



**BS ritgerð
í hagfræði**

**Áhrif barneigna á stöðu kvenna á
vinnumarkaðnum**

Sólrún Halldóra Þrastardóttir

Leiðbeinandi: Þórolfur Matthíasson

Hagfræðideild

Febrúar 2012



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Áhrif barneigna á stöðu kvenna á vinnumarkaðnum

Sólrún Halldóra Prastardóttir

Lokaverkefni til BS-gráðu í hagfræði

Leiðbeinandi: Þórólfur Matthíasson

Hagfræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Febrúar 2012

Áhrif barneigna á stöðu kvenna á vinnumarkaðnum.

Ritgerð þessi er 12 eininga lokaverkefni til BS prófs við Hagfræðideild,
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2012 Sólrún Halldóra Þrastardóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2012

Formáli

Ritgerðin *Áhrif barneigna á stöðu kvenna á vinnumarkaðnum* er lokaverkefni í B.S. námi við Hagfræðideild Háskóla Íslands. Leiðbeinandi verkefnisins var Þórólfur Matthíasson, deildarforseti Hagfræðideildar, og vil ég þakka honum fyrir ágæta leiðsögn og ábendingar við vinnslu ritgerðarinnar.

Útdráttur

Fjöldi útvinnandi kvenna á Íslandi hefur aukist gífurlega frá miðri síðustu öld og er atvinnuþátttaka kvenna ein sú mesta sem þekktist í Evrópu. Þátttaka kvenna á vinnumarkaðnum er þó ekki jafn mikil og þátttaka karla og skýra barneignir hluta þess munar. Niðurstöður könnunar sýna að atvinnuþátttaka karla eykst eftir því sem fleiri og yngri börn eru á heimili en þessu er öfugt farið með konur.

Með auknu framboði á barnagæslu geta konur aukið framboð sitt á vinnumarkaði og hafa rannsóknir sýnt að sú sé raunin. Fleira hefur áhrif á vinnuframboð kvenna og einn lykilþátturinn þar er fæðingarorlof. Fæðingarorlof á Íslandi hefur tekið miklum breytingum frá fyrstu lagasetningu árið 1946. Árið 2000 var fæðingar- og foreldraorlofskerfinu umturnað með auknum réttindum feðra til orlofstöku. Markmið laganna var að jafna stöðu karla og kvenna á vinnumarkaðnum. Niðurstöður samanburðarrannsóknar á jafnrétti á vinnumarkaði fyrir og eftir innleiðingu fæðingarorlofslaganna sýndu að löggin hafi haft jafnandi áhrif á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaðnum.

Ein leið til að skoða mismunandi stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði er bera saman laun þeirra. Niðurstöður rannsókna sýna að karlar fá hærri laun en konur fyrir sambærilegan vinnutíma. Samkvæmt rannsókn Hagstofu Íslands hefur tilvist barna jákvæð áhrif á tímakaup karla en neikvæð áhrif á tímakaup kvenna. Þessi áhrif þekkjast víðast hvar í heiminum og hefur launamunur barnlausra kvenna og mæðra jafnan verið nefndur fjölskyldubilið.

Efnisyfirlit

Formáli	4
Útdráttur	5
Efnisyfirlit	6
Myndaskrá	8
Töfluskra.....	9
1 Inngangur.....	10
2 Konur á vinnumarkaði	12
2.1 Atvinnuþátttaka kvenna	12
2.1.1 Atvinnuþátttaka eftir fjölda barna og aldri	14
2.2 Atvinnuleysi kvenna	18
2.3 Vinnutími kvenna	20
2.3.1 Verkaskipting innan heimilis	21
2.4 Kenningar um vinnuframboð	22
2.4.1 Þátttaka á vinnumarkaði og launamyndun.....	22
2.4.2 Vinnuframboð kvenna	23
2.4.2.1 Áhrifaþættir á vinnuframboð kvenna	25
3 Fæðingarorlof	29
3.1 Þróun fæðingarorlofs á Íslandi	29
3.1.1 Lagabreytingarnar árið 2000.....	32
3.1.2 Lagabreytingarnar árið 2004.....	34
3.1.3 Síðari breytingar.....	36
3.2 Tölfræðilegar upplýsingar um töku fæðingarorlofs	39
3.2.1 Greiðslur til foreldra.....	39
3.2.2 Nýting réttinda.....	41
3.3 Áhrif löggjafar á jafnrétti á vinnumarkaði	43

3.3.1	Rannsóknarniðurstöður um nýting fæðingarorlofs	43
3.3.2	Rannsóknarniðurstöður um atvinnuþátttöku.....	44
3.3.3	Rannsóknarniðurstöður um vinnutíma.....	46
4	Launamunur sökum fjölskylduaðstæðna	48
4.1	Rannsóknir á launamun kynjanna	49
4.1.1	Könnun á launamun kynjanna – Jafnréttisráð 2001	49
4.1.2	Launamyndun og kynbundinn launamunur – Capacent 2006.....	51
4.1.3	Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði - Félagsvísindastofnun HÍ 2008.....	52
4.1.4	Launamunur kynjanna - Hagstofa Íslands 2010.....	54
4.1.5	Rannsóknarniðurstöður teknar saman	55
4.2	Launamunur barnlausra kvenna og mæðra	56
4.2.1	Erlendar rannsóknir á fjölskyldubílinu	59
5	Lokaorð	61
	Heimildaskrá	63

Myndaskrá

Mynd 1. Atvinnuþátttaka karla á aldrinum 25-54 ára eftir fjölda barna á árunum 1991-2002.....	15
Mynd 2. Atvinnuþátttaka karla á aldrinum 25-54 ára eftir aldri barna á árunum 1991-2002.....	16
Mynd 3. Atvinnuþátttaka kvenna á aldrinum 25-54 ára eftir fjölda barna á árunum 1991-2002.....	17
Mynd 4. Atvinnuþátttaka kvenna á aldrinum 25-54 ára eftir aldri barna á árunum 1991-2002.....	18
Mynd 5. Þátttaka á vinnumarkaði og launamyndun.	23
Mynd 6. Vinnuframboð ákvarðað út frá neyslulíkani.....	24
Mynd 7. Vinnuframboð mæðra.....	26
Mynd 8. Vinnuframboð mæðra með tilvist barnagæslu.	27
Mynd 9. Hlutfall foreldra í launuðu fæðingarorlofi eftir fæðingu frumburða árin 1997 og 2003.....	44
Mynd 10. Hlutfall foreldra í launavinnu fyrir og eftir fæðingu frumburða fæddra árin 1997 og 2003.....	45
Mynd 11. Meðaltal vinnustunda foreldra fyrir og eftir fæðingu frumburða fæddra árin 1997 og 2003.....	47
Mynd 12. Mánaðarlaun fullvinnandi launamanna á almennum vinnumarkaði eftir kyni.	48
Mynd 13. Meðalgrunnlaun og meðalheildarlaun karla og kvenna í fullu starfi í febrúar 2001.....	50
Mynd 14. Svör þátttakenda sem töldu barneignir og/eða barnafjölda takmarka möguleika fólks til starfsframa við því hvort slíkt ætti jafnt við um karla og konur	52

Mynd 15. Meðalgrunnlaun og meðalheildarlaun karla og kvenna í fullu starfi í febrúar 2008.....	53
--	----

Töfluskrá

Tafla 1. Atvinnuþátttaka kvenna 1950-1991 eftir hjúskaparstöðu.	13
Tafla 2. Atvinnuþátttaka karla og kvenna árin 2002-2010	13
Tafla 3. Atvinnuleysi karla og kvenna árin 2004-2010.....	19
Tafla 4. Meðalvinnutími á viku árin 2002-2010.....	20
Tafla 5. Halli Fæðingarorlofssjóð umfram fjárlög árin 2001-2003.	35
Tafla 6. Hámarksgreiðslur og útgreiðsluprósentu hjá Fæðingarorlofssjóði.	37
Tafla 7. Hlutfallslegur fjöldi foreldra sem verða fyrir skerðingu vegna hámarksgreiðslna Fæðingarorlofssjóð vegna barna fædd árin 2005-2011.	38
Tafla 8. Fjöldi feðra og mæðra sem fengið hafa greiðslur frá Tryggingastofnun ríkisins vegna fæðingarorlofstöku árin 1998-2000.	39
Tafla 9. Fjöldi feðra og mæðra sem fengið hafa greiðslu úr Fæðingarorlofssjóði frá 2001-2010.....	40
Tafla 10. Meðalfjöldi orlofsdaga feðra og mæðra vegna barna fæddra árin 2001-2011.....	42
Tafla 11. Hlutfallslega áhrif af tilvist barna á heimili á tímakaup karla og kvenna.....	55

1 Inngangur

Það gerðist bara

Börnin vöktust og klæddust.
Grauturinn eldaðist og ást.
Það bjóst um rúmin og sópaðist.
Þvotturinn þvoðist og hengdist upp.
Það gerðist við og stoppaðist í.
Það saumaðist og prjónaðist.
Tertan bakaðist og borðaðist.
Það vaskaðist upp og gekkst frá.
Börnin hugguðust og hjúfruðust.
Það breiddist yfir þau og þau kysstust góða nótt.

Þegar þau voru spurð:

„Hvað gerir mamma þín?“

urðu þau undirleit og svöruðu lágt:

Ekkert ... Hún er bara heima

(Höfundur óþekktur).

Á fyrri hluta síðusta aldar hefði spurning sem þessi eflaust ekki verið borin fram, því meginþorri giftra kvenna fór ekki út á hinn almenna vinnumarkað, heldur sá um heimilisstörf samhliða umönnun barna (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2005). Um miðja þá öld fóru konur í auknum mæli að sækja út á vinnumarkaðinn og samhliða því byrjaði að draga úr barneignum kvenna (Hagstofa Íslands, 2011a). Íslenskar konur juku við atvinnuþátttöku sína jafnt og þétt fram að 10. áratugi 20. aldar, þá náði þátttakan ákveðnum stöðugleika. Allar götur síðan hafa konur verið virkir þátttakendur á

íslenskum vinnumarkaði (Hagstofa Íslands, 2011b). Í öðrum kafla þessarar ritgerðar verður varpað ljósi á ýmsar tölfræðilegar staðreyndir um stöðu kvenna á íslenskum vinnumarkaði.

Þriðji kafli ritgerðarinnar fjallar um fæðingarorlof á Íslandi. Fæðingarorlof á sér langa sögu og var fyrst hugsað út frá heilsu móður og barns. Fæðingarorlofið hefur tekið sífelldum breytingum og ein helsta breytingin lýtur að réttindum feðra til orlofstöku. Árið 2000 var fæðingarorlofskerfinu umturnað með það að markmiði að jafna stöðu karla og kvenna á vinnumarkaðnum (Ingólfur V. Gíslason, 2007). Í lok kaflans verður farið yfir niðurstöður rannsóknar um áhrif löggjafarinnar á jafnrétti á vinnumarkaði.

Í fjórða kafla beinist umfjöllunin að launamun kynjanna annars vegar og launamun barnlausra kvenna og mæðra hins vegar. Skýrt verður frá helstu áhrifaþáttum á laun og farið yfir niðurstöður rannsókna er varða kynbundinn launamun á Íslandi. Þá verður fjölskyldubilið kynnt til sögunnar sem er launamunur barnlausra kvenna og mæðra (Waldfoegel, J., 1998). Ýmsar kenningar eru á lofti sem skýra eiga þann mun og verður varpað ljósi á þær í lok kaflans.

2 Konur á vinnumarkaði

Hinn íslenski vinnumarkaður er að mörgu leyti kynbundinn. Enn má flokka margar starfstéttir í hefðbundar kvenna- og karlastéttir þar sem annað kynið er ráðandi. Í því samhengi má nefna að árið 2009 unnu 7.600 konur og 1.700 karlar við skrifstofustörf og 19.500 konur unnu við þjónustu og verlsun á móti 13.100 körlum. Þá unnu 17.200 karlar sem iðnaðarmenn en aðeins 1.800 konur, við vélar og vélgæslu unnu 7.600 karlar á móti 900 konum og 5.400 karlar störfuðu við sjómennsku eða búskap en einungis 1.200 konur. Hvað vinnuframlag varðar þá vinna konur að jafnaði færri stundir en karlar því þær eru líklegri til að vinna hlutastarf.

Í takt við kynbundið starfsval Íslendinga þá er námsval einnig kynbundið. Hlutfallslega fleiri konur en karlar mennta sig á sviði heilbrigðis, þjónustu og menntunar. Karlar eru hinsvegar stærsti hluti þeirra sem mennta sig í raunvísindum, verkfræði og landbúnaði. Þá eru konur líklegri til að mennta sig en karlar en þó skilar menntun körlum lengra en konum á vinnumarkaði hvað laun varðar (Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir, 2011).

Á þessu má sjá að veruleiki kvenna og karla á vinnumarkaði er ólíkur og verður nú varpað ljósi ýmsar staðreyndir tengdar vinnumarkaðsþátttöku kynjanna.

2.1 Atvinnuþátttaka kvenna

Þátttaka kvenna á vinnumarkaði hefur aukist gífurlega frá árinu 1960 í öllum löndum Efnahags- og framfarastofnunarinnar (OECD). Vinnumarkaðshagfræðingar hafa lýst innkomu kvenna á vinnumarkaðinn sem einni áhrifamestu vinnumarkaðsbreytingu iðnríkja á síðari tímum og hafa ástæður þess verið raktar til ýmissa hagfræði-, félags- og stjórnmálalegra breytinga, svo sem breytinga á fjölskyldumynstri, tilkomu fæðingarorlofs og aukinnar menntunnar kvenna (Gornick, Meyers og Ross, 1996).

Um miðja síðustu öld fóru íslenskar konur í auknum mæli að sækja út á vinnumarkaðinn. Árið 1960 var hlutur útivinnandi kvenna rúmlega 34% en hafði aukist í tæplega 74% árið 1991 og má því segja að tíminn hafi leitt með sér brotthvarf hinnar

heimavinnandi kjarnakonu og tilkomu hinnar útivinnandi framakonu. Ef konum er skipt eftir hjúskaparstöðu, þá er aukningin margfalt meiri á meðal giftra kvenna en ógiftra, eins og sést í töflu 1. Atvinnuþátttaka¹ giftra kvenna fór úr tæpum 19% í rúm 78% á þessum árum, en úr rúmum 15% í 65% hjá ógiftum konum. Af þessu má sjá að í upphafi viðmiðunartímabilsins tók mikill minnihluti giftra kvenna þátt á vinnumarkaði og um helmingur ógiftra kvenna. Í lok viðmiðunartímabilsins hafði atvinnuþátttaka giftra kvenna farið fram úr þátttöku þeirra ógiftu (Capacent gagnatorg, 2011).

Tafla 1. Atvinnuþátttaka kvenna 1950-1991 eftir hjúskaparstöðu.

Ár	1950	1960	1971	1981	1991
Giftar konur	18,9%	19,0%	42,3%	63,6%	78,2%
Ógiftar konur	50,1%	53,8%	62,1%	67,3%	65,0%
Konur alls	34,9%	34,3%	50,7%	65,2%	73,9%

Heimild: Capacent gagnatorg, 2011.

Frá árinu 1992 til 2010 hefur hlutfall vinnandi kvenna verið nokkuð stöðugt, eða á bilinu 75-79%. Konur fylgja körlum fast á eftir hvað varðar atvinnuþátttöku og síðastliðin ár hefur munurinn verið um 8-9% körlum í vil, eins og sjá má í töflu 2. Á árunum 2009 og 2010 var munurinn þó heldur minni, þ.e. 7,6% árið 2009 og 6,9% árið 2010. Minnkandi munur stafar ekki af aukinni atvinnuþátttöku kvenna heldur af minnkandi atvinnuþátttöku karla sem rekja má til efnahagshrunsins haustið 2008 (Hagstofa Íslands, 2011b). Þá hrundi bankakerfi landsins og á örfáum vikum fór íslenskt efnahagslíf á hliðina með tilheyrandi atvinnuleysi, gengishruni og verðbólgu.

Tafla 2. Atvinnuþátttaka karla og kvenna árin 2002-2010

Ár	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Karlar	87,3%	85,9%	85,0%	86,0%	87,5%	87,5%	87,1%	84,7%	84,5%
Konur	78,2%	78,3%	76,3%	77,8%	78,4%	78,6%	77,7%	77,1%	77,6%

Heimild: Hagstofa Íslands, 2011b.

¹ Atvinnuþátttaka er samkvæmt alþjóðlegri skilgreiningu hlutfall vinnuafis af heildarmannfjöldanum og samanstendur vinnuafli af starfandi og atvinnulausum einstaklingum.

Mælingar Hagstofu Íslands sýna að atvinnuþátttaka kvenna var 77,6% árið 2010 en samkvæmt mælingum OECD var atvinnuþátttakan ögn lægri, eða 77,0%. Munurinn liggur í því að vinnualdur er ekki skilgreindur á sama hátt hjá stofnunum tveimur. Hagstofa Íslands miðar vinnualdur við 16-64 ára en OECD við 15-64 ára (Hagstofa Íslands, 2011c og OECD, 2011).

Atvinnuþátttaka kvenna var að meðaltali 56,78% í löndum OECD árið 2010 og hvergi var hún jafn mikil og á Íslandi. Auk Íslands voru einungis fjögur lönd af þeim 34 löndum sem heyra undir OECD með hærri atvinnuþátttöku en 70%. Af þessu má sjá að atvinnuþátttaka kvenna hérlendis er mjög mikil ef borið er saman við OECD löndin og hið sama gildir um atvinnuþátttöku karla (OECD, 2011).

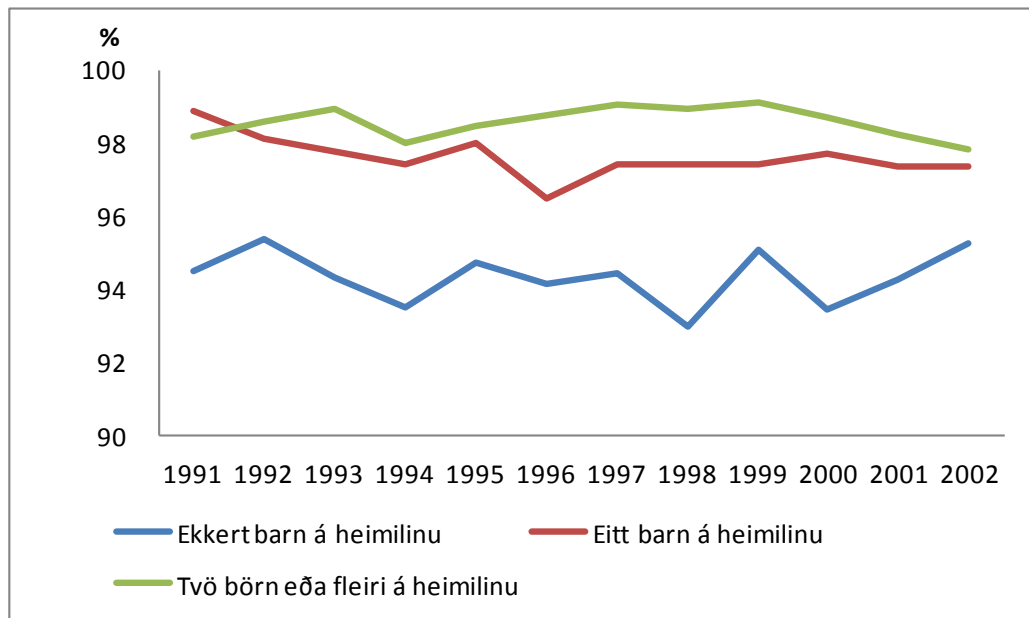
2.1.1 Atvinnuþátttaka eftir fjölda barna og aldri

Til að skýra mismikla atvinnuþátttöku karla og kvenna er nauðsynlegt að athuga hver áhrif barneigna eru á kynin hvort fyrir sig. Konur eru enn helsti ummönnunaraðili barna í flestum löndum. Algengt er að konur reyni að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf með minni bindingu við vinnu sína t.d. með því að sinna hlutastarfi. Leitist kona eftir metnaðarfullum starfsframa getur minni þátttaka á vinnumarkaði verið dýrkeypt þar sem lægra starfshlutfall hefur neikvæð áhrif á launastig og réttindi (Gornick o.fl., 1996).

