæðingarorlofi, var synjað og kærði þá niðurstöðu til kærunefndar jafnréttismála sem komst að þeirri niðurstöðu að um væri að ræða brot á jafnréttislögum. Var þetta raunar í þriðja sinn sem kærunefndin hafði komist að slíkri niðurstöðu (*Álitsgerðir kærunefndar jafnréttismála árin 1993 og 1994*, 41–46 og 47–51).

Í kjölfar neitunar fjármálaráðuneytisins á leiðréttingu höfðaði Skrifstofa jafnréttismála mál. Samkomulag náðist við Bandalag starfsmanna ríkis og bæja (BSRB) og Starfsmannafélag ríkisstofnana (SFR) um að samtökin tækju að sér að greiða laun föðursins í orlofinu en fengju það endurgreitt ef málið ynnist (BSRB-tíðindi 4. tbl. 8. árg. september 1995). Málið tapaðist fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur þann 11. apríl 1997 þar sem dómari taldi mismununina samræmast stjórnarskrá „og markmiðum lögjafans um jafna stöðu kynjanna“ (héraðsdómsmál nr. E-4422/1996). Hæstiréttur sneri þeirri niðurstöðu við í dómi frá 5. febrúar 1998 (mál nr. 208/1997). Var neitun fjármálaráðuneytisins talin brjóta í bága við bæði jafnréttislög og 2. mgr. 65. gr. stjórnarskrár Íslands. Viðbrögð ríkisvaldsins voru á hinn bóginn þau að neita að viðurkenna fordæmisgildi dómsins nema gagnvart þeim pörum þar sem báðir aðilar voru ríkisstarfsmenn (*Morgunblaðið* 6. febrúar 1998). Ekkert í dómnum gaf tilefni til þessarar túlkunar en ekki reyndi á frekari málaferli þar sem breytingarnar miklu voru handan við hornið og komu fram áður en frekar var að gert. Dómurinn ýtti hins vegar enn frekar undir þá skoðun að það kerfi sem var í gangi væri óskapnaður sem þyrfti að losna við.

Alþýðusamband Íslands (ASÍ) beitti sér mjög varðandi fjölskyldumál á þessum árum og gekkst meðal annars fyrir ráðstefnu í maí 1998 þar sem kynnt var stefna ASÍ varðandi réttindakerfi fyrir foreldra á vinnumarkaði. Þar voru meðal annars kröfur um að fæðingarorlof og foreldraorlof yrði 52 vikur, ákveðinn hluti væri bundinn föður,

ákveðinn hluti móður og síðan væri skiptanlegur tími, fullum launum væri haldið í orlofi og tekinn væri upp sveigjanleiki (*Vinnan* 6. tbl. júní 1998).

Fleiri stéttarfélög voru virk á sviðinu og lögðu fram kröfur sem allar miðuðu að svipuðum þáttum, lengingu orlofsins, bindingu hluta þess við föður, hluta við móður og síðan skiptanlegan hluta, launatengdar greiðslur og sveigjanleika (sbr. *BSRB-tíðindi* 1. tbl. 9. árg. febrúar 1996; *BSRB-tíðindi* 2. tbl. 12. árg. desember 1999; *SÍB-blaðið* 3. tbl. 3. árg. apríl 1998; *BHMR-tíðindi* 8. tbl. 9. árg. desember 1997; *Dagur* 10. júní 1999; *BHM-tíðindi* 3. tbl. 12. árg. júní 1999).

Þá ber einnig að geta þess að Vinnuveitendasamband Íslands (forveri Samtaka atvinnulífsins) hafði opinberlega ljáð máls á breytingum sem meðal annars innibæru tekjutengingu greiðslna í orlofi (*Morgunblaðið* 19. maí 1999).

Það er einnig til marks um hversu brýnt úrlausnarefni þetta þótti að fyrir Alþingiskosningararnar 1999 voru allir flokkar sem þá áttu menn á þingi með breytt fæðingarorlofslög á stefnuskrá sinni og nefndu allir sérstaklega aukna möguleika feðra í því sambandi.

Í ályktun flokksþings Framsóknarflokksins í nóvember 1998 sagði meðal annars varðandi fjölskyldumál: „... fæðingarorlof verði lengt í a.m.k. 9 mánuði og gert sveigjanlegra þannig að hægt sé að nýta það samhliða hlutastarfi og réttur feðra verði styrktur“ (*Ályktanir 25. flokksþings Framsóknarmanna*, 32).

Í stefnuyfirlýsingu og verkefnaskrá Samfylkingarinnar sagði: „Foreldrar haldi fullum launum í fæðingarorlofi. Orlofið verði 12 mánuðir, sem foreldrar skipti með sér. Feður hafi sjálfstæðan rétt til 3 mánaða fæðingarorlofs, en geti tekið allt að 6 mánuði“ (*Stefnuyfirlýsing, verkefnaskrá*. Samfylkingin 1999, 11).

Í kosningayfirlýsingu Sjálfstæðisflokksins sagði: „Sjálfstæðisflokkurinn mun áfram vinna að raunhæfum lausnum til að tryggja jöfn tækifæri kvenna og karla meðal annars með því að lengja fæðingarorlof og jafna rétt mæðra og feðra til töku þess. Foreldrum á vinnumarkaði verði tryggður réttur til 10 mánaða fæðingarorlofs. Á kjörtímabilinu verði hvoru foreldri um sig

tryggður réttur til fullra launa í a.m.k. 3 mánuði“ (*Kosningayfirlýsing Sjálfstæðisflokksins 1999*).

Í málefnahandbók Vinstri hreyfingarinnar – græns framboðs sagði: „Fæðingarorlof verður að lengja í 12 mánuði, tryggja það báðum foreldrum, annist þau barnið saman og að greiðslur komi úr sérstökum sjóði, sem allir atvinnurekendur greiði í“ (*Vinstri hreyfingin – grænt framboð. Málefnahandbók*, 2. útgáfa, mars 1999, 10).

Á sérstökum umræðufundi sem Karlanefnd Jafnréttisráðs efndi til í aðdraganda kosninganna kom þessi vilji flokkanna einnig skýrt fram (*Dagur* 13. febrúar 1999; *Morgunblaðið* 13. febrúar 1999). Áður höfðu þingkonur Kvinnalistsans margsinnis flutt frumvörp um fæðingarorlof (Guðný Björk Eydal 2000, 443).

Þátttaka Íslands í Evrópska efnahagssvæðinu (EES) ýtti enn á eftir því að lögum væri breytt. Ástæðan var sú að samkomulag Evrópusamtaka verkalýðsfélaga og atvinnurekenda um foreldraorlof varð hluti EES-samningsins og því þurfti að lögleiða það samkomulag. Sama átti við um tilskipun um vinnuvernd þungaðra kvenna (sjá til dæmis *Iðju* 1998).

Jafnréttisráð hafði skipað sérstaka karlanefnd árið 1994 í þeim tilgangi að auka þátttöku karla í umræðum um jafnrétti kynja. Þessi nefnd samþykkti árið 1995 tillögur um breytingar á lögum um fæðingarorlof. Tillögurnar voru í fimm liðum: 1. Stefnt verði að lengingu fæðingarorlofs í tólf mánuði og verði fjórir mánuðir bundnir föður, fjórir móður en fjórum geti foreldrar skipt eftir hentugleikum. 2. Feður fái tveggja vikna orlof á launum við fæðingu barns. 3. Foreldrar hafi hvort um sig sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs og greiðslna. 4. Áhersla verði á sveigjanleika í töku orlofs t.a.m. að dreifa megi því á tvö ár. 5. Tekjuskerðing foreldra í fæðingarorlofi má ekki standa í vegi fyrir töku þess (*Ársskýrsla Skrifstofu jafnréttismála 1995*, 17).

Þessar tillögur voru sendar þeirri endurskoðunarnefnd sem þá var starfandi auk þess sem þær voru birtar opinberlega á nokkrum stöðum (sjá til dæmis *Morgunblaðið* 16. desember 1995; Ingólf V. Gíslason 1996). Með nokkrum rétti má halda því fram að þær hugmyndir sem þarna voru settar fram hafi verið bakgrunnur umræðna næstu ár á eftir og eins og síðar verður greint frá

voru þau lög sem sett voru árið 2000 í miklu samræmi við þessar tillögur.

Þá er það einnig til marks um þá áherslu sem lögð var á þennan þátt meðal þeirra sem helst vildu beita sér fyrir jafnrétti karla og kvenna að jafnréttisnefnd Reykjavíkurborgar hafði frumkvæði að tilraun með fæðingarorlof feðra árið 1996. Fengu þá átta feður sem störfuðu hjá borginni þriggja mánaða fæðingarorlof á launum gegn því að rannsakandi fengi að fylgjast með og gerð yrði sjónvarpsmynd um reynslu þeirra. Verkefnið tókst mjög vel, myndin var sýnd í Ríkissjónvarpinu og vakti athygli. Einnig var gefin út rannsóknaskýrsla um verkefnið (Þorgerður Einarsdóttir 1998).

Samkvæmt tölum TR voru ekki margir karlar í fæðingarorlofi á árunum 1993–1998. Milli 8 og 17 feður árlega fengu einhverjar greiðslur frá TR vegna fæðingarorlofs þessi árin. Það samsvarar um 0,3% af fjölda mæðra sem fengu greiðslur (*Staðtölur almannatrygginga 2001*, 43). Þetta inniber þó alls ekki áhuga- eða þátttökuleysi feðra í tengslum við fæðinguna. Eigindleg athugun frá þessum tíma leiddi í ljós að allir þeir feður sem þar var rætt við, utan einn, höfðu tekið eitthvert frí frá launavinnu í tengslum við fæðingu barna sinna. Tíminn var mjög mislangur eða frá tveimur til þremur dögum til eins mánaðar en tvær til þrjár vikur virtist mjög algengt. Enginn feðranna hafði hins vegar nýtt sér þann möguleika að fá greiðslur frá TR heldur var leyfi þeirra ýmist launalaust eða uppsafnað sumarfrí (Ingólfur V. Gíslason 1997, 25–26).

Svo virðist líka mjög eindregið að karlar hafi verið reiðubúnir til aukinnar þátttöku. Árið 1997 birti tímaritið *Heimsmynd* niðurstöður könnunar sem það hafði fengið Gallup til að framkvæma fyrir sig. Þar voru karlar á aldrinum 16–75 ára spurðir þriggja spurninga: 1. Ef í boði væri þriggja mánaða fæðingarorlof fyrir feður sem ekki myndi skerða fæðingarorlof móður, myndir þú nýta þér það að öllu leyti, að hluta eða engu leyti (án tillits til tekna)? Við því sögðust 60,5% aðspurðra myndu nýta sér slíkt að öllu leyti, 27% sögðust myndu gera það að hluta og 12,5% að engu leyti. Samtals höfðu því 87,5% hug á að nýta sér þriggja mánaða fæðingarorlof að öllu leyti eða hluta. 2. Ef þú ættir kost á fæðingaror-

lofi myndi það skipta þig öllu, miklu, nokkru, litlu eða engu máli að þú héldir fullum launum í fæðingarorlofinu? Þeirri spurningu svaraði 41% þannig að það myndi skipta öllu máli, 43,5% að það skipti miklu máli, 8,7% að það skipti nokkru máli, 2% að það skipti litlu máli og 4,8% að það skipti engu máli. En 84% voru því á því að tekjur skiptu verulegu máli fyrir töku þeirra á fæðingarorlofi. 3. Loks var svo spurt hversu mikið, ef nokkuð, svarandi teldi ásættanlegt að laun hans skertust í fæðingarorlofi í prósentum talið. Ekki kemur á óvart að mikill meirihluti eða 84,5% taldi það skipta öllu máli eða miklu máli en aðeins 6,8% töldu það litlu eða engu skipta, en 8,7% voru á því að það skipti nokkru máli (Sigursteinn Másson 1997).

Niðurstöður voru því mjög afgerandi á þann veg að mikill meirihluti myndi nýta sér sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs en þessar niðurstöður vöktu ekki mikla athygli.

Í könnun Gallup fyrir verkefnið „Hið gullna jafnvægi“ árið 2000 kom einnig fram að langflestir svarenda voru þeirrar skoðunar að karlar gætu tekið tveggja vikna fæðingarorlof þegar þeir yrðu feður, án þess að það hefði áhrif á stöðu þeirra innan fyrirtækisins. Það var einna síst í fyrirtækjum þar sem ríkti það sem kallað er í rannsókninni „neikvæð fyrirtækjamening“ sem fólk var þessarar skoðunar (Gallup 2000 sp. 28).

Það er einnig til marks um hversu augljós þörfin var orðin fyrir breytingar að eitthvað var orðið um það að fyrirtæki greiddu laun í fæðingarorlofi. Rannsókn á högum foreldra sem eignuðust sitt fyrsta barn árið 1997 leiddi þannig í ljós að 19% mæðranna og 9% feðranna nutu launaðs orlofs utan lögbundins fæðingarorlofs, þ.e. að fyrirtæki það sem viðkomandi starfaði hjá greiddi laun með einhverjum hætti meðan á orlofinu stóð (Guðný Björk Eydal 2004, 331).

Einstaka stéttarfélag höfðu samið um launagreiðslur fyrir félagá sína sem væru í fæðingarorlofi, svo sem Samband íslenskra bankamanna og Bláðamannafélag Íslands, auk þess sem Verzlunarmannafélag Reykjavíkur greiddi konum í fæðingarorlofi bætur úr sjúkrasjóði félagsins.

C. Vikurnar tvær 1998

Við afgreiðslu jafnréttisáætlunar Reykjaneshæjar í nóvember 1996 urðu þau tíðindi að konur í þeim flokkum sem áttu fulltrúa í bæjarstjórn sameinuðust um svohljóðandi tillögu: „Karlmennt í föstu starfi hjá Reykjaneshæ eiga rétt á 2 vikna fæðingarorlofi á fullum launum við fæðingu barns og við ættleiðingu.“ Tillagan var samþykkt einróma og í fyrsta skipti voru íslenskir feður komnir með sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs. Nú fór boltinn verulega að rúlla.

Þann 30. september 1997 gaf fjármálaráðherra út reglur um sjálfstæðan rétt feðra í starfi hjá hinu opinbera til launaðs fæðingarorlofs í tvær vikur við fæðingu barns (*Morgunblaðið* 1. október 1997). Borgarráð Reykjavíkur samþykkti síðan í október 1997 að feður sem störfuðu hjá borginni fengju frá og með 31. desember 1997 tveggja vikna launað orlof við fæðingu barns (*Morgunblaðið* 15. október 1997).

Skrefið var svo stigið til fulls þegar Alþingi samþykkti 19. desember 1997 lög um breytingar á lögum um fæðingarorlof. Með þeim lögum öðluðust allir íslenskir feður rétt til tveggja vikna fæðingarorlofs sem taka mátti hvenær sem var fyrstu átta vikurnar eftir fæðingu eða heimkomu barns. Eins og hjá mæðrunum fór réttur feðra til greiðslna eftir því hvort þeir störfuðu á almennum vinnumarkaði eða hinum opinbera.

