



HÁSKÓLI ÍSLANDS

MS ritgerð í mannauðsstjórnun

„...maður getur ekki verið 100% í öllu“
Upplifun kvenna á áhrifum barneigna á starfsferil sinn

Birta Pálmarsdóttir

Leiðbeinandi: Dr. Erla Sólveig Kristjánsdóttir, prófessor

Júní 2024

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

„...maður getur ekki verið 100% í öllu”

Upplifun kvenna á áhrifum barneigna á starfsferil sinn

Birta Pálmarsdóttir

Lokaverkefni til MS-prófs í mannauðsstjórnun

Leiðbeinandi: Dr. Erla Sólveig Kristjánsdóttir, prófessor

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2024

„...maður getur ekki verið 100% í öllu”

Upplifun kvenna á áhrifum barneigna á starfsferil sinn

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS-prófs við
Viðskiptafræðideild á Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

© 2024 Birta Pálmarsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Tbilisi, 2024

Formáli

Þessi ritgerð er 30 eininga lokaverkefni til meistaraþrófs í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands. Markmið verkefnisins er að skoða upplifun kvenna á áhrifum barneigna á starfsferil sinn. Rannsóknin var unnin eftir aðferðum eigindlegrar aðferðafræði þar sem viðtöl voru tekin við níu mæður í stjórnenda- eða millistjórnendastöðum á íslenskum vinnumarkaði. Leiðbeinandi verkefnisins var dr. Erla Sólveig Kristjánsdóttir og vil ég þakka henni innilega fyrir góða leiðsögn og þolinmæði. Einnig vil ég þakka viðmælendum rannsóknarinnar fyrir þátttöku og innsýn inn í þeirra upplifun og reynslu. Án þeirra hefði verkefnið ekki orðið til.

Jafnréttismál hafa alltaf staðið mér ofarlega í huga. Umfjöllunarefni lokaritgerðar minnar til BA gráðu í mannfræði var til að mynda kynbundinn launamunur á Íslandi og má segja að áhugi á stöðu kvenna á vinnumarkaði hafi vaknað til lífsins við þá vinnu. Þegar kom að efnisvali þessa verkefnis lá það því beinast við að það myndi tengjast jafnréttismálum á íslenskum vinnumarkaði. Ritgerðaskrifin tóku sinn tíma því samhliða hef ég flutt ásamt fjölskyldu minni á milli landa vegna atvinnu eiginmanns míns. Við höfum komið okkur upp heimili í nýju og framandi landi, aðlagð dætur okkar í nýtt skólakerfi þar sem þær hafa þurft að læra nýtt tungumál. Vinna þessa verkefnis hefur þess vegna ekki gengið áfallalaust fyrir sig og þekki ég vel á eigin skinni þegar fjölskylduábyrgð tekur yfir. Að því sögðu þakka ég mannum mínum, Ívari Schram, fyrir endalausa þolinmæði, hvatningu og stuðning. Hann fær að sama skapi þakkir fyrir yfirlestur og aðstoð við uppsetningu verkefnisins. Þetta hefði þó aldrei verið hægt nema vegna aðlögunarhæfni dætra minna, Snæfríðar og Júlíu, og fyrir þær er ég þakklát.

Tbilisi, 7. maí 2024

Birta Pálmarsdóttir

Útdráttur

Markmið þessarar rannsóknar var að skoða upplifun kvenna á áhrifum barneigna á starfsferil sinn. Til þess voru viðtöl tekin við níu konur sem allar áttu það sameiginlegt að eiga börn, sinna stjórnenda- eða millistjórnendastöðum á íslenskum vinnumarkaði og vera í gagnkynja parasambandi. Leitast var eftir að skoða upplifun og reynslu þeirra á fæðingarorlofi, vinnutíma eftir fæðingu barna, brúun hins svokallaða umönnunarbils og skiptingu almennrar fjölskylduábyrgðar. Auk þess var upplifun þeirra af þátttöku maka á áður nefndum þáttum tekin til hliðsjónar með það að markmiði að reyna að varpa ljósi á skiptingu fjölskylduábyrgðar og hvaða vægi þátttaka fedra geti haft á starfsferil þeirra. Rannsóknin var unnin eftir aðferðum eigindlegrar aðferðafræði. Hálfstöðluð viðtöl voru tekin við viðmælendur sem síðan voru afrituð og greind eftir fyrirbærafræðilegri aðferðafræði.

Viðmælendur upplifa mikla pressu og álag að eiga börn, reka heimili og vera í ábyrgðarfullu starfi í íslensku samfélagi í dag. Staðalmyndir sem byggja á þeim hugmyndum að það sé konum eðlislægara en körlum að annast börn og heimili virðast enn að mörgu leyti móta hugmyndir okkar og gjörðir, bæði meðvitað og ómeðvitað. Barneignir hafa með einhverjum hætti áhrif á starfsferil viðmælenda og hvernig þær ná að sinna starfi sínu þar sem greina mátti mun á áhrifum barneigna eftir þátttöku og ábyrgð maka. Því meiri sem þátttaka og ábyrgð maka var innan heimilis og vegna barna, því minni neikvæð áhrif virtust barneignir hafa á starfsferil viðmælenda. Niðurstöður benda því til þess að aukin þátttaka fedra í uppeldi og umsjón barna og á ábyrgð innan heimilis geti haft jákvæð áhrif á starfsferil mæðra og átt þátt í því að jafna stöðu karla og kvenna á íslenskum vinnumarkaði.

Efnisyfirlit

Formáli	3
Útdráttur	4
1 Inngangur	7
2 Fræðilegt yfirlit	9
2.1 Íslenskur vinnumarkaður.....	9
2.1.1 Staða kvenna á íslenskum vinnumarkaði	9
2.1.2 Staðalímyndir: Kynbundin hlutverk og áhrif þeirra.....	11
2.1.3 Hindranir kvenna á vinnumarkaði: Ráðningar.....	13
2.1.4 Vinnutími kvenna: Hlutastörf og sveigjanleiki í starfi	16
2.2 Fæðingar- og feðraorlof	18
2.2.1 Fæðingarorlof á Íslandi	19
2.2.2 Eyrnamerkt feðraorlof.....	21
2.2.3 Áhrifaþættir á orlofsupptöku feðra	23
2.3 Aðgengi að dagvistun barna í kjölfar fæðingarorlofs.....	25
2.3.1 Dagvistunarræði: Áhrif á starfsferil og atvinnuþátttöku foreldra	25
2.3.2 Leikskólamál á Íslandi: Umönnunargjain	27
2.4 Fjölskylduábyrgð.....	28
2.4.1 Önnur vaktin: Jafnvægi á milli fjölskyldu og atvinnulífs	28
2.4.2 Þriðja vaktin: Hugræn byrði.....	31
3 Aðferðafræði	34
3.1 Eigindleg aðferðafræði	34
3.2 Fyrirbærafræði.....	35
3.3 Viðmælendur	35
3.4 Framkvæmd rannsóknar og gagnagreining	37
3.5 Siðferðileg álitamál og takmarkanir	37
4 Niðurstöður	39
4.1 „Hann hefur bara aldrei þurft að taka orlof“	39
4.2 „...ég missi úr til að þróast í starfi, það er bara staðreynd.“	42

4.3	„Maður er ekkert að vinna til fimm eða sex alla daga lengur...”	44
4.4	„Við vorum bara heppin“	47
4.5	„Við erum liðsmenn, en ég er líka þjálfarinn“	50
4.6	„Þú ert bara alltaf með samviskubit...”	53
5	Umræður	57
5.1	Fæðingar- og feðraorlof	57
5.2	Tækifæri og starfsþróun	59
5.3	Vinnutími og sveigjanleiki	60
5.4	Álag, stress og umönnunarbíl	61
5.5	Önnur og þriðja vaktin	61
5.6	Fjölskylduábyrgð	62
6	Lokaorð	65
	Heimildaskrá	67
	Viðauki 1: Viðtalsrammi	72
	Viðauki 2: Upplýst samþykki viðmælenda	75
	Viðauki 3: Kynningarbréf og beiðni um viðtal	76

1 Inngangur

Norðurlöndin hafa náð umtalsverðum árangri er viðkemur jafnrétti kynjanna á síðastliðnum áratugum (Muhammad o.fl., 2023); Nordic Councils of Ministers, 2019, a). Mun ríkari áhersla hefur verið lögð á að jafna stöðu karla og kvenna innan Norðurlandanna en annarra ríkja heimsins sem endurspeglast í lagasetningum innan stjórnsýslu þeirra landa auk áherslu á að breyta menningarlegum gildum og viðhorfum í átt til kynbundins jafnréttis. Stefna Norðurlanda í jafnréttismálum er því talin ein sú árangursríkasta í heiminum. Lög um fæðingarorlof, aðgengi að dagvistun í kjölfar þess auk annarra þátta sem stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði hefur leitt til hárrar vinnumarkaðsþátttöku kvenna sem hefur í kjölfarið gefið konum aðgengi að hinu efnahagslega og pólitíska umhverfi. Staða kvenna á Norðurlöndunum er því talin ein sú besta í heiminum þar sem Ísland er engin undantekning (Muhammad o.fl., 2023; Nordic Councils of Ministers, 2019, a).

Með aukinni framþróun hefur staða kvenna á íslenskum vinnumarkaði tekið umtalsverðum breytingum á síðastliðnum áratugum (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi er með því hæsta sem þekktist í heiminum auk þess sem mun fleiri konur útskrifast úr háskólanámi hér á landi en karlar (Hagstofa Íslands, febrúar 2024; Háskóli Íslands, e.d.). Ljóst er að lagalegt jafnrétti er töluvert hér á landi og má þar nefna sem dæmi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 og lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020. Lagalegt jafnrétti dugar þó skammt ef lögum er ekki fylgt eftir. Þrátt fyrir að hafa fjarlægst þeim veruleika sem var, þar sem hlutverk kvenna var fyrst og fremst innan heimilisins sem heimavinnandi húsmæður og hlutverk karla sem fyrirvinnur heimilisins, hallar þó enn á stöðu kvenna á vinnumarkaði hér á landi (Nordic Council of Ministers, 2019, a). Konur hafa í gegnum tíðina borið þungan af þeirri ábyrgð sem felst í því að eignast börn og virðast barneignir hafa umtalsvert meiri áhrif á starfsferil kvenna en karla á vinnumarkaði. Konur taka að meðaltali lengra fæðingarorlof en karlar og detta þar af leiðandi í lengri tíma af vinnumarkaði, bera meiri ábyrgð á almennum heimilisstörfum og barnauppleði, brúa í flestum tilfellum þá gjá sem gjarnan myndast á milli fæðingarorlofs og leikskólavistar hér á landi og sækja mun frekar í hlutastörf eða störf með sveigjanlegum vinnutíma en karlar (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015; Velferðarráðuneytið, 2016).

Markmið og rannsóknarspurning:

Markmið þessarar rannsóknar er að skoða upplifun kvenna á áhrifum barneigna á starfsferil sinn. Til þess verða viðtöl tekin við níu mæður í stjórnenda- eða millistjórnendastöðum á íslenskum vinnumarkaði þar sem upplifun og reynsla þeirra á fæðingarorlofi, vinnutíma eftir fæðingu barna, brúun hins svokallaða umönnunarbils og skiptingu fjölskylduábyrgðar verður tekin fyrir. Auk þess verður upplifun þeirra á þátttöku maka hvað varðar áður nefnda þætti skoðuð til að varpa ljósi á upplifun viðmælenda á skiptingu ábyrgðar og hvaða áhrif þátttaka feðra hafi, og geti haft, á starfsferil þeirra á vinnumarkaði.

Rannsóknarspurningin er eftirfarandi; *Hver er upplifun kvenna á íslenskum vinnumarkaði á áhrifum barneigna á starfsferil sinn?*

Ritgerðin skiptist í fimm kafla, að meðtöldum inngangi. Í öðrum kafla verður viðfangsefni rannsóknarinnar sett í fræðilegt samhengi og skiptist fræðilegt yfirlit ritgerðarinnar í fjóra undirkafla. Fyrsti undirkafla fræðihlutans snýr að íslenskum vinnumarkaði, þar næst verður fjallað um fæðingar- og feðraorlof, í þriðja hluta verður farið yfir hvaða áhrif aðgengi að dagvistun barna í kjölfar fæðingarorlofs getur haft á starfsferil foreldra en í fjórða og síðasta undirkafla fræðihlutans verður fjölskylduábyrgð til umfjöllunar. Í þriðja kafla ritgerðarinnar verður þeirri aðferðafræði sem notast var við í gerð rannsóknarinnar gerð skil. Rannsóknaraðferðir verða tilgreindar, val á þátttakendum rökstutt auk þess sem farið verður yfir framkvæmd rannsóknar og úrvinnslu gagna. Í fjórða kafla verða niðurstöður kynntar þar sem farið verður yfir þau sex þemu sem spruttu úr rannsóknarvinnunni. Í kjölfar niðurstöðukaflans er umræðukafla þar sem niðurstöður verða settar í samhengi við fræðilegt yfirlit. Í sjötta kafla eru svo sett fram lokaorð.

2 Fræðilegt yfirlit

2.1 Íslenskur vinnumarkaður

Í fyrsta kafla verður fjallað um stöðu kvenna á íslenskum vinnumarkaði. Áhrif kynbundinna staðalímynda verður til umfjöllunar þar sem skoðað verður hvernig félagslega mótaðar hugmyndir um kynbundin hlutverk geta haft mótandi áhrif á starfsferil kvenna. Því næst verður fjallað um áhrif barneigna og foreldrahlutverksins á ráðningar og að lokum verður ólíkur vinnutími karla og kvenna skoðaður þar sem farið verður yfir hvaða orsakir og afleiðingar geta legið að baki styttri vinnutíma kvenna.