Ef atvinnuþátttaka karla og kvenna á aldrinum 25-54 ára árin 1991-2002 er skoðuð eftir aldri yngsta barns og fjölda barna á heimili, þá má sjá að atvinnuþátttaka karla virðist aukast eftir því sem fleiri og yngri börn eru á heimilinu. Þessu er hins vegar öfugt farið með konur (Hagstofa Íslands, 2003). Hafa ber í huga að fjölskyldumynstur á Íslandi er oft flókið. Til dæmis getur einstaklingur í samvist átt börn sem eru hans og búa hjá honum, átt börn sem eru hans en búa ekki hjá honum, átt stjúpbörn sem búa hjá honum og átt stjúpbörn sem búa ekki hjá honum. Í sumum tilfellum búa börn á tveimur heimilum að hluta eða öllu leyti en samkvæmt lögum um lögheimili nr.21/1990 getur enginn átt lögheimili hér á landi á fleira en einum stað í senn. Niðurstöðurnar gefa því ekki fullkomna mynd af áhrifum búsetu barna á heimili.

Mynd 1 sýnir atvinnuþátttöku karla á aldrinum 25-54 ára eftir fjölda barna á heimili á árunum 1991-2002. Atvinnuþátttaka karla á barnlausu heimili var sú minnsta, eða að meðaltali 94,3%, samanborið við 97,6% atvinnuþátttöku karla með eitt barn á heimili og

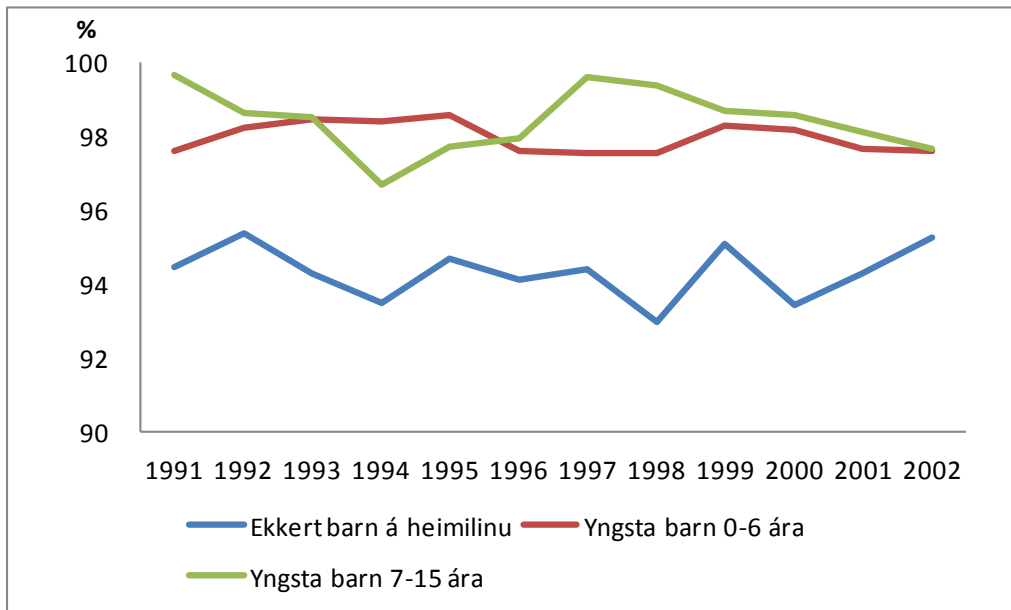
98,6% hjá þeim sem bjuggu með tveimur eða fleiri börnum. Eins og mynd 1 sýnir, þá var atvinnuþátttaka á rannsóknartímabilinu allaf meiri með auknum barnafjölda að undanskildu árinu 1991, þegar atvinnuþátttaka karla með eitt barn á heimili yfirgnæfði þátttöku þeirra með fleiri börn.



Mynd 1. Atvinnuþátttaka karla á aldrinum 25-54 ára eftir fjölda barna á árunum 1991-2002.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2003.

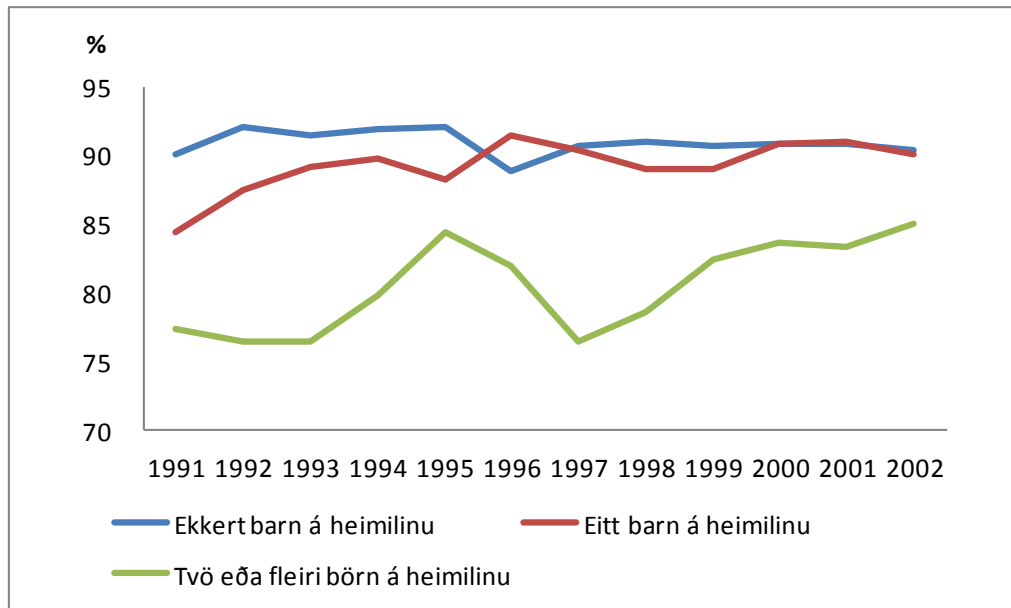
Ef litið er á atvinnuþátttöku 25-54 ára karla eftir aldri barna á heimili, þá fylgdi hún ekki ákveðnu mynstri, eins og sést á mynd 2. Þó má sjá að tilvist barns á heimili hafði jákvæð áhrif á atvinnuþátttöku karla óháð aldri barns. Á heimilum þar sem yngsta barn var á aldrinum 0-6 ára var atvinnuþátttaka karla að meðaltali 98,0%. Ef yngsta barn var á aldrinum 7-15 ára, þá var atvinnuþátttaka meðalmannsins litlu meiri, eða 98,4%. Það fer þó tvennum sögum af því hvort atvinnuþátttakan var meiri hjá hópunum tveimur hverju sinni, eins og sjá má á mynd 2. Eins og áður sagði var atvinnuþátttaka karla á barnlausu heimili 94,3% að meðaltali á árunum 1991-2002 og munar því tæpum fjórum prósentustigum á þeim og viðmiðunarhópunum.



Mynd 2. Atvinnuþáttaka karla á aldrinum 25-54 ára eftir aldri barna á árunum 1991-2002.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2003.

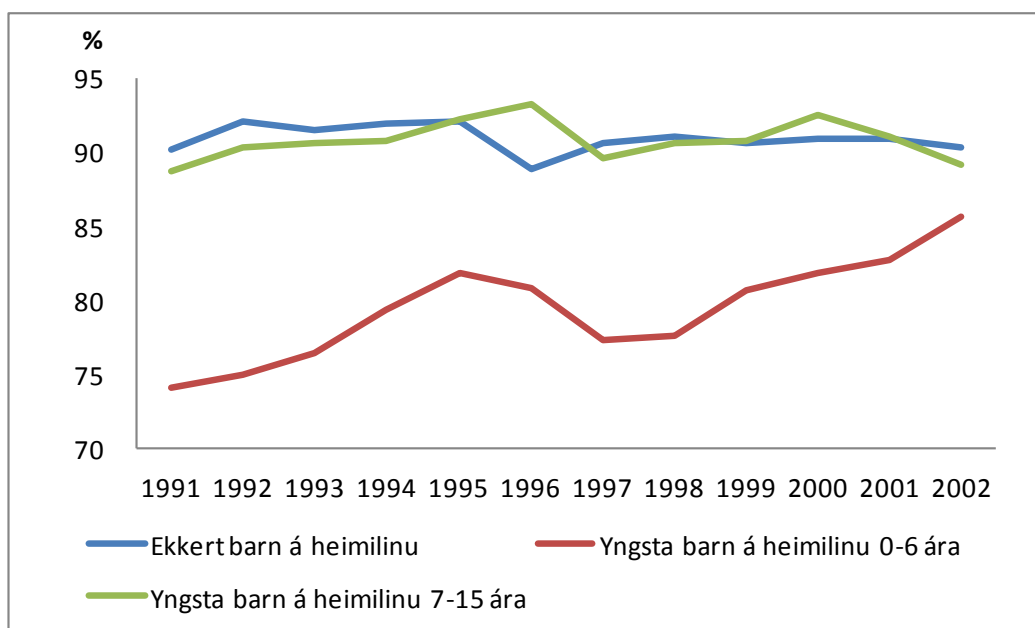
Ef litið er á sambærilegar niðurstöður fyrir konur á aldrinum 25-54 ára má sjá ólíkar niðurstöður. Atvinnuþáttaka þeirra kvenna sem bjuggu með tveimur eða fleiri börnum var að jafnaði minni en kvenna sem bjuggu með einu barni eða á barnlausu heimili. Að meðaltali var atvinnuþáttaka kvenna með tvö eða fleiri börn á heimili 80,5%, samanborið við 91,0% hjá konum á barnlausu heimili. Þar sem eitt barn bjó á heimili var atvinnuþáttakan að meðaltali 89,3%. Á fyrri hluta tímabilsins var atvinnuþáttaka kvenna á barnlausu heimili ívið meiri en þeirra kvenna sem bjuggu á heimili með einu barni. Undir lok tímabilsins var atvinnuþáttaka þeirra mjög svipuð, eins og sjá má á mynd 3.



Mynd 3. Atvinnuþátttaka kvenna á aldrinum 25-54 ára eftir fjölda barna á árunum 1991-2002.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2003.

Þegar atvinnuþátttaka kvenna er skoðuð eftir aldri barna, þá sést að þátttakan var einna minnst þar sem yngsta barn var á aldrinum 0-6 ára, eða að meðaltali 79,5%. Sá hópur jók þó atvinnuþátttöku sína eftir því sem leið á tímabilið, eins og sjá má á mynd 4. Árið 1991 var atvinnuþátttaka þeirra að meðaltali 74,1%, samanborið við 85,6% árið 2002. Á heimilum þar sem yngsta barn var á aldrinum 7-15 ára var meðalatvinnuþátta kvenna 90,8% sem er lítið frábrugðið 91,0% atvinnuþátttöku kvenna á barnlausu heimili (Hagstofa Íslands, 2003).



Mynd 4. Atvinnuþátttaka kvenna á aldrinum 25-54 ára eftir aldri barna á árunum 1991-2002.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2003.

Við athugun framgreindra grafa sést að konur með ung börn og konur með tvö eða fleiri börn á heimili juku atvinnuþátttöku sína töluvert á rannsóknartímabilinu. Á sama tíma breyttist atvinnuþátttaka karla lítið. Með tímanum varð staða kvenna og karla því líkari. Ingólfur V. Gíslason (2006), lektor í félagsfræði, telur að þessi aukna þátttaka mæðra stafi af auknu framboði á barnagæslu á vegum hins opinbera. Kemur það heim og saman við niðurstöður rannsóknar Uunk, Kalmijn og Muffels (2005) á stöðu kvenna á vinnumarkaði í nokkrum Evrópuríkjum. Þar segir að ein meginástæða þess að konur dragi ekki úr vinnuframboði sínu í kjölfar fæðingar fyrsta barns sé öflugt umönnunarkerfi fyrir börn á vegum hins opinbera.

2.2 Atvinnuleysi kvenna

Atvinnuþátttaka er mjög mikil hjá íslenskum konum en augljóst er að barneignir hafa mikil áhrif á það hvort út á vinnumarkaðinn er farið. Hátt hlutfall vinnandi kvenna á Íslandi stafar líkast til af því að hér hefur jafnan verið nóg fyrir þær að gera. Vinnumarkaðurinn á Íslandi hefur í heild sinni verið mjög þéttur, því eftirspurn eftir vinnuafli hefur að jafnaði verið meiri en framboðið (Stefán Ólafsson, 1993). Sú umframeftirspurn eftir vinnuafli skýrir að hluta til mikla þátttöku kvenna á

vinnumarkaðnum. Atvinnuleysi² hefur verið lágt, samfara mikilli atvinnuþátttöku, að undanskildum afleiðingum efnahagshrunsins haustið 2008. Hlutfall atvinnulausra síðastliðin ár, samkvæmt tölum Hagstofu Íslands, má sjá í töflu 3 (Hagstofa Íslands, 2011d).

Tafla 3. Atvinnuleysi karla og kvenna árin 2004-2010

Ár	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Karlar	3,6%	3,6%	3,2%	2,6%	2,7%	2,3%	3,3%	8,6%	8,3%
Konur	2,9%	3,1%	2,9%	2,6%	3,1%	2,3%	2,6%	5,7%	6,7%

Heimild: Hagstofa Íslands.

Árið 2010 var atvinnuleysi 6,8% á meðal íslenskra kvenna á vinnualdri samkvæmt tölum OECD. Á sama tíma var atvinnuleysi 8,2% að meðaltali hjá konum í OECD löndunum. Alla jafna hefur hlutfall atvinnulausra hérlendis verið töluvert lægra en meðaltal OECD og þrátt fyrir mikla aukningu atvinnuleysis frá árinu 2008 er hlutfallið hérlendis enn undir meðaltali. Íslenskar konur tróndu á toppi listans yfir minnsta atvinnuleysi innan OECD landanna árin 2002-2007 en árið 2010 voru þær nr. 14 í röðinni svo slæmt efnahagsástand landsins kemur þar berlega í ljós (OECD, 2011).

Atvinnuleysi karla jókst meira en atvinnuleysi kvenna strax í kjölfar efnahagshrunsins haustið 2008. Hlutfallslega fleiri karlar voru atvinnulausir allt fram að sumarmánuðum ársins 2010 þegar nokkuð jafnt atvinnuleysi var hjá konum og körlum. Seinni mánuði ársins 2010 jókst aftur atvinnuleysi karla og sýndi meðaltal ársins hærra atvinnuleysi hjá körlum. Atvinnuleysispróun frá efnahagshruni fylgir þekktu kynjamynstri sem lýsir sér þannig að karla missa fyrr vinnu í kjölfar kreppu, en áhrif á atvinnuleysi kvenna er lengur að birtast. Þetta skýrist af því að áhrif niðurskurðar er mismunandi eftir því hvort um er að ræða almennan eða opinberan vinnumarkað. Niðurskurður hjá hinu opinbera er

² Atvinnuleysi er hlutfall atvinnulausra af vinnuafli. Vinnuafli samanstendur af starfandi og atvinnulausu fólki. Atvinnulausir teljast þeir sem ekki voru í starfi í viðmiðunarsvikun könnunar, geta hafið störf innan tveggja vikna frá því rannsóknin er gerð og uppfylla auk þess eitthvert eftirfarandi skilyrði: Hafa verið virkir í atvinnuleit sl. fjórar vikur, að viðmiðunarsvikun meðtalinni, hafa fundið starfs sem byrjar seinna, þó ekki síðar en inna þriggja mánaða, eða bíða eftir því að vera kallaðir til vinnu.

þyngri og tímafrekari en hjá einkaaðilum svo atvinnuleysi ríkisstarfsfólks kemur seinna í ljós. Konur eru stór hluti ríkisstarfsmanna og er þeim því hætt við að missa vinnu mun síðar í kjölfar niðurskurðar. Aftur á móti er starfar stór hluti karla á almenna vinnumarkaðnum og því koma áhrif niðurskurðar fyrr í ljós hjá þeim.

Umræðan um atvinnusköpun hefur verið hávær í þjóðfélaginu en óttast er að þær hugmyndir sem hafa verið á lofti muni einungis hafa áhrif atvinnustig karla. Nefndar hafa verið mannaflsfrekar framkvæmdir sem skapa fyrst og fremst störf sem einungis karlar velja og er það til marks um karllæga slagsíðu í atvinnuþróunarstefnu landsins. Á sama tíma og stefnt er að aukinni atvinnu karla er niðurskurður hins opinbera aukinn og það bitnar einna helst á konum (Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir, 2011).

2.3 Vinnutími kvenna

Atvinnuþátttakan ein og sér varpar ekki nægilega skýru ljósi á mismunandi stöðu kynjanna á vinnumarkaði heldur þarf einnig að taka tillit til vinnustunda. Fjöldi unninna stunda segir meira um umfang einstaklinga á vinnumarkaðnum heldur en atvinnuþátttaka.

Frá upphafi mælinga á vinnutíma³ starfandi einstaklinga hafa karlmenn ávallt unnið fleiri stundir á viku en konur. Árið 2010 var meðalvinnutími kvenna sem unnu klukkutíma eða lengur á viku, 34,8 stundir en 43,6 stundir hjá útivinnandi körlum. Síðustu ár hefur meðalvinnutími karla styst og skýrastar eru breytingarnar í kjölfar efnahagshrunsins haustið 2008. Áhrifin voru ekki jafnmikil á meðalvinnutíma kvenna en samdrátturinn nam 0,9 stundum á viku. Nokkur stöðugleiki hefur verið á vinnutíma kvenna síðustu ár, mest hefur hann náð 36,3 stundum á viku og minnst 34,8 stundum. Í töflu 4 má sjá þróun vinnustunda karla og kvenna á síðustu árum.

Tafla 4. Meðalvinnutími á viku árin 2002-2010.

Ár	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Karlar	48,8	46,9	47,1	47,8	47,5	46,9	46,2	43,8	43,6
Konur	36,3	36,0	35,9	35,6	36,0	35,6	35,8	34,9	34,8

Heimild: Hagstofa Íslands, 2011d.

³ Vinnutími er heildarvinnutími svaranda í aðal- og aukastarfi í viðmiðunarvikunni könnunar.

Aðili telst vera í fullu starfi ef unnar eru 35 eða fleiri stundir á viku en ef stundirnar eru 1-34 telst viðkomandi í hlutastarfi. Meðalkonan hefur því dansað á línunni á milli hlutastarfs og fulls starfs síðustu ár en meðalmaðurinn hefur ávallt unnið fullt starf. Árið 2000 unnu karlar að jafnaði 15,4 stundum lengur en konur í hverri viku en árið 2010 hafði munurinn minnkað í 8,8 stundir (Hagstofa Íslands, 2011d). Efnahagshrunið haustið 2008 skýrir hluta þessarar þróunar en einnig þarf að taka tillit til tveggja annarra þátta. Annars vegar þess að á 10. áratugnum voru ráðstafanir fyrir umönnun barna auknar sem gerði mæðrum kleift að auka þátttöku sína á vinnumarkaðnum og hins vegar þarf að taka tillit til mismunandi frjósemistíðni á þessum árum, en fæðingum fjölgaði jafnt og þétt frá árinu 2003 til ársins 2009 (Guðný B. Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2008).

Ef vinnutími innan heimilis er tekinn með í heildarvinnutíma, þá er vinnuálag íslenskra kvenna að jafnaði meira en karla, þar sem enn hallar á konur í umönnun fjölskyldunnar og umsjá heimilisins. Þó svo karlar hafa aukið þátttöku í heimilisstörfum og umönnun barna sinna í gegnum árin, þá sýna kannanir að skerfur kvenna er meiri í þessum efnum (Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir, 2011).

2.3.1 Verkaskipting innan heimilis

Forsætisráðneytið gaf út skýrslu árið 2004 sem laut að efnahagslegum völdum kvenna. Þar var m.a. farið yfir niðurstöður könnunar er varðaði verkaskiptingu á heimilisstörfum. Mikill munur var á svörum kynjanna en 68% kvenna töldu sig bera aðeins meiri eða mun meiri ábyrgð á heimilisstörfum en maki sinn. Einungis 2,5% karla töldu sig bera meiri ábyrgð á heimilisstörfum en makinn. Í 57,9% tilvika töldu karlar sig bera jafn mikla ábyrgð og makinn á heimilisstörfum. Þegar einungis var spurt um ábyrgð á umönnun barna, þá svöruðu 6% karla því til að þeir bæru oftast ábyrgðina en 48% kvenna töldu sig oftast bera ábyrgðina (Stefanía Óskarsdóttir, Tryggvi Þ. Herbertsson og Unnur Dís Skaptadóttir, 2004).