Réttur karla til tveggja vikna orlofs vegna fæðingar stóð ekki lengi einn og sér og mjög takmarkað er vitað um nýtinguna. Staðtölur TR sýna að hlutfall karla sem fékk greiðslu vegna hins sjálfstæða réttar miðað við fjölda kvenna sem fékk greiðslu, var 22,1% árið 1998 (*Staðtölur almannatrygginga 1998*, 18), 25,6% árið 1999 (*Staðtölur almannatrygginga 1999*, 18) og 27,9% árið 2000 (*Staðtölur almannatrygginga 2000*, 20). Hér eru þó auðvitað aðeins átt við þá sem eru á almennum markaði þar sem starfsmenn hins opinbera héldu einfaldlega launum sínum og því hvergi skráð hversu margir þeirra nýttu sér réttinn.

III. Lagabreytingarnar árið 2000

Þann 28. apríl 2000 mælti þáverandi félagsmálaráðherra, Páll Pétursson, fyrir frumvarpi til laga um fæðingar- og foreldraorlof. Frumvarpið var lagt það seint fram að leita þurfti afbrigða til að frumvarpið kæmist á dagskrá en það var ljúflega veitt.

Samkvæmt markmiðssetningu laganna (2. gr.) áttu þau annars vegar að tryggja barni samvistir bæði við föður og móður og hins vegar að gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Það er þó ljóst af umræðum á þingi og í samfélaginu að frekari vonir voru bundnar við þessar breytingar. Þannig nefndi félagsmálaráðherra í framsöguræðu sinni hugsanleg áhrif til að draga úr kynbundnum launamun og í sama streng tók formaður Vinstri hreyfingarinnar – græns framboðs.

Lagafrumvarpinu fylgdi umsögn frá fjárlagskrifstofu fjármálaráðuneytisins. Í henni sagði meðal annars um útgjöld: „Áætluð heildarútgjöld frumvarpsins vegna fólks á vinnumarkaði árið 2001 er um 2 milljarðar kr., árið 2002 um 2,5 milljarðar kr. Og árið 2003 um þrjár milljarðar kr. Þá er miðað við að réttur til foreldraorlofs [sic] verði fullnýttur og að móðir taki valkvæðu mánuðina. Nokkurn fyrirvara verður að hafa á þessari áætlun þar sem óvíst er í hve miklum mæli feður nýta sér rétt sinn...“.

Fljótlega kom í ljós að þessi áætlun stóðst ekki. Raunveruleg útgjöld voru 2.756 milljónir króna árið 2001, 4.547 milljónir króna árið 2002 og 5.580 milljónir króna árið 2003 (*Stað-*

tölur almannatrygginga 2003). Ekki hefur reynst unnt að fá skýringu á vanáætlun útgjaldanna en líklegast er að ekki hafi verið gert ráð fyrir jafnmikilli þátttöku feðra eins og raunin hefur orðið. Til þess bendir meðal annars áætluð hækkun útgjaldanna. Lenging orlofsins tók gildi í áföngum, einn mánuður á ári til 2003 og voru það þeir mánuðir sem bundnir voru feðrum sem komu inn. Samkvæmt umsögn fjárlagskrifstofu var reiknað með um 500 milljóna króna útgjaldaaukningu við hvern mánuð sem feðrum bættist en raunveruleg aukning varð tæplega 1,8 milljarðar króna þegar annar mánuður feðranna bættist við og svo ríflega 1 milljarður króna þegar þriðji mánuðurinn bættist við. Auk þess er ljóst af umræðum á Alþingi árið 2004 þegar ræddar voru breytingar á lögnum að þingmenn voru þeirrar skoðunar að vanmatið á kostnaðinum væri af þeim orsökum (*Alþingistíðindi 2004*).

Málið fékk fljúgandi byr á Alþingi. Umræður stóðu alls í tæpa fjóra tíma og þegar kom að lokaafgreiðslu var enginn þingmanni á móti en einn sat hjá.

A. Meginpunktar laganna

Meginþættir þessara laga fólust í eftirfarandi atriðum:

1. Orlofið var lengt í áföngum úr sex mánuðum í níu.
2. Tekin var upp skipting milli foreldra þannig að þrjár mánuðir voru bundnir föður, þrjár

- móður og þremur geta foreldra skipt að vild. Mánuðirnir sem bundnir voru föður komu í áföngum þannig að þeir höfðu einn mánuð 2001, tvo mánuði 2002 og þrjá frá og með 2003. Þeir mánuðir sem voru bundnir öðru foreldrinu voru ekki færanlegir á hitt foreldrið nema ef annaðhvort faðir eða móðir andast áður en hann eða hún hefur fullnýtt sinn rétt. Það sem eftir er færast á eftirlifandi foreldri.
3. Töku orlofsins má dreifa á 18 mánuði frá fæðingu barns. Það sem ekki hefur verið nýtt þá fellur niður.
 4. Innleiddur var sveigjanleiki á þann hátt að starfsmaður gat með samkomulagi við atvinnurekanda skipt fæðingarorlofinu á fleiri tímabil og/eða tekið það samhliða minnkun starfshlutfalli. Ef ekki næst samkomulag á starfsmaðurinn alltaf rétt á að taka orlofið í einu lagi.
 5. Stofnaður var sérstakur Fæðingarorlofs-sjóður til að sjá um greiðslur. Sá sjóður var fjármagnaður með hluta tryggingagjalds launagreiðenda.
 6. Þátttakendur á vinnumarkaði fá 80% af meðaltali heildarlauna í orlofsgreiðslur. Miðað er við tólf mánaða samfellt tímabil sem lýkur tveimur mánuðum fyrir upphafs-dag fæðingarorlofs. Á þessum greiðslum var þó ákveðið gólf í þeirri merkingu að ef 80% launa var undir ákveðnu lágmarki var það hækkað. Hins vegar var ekkert þak á greiðslunum, einu gildi hversu há launin höfðu verið, orlofsgreiðslur voru 80% þeirra.
 7. Þeir sem voru utan vinnumarkaðar eða í minna en 25% starfi eiga rétt á fæðingarstyrk með samsvarandi hætti og foreldrar í fæðingarorlofi.
 8. Þá var innleitt sérstakt foreldraorlof sem inniber að hvort foreldra um sig á rétt til þrettán vikna orlofs til að annast barn sitt sem fellur niður þegar barnið nær átta ára aldri. Hér er aðeins um að ræða rétt til orlofs, engar greiðslur fylgja foreldraorlofinu.
 9. Vernd þungaðra kvenna hlaut sérstaka meðferð í lögunum og var vinnuveitanda gert skylt að breyta vinnuskilyrðum eða

vinnutíma þungaðrar konu, konu sem nýlega hefur alið barn eða konu með barn á brjósti ef ætla má að öryggi hennar og heilbrigði sé í hættu. Slíkar breytingar mega ekki verða til launalækkunar.

10. Ráðningarsamningur starfsmanns og vinnuveitanda helst óbreyttur í fæðingar- og foreldraorlofi og er óheimilt að segja upp starfsmanni vegna fæðingar- eða foreldraorlofs. Sama á við um þungaðar konur.
11. Loks ber að nefna að fæðingarorlof reiknast til starfstíma þegar kemur að mati á starfstengdum réttindum, til dæmis eru starfsaldurshækkunar launa og veikindaréttur með sama hætti og starfsmaður hafi sinnt venjubundinni launavinnu sinni.

Þessar breytingar voru byltingarkenndar á margan hátt. Í fyrsta lagi er lenging orlofsins veruleg. Í öðru lagi er þetta í fyrsta skipti sem jöfn þrískipting fæðingarorlofs með þessum hætti er tekin upp. Í þriðja lagi er það frekar óvanalegt á Íslandi að bætur séu tekjutengdar með þessum hætti. Ísland hefur einmitt skorið sig frá öðrum Norðurlöndum hvað það varðar að héraendis hafa bætur mun síður tekið tillit til fyrri tekna (Stefán Ólafsson 1999). Í fjórða lagi má nefna að fjármögnunarleiðin hafði í för með sér að þessar miklu breytingar urðu að veruleika án þess að nokkur yrði fyrir auknum útgjöldum. Hluti tryggingagjalds sem atvinnurekendur inntu þegar af hendi fór nú í Fæðingarorlofssjóð en minna fór í atvinnuleysistryggingasjóð en áður. Hér tókst því að skapa það sem kallað er „win-win situation“, allir voru betur staddir eftir breytingarnar en fyrir þær.

Loks ber að nefna að eitt af markmiðum lagsætningarinnar var að jafna rétt launþega til fæðingarorlofs óháð því hvort þeir störfuðu á almenna vinnumarkaðnum eða hinum opinbera, en eins og áður hefur komið fram var munurinn á réttindum þessara hópa verulegur. Hann er mun minni eftir lagsætninguna en ekki tókst þó að jafna hann með öllu. Kemur þar til annars vegar fjölskyldu- og styrktarsjóður opinberra starfsmanna og hins vegar greiðsla orlofslauna vegna fæðingarorlofs.

Hvað fyrra atriðið varðar sömdu stéttarfélög opinberra starfsmanna (BHM, BSRB og KÍ) um

að stofnaður yrði sérstakur Fjölskyldu- og styrktarsjóður sem notaður yrði til að greiða konum í opinberri þjónustu mismun 80% greiðslna fæðingarorlofssjóðs og fullra launa. Karlar í opinberri þjónustu fá á hinn bóginn ekki slíkar greiðslur. Í lok árs 2006 komst kærufnd jafnréttismála að þeirri niðurstöðu að synjun sjóðsins á greiðslum til feðra gangi gegn ákvæðum jafnréttis laga og beindi þeim tilmælum til Fjölskyldu- og styrktarsjóðs að mismuna ekki á grundvelli kynferðis (<http://rettarheimild.is/Felagsmala/KaerufndJafnrettismala/2006/12/18/nr/2384>). Má því fastlega reikna með að breyting verði á þessum þætti í starfsemi sjóðsins, en eftir sem áður má vera að réttindi opinberra starfsmanna verði betri hvað þetta atriði varðar en starfsmanna á almennum markaði.

Hvað síðara atriðið varðar komu upp deilur um hvort Fæðingarorlofssjóði bæri að greiða orlofslaun. Úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála komst að þeirri niðurstöðu að svo væri ekki og höfðaði ASÍ mál til að fá þeim úrskurði hnekkkt en það mál tapaðist fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur (Málið nr. E-1795/2004). Hins vegar hafa stéttarfélög opinberra starfsmanna samið um að þeirra félagsmenn ávinni sér rétt til greiðslna orlofslauna meðan þeir eru í fæðingarorlofi.

B. Lagabreytingarnar árið 2004

Þann 5. apríl 2004 mælti þáverandi félagsmálaráðherra, Árni Magnússon, fyrir breytingum á lögum um fæðingar- og foreldraorlof. Megintilgangur breytinganna var að sögn ráðherra „að renna styrkari stoðum undir fæðingarorlofskerfið, treysta stöðu þess og koma böndum á greiðslur úr fæðingarorlofssjóði“ (*Alþingistíðindi* 2003-04, 5193). Ástæða þeirra breytinga sem þarna voru lagðar til var að Fæðingarorlofssjóður var að komast í þrot því þeir tekjustofnar sem honum höfðu verið ætlaðir dugðu ekki til. Mun meginástæða þess hafa verið sú að mun fleiri feður nýttu sér rétt sinn en gert hafði verið ráð fyrir, eins og áður hefur komið fram.

Ráðstafanir þær sem grípa átti til samkvæmt frumvarpinu fólust annars vegar í því að auka tekjur sjóðsins og hins vegar í því að draga úr útstreymi. Fyrri aðgerðin fólst í því að hækka enn

það hlutfall tryggingagjalds sem rann til sjóðsins. Sú síðari var margbreyttari en fólst fyrst og fremst í þrennu.

Í fyrsta lagi var sett þak á greiðslur úr sjóðnum þannig að hámarksgreiðslur urðu 480.000 krónur á mánuði. Einstaklingar sem höfðu hærri mánaðartekjur en 600.000 krónur fengu því ekki að fullu 80% launa. Ekki var raunar reiknað með að þetta hefði mikil áhrif á fjárhag sjóðsins því árið áður en þessar breytingar voru lagðar til, þ.e. árið 2003, voru aðeins 195 foreldrar sem höfðu hærri mánaðartekjur en 600.000 krónur.

Í öðru lagi voru tímamörk viðmiðunartekna lengd úr 12 mánuðum í 24 og í þriðja lagi voru teknar upp samkeyrslur á gögnum Fæðingarorlofssjóðs og skattkerfisins í þeim tilgangi að sporna við misnotkun og tryggja að greiðslur séu í samræmi við tekjutap. Til að auðvelda þessa samkeyrslu var einnig ákveðið að viðmiðunartímabilið miðaðist við heil skattár frekar en 24 mánuði fyrir fæðingu barns. Þetta getur haft í för með sér verulega mismunun greiðslna eftir því hvenær á árinu barn fæðist.

Þessar breytingar breyttu í litlu grundvallarþáttum kerfisins. Nokkuð var að vísu deilt um það á þingi hvort þakið á greiðslur myndi hafa neikvæð áhrif þar sem það gæti orðið til þess að stjórnendur fyrirtækja myndu frekar veigra sér við að nýta sér rétt sinn og það gæti haft áhrif á undirmenn þannig að þeir hikuðu frekar við að nýta réttinn þegar ljóst væri að yfirmaðurinn gerði það ekki. Of snemmt er að segja til um hvort þessar áhyggjur áttu rétt á sér.

Hins vegar virðist ljóst að lagabreytingin getur haft neikvæð áhrif á fjárhag foreldra og frjósemi. Stafar það fyrst og fremst af lengingu viðmiðunartímabilsins. Fæðist pari annað barn innan 24 mánaða frá fæðingu barns verða greiðslur til þeirra aðeins 80% af 80% og tekjuskerðing þá orðin mjög veruleg. Þetta er því líklegt til að stuðla að því að fólk hafi langt milli fæðinga og í ljósi þess hve hár meðalaldur frumbyrja er orðinn (26,3 ár árið 2005) má reikna með að áhrifin verði þau að færri börn komi í heiminn en ef barneignir væru þéttari. Að auki má reikna með því að afleiðingin geti orðið sú að feður taki síður fæðingarorlof eða neyðist til að auka við launavinnu sína.