2.1.1 Staða kvenna á íslenskum vinnumarkaði

Örar þjóðfélagsbreytingar hafa átt sér stað á Íslandi á síðastliðnum 100 árum þar sem Ísland hefur þróast úr litlu bændasamfélagi yfir í iðnaðarsamfélag nútímans (Sigríður Dúna Kristmundsdóttir, 1997). Í hinu gamla íslenska bændasamfélagi voru konur húsmæður sem sáu um heimili og börn og karlar fyrirvinnur heimilisins. Á sjötta og sjöunda áratug síðustu aldar jókst þátttaka kvenna á vinnumarkaði umtalsvert sem hafði þau áhrif að við færðumst hægt og rólega fjær hugmyndum um konur sem heimavinnandi húsmæður og karla sem fyrirvinnur heimilisins. Á síðastliðnum hundrað árum hefur hlutverk kvenna breyst frá því að sjá einungis og að öllu leyti um heimili og börn yfir í að vera útvinnandi og fjárhagslega sjálfstæðar. Konur á Íslandi hafa farið úr þeirri stöðu að hafa ekki kosningarétt yfir í að sinna stöðum æðstu þjóðhöfðingja í samfélaginu. Staða kvenna á Íslandi hefur því gjörbreyst á síðastliðnum áratugum (Sigríður Dúna Kristmundsdóttir, 1997; Nordic Council of Ministers, 2019, a).

Almenn vinnumarkaðsþátttaka á Íslandi er há en samkvæmt Hagstofu Íslands voru 73% kvenna og 81% karla á aldrinum 16-74 ára starfandi á íslenskum vinnumarkaði árið 2023 (Hagstofa Íslands, febrúar 2024). Mun fleiri konur útskrifast úr háskólanámi hér á landi en karlar. Samkvæmt tölum frá Háskóla Íslands útskrifuðust 67% kvenna á móti 33% karla úr grunnnámi og 71% kvenna á móti 29% karla úr meistaranámi árið 2022 (Háskóli Íslands, e.d.). Alþjóðaefnahagsráðið (e. *World Economic Forum*) hefur gefið út skýrsluna Global Gender Gap Report árlega síðan árið 2006. Í skýrslunni er staða og þróun

jafnréttismála skoðuð innan 146 landa þar sem áhersla er lögð á heilsu, menntun, atvinnuþátttöku og áhrif á efnahags- og stjórnmálasviði. Markmiðið er að greina hvaða stefnur virðast bera mestan árangur er viðkemur jafnrétti karla og kvenna í heiminum og er Ísland þar efst á lista fyrir árið 2023, fjórtánda árið í röð. Ákveðinn kvarði frá 0 og upp í 100% er notaður við gerð skýrslunnar þar sem heimsmeðaltalið fyrir 2023 er 68,4% og stendur Ísland þar hæst allra landa í 91,2% (World Economic Forum, 2023). Fræðimenn hafa þó bent á að mælingar sem þessar hafa sínar takmarkanir og segja oft ekki alla söguna. Erfitt er sem dæmi að mæla nákvæmlega stöðuna inn á heimilunum, kynbundið ofbeldi og samfélagsleg viðhorf og gildi (Andrea Hjálmsdóttir og Valgerður S. Bjarnadóttir, 2021).

Þrátt fyrir að Ísland standi gjarnan öðrum löndum frammar hvað varðar jafnréttismál í alþjóðlegum samanburði er staða kynjanna í íslensku atvinnulífi ójöfn að mörgu leyti. Hér mælist sem dæmi enn kynbundinn launamunur, konur eru í miklum minnihluta í áhrifastöðum á vinnumarkaði, náms- og starfsval virðist kynbundið auk þess sem vinnutími kvenna er styttri en karla (Snjólfrur Ólafsson o.fl., 2019). Konur virðast að sama skapi bera umtalsvert meiri ábyrgð á umönnun barna að loknu fæðingarorlofi en mun fleiri mæður lengja fæðingarorlof sitt miðað við feður á Íslandi (Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023). Afleiðing þess getur því verið stopullur starfsferill kvenna og styttri starfsreynsla á vinnumarkaði sem gerir það að verkum að hægst getur á framgangi þeirra í starfi (Nordic Council of Ministers, 2019, a; Carli og Eagly, 2008). Karlar eru þar með líklegri til þess að “taka fram úr” konum á vinnumarkaði og samkvæmt Carli og Eagly (2008) má að mestu leyti rekja orsök þess til barneigna og aukinnar ábyrgðar kvenna innan heimilisins. Gjarnan er gert ráð fyrir því að konur séu meira frá vinnu vegna ábyrgðar innan heimilisins og fjölskyldunnar sem verður til þess að þær eru síður ráðnar í stjórnunarstöður almennt eða veittar stöðuhækkanir. Þetta geti verið staðreyndin þrátt fyrir að faðirinn taki jafnan þátt í uppeldi barna og innan heimilisins eða fólk hafi aðra utanaðkomandi aðstoð (Carli og Eagly, 2008).

Markmið rannsóknarinnar Jafnréttiskort fyrir íslenskt atvinnulíf frá árinu 2020 var að draga fram á skipulegan hátt safn mælikvarða til að meta stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi. Jafnréttiskortið byggir á 28 mælikvörðum á stöðu kynjanna í atvinnulífinu sem skiptist niður í fjóra flokka; *Laun og atvinnuþátttöku*, *Völd og áhrif*, *Náms- og starfsval* og *Fjölskylduábyrgð*. Jafnréttiskortið gefur heildarmynd af stöðu kynjanna hér á landi og er mikilvægt verkfæri til að greina hvaða aðgerða er þörf eða hvaða ákvarðanir þarf að taka til að bæta jafnrétti á vinnumarkaði (Snjólfrur Ólafsson o.fl., 2020). Áhersla í jafnréttismálum á Íslandi hefur verið á að bæta stöðu kvenna á vinnumarkaði og í raun færa

möguleika og veruleika þeirra nær veruleika karla. Stjórnvöld hér á landi hafa á síðastliðnum árum lagt aukna áherslu á að jafna fjölskylduábyrgð þar sem markmiðið er að konur og karlar sitji við sama borð bæði innan vinnumarkaðarins og innan heimilisins sem endurspeglast meðal annars í markmiðum laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150 (2020), lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95 (2000) og fjórða flokk Jafnréttiskortsins. Þrátt fyrir aðgerðir stjórnvalda virðist það vera svo að hegðun, ákvörðunartaka og ríkjandi hugmyndir í samfélaginu séu gjarnan nokkuð úr þeim takti. Fram hefur komið að foreldrahlutverkið er ennþá hindrun meðal kvenna á vinnumarkaði þar sem áhrif móðurhlutverksins eru hamlandi, hvort svo sem konur eigi börn, vilji eignast börn, eða ekki (Ingólfur V. Gíslason og Sunna Símonardóttir, 2018, Snjólfur Ólafsson o.fl., 2020).

2.1.2 Staðalímyndir: Kynbundin hlutverk og áhrif þeirra

Staðalímyndum má lýsa sem fyrirframgefnum hugmyndum okkar um útlit eða eiginleika einstaklinga sem tilheyra ákveðnum samfélagslegum hópum þar sem gjarnan er alhæft um alla sem honum tilheyra. Kynbundnar staðalímyndir eru því ákveðnar alhæfingar um eiginleika karla og kvenna (Heilman, 2012, bls 114). Staðalímyndum er hægt að skipta í annars vegar lýsandi (e. *descriptive*) og hins vegar fyrirskipandi (e. *prescriptive*). Lýsandi kynbundnar staðalímyndir vísa þar til fyrirframgefningu hugmynda okkar um konur og karla en fyrirskipandi staðalímyndir snúa að því hvernig kynin “eigi” að haga sér. Staðalímyndir karla og kvenna eru ekki einungis ólíkar heldur eru þær gjarnan settar fram sem ákveðin andstæða. Samkvæmt því búa konur yfir ákveðnum eiginleikum sem karla skortir, og svo öfugt. Kynbundnar staðalímyndir virðast einnig vera samhljóða innan flestra samfélaga heimsins. Áhrif þeirra liggja víða og hafa mótað samfélagið í heild sinni þar sem vinnumarkaðurinn er engin undantekning (Heilman, 2012).

Samkvæmt Verniers og Vala (2018) eiga ákveðnar mýtur tengdar móðurhlutverkinu (e. *motherhood myths*) þátt í því að viðhalda rótgrónum hugmyndum okkar um hlutverk kynjanna sem í kjölfarið hafa mótandi áhrif á stöðu kvenna á vinnumarkaði. Þessar mýtur viðhalda hugmyndum um að það sé meðfætt, eðlislægt eða náttúrulegt hlutverk kvenna að vera umönnunaraðili og sinna heimilisstörfum. Þegar konur ögri þessum mýtum eða staðalímyndum með því að sinna ábyrgðafullum störfum sé viðhorfið gjarnan á þá leið að þær séu að vanrækja ákveðnar skyldur innan heimilis og ógna tengingu við börn sín. Afleiðing þess getur orsakað hindranir á starfsferil kvenna á vinnumarkaði að sama skapi og það getur hindrað þátttöku karla innan heimilis og í

umönnun barna sinna. Verniers og Vala (2018) vilja meina að þessar mýtur hafi ekki einungis neikvæð áhrif á einstaklingsmiðaðar ákvarðanir tengdar starfi og barneignum heldur séu þær einnig notaðar sem ákveðin réttlæting á lakari stöðu kvenna á vinnumarkaði. Áhrifin liggja víðar en einungis hjá þeim konum sem eiga börn, heldur virðast þau geta haft áhrif á konur á barneignaraldri almennt, óháð því hvort viðkomandi eigi börn eða ekki samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar (Verniers og Vala, 2018).

Umfjöllun Ingólfs V. Gíslasonar og Sunnu Símonardóttur (2018) sneri að sömu þáttum en samkvæmt þeim hafa staðalímyndir um móðurhlutverkið neikvæð áhrif á stöðu kvenna á íslenskum vinnumarkaði þar sem konum eigi á einhvern hátt að vera eðlislægara en körlum að annast börn og heimili. Sem dæmi um þetta má nefna neikvætt viðmót gagnvart konum sem snúa fyrir en tíðkast almennt úr fæðingarorlofi, þeim staðreyndum að konur virðast í lang flestum tilfellum stjórna ákvörðunartöku tengdri skiptingu fæðingarorlofs auk þess að sjá að mestu um að brúa það umönnunarbíl sem gjarnan myndast hér á landi á milli loka fæðingarorlofs og dagvistunar barna. Mæður taka einnig að jafnaði mun lengra fæðingarorlof en karlar þrátt fyrir breytt lög um fæðingarorlof sem gera körlum kleift að taka orlof til jafns við konur. Þátttaka feðra í uppeldi barna sinna hefur aukist til muna af því sem áður var og föðurhlutverkið tekið umtalsverðum breytingum. Orðræðan virðist þó ennþá snúast um mikilvægi móðurhlutverksins ofar föðurhlutverksins. Það sé sérstaklega raunin þegar kemur að fyrstu mánuðum og árum í ævi barna og byggist sú orðræða á félagslega mótuðum hugmyndum okkar um kynbundnar staðalímyndir samkvæmt þeim Ingólfi V. Gíslasyni og Sunnu Símonardóttur (2018).

Börn verða einnig fyrir áhrifum af þeim aðstæðum og umhverfi sem þau alast upp í. Ef einungis annað foreldri, og þá oftast móðirin, sér að mestu um uppeldi og umönnun getur það því haft mótandi áhrif á almennar hugmyndir þeirra og viðhorf til kynbundinna hlutverka. Það er því mikilvægt að börn alist upp í umhverfi þar sem það þykir eðlilegt að báðir foreldrar sinni heimilishaldi, uppeldi, starfsframa og áhugamálu til jafns (Ásdís A. Arnalds o.fl., 2015). Því til stuðnings má nefna danska rannsókn Kleven, Landais og Søggaard (2019) þar sem höfundar rannsökuðu hvaða orsakir gætu legið að baki ólíkra áhrifa barneigna á starfsferil karla og kvenna. Samkvæmt niðurstöðum þeirra virðast hugmyndir okkar um kynbundin hlutverk mótast í æsku og berast á milli kynslóða. Niðurstöður bentu til þess að áhrifin virðast að mestu leyti koma frá annarri kynslóð í móðurætt frekar en föðurætt og hafa áhrif á starfstengdar ákvarðanir kvenna á vinnumarkaði í framtíðinni. Þannig geti barneignir haft minni áhrif á starfsferil þeirra kvenna sem alast upp innan fjölskyldna þar sem móðir og amma voru útivinnandi og

kynbundin hlutverk ekki hefðbundin eftir samfélagslega mótuðum staðalímyndum. Hins vegar hafi barneignir meiri áhrif á starfsferil þeirra kvenna sem alist hafa upp við hefðbundna verkaskiptingu þar sem móðir þeirra eða amma hafi verið heimavinnandi húsmæður og faðir eða afi fyrirvinnur fjölskyldunnar. Áhrifin virðast einnig að mestu leyti vera meðal kvenna en ekki meðal karla. Þessar niðurstöður leggja áherslu á mikilvægi þess að konur alist með fyrirmyndir á vinnumarkaði (Kleven o.fl., 2019).

Rannsókn Erlu S. Kristjánsdóttur, Þóru H. Christiansen og Önnu Bjargar Þorvaldsdóttur (2020) fjallaði um reynslu og upplifun íslenskra kvenstjórnanda á þeim kröfum og ábyrgð sem fylgir því að sinna tveim hlutverkum í senn, þ.e. að vera foreldri og stjórnandi. Viðmælendur rannsóknarinnar upplifðu miklar kröfur á bæði þessi hlutverk og töldu nánast ógerlegt að ná jafnvægi milli vinnu og einkalífs án trausts stuðningsnets, en töldu þó um stöðu sína sem val en ekki fórn. Rótgrónar staðalímyndir um kynbundin hlutverk gerðu það að verkum að þær upplifðu samviskubit yfir að vilja setja starfsferil sinn í forgang og fundu fyrir gagnrýni gagnvart því að hafa minni tíma fyrir heimili og umönnun barna sinna. Viðmælendur töldu að þegar annar aðili sinni krefjandi stjórnunarstöðu beri maki meiri ábyrgð á heimili og börnum en vegna rótgróna staðalímynda sé það í flestum tilfellum á þann veginn að karlinn sinni krefjandi starfi og konan beri í kjölfarið meiri ábyrgð á heimili og börnum. Samkvæmt viðmælendum virðast það aðallega vera rótgrónar hugmyndir um kynbundin hlutverk og staðalímyndir sem viðhalda því að konur upplifi meiri pressu vegna fjölskylduábyrgðar en karlar, sem í kjölfarið getur haft neikvæð áhrif á starfsferil þeirra. Höfundar benda á mikilvægi breyttrar vinnustaðamenningar og viðhorfa innan samfélagsins alls til að jafna leikinn á vinnumarkaði og innan heimila vegna fjölskylduábyrgðar (Erla S. Kristjánsdóttir o.fl., 2020).