Í sambærilegri könnun, sem gerð var árið 2010, töldu um 49% íslenskra kvenna sig leggja meira af mörkum til heimilisstarfa en makinn og um 40% karla töldu sig leggja minna af mörkum en makinn. Hvað umönnun barna varðar, þá sögðust einstæðar mæður í fullu starfi verja jafn miklum tíma í barnauppleði á viku og giftar konur í fullu starfi sögðust gera.

Ætla má að þessi mikla ábyrgð kvenna á umönnun barna og umsjá heimilis skýri minni atvinnubátttöku og styttri vinnutíma þeirra samanborið við karla. Í því samhengi er vert að benda á að góðir möguleikar beggja foreldra til að samræma fjölskyldulíf og launavinnu er forsenda þess að samfélagið standi undir sér (Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir, 2011).

2.4 Kenningar um vinnuframboð

Þær tölulegu staðsreindir sem tilgreindar eru hér að framan hjálpa okkur við samanburð ólíkra hópa og auka skilning okkar á vinnumarkaðnum. Hagfræðingar keppast einnig við að útskýra flókinn raunveruleikann en til þess nota þeir líkön. Slík líkön eru takmörkum háð enda er ekki hægt að lýsa raunverulegri hegðun manna með jöfnum og formúlum. Við greiningu á vinnuframboði er grunnhugmyndin sú að einstaklingar taka ákvörðun um hversu mikinn frítíma þeir óska sér og hversu mikils þeir vilja neyta af vörum og þjónustu. Til frítíma telst sá tími sem er utan launaðrar vinnu. Við ákvörðun á frítíma velja einstaklingar sér vinnu eftir hentugleika. Þeir geta til dæmis valið á milli fulls starfs og hlutastarfs, einnig hafa þeir val á milli dagvinnu, kvöldvinnu og helgarvinnu. Þannig geta einstaklingar ákvarðað frítíma sinn, hversu langur hann og á hvaða tímum dags. Nú verða útskýrð tvö líkön sem hagfræðingar nota til að skýra þátttöku á vinnumarkaði og vinnuframboð kvenna.

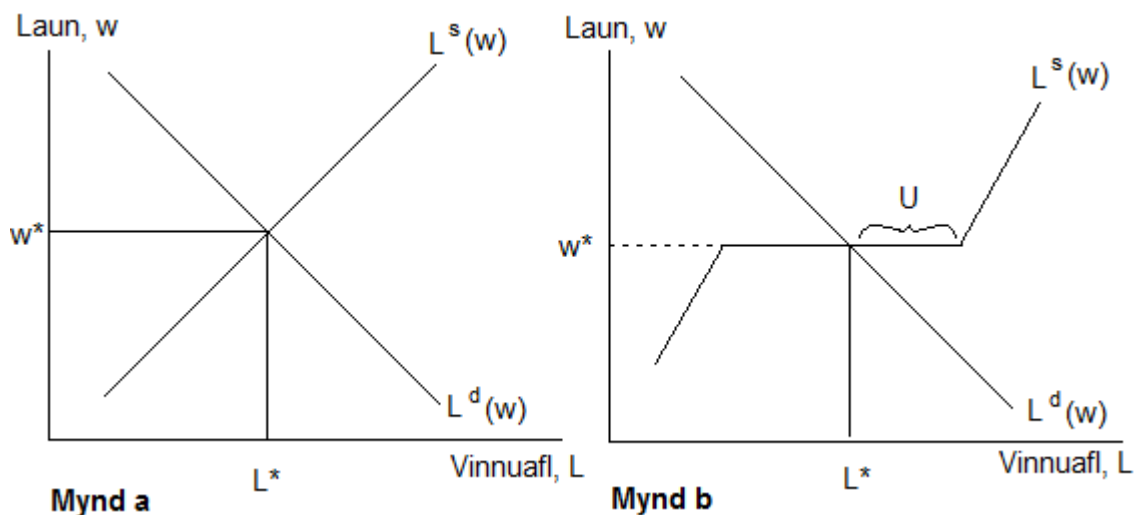
2.4.1 Þátttaka á vinnumarkaði og launamyndun

Einstaklingar bjóða fram vinnu sína gegn launagreiðslu og fyrirtæki óska eftir starfsmanni til þess að gegna lausri stöðu gegn endurgjaldi. Komi launagreiðsla ekki við sögu teljast viðskiptin utan vinnumarkaðar. Sú ákvörðun einstaklings að fara út á vinnumarkaðinn byggist á upphæð launagreiðslu. Hún þarf að vera hærri en svokölluð heimavinnulaun en það eru lægstu laun sem einstaklingur er tilbúinn til þess að vinna fyrir. Heimavinnulaun eru mismunandi eftir einstaklingum, því einstaklingar meta tíma sinn mismikils. Þegar laun á vinnustund hækka þá verður frítími dýrari en áður og að sama skapi verður frítíminn ódýrari komi til launalækkunar.

Hagfræðingar nota myndræna framsetningu, á borð við þá sem sést á mynd 5a, til þess að sýna launamyndun í fullkominni samkeppni. $L^s(w)$ er upphallandi ferill og táknar heildarvinnuframboð og ræðst það af fjölda fólks á vinnualdri og hlutfalli þeirra

launþega sem eru með heimavinnulaun lægri eða jöfn launum hverju sinni. $L^d(w)$ er niðurrhallandi ferill og táknar vinnuafllseftirspurn. Jafnvægislaun, w^* , eru þar sem ferlarnir tveir skerast. Þar má einnig sjá atvinnuþátttökuhlutfallið, L^* . Þeir einstaklingar sem setja heimavinnulaun lægri en w^* fá jákvæðan ábata með þátttöku á vinnumarkaði og bjóða því fram vinnu sína. Setji einstaklingar heimavinnulaun sín hærri en w^* fá þeir neikvæðan ábata, eða tap, við það að fara út á vinnumarkaðinn og sleppa því þátttöku sinni þar.

Á heildarvinnuframboðsferlinum getur verið flatt svæði, eins og sjá má á mynd 5b. Ef flata svæðið er einmitt á sama stað og jafnvægislaunin, þá eru margir einstaklingar sem setja heimavinnulaun jöfn jafnvægislaunum. Eins og sést á myndinni, þá skapast atvinnuleysi við þessar aðstæður, því margir þeirra sem vilja vinna á jafnvægislaunum fá ekki vinnu. Atvinnuleysi er táknað með bókstafnum U á myndinni (Boeri, T. og Ours, J., 2008).



Mynd 5. Þátttaka á vinnumarkaði og launamyndun.

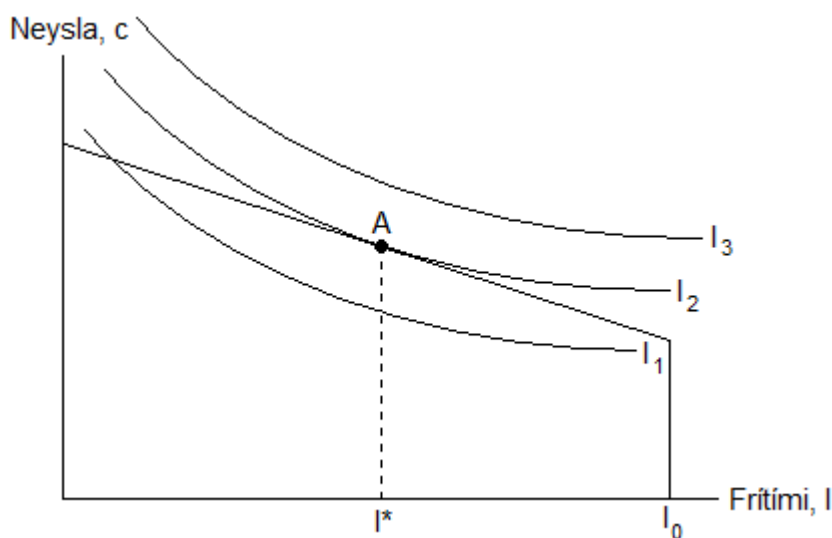
Heimild: Boeri, T. og Ours, J., 2008.

2.4.2 Vinnuframboð kvenna

Samkvæmt kenningum rekstrarhagfræðinnar má ákvarða vinnuframboð einstaklinga með neyslulíkani, þar sem framboðið ákvarðast af vali einstaklinga á milli markaðstekna og frítíma. Hver einstaklingur hefur sinn ákveðna smekk af samsetningu frítíma og tekna. Í hagfræði er notast við jafngildislínur til þess að skýra þær samsetningar myndrænt. Jafngildislínur eru kúptar og niðurrhallandi og sýna knippi af frítíma og

tekjum sem veita einstaklingnum sömu ánægju eða nyt. Svo einstaklingur hámarki nyt sín þarf fyrrgreindur smekkur að vera þekktur, auk tekna. Tekjur einstaklinga takmarka neyslugetu þeirra og í því samhengi tala hagfræðingar jafnan um tekjuband einstaklinga. Tekjuband einstaklings er niðurhallandi og sýnir öll þau knippi af frítíma og tekjum sem henta honum út frá markaðstekjum og öðrum tekjum. Nyt einstaklings hámarkast þar sem tekjubandið sker hæstu mögulegu jafngildislínu.

Á mynd 6 má sjá myndræna framsetningu á vinnuframboði. Á myndinni eru þrjár jafngildislínur og vill einstaklingur vera á sem hæstri jafngildislínu. Jafngildislína I_1 er lægst þeirra þriggja og því eru nyt ekki háværkuð á henni. Einstaklingur myndi helst vilja vera á jafngildislínu I_3 en sú lína sker ekki tekjubandið og hefur einstaklingur því ekki kost á þeirri jafngildislínu (Gornick, J. C. o.fl., 1996). Einstaklingur hámarkar nyt sín í punkti A, þar sem tekjubandið og jafngildislína I_2 skerast. Í þeim punkti er varið I^* klukkustundum í frítíma. Út frá því er auðvelt að finna hversu miklum tíma er varið í launaða vinnu en það er mismunurinn á I_0 , þar sem öllum tíma er varið í frítíma, og I^* . Því lengra sem jafnvægispunktur nær til hægri, því meiri frítíma hefur einstaklingur og því lengra sem jafnvægispunktur nær til vinstri, því meiri tíma ver einstaklingur í launavinnu (Boeri, T. og Ours, J., 2008).



Mynd 6. Vinnuframboð ákvarðað út frá neyslulíkani.

Heimild: Eigin vinna út frá Gornick, J. C. o.fl., 1996.

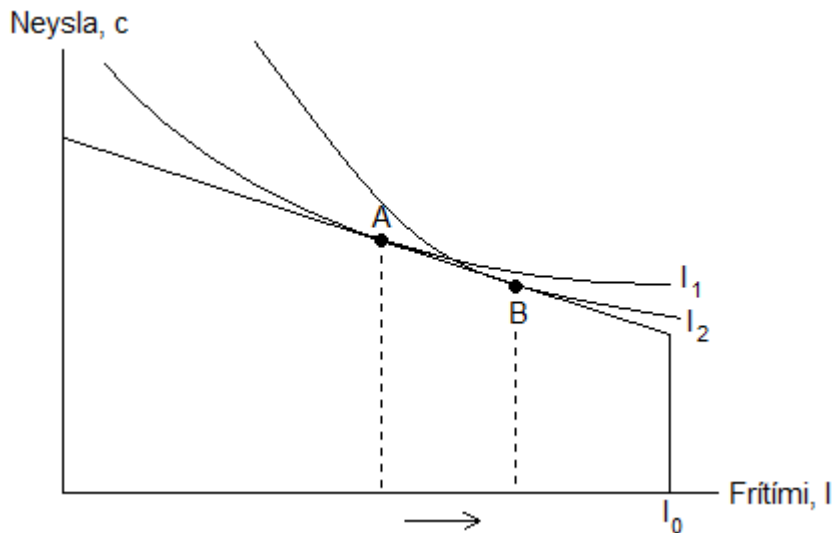
Líkönnum hagfræðinnar fylgja oftast ströng skilyrði og sýna þau heiminn í sinni einföldustu mynd. Líkan þetta er engin undantekning og er hér gert ráð fyrir því að öllum áunnum tekjum sé eytt í neysluvörur og að tíma utan vinnu sé eytt í aðra framleiðslu. Það er gert svo ekki þurfi að skilgreina á milli framleiðslu heimilisins og hins eiginlega frítíma. Þá er launataxti óháður fjölda vinnustunda og aðrar tekjur eru óháðar unnum stundum (Gornick, J. C. o.fl., 1996).

2.4.2.1 Áhrifaþættir á vinnuframboð kvenna

Með slík hagfræðitól að vopni er mögulegt að kanna áhrif regluverks og annarra breytinga á vinnuframboð kvenna. Þeir þættir sem ráða hvað mestu um vinnuframboð kvenna eru fjöldi og aldur barna sem og tilvist og umfang mismunandi löggjafar er varðar umönnun barna.

Framkvæmdar hafa verið þónokkrar rannsóknir á vinnuframboði kvenna og þá sérstaklega mæðra. Niðurstöður flestra þeirra sýna að þátttaka kvenna á vinnumarkaði og fjöldi unninna vinnustunda hafi jákvæð áhrif á launastig en neikvæð áhrif á aðrar tekjur. Hversu mikil áhrifin eru á launastig og aðrar tekjur er mjög mismunandi á milli rannsókna, en niðurstöður flestra þeirra benda til þess að konur séu almennt viðkvæmari en karlar fyrir breytingum í launum og öðrum tekjum.

Það gefur auga leið að tilvist barna á heimili hefur áhrif á ákvarðanir mæðra um þátttöku á vinnumarkaði sem og fjölda unninna stunda. Séu börn á heimili eykst virði tímans sem mæður verja utan launaðrar vinnu, þ.e. nyt mæðra af því að vera heima eykst. Myndrænt lýsir þetta sér með brattari jafngildislínu. Brött jafngildislína gefur til kynna að það þurfi mikla hækkun á launum svo einstaklingur fjölgi vinnustundum. Þetta má sjá á mynd 7. Þar er einnig gert ráð fyrir því að mæður kjósi að verja meiri tíma utan launaðrar vinnu, þ.e. frítími eykst. Jafngildislína I_2 er brattari en I_1 og því þarf meiri launahækkun en áður svo móðir auki vinnustundir sínar.



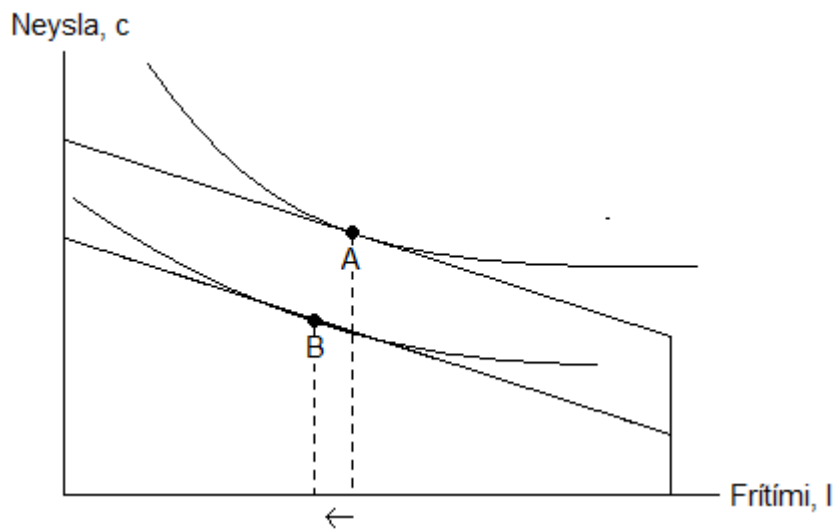
Mynd 7. Vinnuframboð mæðra.

Heimild: Eigin vinna út frá Gornick, J. C. o.fl., 1996.

Barnagæsla hefur áhrif á vinnuframboð kvenna og áhrifin má skoða á tvo vegu. Annars vegar hefur barnagæsla áhrif á val mæðra á milli launaðrar vinnu og ólaunaðs frítíma. Samkvæmt kenningum á betri barnagæsla, að öðru óbreyttu, að draga úr þörf mæðra á veru heima fyrir. Við það lækka heimavinnulaun svo nytin af heimaveru verða minni en áður. Í kjölfarið aukast líkur á þátttöku mæðra á vinnumarkaði. Á myndrænan hátt sjást áhrif barnagæslu á flatari jafngildislínu. Gefur það til kynna að viðkomandi þurfi ekki jafnmikla launahækkun og áður til þess að fjölga vinnustundum sínum.

Hins vegar má líta á barnagæslu sem áhrifavald á tekjubönd mæðra frekar en á jafngildislínur. Þá er kostnaður við barnagæslu sem skattur á tímalaun mæðra. Komi til hækkunar á dagvistunargjöldum hefur það sömu áhrif og launalækkun. Hækkun dagvistunargjalda dregur því úr vinnuframboði mæðra og unnum klukkustundum fækkar hjá þeim mæðrum sem eru á vinnumarkaði.

Hvort sem stuðst er við val á milli frítíma og vinnu eða breytingar á tekjubandi, þá benda báðar aðferðir til þess að aukið framboð á barnagæslu fari saman við aukið vinnuframboð mæðra. Mynd 8 sýnir bæði flatari jafngildislínu, I_2 er flatari en I_1 , og hliðrun tekjubands niður á við í kjölfar dagvistunargjalda. Við hliðrun tekjubandsins lækka ráðstöfunartekjur heimilis sem takmarkar neyslu meira en áður (Gornick, J. C. o.fl., 1996).



Mynd 8. Vinnuframboð mæðra með tilvist barnagæslu.

Heimild: Eigin vinna út frá Gornick, J. C. o.fl., 1996.

Almennt ættu heildaráhrifin að vera óljós, því ekki er vitað hvort svokölluð staðkvæmdaráhrif séu tekjuráhrifum yfirsterkari. Tekjuáhrifin myndast þegar verðbreyting flytur neytanda yfir á hærri eða lægri jafngildislínu. Í fyrrgreindu dæmi er um launalækkun að ræða og þá flyst neytandi á lægri jafngildislínu. Við það rýrnar kaupmáttur hans og bregst hann við með því að vinna meira. Staðkvæmdaráhrifin verða til þegar neytandi bregst við verðbreytingu með því að flytja sig eftir jafngildislínu á nýjan stað. Á nýja staðnum er jaðarstaðkvæmnin jöfn nýja verðhlutfallinu. Við launalækkun er frítími hlutfallslega ódýrari en áður, svo neytandi minnkar við sig vinnu (Boeri, T. og Ours, J., 2008). Rannsóknir hafa sýnt að vinnuframboð mæðra eykst með auknu framboði á barnagæslu og því má ætla að almennt vegi tekjuáhrifin þyngra en staðkvæmdaráhrifin.

Fleira hefur áhrif á vinnuframboð kvenna og einn lykilþátturinn þar er fæðingarorlof. Öfugt við barnagæslu, sem gerir mæðrum kleift að verja meiri tíma í launaðri vinnu en ella, þá gerir fæðingarorlof mæðrum kleift að verja tíma sínum heima. Almennt er talið að tilvist fæðingarorlofs, og þá sérstaklega þegar mæður hljóta greiðslur á meðan orlofi stendur, styrki tengsl kvenna við launaða vinnu til skamms tíma litið. Þó er oft talin hætta á því að langt fæðingarorlof dragi úr samkeppnishæfi kvenna á vinnumarkaði, því

þær fái minni starfsþjálfun og hafi minni möguleika á stöðuhækkunum. Þessar hömlur geti haft í för með sér neikvæð langtímaáhrif á tekjur mæðra og vinnuframboð þeirra. Á móti komi að fæðingarorlof geti styrkt langtímastöðu kvenna á vinnumarkaði, því tekjutrygging og uppsagnarvernd dragi úr líkum á því að kona hætti í launaðri vinnu eða skipti um vinnu eftir fæðingu barns (Gornick, J. C. o.fl., 1996).

3 Fæðingarorlof

Á árum áður fólst meginhugmynd um stöðu kvenna í þeirri samfélagslegu verkaskiptingu að giftar konur, sérstaklega mæður, ættu að helga sig umönnun barna og heimilis. Karlar áttu að vera fyrirvinna heimilisins og því var ekki þörf á almennu fæðingarorlofi fyrir konur. Eðlilegt þótti að konur væru á vinnumarkaði fram að giftingu en við þau tímamót urðu þær forstjórar heimilisins. Slík kynjaskipti hafa stundum verið kölluð „húsmóðursamkomulagið“ 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.