Þessar neikvæðu hliðar breytinganna árið 2004 var raunar atriði sem fram kom í könnun sem Capacent Gallup framkvæmdi á reynslu foreldra af fæðingarorlofi (Bryndís Jónsdóttir, væntanlegt). Þar var spurt hvort svarendur teldu að núverandi lög um fæðingar- og foreldraorlof komi til með að hafa hvetjandi eða letjandi áhrif til barneigna. Langflestir, eða 68,5%, töldu að þau hefðu hvorug áhrifin en 16,5% töldu að þau myndu hafa letjandi áhrif og verulega fleiri kon-

ur (22%) en karlar. Af þeim sem töldu að lögin hefðu letjandi áhrif til barneigna voru 30,2% sem sögðu að tveggja ára uppsöfnun launa (viðmiðunartímabilið) væri ranglát og of löng. Þar væri verið að refska fólki sem eignast börn með stuttu millibili. Þetta var þriðja algengasta ástæðan sem nefnd var, næst á eftir því að fæðingarorlofið sé of stutt (43,9%) og að launaskerðing sé of mikil (36,5%).

IV. Nýting og árangur

Hér á eftir verður farið yfir nokkra þætti sem snúa að nýtingu fæðingar- og foreldraorlofs á Íslandi eftir að nýju löggin tóku gildi árið 2000 og reynt að meta að hve miklu leyti þau lög hafi skilað því sem að var stefnt. Áður hefur komið fram að ýmsar ástæður voru fyrir setningu laga um fæðingarorlof. Tvö meginmarkmið eru nefnd í lögnum sjálfum, samvera barns með báðum foreldrum og að gera foreldrum kleift að samræma fjölskyldulíf og atvinnuþátttöku. Auk þess komu fram við umræður í þinginu vonir um að löggin yrðu einnig til þess að jafna stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði, meðal annars minnka launamun kynjanna. Hér verður reynt að leggja mat á þessa þætti á grundvelli þeirra rannsókna og tölfræðigagna sem fyrir liggja.

Gögnin sem stuðst er við eru af fernum toga. Í fyrsta lagi er það almenn tölfræði frá Fæðingarorlofssjóði. Þar kemur fram fjöldi umsókna karla og kvenna, skipting í orlofsgreiðslur og styrk, hvort orlofið er samfelld eða skipt, fjöldi yfir og undir grunnrétti, meðaldagafjöldi, meðalorlofs- og -styrksupphæð og meðalaldur umsækjenda.

Í öðru lagi er um að ræða svör Fæðingarorlofssjóðs við nokkrum spurningum sem beint var að sjóðnum og höfðu í för með sér nánari úrvinnslu gagna sjóðsins. Lárus Bollason vann síðan úr svörum sjóðsins.

Í þriðja lagi eru fjórar kannanir rannsóknafyrirtækis (Gallup 2000; Gallup 2003; Gallup 2003a; Bryndís Jónsdóttir, væntanlegt). Þrjár fyrstnefndu eru venjulegar símakannanir úrtaks þjóðarinnar.

Könnun Capacent Gallup fyrir MA-ritgerð Bryndísar Jónsdóttur (væntanlegt) er hins vegar net- og símakönnun. Úrtakið var 5358 manns af öllu landinu, handahófsvalið úr skráum Tryggingastofnunar úr nöfnum þeirra foreldra sem áttu börn á árunum 2001-2004 og þáðu greiðslur úr fæðingarorlofs- sjóði. Svarhlutfall var 54,4%.

Í fjórða lagi er um að ræða nokkrar minni kannanir, fyrst og fremst eigindlegar (Mackeviciute (ritstj.) 2005; Gyða Margrét Pétursdóttir 2004; Ingólfur V. Gíslason 2005; Laufey Ýr Hákonardóttir og Ólöf Jónsdóttir 2004; Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir 2004a og 2004b).

A. Samvistir barns og foreldra

Ljóst virðist að verulegur árangur hafi náðst varðandi það markmið laganna að tryggja barni samvistir við báða foreldra. Breytingin er líklega meiri hvað feður varðar en mæður enda lögnum augljóslega ætlað að hafa áhrif fyrst og fremst á möguleika fedra.

Í norrænni úttekt voru dregnir saman þeir meginþættir í lögum og reglum um fæðingarorlof sem verða að vera til staðar ef feður eiga að nýta sér möguleikann. Þeir fimm þættir eru: 1. Sjálfstæður réttur, einnig varðandi greiðslur. 2. Tími bundinn föður sem er óframseljanlegur til móður. 3. Sveigjanleiki í orlofstöku. 4. Góðir möguleikar til töku orlofs eftir að barnið hefur náð sex mánaða aldri. 5. Háar greiðslur í orlofi (Carlsen 1998, 26). Þessum reglum var fylgt við

setningu íslensku laganna og verður ekki annað séð en árangur sé mjög góður. Líklega hafa aldrei fleiri íslenskir feður verið virkir við umönnun mjög ungra barna en nú er reyndin. Þetta má einfaldlega lesa úr tölum Fæðingarorlofssjóðs um nýtingu orlofsins.

Vafalítið eru dæmi um misnotkun, þ.e. að orlofið sé nýtt til annars en samvista við barn og fjölskyldu. Vafalaust er hins vegar að langflestir nýta orlofið til þess sem að var stefnt. Í könnun Capacent Gallup fyrir Bryndísi Jónsdóttur (væntanlegt) sögðust 4,6% hafa sinnt einhverj-

um öðrum launuðum störfum meðan á fæðingarorlofi stóð og var ekki munur á kynjunum hvað þetta atriði varðar.

Óhætt virðist að reikna með því að allar mæður sækji um einhverjar greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði og því er ekki sérstaklega fjallað um það atriði. Það sem er áhugavert er annars vegar hver nýting feðranna er og hins vegar hvernig samspili nýtingar feðra og mæðra er háttað.

Tafla IV.1 sýnir nokkra þætti nýtingarinnar á fæðingarorlofinu eins og hún birtist í umsóknum og greiðslum Fæðingarorlofssjóðs.

Tafla IV.1 Nokkrar tölur um nýtingu fæðingarorlofs

	2001	2002	2003	2004
Umsóknir karla ¹	82,4%	83,6%	86,6%	89,8%
Meðaldagafjöldi karla ²	39	68	97	96
Meðaldagafjöldi kvenna ³	186	187	183	182
Fjöldi karla yfir grunnrétti ⁴	484 eða 14,5%	472 eða 13,9%	584 eða 16,1%	657 eða 17,1%
Fjöldi kvenna yfir grunnrétti ⁵	3.819 eða 94,2%	3.798 eða 93,4%	3.811 eða 90,9%	3.883 eða 90,5%
Fjöldi karla undir grunnrétti	161 eða 5,1%	342 eða 10,1%	516 eða 14,2%	689 eða 17,9%
Fjöldi kvenna undir grunnrétti	36 eða 0,9%	31 eða 0,8%	42 eða 1,0%	48 eða 1,1%

Hér er ýmislegt athyglisvert. Í fyrsta lagi ber að nefna hinu miklu þátttöku feðra. Hlutfall þeirra sem nýta orlofið að öllu leyti eða hluta er strax fyrsta árið 82,4% og hefur haldið áfram að vaxa síðan og er nú rétt um 90%. Á sama hátt eykst sá fjöldi daga sem feður nýta sér að meðaltali og fylgir hann raunar mjög greinilega hinum afmarkaða rétti feðra. Þegar þetta er borið saman við önnur Norðurlönd kemur í ljós að hlutfall feðra sem nýtir eitthvað af rétti sínum er hæst á Íslandi og á sama hátt er hlutfallið af teknum dögum hæst hérlendis (sbr. til dæmis Fríðu Rós Valdimarsdóttur 2005, 26–29).

Einnig er rétt að hafa í huga að varla munu allir feður hafa raunverulegan kost á að nýta sér

orlofið. Ef foreldrar eru ekki í sambúð þegar barnið fæðist er það háð vilja móður hvort faðir getur tekið orlof. Samkvæmt tölum Hagstofunnar voru foreldrar ekki í sambúð við 15,8% fæðinga árið 2003 og 16,4% árið 2004. Vafalítið hafa foreldrar í sumum tilfellum tekið upp sambúð síðar, en reikna má með að sambandi foreldra sé þannig háttað í nokkrum þessara tilfella að móðirin vilji ekki að faðirinn taki orlof. Samkvæmt upplýsingum frá Fæðingarorlofssjóði var það í 12% þeirra tilfella þar sem foreldrar bjuggu ekki saman árið 2004 sem faðirinn fór eftir sem áður í orlof. Þetta er ljóslega nokkuð aldursbundið eins og sést á töflu IV.2

¹ Átt er við umsóknir karla sem hlutfall af umsóknum kvenna.

² Hér er einvörðungu miðað við þá sem njóta orlofsgreiðslna en ekki hina sem fá styrk.

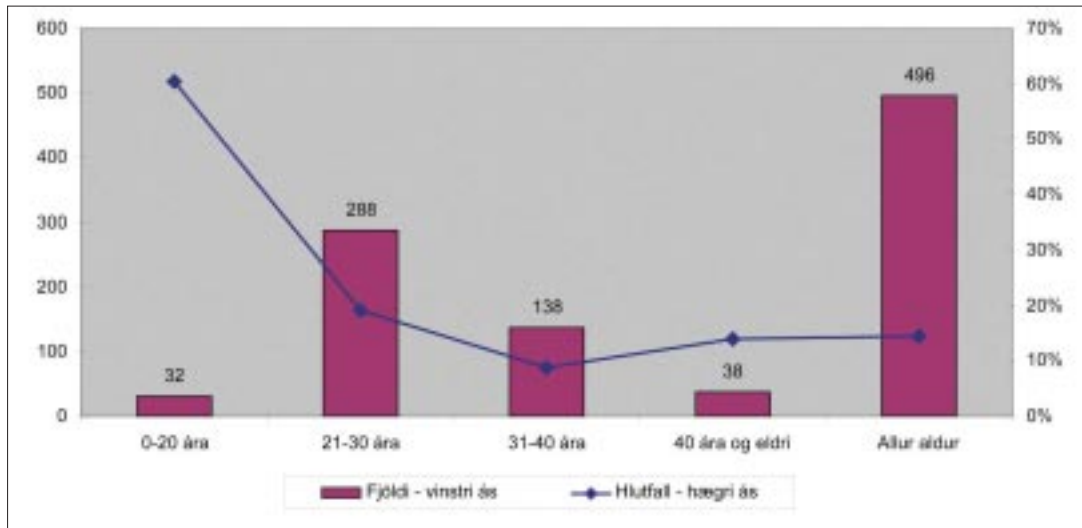
³ Hér er einvörðungu miðað við þá sem njóta orlofsgreiðslna en ekki hina sem fá styrk.

⁴ Átt er við hversu hátt hlutfall karla nýtir meira en sinn sérstaka rétt, einn mánuð 2001, tvo mánuði 2002 og þrjú mánuði 2003.

⁵ Þrjú mánuðir.

Tafla IV.2

Fjöldi og hlutfall karla á árinu 2004 sem bjuggu ekki með móðurinni en tóku samt orlof.



Líklegt má telja að hið háa hlutfall meðal tvítugra og yngri endurspeglir að einhverju leyti að þar sé í raun og veru um pör að ræða, þ.e. foreldrar barnsins ætli sér að búa saman.

Öfugt við feðurna sýnir tafla IV.1 að sáralitlar breytingar verða á nýtingu mæðra þessi fjögur ár. Þær taka strax frá upphafi þá þrjá mánuði sem þeim eru bundnir og sameiginlegu mánuðina þrjá eða ríflega 180 daga að meðaltali. Þetta er í algeru samræmi við það sem þekkt er í öðrum löndum. Sameiginlegur tími verður tími móðurinnar og virðist ekki skipta máli hversu langur þessi sameiginlegi tími er (Bekkengen 1996; Brandth og Kvande 1989, 2001, 2003; Leira 2000; Olsen 2000).

Hér er aðeins um meðaldagafjölda að ræða og svo sem sjá má í töflu IV.1 hefur hlutfall karla sem eru yfir grunnrétti sínum heldur aukist þessi ár og er nú ríflega 17%. Breytingarnar eru þó mun meiri í hópnunum sem ekki fullnýtir rétt sinn. Þær breytingar fylgja nokkuð greinilega lengd einstaklingsbundna réttarins þannig að þegar feður höfðu einn mánuð voru ríflega 5% sem ekki fullnýttu hann, ríflega 10% fullnýttu hann ekki þegar rétturinn var tveir mánuðir og jókst í 14,2% þegar rétturinn varð þrjú mánuðir. Hlutfallstalan heldur hins vegar áfram að vaxa árið 2004 og nær þá 17,1%. Greiningar á tölum Fæðingarorlofsjóns gefa engar vísbendingar um að hér sé um einhvern sérstakan hóp feðra að ræða. Búseta virðist ekki skipta máli, ekki heldur aldur og tekjur þessa

hóps eru alveg við meðaltal tekna allra feðra sem tekið hafa fæðingarorlof. Verður því að álykta að hér sé um margs konar einstaklingsbundnar ástæður að ræða.

Mun meira er unnt að segja varðandi þann hóp feðra sem nýtir eitthvað af sameiginlega tímanum. Fyrst er þó rétt að nefna að ýmsar ástæður má nefna sem skýringar á því að ekki fleiri karlar nýta sameiginlega tímann.

Í fyrsta lagi er um að ræða hefðbundin viðhorf. Íslenskt samfélag er gegnsýrt þeirri hugsun að umhyggja barna sé fyrst og fremst hlutverk mæðranna en feður standi sig best með því draga björg í bú. Þannig eru að minnsta kosti fjórar stytur á opinberum vettvangi í Reykjavík sem hylla samband móður og barns en engin sem vísar til svipaðra atriða í sambandi föður og barns. Enn er það svo að nokkrir söfnuðir þjóðkirkjunnar bjóða ekki upp á „foreldramorgna“ heldur „mömmumorgna“ þó svo þeim hafi fækkað á síðustu árum. Kannanir Gallup hafa líka sýnt að verulegur hluti íslensku þjóðarinnar er þeirrar skoðunar að konur séu hæfari en karlar til að annast uppeldi barna. Þannig töldu 26,8% konuna hæfari í könnun sem Gallup framkvæmdi 2003 og voru fleiri karlar en konur þessarar skoðunar (Gallup 2003).

Í öðru lagi er líkamleg endurhæfing móður. Meðganga og fæðing reynir á líkama sérhverrar konu og hún þarf tíma til að jafna sig. Í bók sem

allir eða flestir verðandi foreldrar fá á meðgöngu- unni er talað um að móðirin geti reiknað með að það sé ekki fyrr en hálfu ári eftir fæðingu sem líkaminn sé kominn í samt lag (*Meðganga, fæðing, ungbarnið*, 97).

Í þriðja lagi er brjóstagiöfin. Alþjóðaheilbrigðismálastofnunin (WHO) mælir með því að brjóstamjólki sé eina fæða barns fyrstu sex mánuði ævinnar og íslenskar konur fá þann boðskap á meðgöngunni (*Meðganga, fæðing, ungbarnið*, bls. 90). Vissulega er unnt að koma málum þannig fyrir að barn fái brjóst þótt móðirin sé að vinna. Faðirinn getur komið með barnið á vinnustað móðurinnar þegar kominn er tími á gjöf eða þá að vinna móðurinnar er með þeim hætti að hún getur skotist heim. Hitt er auðvitað þægilegra í flestum tilfellum að móðirin sé heima meðan barnið er á brjósti eða að minnsta kosti meðan móðurmjólkin er eina fæða barnsins.