2.1.3 Hindranir kvenna á vinnumarkaði: Ráðningar

Hægt er að skilgreina mismunun í tvo flokka, þ.e. annars vegar beina mismunun (e. *overt discrimination*) og hins vegar óbeina mismunun (e. *subtle discrimination*) (Cheung o.fl. 2022). Ásetningur beinnar mismununar er skýr og greinilegur og hún á sér stað þegar komið er fram við ólíka hópa á ólíkan hátt með beinum hætti á grundvelli kyns, kynþáttar eða annars. Óbein mismunun er á hinn bóginn dulin og óljós í ásetningi, gjarnan sett fram á ómeðvitaðan hátt og getur þess vegna verið erfitt að skilgreina eða koma auga á hana (Cheung o.fl. 2022). Fræðimenn hafa bent á að áhersla hefur gjarnan verið lögð á að rannsaka beina mismunun þegar kemur að kynbundu misrétti í ráðningum en bein

mismunum er gjarnan beinlínis ólögleg. Í því samhengi má nefna að bein mismunun á grundvelli kyns eða neikvæð áhrif vegna fæðingar- eða foreldraorlofs á ráðningar er ólögleg á Íslandi samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (nr. 150/2020). Ef mismunun á sér stað á grundvelli kyns er líklegra að hún sé óbein og undir yfirborðinu auk þess sem ólíklegt sé að vinnuveitendur viðurkenni beina mismun þar sem hún sé brot á jafnréttislögum (Cheung o.fl. 2022; Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020).

Rannsóknir hafa sýnt fram á að barneignir og móðurhlutverkið geti haft neikvæð áhrif á starfsferil og laun kvenna (Nordic Council of Ministers, 2019, a; Carli og Eagly, 2008). Áhrif móðurhlutverksins á ráðningar er nokkuð óljóst og sýna rannsóknir fram á misjafnar niðurstöður sem virðast vera undir áhrifum þess hvar og hvernig þær eru framkvæmdar. Stefnur stjórnvalda er varðar fjölskyldur (e. *family policies*) eru ólíkar milli landa auk þess sem samfélagsleg viðmið og gildi tengd jafnrétti eru misjöfn. Rannsóknir sýna að ólíklegra er að mismunun á grundvelli kyns eigi sér stað í ráðningum í löndum þar sem framsækin gildi og stefnur hvað varðar jafnrétti sé til staðar. Sem dæmi um þetta hafa rannsóknir frá Bandaríkjunum og Þýskalandi sýnt fram á neikvæð áhrif barneigna á ráðningar kvenna en svipaðar rannsóknir frá Svíþjóð sýna fram á að þar í landi sé ekki að finna kynbundna mismunun í ráðningum (Hipp, 2020; Bygren og Gahler, 2021; Bygren, Erlandsson og Gahler, 2017; Cheung o.fl., 2022; Peterson Gloor o.fl., 2021).

Erfitt getur þó reynst að alhæfa um slíkt þegar eðlismunur rannsókna hvað varðar stærð og framkvæmd, atvinnugrein og áherslur eru ólíkar. Sem dæmi hafa niðurstöður rannsókna frá Þýskalandi sýnt fram á kynbundna mismunun í ráðningum, en niðurstöður eru ólíkar eftir framkvæmd rannsókna og áherslna (Hipp, 2020; Becker o.fl., 2019). Niðurstöður rannsóknar Hipp (2020) sýndu ekki fram á marktækan mun á ráðningum barnlausra karla og feðra en greina mátti mun meðal svara atvinnuumsókna kvenna, þar sem 25% minni líkur voru á því að mæður fengu svar en barnlausar konur. Hipp bendir á að fá boð í atvinnuviðtal sé einungis fyrsta skrefið í átt að ráðningu. Hindrun mæðra í þessu fyrsta skrefi geti því haft áhrif á að konur þiggi frekar störf sem samræmast ekki hæfni þeirra eða sætti sig við lægri laun. Rannsókn Becker, Fernandes og Weichselbaumer (2019) sýndi ekki fram á kynbundna mismunun í ráðningum einstaklinga í fullt starf innan þýskumælandi landa, en marktækan mun mátti finna á ráðningum í hlutastörf. Niðurstöður sýndu þannig fram á mismunun í ráðningum í hlutastörf, vegna mögulegra barneigna kvenna á barneignaraldri. Þessar tvær rannsóknir sýna báðar fram á neikvæð áhrif móðurhlutverksins á ráðningar í Þýskalandi, þó í mismunandi mynd (Hipp, 2020; Becker

o.fl., 2019). Niðurstöður bandarískrar rannsóknar gáfu einnig til kynna að möguleg þungun kvenna á barneignaaldri gæti haft áhrif á ráðningar þar í landi, óháð því hvort konur eigi börn eða vilji eignast börn. Höfundar segja afleiðingar þess meðal annars geta verið skert tækifæri ungra, menntaðra kvenna til að fá ákveðin störf þrátt fyrir að frjósemi fari dvínandi og rannsóknir sýna að sífellt stærra hlutfall kvenna kjósi að eignast ekki börn. Hæfileikar kvenna, sem er nánast helmingur allra á vinnumarkaði, séu því ekki nýttir sem skyldi auk þess sem konur missa af tækifærum til að ná framgangi í starfi, þrátt fyrir barnleysi (Peterson Gloor o.fl., 2021). Bandarískar rannsóknir hafa einnig sýnt fram á mismunun í ráðningarferlum gagnvart mæðrum almennt. Niðurstöður nýlegrar rannsóknar bentu til þess að mæður fengu oftast neikvæð eða engin svör eftir skimun ferilskráa en karlar og barnlausar konur auk þess sem viðmót til þeirra átti það til að vera neikvæðara í atvinnuviðtölum þar sem konur voru frekar spurðar álagstengdra spurninga sem tengdust fjölskylduábyrgð. Höfundar segja ástæðu þess liggja í því að konur á vinnumarkaði virðast enn ögra ríkjandi staðalímyndum um kynbundin hlutverk sem geti leitt af sér neikvætt viðmót í þeirra garð og óbeinnar mismununar í ráðningum (Cheung o.fl., 2022).

Tvær sænskar rannsóknir frá árunum 2017 og 2021 sneru að því hvort barneignir, langt fæðingarorlof og rík fjölskyldustefna stjórnvalda í Svíþjóð gæti haft neikvæð áhrif á ráðningar kvenna þar í landi. Niðurstöður þeirra beggja sýndu fram á að ekki var að finna mismunun á grundvelli kyns í ráðningum í Svíþjóð og virðast áhrif foreldrahlutverksins á ráðningar því ekki vera áhrifaþáttur á kynbundið misrétti á sænskum vinnumarkaði. Rannsóknirnar sneru eingöngu að fyrsta skrefi ráðningaferlisins og benda höfundar á að ekki sé hægt að útiloka að mismunun eigi sér stað síðar í ferlinu, eða almennt á vinnustöðum með tilliti til stöðu- eða launahækkana sem dæmis. Í samhengi eins og í Svíþjóð, þar sem langt fæðingarorlof og rík fjölskyldustefna er til staðar, segja höfundar útskýringu á lakari stöðu kvenna á vinnumarkaði því frekar liggja í aukinni ábyrgð kvenna innan heimilisins. Það sé því frekar breytt viðhorf sjálfra kvenna til vinnu og annars konar ákvarðanataka þeirra eftir barneignir sem sé áhrifaþáttur á ólíka stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði en að atvinnurekendur mismuni eftir kyni eða vegna fjölskylduábyrgðar í ráðningum (Bygren o.fl., 2017; Bygren og Gahler, 2021).

Aðstæður hér á landi svipa til aðstæðna í Svíþjóð og annarra Norðurlanda, svo leiða má líkur að því að hér á landi sé lítil eða engin kynbundin áhrif á ráðningar eins og sænskar rannsóknir gefa til kynna (Bygren o.fl., 2017; Bygren og Gahler, 2021). Rannsóknir hér á landi hafa aðallega snúið að ráðningum í æðstu stjórnunarstöðum á vinnumarkaði, en sem dæmi hafa aðeins sex konur gegnt forstjórastöðu í skráðu félagi frá upphafi á Íslandi. Á

árunum 2016-2021 var engin kona forstjóri hérlendis, en árið 2022 voru 3 konur forstjórar á móti 19 körlum í skráðum félögum á íslenskum vinnumarkaði (Ásta Dís Óladóttir o.fl., 2022). Séu þessar tölur settar í samhengi við hátt hlutfall kvenna á vinnumarkaði á Íslandi almennt og hærra hlutfalli kvenna sem útskrifast úr háskóla miðað við karla gefur það auga leið að ákveðið ósamræmi ríkir hvað varðar hlutfall kvenna í efstu stjórnunarstöðum (Hagstofa Íslands, febrúar 2024; Háskóli Íslands, e.d.). Rannsókn frá 2021 sneri að upplifun og reynslu kvenna sem sitja í stjórnnum fyrirtækja á Íslandi á ráðningum forstjóra og hvort konur og karlar sitji við sama borð með tilliti til tækifæra en niðurstöður leiddu í ljós óánægju stjórnarkvenna með ríkjandi ráðningarferli (Þóra H. Christiansen o.fl., 2021). Þó svo að lýsingar viðmælenda á ráðningarferlum hafi á yfirborðinu verið nokkuð svipaðar og bent til faglegra vinnubragða reyndist upplifun þeirra margþætt þar sem ýmsar aðferðir og þættir gátu verið útilokandi fyrir konur í ráðningaferlinu þegar kafað var dýpra. Samkvæmt niðurstöðum eru konur líklegri til að sækja um stjórnunarstöður ef ráðningarferlið er opið og formlegt en samkvæmt viðmælendum áttu þau það til að vera lokuð, ógagnsæ og óformleg. Lykilatriði samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar var að allir meðlimir stjórna séu meðvituð um að útiloka ekki einn hóp eða hefa öðrum byr undir báða vængi til þess að tryggja jafnrétti og fjölbreytileika. Viðmælendur rannsóknarinnar töldu þó ekki endilega að um beina mismunun væri að ræða, heldur hafi einstaklingar tilhneigingu til að fara í sama farið og geti verið ragt til breytinga (Þóra H. Christiansen o.fl., 2021). Þessar niðurstöður ríma að mörgu leyti við umfjöllun Cheung og félaga (2022) um óbeina mismunun sem samkvæmt þeim er gjarnan dulin, undir yfirborðinu og sett fram á ómeðvitaðan hátt. Það rímar við upplifun stjórnarkvennanna og gæti mögulega verið partur af ráðningaferli efstu stjórnunarlaga á íslenskum vinnumarkaði og orsök lægra hlutfalls kvenna í æðstu stjórnunarstöðum (Þóra H. Christiansen o.fl., 2021, Cheung o.fl., 2022).

2.1.4 Vinnutími kvenna: Hlutastörf og sveigjanleiki í starfi

Konur kjósa mun frekar að sinna hlutastörfum eða sækjast eftir sveigjanlegu vinnufyrirkomulagi en karlar á vinnumarkaði samkvæmt Radcliffe og Cassell (2015). Slíku vinnufyrirkomulagi fylgja gjarnan færri vinnustundir og lægri laun auk þess sem það geti falið í sér skert tækifæri til framgangs í starfi eða til stöðuhækkunar. Að sama skapi hefur verið bent á að einstaklingar sem kjósi að vinna hlutastörf geti verið álitin minna skuldbundin starfi sínu en aðrir en slíkar staðalímyndir geta grafið undan ávinningi þess

auk þess að geta haft neikvæðar afleiðingar á jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði þar sem konur kjósa slíkt vinnufyrirkomulag í frekari mæli en karlar (Radcliffe og Cassell, 2015).