Á 20. öldinni urðu breytingar á samfélagslegri stöðu karla og kvenna. Vinnumarkaðspátttaka kvenna jókst svo um munaði, úr 35,8% árið 1940 í 60% árið 1975. Þá jókst hlutur kvenna á meðal þeirra sem luku stúdentsprófi úr 26,3% árin 1940 og 1941 í 49,5% árin 1974 og 1975. Fleiri konur hlutu einnig æðri menntun hjá Háskóla Íslands en áður. Á árunum 1950-1955 var hlutur kvenna á meðal brautskráðra frá háskólanum 7,2% og náði hlutfallið 32,7% á árunum 1975-1980. Lögleiðing fæðingarorlofs og þróun þess skipar stóran sess í þessari samfélagslegu breytingu, enda er eitt af markmiðum þess að bæta stöðu kvenna á vinnumarkaði (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

3.1 Þróun fæðingarorlofs á Íslandi

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr.95/2000 er orlofið leyfi frá launuðum störfum sem stofnast við fæðingu, frumættleiðingu barns yngra en átta ára, töku barns yngra en átta ára í varanlegt fóstur, fósturlát eftir 18 vikna meðgöngu eða andvana fæðingu eftir 22 vikna meðgöngu.

Fæðingarorlof nútímans einkennist af tekjutryggingu og uppsagnarvernd en slík réttindi hafa ekki verið til staðar frá upphafi. Fyrstu lagaákvæðin um fæðingarorlof á Norðurlöndum voru sett í Noregi árið 1892 og Svíar, Danir og Finnar fylgdu fljótt á eftir (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2005). Íslendingar voru heldur lengur að bregðast við en það

var árið 1943 sem mæður á Íslandi fengu fyrst greiðslur eða bætur í kjölfar fæðingar barns. Greiðslurnar voru þó ekki lögfestar fyrr en árið 1946, þegar sett voru lög um almannatryggingakerfið. Í þeirri löggjöf var sú stefna tekin að bæta útvinnaþandi mæðrum það tekjutap sem þær urðu fyrir vegna fæðingar barns. Mæður fengu ákveðna fjárhæð greidda við fæðingu, hvort sem þær stunduðu vinnu utan heimilis eða ekki. Mæður sem stunduðu vinnu utan heimilis fengu auk þess greiddan fæðingarstyrk mánaðarlega í allt að þrjá mánuði. Þetta gildi þó ekki um giftar konur ef makar þeirra gátu séð heimilinu farborða. Fæðingarstyrkirnir gengu beint upp í kostnað sem hlaut vegna fæðingar á sjúkrahúsi eða fæðingarheimili og því ekki um launað fæðingarorlof að ræða (Ingólfur V. Gíslason, 2007). Árið 1950 var lögnum breytt þannig að allar mæður áttu rétt á sömu fæðingarstyrkjargreiðslum óháð launum maka (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2005).

Mikilvægur áfangi náðist árið 1954 varðandi fæðingarorlof kvenna. Þá hlutu mæður lagalegan rétt til 90 daga fjarveru frá störfum með fullum launum vegna barnsburðar. Gildi þetta einungis um þær konur sem störfuðu í opinberri þjónustu og voru þær því komnar með mun meiri rétt en konur á almennum vinnumarkaði. Þrátt fyrir þessar umbætur stóð íslenska kerfið ekki jafnvel og samsvarandi kerfi á Norðurlöndunum sem þóttu standa einna best innan ríkja OECD (Guðný B. Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2008). Það var ekki fyrr en árið 1975 sem sett voru á lög sem tryggðu öllum mæðrum launaða 90 daga fjarveru frá vinnu.

Á ráðstefnu um jafnréttisbaráttuna, sem haldin var árið 1975, var meðal annars rætt um nauðsyn þess að feður fengju eins til tveggja vikna leyfi frá störfum vegna fæðingar barns. Fimm árum síðar, eða árið 1980, samþykkti Alþingi ný lög um fæðingarorlof og með þeim fengu feður vissan rétt til fæðingarorlofs. Samkvæmt nýju lögnum átti foreldri með lögheimili á Íslandi rétt á þriggja mánaða fæðingarorlofi. Rétturinn var hjá móðurinni en hún gat fært síðasta mánuð orlofsins yfir til föðursins en sá möguleiki var þó lítið nýttur. Önnur stór breyting með lögnum var sú að rétturinn til þess að snúa til fyrra starfs var viðurkenndur. Þá var óheimilt að segja upp barnshafandi konu sem og foreldrum í fæðingarorlofi.

Fram að þessum tíma höfðu fæðingarorlofsgreiðslur verið skilgreindar sem atvinnuleysisbætur en með lagabreytingunni voru greiðslurnar greiddar úr almannatryggingakerfinu. Greiðslurnar voru ekki tekjutengdar en fóru samt eftir

umfangi þátttöku á vinnumarkaði (Ingólfur V. Gíslason, 2007). Fyrirkomulag greiðslna var þannig að annars vegar var um að ræða fæðingarstyrk sem var föst upphæð og hins vegar fæðingardagpeninga. Dagpeningarnir fóru eftir atvinnuþátttöku móður miðað við unnar stundir á samfelldu 12 mánaða tímabili fyrir áætlaðan fæðingardag barns. Heimavinnandi konur fengu rétt á þriðjungi þeirra greiðslna sem vinnandi konur áttu rétt á (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2005). Jafnframt var foreldri nú heimilt að semja við atvinnurekanda um lengra orlof þó svo heildarupphæð orlofs yrði óbreytt.

Enn jókst réttur til fæðingarorlofs og árið 1987 var fæðingarorlof kvenna í opinberri þjónustu lengt í áföngum úr þremur mánuðum í sex. Þá var fæðingarorlofsgreiðslum jafnframt breytt þannig að móðirin hélt meðaltali heildargreiðslna úr launavinnu sinni síðustu sex mánaða í þrjá mánuði en dagvinnulaunum í aðra þrjá. Þá var mæðrum heimilt að lengja orlof sitt í allt að níu mánuði gegn samsvarandi skerðingu greiðslna. Árið 1989 var viðmiðunartímabil heildargreiðslna aukið úr sex mánuðum í 12 mánuði og gátu mæður lengt orlof sitt í allt að 12 mánuði gegn samsvarandi skerðingu greiðslna (Ingólfur V. Gíslason, 2007). Á almennum vinnumarkaði var fæðingarorlof einnig lengt í áföngum úr þremur mánuðum í sex mánuði árið 1987. Bætur til kvenna á almennum vinnumarkaði voru föst upphæð sem að jafnaði var lægri upphæð en konur í opinberum störfum fengu í kjölfar barneignar (Lilja Mósesdóttir og Davíð Þór Björgvinsson, 1998). Þá féllu einnig burt öll ákvæði um að það væri móðurinnar að skipta orlofi á milli foreldra, aðeins var talað um að foreldrar ættu réttinn (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Að lengingu fæðingarorlofsins undanskildu, þá hélst fyrirkomulag þess að mestu óbreytt frá 1980, þar til ný lög voru sett á árið 2000. Þó má nefna að á tímabilinu jukust réttindi foreldra fyrirbura og veikra barna sem og að sjálfstæður réttur giftra feðra til orlofs komst á árið 1998. Með síðarnefndu lagabreytingunni hlaut faðir rétt á tveggja vikna orlofi með greiðslum sem hann gat nýtt fyrstu átta vikurnar eftir fæðingu barns. Rétturinn var ekki færanlegur til móður og féll niður ef faðirinn notfærði sér hann ekki.

Þrátt fyrir ýmsar gagnlegar lagabreytingar, frá fyrstu lagsetningu árið 1946, voru kjör starfsmanna á almennum vinnumarkaði almennt lakari en opinberra starfsmanna til ársins 2000. Karlar sem giftir voru konum í opinberri þjónustu áttu hvergi rétt á greiðslum ef þeir vildu nýta sér rétt til fæðingarorlofs fram að þeim tíma. Með tilkomu lagabreytingar árið 2000 var fæðingar- og foreldraorlofskerfinu gjörbreytt á Íslandi. Ekki

var lengur gerður greinamunur á starfsfólki hins opinbera og starfsfólki á almennum vinnumarkaði við útreikning bóta (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2005).

3.1.1 Lagabreytingarnar árið 2000

Fram til ársins 2000 var fæðingar- og foreldraorlofskerfið á Íslandi afar flókið kerfi sem gerði foreldrum erfitt fyrir að gera sér fyllilega grein fyrir réttindum sínum. Réttindin voru lakari en þekktist á hinum Norðurlöndunum og ekki voru til nein sérstök úrræði varðandi barnagæslu frá því fæðingarorlofi lauk þar til leikskólar tóku við. Margar konur hurfu því af vinnumarkaði þennan tíma eða sneru aftur í hlutastarf. Athugun var gerð á meðal foreldra barna sem fæddust árið 1997 og leiddi hún í ljós að einungis 57% mæðra höfðu aftur hafið launaða vinnu 13 mánuðum eftir fæðingu barns. Þegar barnið náði tveggja ára aldri var atvinnuþátttaka móður orðin svipuð og hún var fimm mánuðum fyrir fæðingu þess að því gefnu að móðirin eignaðist ekki annað barn á tímabilinu. Einnig voru fæðingarorlofsgreiðslur lágar og urðu fjölskyldur fyrir töluverðu tekjutapi sökum þess. Því urðu feður oft á tíðum að auka við launavinnu sína til þess að tryggja framfærslu fjölskyldunnar í stað þess að taka orlof (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Á níunda áratug 20. aldar var orðið ljóst að ýmsu var ábótavant í fæðingar- og foreldraorlofskerfinu hérlendis. Þann 28. apríl árið 2000 mælti Páll Pétursson, þáverandi félagsmálaráðherra, fyrir frumvarpi til laga um fæðingar- og foreldraorlof. Í ræðu sinni benti Páll á að ein skýring á kynbundnum launamun væri sú að konur væru meira bundnar heimili en karlar og frátafir þeirra frá vinnu vegna barneigna meiri en karla. Því þyrfti að gera aðgengilegt fyrir alla feður að taka fæðingarorlof. „Forsenda þess að karlar og konur geti tekið jafnan þátt í launavinnu sem og öðrum störfum utan heimilis er að þau skipti með sér umönnun barna sinna,“ sagði Páll jafnframt (Alþingi, 2000).

Lögin tóku gildi þann 6. júní 2000 og tóku þau til réttinda foreldra á innlendum vinnumarkaði til fæðingar- og foreldraorlofs, hvort sem foreldrar væru starfsmenn eða sjálfstætt starfandi. Þá tóku lögin einnig til réttinda foreldra utan vinnumarkaðar og í námi til fæðingarstyrks. Meginmarkmið laganna var tvíþætt og kemur fram í 2. gr. laganna:

1. Markmið laga þessara er að tryggja barni samvistir [við báða foreldra].
2. Þá er lögum þessum ætlað að gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Til að tryggja að markmiðin myndu ná fram var fæðingar- og foreldraorlofskerfinu gjörbreytt. Meginþættirnir voru eftirfarandi:

- Orlofið var lengt úr sex mánuðum í níu mánuð. Lengingin var framkvæmd í áföngum með því að einn mánuður bættist við orlofið árlega fram til ársins 2003. Voru þeir mánuðir sem við bættust bundnir feðrunum.
- Tekin var upp skipting á milli foreldra þannig að mæður og feður fengu hvort um sig þriggja mánaða orlof. Þess utan fengu foreldrar þrjá mánuði sem þeir gátu skipt sín á milli að vild. Þeir mánuðir sem bundnir voru öðru foreldri voru ekki færnanlegir á hitt foreldrið.
- Töku orlofsins mátti dreifa á 18 mánuði frá fæðingu barns.
- Starfsmönnum var gert kleift að semja við atvinnurekanda sinn um skiptingu fæðingarorlofs á fleiri en eitt tímabil og/eða tekið það samhliða minnkuðu starfshlutfalli.
- Fæðingarorlofssjóður var stofnaður til að sjá um greiðslur til foreldra. Sá sjóður var að hluta til fjármagnaður með tryggingagjaldi launagreiðenda.
- Fyrir foreldra sem voru þátttakendur á vinnumarkaði voru orlofsgreiðslur tekjutengdar eða 80% af meðaltali heildarlauna miðað við samfellt 12 mánaða tímabil sem lauk tveimur mánuðum fyrir upphafsdag fæðingarorlofs. Þó var ákveðin lágmarksupphæð á greiðslunum, svo ef 80% af launum var lægra en sú upphæð, þá var orlofið hækkað. Engin hámarksupphæð var tilgreind.
- Fyrir foreldra sem voru utan vinnumarkaðar eða í minna en 25% starfi var veittur fæðingarstyrkur. Einnig hlutu foreldrar sem verið höfðu í fullu námi (75-100% nám) fæðingarstyrk og voru þær greiðslur hærri en til þeirra sem voru utan vinnumarkaðar.
- Innleitt var sérstakt 13 vikna launalaust foreldraorlof sem veitti foreldrum rétt til þess að annast barn sitt. Foreldraorlofið gildi til átta ára aldurs en féll þá niður ef það hafði ekki verið nýtt.
- Vernd þungaðra kvenna og nýbakaðra mæðra hlaut sérstaka meðferð í lögum þessum. Vinnuveitanda var gert skylt að breyta vinnuskilyrðum eða vinnutíma konu ef ætla mætti að öryggi hennar og heilbrigði væri í hættu. Slíkar breytingar máttu ekki verða til launalækkunar.
- Gert var óheimilt að segja upp þungaðri konu og foreldrum í fæðingar- og foreldraorlofi. Þá skyldi ráðningarsamningur starfsmanns og vinnuveitenda haldast óbreyttur á meðan á orlofi stæði.

- Þá var það bundið lögum að fæðingarorlof reiknaðist til starfstíma. Starfstengd réttindi orlofsþega væru því þau sömu og ef starfsmaður hefði sinnt venjubundinni launavinnu sinni (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Ofangreindar breytingar þóttu byltingakenndar á margan hátt og einna helst vegna þess að feður fengu í fyrsta sinn sambærileg réttindi og mæður við fæðingu barns, sem var stórt skref í átt að auknu jafnrétti kynjanna. Umturnun úrelts greiðslufyrirkomulags gaf foreldrum aukið tækifæri á nýtingu orlofsréttar síns án þess að setja efnahag fjölskyldunnar um of úr skorðum (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2005). Þá giltu í fyrsta sinn sömu lög varðandi foreldra er störfuðu hjá hinu opinbera og þeirra sem störfuðu á almenna vinnumarkaðnum. Þó tókst ekki að jafna réttindi þessara tveggja hópa til fulls vegna tilkomu fjölskyldu- og styrktarsjóðs opinberra starfsmanna sem og greiðslu orlofslauna vegna fæðingarorlofs. Einnig var verulega lenging orlofsins til marks um betri tíma fyrir fólk á barneignaraldri.

Fjármögnunin, sem hafði í för með sér fyrrnefndar lagabreytingar, þótti einnig eftirtektarverð, því breytingarnar urðu að veruleika án þess að nokkur yrði fyrir auknum útgjöldum. Hluti tryggingagjalds þess sem atvinnurekendur inntu þegar af hendi fór nú í Fæðingarorlofssjóð og á móti kom að minna fór í atvinnuleysistryggingasjóð. Hér urðu því bæði orlofsþegar og atvinnurekendur betur settir en áður (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

3.1.2 Lagabreytingarnar árið 2004

Stór skref voru tekin með lagabreytingunni árið 2000 en þær reglur áttu þó eftir að taka breytingum þegar reynsla komst á kerfið. Vorið 2004 mælti Árni Magnússon, þáverandi félagsmálaráðherra, fyrir breytingum á lögum um fæðingar- og foreldraorlof með það að markmiði að renna styrkari stoðum undir kerfið, treysta stöðu þess og koma böndum á greiðslur úr fæðingarorlofssjóði. Ástæður þeirra breytinga sem voru lagðar til voru þær að orlofskerfið frá árinu 2000 var talið mjög kostnaðarsamt og að Fæðingarorlofssjóður stefndi í greiðsluþrot ef ekkert yrði aðhafst.

Með frumvarpinu árið 2000 var áætlað að heildarútgjöld Fæðingarorlofssjóðs yrðu tveir milljarðar króna árið 2001 og myndu síðan aukast um 500 milljónir króna fyrir hvern viðbótarmánuð sem feður fengu aukaleg réttindi. Þannig var gert ráð fyrir því að

útgjöldin yrðu 2,5 milljarðar króna árið 2002 og þrjú milljarðar króna árið 2003. Líkt og sést í töflu 5, þá stóðust þær áætlanir ekki og var halli umfram fjárlög 85,3% árið 2003 (Fæðingarorlofssjóður, 2010). Mun meginástæða vanáætlunarinnar vera sú að mun fleiri feður nýttu sér rétt sinn en gert var ráð fyrir (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Tafla 5. Halli Fæðingarorlofssjóð umfram fjárlög árin 2001-2003.

Ár	2001	2002	2003
Útgjöld skv. fjárlögum	2.000 m.kr.	2.500 m.kr.	3.000 m.kr.
Raunveruleg útgjöld	2.751 m.kr.	4.544 m.kr.	5.559 m.kr.
Halli Fæðingarorlofssjóðs	-751 m.kr.	-2.044 m.kr.	-2.559 m.kr.
Halli umfram fjárlög (%)	37,6%	81,8%	85,3%

Heimild: Fæðingarorlofssjóður, 2010.

Til þess að koma í veg fyrir greiðsluþrot Fæðingarorlofssjóðs var ráðist í fjórar aðgerðir til úrlausnar. Breytingarnar voru eftirfarandi:

- Hlutfall tryggingagjalds til Fæðingarorlofssjóðs var hækkað.
- Pak var sett á útgreiðslur Fæðingarorlofssjóðs.
- Tímamörk viðmiðunartekna voru lengd úr 12 mánuðum í 24 mánuði.
- Samkeyrslur voru gerðar á milli Fæðingarorlofssjóðs og skattkerfisins.

Fyrsta ráðstöfunin fólst í því auka tekjur Fæðingarorlofssjóðs en hinar þrjár fólu í sér samdrátt á útgjöldum sjóðsins (Fæðingarorlofssjóður, 2010). Fram að þessum tíma voru engin lög um hámarksgreiðslur til einstaklinga úr Fæðingarorlofssjóði en í frumvarpi þessu var sett á greiðslupak, þannig gat einstaklingur að hámarki fengið 480.000 krónur mánaðarlega. Einstaklingar með mánaðartekjur hærrí en 600.000 krónur fengu því ekki að fullu 80% launa. Lög um slíkar hámarksgreiðslur tóku gildi 1. janúar 2005 og var hámarkið hækkað smám saman fram til ársins 2008. Við ákvörðun á hámarki greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði var leitast við að tryggja að röskun á tekjum allflestra heimila yrði áfram sem minnst er foreldrar legðu niður störf í fæðingarorlofi. Af þeim sökum var greiðslupakið töluvert hátt (Alþingi, 2011).

Þá voru tímamörk viðmiðunartekna lengd úr 12 mánuðum í 24 mánuði, því talið var að meðaltal heildarlauna foreldra endurspegladi betur rauntekjur þeirra þegar litið væri til lengra tímabils. Í breytingartillögu sinni sagði Árni „að teikn væru á lofti um að foreldrar hafi kappkostað með ýmsum hætti að sýna tekjur sínar sem hæstar á viðmiðunartímabilinu“ og því ætti lengingin að draga úr útgjöldum Fæðingarorlofssjóðs (Alþingi, 2004).

Breytingar þessar breyttu litlu í grundvallarþáttum kerfisins en strax þótti ljóst að lagabreytingin gæti haft neikvæð áhrif á fjárhag foreldra og frjósemi og vó þar lenging viðmiðunartímabilsins þyngst. Fæddist foreldrum annað barn innan tveggja ára frá fæðingu fyrra barns urðu orlofsgreiðslur til þeirra aðeins 80% af þeim 80% mánaðartekjum sem þau höfðu áður hjá Fæðingarorlofssjóði. Slíkt getur dregið úr hvata til þess að eignast börn með stuttu millibili og í ljósi hækkandi aldurs frumbyrja geta áhrifin orðið þau að barneignum fækki hjá hverri konu. Enn fremur var talið að breytingar gætu haft þau áhrif að feður tækju síður fæðingarorlof eða neyddust til þess að auka við launavinnu sína (Ingólfur V. Gíslason, 2007). Viðmiðunartímabilið var stýtt aftur árið 2008 úr 24 mánuðum í 12 mánuði sem lýkur sex mánuðum fyrir fæðingu barns (Guðný B. Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2008).