Í fjórða lagi er það enn svo að atvinnutekjur

karla eru oft hærri en atvinnutekjur kvenna þannig að tekjutap fjölskyldunnar er meira þegar faðirinn tekur orlof heldur en þegar móðirin gerir það.

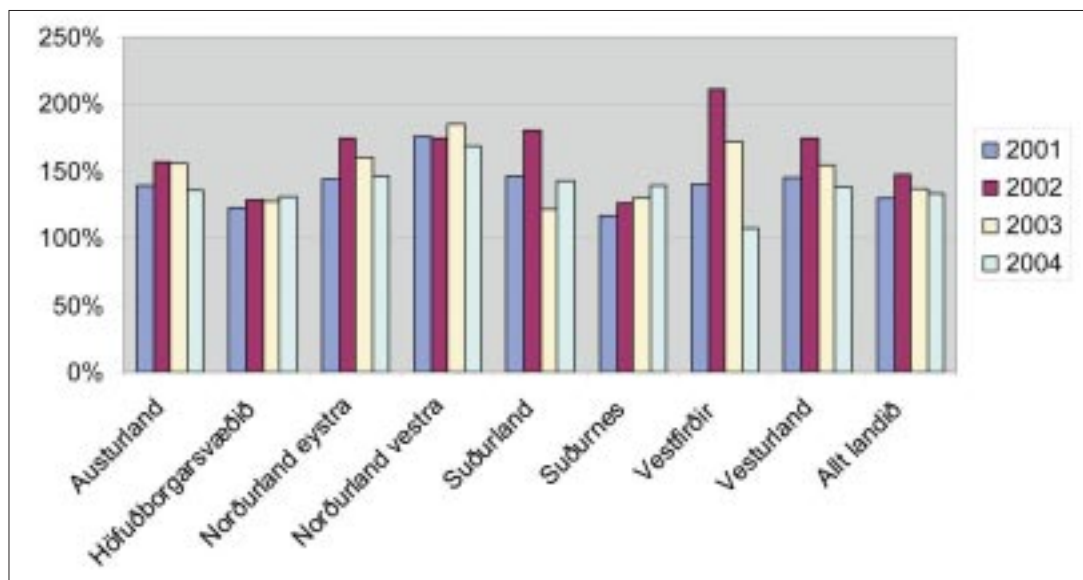
Í fimmta lagi má nefna staðsetningu á vinnu- markaði. Konur eru líklegri en karlar til að starfa hjá hinu opinbera og starfsöryggi er almennt séð meira þar en á almenna vinnu- markaðnum. Þar af leiðandi getur verið auðveldara fyrir konu hjá hinu opinbera að fara fram á fæðingarorlof en karl á almenna vinnu- markaðnum.

Loks má svo í sjötta lagi nefna að viðhorf atvinnurekenda virðast enn nokkuð þannig að karlar séu mun frekar ómissandi á vinnustað en konur eins og nánar verður vikið að hér á eftir (sjá nánar um þessi atriði Ingólf V. Gíslason 2005).

Greining á tölulegum upplýsingum Fæðingarorlofssjóðs veitir nánari upplýsingar um einkenni karla sem nýta sameiginlega tímann að einhverju leyti eða öllu.

Tafla IV.3

Tekjur feðra sem nýttu sameiginlega tímann í hlutfalli af tekjum allra feðra sem fengu greiðslur hjá Fæðingarorlofssjóði.



Ljóst er að þeir feður sem nýta sameiginlega tímann að einhverju eða öllu leyti eru verulega tekjuhærri en meðaltalið. Þetta á við um alla landshluta og öll árin sem lögin hafa verið í gildi. Þar sem ekki hefur reynst unnt að bera saman pör verður túlkun á þessari niðurstöðu með nokkrum fyrirvara.

Um gæti verið að ræða nokkra mismunandi hópa en einn möguleiki er að um sé að ræða pör þar sem bæði eru tekjuhá og í einhverjum störfum þar sem erfitt er að vera lengi án þeirra og því skipti þau sameiginlega tímanum á milli sín, séu í hlutastarfi og hlutaorlofi. Sænskar athugasemdir hafa sýnt að feður sem nýta tiltölulega langt

orlof eru tekjuhærri en meðaltalið og betur menntaðir. Tekjuháar og vel menntaðar mæður hafa líka jákvæð áhrif á nýtingu sænskra feðra (Nyman og Petterson 2002; Sundström og Duvander 2002).

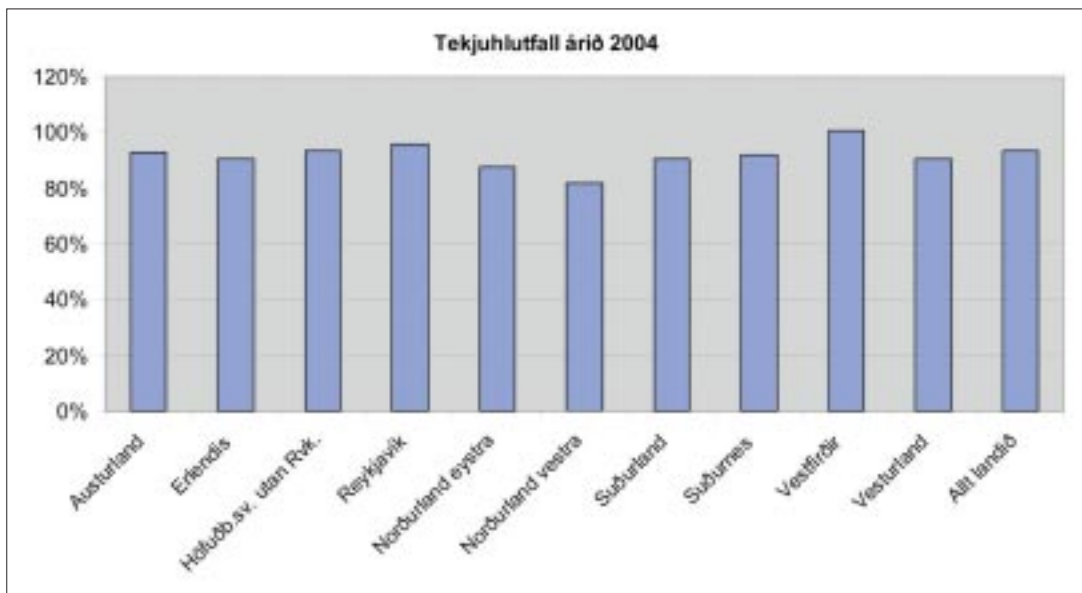
Ingólfur V. Gíslason (2005) tók viðtöl við níu feður sem hafa tekið lengra fæðingarorlof en það sem þeim er bundið og við maka fjögurra þeirra. Meginniðurstöður voru þær að vinnumarkaðsstaða konunnar væri aðalskýringin á óvanalega löngu fæðingarorlofi feðra. Ef konan var sjálfstætt starfandi eða háttsett hjá fyrirtæki eða stofnun

þannig að hún taldi illmögulegt fyrir sig að vera fjarri vinnustað í marga mánuði þá opnuðust samningamöguleikar sem að öðrum kosti voru ekki fyrir hendi. Það er vel þekkt úr öðrum rannsóknnum að sterk tengsl móður við vinnumarkaðinn og langskólamenntun hennar er lykilskýring á verulegri þátttöku feðra í umönnun barna sinna (Bekkengen 1996; Brandth og Kvande 2003; Þorgerður Einarsdóttir 1998).

Feður sem eingöngu nýta sinn afmarkaða rétt eru tekjulægri en meðaltalið eins og tafla IV. 4 sýnir.

Tafla IV.4

Tekjur feðra sem nýta einungis sinn sjálfstæða rétt (90 daga) sem hlutfall af tekjum allra feðra sem fengu greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði.

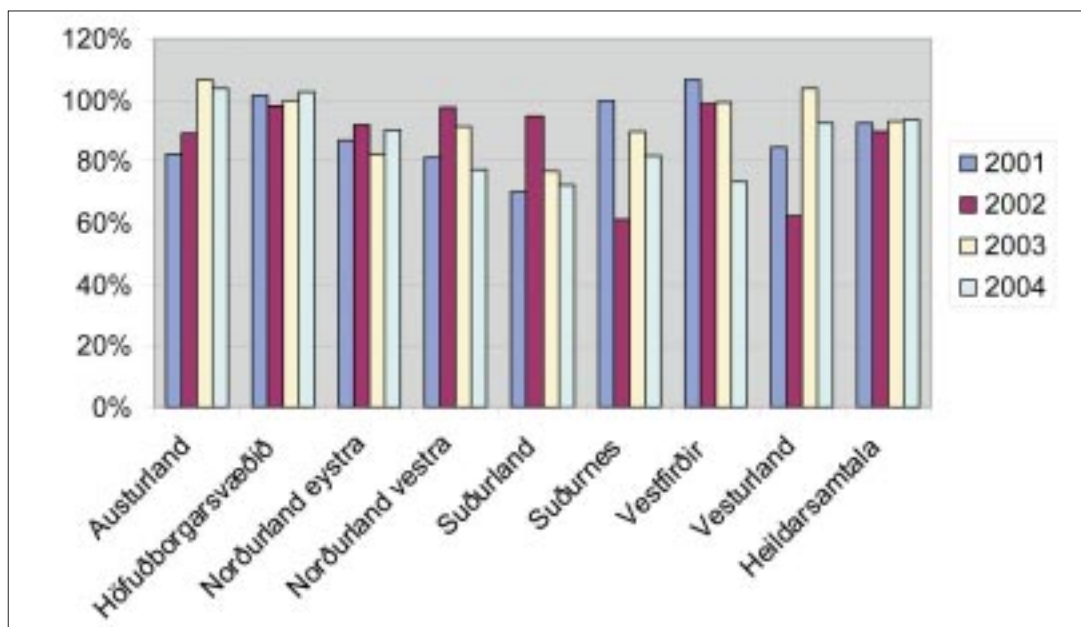


Í töflu IV.1 kom fram að meðaldagafjöldi mæðra samsvarar nokkurn veginn sex mánaða fæðingarorlofi. Ekki eru þó allar mæður sem taka sex

mánuði og tafla IV.5 sýnir tekjur og búsetu kvenna sem ekki nýta sex mánuði.

Tafla IV. 5

Tekjur mæðra sem ekki nýttu sex mánuði sem hlutfall af tekjum allra mæðra sem fengu greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði.



Á heildina litið er hér um að ræða tekjulægri konur en meðaltalið þótt sveiflur séu nokkrar milli ára og landshluta.

Tölur Fæðingarorlofssjóðs sýna að launamunur feðra og mæðra eins og hann birtist í greiðslum Fæðingarorlofssjóðs minnkar eftir því sem lengra líður á þá 18 mánuði sem foreldrar hafa til að nýta rétt sinn. Það virðist mega túlka þannig að það séu hinir lægra launuðu feður sem taka orlof sitt seinna og breyta þess vegna tölunum á þennan hátt. Það gæti bent til þess að tekjuskerðing láglauna fjölskyldna sé það mikil að atvinna og atvinnumöguleikar fjölskylduföður skipti þar miklu máli fyrir nýtinguna. Sá þáttur kom einnig inn í könnun Capacent Gallup á

reynslu foreldra af fæðingarorlofi (Bryndís Jónsdóttir, væntanlegt) þar sem 45,3% þeirra feðra sem ekki fullnýttu orlof sitt sögðu það hafa verið vegna tekjuskerðingar. Það er ekki sjálfgefið að þar sé um láglaunamenn að ræða þó líklegt virðist að svo sé a.m.k. að hluta. Sænskar rannsóknir hafa sýnt að þar í landi eru það feður sem hafa veik tengsl við vinnumarkaðinn eða eru atvinnulausir, þiggja félagslega aðstoð eða eru á lágum launum, sem ekki notfæra sér fæðingarorlof (Nyman og Pettersson, 2002).

Annar athyglisverður þáttur snýr að skiptingu orlofsins, þ.e. hvort foreldrar taka fæðingarorlof í einni lotu eða skipta því upp með einhverjum hætti. Tafla IV.6 sýnir þá þróun.

Tafla IV.6

Hlutfall foreldra sem skiptir fæðingarorlofinu

	2001	2002	2003	2004
Skipt orlof karla	54,8%	78,8%	82,1%	85,0%
Skipt orlof kvenna	29,0%	36,2%	40,5%	46,1%

Langflestir feður eða 85% skiptu því árið 2004 með einhverjum hætti og raunar skiptu tæplega 55% feðra orlofinu strax fyrsta árið. Því miður liggur ekkert fyrir um hvernig því er skipt. Það

virðist á hinn bóginn líklegt að oft sé það þannig að feður eru heima með allri fjölskyldunni fyrstu vikurnar eftir fæðinguna en hverfa svo aftur á vinnumarkaðinn og nýta hinn hluta orlofsins

síðar, ýmist með móðurinni eða eftir að hún hefur farið á vinnumarkaðinn aftur. Slík skipting kemur fram í nokkrum eigindlegum könnum (Mackeviciute (ritstj.) 2005; Ingólfur V. Gíslason 2005) og einnig í könnun Capacent Gallup meðal þeirra sem höfðu nýtt sér orlofið (Bryndís Jónsdóttir, væntanlegt).

Myndin er svipuð hjá mæðrum hvað það varðar að þar hefur fjölgað þeim sem skipta orlofinu með einhverjum hætti frá 29% fyrsta árið og í 46,1% árið 2004. Enn liggur ekkert skýrt fyrir um með hvaða hætti skipt er en ekki virðist óeðlilegt að álykta að eitthvað sé um samspil foreldra að ræða þannig að þeir blandi saman orlofi og launavinnu, séu til dæmis í 50% launavinnu og 50% orlofi.