Algengt er að foreldrar ungra barna kjósi að vinna hlutastörf. Konur sinna í hærra mæli hlutastörfum en karlar og getur sú staðreynd haft neikvæðar afleiðingar á starfsferil og stöðu þeirra í samfélaginu (Nordic Council of Ministers, 2019, a). Samkvæmt skýrslu Efnahags- og framfarastofnunarinnar (OECD) frá árinu 2023 unnu 24,5% kvenna og 11% karla hlutastörf á Íslandi árið 2022 (OECD, 2023). Í nóvember 2023 gaf Rannsóknastofnun vinnumarkaðarins, *Varða*, út skýrsluna *Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs: Niðurstöður spurningakönnunar meðal foreldra barna á aldrinum 12 mánaða til 12 ára og sýndu niðurstöður hennar einnig fram á hærra hlutfall kvenna en karla í hlutastörfum hér á landi, en 68% kvenna voru í fullu starfi á móti 96% karla. Megin ástæða hærra hlutfalls kvenna í hlutastörfum virðist vera samræming fjölskyldu- og atvinnulífs samkvæmt skýrslunni (Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023).*

Ástæða þess að konur sækji frekar í hlutastörf en karlar hefur verið rakin til staðalímynda um hlutverk kynjanna og ríkari skyldu og ábyrgðar kvenna til heimilis- og umönnunarstarfa. Algengustu ástæður þess sem konur nefna fyrir að kjósa hlutastörf tengjast fjölskyldu- og einkalífi en það virðist ekki vera meginástæða hlutastarfa karla. Almennur sveigjanleiki innan vinnustaða og möguleiki á hlutastarfi er talin vera mikilvægur þáttur bæði fyrir starfsfólk og vinnuveitendur þrátt fyrir að það sé í raun áskorun þegar kemur að kynjajafnrétti. Konur sem vinna hlutastörf geta sem dæmi orðið fjárhagslega háðari maka sínum en þær sem vinna fullt starf auk þess að vinna sér inn hlutfallslega lægri lífeyri. Hærra hlutfall kvenna sem vinna hlutastörf getur þess vegna vegið að efnahagslegu sjálfstæði kvenna auk þess sem efnahagsleg áhrif þess eru í raun kynjuð. Vinnustaðamenning hér á landi er að sama skapi sú að flestir vinna fullt starf og því má segja að ef staðreyndin sé sú að konur, og þá sérstaklega mæður, sinni hlutastörfum, geti það viðhaldið ríkjandi hugmyndum um karla sem fyrirvinnur og konur sem ábyrgðarmeiri aðilann er kemur að börnum og heimili. Hlutastörf hafa bæði sína kosti og galla og getur verið erfitt að segja til um hvort eða hvernig hægt væri að breyta fyrirkomulaginu (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Skilgreina má sveigjanlegt vinnufyrirkomulag á þá leið að ákveðinn sveigjanleiki sé til staðar hvað varðar hvar og hvenær einstaklingar sinni starfi sínu. Aukin áhersla á jafnari fjölskylduábyrgð og hnattvæðing hafa verið nefndir sem áhrifaþættir á aukningu sveigjanlegs vinnufyrirkomulags innan fyrirtækja og stofnanna og hefur víða verið horft á sveigjanleika sem ákveðið skref til jafnréttis á vinnumarkaði. Eins má nefna að

Kórónuveirufaraldurinn, Covid-19, hafði víðtæk áhrif á aukningu sveigjanlegs vinnufyrirkomulags. Rannsóknir hafa sýnt fram á að sveigjanleiki í starfi sé ekki eingöngu í hag starfsfólks heldur geti það einnig verið gagnlegt fyrirkomulag fyrir vinnustaði. Mikilvægt er þó að hafa í huga að sveigjanlegt vinnufyrirkomulag getur einnig verkað sem streituvaldur fyrir einstaklinga á vinnumarkaði þar sem mörk milli vinnu og einkalífs geta orðið óskýrari. Rannsóknir hafa einnig sýnt fram á fylgni milli menntunar og sveigjanlegs vinnufyrirkomulags þar sem háskólamenntað starfsfólk er líklegra til að stjórna að einhverju leyti sjálfst hvar og hvenær þau sinna starfi sínu (Radcliffe og Cassell, 2015; Nordic Council of Ministers, 2019, a; Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarisdóttir, 2019).

Radcliffe og Cassell (2015) rannsökuðu hvaða áhrif sveigjanlegt vinnufyrirkomulag hefði á togstreitu á milli vinnu og fjölskyldulífs (e. *work-family conflicts*) og hvort áhrifin geti verið ólík eftir kyni. Konur virðast upplifa meiri togstreitu á milli þessara tveggja hlutverka auk þess sem herra hlutfall kvenna upplifi kulnun í starfi einhvern tímann á lífsleiðinni. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar þeirra virðast áhrifin vera misjöfn eftir því hvort karl eða kona vinni við sveigjanlegt vinnufyrirkomulag. Þegar konur vinna sveigjanlegra starf en maki sinn hafa þær tilhneigingu til að taka á sig mun meiri ábyrgð innan heimilisins. Konur upplifðu þannig langtum meiri togstreitu en karlar. Þegar karl var í sveigjanlegra starfi virtust konur þrátt fyrir það vera þátttakendur í dagsdaglegum þáttum er viðkom heimili og börnum og upplifðu togstreitu milli vinnu og fjölskyldulífs til jafns við maka sína. Niðurstöður rannsóknarinnar gefa til kynna að þegar kona í gagnkynja parasambandi nýti sér sveigjanlegt starfsfyrirkomulag en ekki maki hennar geta afleiðingarnar verið meiri ábyrgð kvenna innan heimilisins. Það er því mikilvægt að sveigjanlegt vinnufyrirkomulag sé ekki kynjað fyrirbæri heldur að bæði kyn nýti sér slíkt til jafns þegar það sé í boði. Það gæti átt þátt í því að draga úr móðurhliðvörslu, jafna togstreitu milli vinnu og fjölskyldulífs hjá báðum kynjum og þannig jafna leikinn á vinnumarkaði (Radcliffe og Cassell, 2015).

2.2 Fæðingar- og feðraorlof

Í þessum kafla verður fæðingar- og feðraorlof til umræðu. Líkt og fram hefur komið taka konur að jafnaði lengra fæðingarorlof en feður sem getur haft umtalsvert neikvæðari áhrif á starfsferil þeirra (Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023; Nordic Council of Ministers, 2019, a; Carli og Eagly, 2008). Til að byrja með verður rýnt í íslensk fæðingarorlofslög, hvernig

Þau hafa tekið breytingum í gegnum tíðina og hvað getur haft áhrif á ákvörðunartöku foreldra er varðar skiptingu fæðingarorlofs. Því næst verður feðraorlof tekið fyrir. Fjallað verður um eyrnamerkt feðraorlof og hvaða áhrif það getur haft á þátttöku feðra innan heimilis og í uppeldi barna sinna. Einnig verður skoðað hvað getur haft áhrif á upptöku feðraorlofs.

2.2.1 Fæðingarorlof á Íslandi

Norðurlöndin standa frammar en aðrar þjóðir þegar kemur að stöðu, réttindum og þátttöku kvenna á vinnumarkaði og hefur stefna stjórnvalda þar sitt að segja (Nordic Council of Ministers, 2019, a). Greitt fæðingarorlof er til staðar innan allra Norðurlandanna fyrir bæði karla og konur en reglugerðir um hvernig og hversu mikið einstaklingar fá greitt í fæðingarorlofi eru misjafnar milli landa og geta haft áhrif á ákvörðunartökur tengdar fæðingarorlofi. Norðurlöndin setja að jafnaði mun meira ríkisfé í niðurgreiðslu fæðingarorlofs en tíðkast innan annarra OECD landa þar sem stjórnvöld hafa lagt áherslu á mikilvægi þess að upphæð fæðingarorlofsgreiðslna sé í takt við meðallaun einstaklinga (Nordic Council of Ministers, 2019, a).

Árið 2000 tóku gildi lög um fæðingar- og foreldraorlof á Íslandi sem hafa tekið nokkrum breytingum í gegnum árin. Markmið laganna er að tryggja barni samvistir við báða foreldra og gera foreldrum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf (Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020). Löggjöfin markaði ýmsar breytingar. Fæðingarorlof var sem dæmi lengt úr sex mánuðum í níu, sveigjanleiki um töku þess var rýmkaður, greiðslur urðu tekjutengdar og miðuðust við 80% af meðaltekjum einstaklings með ákveðnu þaki, fæðingarstyrk var komið á fyrir foreldra sem voru utan vinnumarkaðar og sérstakur Fæðingarorlofssjóður var stofnaður. Það sem vakti hve mesta athygli var þrískipting orlofsins, en orlofstöku var skipt þannig upp að þrjú mánuðir voru bundnir við móður, þrjú við föður og foreldrar gátu svo skipt þrem mánuðum á milli eftir hentugleika hverju sinni. Þessi uppsetning hefur gjarnan verið kallað „íslenska módelið“ á alþjóðlegum vettvangi í kjölfarið. Tilgangur þrískiptingar fæðingarorlofsins var meðal annars að stuðla að jafnrétti fyrir bæði kyn á vinnumarkaði og í umönnun barna og jafna þannig fjölskylduábyrgð. Lögin voru stór þáttur í því að jafna hlut karla og kvenna á vinnumarkaði og hafa foreldrar almennt nýtt sér rétt sinn til fæðingarorlofs (Ásdís A. Arnalds o.fl., 2021).

Hlutfall foreldra sem skiptu umönnun barna sinna jafnt á milli sín hækkaði umtalsvert í kjölfar laganna. Auk þess hefur hlutfall feðra sem taka fæðingarorlof aukist

jafnt og þétt á þeim rúmu 20 árum sem lögin hafa verið í gildi. Sé horft til markmiða laganna, sem eru meðal annars að tryggja börnum samvistir við báða foreldra, má sjá að þau hafa verið árangursrík. Þrátt fyrir það virðast barneignir enn hafa umtalsvert neikvæðari áhrif á vinnumarkaðsþátttöku kvenna og þá sérstaklega fyrsta árið eftir fæðingu barns. Það endurspeglast meðal annars í því að mun algengara er að mæður nýti að fullu sameiginlega hluta orlofsins sem og lengi fæðingarorlof sitt enn frekar en lög leyfa. Mæður taka því enn að jafnaði mun lengra fæðingarorlof en feður (Ásdís A. Arnalds o.fl., 2021; Forsætisráðuneytið / Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022). Íslensk stjórnvöld virðast meðvituð um ójafna upptöku fæðingarorlofs meðal foreldra. Í mars 2016 gaf starfshópur á vegum Velferðarráðuneytisins út tillögur að framtíðarstefnu í fæðingarorlofsmálum þar sem meðal annars áhersla var lögð á að hvetja þyrfti feður til að nýta rétt sinn og jafna orlofsupptöku foreldra enn frekar (Velferðarráðuneytið, 2016). Síðustu breytingar laganna tóku gildi 1. janúar 2021 en þá var fæðingarorlof lengt í tólf mánuði og eiga foreldrar nú rétt á sex mánuðum hvor með möguleika á að framselja sex vikum til annars foreldris (Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020).

Á Íslandi eru fæðingarorlofsgreiðslur 80% af meðaltali heildarlauna með ákveðnu þaki og má greiðsla nema 600.000 krónum á mánuði að hámarki (Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020). Samkvæmt tölum frá Hagstofunni voru heildarlaun einstaklinga í fullu starfi á Íslandi að meðaltali 871 þúsund krónur árið 2022. Helmingur karla var með heildarlaun yfir 826 þúsund krónur á mánuði og um 32% kvenna (Hagstofa Íslands, maí 2023). Það virðist því nokkuð ljóst að tekjuskerðing vegna fæðingarorlofs getur orðið þó nokkur fyrir hátt launaða einstaklinga en tekjuskerðing er talin vera stór áhrifaþáttur í nýtingu orlofs feðra á Íslandi (Velferðarráðuneytið, 2016). Samkvæmt stöðuskýrslu Forsætisráðuneytisins og Fjármála- og efnahagsráðuneytisins frá árinu 2022 hafa stjórnvöld lagt áherslu á að hækka hámarksgreiðslur til að auka líkur á því að foreldrar, og þá aðallega feður, nýti rétt sinn. Í stöðuskýrslunni kemur fram að fyrir árið 2019 fengu 25% feðra hámarksgreiðslur en 10,5% mæðra sem gefur til kynna að áhrif hækkunar tekjumarksins myndi hafa meiri áhrif á orlofsupptöku feðra. Samkvæmt skýrslunni er talið mikilvægt að fæðingarorlofsgreiðslur haldist í hendur við launaþróun í landinu svo einstaklingar, og þá sérstaklega feður, sjá hag sinn í því að fullnýta rétt sinn (Forsætisráðuneytið / Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022).

2.2.2 Eyrnamerkt feðraorlof

Mikil aukning hefur orðið í því að eyrnamerkja ákveðinn hluta orlofs til feðra innan opinberrar stefnu þjóða þannig að réttur til töku fæðingarorlofs sé óframseljanlegur og launatengdur (Nordic Council of Ministers, 2019,a; Ásdís A. Arnalds o.fl., 2021). Sé réttur til fæðingarorlofs framseljanlegur eða mikil skerðing verði á launum virðist það vera algengt að fáir feður taki fæðingarorlof og er þróunin þáttur í að auka þátttöku feðra í umönnun barna sinna. Æ fleiri rannsóknir sýna fram á aukna þátttöku feðra í umönnun barna í kjölfar töku fæðingarorlofs auk þess sem virk þátttaka beggja foreldra virðist hafa jákvæð áhrif á þroska barna (Ásdís A. Arnalds o.fl., 2021). Sú leið að eyrnamerkja ákveðinn hluta fæðingarorlofs til feðra hefur stundum verið gagnrýnd með þeim rökum að foreldrar eigi að geta stjórnað sjálfir hvernig best sé að haga fæðingarorlofi. Sem svar við þessari gagnrýni var feðraorlof í Danmörku til að mynda stytt niður í tvær vikur árið 2002 á sama tíma og sameiginlegt orlof foreldra var lengt og feðraorlof í Noregi var stytt úr fjórtán vikum í tíu árið 2014. Afleiðingin varð sú að upptaka feðra í fæðingarorlofi snar minnkaði og voru breytingarnar því teknar til baka í Noregi. Það var hins vegar ekki raunin í Danmörku og árið 2019 var hlutfall danskra feðra sem tóku fæðingarorlof einungis rétt yfir 10%, miðað við 20% í Noregi og hátt í 30% á Íslandi og í Svíþjóð. Eyrnamerkt og niðurgreitt feðraorlof virðist þess vegna hafa tilætluð áhrif sé markmiðið aukin orlofsupptaka feðra (Nordic Council of Ministers, 2019, a). Lög sem hvetja feður til lengri töku fæðingarorlofs geta verið mikilvægur þáttur í því að breyta ríkjandi hugmynd um mæður sem megin umönnunaraðila barna og styrkt þannig stöðu kvenna á vinnumarkaði. Að sama skapi getur það átt þátt í því að feður taki virkari þátt í uppeldi og lífi barna sinna auk meiri þátttöku í daglegum rekstri heimilis og almennum heimilisverkum (Patnaik, 2019; Nordic Council of Ministers, 2019, a).