3.1.3 Síðari breytingar

Í kjölfar efnahagshrunsins haustið 2008 var ráðist í ýmsar sparnaðaraðgerðir hjá ríkinu og var fæðingarorlofskerfið ekki undanskilið. Hámarksgreiðslur Fæðingarorlofssjóðs höfðu hækkað smám saman frá því þakið var fyrst sett á en í fjárlagafrumvarpi fyrir árið 2009 var ákveðið að hámarksgreiðslur yrðu lækkaðar. Eins og tafla 6 sýnir, þá voru hámarksuppgreiðslur hvað hæstar árið 2008 þegar þær náðu 535.700 krónum á mánuði en í fjárlögum ársins 2009 var hámarkið lækkað í sparnaðarskyni í 400.000 krónur á mánuði, eða um 135.700 krónur. Foreldrar barna sem fæddust eftir 1. janúar 2009 féllu undir þetta nýja hámark (Alþingi, 2011).

Sumarið 2009 mælti Steingrímur J. Sigfússon fjármálaráðherra fyrir frumvarpi til laga um ráðstafanir í ríkisfjármálum. Með samþykkt frumvarpsins var greiðsluþakið lækkað enn og nú í 350.000 krónur og þá var foreldrum gert kleift að dreifa orlofi sínu á lengra tímabil en áður, þ.e. allt að 36 mánuðum eftir fæðingu barns. Lögin tóku gildi þann 1.júlí 2009. Þá undirstrikaði Steingrímur að aðgerðin væri einungis tímabundin og stefnt væri

á endurskoðun á fjárhæð hámarksgreiðslna til hækkunar um leið og aðstæður í ríkisfjármálum myndu leyfa (Alþingi, 2009a). Þó liðu ekki nema nokkrir mánuðir þar til hámarksgreiðslur voru lækkaðar á ný. Þann 1.janúar 2010 voru þær lækkaðar í 300.000 krónur því staða ríkisfjármála var enn slæm eftir efnahagshrun. Útgreiðsluprósentunni var einnig breytt í ársbyrjun 2010, þannig að greiðslur til foreldra yrðu 80% af meðaltali heildarlauna upp að fjárhæð 200.000 krónur og 75% af umframfjárhæð meðaltals heildarlauna (Alþingi, 2009b).

Tafla 6. Hámarksgreiðslur og útgreiðsluprósentu hjá Fæðingarorlofssjóði.

Ár	Hámarksupphæðir	Útgreiðsluprósentu
2005	480.000 kr.	80%
2006	504.000 kr.	80%
2007	518.000 kr.	80%
2008	535.700 kr.	80%
2009	400.000 kr. / 350.000 kr.	80%
2010	300.000 kr.	80% / 75%
2011	300.000 kr.	80% / 75%

Heimild: Fæðingarorlofssjóður, 2010 og Alþingi, 2009b

Karlar hafa að jafnaði hærri mánaðartekjur en konur og því hafa lækkanir á hámarksgreiðslum haft meiri áhrif á feður en mæður. Þegar fyrstu hámarksgreiðslurnar voru settar á árið 2005 voru það einungis 2,6% feðra sem fengu greidda þágildandi hámarksgreiðslu, 480.000 krónur, og 0,4% mæðra. Hámarksgreiðslur hækkuðu smám saman árin 2006-2008 en þrátt fyrir það jókst hlutur þeirra foreldra sem fengu greiddar hámarksgreiðslur á þessum árum svo ætla má að laun hafi hækkað samhliða. Við lækkun hámarksgreiðsla í 400.000 krónur þá hækkaði hlutfall feðra í hámarki í 26,0% og hlutfall mæðra í 6,8%. Í takt við frekari hámarksklækkunir þá hækkaði hlutfall foreldra í hámarki og nýjustu tölur sýna að 42,8% feðra voru í hámarki árið 2011 og 17,1% mæðra. Í þessu samhengi verður þó að taka tillit til þess að hlutfall fyrri tekna yfir 200.000 krónur var lækkað úr 80% í 75% árið 2010 sem óhjákvæmilega hefur áhrif á samanburð

áranna 2010 og 2011 við fyrri ár. Í töflu 7 má sjá þróun á hlutfallslegum fjölda foreldra sem orðið hafa fyrir skerðingu sökum hámarksgreiðslna.

Tafla 7. Hlutfallslegur fjöldi foreldra sem verða fyrir skerðingu vegna hámarksgreiðslna Fæðingarorlofssjóð vegna barna fædd árin 2005-2011.

Fæðingarár	2005	2006	2007	2008	2009/1*	2009/2*	2010*	2011*
Feður í hámarki	2,6%	3,6%	6,0%	8,3%	26,0%	35,8%	45,0%	42,8%
Feður undir hámarki	97,4%	96,4%	94,0%	91,7%	74,0%	64,2%	55,0%	56,2%
Mæður í hámarki	0,4%	0,3%	1,2%	1,9%	6,8%	14,1%	17,9%	17,1%
Mæður undir hámarki	99,6%	99,7%	98,8%	98,1%	93,2%	85,9%	82,1%	82,9%

* Tölur vegna barna sem eru fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur á árunum 2009 og 2010 eru ekki endanlegar og miðast við maí 2011. Tölur fyrir árið 2011 miðast við janúar-maí 2011.

Heimild: Alþingi, 2011.

Lækkun hámarksgreiðslna Fæðingarorlofssjóð hefur vafalaust haft áhrif á fjárhag margra fjölskyldna. Hlutfallslega fleiri foreldrar fá greiddar hámarksgreiðslur og jafnframt lægri greiðslur en sem nemur því hlutfalli af viðmiðunartekjum sem lögin gera ráð fyrir. Má því leiða að því líkur að færri foreldrar taki fæðingarorlof en áður og þá einkum feður, því karlar hafa enn að jafnaði hærri laun en konur (Alþingi, 2011).

Niðurstöður rannsókar sem gerð var á fæðingarorlofskerfinu í Svíþjóð, sýna að fæðingarorlofsgreiðslur verði að vera háar til þess að feður nýti réttindi sín og þeim þarf að vera tryggður sérstakur óframseljanlegur réttur til töku orlofs (Duvander, Ferrarini og Thalberg, 2005). Fleiri rannsóknir styðja þessa niðurstöðu þar á meðal úttekt Carlsen (1998) á fæðingarorlofi. Þar var sveigjanleiki í orlofstöku nefndur til viðbótar sem einn af meginþáttum svo feður nýti sér fæðingarorlof. Lækkunir á hámarksgreiðslum skapa samkvæmt þessu ákveðna hættu á því að feður dragi úr töku fæðingarorlofs og kann það að hafa áhrif á það markmið laganna að tryggja barni samvistir við báða foreldra sína. Í því samhengi má líta svo á að sparnaðaraðgerðir ríkisins séu skref aftur á bak í jafnrétti kynjanna. Á hinn bóginn hefur sveigjanleiki á töku orlofs aukist, því hægt er að dreifa orlofinu á lengra tímabil. Hefur það jákvæð áhrif á það að karlar nýti fæðingarorlof sitt.

3.2 Tölfræðilegar upplýsingar um töku fæðingarorlofs

3.2.1 Greiðslur til foreldra

Frá árinu 1998 hefur verið haldið utan um fjölda þeirra sem nýtt hafa réttindi sín til fæðingarorlofs. Eins og áður hefur komið fram, þá áttu feður rétt á tveggja vikna fæðingarorlofi á árunum 1998-2000. Um mitt ár 2000 fengu feður sambærileg réttindi til fæðingarorlofs og mæður og voru þau smám saman aukin fram til ársins 2003. Í töflu 7 má sjá að feður nýttu orlof sitt í mun minni mæli en mæður fyrir lagabreytingarnar árið 2000, eða einungis rúmur þriðjungur af heildarfjölda kvenna. Sá fyrirvari skal hafður á þessum tölum að þær miðast við greiðsluár frá Tryggingastofnun en ekki við fæðingarár barns (Tryggingastofnun, 2004).

Tafla 8. Fjöldi feðra og mæðra sem fengið hafa greiðslur frá Tryggingastofnun ríkisins vegna fæðingarorlofstöku árin 1998-2000.

Greiðsluár	1998	1999	2000
Feður	1.167	1.220	1.370
Mæður	3.275	3.132	3.336
Samtals	4.442	4.352	4.706

Heimild: Tryggingastofnun, 2004.

Árið 2001, þegar lagabreytingarnar voru komnar á, má sjá mikla aukningu á orlofstöku feðra. Árið 2000 var fjöldi feðra sem tók orlof 41% af heildarfjölda mæðra en árið 2001 var hlutfallið orðið 68%. Mæðrum sem fengu greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði fjölgaði einnig eftir lagabreytingar og á milli áruna 2000 og 2002 nam fjölgunin tæpum 90%. Frá árinu 2004 hefur fjöldi feðra og mæðra í fæðingarorlofi verið nokkuð jafn, eins og sjá má í töflu 9. Hvað fæðingarstyrki sjóðsins varðar hafa fleiri mæður en feður nýtt styrkina. Slíkir styrkir eru lágir og má ætla að feður sækji í launavinnu á kostnað orlofsréttinda sinna til þess að afla tekna fyrir heimilið.

Tafla 9. Fjöldi feðra og mæðra sem fengið hafa greiðslu úr Fæðingarorlofssjóði frá 2001-2010

Greiðsluár	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
Feður										
Orlof	2.525	3.523	4.443	5.284	5.477	5.536	5.884	6.317	6.340	5.999
Styrkir	225	305	295	351	416	395	374	360	436	425
Feður samtals	2.750	3.828	4.738	5.635	5.893	5.931	6.258	6.677	6.776	6.424
Mæður										
Orlof	3.224	5.061	5.145	5.393	5.373	5.458	5.833	6.133	6.469	6.349
Styrkir	848	1.205	1.187	1.217	1.221	1.277	1.315	1.313	1.227	1.302
Mæður samtals	4.072	6.266	6.332	6.610	6.594	6.735	7.148	7.446	7.696	7.651
Samtals	6.822	10.094	11.070	12.245	12.487	12.666	13.406	14.123	14.472	14.075

Heimild: Fæðingarorlofssjóður, 2010 og Alþingi, 2011.

Tölulegar upplýsingar frá Fæðingarorlofssjóði benda til þess að feður hafi frá árinu 2001 almennt nýtt sér réttindi sín til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði. Á árunum 2004-2010 var nýtingarhlutfall feðra á bilinu 84-90% af fjölda mæðra. Þegar eingöngu eru skoðaðar upplýsingar vegna orlofsgreiðslna árin 2009 og 2010 sést að færri feður nýttu rétt sinn til orlofs á síðara árinu. Fækkunin á milli ára nemur 5,4% og er þá ekki tekið tillit til þeirra sem hljóta fæðingarstyrki. Á sama tíma var fækkunin töluvert minni hjá mæðrum sem þáðu orlofsgreiðslur, eða 1,9%. Þar sem samdrátturinn er ekki jafn, þá má ætla að fleiri feður en mæður hafa dregið úr töku fæðingarorlofs eftir lækkun hámarksgreiðslna. Reynslan hefur sýnt að feður taka fæðingarorlof síðar en mæður. Því gætu feður enn átt eftir að nýta orlofsrétt sinn en orlofinu má dreifa á 36 mánuði samkvæmt breyttum lögum frá árinu 2009 (Alþingi, 2011).

Fjöldi feðra og mæðra sem fá greiðslur frá Fæðingarorlofssjóði er svipaður en talsvert munar á fjölda greiðslna sem greiddar eru til mæðra annars vega og feðra hins vegar. Að meðaltali fékk hver móðir 5-5,2 greiðslur á ári á árunum 2001-2009 á meðan hver faðir fékk 2,7-2,9 greiðslur að meðaltali vegna fæðingarorlofs. Munurinn skýrist að mestu leyti af því að mæður nýta sameiginlega réttinn mun frekar en feður og fá þar af leiðandi fleiri greiðslur. Á árunum 2001-2010 var hlutfallslegur fjöldi feðra sem nýtti sér

sameiginlega réttinn á bilinu 9,8%-18,8%. Á sama tíma nýttu 81,2-90,2% mæðra sér sameiginlega réttinn (Fæðingarorlofssjóður, 2010).

Vísbendingar eru fyrir hendi um það að aukinn réttur feðra til fæðingarorlofs hafi haft jafnandi áhrif á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði. Þær vísbendingar eru þó hvorki skýrar né afgerandi og ætla má að lækkun hámarksgreiðslna dragi úr því markmiði. Að hluta til skýrast takmörkuð jöfnunaráhrif á því að mun fleiri mæður en feður aðlaga vinnumarkaðspáttöku sinni að tímabilinu frá því að fæðingarorlofi lýkur og þar til barn fær inni á leikskóla. Þar sem mæður brúa almennt þetta bil og nýta sameiginlega réttinn mun frekar en feður, þá eru þær almennt lengur frá launavinnu sinni en feður í kjölfar barneigna (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

3.2.2 Nýting réttinda

Þegar tölfræði Fæðingarorlofssjóð er skoðuð eftir fæðingarári barns er auðveldara að kortleggja notkun foreldra á fæðingarorlofsréttindum. Á þetta bæði við um þriggja mánaða grunnréttinn sem og þriggja mánaða sameiginlega réttinn. Tafla 10 sýnir meðalfjölda orlofsdaga feðra og mæðra vegna barna fæddra árin 2001-2011, þess ber að geta að tölur fyrir árin 2009-2011 eru bráðabirgðatölur. Sjá má að mæður taka mun fleiri daga í fæðingarorlof en feður. Þegar aðeins er tekið tillit til orlofs en ekki styrkja var fjöldi orlofsdaga hjá konum að meðaltali 181 dagur en hjá feðrum var meðalfjöldinn 87 dagar. Í töflunni er styrkjum skipt í hærri og lægri og á sá hærri við um fæðingarstyrk námsmanna og sá lægri á við um fæðingarstyrk utan vinnumarkaðar (Fæðingarorlofssjóður, 2010 og Alþingi, 2011).

Tafla 10. Meðalfjöldi orlofsdaga feðra og mæðra vegna barna fæddra árin 2001-2011.

Fæðingarár	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	2010*	2011*
Feður											
Orlof	39	68	97	97	98	98	100	103	97	83	76
Styrkur hærri	33	66	102	106	104	101	106	105	104	100	101
Styrkur lægri	30	61	93	89	92	89	93	100	95	95	93
Mæður											
Orlof	186	187	183	182	182	182	181	178	178	178	175
Styrkur hærri	173	172	168	165	170	164	159	156	159	162	167
Styrkur lægri	158	158	152	150	147	145	147	142	143	150	149

*Tölur vegna barna sem eru fædd, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur árin 2009 og 2010 eru ekki endanlegar og miðast við maí 2011. Tölur fyrir árið 2011 miðast við janúar-maí 2011.

Heimild: Fæðingarorlofssjóður, 2010 og Alþingi, 2011.

Ef litið er á tölurnar fyrir feður er ljóst að þeir hafa nýtt rétt sinn mjög vel frá því að löggjöfin tók gildi. Jafnframt má sjá að fjöldi nýtttra daga hjá feðrum er gjarnan meiri en grunnréttur þeirra sem þýðir að þeir hafa einnig verið að nýta hluta af sameiginlega réttinum. Þegar litið er til allra Norðurlandanna kemur í ljós að íslenskir feður nýta hærra hlutfall réttinda sinna á orlofi en feður á hinum Norðurlöndunum (Guðný B. Eydal, 2009).

Við athugun á árunum 2009-2011 má sjá að fækkun hefur orðið á meðalfjölda daga sem feður eru í fæðingarorlofi. Þó ber að hafa í huga að um bráðabirgðatölur er að ræða, því foreldrar sem eiga börn á því árabili geta enn nýtt fæðingarorlofsréttindi sín. Reynslan sýnir að feður taka fæðingarorlof jafnan þegar lengra er liðið frá fæðingu barns. Þó má ætla að tölulegar upplýsingar vegna barna sem fædd eru árið 2009 gefi vísbendingu um breytta nýtingu réttinda hjá feðrum, því sambærilega þróun er ekki að finna hjá mæðrum, auk þess að börn fædd árið 2009 hafa nú þegar hlotið leikskólaláss (Alþingi, 2011).

3.3 Áhrif löggjafar á jafnrétti á vinnumarkaði

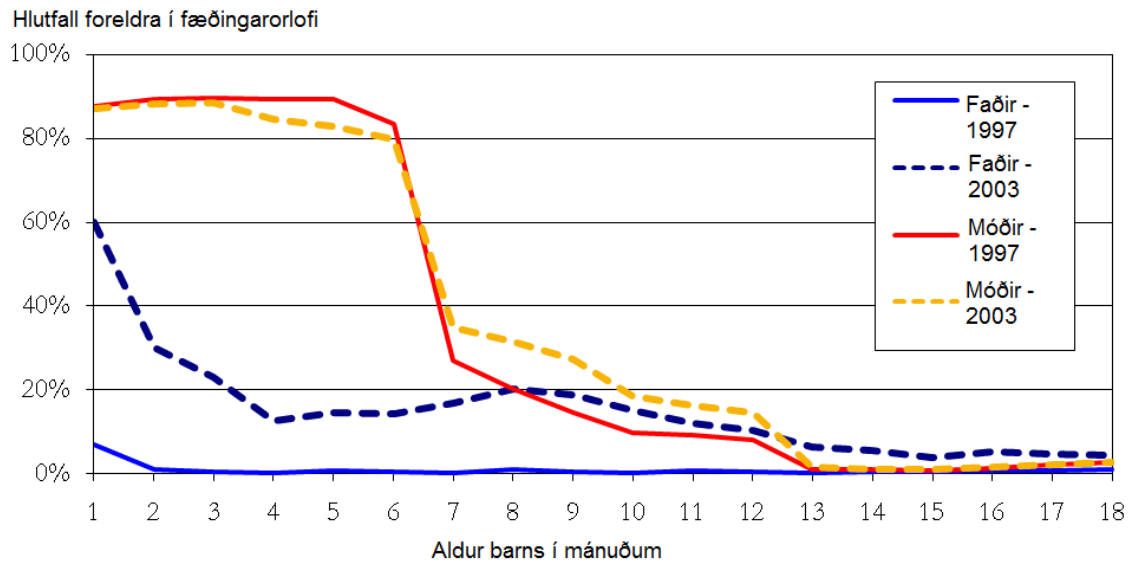
Rannsóknir hafa verið gerðar á áhrifum fæðingarorlofskerfisins á jafnrétti á vinnumarkaði. Guðný Björk Eydal (2009) framkvæmdi samanburðarrannsókn fyrir og eftir og innleiðingu fæðingarorlofslaganna, þar sem ætlunin var að skoða hvernig foreldrum ungra barna tækist að flétta saman fjölskyldu- og atvinnulíf á þessum tveimur mismunandi tímum. Fyrri hluti rannsóknarinnar var framkvæmdur árið 2001 og voru þátttakendur foreldrar sem eignast höfðu sitt fyrsta barn árið 1997. Seinni hluti rannsóknarinnar var framkvæmdur árið 2007 og voru þátttakendur þá foreldrar sem eignuðust fyrsta barn árið 2003 þegar löggjöfin frá árinu 2000 var að fullu kominn í gildi (Guðný B. Eydal, 2009).

3.3.1 Rannsóknarniðurstöður um nýting fæðingarorlofs

Í fyrri hluta rannsóknarinnar voru báðir foreldrar spurðir um nýtingu fæðingarorlofs. Á þeim tíma áttu feður einungis rétt á tveggja vikna fæðingarorlofi og kom varla á óvart að hlutfallslega margar mæður tóku fæðingarorlof fyrsta mánuðinn eftir barnsburð, eða 88,3%. Einungis 0,8% mæðra sögðust hafa unnið fyrsta mánuðinn eftir fæðingu barns. Hlutfall mæðra í fæðingarorlofi minnkaði smám saman eftir því sem lengra leið frá fæðingu barns og einungis 24,3% mæðra voru enn í fæðingarorlofi sjö mánuðum eftir barnsburð. Fáir feður tóku fæðingarorlof vegna takmarkaðra möguleika en hins vegar nýttu 13,4% feðra sér sumarfrí sitt til heimaveru fyrsta mánuðinn eftir fæðingu barns.