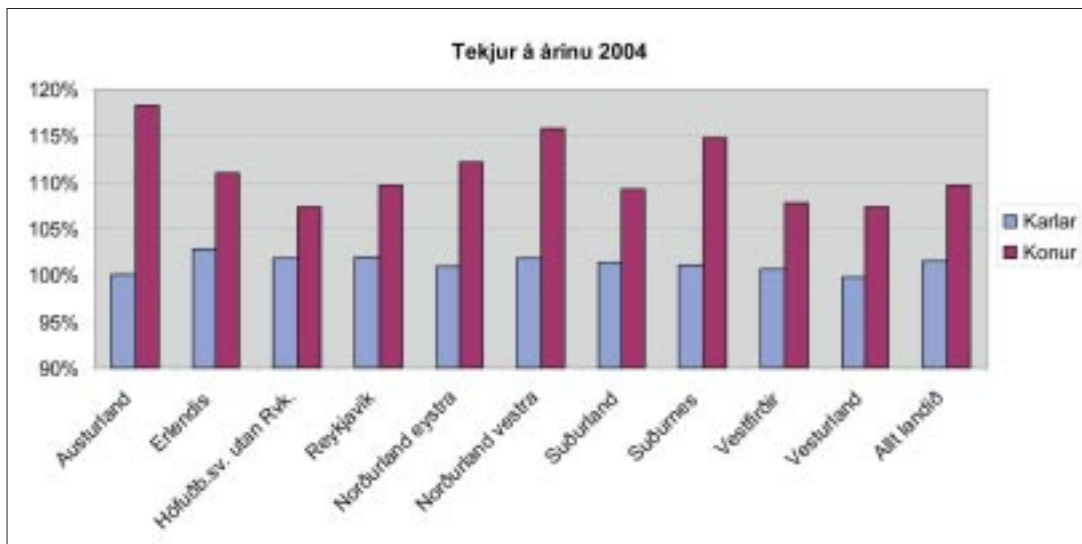
Hugsanlegt er að þetta atriði sé að einhverju

leyti bundið við efnahag og/eða menntun foreldra. Ekki er ólíklegt að það sé frekar hjá langskólagengnum þörum sem skipting orlofsins er með þeim hætti að það sé fullnýtt og faðirinn sé einn heima einhvern tíma með barni eða börnum. Rökin fyrir þeirri hugmynd eru þau að líklegra sé að langskólagengnar mæður séu í störfum sem þær vilja snúa fljótlega aftur til og með sama hætti séu þau störf þannig að atvinnurekandi eða stjórnandi vilji fá viðkomandi sem fyrst aftur til starfa sökum sérhæfðrar þekkingar.

Tölur Fæðingarorlofssjóðs sýna að þeir einstaklingar sem skipta orlofinu eru tekjuhærri en þeir sem ekki gera það og á það bæði við um karla og konur en þó mun frekar konurnar. Tafla IV.7 sýnir þetta fyrir árið 2004.

Tafla IV.7

Tekjur karla og kvenna sem tóku skipt orlof í hlutfalli við tekjur allra karla og kvenna sem tóku orlof.



Einnig má nefna þá eigindlegu athugun sem nefnd var hér á undan (Ingólfur V. Gíslason 2005) sem benti til þess að vinnumarkaðsstaða móður væri lykilatriði til skýringar á því að faðir taki einhvern hluta skiptanlega orlofsins.

Á móti kemur að könnun Capacent Gallup (Bryndís Jónsdóttir, væntanlegt) gefur nokkuð aðra mynd. Þegar spurt var hversu margar vikur af sameiginlega réttinum til fæðingarorlofs svarið hefðu nýtt sér sagðist 61% karla ekki hafa nýtt neitt af honum og 39% þar af leiðandi notað eitthvað. Þetta stangast nokkuð á við almenna

tölfræði Fæðingarorlofssjóðs þar sem aðeins milli 15 og 17% feðra hafa nýtt eitthvað af sameiginlega tímanum. En þegar svörin í könnun Capacent Gallup eru greind eftir menntun kemur í ljós að um 70% háskólamenntaðra feðra nýttu ekkert af sameiginlega tímanum en 54% þeirra sem aðeins höfðu grunnskólapróf eða minna.

Það veitir líka ákveðnar upplýsingar um stöðu feðra og mæðra hverjar breytingar verða á talnaupplýsingum Fæðingarorlofssjóðs frá fyrstu tölum árs og til síðustu talna. Lokatölur fyrir

ákveðið ár fást ekki fyrr en 18 mánuðum eftir að því ári lýkur þar sem það er sá tími sem foreldrar hafa til að nýta orlofið en fram að því hefur verið unnt að fá bráðabirgðatölur og þær finnast víða. Við getum tekið sem dæmi upplýsingar sem hafa birst í greinum og skýrslum þar sem nýttar eru bráðabirgðatölur. Í töflu IV.8 eru breytingarnar sýndar fyrir árið 2003. Fyrst eru tölurnar eins og

þær eru í lokaskýrslu evrópska verkefnisins *Culture, Custom and Caring* (Þorgerður Einarsdóttir í samvinnu við Gyðu Margrétu Pétursdóttur 2004), en þá voru aðeins aðgengilegar bráðabirgðatölur frá janúar til október það ár, síðan eins og þær birtust í grein í bókinni *Vems valfribet?* (Ingólfur V. Gíslason 2004) og loks lokatölur þess árs.

Tafla IV. 8
Breytingar á orlofstölum fyrir árið 2003.

	<i>Culture, Custom and Caring</i>	<i>Vems valfribet?</i>	Lokatölur 2003
Umsóknir karla	76,0%		86,6%
Meðaldagafjöldi karla	83	87	97
Meðaldagafjöldi kvenna	182	182	183
Fjöldi karla yfir grunnrétti	13,3%	347 eða 13,3%	584 eða 16,1%
Fjöldi kvenna yfir grunnrétti	90,9%	3.128 eða 90,9%	3.811 eða 90,9%
Fjöldi karla undir grunnrétti	32,4%	954 eða 28,2%	516 eða 14,2%
Fjöldi kvenna undir grunnrétti	0,9%	41 eða 1,0%	42 eða 1,0%
Skipt orlof karla	71,6%	75,5%	86,3%
Skipt orlof kvenna	40%	40,1%	54,3%

Ef þessar tölur eru bornar saman sést að fernt gerist. Fleiri feður taka eitthvað orlof, meðaldagafjöldi þeirra eykst, færri feður eru undir grunnrétti sínum og fleiri skipta orlofinu. Hjá mæðrunum verða hins vegar sáralitlar breytingar nema hvað varðar skiptingu orlofsins. Þetta sýnir ljóslega að fæðingarorlofstaka margra feðranna er mun sveigjanlegri en mæðranna, hjá mæðrunum er það ljóst frá upphafi hvernig eigi að taka orlofið og litlu er þar breytt. Margir feður eru á hinn bóginn í nokkurs konar varaliði og þeirra orlofstaka byggist á samspili fleiri þátta en hjá mæðrunum. Gyða Margrét Pétursdóttir (2004, 87–90) notar hugtökin „björgunarsveit“ og „sérsvæit“ til að lýsa orlofsnotkun og þátttöku í heimilisstörfum og umönnun þeirra feðra sem hún ræddi við. Einnig birtast hér sömu viðhorf og í annarri eigindlegri könnun 10 árum fyrr (Ingólfur V. Gíslason 1997, bls. 26–27), þ.e. að svo lengi sem allt sé í lagi á heimilinu og í fjölskyldulífinu sé meiri þörf fyrir föðurinn á

öðrum vettvangi. Þeir stökkvi hins vegar til ef eitthvað bjátar á (bls. 88). Það er þó rétt að undirstrika að þessi sveigjanleiki á alls ekki við um alla feður en þó er ljós munur á feðrum og mæðrum.

Loks ber að nefna að ákaflega lítið er vitað um nýtingu á foreldraorlofinu enda enginn aðili sem skráir hana. Í könnun Capacent Gallup (Bryndís Jónsdóttir, væntanlegt) kom fram að aðeins ríflega þriðjungur svarenda (34,7%) þekkti til réttarins til foreldraorlofs. Af þeim hafði ríflega fjórðungur (25,5% eða 181 einstaklingar) tekið foreldraorlof. Ljóst virðist að hér sé þörf á kynningarátaki.

B. Samræming atvinnu- og fjölskyldulífs

Lítið liggur fyrir sem gefur færi á að meta hvort lögin hafi auðveldað konum og körlum að samræma atvinnu- og fjölskyldulíf. Líkur má leiða að því að staða kynjanna á vinnumarkaði hafi að

einhverju leyti jafnast vegna laganna. Nefna má tvær vísbendingar þessu til stuðnings.

Annars vegar er það hin þekktá saga um fjárhagslega erfiðleika Slökkviliðs höfuðborgarsvæðisins árið 2001. Samkvæmt frásögnum *Morgunblaðsins* sótti yfirstjórn þess um aukafjárveitingar í júlí 2001 sökum þess að fyrirsjáanlegt var að svo margir slökkviliðsmenn yrðu í fæðingarorlofi að hinir yrðu að taka aukavaktir. Nokkrar umræður urðu í fjölmiðlum um málið og þar kom fram að þetta var nýtt vandamál á þessum karlavinnustað og ekki hafði verið gert ráð fyrir þessu í fjárhagsáætlun (sjá *Morgunblaðið* 12., 14. og 15. júlí 2001). Kvennavinnustaðir hafa auðvitað alltaf þurft að gera ráð fyrir fæðingarorlofi en nú þurfa karlavinnustaðir einnig að gera það.

Hitt atriðið er heldur leiðinlegra en samkvæmt ársskýrslu Verzlunarmannafélags Reykjavíkur fyrir 2003–2004 (bls. 10) hafði orðið merkjanleg aukning þeirra tilfella þar sem foreldrum var sagt upp (ólöglega) í fæðingarorlofi. Í fjölmiðlaumfjöllun kom fram að þótt konur yrðu mun frekar fyrir slíkum uppsögnum þá hafði orðið veruleg aukning í uppsögnum feðra. Þetta virðist einnig staðfest í könnun Capacent Gallup á reynslu foreldra af töku fæðingarorlofs (Bryndís Jónsdóttir, væntanlegt). Langflestir aðspurðra, 92,3%, höfðu snúið aftur í sama starf og þeir höfðu sinnt fyrir fæðingarorlof. Af þeim sem ekki gerðu það höfðu 10% (51 einstaklingi) verið sagt upp. Voru það 9% þeirra kvenna sem ekki fóru í sama starf sem fyrir því urðu en 14% karlanna. Það virðist því mega draga þá ályktun að óréttlæti sem áður bitnaði svo til eingöngu á konum, sé nú jafnar dreift á kynin.

Samfélagsleg viðhorf til laganna geta skipt nokkru máli varðandi nýtingu og hvort þau hafi þau áhrif sem að er stefnt. Þetta á bæði við um almenn viðhorf og svo viðhorf þeirra sem stjórna fyrirtækjum og stofnunum. Í Gallupkönnun í mars 2003 kom fram að 85% Íslendinga telja það jákvætt að karlar nýti sér rétt sinn til þriggja til sex mánaða fæðingarorlofs. Hlutfall jákvæðra atvinnurekenda var nokkuð lægra eða 73,7% (Gallup 2003). Í annarri könnun Gallup sögðu 63% atvinnurekenda það mjög eða frekar erfitt fyrir karla á vinnustaðnum að taka fæðingarorlof

í allt að sex mánuði en 27% þeirra töldu erfitt fyrir konur á vinnustaðnum að taka fæðingarorlof í þrjá til sex mánuði (Gallup 2003a). Það er því líklegt að auðveldara sé fyrir móður en föður að taka langt fæðingarorlof.

Þá er það ein af niðurstöðum eigindlegar rannsóknar Gyðu Margrétar Pétursdóttur (2004) að yfirmenn margra (en ekki allra) þeirra feðra sem þar var rætt við séu andstæðir lögum um fæðingar- og foreldraorlof (þ.e. þætti feðranna þar) þótt þeir jafnframt tjái söknuð yfir að hafa ekki haft slíka möguleika gagnvart eigin börnum. Mat Gyðu er líka að yfirmenn þeir sem hún ræddi við líti svo á að þeir líffræðilegu eiginleikar kvenna að geta gengið með börn hafi í för með sér að þær séu ekki jafn verðmætar á vinnu- markaði (bls. 67 og 70–77).

Ein könnun hefur beinst sérstaklega að stjórnendum og viðhorfum þeirra til feðraorlofs (Laufey Ýr Hákonardóttir og Ólöf Jónsdóttir 2004). Spurningalisti var sendur 330 stjórnendum hjá 35 fyrirtækjum og svöruðu 62,4%. Niðurstöður sýndu meðal annars að stjórnendur voru almennt á mörkum þess að hafa frekar jákvæð eða hlutlaus viðhorf til feðraorlofs. Stjórnendur á aldrinum 30–39 ára hafa jákvæðustu viðhorfin til feðraorlofs en þeir sem voru 50 ára eða eldri voru neikvæðastir. Stjórnendur sem eiga börn þriggja ára og yngri eru jákvæðari til feðraorlofs en þeir sem eiga eldri börn og þá eru þeir sem sjálfir hafa reynslu af orlofstöku jákvæðari en hinir. Ekki reyndist munur á viðhorfum stjórnenda eftir stjórnunarstigi.

Capacent Gallup könnunin frá 2006 (Bryndís Jónsdóttir, væntanlegt) bendir til þess að atvinnurekendur séu á heildina lítið ekki neikvæðir gagnvart fæðingarorlofstöku. Í henni segja 80,8% svarenda viðhorf vinnuveitanda síns hafa verið mjög jákvætt (58,2%) eða frekar jákvætt (22,6%), en 7,7% hafa mætt neikvæðu eða mjög neikvæðu (1,7%) viðhorfi. Hér er hins vegar nokkur kynjamunur því 86,4% kvenna mættu mjög eða frekar jákvæðu viðhorfi en 73,1% karla. Á svipaðan hátt höfðu 10,9% karla mætt frekar eða mjög neikvæðu viðhorfi en 4,8% kvenna. Það er því fullljóst að karlar verða fyrir neikvæðari viðhorfum atvinnurekenda en konur. Neikvæðnin virðist sérstaklega mikil í hópi iðn-

aðarmanna og sérhæfðs iðnverkafólks og véla- og vélgæslufólks. Þá er neikvæðnin meiri hjá einkafyrirtækjum en opinberum stofnunum og meiri þar sem yfirmaður er karlkyns en þar sem hann er kvenkyns. Sama er uppi á teningnum þegar kemur að viðhorfum samstarfsmanna til fæðingarorlofstöku. Einungis 1,4% kvenna urðu fyrir frekar eða mjög neikvæðu viðhorfi samstarfsmanna en 3,2% karla.

Það virðist mega draga þá ályktun af þessum könnunum að taka fæðingarorlofs sé viðurkenndur þáttur í íslensku samfélagi, þótt hann sé á heildina lítið viðurkenndari hjá konum en körlum þá eru það fáir karlar sem mæta andstöðu eða leiðindum í tengslum við töku fæðingarorlofs, hvort heldur er frá samstarfsfólki, nánasta umhverfi eða atvinnurekendum. En jafnframt virðist líklegt að erfiðara sé fyrir þá að nýta eitthvað af sameiginlega tímanum, að jákvæðnin sé bundin við þann tíma sem er þeirra og væri hann styttri eða lengri myndu viðhorfin breytast til samræmis við það.