Patnaik (2019) skoðaði hvort, hvernig og af hverju það fyrirkomulag að eyrnamerkja hluta fæðingarorlofs til feðra geti verið árangursríkt í að auka þátttöku karla í umönnun barna og í heimilisstörfum og rétta hlut kvenna á vinnumarkaði og fór rannsókn hennar fram í Kanada. Quebec Parental Insurance Plan (QPIP) tók gildi í byrjun árs 2006 í Quebec en fyrri reglugerð um fæðingarorlof var enn í gildi innan annarra fylkja þar í landi. QPIP var hannað til þess að auka sveigjanleika foreldra með högun fæðingarorlofs og voru breytingarnar nokkrar en fólu meðal annars í sér fimm vikna eyrnamerktu feðraorlofi. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu fram á mikla aukningu í upptöku feðraorlofs í Quebec miðað við annarra fylkja Kanada og voru þeir 53,6% líklegri til að

taka orlof en fyrir lagabreytinguna (Patnaik, 2019). Mayer og Le Bourdais (2019) gerðu einnig rannsókn á feðraorlofi í Quebec eftir að QPIP tók gildi og sýndu niðurstöður þeirra einnig fram á aukningu á orlofsupptöku feðra í kjölfarið. Í rannsókn þeirra kom einnig fram að feður tóku í lang flestum tilvikum ekki lengra orlof en það sem þeim var eyrnamerkt. Eyrnamerkt feðraorlof virðist því hafa jákvæð áhrif á orlofsupptöku feðra í Quebec samkvæmt bæði Mayer og Le Bourdais (2019) og Patnaik (2019). Þessar niðurstöður færa sterk rök fyrir því að eyrnamerkt feðraorlof auki líkur á því að feður taki fæðingarorlof almennt.

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Patnaik (2019) getur feðraorlof einnig sýnt fram á langtímaáhrif í aukinni þátttöku feðra innan heimilis eftir að fæðingarorlofi lýkur. Feður sem taka fæðingarorlof eru líklegri til að taka þátt í heimilisverkum og umönnun barna á meðan á því stendur. Ef feður taka ekki orlof og eyða miklum tíma í vinnu í burtu frá heimili sínu er ekki undarlegt að þeir átti sig ekki á umfangi þess að reka heimili og annast börn og ef það er oftast raunin breytast hlutirnir hægt. Með því að eyrnamerkja feðraorlof og í kjölfarið auka líkur á upptöku orlofs meðal feðra ætti því skilningur og þátttaka að styrkjast. Hegðun er lærd og hugmyndir okkar um staðalímyndir og kynbundin hlutverk eru félagslega mótuð. Því er hægt að breyta hugmyndum okkar og viðhorfum, til dæmis með því að færa feður nær heimilinu og gera þá að stærri þátttakendum samkvæmt Patnaik (2019).

Rannsókn Ásdísar A. Arnalds, Guðnýjar Bjarkar Eydal og Ingólfs V. Gíslasonar (2015) sneri að því hvort tengsl mætti finna á milli orlofsupptöku feðra og þátttöku þeirra í umönnun barna sinna þremur árum síðar á Íslandi. Spurningakönnun var send til foreldra þremur til fjórum árum eftir fæðingu barns þar sem spurt var hvernig foreldrar skipta ákveðnum verkum á milli sín, t.d. hver gefur barninu að borða, leikur við það, svæfir eða annast í veikindum. Niðurstöður sýndu skýr tengsl á milli orlofstöku feðra og jafnari skiptingu á umönnun barna á milli foreldra. Niðurstöðurnar virðast þó vera undir áhrifum þess að þeir feður sem ekkert orlof tóku voru ólíklegastir til að taka nokkurn þátt en minni mun var að sjá á milli þeirra feðra sem tóku styttra orlof en þrjá mánuði eða þeirra sem nýttu allan orlofsrétt sinn. Þessar niðurstöður gefa til kynna að þeir feður sem taki ekkert orlof séu mun ólíklegri til að sinna þeim verkum sem nefnd voru hér að ofan en þeir sem taka fæðingarorlof, þar sem lengd orlofsins virðist þó ekki hafa verið megin áhrifaþátturinn (Ásdís A. Arnalds o.fl., 2015). Arnalds, Belope-Nguema, Eydal og Fernández-Cornejo (2022) gerðu samanburðarrannsókn á Íslandi og Spáni sem sneri einnig að því hvort feðraorlof hefði jákvæð áhrif á þátttöku feðra innan heimilis, vegna minnkaðrar launaðar

vinnu þeirra í kjölfarið. Eyrnamerkt orlof fyrir feður er til staðar á báðum stöðum en þrátt fyrir það eru löndin á margan hátt ólík þar sem staða jafnréttismála virðist nokkuð sterkari hér á landi og orlofsréttur feðra styttri á Spáni. Þrátt fyrir það voru niðurstöður á sömu leið innan beggja landa og sýndi rannsóknin fram á tengsl milli orlofsupptöku feðra og aukinnar þátttöku og ábyrgðar þeirra innan heimilis og í uppeldi barna sinna, vegna og í kjölfar minni vinnutíma launaðrar vinnu. Feður sem tóku feðraorlof unnu minna tveimur árum eftir fæðingu barns en þeir feður sem ekki tóku orlof. Því meira sem feður vinna, því minni er þátttaka þeirra og ábyrgð á börnum samkvæmt rannsóknum. Hins vegar virtist lengd fæðingarorlofs mæðra ekki skipta máli eða hafa áhrif á þátttöku feðra (Arnalds o.fl., 2022).

Niðurstöður ofangreindra rannsókna sýna fram á aukna þátttöku feðra í umönnun barna sinna og innan heimilis í kjölfar töku fæðingarorlofs og leggja því áherslu á mikilvægi þess að feður taki fæðingarorlof til jafns við móður. Það sé ein leið í þeirri vegferð að styrkja stöðu kvenna á vinnumarkaði, minnka neikvæð áhrif barneigna á starfsferil kvenna og jafna leikinn á vinnumarkaði.

2.2.3 Áhrifaþættir á orlofsupptöku feðra

Í skýrslunni State of Nordic Fathers er fjallað um niðurstöður könnunar sem gerð var af Norrænu ráðherranefndinni (e. *Nordic council of Ministers*) árið 2019 en hún sneri að þátttöku og fæðingarorlofi feðra innan Norðurlandanna. Á Norðurlöndunum taka feður mun stærri hluta af fæðingarorlofi en tíðkast meðal feðra annars staðar í heiminum og er viðhorf flestra karla og kvenna að uppeldi og umsjá barna sé sameiginleg ábyrgð beggja foreldra. Markmið könnunarinnar var að kafa dýpra í það af hverju konur virðast samt sem áður taka lengra fæðingarorlof og hvaða áhrif feðraorlof getur haft á þátttöku þeirra innan heimilis og í uppeldi barna sinna. Samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar voru 86-94% feðra á Norðurlöndunum sammála því að feður ættu að taka jafna ábyrgð á umönnun barna sinna og mæður. Norðurlöndin eru ekki einsdæmi hvað það varðar, en til samanburðar eru 82-92% feðra frá Japan, Brasilíu, Kanada, Bretlandi og Hollandi sömu skoðunnar. Þegar feður eru hins vegar spurðir hvaða viðhorf þeir telji stjórnendur og samstarfsfólk á vinnumarkaði hafa til þessara mála er afstaðan ekki svo afgerandi samhljóða. Hræðsla um að stjórnendur og samstarfsfólk líti hornauga til þeirra feðra sem taka langt orlof og ábyrgð á börnum og heimili virðist vera sterkari innan síðarnefndu landanna sem í kjölfarið virðist hafa áhrif á upptöku feðraorlofs. Þeir feður sem tóku ekkert fæðingarorlof innan Norðurlandanna voru einnig líklegri til að hafa meiri áhyggjur af áhrifum þess á starfsferil,

starfsþróun og almenn samskipti við yfirmenn og samstarfsfólk en þeir feður sem tóku fæðingarorlof (Nordic Council of Ministers, 2019, b).

Lengd og hlutfall greiðslna í fæðingarorlofi virðist hafa mikil áhrif á upptöku fæðingarorlofs feðra. Sé horft til annarra OECD ríkja er til að mynda allt frá 20-52 vikna fæðingarorlof til staðar fyrir feður í Frakklandi, Portúgal, Japan og Kóreu en hlutfall fæðingarorlofsgreiðslna er alltaf undir 60% af fyrri tekjum og þar af leiðandi ekki hátt hlutfall feðra sem nýtir þessar vikur. Í þeim löndum sem hlutfall greiðslna er hærra virðist réttur feðra til fæðingarorlofs hins vegar vera styttri. Sem dæmi fá feður í Chile, Grikklandi, Ítalíu og Póllandi 100% hlutfall fyrri launa greidd en þar er lengd feðraorlofs einungis nokkrir dagar og lengst upp í fjórar vikur (Nordic Council of Ministers, 2019, b).

Menntunarstig og almennt viðhorf karla til jafnréttis hefur einnig áhrif á orlofsupptöku þeirra. Menntaðir karlar sem og karlar með jafnréttissinnaðri skoðanir á kynbundnum hlutverkum eru líklegri til að taka fæðingarorlof heldur en karlar með hefðbundnari eða íhaldssamari viðhorf. Hærra menntunarstig móður virðist einnig hafa jákvæð áhrif á orlofsupptöku feðra og helst það í hendur við þá staðreynd að menntaðir einstaklingar eru almennt líklegri til að hafa jafnréttissinnaðri viðhorf (Mayer og Le Bourdais, 2019; Nordic Council of Ministers, 2019, a). Að taka feðraorlof og eyða tíma inn á heimili og með börnum sínum getur þó einnig haft í för með sér hugarfarsbreytingu og mótað annars konar viðhorf í kjölfarið. Það sem kemur glögg í ljós í niðurstöðum skýrslunnar State of Nordic Fathers (Nordic Council of Ministers, 2019 b) er sú staðreynd að þeir feður sem tóku langt orlof, þ.e. tvo mánuði eða lengra, tóku mun meiri þátt og ábyrgð innan veggja heimilisins á meðan og í kjölfarið auk þess sem þeir voru með jafnréttissinnaðri viðhorf almennt. Hvort sem það sé tilkomið í kjölfar töku feðraorlofs eða hvort viðhorf þeirra hafi almennt ráðið því að þeir tóku langt feðraorlof er ekki endilega ljóst og þyrfti að rannsaka betur í stærra samhengi. Þessar niðurstöður eru þó þýðingarmiklar og ýta undir mikilvægi þess að feður taki orlof til jafns við mæður. Þær eru einnig hvati fyrir stjórnvöld, fyrirtæki og aðra stefnumótunaraðila vinnumarkaðsins til að breyta aðstæðum til þess vegar að auðvelda körlum að taka feðraorlof án þess að þurfa að hafa áhyggjur af stöðu sinni á vinnustað eða hvað varðar fjármál í kjölfarið (Nordic Council of Ministers, 2019, b).

Samkvæmt Haas og Hwang (2019) er lítil áhersla lögð á að rannsaka áhrif vinnustaða á ákvarðanir foreldra á högun fæðingarorlofs. Þau segja mikilvægt að skoða hvað kemur í veg fyrir að karlar nýti ekki alltaf allan rétt sinn til orlofs og hvers vegna ákveðin gjá virðist gjarnan myndast á milli stefnu stjórnvalda í fæðingarorlofsmálum og

raunverulegri framkvæmd hennar á vinnumarkaði. Rannsókn þeirra var gerð í Svíþjóð þar sem viðtöl voru tekin við einstaklinga í stjórnunarstöðum hjá fimm stórfyrirtækjum á hinum almenna vinnumarkaði. Stærsti hluti viðmælanda voru karlar og áttu allir þátttakendur það sameiginlegt að eiga ung börn. Þrátt fyrir að eyrnamerkt feðraorlof sé til staðar í Svíþjóð sýndu niðurstöður þeirra fram á að ýmislegt innan veggja þeirra fyrirtækja sem áttu í hlut hafi gefið til kynna að óæskilegt væri að taka fæðingarorlof, hvort sem það hafi verið meðvitað eða ómeðvitað. Sem dæmi um þætti sem höfðu áhrif á litla upptöku feðraorlofs má nefna að vinnustaðamenning var ekki hvetjandi til töku fæðingarorlofs almennt, ekki virtist vera ráðin afleysing fyrir karla þar se algengt var að þeir útdeildu verkefnum sínum yfir á aðra samstarfsfélaga auk þess sem karlar höfðu tilhneigingu til að dreifa orlofi sínu yfir langt tímabil svo ekki yrði eftir því tekið þegar hentaði fyrirtækinu sem best, til að mynda í kringum sumarfrí, jól eða páska. Þessar niðurstöður ríma við umfjöllun skýrslunnar State of Nordic Fathers (Nordic Council of Ministers, 2019, b) en samkvæmt henni eiga feður sem taka stutt eða ekkert fæðingarorlof erfiðara með að setja skýrari mörk á milli vinnu og einkalífs auk þess sem þeir séu líklegri til að taka vinnuna að einhverju leyti með sér í fæðingarorlof en mæður. Einnig er vert að nefna að viðmælendur Haas og Hwang (2019) töluðu um skort á fyrirmyndum, þar sem yfirmenn töku yfirleitt ekki fæðingarorlof. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu fram á að karlar sem vinna innan vinnustaða þar sem viðhorf og vinnustaðamenning er karllæg eru ólíklegri til að taka fæðingarorlof almennt. Þau segja því mikilvægt að rannsaka frekar áhrif og hlutverk fyrirtækja á vinnumarkaði og vinnustaðamenningu á upptöku fæðingarorlofs feðra (Haas og Hwang, 2019; Nordic Council of Ministers, 2019, b).

2.3 Aðgengi að dagvistun barna í kjölfar fæðingarorlofs

Í þessum kafla verður skoðað hvaða áhrif aðgengi að dagvistun barna getur haft á starfsferil einstaklinga á vinnumarkaði auk þess sem hið svokallaða umönnunarbíl á Íslandi verður til umfjöllunar. Fjallað verður um hvaða áhrif og afleiðingar slæmt aðgengi að dagvistun geti haft á einstaklinga á vinnumarkaði, og þá sér í lagi á starfsferil mæðra.