Svör mæðra í seinni hluta rannsóknarinnar voru svipuð og í fyrri hlutanum hvað tóku fæðingarorlofs varðaði en 86,5% mæðra nýttu orlof sitt fyrsta mánuðinn eftir barnsburð og einungis 2% mæðra voru í fullri vinnu á þeim tíma. Við samanburð á mismunandi rannsóknartímabilum kom í ljós að mestu munaði á fjölda þeirra mæðra sem voru að hluta til í orlofi fyrsta mánuð eftir barnsburð, eða 21,3% á seinna tímabilinu á móti 7,2% á því fyrra. Eins og leiða mátti líkur að, þá fjölgaði feðrum sem tóku fæðingarorlof á milli rannsóknartímabilanna en 82,9% feðra nýttu sér réttindi sín til fulls eða að hluta til vegna fæðingar frumburðar árið 2003. Hlutfall feðra sem voru í fæðingarorlofi fyrsta mánuð eftir fæðingu barns árið 2003 var 56,2%. Hlutfallið lækkaði í 28,0% á öðrum mánuði og í 11,7% á þeim þriðja en jókst aftur á áttunda mánuði og var þá 19,4%, eins og sést á mynd 9. Þar má einnig sjá að yfir 80% mæðra nýttu sér fæðingarorlof sitt fyrstu sex mánuðina eftir barnsburð og eftir það féll hlutfallið hratt. Af þessu sést að hinn

sameiginlegi réttur foreldra til fæðingarorlofs er oftast en ekki nýttur til þess að lengja orlof móðurinnar. Jafnframt sýna niðurstöðurnar að feður eru líklegri en mæður til þess að skipta fæðingarorlofi sínu niður á nokkur tímabil og hafa ýmsir sérfræðingar sammælt um að við það verði feður umönnunaraðilar til vara.



Mynd 9. Hlutfall foreldra í launuðu fæðingarorlofi eftir fæðingu frumburða árin 1997 og 2003.

Heimild: Guðný B. Eydal, 2009.

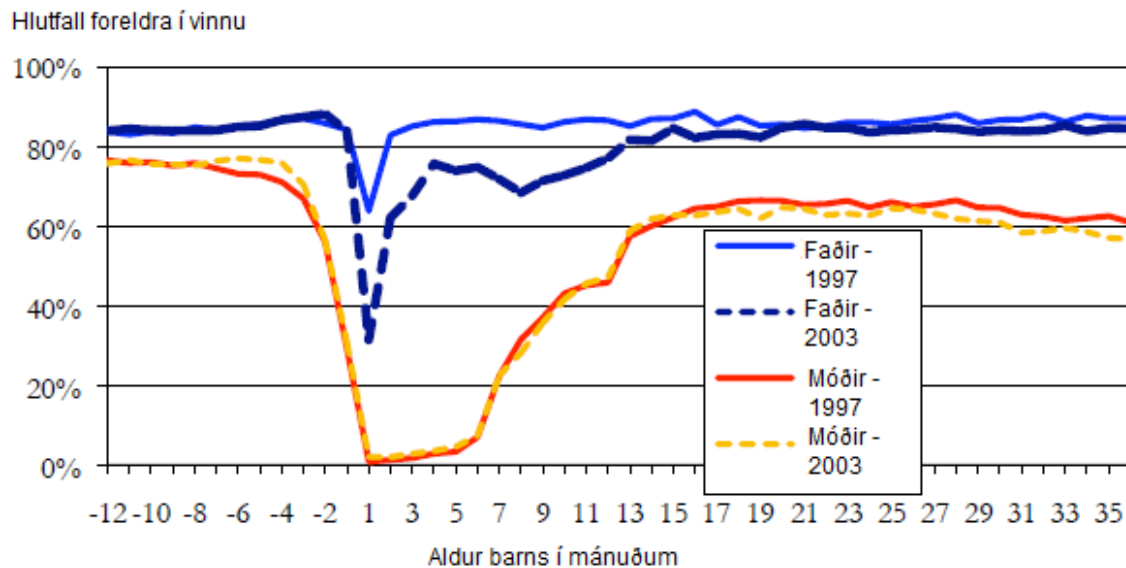
Þó svo feðrum sem tóku fæðingarorlof fjölgaði með auknum réttindum er það meira en einungis kynið sem segir til um nýtinguna. Niðurstöður sýndu að heildartekjur heimilanna höfðu áhrif á töku fæðingarorlofs hjá feðrum. Því hærri sem tekjur heimilanna voru því herra hlutfall feðra nýtti sér fæðingarorlof. Einungis 62% tekjulægstu feðranna í könnuninni nýttu orlof sitt á móti 92% þeirra tekjuhæstu. Má því leiða líkur að því að á tekjulágum heimilum sjái móðirin meira umönnun barna en ella (Guðný B. Eydal, 2009).

3.3.2 Rannsóknarniðurstöður um atvinnuþátttöku

Eins og áður hefur komið fram hefur íslenskur vinnumarkaður einkennst af hárrí atvinnuþátttöku beggja kynja. Ljóst þykir að tilvist barna hafi áhrif á atvinnuþátttöku bæði karla og kvenna. Á heimilum þar sem barn undir sjö ára aldri eða fleiri en eitt barn búa minnkar atvinnuþátttaka móður en eykst hjá feðrum. Það gefur því auga leið að barneignir hafa gagnstæð áhrif á atvinnuþátttöku kynjanna. Þar sem kona dregur að

jafnaði úr atvinnuþátttöku sinni má ætla að staða hennar versni á vinnumarkaði í kjölfar barneignar. Launuð vinna er einungis grófur mælikvarði á stöðu mæðra og feðra á vinnumarkaðnum. Þennan mælikvarða er þó hægt að nota sem vísi til þess að skoða hvort fæðingarorlofslöggjöfin frá árinu 2000 hafi haft jafnandi áhrif á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaðnum. Rannsókn Guðnýjar Eydal gefur til kynna að svo hafi verið.

Niðurstöður úr fyrrnefndir rannsókn sýna að meðganga hafði töluverð áhrif atvinnuþátttöku kvenna hvort sem um fyrra eða seinna rannsóknartímabil var að ræða. Hlutfall þeirra kvenna sem unnu á meðgöngu lækkaði smám saman fram að fæðingu barns bæði hjá frumbyrjum árið 1997 og 2003. Á mynd 10 má sjá hlutfall foreldra í launavinnu bæði fyrir og eftir fæðingu frumburða árin 1997 og 2003.



Mynd 10. Hlutfall foreldra í launavinnu fyrir og eftir fæðingu frumburða fæðra árin 1997 og 2003.

Heimild: Guðný B. Eydal, 2009.

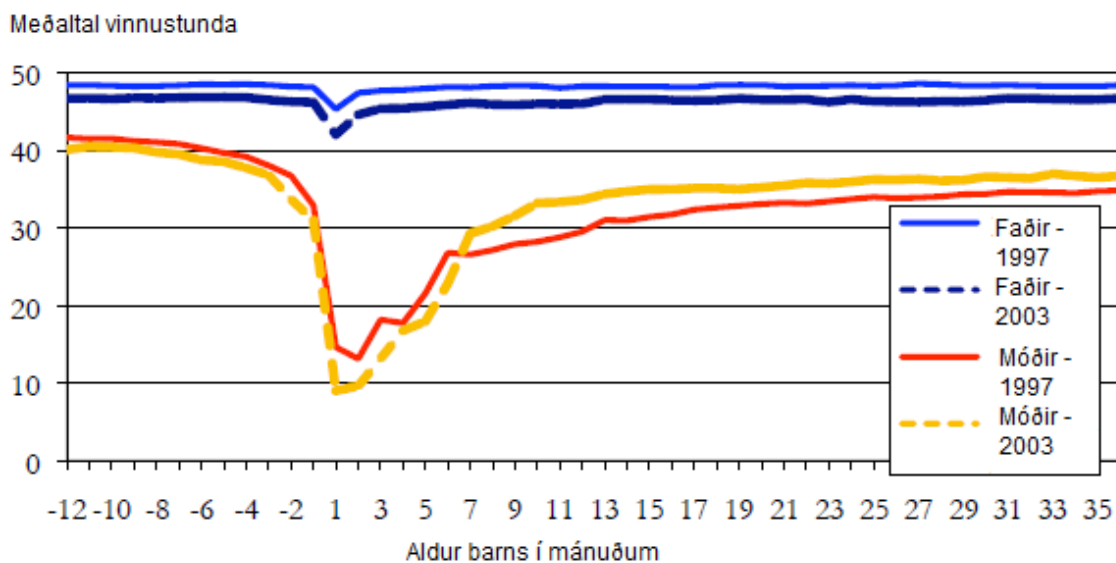
Mynstur atvinnuþátttöku kvenna á meðgöngu og eftir barnsburð er nánast eins á báðum rannsóknartímabilum. Afar fáar mæður unnu fyrstu þrjá mánuði eftir barnsburð, eða einungis 1% frumbyrja árið 1997 og 2% frumbyrja árið 2003. Á báðum tímabilum höfðu fáar mæður snúið aftur til launavinnu sinnar sex mánuðum eftir barnsburð. Eftir þann tíma jókst atvinnuþátttaka hratt og 15 mánuðum eftir fæðingu barns var hlutfall útivinnandi mæðra 62% á báðum rannsóknartímabilum. Atvinnuþátttaka var skoðuð þar

til barn náði þriggja ára aldri og á þeim tíma höfðu mæður ekki náð sama atvinnustigi og fyrir fæðingu.

Hvað feður varðar, þá lækkaði atvinnustig þeirra mikið frá fyrra rannsóknartímabili til hins seinna, þegar áhrif lagasetningar árið 2000 voru að fullu komin í ljós. Alls 64% feðra sem eignuðust sitt fyrsta barn árið 1997 unnu fyrsta mánuðinn eftir að barn var fætt og var atvinnustig þeirra komið í upprunalegt hlutfall á öðrum mánuði. Á seinna rannsóknartímabilinu unnu einungis 31% feðra fyrsta mánuðinn eftir fæðingu barns. Þremur mánuðum síðar var hlutfallið svipað og á fyrsta mánuði á fyrra rannsóknartímabilinu, eða 68%. Einu ári eftir fæðingu frumburðar var atvinnustig feðra komið í upprunalegt horf. Þar með er ljóst að bilið á milli kynjanna minnkaði töluvert með innleiðingu fæðingarorlofslaganna. Þó er greinilegt að þrátt fyrir minnkun bilsins á milli kynjanna, þá hafa barneignir ennþá meiri áhrif á atvinnustig mæðra (Guðný B. Eydal, 2009).

3.3.3 Rannsóknarniðurstöður um vinnutíma

Áður hefur komið fram að konur vinna að jafnaði færri vinnustundir en karlar. Þetta kemur skýrt fram á mynd 11 sem sýnir þróun á vikulegum vinnustundum foreldra ári fyrir fæðingu barns þar til barn hefur náð þriggja ára aldri. Feður unnu fleiri stundir en mæður á báðum rannsóknartímabilunum en niðurstöður sýna samdrátt á vikulegum vinnustundum hjá feðrum á milli tímabila og aukningu hjá mæðrum. Niðurstöðurnar sýna því að bilið á milli fjölda unninna stunda hjá feðrum og mæðrum þremur árum eftir barnsburð minnkaði eftir innleiðingu fæðingarorlofslaganna. Á fyrra rannsóknartímabilinu munaði 13,6 vinnustundum á viku á milli kynjanna en á því síðara var munurinn 10 vinnustundir. Er þetta í samræmi við markmið löggjafarinnar um það að jafna stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði (Guðný B. Eydal, 2009).



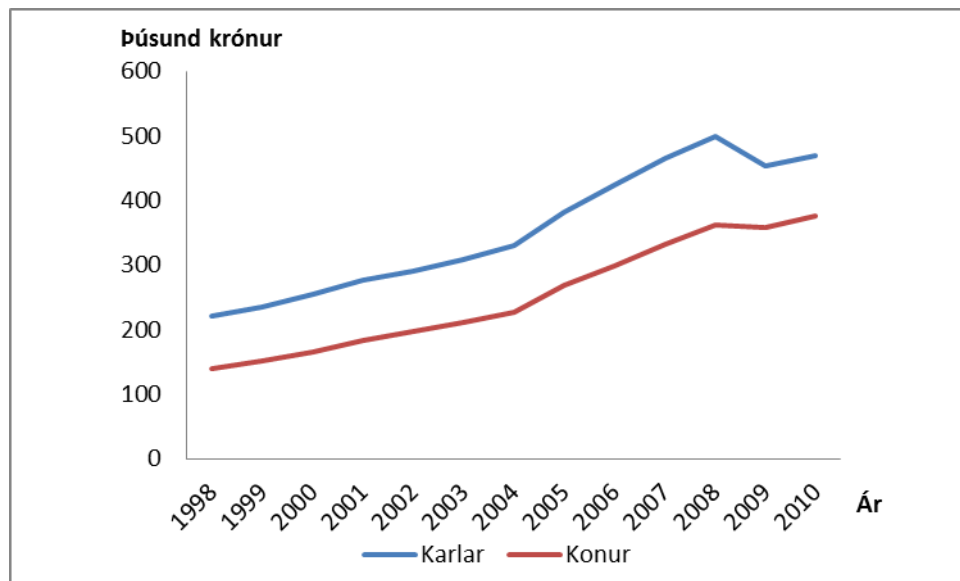
Mynd 11. Meðaltal vinnustunda foreldra fyrir og eftir fæðingu frumburða fæddra árin 1997 og 2003.

Heimild: Guðný B. Eydal, 2009.

Þrátt fyrir að innleiðing fæðingarorlofslaganna hafi haft jafnandi áhrif á stöðu karla og kvenna á rannsóknartímabili könnunarinnar, þá er nauðsynlegt að hafa varann á við túlkun niðurstaðna, því lækkanir hámarksgreiðslna Fæðingarorlofsjóðs höfðu enn ekki komið til árið 2003. Bráðabirgðatölur frá Fæðingarorlofssjóði benda til þess að feður hafi minnkað orlofstöku hægt og sígandi frá árinu 2008 en orlofstaka mæðra breyttist lítið á sama tímabili. Má því ætla að hið minnkandi bil á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaðnum hafi aukist aftur þegar hámarksgreiðslur úr Fæðingarorlofssjóði voru settar á og enn frekar við lækkun þeirra.

4 Launamunur sökum fjölskylduaðstæðna

Ein leið til að skoða mismunandi stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði er að bera saman laun þeirra. Laun eru sá verðmiði sem þjóðfélagið hefur sett á tíma einstaklinga á vinnumarkaði. Laun eru óumflýjanlega stór þáttur í þjóðfélaginu, því mikill meirihluti þjóðarinnar er á vinnumarkaði hverju sinni. Í samanburðarrannsóknum á launum karla og kvenna, kemur launamunur kynjanna berlega í ljós. Niðurstöður sýna að karlar fá hærri laun en konur fyrir sambærilegan vinnutíma (Stefanía Óskarsdóttir o.fl., 2004). Á mynd 12 má sjá þróun fastra mánaðarlauna eftir kyni hjá fullvinnandi launamönnum á almennum vinnumarkaði. Við slíkan samanburð meðaltala virkar kynbundni launamurinn vel sýnilegur. Á viðmiðunartímabilinu fór munur á meðallaunum karla og kvenna mest í 136 þúsund krónur árið 2008, eftir það minnkaði munurinn töluvert.



Mynd 12. Mánaðarlaun fullvinnandi launamanna á almennum vinnumarkaði eftir kyni.

Heimild: Hagstofa Íslands, 2011

Af myndinni að dæma er einstaklingum mismunað eftir kyni hvað laun varðar. Málið er hinsvegar ekki það einfalt því laun geta verið breytileg þótt ekki sé um að ræða mismunun á vinnumarkaði. Ástæður breytilegra launa geta verið fjölmargar, t.d.

breytilegur mannauður, breytilegur vinnutími, ólíkur áhugi og ólík geta fólks til þess að vinna ýmis störf. Mismunun á sér hins vegar stað þegar sambærilegir starfskraftar njóta ekki sömu tækifæra á vinnumarkaði vegna persónulegra einkenna sinna, til dæmis kynferðis. Það að bera saman meðallaun stórra hópa, eins og gert er hér að framan, segir lítið um umfang launamismunar og því er oftast en ekki stuðst við aðhvarfsgreiningu þegar launamunur er kannaður (Mankiw og Taylor, 2006). Hefðbundin aðhvarfsgreining byggir á því að háða breytan, sem er laun í þeim tilfellum þegar kanna á launamun, er skoðuð sem fall af þáttum sem hafa áhrif á laun eins og vinnutíma, starfi og atvinnugrein. Þannig er hægt að túlka hvað hver þáttur hefur mikil áhrif á laun hverju sinni. Stóran hluta launamunar má rekja til þeirra skýribreyta sem notast er við í aðhvarfsgreiningu, en þó er hluti sem stendur eftir óútskýrður og er það hinn eiginlega launamunur kynjanna (Eyjólfur Sigurðsson, 2010). Getum hefur verið leitt að því að launamunur kynjanna stafi af ólíkri fjölskylduábyrgð kynjanna (Stefanía Óskarsdóttir o.fl., 2004).

4.1 Rannsóknir á launamun kynjanna

Margar rannsóknir hafa verið gerðar á launamun kynjanna á Íslandi. Þær rannsóknir eru ólíkar hvað varðar gagnaöflun, breytur og úrvinnslu og því óvarlegt að draga ályktanir um þróun á launamun kynjanna út frá þeim. Engu að síður er áhugavert að skoða niðurstöður þeirra. Hér verður farið yfir niðurstöður fjögurra kannanna sem snúa að launamun kynjanna og taka fjölskylduáðstæður með til útreiknings.

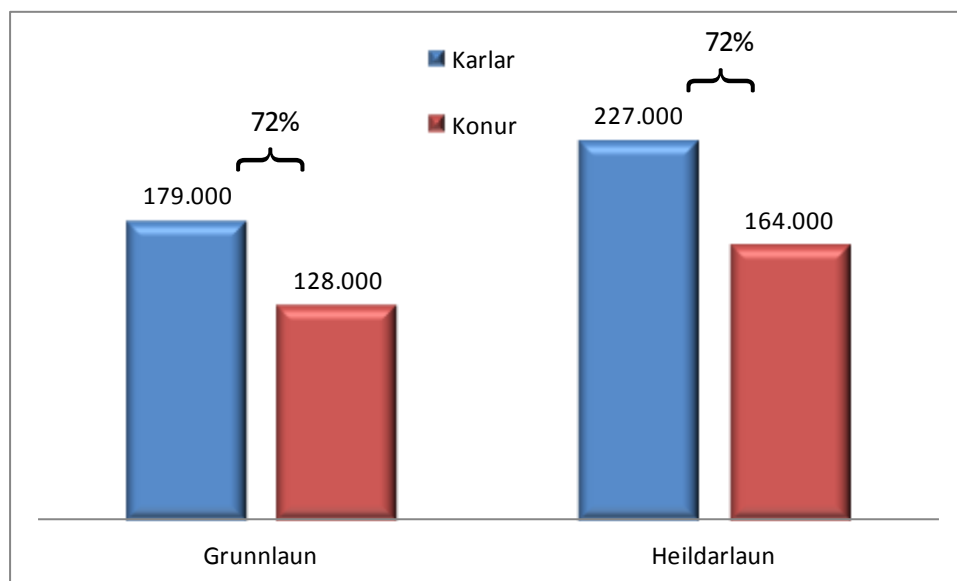
4.1.1 Könnun á launamun kynjanna – Jafnréttisráð 2001

Síðla árs 2000 skipaði forsætisráðherra nefnd til þess að kanna efnahagsleg völd kvenna. Sú nefnd, í samvinnu við Jafnréttisráð, stóð fyrir rannsókn á launamun kynjanna sem byggð var á upplýsingum úr þjóðskrá og frá Kjararannsóknarnefnd. Alls tóku 16.500 manns, úr 108 fyrirtækjum og sveitarfélögum, þátt í könnuninni og náði hún yfir allan vinnumarkaðinn, að ríki og Reykjavíkurborg undanskildum (Stefanía Óskarsdóttir o.fl., 2004).

Þær breytur sem stuðst var við í rannsókninni voru aldur, kyn, starf, vinnutími, launagreiðandi, ráðningarfyrikomulag, hjúskaparstaða og börn á heimili. Þá var breytan

menntun til staðar hjá um þriðjungi einstaklinga í rannsókninni. Samanlagða starfsreynsla vantaði í gögnunum og gæti það ásamt ófullkomnum gögnum um menntun skekkt niðurstöðurnar. Við útreikninga var stuðst við gagnasafn um grunnlaun frá febrúarmánuði 2001. Við úrvinnslu gagna voru skoðuð hefðbundin meðaltöl ásamt aðhvarfsgreiningu og línulegri sundurliðun (Eyjólfur Sigurðsson, 2010).