Einnig var spurt í könnun Capacent Gallup (Bryndís Jónsdóttir, væntanlegt) hvort svarendum hafi þótt starfsöryggi sínu ógnað við að taka fæðingarorlof. Því svöruðu 87,5% að þeim þótti því lítið eða alls ekki ógnað en marktækt fleiri konum þótti því ógnað og 15% þeirra þótti því nokkuð eða mikið ógnað en 10% karla. Hér virðist líklega skipta máli annars vegar að taka karla er ljóslega sveigjanlegri en taka kvenna sem og að þær taka mun lengra orlof en þeir. Helst voru það verkefnastjórar og deildarstjórar og millistjórnendur sem töldu að atvinnuöryggi sínu hefði verið ógnað.

Að lokum ber að geta þess að samkvæmt títtnefndri könnun Capacent Gallup (Bryndís Jónsdóttir, væntanlegt) hafa 14,1% foreldra fengið greiddan mismun launa og greiðslna Fæðingarorlofssjóðs frá atvinnurekanda. Hér skekkir myndina að konur í opinberri þjónustu fá þennan mismun bætta úr Fjölskyldu- og styrktarsjóði opinberra starfsmanna. En ef eingöngu er horft á foreldra sem starfa hjá einkafyrirtækjum þá hafa 13% þeirra fengið muninn greiddan af atvinnurekanda. Að minnsta kosti eitt stéttarfélag, Samband íslenskra bankamanna, hefur samið um þær greiðslur við viðsejendur sína en

ljóst má vera að nokkur hópur fær slíkar greiðslur án samninga þar um. Konur fá þær frekar en karlar (16% og 11%) en þar er líklegt að greiðslur til kvenna í opinberri þjónustu skekki myndina. Slíkar greiðslur eru einnig algengari hjá þeim sem búa í Reykjavík en annars staðar (17%, 14% í nágrennasveitarfélögum og 11% í öðrum sveitarfélögum) og þær eru algengari hjá þeim sem lokið hafa háskólaprófi en öðrum.

Ekki þarf að koma á óvart að viðhorf atvinnurekenda og stjórnenda til fæðingarorlofs (karla) sé ívið neikvæðara en annarra. Það eru jú þeir sem þurfa að reyna að sjá til þess að starfsemin gangi eðlilega fyrir sig og brottför starfsmanns, hvort heldur það er sökum fæðingarorlofs eða af annarri ástæðu, er röskun. Raunar kemur það frekar á óvart að viðhorfin skuli ekki neikvæðari en raun ber vitni. Að öllum líkindum stafar það af skiptingu orlofsins, þ.e. þeirri staðreynd að þrjá mánuði orlofstímans getur aðeins karlinn nýtt. Væri foreldrum „frjálst“ að velja má fastlega reikna með að atvinnurekendur og stjórnendur færu oftar fram á að móðirin tæki orlofið.

Nokkrar erlendar rannsóknir benda til þess að körlum sem nýta sér möguleika sína til fæðingarorlofs sé refsað harðar en konum hvað varðar launaþróun. Þetta stafar af svokölluðum „signalling effect“, þ.e. að karlar sem taka fæðingarorlof gefi með því til kynna að þeir séu ekki jafn trúir fyrirtækinu og þeir sem ekki nýta sér möguleikann. Jafnframt sýnir þetta að karlarnir teljast frekar eiga val en konurnar og því sýna þeir meira trúleysi en þær ef þær taka fæðingarorlof (Stafford & Sundström 1996; Edin, Sundström & Vroman 1998; Albrecht o.fl., 1999). Þessar niðurstöður sýna meðal annars við hverju hefur verið búist af körlum. Segja má að líklega grundvallist mismunur ekki í því að karlar séu endilega meira í vinnunni en konur heldur hinu að gengið er að því sem vísu að þeir geti sett vinnuna í forgang ef þannig standi á. Má hér minna á þær skoðanakannanir sem áður hafa verið nefndar og benda til þess að atvinnurekendur séu frekar á þeirri skoðun að mun erfiðara sé fyrir karla en konur að taka langt fæðingarorlof.

Eins og áður hefur komið fram hefur aðlögun

íslenskra para að barneign oft falist í því að feðurnir auka launavinnu sína en mæðurnar draga úr sinni. Engar beinar mælingar liggja fyrir sem upplýst geta hvort á þessu hafi orðið breyting en Guðný Björk Eydal hefur endurtekið fyrrnefnda könnun sem hún gerði meðal foreldra barna sem fæddust 1997 (Guðný Björk Eydal 2004) og nú meðal foreldra sem eignuðust sitt fyrsta barn árið 2003. Reiknað er með að niðurstöður liggi fyrir á síðari hluta árs 2007 og að bók um heildarniðurstöður verði gefin út árið 2008.

Þá ber einnig að nefna að Gyða Margrét Pétursdóttir (2004) komst að því í sinni rannsókn að allar mæðurnar sex sem hún ræddi við höfðu með einhverjum hætti breytt vinnutíma sínum í kjölfar barneignar og þá til styttingar (bls. 52). Með sama hætti höfðu feðurnir allir nema einn aukið launavinnu sína í kjölfar barnsfæðingar (bls. 54). Hér er því framhald á mynstri 20. aldarinnar hvað varðar áhrif fæðinga á vinnu- markaðsþátttöku foreldra. Þá kom fram í rannsókn Helgu Gottfreðsdóttur (2005) að verðandi feður höfðu margir hverjir aukið við launavinnu sína til að búa í haginn fyrir fjölskylduna.

Þótt þarna sé að sumu leyti haldið áfram fyrra mynstri þá er augljóst að breytingar eru í gangi. Í fyrsta lagi er það auðvitað breyting að feðurnir fari tímabundið af vinnu- markaði og í fæðingarorlof. Í öðru lagi hefur það ljóslega í för með sér breytt viðhorf og hegðun að einhverju leyti. Það birtist meðal annars í einni af áhugaverðum niðurstöðum rannsóknar Helgu Gottfreðsdóttur (2005, 132) meðal verðandi feðra: „The discussion among young men today is in a way similar to that of women, namely, that now they, as well as their partner, have to be competent to meet varied demands in many areas of responsibility.“

Breytingar taka tíma og foreldrar sem nú taka ákvarðanir um skiptingu fæðingarorlofs og aðra verkaskiptingu sína eru auðvitað mótaðir af samfélagi sem um margt er hefðbundið hvað þessa skiptingu varðar. Það var líka ein af niðurstöðum Evrópuverkefnisins *Culture, Custom and Caring* (Þorgerður Einarsdóttir í samvinnu við Gyðu Margrétu Pétursdóttur 2004) að þeir íslensku foreldrar sem þar var rætt við séu á margan hátt mjög hefðbundnir í hlutverkaskiptingu sinni. Konurnar eru (eða verða) fyrst og fremst mæður

þannig að það hlutverk gengur fyrir stöðu þeirra á vinnu- markaði. Karlarnir eru í hlutverki fyrirvinnunnar en föðurhlutverkið situr á hakanum þótt allir feðurnir sinni því líka.

Niðurstöður annarra eigindlegra rannsókna gefa nokkuð blandaða mynd. Karlar virðast ekki upplifa það sem neina „ógn“ við karlmennsku að taka að sér virkt umhyggjuhlutverk gagnvart litlu barni eða að sjá um heimilisrekstur. Flestir þeirra feðra sem rætt hefur verið við lýsa reynslu sinni sem jákvæðri og að á heildina litið hafi þeir fengið jákvæð viðbrögð frá umhverfinu við fæðingarorlofstöku sinni. Viðhorfum þeirra má lýsa með orðum eins þátttakendanna í verkefninu *Modern Men in Enlarged Europe*:

Það hafði alls engin áhrif á mig eða mína ákvörðun að barna- umhyggja og barnauppleldi hefur svona af hefð verið kvennastarf. Ekki þannig að það hafi latt mig til að taka orlof, alls ekki. Maður missir bara af svo mörgu í lífinu ef maður er að hengja sig í einhverja slíka gamla fordóma og hugmyndir. Og mér fannst líka bara allir taka þessu vel. Þetta var ekkert mál gagnvart mínum samstarfsmönnum eða yfirmönnum og ég varð alls ekki var við að vera litinn einhverju hornauga. Af hverju ætti það líka að vera? Hvað er óeðlilegt við að faðir sinni barninu sínu?

(Aleksejunaité og Mackeviciute (ritstj.) 2005. Sbr. einnig Mackeviciute (ritstj.) 2005, 23-26).

Í þeim tilfellum þegar foreldrar hafa skipt með sér orlofinu þannig að faðirinn taki meira en þá þrjá mánuði sem honum eru merktir hafa viðbrögðin gagnvart konunum oft verið blendnari en gagnvart feðrunum og þær sumar heyrta gagnrýnisraddir í þá átt að þetta gerði ekki góð móðir, þ.e. að fullnýta ekki (að minnsta kosti) alla þá mánuði sem möguleiki er á að nota innan ramma fæðingarorlofsins. Hér má því segja að „ögunin“ sé mun meiri gagnvart mæðrunum en feðrunum þegar kemur að breyttum hlutverkum, þeir fá hrós en þær hornauga og baktal. Svipaðar niðurstöður um gagnrýni á konur sem „leyfa“ föðurnum að nýta hluta orlofsins er að finna í nýlegri danskri rannsókn (Olsen 2000). Þetta

segir mikið um það hvernig menning samfélagsins amast við breyttri hlutverkaskipan á þessu sviði og undirstrikar samfélagslegu myndina af konum sem fyrst og fremst mæðrum. Eitt dæmi verður hér látið nægja frá móður sem var spurð um viðbrögð fólks við jafnri skiptingu þeirra hjóna á fæðingarorlofinu (Ingólfur V. Gíslason 2005, 297):

Ja það var náttúrlega fyrst og fremst hissa. Það spurði mikið úti „já bíddu, hvernig ætliði að skipta þessu?“ og já það komu komment á hvað ég var stutt heima. Ég fékk nú eiginlega já alltaf kritikina á það, hverslags mamma ég væri nú eiginlega og hérna ... en aftur á móti var honum hrósað mjög mikið fyrir það hvað hann væri frábær maður og það þótti mér vitanlega svolítið erfitt. Þetta var orðið það mikið sko.

Að slík skipting eigi sér yfirhöfuð stað er þó vísbending um breytingar. Á sama hátt virðist unnt að sjá í samfélaginu ákveðna þróun í þá átt að staða karla sem feðra sé betur viðurkennd eða meira áberandi en áður hefur verið. Þannig hefur orðið áberandi fækkun á svokölluðum „mömmumorgnum“ safnaða þjóðkirkjunnar en „foreldramorgnar“ komið í staðinn. Í frétt frá Stykkishólmi í *Morgunblaðinu* 10. febrúar 2004 komst blaðamaður svo að orði: „Nú er algeng sjón að sjá pabbann keyra barnavagnana eftir gangstígum bæjarins, meira að segja um miðjan dag á virkum dögum. Eitthvað sem sást ekki hér áður fyrr, en tímarnir breytast og pabbarnir með.“

Ýmis dæmi má einnig sjá sem benda til þess að á heildina litni þróist samfélagið í þá átt að jafna stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði og innan veggja heimilisins. Það var vissulega þróun sem hófst löngu áður en lögin voru sett en líklegt að þau hafi enn frekar ýtt undir hana. Önnur atriði sem hér skipta ljóslega máli eru menntunarbylting kvenna og samfélagsvæðing barnauppeldis (auknir möguleikar á leikskólarými og einsetning grunnskóla til dæmis).

Dæmi þessarar jöfnunar má sjá til dæmis í

launakönnun Capacent Gallup 2006 sem var endurtekning könnunar sem gerð var árið 1994 og kom út ári síðar undir heitinu *Launamyndun og kynbundinn launamunur* (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir 1995). Í yfirliti um meginniðurstöður síðari könnunarinnar segir meðal annars: „Fjölskylduaðstæður og hjúskaparstaða höfðu töluverð áhrif á áhuga fólks á ábyrgðarstöðum eða stöðuhækkunum í könnuninni 1994 á þann veg að barneignir drógu úr áhuga kvenna en juku áhuga karla. Þetta er gjörbreytt og hafa hjúskaparstaða og barneignir ekki lengur áhrif á áhuga fólks á stöðuhækkunum og enginn munur er á áhuga karla og kvenna þegar tillit hefur verið tekið til hjúskaparstöðu og barneigna“ (Capacent Gallup 2006, 10).

Annað atriði sem vísa má til því til stuðnings að hreyfing sé í átt til jöfnunar á ábyrgðarhlutverkum karla og kvenna er sú mikla aukning sem varð á sameiginlegri forsjá barna eftir skilnað foreldra frá því það úrræði var fyrst sett í íslensk lög árið 1992. Á fyrstu árum þessa möguleika nýttu um 20% foreldra sér hann við skilnað en árið 2005 var þessi tala komin í 72,8%. Þróunin hjá þeim sem slitu sambúð var afar svipuð, þar nýttu 74% sér möguleika sameiginlegrar forsjár árið 2005 (www.hagstofa.is). Þetta bendir mjög eindregið til þess að samvinna foreldra varðandi afkvæmi hafi farið vaxandi á þessum árum (sjá einnig Sigrúnu Júlíusdóttur og Nönnu K. Sigurðardóttur 2000). Árið 2006 var sú breyting gerð á barnalögum að forsjá barns er sjálfkrafa sameiginleg þó foreldrar skilji eða slíti sambúð nema annað sé ákveðið (Lög um breytingu á nokkrum lögum á sviði sifjaréttar). Löggjafinn steig þannig ákveðið skref til að ýta enn frekar undir þessa þróun samvinnu foreldra.

C. Launamunur kynja

Engar beinar rannsóknir hafa farið fram á hugsanlegum áhrifum laganna hvað varðar launamun karla og kvenna. Greiðslur Fæðingarorlofsjóðs sýna nokkrar breytingar á launamun þeirra sem sækja um greiðslur þangað eins og sést í töflu IV. 9.

Tafla IV.9

Launamunur kynja eins og hann birtist í greiðslum Fæðingarorlofssjóðs.

	2001	2002	2003	2004
Launamunur feðra og mæðra ⁶	58,2%	60,4%	62,5%	64,0%

Á þessum fjórum árum minnkar munurinn um tæplega 6 prósentustig en þar með er auðvitað ekkert sagt um að hve miklu leyti það stafar af áhrifum laganna. Hafa verður í huga að ástæður launamunarins eru fjölmargar og vandaverk að reyna að einangra einn þáttinn. En þetta er nokkuð önnur þróun en ýmsar kannanir hafa birt að undanförunu þar sem lítil eða engin breyting verður (Capacent Gallup 2006; *Launakönnun ársins 2006*). Hér er hins vegar um heildaratvinnutekjur að ræða án þess að tekið sé tillit til hugsanlegra „skýribreyta“, svo sem vinnutíma eða menntunar. Ef lítið er til skattgreiðslna kemur afar svipuð breyting í ljós því samkvæmt þeim tölum minnkar munurinn á atvinnutekjum karla og kvenna um 5,8% á árunum 2000–2005 og raunar ívið meira ef einvörðungu er horft til þeirra aldurs- hópa þegar algengast er að fólk verði foreldrar. Þannig minnkar munurinn meðal þeirra sem eru 31–35 ára um 7,2%, meðal 26–30 ára um 6,6% en aðeins um 4,7% meðal þeirra sem eru 21–25 ára (byggt á upplýsingum frá Hagstofu Íslands).