2.3.1 Dagvistunarúrræði: Áhrif á starfsferil og atvinnuþátttöku foreldra

Eftir að fæðingarorlofi lýkur og foreldrar snúa til baka á vinnumarkað er næsta skref barna að hefja leikskólavist eða annars konar dagvistun. Rekja má ástæðu hárrar atvinnuþátttöku kvenna á Norðurlöndunum meðal annars til góðs aðgengis að dagvistun barna í kjölfar

fæðingarorlofs. Aðgengi að dagvistun fyrir börn er mikilvægur hlekkur í því að konur, og foreldrar yfir höfuð, geti verið virkir þátttakendur á vinnumarkaði. Opinber og niðurgreidd dagvistun barna hefur þess vegna verið talin mikilvægur þáttur í þeirri vegferð að jafna stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði á Norðurlöndunum. Sé aðgengi að dagvistun barna dýr, óaðgengileg og ekki á færi allra getur verið hætt á því að annað foreldri hætti tímabundið á vinnumarkaði til að sjá um börn sín þar til þau byrja í skóla. Í flestum tilfellum lendir það á herðum þess foreldris sem er með lægri tekjur og er staðreyndin því miður sú að það er oftast móðirin (Nordic Council of Ministers, 2019, a). Í því samhengi greiða foreldrar í Svíþjóð að meðaltali 4,4% af tekjum sínum í skóla- eða dagvistunargjöld fyrir börn miðað við 26-34% að meðaltali fyrir foreldra í Bandaríkjunum og í Bretlandi. Aðgengileg og niðurgreidd dagvistun fyrir börn er því hreint og beint jafnréttismál (Nordic Council of Ministers, 2019, a). Ísland er eina landið meðal Norðurlandanna sem sker sig úr af því leytinu til að ekki er hægt að ganga að því vísu að fá leikskólaláss beint í kjölfar fæðingarorlofs, eins og lögbundið er annars staðar. Umönnunarbilið sem myndast á milli fæðingarorlofs og dagvistunar barna hér á landi er því einsdæmi ef við berum okkur saman við Norðurlöndin, eins og við svo gjarnan viljum gera (Velferðarráðuneytið, 2016; Nordic Council of Ministers, 2019, a).

Chhaochharia o.fl. (2022) skoðuðu hvaða áhrif aðgengi að dagvistun fyrir börn að loknu fæðingarorlofi hafði á starfsferil kvenna í Þýskalandi. Samkvæmt samanburðarrannsókn þeirra á annars vegar foreldra sem höfðu gott aðgengi að opinberri dagvistun að loknu fæðingarorlofi við hins vegar foreldra sem ekki höfðu aðgengi að dagvistun sýndu niðurstöður fram á að mæður innan fyrrnefnds hóps upplifðu 25% minni neikvæð áhrif á laun en síðarnefndi hópurinn. Skýringar segja þau meðal annars felast í því að þar sem dagvistun er aðgengileg vinna konur fleiri vinnudaga og vinnustundir auk þess sem ólíklegra er að konur minnki við sig starfshlutfall eða yfirgefi vinnumarkaðinn tímabundið eða alfarið vegna barneigna, sem virðist mjög algengt innan Þýskalands. Samkvæmt rannsókninni virðast þær konur sem hafa gott aðgengi að dagvistun fyrir börn beint í kjölfar fæðingarorlofs einnig líklegri til að fá stöðu- og launahækkningar almennt á vinnumarkaði (Chhaochharia o.fl., 2022). Samanburðarrannsókn frá Íslandi og Spáni sýndi einnig fram á að vinnutími kvenna styttest í kjölfar þess hversu gömul börn voru þegar þau komust að í dagvistun. Því lengri tíma sem börn voru heima, því styttri var vinnutími kvenna, bæði á Íslandi og á Spáni. Gott stofnanabundið aðgengi að dagvistun fyrir börn eftir að fæðingarorlofi lýkur er því mikilvægur þáttur í að minnka neikvæð áhrif barneigna á starfsferil kvenna sem eykur þar af leiðandi þátttöku, ábyrgð og áhrif þeirra á

vinnumarkaði. Það gefi konum á vinnumarkaði aukin tækifæri til þess að taka ákvörðun um að geta gert bæði, þ.e.a.s., eignast börn og sinnt ábyrgðarfullum störfum (Arnalds o.fl., 2022).

2.3.2 Leikskólamál á Íslandi: Umönnunargjáin

Opinber dagvistunarúrræði fyrir börn í kjölfar fæðingarorlofs er mikilvægur þáttur í að auka vinnumarkaðsþátttöku kvenna, og foreldra almennt, líkt og fram hefur komið. Aðgengi að dagvistun ungra barna hefur mikið verið í umræðunni hér á landi á síðastliðnum misserum, en Ísland aðgreinir sig frá hinum Norðurlöndunum að því leytinu til að hér á landi þurfa foreldrar gjarnan sjálfir að brúa bilið á milli fæðingarorlofs og leikskólavistar og hefur það tímabil gjarnan verið nefnt umönnunargjáin eða umönnunarbilið. Ef horft er til hagsmuna fjölskyldna almennt og jafnréttissjónarmiða á vinnumarkaði getur umönnunarbilið haft neikvæðar afleiðingar í för með sér (Velferðarráðuneytið, 2016; Nordic Council of Ministers, 2019 a).

Innan annarra Norðurlanda er réttur barna til leikskólapláss lögbundinn eftir ákveðnum aldri sem helst í hendur við lok fæðingarorlofs. Umræðan um skort á leikskólaplássum hefur verið hávær hér á landi í gegnum tíðina og börn fá jafnan ekki pláss fyrir en um og eftir tveggja ára aldur í Reykjavík. Sveitarfélögin hafa ákvörðunarrétt um það á hvaða aldri börnum er boðið leikskólapláss og er því misjafnt eftir því hvar á landinu fólk býr hvenær börn þeirra komast að í dagvistun. Samkvæmt skýrslu BSRB frá 2022 spannar það tímabil frá rúmlega tólf mánaða aldri barna og allt upp í 24 mánaða en hið svokallaða umönnunarbíl er að meðaltali fimm og hálfur mánuður á landinu öllu. Til samanburðar er fæðingarorlof tólf mánuðir. Úrræði eins og dagforeldrar og ungbarnaleikskólar eru vissulega til staðar en erfitt getur reynst að koma börnum að og sýna dæmi að foreldrar hafi þurft að grípa til þess ráðs að nýta sér aðstoð ættingja eða draga sjálfir úr vinnumarkaðsþátttöku til að brúa bilið. Þegar gripið er til þess ráðs að draga úr þátttöku á vinnumarkaði í slíkum aðstæðum virðist það oftast lenda á herðum kvenna. Mæður brúa því oftast bilið á milli fæðingarorlofs og leikskólavistar barna sinna með því að lengja fæðingarorlof, minnka starfshlutfall eða með möguleikanum á sveigjanlegum vinnutíma. Tilhögun leikskólamála á Íslandi eins og hún er í dag er því beinlínis hamlandi fyrir atvinnuþátttöku beggja foreldra eftir að fæðingarorlofi lýkur með mun neikvæðari áhrifum á starfsferil og atvinnuþátttöku mæðra ungra barna. Umönnunarbilið vinnur þannig gegn seinni markmiðasetningu laga um fæðingar- og foreldraorlof þar sem markmiðið er að gera báðum foreldrum kleift að samræma fjölskyldu

og atvinnulíf (BSRB, 2022; Ásdís A. Arnalds o.fl., 2021; Velferðarráðuneytið, 2016; Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020).

Bandalag starfsmanna ríkis og bæja (BSRB) gerði sambærilega skýrslu árið 2017 og má sjá jákvæðar breytingar á þessum fimm árum. Meðalaldur barna þegar þau fá pláss í dagvistun var 20 mánuðir árið 2017 en lækkaði niður í 17,5 mánuði árið 2022 auk þess sem fæðingarorlof hefur verið lengt í tólf mánuði. Þannig má sjá að umönnunarbilið hefur minnkað (BSRB, 2022). Þrátt fyrir að sjá megi jákvæðar breytingar á liðnum árum er umönnunarbilið ennþá til staðar og konur ennþá að taka á sig meiri ábyrgð. Umræður eru háværar um þessar mundir en samkvæmt grein sem birtist á mbl.is í mars 2023 var hálfgerð neyðarástand í uppsiglingu fyrir úthlutun leikskólaplássanna til barna í Reykjavík haustið 2023. Þessi staða hefur bersýnilega neikvæð áhrif á grynunkun biðlista og þau markmið að brúa bilið á milli fæðingarorlofs og leikskólavistar (Viðar Guðjónsson, 2023). Sé horft til þess að konur taki oftari ábyrgð á því að brúa umönnunarbilið getur það haft neikvæð áhrif á framgang kvenna í starfi og vegið að stöðu kvenna á vinnumarkaði.

2.4 Fjölskylduábyrgð

Störf karla og kvenna hafa gjarnan verið flokkuð í fyrstu, aðra og þriðju vaktina. Fyrsta vaktin vísar þar til launaðra starfa utan heimilis, önnur vaktin til framkvæmda þeirra ólaunuðu og daglegu starfa sem felast í því að annast börn og sjá um heimili en þriðja vaktin felur í sér hugrænt skipulag, ábyrgð og verkstýringu á þeim störfum sem tilheyra annarri vaktinni (VR, e.d.; Daminger, 2019). Hér fyrir neðan verða störf annarrar og þriðju vaktarinnar til umfjöllunar. Fjallað verður um skiptingu fjölskylduábyrgðar, hvernig skipting ólaunaðrar vinnu innan heimilanna er háttað auk þess sem kafað verður í jafnvægi á milli fjölskyldu- og atvinnulífs. Að lokum verður þriðja vaktin til umfjöllunar þar sem áhrif hennar á starfsferil kvenna verða skoðuð.

2.4.1 Önnur vaktin: Jafnvægi á milli fjölskyldu og atvinnulífs

Konur virðast almennt enn bera meiri ábyrgð á ólaunuðum störfum innan heimilisins en karlar sem í kjölfarið hefur áhrif á ójafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði (Nordic Council of Ministers, 2019, a; Snjólfur Ólafsson o.fl., 2020). Ísland er þar engin undantekning en samkvæmt skýrslu sem unnin var af forsætisráðuneytinu í samtarfi við fjármála og efnahagsráðuneytið árið 2022 er ólaunuð vinna á heimilum á Íslandi að meirihluta unnin af konum sem getur haft neikvæð áhrif á stöðu þeirra og tækifæri (Forsætisráðuneytið /

Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022). Miklar kröfur eru auk þess gerðar til einstaklinga á vinnumarkaði í dag og virðast kröfur til foreldra vera að aukast samhliða. Hlutverk einstaklinga í fjölskyldugerðinni hefur tekið breytingum með breyttum tíðaranda og aðstæðum þar sem kallað hefur verið eftir aukinni ábyrgð og þátttöku karla er varðar barnauppleði. Það endurspeglast meðal annars í umræðum um jöfnun fjölskylduábyrgðar auk nýlegra breytinga á fæðingarorlofslögum líkt og fjallað hefur verið um hér að ofan (Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019).

Jafnvægi eða samhæfing á milli fjölskyldu- og atvinnulífs (*e. work-life balance*) hefur mikið verið í umræðunni á síðastliðnum árum og áratugum en samræming þessara tveggja þátta getur reynst vandasöm (Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023; Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019). Kröfur vinnustaða virðast ekki alltaf samræmast því sem viðkemur fjölskyldulífi og þá sérstaklega þegar börn eru komin til sögunnar. Dagskrá leikskóla- og skólastarfs, almenn umönnun barna auk ófyrirsjáanlegra aðstæðna eins og veikinda getur þannig haft áhrif á það hvernig foreldrar ná að sinna starfi sínu. Jafnvægi á milli fjölskyldu og atvinnulífs vísar þannig til þess að einstaklingar nái að uppfylla og sinna þeim kröfum sem gerðar eru til beggja þessara hlutverka. Rannsóknir hafa sýnt fram á að þegar einstaklingar upplifa jafnvægi á milli þessara tveggja þátta virðist þeir sáttari með líf sitt, sem hefur jákvæð áhrif á líðan og líkamlega heilsu sem endurspeglast í meiri og betri afköstum á vinnumarkaði (Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023; Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019). Jafnvægi milli fjölskyldu og atvinnulífs er þess vegna mikilvægt verkefni í samfélagi nútímans og má segja að stjórnvöld og aðrir stefnumótunaraðilar vinnumarkaðarins hafi gert sér grein fyrir mikilvægi þess að einstaklingar á vinnumarkaði upplifi slíkt jafnvægi (Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023; Forsætisráðuneytið / Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022; Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Árið 2019 gaf Evrópusambandið einnig út sérstaka tilskipun um jafnvægi á milli fjölskyldu og atvinnulífs fyrir foreldra eða umönnunaraðila (*e. Directive on Work-Life Balance for Parents and Carers*). Samkvæmt tilskipuninni áttu öll ríki að hafa tekið í gildi sérsök lög eða reglugerðir hvað varðar jafnvægi milli fjölskyldu og atvinnulífs fyrir foreldra og umönnunaraðila fyrir ágúst 2022. Þar er meðal annars tekið fram að foreldrar eigi rétt á því að óska eftir sveigjanlegu vinnufyrirkomulagi auk þess að sérstaklega er tiltekið að feðraorlof skuli vera til staðar sem ekki megi vera styttra en tvær vikur (Evrópusambandið, 2019).