Samkvæmt samanburði á hefðbundnu meðaltali fengu konur 72% af grunnlaunum karla í febrúarmánuði árið 2001. Meðtaldar í launum voru aukagreiðslur fyrir dagvinnu, til dæmis bónus, matar- og verkfærapeningar. Þá voru hlutastörf blásin upp í fullt starf. Einnig voru skoðaðar heildartekjur þeirra sem voru í fullu starfi. Þar var meðtalið dagvinnukaup, álagsgreiðslur, yfirvinna, vaktakaup, akstursgreiðslur, ákvæðisgreiðslur, bónusar, eingreiðslur, hlunnindi, kostnaðargreiðslur og nefndarlaun. Tölurnar hækkuðu um rúman fjórðung frá grunnlaunum, en konur voru enn með 72% af tekjum karla, eins og sést á mynd 13 .



Mynd 13. Meðalgrunnlaun og meðalheildarlaun karla og kvenna í fullu starfi í febrúar 2001.

Heimild: Stefanía Óskarsdóttir o.fl., 2004.

Í rannsókninni var leitað skýringa á muninum á föstum dagvinnulaunum karla og kvenna og til þess var notuð aðhvarfsgreining. Munurinn á föstum dagvinnulaunum hjá körlum og konum var að jafnaði tæp 32%. Niðurstaðan var sú að skýra mætti 21-24% af launamun með ólíkum starfsvettvangi, starfi, menntun og ráðningarfyrikomulagi

kynjanna. Eftir stóð 7,5-11% launamunur er virtist skýrast af mismunandi áhrifum hjónabands og barneigna á laun kvenna annars vegar og laun karla hins vegar.

Þegar launamyndun karla og kvenna var skoðuð hvor í sínu lagi með tilliti til sambúðar og barneigna, þá kom í ljós að grunnlaun karla voru 4-5% hærrí en ella ef þeir voru í sambúð en áhrifin voru lítil eða slæm á laun kvenna. Þá hækkuðu laun kvenna um 1% ef börn innan sjö ára bjuggu á heimili þeirra en að sama skapi hækkuðu laun karla um 3-4%. Börn yngri en sjö ára höfðu því 2-3% áhrif á launamuninn.

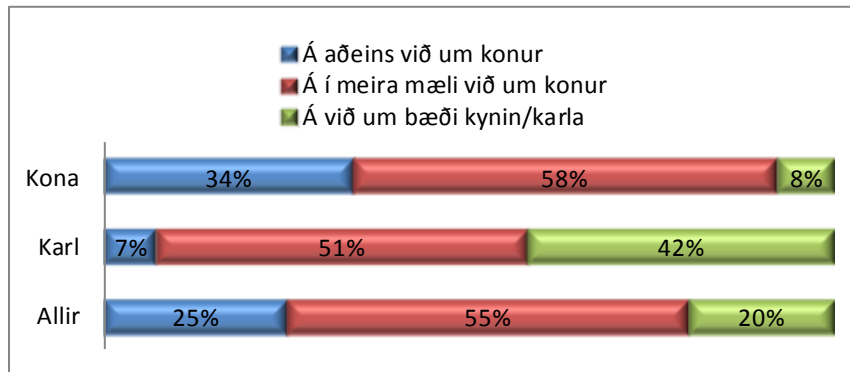
Að hluta til gætu áhrif sambúðar og barneignar legið í því að konur sinna heimili og börnum meira en karlar. Konur taka lengra fæðingarorlof og hverfa oftar af vinnumarkaði í kjölfar barneigna. Þá kann hjónaband eða sambúð kvenna að gefa vísbendingu um það að starfsreynsla þeirra á vinnumarkaði sé að öllu jöfnu minni en karla á sama aldri. Þó er ekki hægt að fullyrða um það út frá gögnum rannsóknarinnar, því ekki voru tiltækar upplýsingar um samanlagða starfsreynslu á vinnumarkaði. Fyrri kannanir benda þó til þess að svo sé (Stefanía Óskarsdóttir o.fl., 2004).

4.1.2 Launamyndun og kynbundinn launamunur – Capacent 2006

Capacent Gallup gerði könnun fyrir félagsmálaráðuneytið í október 2006 um kynbundinn launamun og launamyndun. Meginmarkmiðið var að kanna hvort sömu þættir hefðu sömu áhrif á laun og starfsframa hjá konum og körlum. Spurningalistar voru lagðir fyrir 2.000 starfsmenn hjá átta fyrirtækjum, þar af fjórum opinberum fyrirtækjum og fjórum einkafyrirtækjum. Heildarsvarhlutfall var 50,5%. Þá voru einnig tekin djúpvíðtöl við stjórnendur og almenna starfsmenn um stöðu jafnréttismála.

Í spurningalista til þátttakenda voru spurningar sem snéru að fjölskylduaðstæðum. Stærstur hluti þátttakenda, eða 85%, taldi barneignir og/eða fjölda barna ekki takmarka möguleika fólks á vinnustað þess. Aftur á móti taldi fólk á barneignaraldri, 39 ára eða yngra, líklegra en eldra fólk að barneignir og/eða barnafjöldi gæti takmarkað möguleika fólks til frama á vinnustað þess. Alls 128 manns töldu barneignir og/eða barnafjölda takmarka möguleika fólks til frama á sínum vinnustað, þar af voru 43 karlar og 85 konur. Í hópi þeirra sem töldu barneignir og/eða barnafjölda hafa áhrif á tækifæri fólks á vinnustað voru langflestir, eða 80%, sem töldu barneignir og/eða barnafjölda líklegri til þess að takmarka möguleika kvenna en karla til starfsframa. 34% þeirra kvenna sem töldu möguleika skerðast í kjölfar barneigna, töldu að barneignir og/eða fjöldi barna

hefði einungis áhrif á stöðu kvenna á vinnumarkaðnum en 7% karla töldu svo vera. Hlutfallslega skiptingu svara má sjá á mynd 14.



Mynd 14. Svör þátttakenda sem töldu barneignir og/eða barnafjölda takmarka möguleika fólks til starfsframa við því hvort slíkt ætti jafnt við um karla og konur

Heimild: Guðbjörg Andrea Jónsdóttir o.fl., 2006.

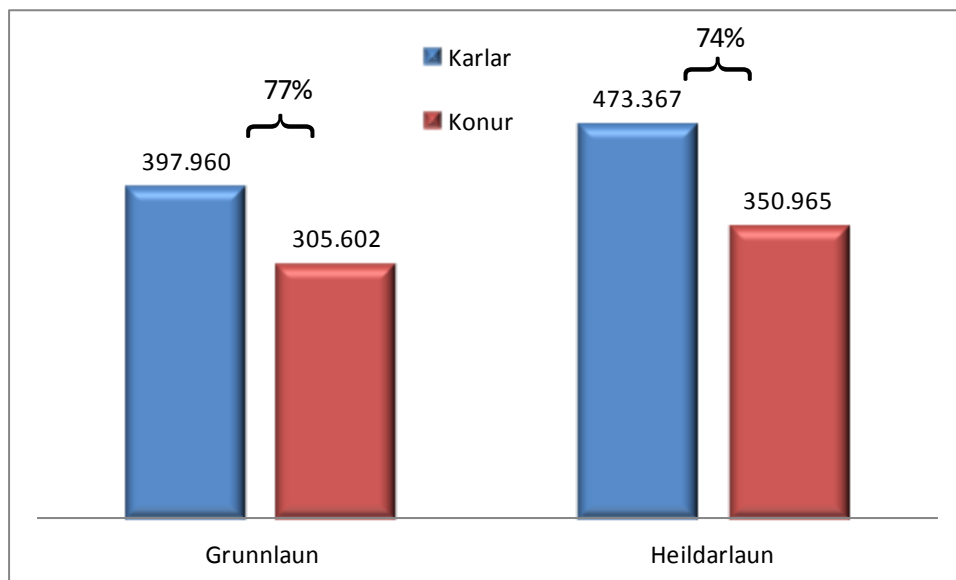
Út frá niðurstöðum könnunarinnar er ljóst að konur frekar en karlar upplifa ákveðnar hindranir á vegi kvenna þegar kemur að starfsframa. Í ítarlegum viðtölum sem tekin voru við yfirmenn og almenna starfsmenn kom einnig fram að margir töldu barneignir frekar hafa áhrif á starfsframa kvenna en karla. Þá kom einnig fram að konur kysu síður að fórna fjölskyldunni fyrir starfsframa og að starfsframi krefðist þess að starfsmenn eyddu meiri tíma í vinnu sinni en ella og konur með ung börn gætu það hvorki né vildu (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir o.fl., 2006).

4.1.3 Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði - Félagsvísindastofnun HÍ 2008

Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands gerði könnun á launajafnrétti á vinnumarkaði fyrir félagsmálaráðuneytið árið 2008. Meginmarkmiðið var að komast því hvort kynbundinn launamunur væri til staðar, hve mikill hann væri og hvernig skýra mætti muninn. Tekið var 2.000 manna slembiúrtak úr þjóðskrá á meðal fólks á aldrinum 18 til 67 ára og könnun framkvæmd í gegnum síma. Þátttaka var 63%, þ.e. 1.180 manns, en af þeim voru 244 utan vinnumarkaðar og gátu því ekki svarað spurningalistanum í heild. Aðeins voru launagreiðslur frá febrúarmánuði 2008 teknar til athugunar (Einar Mar Þórðarson, 2008).

Þær breytur sem stuðst var við í könnuninni voru aldur, kyn, menntun, starf, búseta, grunnlaun, heildarlaun, vinnutími, starfshlutfall, atvinnugeiri (opinber eða einkageiri), ábyrgð í starfi og staða (launþegi eða sjálfstætt starfandi). Einnig var safnað upplýsingum um hjúskaparstöðu og fjölda heimilismanna undir 18 ára aldri. Við úrvinnslu gagna voru skoðuð hefðbundin meðaltöl og einnig var beitt aðhvarfsgreiningu (Eyjólfur Sigurðsson, 2010).

Samkvæmt samanburði á hefðbundnu meðaltali fengu konur í fullu starfi 77% af grunnlaunum karla í fullu starfi og 74% af heildarlaunum þeirra, eins og sést á mynd 13. Eins og áður hefur komið fram, þá vinna karlar að jafnaði fleiri vinnustundir en konur og að teknu tilliti til þess voru konur með 84% af launum karla.



Mynd 15. Meðalgrunnlaun og meðalheildarlaun karla og kvenna í fullu starfi í febrúar 2008.

Heimild: Einar Mar Þórðarson, 2008.

Þegar tekið var tillit til vinnutíma, starfs, menntunar, aldurs, atvinnugeira, ábyrgðar í starfi og þess hvort væri um að ræða sjálfstætt starfandi eða launþega, þá voru karlar að jafnaði með 19,5% hærri heildarlaun og 19,6% hærri grunnlaun en konur. Ef tekið var tillit til hjúskaparstöðu og barna undir 18 ára aldri, þá jókst kynbundinn launamunur. Mældist munurinn þá 21,0% á heildarlaunum og 21,6% á grunnlaunum. Styrkir það stoðir þeirrar kenningar að kynbundinn launamunur stafi af ólíkri fjölskylduábyrgð kynjanna (Einar Mar Þórðarson, 2008).

4.1.4 Launamunur kynjanna - Hagstofa Íslands 2010

Hagstofa Íslands, í samstarfi við Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins, vann að rannsókn um launamun kvenna og karla á almennum vinnumarkaði á Íslandi. Viðmiðunartímabil rannsóknarinnar var árabilið 2000-2007. Niðurstöðurnar byggja á tæplega 185 þúsund athugunum á launum einstaklinga á hinum almenna vinnumarkaði. Þar af voru tæplega 104 þúsund athuganir fyrir karla og rúmlega 81 þúsund athuganir fyrir konur.

Bæði var stuðst við lýðfræðilegar breytur og starfstengdar breytur í rannsókn þessari. Með lýðfræðilegum breytum er meðal annars átt við kyn, aldur, menntun, hjúskaparstöðu og barnafjölda. Með starfstengdum breytum er átt við laun, vinnutíma, starf, ábyrgð í starfi, atvinnurekanda, starfsstöð og atvinnugrein. Við úrvinnslu gagna voru skoðuð hefðbundin meðaltöl, ásamt aðhvarfsgreiningu og línulegri sundurliðun.

Í fyrstu var borið saman tölulegt meðaltal grunnlauna kvenna sem hlutfall af launum karla. Árið 2000 voru konur í gagnasafninu með 29,1% lægri laun er karlar. Munurinn fór minnkandi út tímabilið og árið 2007 var launamunurinn kominn niður í 21,7%. Þegar horft var til heildarlauna voru konur með 26,0% lægri laun er karlar árið 2000, samanborið við 25,8% lægri laun árið 2007. Árið 2007 er munurinn meiri milli kynjanna þegar horft er til heildarlauna heldur en grunnlauna og getur það skýrst af því að karlmenn vinna meiri yfirvinnu en konur. Launamunur kynjanna fór engu að síður minnkandi frá árinu 2000 til 2007, óháð því hvort hugtakið er notað. Þess ber þó að geta að úrtakstímabilið nær yfir þenslutímabil í hagkerfi landsins og voru síðustu athuganirnar gerðar þegar þenslan var að nálgast hámark.

Við notkun annarra aðferða voru hlutföllin önnur en allar sýndu þær að kynbundinn launamunur væri til staðar og að hann hefði minnkað yfir rannsóknartímabilið. Þrátt fyrir minnkandi launamun jókst sá hluti hans sem er óútskýrður og gæti það gefið til kynna aukningu á launamismunum.

Við mat á líkönum sem gerðu ekki greinamun á kyni, þá kom í ljós að á heimilum þar börn voru búsett voru laun einstaklinga að jafnaði hærri en ella. Við notkun líkans, þar sem aðskilið mat var gert fyrir hvort kyn, var nákvæmara mat gert á áhrifum búsetu barna á heimili á tímakaup. Líkanið sem notað var er svokallað „fixed effect“ líkan þar sem einstaklingsáhrif eru innbyggð í skýribreytum líkansins. Við mat á því líkani kom í

ljós að ef börn voru búsett á heimili karls hafði það jákvæð áhrif á tímakaup hans en því var öfugt farið gagnvart konum. Breytunni börn var skipt í fimm flokka eftir aldri og voru áhrifin á tímakaup neikvæð í öllum flokkum hjá konum en ávallt jákvæð hjá körlum eins sjá má í töflu 11 (Eyjólfur Sigurðsson, 2010).

Tafla 11. Hlutfallslega áhrif af tilvist barna á heimili á tímakaup karla og kvenna.

Breyta	Áhrif á tímakaup karla	Áhrif á tímakaup kvenna
Barn/börn á 1. ári	+0,822%	-1,641%
Barn/börn á 2. ári	+1,142%	-0,597%
Barn/börn 2-5 ára	+0,885%	-1,670%
Barn/börn 6-9 ára	+0,707%	-1,069%
Barn/börn 10-16 ára	+0,426%	-0,596%

Heimild: Eyjólfur Sigurðsson, 2010.

4.1.5 Rannsóknarniðurstöður teknar saman

Af fyrrgreindum rannsóknum má sjá að konur hljóta lægri laun er karlar. Launamunurinn er einkum til kominn vegna ólíks starfsvettvangs kynjanna og ólíkra námsleiða. Þó svo skýra megi launamun að hluta til vegna þessara þátta, þá er hluti launamunarins óútskýrður. Leiddar hafa verið að því líkur að sá munur stafi af ólíkri fjölskylduábyrgð kynjanna.

Í rannsókn Jafnréttisráðs var sýnt fram á það að laun karla og kvenna hækkuðu við búsetu barna á heimili en laun karla hækkuðu þó meira en laun kvenna. Í niðurstöðum rannsóknar Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands kom fram að kynbundinn launamunur óx þegar tillit var tekið til hjúskaparstöðu og tilvistar barna. Í rannsókn Hagstofu Íslands kom fram að tilvist barna á heimili hafði jákvæð áhrif á tímakaup karla en neikvæð áhrif á tímakaup kvenna. Ætla má að rannsókn Hagstofu Íslands gefi réttari mynd af launamuninum en rannsókn Jafnréttisráðs, því hver einstaklingur er skoðaður oftari en einu sinni yfir nokkurra ára tímabil í þeirri fyrrnefndu, en í þeirri síðarnefndu eru hver einstaklingur aðeins skoðaður einu sinni á ákveðnum tímamarki. Ef sú er raunin, þá fylgir Ísland sama mynstri og þekkest víðast hvar í heiminum hvað varðar launamun barnlausra kvenna og mæðra.

Niðurstöðurnar virðast allar benda til ójafnréttis á vinnumarkaði á milli kynjanna. Hins vegar er það tilfinning almennings að barneignir og/eða fjöldi barna takmarki ekki möguleika fólks á vinnustað en 85% þátttakenda í könnun Capacent voru þeirrar skoðunar. Í könnuninni var þeirri spurningu ekki skipt í áhrif á karla og áhrif á konur fyrr svarað hafði verið játandi, ef niðurstöður könnunar Hagstofu Íslands eru réttar um ólík áhrif barneigna á laun kynjanna, er ógerlegt að svara fyrrgreindri spurningu. Þau 15% sem svöruðu spurningunni játandi voru flest sammála því að barneignir og/eða barnafjöldi væri líklegri til þess að takmarka möguleika kvenna.

4.2 Launamunur barnlausra kvenna og mæðra

Kynbundinn launamunur hefur farið minnkandi með árunum samkvæmt niðurstöðum fyrrgreindra rannsókna. Erlendar rannsóknir sýna að slík þróun hafi einnig átt sér stað víðast hvar erlendis. Það sem minna hefur verið rannsakað hérlendis er launamunur barnlausra kvenna og mæðra sem nefndur hefur verið fjölskyldubilið (e. family gap) í erlendum rannsóknum. Staðreyndin er sú að slíkur launamunur er til staðar víðs vegar um heim og benda fyrrgreindar rannsóknarniðurstöður Hagstofu Íslands til þess að þetta eigi einnig við á Íslandi. Byggjast kenningarnar á því að tímakaup kvenna lækki í kjölfar barneigna, þrátt fyrir að leiðrétt hafi verið fyrir áhrifum menntunar, starfsreynslu og fleiri þátta. Eins og áður hefur komið fram, sýndu rannsóknarniðurstöður Hagstofu Íslands að tímakaup íslenskra kvenna lækkaði um 0,6-1,7% með tilvist barna að 17 ára aldri á árunum 2000-2007. Erfitt er skýra tilvist þessa launamunar en ýmsar kenningar hafa verið á lofti og verður varpað ljósi á þær hér (Waldfoegel, J., 1998).

1. Ein kenning snýr að mannauði en mannauður er á víðan hátt skilgreindur sem blanda af meðfæddum hæfileikum og meðfæddri hæfni einstaklinga, rétt eins og færni og lærdómi sem þeir tileinka sér í gegnum menntun og þjálfun. Með fjárfestingu í menntun og starfsþjálfun er því hægt að byggja upp mannauð og gerir mannauðurinn einstaklingum kleift að selja þekkingu sína dýrar en ella (OECD, 2007). Inntak kenningarinnar er það að launamunur barnlausra kvenna og mæðra sé til staðar, því mæður búi yfir minni mannauð en barnlausar konur. Skýringin er sú að mæður kunni að hafa ósamfelldan starfsferil sökum barneigna og umönnunar en samfelldur starfsferill auki líkur á hækkandi mannauði. Sökum

barneigna hafi mæður því verið styttra á vinnumarkaði en barnlausar konur sem dragi úr vexti mannauðs sem og sérfræðilekkingu þeirra. Enn fremur kann svo að vera að konur sem stefna á barneignir fjárfesti minna í menntun og starfsreynslu, því væntar tekjur við slíkar fjárfestingar séu lægri en ella. Mannauðskeningin kann einnig að skýra lakari vinnumarkaðsstöðu ungra mæðra í samanburði við eldri mæður, eins og greint verður frá hér síðar (Davies, R. og Pierre, G., 2005).