Árið 1999 voru atvinnutekjur kvenna 54,2% af atvinnutekjum karla en árið 2005 var hlutfallið komið í 61,1% og hefur því nokkuð dregið saman. Hins vegar hefur breytingin verið sáralítill síðustu þrjú árin eða úr 60,9% árið 2003 og í 61,1% árið 2005. Þar birtist aftur mynd stöðnunar og raunar varð örlítill aftur- kippur milli árunna 2003 og 2004. Jafnt og þétt hefur hins vegar fjölgað þeim pörum þar sem konan hefur hærri atvinnutekjur en karlinn. Árið 1999 átti þetta við um 16% fjölskyldna en 20,1% árið 2005. Eins er athyglisvert að meðan stöðugt hefur dregið saman með at-

vinnutekjum giftra karla og kvenna (hér eru bæði þau sem eru formlega gift og þau sem eru í sambúð) þá hefur bilið aukist meðal ógiftra á síðustu tveimur árum. Á heildina lítið hefur þó dregið saman í báðum hópum þessi sex ár. Árið 1999 voru atvinnutekjur meðal giftra kvenna 45,3% af atvinnutekjum giftra karla en 52,9% árið 2005. Meðal ógiftra voru atvinnutekjur kvenna árið 1999 73,5% af atvinnutekjum karla en 78,3% árið 2005. Meira dregur því saman meðal giftra en ógiftra og bilið hefur aukist meðal ógiftra síðustu tvö árin því árið 2003 var hlutfall atvinnutekna ógiftra kvenna af atvinnutekjum ógiftra karla komið í 80,8%, var 79,2% árið 2004 og svo 78,3%. Það gæti því verið rannsóknartilgáta að fjölskylduábyrgð hafi ekki lengur jafn misjöfn áhrif á atvinnutekjur kvenna og karla líkt og kom raunar fram í áðurnefndri launakönnun Capacent Gallup (2006). Þetta er þó á afar veikum grunni og þessi hugsanlegi áhrifaþáttur laganna kallar á sérstaka rannsókn.

D. Frjósemi

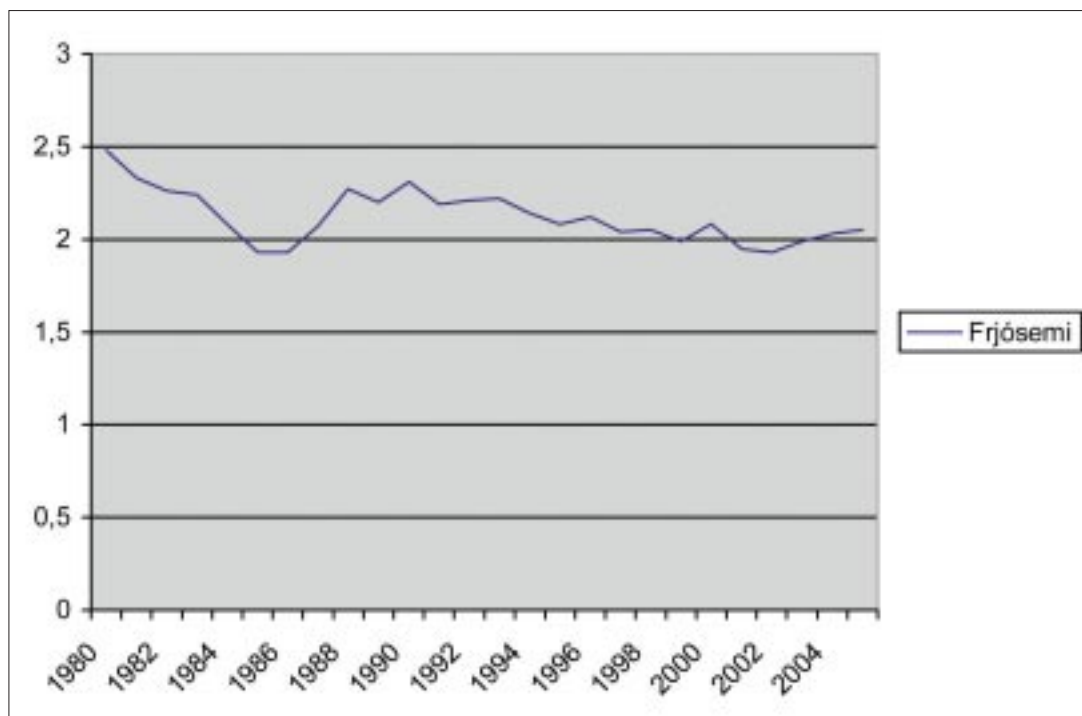
Nýju lögin frá 2000 virðast hafa haft áhrif til aukningar á frjósemi íslenskra kvenna. Þótt það atriði hafi ekki verið nefnt við umræður á Alþingi um lögin árið 2000 þá var það gert þegar rætt var um lagabreytingarnar 2004 og ljóst að þingmenn voru á því að lögin hefðu haft áhrif til aukningar frjósemi (*Alþingistíðindi* 2004, www.althingi.is).

Frjósemi á Íslandi á 20. öld var nokkuð sveiflukennnd. Hæst komst hún árið 1960 þegar hver kona eignaðist að meðaltali 4,27 börn á ævi sinni. Síðustu áratugir hafa einnig verið sveiflu- kenndir eins og tafla IV.10 sýnir.

⁶ Laun kvenna sem hlutfall af launum karla.

Tafla IV.10

Frjósemi íslenskra kvenna 1980–2005.



Hratt dregur úr frjósemi fyrstu ár níunda áratugarins og botninum er náð árið 1985 og 1986 þegar frjósemi kvenna er aðeins 1,93 börn. Þá hækkar hún verulega fram að 1990 en síðan tekur aftur að draga úr henni og sama botni er aftur náð árið 2002, þ.e. 1,93 börn á ári. Síðan hefur frjósemi farið vaxandi og var 2,05 börn árið 2005. Það inniber að Ísland er, ásamt Tyrklandi, eina landið í Evrópu þar sem náttúruleg fjölgun er næg til viðhalds fólksfjöldans (Key figures on Europe 2006, 43).

Ástæður minnkandi frjósemi þróaðra samfélaga eru taldar margvíslegar. Bent hefur verið á að með velferðarkerfinu hafi dregið úr mikilvægi þess hlutverks barneigna að afkvæmi á framfæri foreldra sína á efri árum þeirra og einnig að minnkandi dánartíðni ungbarna dragi líka úr mikilvægi þess að eignast mörg börn. Síðast en ekki síst hafa framfarir í getnaðarvörnum og rýmri heimildir til fóstureyðinga haft í för með sér stóruaukið val fólks og e.t.v. fyrst og fremst kvenna þegar kemur að barneignum. Megnið af þessum þáttum eru þó löngu að baki og geta engan veginn útskýrt þróun síðustu áratuga. Hér verður varpað fram þremur nátengdum skýringaþáttum:

1. Menntunarbýlting kvenna og atvinnuþátttaka þeirra hefur gert það að verkum að sjálfsmynd þeirra og framtíðarhugmyndir eru mun tengdari vinnumarkaðnum en áður. Það inniber að þau lönd sem búa við hvað lakast stuðningskerfi fyrir barnafjölskyldur geta ekki vænst verulegrar frjósemi. Þessi hugmynd passar ágætlega við stöðuna í Evrópu þar sem frjósemin er mun minni í löndum með veikt velferðarkerfi og hefðbundnar hugmyndir um stöðu og hlutverk kynjanna (Esping-Andersen 2002, Uunk o.fl. 2005). Á hinn bóginn er frjósemin einna mest á Norðurlöndum jafnframt því sem þátttaka kvenna á vinnumarkaði er þar mun meiri en í öðrum Evrópulöndum.

Þegar Evrópubúar eru spurðir um langanir varðandi barnafjölda kemur í ljós að ef þær óskir rættust stæði Evrópa ekki frammi fyrir núverandi fólksfækkunarvanda (Esping-Andersen 2002; Duvander, Ann-Zofie, Ferrarini, Tommy & Sara Thalberg, 1995). En þar sem Evrópa í heild er langt frá þeim frjósemistölum sem íbúar vilja er ljóst að ekki er aðeins um að ræða frjósemisvanda heldur einnig það sem kalla má velferðarvanda, þar sem samfélagið gerir þegnum um ljóslega ekki fært að uppfylla óskir sínar.

Það má því segja sem svo að í samfélögum sem þvinga konur til að velja milli barneigna og þátttöku á vinnumarkaði, velji fleiri og fleiri vinnumarkaðinn. Eftir því sem möguleikar kvenna til að gera hvort tveggja eru betri, þeim mun fleiri velja að gera hvort tveggja.

2. Fjárhagsleg afkoma fjölskyldunnar skiptir miklu máli fyrir ákvarðanir um barneignir og það er mikilvægt að barneign hafi ekki í för með sér verulegt fjárhagslegt tjón fyrir fjölskylduna. Til að koma í veg fyrir það þarf bæði kerfi sem tryggir foreldrum tekjutengdar bætur í fæðingarorlofi og vernd fyrir uppsögnum þannig að feður og mæður þurfi ekki að óttast atvinnumissi í tengslum við meðgöngu og fæðingu. Langtímarannsóknir benda mjög eindregið til tengsla milli fæðingarorlofs og frjósemi og sérstaklega á þetta við um fæðingarorlof með launatengdum greiðslum (Ferrarini 2003; Rösen 1999; Winegarden og Bracy 1995).

3. Nýjar rannsóknir benda til þess að hjá þörum sem skipta störfum utan og innan heimilis nokkuð jafnt á milli sín og sérstaklega þá umhyggju barns sé líklegra að fleiri en eitt barn fæðist í sambúðinni (Buber 2002; Duvander & Andersson 2004; Oláh 2001, 2003). Ekki er þó víst að um raunverulega jafna skiptingu sé að ræða, frekar að móðirin sé ánægð með þátttöku föðursins við umhyggju barnsins (Buber 2002). Athugun sem gerð var í Svíþjóð og Ungverjalandi bendir til þess að verulega auknar líkur séu á fæðingu annars barns í samböndum sem eru laus úr viðjum hefðbundinna hugmynda um verka-

skiptingu kynja. Sama athugun bendir til þess að um 30% minni líkur séu á skilnaði hjá sænskum þörum þar sem faðirinn hefur tekið fæðingarorlof heldur en hjá þörum þar sem hann hefur ekki gert það. Sérstaklega á þetta við þar sem móðirin er vel menntuð (Oláh 2001).

Samandregið bendir þetta til þess að öflugt velferðarkerfi og stuðningur við fjölskyldufólk, kynjajafnrétti og þátttaka feðra í uppeldi og umönnun, fjölskyldulífi og heimilisstörfum séu lykilþættir vilji stjórnvöld auka frjósemi.

Þá uppsveiflu sem varð á frjósemi íslenskra kvenna árið 1987 virðist samkvæmt þessu mega skýra með þeim breytingum sem þá urðu á lögum um fæðingar- og foreldraorlof og höfðu meðal annars í för með sér lengingu orlofsins úr þremur mánuðum í sex. Á sama hátt er líklegt að sú aukning frjósemi sem hefur átt sér stað frá 2002 stafi af mun betri fjárhagslegri stöðu foreldra eftir lagasetninguna árið 2000. Ólíklegt virðist að áhrif aukinnar virkni feðra séu farin að skila sér á þessu sviði.

Raunar virðist líklegt að uppsveiflan árið 2000 eigi sér skýringu í því að einhver þör hafi gjarnan viljað eignast barn þetta „aldamótaár“ á svipaðan hátt og svo virðist sem margir hafi viljað giftast þetta ákveðna ár. Hjónavígslur héraendis voru 1.560 árið 1999, 1.777 árið 2000 og detta svo aftur niður í 1.484 árið 2001. Ekki er heldur ólíklegt að einhver þör hafi dregið við sig barneignir þar til nýju lögin tóku að fullu gildi og það sé að einhverju leyti skýringin á minnkandi frjósemi 2001 og 2002.

V. Umræða

Norrænu löndin eru í alþjóðlegum forystusætum hvað varðar vinnumarkaðspáttöku kvenna, kynjajafnrétti og samkeppnishæfni. Það er ekki erfitt að finna rök fyrir því að þetta sé náteingt og að meginorsökin sé öflugt velferðarkerfi og samfélagsleg áhersla á jafna möguleika karla og kvenna á öllum sviðum tilverunnar. Fleiri og fleiri konur í Evrópu eru langskólagengnar og óska þess að eiga sér frama á vinnumarkaði. Ef samfélagið er þannig uppbyggt að vinnumarkaðsframi og barneignir fara ekki saman þá er ljóst að annaðhvort verður að víkja og þar af leiðandi verða markmið um vinnumarkaðspáttöku kvenna og barneignir að andstæðum. Það er líka ljóst að fólk sem upplifir mismunun er ekki jafn framleið- ið og það sem er metið að verðleikum. Þannig verður kynjamismunun til að draga úr áræði, hindrar bestu nýtingu mannauðs og dregur úr samkeppnishæfni.

Það skref sem stigið var af Alþingi Íslendinga árið 2000 með lögunum um fæðingar- og for- eldraorlof innibar mjög róttæka tilraun til breyt- inga á möguleikum karla og kvenna í tilverunni. Lögini miða bæði að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði og innan fjölskyldna auk þess að miða að því að auðvelda barneignir. Ekki eru nema tæp fjögur ár síðan lögini voru að fullu komin í gildi og e.t.v. ólíklegt að unnt sé að merkja mikil eða mælanleg bein áhrif á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi auk þess sem lögini koma inn í samfélagsbreytingar sem hafa lengi átt sér stað og felast í því að lífsmynstur karla og

kvenna verður svipaðra. Nokkra þætti má þó nefna um áhrif laganna:

1. Breytingunum var afar vel tekið í samfélag- inu og feður hafa nýtt sér möguleika sína í mun ríkari mæli en búist hafði verið við. Virkni fedra við umönnun lítilla barna sinna er áreiðanlega almennari en hún hefur áður verið.

2. Viðhorf til stöðu og möguleika karla og kvenna varðandi fjölskyldulíf og heimili hafa vafalítið breyst. Það er þó ljóst að samfélagslegar hugmyndir um hlutverk kvenna sem mæður og hlutverk karla sem fyrirvinnur eru sterkar í íslensku samfélagi og eru ákveðin hindrun í vegi breytinga. Á heildina litið er þróunin þó vafa- laust í átt til þess að viðurkennt sé að feður geti verið jafngóðir foreldrar og mæður og að mæður geti skipt fæðingarorlofi með feðrum án þess að það inniberi að þær séu slæmar mæður.