Einstaklingar á íslenskum vinnumarkaði upplifa aukið álag og streitu í hinu daglega lífi samkvæmt niðurstöðum rannsóknar Andreu Hjálmsdóttur og Mörtu Einarsdóttur

(2019). Streita var ekki endilega hugtakið sem þátttakendur rannsóknarinnar notuðu til að lýsa upplifun sinni, en samviskubit og togstreita um forgangsröðun milli vinnu og fjölskylduábyrgðar voru þættir sem komu oft upp í umræðum þeirra. Sem dæmi upplifðu þátttakendur samviskubit gagnvart fjölskyldu vegna álags á vinnustað, og svo öfugt, og upplifðu konur mun frekar álag tengdu heimili og börnum en karlar. Niðurstöður sýndu fram á að konur verji mun fleiri klukkustundum á viku í heimilisstörf en karlar þrátt fyrir að feður virðast taka meiri og stærri þátt í umönnun og uppeldi barna sinna en áður. Aukin ábyrgð er varðar heimili og verkaskiptingu innan þess virðist enn liggja þyngra á herðum kvenna og segja höfundar þess vegna heimilið líklega enn vera „hinn gleymda vígvöll jafnréttisbaráttunnar”, þrátt fyrir mörg jákvæð skref í rétta átt (Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019). Niðurstöður skýrslu Vörðu um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sýndu einnig fram á að ríflega fjórar af hverjum tíu konum hafa daglegar áhyggjur í vinnunni vegna fjölskylduábyrgðar en hlutfall karla var mun lægra. Að sama skapi sýndu niðurstöður fram á að átta af hverjum tíu konum sjá að öllu eða mestu leyti um samskipti við leikskóla og skóla barna sinna á móti einum af hverjum tíu karlmönnum auk þess sem mun oftast er haft samband við mæður en feður frá skóla ef eitthvað kemur upp á (Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023).

Seierstad og Kirton (2015) skoðuðu upplifun kvenna í hæst settu stöðum norsks samfélags á jafnvægi á milli fjölskyldu- og atvinnulífs og sýndu niðurstöður fram á að konur í Noregi virðast einnig bera meiri fjölskylduábyrgð en karlar líkt og hér á landi. Niðurstöður bentu til þess að þrátt fyrir að stefna stjórnvalda í Noregi og öðrum Norðurlöndum leggi áherslu á að jafna fjölskylduábyrgð sem í kjölfarið eigi þátt í að jafna tækifæri karla og kvenna á vinnumarkaði, virðist það ekki endilega yfirferast á gildi og viðmið vinnustaðamenningar innan fyrirtækja og stofnanna eða jafna ábyrgð á ólaunaðri vinnu innan heimila. Til að auðvelda konum í krefjandi og ábyrgðarfullum stjórnunarstöðum að gera bæði, þ.e.a.s. að eiga fjölskyldu og sinna starfsferli sínum sé mikilvægt að breyta gildum og venjum innan vinnustaða og leggja áherslu á að auka þátttöku karla í ólaunaðri vinnu innan heimilisins. Samfélagið virðist enn gera meira tilkall til kvenna hvað varðar fjölskylduábyrgð sem er í skjön við jafnréttissjónarmið stjórnvalda. Það endurspeglast meðal annars í því að konur upplifa sig skyldugri til að taka meiri fjölskylduábyrgð en karlar (Seierstad og Kirton, 2015).

Móðurhliðvörslu (e. *maternal gatekeeping*) er hægt að skilgreina á þann veg að móðir komi á einhvern hátt í veg fyrir þátttöku fedra í uppeldi barna sinna, sem bæði getur verið meðvitað og ómeðvitað. Þannig taki mæður meiri fjölskylduábyrgð og hamli þannig

Þátttöku feðra jafnhliða sem geti haft þær afleiðingar að körlum finnist þeir ekki komast að eða hafa skilgreint hlutverk innan heimilisins. Radcliffe og Cassell (2015) segja móðurhliðvörslu geta verið einn áhrifaþáttur á þá staðreynd að konur taki á sig meiri byrði innan fjölskyldunnar en karlar. Erfitt geti verið að átta sig á hvort kom á undan, hænan eða eggid, og hvort móðurhliðvarsla sé afleiðing minni þátttöku karla eða geti verið þáttur í orsök hennar. Rannsóknir gefa til kynna að það sé líklega sitt lítið af hvoru (Radcliffe og Cassell, 2015). Samkvæmt skýrslunni State of Nordic Fathers hefur aukin lengd fæðingarorlofs feðra jákvæð áhrif á öryggi þeirra innan heimilis og í uppeldi og umsjá barna sinna. Jöfn skipting fæðingarorlofs getur þannig virkað sem tæki til að koma í veg fyrir móðurhliðvörslu og verið hvetjandi fyrir þátttöku feðra í daglegum verkefnum innan heimila (Nordic council of Ministers, 2019, b).

2.4.2 Þriðja vaktin: Hugræn byrði

Umræða um hina svokölluðu þriðju vakt hefur verið há á undanförunum árum. Þriðja vaktin felur í sér hugrænt skipulag, ábyrgð og verkstýringu á þeim störfum sem tilheyra annarri vaktinni (VR, e.d.). Verkefni eru gjarnan vanmetin og ósýnileg og gengur þriðja vaktin einnig undir heitinu hugræn byrði (e. *mental load*). Það að elda kvöldmat, panta tíma hjá lækni eða eiga útiföt á börnin sín í réttum stærðum eru allt dæmi um þætti sem þarf að skipuleggja, ákveða og framkvæma með einhvers konar fyrirhyggju, og eru hluti af hugrænni byrði (VR, e.d.; Daminger, 2019). Samkvæmt Daminger (2019) leggst þungi þriðju vaktarinnar mun þyngra á herðar kvenna en karla í gagnkynja parasamböndum. Niðurstöður rannsóknar hennar sýndu fram á að konur sáu í 81% tilvika að mestu eða öllu leyti um þætti þriðju vaktarinnar innan heimilisins. Sú ábyrgð og hin ósýnilega vinna og tími sem felst í hugrænni byrði getur komið niður á almenni velferð mæðra, ánægju og lífsgæðum. Erfitt getur reynst að rannsaka viðfangsefnið þar sem þættir hugrænnar byrðar eru gjarnan duldir og samofnir sýnilegri vinnu innan heimilisins. Rannsóknir sýna að jafnvel þó einstaklingar eða þör upplifi jafna dreifingu fjölskylduábyrgðar sín á milli séu konur líklegri til að upplifa sig ábyrgari fyrir framkvæmd ákveðinna verkefna, að þær þurfi sífellt að vera að minna mál á að klára eða gera ákveðin verkefni, að setja ákveðin viðmið hvað varðar mataræðið og hreinlæti innan heimilisins auk þess að sjá oftast um að ákveða og hafa umsjón með utanaðkomandi aðstoð ef hennar sé óskað. Vegna ósýnileika hugrænnar byrðar virðast verkefni sem falla undir skilgreininguna einnig gjarnan verða að þrætuepli eða ágreiningi milli einstaklinga í gagnkynja parasamböndum (Daminge, 2019).

Rannsóknir benda einnig til þess að ung börn leiti frekar eftir aðstoð og athygli frá mæðrum en feðrum og upplifa mæður í kjölfarið tíma sinn slitróttari. Rannsókn þeirra Andreu Hjálmsdóttur og Valgerðar S. Bjarnadóttur (2021) sneri að upplifun mæðra í gagnkynja parasamböndum á hugræna byrði vegna samkomutakmarkanna í kjölfar Covid-19. Í kjölfar aðgerða vegna Covid-19 færðist launuð vinna mikið inn á heimilin, skólar og leikskólar lokuðu margir tímabundið og þættir eins og sóttkví og einangrun hafði mikil áhrif á heimilislíf fjölskyldna. Þessar aðstæður voru mikil áskorun og þá sérstaklega í tilfelli mæðra. Niðurstöður bentu til þess að mæður upplifðu aukna ábyrgð og álag á skipulagningu og verkstýringu innan heimilisins, samhliða þátttöku á hinum almenna vinnumarkaði. Rannsakendur halda því fram að þrátt fyrir að Ísland tróni efst á listum í alþjóðlegum mælikvörðum hvað varðar jafnrétti hafi kórónuveirufaraldurinn varpað ljósi á að jafnrétti innan heimilisins sé ekki endilega svo klippt og skorið hér á landi. Það hafi því ekki beint verið Covid-19 sem orsakaði það ójafnvægi og álag sem þátttakendur rannsóknarinnar fundu fyrir heldur hafi aðstæður vegna faraldursins varpað ljósi á veruleika sem þegar var til staðar (Andrea Hjálmsdóttir og Valgerður S. Bjarnadóttir, 2021). Niðurstöður skýrslunnar Global Gender Report sem Alþjóðaeftirfarahagsráðið gaf út fyrir árið 2022 bentu að sama skapi til neikvæðra áhrifa í kjölfar Covid-19 á atvinnuþátttöku, stöðu og líðan kvenna á vinnumarkaði á heimsvísu sem rekja má til aukinnar ábyrgðar kvenna innan heimilis og vegna umönnunar barna í kjölfar samkomutakmarkana vegna faraldursins (World Economic Forum, 2023).

Daminger (2019) bendir á að lítil áhersla hafi verið lögð á að rannsaka áhrif þriðju vaktarinnar, þrátt fyrir aukna áherslu á rannsóknir sem tengjast áhrifum kynbundinnar verkaskiptingar annarrar vaktarinnar innan heimila á starfsferil kvenna. Mikilvægt sé að þættir hugrænnar byrðar séu teknir inn í myndina því hugræn byrði sé umlykjandi öllum þáttum heimilisins. Daminger segir rannsóknir sem ekki taki mið af þáttum þriðju vaktarinnar því líklegar til að vanmeta kynbundinn ójöfnuð innan heimila. Hugræn byrði getur þannig haft áhrif á stöðu kvenna á vinnumarkaði, en konur upplifa almennt meiri streitu og álag, eiga í meiri hættu á að lenda í kulnun í starfi auk þess að upplifa tíma sinn mun slitróttari en karlar. Daminger (2019) segir þætti þriðju vaktarinnar geta verkað sem hindrun á starfsferil kvenna, þar sem álag vegna hennar gæti haft áhrif á starfsval, vinnutíma og starfshlutfall þeirra (Daminger, 2019).

Ýmislegt getur haft áhrif á starfsferil einstaklinga. Líkt og ofangreind umfjöllun gefur til kynna sýna rannsóknir fram á að barneignir geti haft umtalsvert meiri áhrif á

starfsferil kvenna en karla á vinnumarkaði og virðist Ísland ekki skera sig þar frá þrátt fyrir að jafnrétti sé talið vera hve mest í heiminum hér á landi (World Economic Forum, 2023). Markmið rannsóknarinnar snýr að því að fá innsýn í upplifun kvenna í stjórnenda- eða millistjórnendastöðum á íslenskum vinnumarkaði á áhrifum barneigna á starfsferil sinn. Í næsta kafla verður fjallað um þá rannsóknaraðferð sem notast var við í gerð rannsóknarinnar.

3 Aðferðafræði

Í þessum kafla verður þeirri aðferðafræði sem notuð var við gerð rannsóknarinnar gerð skil. Rannsóknaraðferðir verða tilgreindar, rök verða færð fyrir vali á þátttakendum og farið verður yfir framkvæmd rannsókna og úrvinnslu og greiningu gagna. Að lokum verður fjallað um siðferðileg álitamál auk þess að takmörkunum rannsóknarinnar verða gerð skil. Unnið var út frá rannsóknarspurningunni; *Hver er upplifun kvenna á íslenskum vinnumarkaði á áhrifum barneigna á starfsferil sinn?*

3.1 Eigindleg aðferðafræði

Innan félagsvísinda er einkum stuðst við tvær ólíkar rannsóknarnálganir; eigindlegar (e. *qualitative methodology*) og meginglegar (e. *quantitative methodology*). Meindinglegar aðferðir byggja á tölulegum gögnum sem er gjarnan aflað með spurningalistum með afmörkuðum svarmöguleikum. Í eigindlegum rannsóknaraðferðum er áhersla lögð á að skoða reynslu og upplifun einstaklinga þar sem markmiðið er ekki að alhæfa heldur öllu heldur að skilja aðstæður og byggir aðferðin á aðleiðslu. Rannsakandi reynir þannig eftir fremsta megni að setja sig í spor viðmælenda, skilja aðstæður út frá þeirra eigin forsendum og öðlast í kjölfarið dýpri skilning á viðfangsefninu. Gagnaöflun fer gjarnan fram með viðtölum, vettvangsathugunum eða rýnihópum með það að markmiði að ná fram ákveðinni heildarsýn. Viðtöl eftir aðferðum eigindlegra rannsókna eru tekin upp og í kjölfarið afrituð á nákvæman hátt frá orði til orðs (Merriam og Tisdell, 2016).

Það er mikilvægt að rannsakendur geri sér grein fyrir þeirri ábyrgð sem fólgin er í túlkun eigindlegra rannsóknargagna og séu meðvitaðir um réttmæti (e. *validity*) og áreiðanleika (e. *reliability*) við framkvæmd þeirra. Til að eigindleg rannsókn teljist réttmæt er mikilvægt að öflun, afritun og túlkun gagna sé framkvæmd á réttmætan hátt. Réttmæti rannsókna segir til um að hversu miklu leyti hægt sé að taka mark á niðurstöðum þeirra og felst í gæðum rannsóknarferlisins. Áreiðanleiki rannsókna snýr að framsetningu niðurstaðna og hvernig sú framsetning samræmist gögnum. Mikilvægt er að aðferð sé valin í samræmi við viðfangsefni auk þess sem gögn séu túlkuð á sannfærandi og skýran hátt og ekki sé að finna mótsagnir í niðurstöðum. Ýmsilegt getur haft áhrif á réttmæti og áreiðanleika rannsókna og veltur það mikið á hlutleysi rannsakanda gagnvart rannsóknarefninu. Mikilvægt er að rannsakandi leggi fyrirframmótaðar hugmyndir,

skoðanir og viðhorf sín til hliðar við gerð rannsóknar og í greiningarvinnu hennar (Merriam og Tisdell, 2016).