2. Önnur kenning er skýra á fjölskyldubilið snýr að misdreifni vinnuafls. Misdreifni vinnuafls, það er að geta einstaklinga er mismunandi, er skýrð með mannauðskeningunni. Dæmi um misdreifni eru dugnaður, útsjónarsemi, verklagni, menntun og starfsreynsla (Eyjólfur Siguðrsson, 2010). Kenningin byggir á samanburði mæðra sem setja heimilislífið í forgang við konur sem setja starfsframa í fyrsta sæti. Ef þær fyrrnefndu eru einnig líklegri til þess að eignast börn, þá má skýra lægri tekjur þeirra út frá minni áhuga og minni skuldbindingu í launavinnu sinni en hjá þeim síðarnefndu.
3. Möguleikinn á samhæfingu á fjölskyldulífi og vinnu hefur einnig verið nefndur sem skýring á launamun barnlausra kvenna og mæðra. Mæður sækjast fremur í störf með sveigjanlegum vinnutíma sem auðvelt er að samhæfa við fjölskyldulíf. Þær taka síður að sér yfirvinnu, kvöldvinnu eða helgarvinnu. Því kann að vera að mæður velji frekar lægri laun og sveigjanlegri vinnutíma en hærri laun og minni sveigjanleika í starfi (Davies, R. og Pierre, G., 2005).
4. Þá hefur sú kenning verið uppi að fjölskyldubilið stafi af minni framleiðni mæðra í launavinnu en barnlausra kvenna. Aldur barna skiptir þarna máli, því ung börn þurfa meiri umönnun en eldri börn. Af þeim sökum geta mæður ungra barna verið þreyttari en mæður eldri barna og barnlausar konur og framleiðni þeirra því minni í launavinnu. Samkvæmt þessari kenningu ætti fjölskyldubilið að vera meira hjá mæðrum í vinnu sem krefst mikillar framleiðni en þar sem krafa á framleiðni er minni. Þar sem mikið menntaðir einstaklingar skila almennt meiri

framleiðni en þeir sem hlotið hafa litla menntun, þá ætti fjölskyldubilið að aukast með aukinni menntun móður. Sú ályktun er hrakin í erlendri könnun frá árinu 2003. Samkvæmt rannsóknarniðurstöðum hennar var launamunur barnlausra kvenna og mæðra enginn í hópi minnst og mest menntaðra kvenna. Aðeins þær mæður sem höfðu meðalmikla menntun, sem höfðu verið í skóla í 12 ár eða lengur en ekki lokið háskólanámi, voru með lægri laun en barnlausar konur með sambærilega menntun. Launamunurinn jókst eftir því sem lengri tími leið frá fæðingu barns þar til móðir var aftur kominn á vinnumarkaðinn. Ólíklegt þykir að aðeins þær mæður sem höfðu meðalmikla menntun hafi dregið úr framleiðni sinni í kjölfar barneigna. Ástæðan er fremur talin liggja í því að þeir einstaklingar sem eru með meðalmikla menntun eru ólíklegastir til þess að hafa sveigjanleika í starfi og á vinnutíma. Aftur á móti eru háskólamenntaðir einstaklingar líklegri til þess að njóta sveigjanlegri vinnutíma og geta oftart tekið vinnu sína með sér heim (Anderson, Binder, og Krause, 2003).

5. Enn önnur möguleg skýring á fjölskyldubílinu er lengd tímans sem konur eru frá vinnu í kjölfar fæðingar barns. Niðurstöður rannsókna benda til þess að fæðingarorlof sem einkennist að tekjutryggingu og uppsagnarvernd hafi jákvæð áhrif á laun mæðra, því þær séu enn þátttakendur á vinnumarkaði hjá sama atvinnurekanda í fæðingarorlofi sínu. Það auki mannauð sem komi fram í hærri launum. Þessi jákvæðu áhrif geta þó orðið neikvæð ef konur eru lengur frá vinnu en réttindi til fæðingarorlofs kveða á um. Í þessu samhengi hafa verið nefnd tvönn konar áhrif sem fæðingarorlof hefur á vinnuframboð kvenna. Annars vegar hefur uppsagnarvernd í fæðingarorlofi hvetjandi áhrif til aukinnar fjarveru frá vinnu fyrir þær konur sem annars hefðu tekið stutt veikindaleyfi í kjölfar barnseignar. Í þessu samhengi hafa fæðingarorlofsréttindi neikvæð áhrif á laun, þar sem starfsreynsla verður minni en ella. Hins vegar hafa fæðingarorlofsréttindi hvetjandi áhrif á þær mæður sem án réttinda hefðu yfirgefið vinnumarkaðinn til lengri tíma til þess að snúa aftur til vinnu sinnar í lok orlofstímabilsins. Í þessu tilviki eru áhrif á laun jákvæð, því starfsreynsla verður meiri en annars hefði orðið (Waldfoegel, J., 1998).

6. Einnig hefur mismunum atvinnurekenda verið nefnd sem skýring á launamun barnlausra kvenna og mæðra. Ef atvinnurekandi gerir ráð fyrir því að mæður séu minna framleiðnar en barnlausar konur, þá hefur hann tilhneigingu til þess að greiða þeim lægri laun (Anderson o.fl., 2003).

4.2.1 Erlendar rannsóknir á fjölskyldubílinu

Erlendar rannsóknir hafa ekki einungis sýnt fram á það að launamunur aukist með barneignum, heldur aukast áhrifin með auknum barnafjölda. Jane Waldfogel, prófessor í félagsráðgjöf, hefur gert nokkrar rannsóknir á fjölskyldubílinu. Í rannsókn hennar frá árinu 1997 var launamunur barnlausra kvenna og mæðra metinn 6% fyrir eitt barn og 13% fyrir tvö eða fleiri börn. Fleiri sérfræðingar hafa rannsakað slíkt hið sama og í rannsókn frá árinu 2001 er fjölskyldubílið metið 3% fyrir eitt barn, 9% fyrir tvö börn og 12% fyrir þrjú eða fleiri börn. Þá sýnir könnun frá árinu 2003 að fjölskyldubílið stækki um 4% fyrir hvert barn.

Ítarleg rannsókn um fjölskyldubílið var framkvæmd árið 2005 á 11 Evrópuríkjum. Í úrtakinu voru konur á aldrinum 16 til 40 ára og voru laun þeirra skoðuð allt að sex sinnum á 10 ára tímabili til þess að finna út meðallaun. Líkan sem notað var við mat á launamuninum innihélt sex breytur; aldur, menntun, starfsreynslu, fjölda barna, hjúskaparstöðu og atvinnugrein. Niðurstöður hefðbundinnar aðhvarfsgreiningar á þversniðsgögnum, þ.e. á gögnum þar sem hver einstaklingur er skoðaður einu sinni á ákveðnum tímapunkti, sýndu að í 10 af 11 löndum var mælanlegur launamunur á barnlausum konum og mæðrum. Tvær meginniðurstöður rannsóknarinnar voru þær að fjölskyldubílið væri stærra fyrir mæður sem hófu barneignir fyrir 25 ára aldur og að launamunurinn ykist með fjölda barna.

Eftir að tillit hafði verið tekið til mannauðs og annarra einstaklingsáhrifa, þá mældist marktækur launamunur á barnlausum konum og mæðrum í sex landanna. Það voru Þýskaland, Danmörk, Írland, Bretland, Spánn og Portúgal. Í þessum löndum var launamunur barnlausra kvenna og mæðra á bilinu 2-6% með tilvist eins barns og 7-12% með tilvist tveggja barna. Í Þýskalandi, Danmörku, Írlandi og Bretlandi mældist einnig 12-18% launamunur við tilvist þriggja barna.

Þá voru Bretland og Þýskaland skoðuð sérstaklega, því betri gögn voru til staðar þar en í hinum löndunum og þar var fjölskyldubilið einnig hvað mest. Laun mæðra í Þýskalandi sem eignuðust sitt fyrsta barn fyrir 25 ára aldur voru 16% lægri en laun mæðra sem hófu barneignir seinna. Ef konu fæddist annað barn fyrir 25 ára aldur, þá jókst launamunurinn í 21%. Launamunurinn var ekki jafnmikill hjá ungum mæðrum í Bretlandi, eða 9% fyrir eitt barn og 10% fyrir tvö börn.

Þá var litið til vaxtar á launum mæðra yfir rannsóknartímabilið. Niðurstöður sýndu að vöxtur launa hjá mæðrum í Bretlandi sem eignuðust barn í upphafi rannsóknartímabils og eignuðust ekki fleiri börn á tímabilinu var meiri en annarra. Var vöxtur launa þeirra að jafnaði 24% meiri en hjá konum sem ekki eignuðust börn á tímabilinu. Er þetta dæmi um svokallað „catching up effect“ sem í þessu samhengi vísar til þess að eftir því sem börn eldast, þá eigi mæður möguleika á örari launavexti en barnlausar konur með óslitinn starfsferil. Þær mæður sem eignuðust annað barn á tímabilinu höfðu ekki eins öran launavöxt. Í Þýskalandi voru sambærileg áhrif ómarktæk og því ekki samanburðarhæf. Hins vegar virtist launavöxtur mæðra sem eignuðust eitt barn á rannsóknartímabilinu vera hægari en barnlausra kvenna eða mæðra með stöðugan barnafjölda á tímabilinu.

Þó svo niðurstöður fyrrgreindra rannsókna sýni að launamunur sé á milli barnlausra kvenna og mæðra er samanburður á milli landa erfiður. Séreinkenni hvers lands, eins og menningar- og félagslegir þættir, eru sagðir hafa marktæk áhrif á útreikninga fjölskyldubilsins (Davies, R. og Pierre, G., 2005). Því er erfitt að áætla hverjar niðurstöðurnar yrðu fyrir Ísland þegar aldur mæðra er tekinn inn, fjöldi barna og vöxtur launa. Þær niðurstöður væru tvímælaust áhugaverðar en á þessum tímamarki er aðeins hægt að áætla að barneignir hafi önnur áhrif á konur en karla hérlendis.

5 Lokaorð

Á árum áður fólst meginhugmynd um stöðu kvenna í þeirra samfélagslegu verkaskiptingu að konur ættu að helga sig umönnun barna og heimilis en hlutverk karla væri að sjá fjárhagslega fyrir heimilum. Þessi skipting hefur stundum verið kölluð „húsmóðursamkomulagið.“ Enn þann dag í dag eru mæður helsti umönnunar- og umsjáraðilar barna og heimila og ætla má að þessi mikla ábyrgð kvenna skýri minni atvinnuþátttöku þeirra. Minni atvinnuþátttaka getur verið dýrkeypt því lægra starfshlutfall hefur neikvæð áhrif á launastig. Að jafnaði eru karlar tekjurhærri en konur og hækka laun þeirra við tilvist barna á heimili en laun kvenna lækka að sama skapi. Sýna þessar niðurstöður að „húsmóðursamkomulagið“ sé ekki að öllu fallið úr gildi.

Ekki þarf að vera um mismunun að ræða þó laun séu breytileg. Breytilegur mannauður, breytilegur vinnutími, ólíkur áhugi og ólík geta fólks er dæmi um þætti sem hafa áhrif á laun. Þó tillit sé tekið til ýmissa einstaklingsáhrifa er kynbundinn launamunur samt sem áður til staðar. Launamunurinn er einkum kominn til vegna ólíks starfsvettvangs kynjanna og ólíkra námsleiða. Einnig má rekja hluta launamunarins til þess að ábyrgð vegna heimilisstarfa og uppeldis barna hvílir þyngra á konum en körlum. Til að draga úr launmuni kynjanna er mikilvæg að draga úr hóflaskiptingu á vinnumarkaðnum. Ein leið til þess er að stuðla að því að námsval kynjanna verði minna kynbundið. Þarf sú vinna að hefjast með markvissu hætti strax í yngri bekkjum grunnskóla (Stefanía Óskarsdóttir o.fl., 2004).

Konur veigra sér við að taka meiri ábyrgð á vinnustað vegna ójafnrar ábyrgðar á heimilishaldi og börnum. Umönnun barna og heimilisstörf eiga hinsvegar að vera sameiginleg verkefni foreldra. Með tilkomu laga um fæðingar- og foreldrarlof árið 2000 var ætlað að gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Markmiðið var að jafna stöðu karla og kvenna á vinnumarkaðnum og sú var raunin. Atvinnustig feðra lækkaði í kjölfar barneigna og þeir dróu úr vikulegum vinnustundum. Á sama tíma juku mæður við vinnustundir sínar. Feður hafa nýtt rétt sinn vel til fæðingarorlofs en með tilkomu hámarksgreiðslna úr Fæðingarorlofssjóði og ítrekaðri

lækkun þeirra virðist vera að feður séu að draga úr töku fæðingarorlofs. Sú jöfnun á vinnumarkaði sem hafði átt sér stað virðist því vera að dragast saman og þá færumst við aftur nær „húsmóðursamkomulaginu“.

Af öllu því sem fram hefur komið dreg ég þá ályktun að barneignir þurfi ekki að standa í vegi fyrir starfsframa kvenna. Til þess að svo sé þarf að hækka hámarksgreiðslur Fæðingarorlofssjóðs aftur svo nýting feðra á orlofsréttindum taki að aukast. Það sem meira er þá tel að ríkja þurfi fullkomið jafnrétti foreldra á heimilum, hvað varðar umönnun barna og heimilisstörf. Einnig þarf fullkomið jafnrétti á milli foreldra að ríkja á vinnumarkaði. Hvort allt þetta sé raunhæft skal látið ósagt.

Heimildaskrá

- Alþingi. (2000, 28.apríl). *1.umræða á 104.fundi, félagsmálaráðherra*. Sótt 9.október 2011 af <http://www.althingi.is/altext/125/04/r28141426.shtml>
- Alþingi. (2004, 5.apríl). *1.umræða á 94. fundi, félagsmálaráðherra*. Sótt 9.október 2011 af <http://www.althingi.is/altext/130/04/r05214455.shtml>
- Alþingi. (2009a, 19.júní). *1.umræða á 23.fundi, fjármálaráðherra*. Sótt 19.október 2011 af <http://althingi.is/altext/raeda/137/rad20090619T111800.html>
- Alþingi. (2009b, 7.desember). *Lög um breytingu á lögum um fæðingar- og foreldraorlof*. Sótt 19.október af <http://www.althingi.is/altext/stjt/2009.120.html>
- Alþingi. (2011, 16.september). *Skýrsla velferðarráðherra um fæðingar- og foreldraorlof*. Sótt 11.október 2011 af <http://www.althingi.is/altext/139/s/1920.html>
- Anderson, D. J., Binder, M. og Krause, K. (2003). The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2), 273 –294.
- Boeri, T. og Ours, J. (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. New Jersey: Princeton University Press
- Capacent gagnatorg. (2011). *Atvinnuþátttaka eftir kyni og hjúskaparstöðu 1910-1991*. Sótt 15.mars 2011 af <http://gagnatorg.capacent.is/data/set/y78/atvinnuthattaka-efir-kyni-og-hjuskaparstodu-1910-1991#!display=line>
- Carlsen, Sören. (1998). *Men on Parental Leave – how men use parental leave in the Nordic countries*. Kaupmannahöfn: Nordic Council of Ministers.
- Davies, R. og Pierre, G. (2005). The family gap in pay in Europe: A cross-country study. *Labour Economics*, 12, 469 – 486.
- Duvander, A. Z., Ferrarini, T., og Thalberg, S. (2005). *Swedish parental leave and gender equality*. Stokkhólmur: Institutet för Framtidsstudier.
- Efnahags- og framfarastofnunin (OECD). (2007). *Human Capital: How what you know shapes your life*. Sótt 12.desember af <http://www.oecd.org/dataoecd/29/2/38435801.pdf>
- Efnahags- og framfarastofnunin (OECD). (2011). *Labour Force Statistics by sex and age*. Sótt 12.september 2011 af <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

- Einar Mar Þórðarson, Heiður Hrund Jónsdóttir, Fanney Þórdóttir, Ásdís A. Arnalds og Dr. Friðrik H. Jónsson. (2008). *Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir. (2011). *Konur í kreppu? Samantekt á opinberum tölulegum gögnum á áhrifum efnahagshrunsins á velferð kvenna*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Eyjólfur Sigurðsson. (2010, 18.febrúar). *Launamunur kynjanna*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Fríða Rós Valdimarsdóttir. (2005). *Þróun löggjafar um fæðingarorlof á Norðurlöndum og reynsla þjóðanna*. Akureyri: Jafnréttisstofa.
- Fæðingarorlofssjóður. (2010, ágúst). *Samantekt yfir tölulegar upplýsingar Fæðingarorlofssjóðs 2001-2009*. Sótt 11.október af <http://faedingarorlof.is/um-faedingarorlofssjod/utgefid-efni-og-talnaefni/>
- Gornick, J. C., Meyers, M. K. og Ross, K. E. (1996). *Public Policies and the Employment of Mothers: A Cross-National Study*. Lúxemborg: Luxembourg Income Study.
- Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Ásdís G. Ragnarsdóttir, Hrefna Guðmundsdóttir, Jóna Karen Sverrisdóttir, Matthías G. Þorvaldsson og Sigríður Herdís Bjarkadóttir. (2006). *Launamyndun og kynbundinn launamunur*. Reykjavík: Félagsmálaráðuneytið.
- Guðný B. Eydal og Ingólfur V. Gíslason. (2008). *Equal rights to earn and care – Parental leave in Iceland*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðný B. Eydal. (2009). *Equal legal rights to paid parental leave – the case of Iceland*. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Hagstofa Íslands. (2003). *Atvinnuþátttaka og atvinnuleysi 25-54 ára eftir fjölda og aldri barna 1991-2002*. Sótt 17.mars 2011 af <http://hagstofa.is/Pages/358>
- Hagstofa Íslands. (2011a). *Frjósemi og fólksfjölgunarhlutfall 1853-2009*. Sótt 15.mars 2011 af <http://hagstofa.is/Hagtolar/Mannfjoldi/Faaddir-og-danir>
- Hagstofa Íslands. (2011b). *Atvinnuþátttaka, atvinnuleysi 1991-2008*. Sótt 15.mars 2011 af <http://hagstofa.is/Hagtolar/Laun,-tekjur-og-vinnumarkadur/Vinnumarkadur>
- Hagstofa Íslands. (2011c). *Laun, tekjur og vinnumarkaður – nánar um flokk*. Sótt 15.mars 2011 af <http://hagstofa.is/Nanar-um-flokk-Laun-og-vm>
- Hagstofa Íslands. (2011d). *Atvinnuþátttaka, atvinnuleysi, vinnutími og fjöldi starfa eftir ársfjórðungum 2003-2011*. Sótt 15.mars 2011 af <http://hagstofa.is/Hagtolar/Laun,-tekjur-og-vinnumarkadur/Vinnumarkadur>
- Hagstofa Íslands. (2011e). *Laun fullvinnandi launamanna á almennum vinnumarkaði eftir starfsstétt og kyni 1998-2010*. Sótt 23.nóvember 2011 af <http://hagstofa.is/Hagtolar/Laun,-tekjur-og-vinnumarkadur/Laun>

- Ingólfur V. Gíslason. (2006). *Fostering Caring Masculinities: Icelandic National Report*. Akureyri: Jafnréttisstofa
- Ingólfur V. Gíslason. (2007). *Fæðingar- og foreldraorlof á Íslandi. Þróun eftir lagasetninguna árið 2000*. Akureyri: Jafnréttisstofa.
- Lilja Mósesdóttir og Davíð Þór Björgvinsson. (1998). *Reconciling Work and Family Life in Iceland*. Reykjavík: Félags- og hagvísindastofnun Íslands.
- Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr.95/2000.
- Lög um lögheimili nr.21/1990.
- Mankiw, N. G. og Taylor, M. P. (2006). *Economics*. London: Thomson
- Stefanía Óskarsdóttir, Tryggvi Þór Herbertsson og Unnur Dís Skaptadóttir. (2004, febrúar). *Efnahagsleg völd kvenna – skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.
- Stefán Ólafsson. (1993). Variation within the Scandinavian Model: Iceland in a Scandinavian Comparison. Í E.J. Hansen, S. Ringen, H. Uusitalo og R. Erikson (ritstjórar), *Welfare Trends in the Scandinavian Countries* (bls. 61-88). New York: M. E. Sharpe, Inc.
- Tryggingastofnun. (2004). *Staðtölur fyrir árið 2003 - Fæðingarorlofsgreiðslur flokkaðar eftir fjölda og kyni*. Sótt 23.október 2011 af <http://www.tr.is/tryggingastofnun/utgafa-tryggingastofnunar/stadtolur/toflur-fyrir-arid-2003/>
- Uunk, W., Kalmijn, M. og Muffels, R. (2005, mars). The Impact of Young Children on Women's Labour-supply: A Reassessment of Institutional Effects in Europe. *Acta Sociologica*, bls.41-62.
- Waldfogel, Jane. (1998). Understanding the „Family Gap“ in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137 – 156.