3. Vísbendingar eru fyrir hendi um að lögini hafi haft jafnandi áhrif á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði. Þessar vísbendingar eru þó hvorki skýrar né afgerandi. Svo gæti virst sem áhrifin séu að einhverju leyti stéttbundin og meiri meðal langskólagenginna og fólks í efri lögum samfélagsins. Hluti skýringarinnar á því að lögini hafi ekki haft skýrari jöfnunaráhrif á vinnumarkaðsstöðu er líklega það bil sem er frá því að fæðingarorlofi lýkur og þar til barn fær inni á leikskóla. Mun fleiri mæður en feður laga vinnumarkaðspáttöku sína að þessu atriði og barneignir hafa á þann hátt mun meiri áhrif á konur en karla. Ólíklegt er að mikil breyting

verði þar á fyrr en þetta bil hefur verið brúað með einum eða öðrum hætti og líklegast ekki nema með nokkurri lengingu fæðingarorlofsins.

4. Löggin hafa haft jákvæð áhrif á frjósemi íslenskra kvenna. Líklegast hafa lenging orlofstímans og tekjutengingin fyrst og fremst haft þessi áhrif. Til lengri tíma litið er ástæða til að ætla að aukin þátttaka feðra í fjölskyldulífinu eigi

eftir að styrkja þessi áhrif. Hér gæti þó komið á móti hið óbrúaða bil sem áður var nefnt sem og hluti þeirra breytinga sem gerðar voru á löggunum árið 2004 og virka letjandi á að stutt sé milli barna.

Á heildina litið hafa löggin um fæðingar- og foreldraorlof haft jákvæð áhrif á íslenskt samfélag og stuðlað að því að auka og jafna möguleika karla og kvenna í tilverunni.

Heimildir

- Albrecht, James W., Per-Anders Edin, Marianne Sundström, Susan B. Vroman (1999): „Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data.“ *The Journal of Human Resources*, XXXIV, 2.
- Aleksejunaitė, Virginija og Mackeviciute, Indrė (ritstj.) (2005): *Men do it! Stories of Fathers on Parental Leave*. Vilnius. Centre for Equality Advancement
- Alþingistíðindi* 2000 og 2004. www.althingi.is
- Álitsgerðir kerunefndar jafnréttismála: Árin 1993 og 1994*. Reykjavík. Skrifstofa jafnréttismála
- Ályktanir 25. flokksþings Framsóknarmanna*. (1999). Reykjavík. Framsóknarflokkurinn
- Ársskýrsla Skrifstofu jafnréttismála 1995*. Reykjavík. Skrifstofa jafnréttismála 1996.
- Ársskýrsla VR 2003–2004*. Reykjavík. Verzlunarmannafélag Reykjavíkur.
- Bekkengen, Lisbeth (1996): *Mäns föräldraledighet – en kunskapsöversikt*. Högskolan i Karlstad: Arbetsrapport 96:12.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (1989): „Like barn deler best.“ *Nytt om kvinneforskning*, 13, 3.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2001): „Flexible work and flexible fathers.“ *Work, Employment and Society*, 15, 2.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2003): *Fleksible fedre*. Osló. Universitetsforlaget
- Bryndís Jónsdóttir (væntanlegt): MA-ritgerð við Háskóla Íslands um upplifun foreldra á fæðingarorlofi.
- Buber, Isabella (2002): *The influence of the distribution of household and childrearing tasks between men and women on childbearing intentions in Austria*. MPIDR Working Paper WP 2002–2004. Rostock. Max Planck institute for Demographic Research.
- Capacent Gallup (2006): *Launamyndun og kynbundinn launamunur*. (http://felagsmalaraduneyti.is/media/acrobat-skjol/Launamunur_og_kynbundinn_launamunur_2006.pdf).
- Carlsen, Sören (1998): *Men on Parental Leave – how men use parental leave in the Nordic countries*. TemaNord 1998:569. Nordic Council of Ministers. Kaupmannahöfn.
- Duvander, Ann-Zofie & Gunnar Andersson (2004): *Leder delad föräldrapenning till fler barn?* Stockholm. Riksförsäkringsverket.

- Duvander, Ann-Zofie, Ferrarini, Tommy & Sara Thalberg (2005): *Swedish parental leave and gender equality. Achievements and reform challenges in a European perspective*. Stokkhólmur. Institutet för Framtidsstudier, Arbetsrapport 2005:11.
- Edin, Per-Anders, Marianne Sundström & Susan B. Vroman (1999): „Career interruptions and subsequent earnings: a reexamination using Swedish data.“ *Journal of Human Resources*, 34, 294–311.
- Ekberg, John, Rickard Eriksson og Guido Friebel (2004): *Sharing Responsibility? Short- and long-term effects of Sweden's "Daddy-month" reform*. Working Paper 3/2004. Stokkhólmur. Swedish Institute for Social Research.
- Elín Pálsdóttir Flygenring (1985): „Lög og réttarheimildir er varða konur“. Í Jónína Margrét Guðnadóttir (ritstj.): *Konur hvað nú?* Reykjavík. '85-nefndin, samstarfsnefnd í lok kvennaáratugar S.Þ. og Jafnréttisráð.
- Esping-Andersen, Gösta (2002): *Why We Need a New Welfare State*. Oxford. University Press.
- Ferrarini, Tommy (2003): *Parental Leave Institutions in Eighteen Post-War Welfare States*. Stokkhólmur. Swedish Institute for Social Research.
- Fríða Rós Valdimarsdóttir (2005): *Þróun löggjafar um fæðingarorlof á Norðurlöndum og reynsla þjóðanna*. Akureyri. Jafnréttisstofa.
- Gallup (2000): *Aukin lífsgæði með sveigjanleika*. <http://www.hgj.is/Vidhorfskannanir/VidhorfskannanirGallup/nr/56>
- Gallup (2003): <http://www.hgj.is/Vidhorfskannanir/VidhorfskannanirGallup/nr/93> og 109.
- Gallup (2003a): *Jafnrétti. Viðhorfsrannsókn*.
- Guðbjörg Andrea Jónsdóttir (1995). *Launamyndun og kynbundinn launamunur*. Reykjavík. Skrifstofa jafnréttismála og Félagsvísindastofnun.
- Guðný Björk Eydal (2000): „Fæðingarorlof og dagvist: Íslensk fjölskyldustefna í 50 ár.“ Í Friðrik H. Jónsson og Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.): *Rannsóknir í félagsvísindum III*. Reykjavík. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðný Björk Eydal (2004): „Hvernig samhæfa íslenskar barnafjölskyldur atvinnuþátttöku og umönnun ungra barna?“ Í Úlfar Hauksson (ritstj.): *Rannsóknir í félagsvísindum V*. Reykjavík. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Háskólaútgáfan.
- Gupta, Sanjiv (2006): „The Consequences of Maternal Employment during Men's Childhood for Their Adult Housework Performance.“ *Gender & Society* vol. 20 no. 1 February 60–86.
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2004): „Ég er tilbúin að gefa svo mikið.“ *Sjálfræði, karllæg viðmið og mótsagnir í lífi útivinnandi meðra og orðræðum um ólíkt eðli, getu og blutverk*. Óútgefin MA-ritgerð. Háskóli Íslands. Félagsvísindadeild.
- Hagskinna. Sögulegar hagtölur um Ísland*. (1997) Reykjavík. Hagstofa Íslands.
- Hannes Jónsson (1965): *Samskipti karls og konu*. Reykjavík. Félagsmálastofnunin.
- Helga Gottfreðsdóttir (2005): „Prospective first-time fathers and their views on fatherhood in the context of the new policy on parental leave in Iceland.“ *Birth Issues*, Vol 14, no. 4 128–134.
- Herdís Helgadóttir (1996): *Vaknaðu kona! Barátta rauðsokka frá þeirra eigin sjónarhóli*. Reykjavík. Bókaútgáfan Skjaldborg.

Hirdman, Yvonne (1990): *Genussystemet. Maktutredningen. Slutrapport. SOU 1990:44.* Stokkhólmur.

Iðja, félag verksmiðjufólks (1998): *Aukinn réttur fyrir íslenskt launafólk. Fræðslurit um réttindi sem fylgja EES samningnum.* Reykjavík. Iðja, félags verksmiðjufólks.

Ingólfur V. Gíslason (1996): „Tillögur Karlaneftndar Jafnréttisráðs um fæðingarorlof.“ *Uppeldi* 3. tbl.

Ingólfur V. Gíslason (1997): „*Karlmenn eru bara karlmenn.*“ *Viðhorf og væntingar íslenskra karla.* Reykjavík. Skrifstofa jafnréttismála.

Ingólfur V. Gíslason (2004): „Isländsk revolution.“ Í Ulrika Lorentzi (ritstj.): *Vems valfribet? Debatibok för en delad föräldraförsäkring.* Stokkhólmur. Agora.

Ingólfur V. Gíslason (2005): „Feður sem taka lengra fæðingarorlof.“ Í Úlfar Hauksson (ritstj.): *Rannsóknir í félagsvísindum VI.* Reykjavík. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Key figures on Europe. Statistical Pocketbook (2006). Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities.

Kosningaryfirlýsing Sjálfstæðisflokksins 1999. Árangur fyrir alla. Sjálfstæðisflokkurinn.

Laufey Ýr Hákonardóttir og Ólöf Jónsdóttir (2004). *Feðraorlof: Viðhorf stjórnenda á mismunandi stjórnunarstigum.* Óbirt B.S.-ritgerð. Háskólinn í Reykjavík. Viðskiptadeild.

Launakönnun ársins 2006. Reykjavík. VR

Leira, Arnlaug (2000): „Combining work and family: Nordic policy reforms in the 1990s“. Í T. P. Boje og A. Leira (ritstj.): *Gender, Welfare State and the Market.* London: Routledge.

Lilja Mósesdóttir og Davíð Þór Björgvinsson (1998): *Reconciling Work and Family Life in Iceland.* Reykjavík. Félags- og hagvísindastofnun Íslands

Lög um alþýðutryggingar (1938). Reykjavík. Tryggingarstofnun ríkisins.

Mackeviciute, Indré (ritstj.) (2005): *Fathers on Parental Leave.* Vilnius. Centre for Equality Advancement

Meðganga, fæðing, ungbarnið (1997). Reykjavík. SCA.

Moss, Peter og Fred Deven (ritst.) (1999): *Parental Leave: Progress or Pitfall? Brussel.* NIDI CBGS Publications.

Nyman, H. og Petterson, J. (2002): *Spelade pappamánaden någon roll? – Pappornas uttag av föräldrapenning.* RFV Analyserar, 2002:14 Stokkhólmur. Riksförsäkringsverket.

Oláh, Livia Sz (2001): *Gendering Family Dynamics: The Case of Sweden and Hungary.* Stokkhólmur. Stockholm University.

Oláh, Livia Sz. (2003): „Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary.“ *Population Research and Policy Review*, 22, 2.

Olsen, Bente Marianne (2000): *Nye fedre på orlov – en analyse af de kønsmæssige aspekter ved forældreorlovsordninger.* Kaupmannahöfn. Københavns universitet.

Rönsen, Marit (1999): „Assessing the impact of parental leave: effects on fertility and female employment.“ Í Moss, Peter og Fred Deven (ritstj.).

- Sigrún Júlíusdóttir (1997): „Fjölskyldulíf: Tryggðarbönd, kvaðir og réttlæti. Erindi um fjölskyldudyg(g)ðir og hlutverk fjölskyldustefnu“. Í Jón Á. Kalmannsson, Magnús D. Baldursson og Sigríður Þorgeirsdóttir (ritstj.): *Fjölskyldan og réttlætið: Ráðstefnurit*. Reykjavík: Háskóli Íslands Siðfræðistofnun og Háskólaútgáfan.
- Sigrún Júlíusdóttir og Nanna K. Sigurðardóttir (2000): *Áfram foreldrar. Rannsókn um sameiginlega forsjá og velferð barna við skilnað foreldra*. Reykjavík. Háskólaútgáfan.
- Sigursteinn Músson (1997): „Ný kynslóðabylting.“ *Heimsmýnd* nr. 1., 1. tbl., 1. árg.
- Skýrsla Kvennaáráðsnefndar* (1977). Reykjavík. Forsætisráðuneytið.
- Stafford, Frank P. & Marianne Sundström (1996): „Time Out for Childcare: Signalling and Earnings Rebound Effects for Men and Women.“ *Labour* 10(3), 609–629.
- Staðrölur almannatrygginga* 1998, 1999, 2000, 2001 og 2003. Reykjavík. Tryggingastofnun ríkisins.
- Stefán Ólafsson (1990): *Lífskjör og lífshættir á Íslandi*. Reykjavík. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Hagstofa Íslands.
- Stefán Ólafsson (1999): *Íslenska leiðin*. Reykjavík. Tryggingastofnun ríkisins, Háskólaútgáfan.
- Stefnuyfirlýsing, verkefnaskrá*. Samfylkingin 1999.
- Stjórnartíðindi* 1946, 1954, 1975, 1987.
- Sundström, M. og Duvander, A. (2002): „Gender division of child care and the sharing of parental leave among new parents in Sweden.“ *European Sociological Review*, 18:433–447.
- Uunk, Wilfred, Matthijs Kalmijn and Ruud Muffels (2005): “The Impact of Young Children on Women’s Labour Supply: A Reassessment of Institutional Effects in Europe.” *Acta Sociologica*. Vol 48(1) mars.
- Vinstri breytingin – grænt framboð. Málefnahandbók*, 2. útgáfa, mars 1999.
- Winegarden, C.R. and Bracy, M. (1995): „Demographic Consequences of Maternal-Leave Programs in Industrial Countries: Evidence from Fixed-Effect Models.“ *Southern Economic Journal*, vol. 61(4):1020–35.
- Þorgerður Einarsdóttir (1998): *Gegnum síurt og sett. Um íslenska karla í fæðingarorlofi*. Reykjavík. Jafnréttisnefnd Reykjavíkur.
- Þorgerður Einarsdóttir í samvinnu við Gyðu Margréti Pétursdóttur (2004): *Culture, Custom and Caring: Men’s and Women’s Possibilities to Parental Leave*. Akureyri. Centre for Gender Equality. Centre for Women’s and Gender Studies.
- Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2004): „„Þetta liggur einhvern vegin betur fyrir henni.“ Feður, börn og fæðingarorlof á Íslandi og í Noregi.“ Í Úlfar Hauksson (ritstj.): *Rannsóknir í félagsvísindum V*. Reykjavík. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Háskólaútgáfan.



Félagsmálaráðuneytið
Hafnarhúsið við Tryggvagötu
150 Reykjavík
Sími: 545 8100 Fax: 552 4804
www.felagsmalaraduneyti.is postur@fel.stjr.is



Jafnréttisstofa
Borgum við Norðurslóð • 600 Akureyri
Sími: 460 6200 • Fax: 460 6201
www.jafnretti.is • jafnretti@jafnretti.is