3.2 Fyrirbærafræði

Í þessari rannsókn var unnið eftir aðferð fyrirbærafræðinnar (e. *phenomenology*), sem gjarnan er kennd við heimspekinginn Edmund Husserl. Með fyrirbærafræðilegri nálgun er leitast eftir því að öðlast skilning á því sem einstaklingar leggja í upplifun sína á ákveðnu fyrirbæri eða atburðum. Gögnum er safnað frá einstaklingum með það að markmiði að þróa samsetta lýsingu sem kjarnar upplifun og reynslu viðkomandi á því fyrirbæri sem rannsakað er þar sem reynt er að finna hvað sé sameiginlegt í upplifun þeirra (Orbe, 1998). Markmið rannsóknarinnar var að fá innsýn í persónulega upplifun kvenna á íslenskum vinnumarkaði á áhrifum barneigna á starfsferil sinn og hentaði fyrirbærafræði því rannsókninni vel.

Fyrirbærafræðilegri aðferðafræði er skipt niður í þrjú stig, þ.e.; *lýsingu*, *sambættingu* og *túlkun*. Fyrsta stigið snýr að viðtölunum sjálfum og afritun þeirra. Mikilvægt er að rannsakandi sé meðvitaður um eigin hlutdrægni gagnvart efnisþáttum og reyni eftir fremsta megni að sýna hlutleysi og leggja eigin skoðanir til hliðar í þeirri vinnu. Í kjölfar afritunar viðtalanna er komið að næsta stiginu; sambættingu. Þar er kafað djúpt í gögnin og þau lesin vandlega yfir, aftur og aftur. Markmiðið er að finna ákveðin þemu sem varpa ljósi á rannsóknarspurninguna og því mikilvægt að hafa hana til hliðsjónar í þeirri vinnu. Þriðja stig greiningarferlisins er síðan túlkun. Hér reynir rannsakandi að túlka þemun enn frekar og öðlast dýpri skilning á viðfangsefninu og upplifun viðmælenda. Hér er einnig mikilvægt að hafa rannsóknarspurninguna að leiðarljósi og sjá enn lengra og dýpra en fyrstu tvö stig greiningarvinnunar leiddu í ljós (Orbe, 1998).

3.3 Viðmælendur

Þegar kom að vali á þátttakendum rannsóknarinnar voru ákveðin skilyrði lögð til hliðsjónar sem þóttu mikilvæg til að varpa sem bestu ljósi á reynslu og upplifun einstaklinga á viðfangsefninu. Viðmiðin sem þátttakendur þurftu að uppfylla voru að vera í stjórnenda- eða millistjórnendastöðu á íslenskum vinnumarkaði, eiga að minnsta kosti eitt barn, hafa tekið fæðingarorlof á Íslandi og vera í gagnkynja parasambandi þar sem báðir aðilar eru starfandi á íslenskum vinnumarkaði.

Notast var við snjóboltaúrtak (e. *snowball sampling*) við leit að þátttakendum. Snjóboltaúrtak er ein algengasta gerð markvissra úrtaka innan eigindlegra

rannsóknaraðferða og verður sú leið gjarnan fyrir valinu þegar erfitt er að átta sig á því fyrirfram hvaða einstaklingar uppfylla þau skilyrði sem sett eru til þátttöku (Merriam og Tisdell, 2016). Rannsakandi fékk þannig ábendingar um einstaklinga sem féllu undir skilyrði þátttöku með því að spyrjast fyrir hjá vinum og vandamönnum og hafði í kjölfarið samband í gegnum tölvupóst eða með því að senda skilaboð á samskiptaforritinu Facebook. Þeir þátttakendur voru í kjölfarið beðnir um að benda á fleiri einstaklinga sem féllu undir viðmið rannsóknarinnar.

Þátttakendur rannsóknarinnar voru níu konur á aldrinum 33-42 ára sem áttu það sameiginlegt að vera stjórnendur- eða millistjórnendur á íslenskum vinnumarkaði. Starfsaldur þeirra var mislangur í slíkum stöðum, allt frá einu ári og upp í tíu. Viðmælendur áttu allar tvö til þrjú börn á aldrinum þriggja mánaða til 20 ára og voru giftar eða í sambúð, fyrir utan eina sem var ný fráskilin. Þær voru upplýstar um að ekki væri hægt að rekja svör til þeirra með neinum hætti og að fullum trúnaði væri heitið. Viðmælendur fengu því dulnöfn sem finna má í töflunni hér að neðan.

Viðmælendaskrá:

Dulnefni	Aldur	Fjöldi barna
Hafdís	34 ára	3
Elín	34 ára	2
Lísa	33 ára	2
Silja	37 ára	2
Kolbrún	35 ára	2
Hanna	35 ára	3
Emma	42 ára	2
Helga	33 ára	3
Stella	38 ára	2

3.4 Framkvæmd rannsóknar og gagnagreining

Líkt og fram hefur komið var notast við eigindlega rannsóknaraðferð í þessari rannsókn þar sem markmiðið var að rýna í upplifun kvenna á íslenskum vinnumarkaði á áhrifum barneigna á starfsferil sinn. Gagnasöfnun fór fram með viðtölum og notast við aðferð fyrirbærafræði við greiningarvinnu. Hálf-opin viðtöl voru tekin við níu viðmælendur þar sem ákveðinn viðtalsrammi var fyrirfram settur upp með tilliti til möguleikans að fara út fyrir efni hans. Þannig leiddi rannsakandi viðtalið áfram með ákveðnu þema án þess að hafa skoðanir eða áhrif á svör þar sem rannsakandi og viðmælendur mættust á jafningjagrundvelli. Finna má viðtalsrammann í viðauka 1.

Viðtöl rannsóknarinnar voru tekin í gegnum fjarfundabúnaðinn Microsoft Teams á tímabilinu 15. september til 31. október 2023 og var lengd þeirra á bilinu 40-70 mínútur. Áður en viðtöl hófust var rannsóknarefni kynnt ítarlega fyrir viðmælendum, trúnaður var ítrekaður auk þess sem leyfi fyrir upptöku var staðfest. Viðtölin voru tekin upp og svo afrituð frá orði til orðs samkvæmt fyrsta stigi fyrirbærafræðinnar líkt og fjallað var um hér að ofan. Í kjölfarið voru gögnin greind eftir næstu tveim stigum fyrirbærafræðinnar sem fólst í samþættingu og túlkun gagna. Rannsakandi fór ítarlega yfir gögnin með rannsóknarspurninguna að leiðarljósi með það að markmiði að kafa í sameiginlega upplifun viðmælenda á viðfangsefninu. Sú vinna gaf af sér sex ólík þemu sem nánar verður greint frá í fjórða kafla ritgerðarinnar.

3.5 Siðferðileg álitamál og takmarkanir

Mikilvægt er að gera sér grein fyrir þeim siðferðilegu álitamálum sem geta komið upp í eigindlegum rannsóknaraðferðum. Aðferð eigindlegra rannsóknaraðferða felst í því að rýna í upplifun einstaklinga og byggir á trausti á milli rannsakenda og viðmælenda. Þegar verið er að rannsaka upplifun einstaklinga myndast nálægð og dýpt þar sem mikilvægt er að virðing sé borin fyrir trúnaði og meðferð gagna (Merriam og Tisdell, 2016). Rannsakandi reyndi eftir fremsta megni að hafa velferð þátttakenda að leiðarljósi, gæta trúnaðar og leggja sína eigin upplifun og viðhorf til hliðar við framkvæmd rannsóknarinnar.

Vert er að hafa í huga að niðurstöður rannsóknarinnar veita einungis innsýn inn í reynslu og upplifun viðmælenda á viðfangsefninu. Takmarkanir felast því einna helst í smæð hennar þar sem erfitt er að alhæfa eða finna einn sannleika út frá smáu úrtaki þar sem áhersla er lögð á upplifun fárra einstaklinga. Að því sögðu liggur þó styrkleiki slíkra

rannsóknna í dýptinni. Að sama skapi má nefna að viðmælendur rannsóknarinnar bjuggu yfir mislangri starfsreynslu auk þess að eiga börn á ólíkum aldri sem gæti haft áhrif á upplifun þeirra og reynslu á viðfangsefninu.

4 Niðurstöður

Í eftirfarandi kafla verður farið yfir niðurstöður rannsóknarinnar. Leitast var eftir að svara rannsóknarspurningunni; *Hver er upplifun kvenna á íslenskum vinnumarkaði á áhrifum barneigna á starfsferil sinn?* Niðurstöður skiptast í sex þemu sem eru eftirfarandi; 4.1. „Hann hefur bara aldrei þurft að taka orlof”, 4.2. „...ég missi úr til að þróast í starfi, það er bara staðreynd”, 4.3. „Maður er ekkert að vinna til fimm eða sex alla daga lengur...”, 4.4. „Við vorum bara heppin”, 4.5. „Við erum liðsmenn, en ég er líka þjálfarinn”, og að lokum 4.6. „Þú ert bara alltaf með samviskubit...”.

4.1 „Hann hefur bara aldrei þurft að taka orlof“

Nokkuð misjafnt var hvernig skiptingu fæðingarorlofs var háttað, hversu langt fæðingarorlof viðmælendur hefðu tekið og hversu stóran hluta makar tóku á móti þeim. Vinnuaðstæður, tekjuskerðing og aðgengi að dagvistun barna í kjölfar fæðingarorlofs virtust hafa áhrif á lengd þess og skiptingu. Samtals höfðu viðmælendur farið í 22 fæðingarorlof allt frá sex og upp í fimmtán mánuði í senn. Makar viðmælenda tóku allir feðraorlof í einhvers konar mynd, allt frá tveimur til þremur vikum þegar barn var nýfætt og upp í heilt ár.

Allir viðmælendur nýttu sér þann tíma sem þær áttu lögbundinn rétt á og í öll skipti nema eitt lengdu þær fæðingarorlof sitt enn frekar. Sumar einfaldlega þurftu þess vegna ytri aðstæðna en margar sögðust hafa viljað taka lengra fæðingarorlof sem þær tengdu bæði við brjóstgjöf og móðurlegan vilja til þess að vera lengur heima með börnum sínum. Í því samhengi sagði Hafdís: „...ég vildi bara vera heima þangað til þau eru níu mánaða, mér finnst það fullkominn tími. Þá eru þau hætt að drekka á daginn og eitthvað svona.” Það var einnig nokkuð greinilegt að viðmælendur töldu það eðlilegan eða náttúrulegan þátt að lengja fæðingarorlof sitt. Í mótsögn virtist hvorki viðmælendum né mökum þeirra detta til hugar að lengja feðraorlof þrátt fyrir vilja sumra maka til að vera lengur heima eins og dæmi Stelli sýnir:

Maðurinn minn tók bara það sem að hann átti rétt á án þess að dreifa því eða lengja. Og ég tók það sem mig langaði að taka, mig langaði að taka meira en sex mánuði. Við erum með svipaðar tekjur. Þannig að það er ekki það. Hann hefði í rauninni tekið lengra ef það hefði verið hægt, hann er mjög spenntur að fara í orlof, einn af þeim. Ég er kannski bara einstaklega vel gift.

Það virðist því „ekki vera hægt“ að lengja feðraorlof þrátt fyrir viljan samkvæmt upplifun Stellu, en þó virðist það vaninn í tilfelli mæðra. Undantekningin er tilfelli Helgu en það sem greinir hennar upplifun frá annarra er að maki hennar hefur alltaf tekið langt feðraorlof, tvisvar sinnum í hálf t. ár og einu sinni í heilt ár. Spurð hvað hafði áhrif þar á voru það bæði ytri aðstæður, því maki hennar missti vinnuna, og erfiðleikar að koma börnunum að í dagvistun. Hann tók því lengra orlof til að hún gæti snúið aftur til vinnu: „Mörgum fannst alveg skrýtið að hann væri að fara í svona langt orlof sko. Sérstaklega í fyrsta skiptið. Þó það séu bara 10 ár síðan finn ég alveg mikinn mun á viðhorfi fólks og hvernig maður hugsar þetta.“ Langt feðraorlof maka hafði því jákvæð áhrif á vinnumarkaðspáttöku, starfsferil og laun Helgu samkvæmt upplifun hennar.

Hluti viðmælenda fannst eðlilegt að makar deildu ábyrgð og eyddu tíma með börnum sínum auk þess sem þær töldu það hafa jákvæð áhrif á heimilislíf og samband feðra við börn sín. Sá hluti viðmælenda sem áttu maka sem tóku langt feðraorlof, sem skilgreint var sem tveir mánuðir eða lengra, upplifðu það allar á jákvæðan hátt. Þrátt fyrir að vilji hafi verið til staðar hjá mökum til að taka langt feðraorlof höfðu þó ýmsir utanaðkomandi þættir áhrif á að það yrði raunin og sýnir dæmi Lísu það nokkuð vel. Þegar fyrsta barn Lísu fæddist tók hún átta mánaða orlof og maki hennar fjóra mánuði sem hún taldi hafa haft jákvæð áhrif á þáttöku hans innan heimilis og á samband feðginanna. Í núverandi orlofi mun maki Lísu ekki hafa tök á því að taka feðraorlof vegna vinnuaðstæðna og tekjuskerðingar og er hún því sem stendur í fjórtán mánaða orlofi: „Fjórtán mánuðir er ógeðslega langur tími. Sérstaklega fyrir konu í stjórnunarstöðu og kannski bara galið myndu margir segja. En það er bara ekkert jafn mikið frelsi í boði þegar þú ert með þitt eigið fyrirtæki.“ Aðstæður Lísu endurspeglar að þrátt fyrir vilja maka til að taka feðraorlof virðast þættir eins og tekjuskerðing eða vinnuaðstæður samt sem áður hafa áhrif á lengd og upptöku þess. Það virðist þó ekki hafa jafn mikil áhrif í tilfelli mæðra, þrátt fyrir að vera í stjórnunarstöðum og með svipuð laun og makar.

Viðmælendur sem áttu maka sem tóku stutt orlof, sem skilgreint var tvær til fjórar vikur, sögðu ástæðu þess oftast tengjast tekjuskerðingu eða vinnuaðstæðum. Feður virtust þannig hugsa meira um afleiðingar þess að taka langt orlof á vinnu sína eða á tekjur, voru í aðstæðum að geta, vilja eða þora ekki að fara frá og í engu tilfelli var ráðin afleysing fyrir þá. Auk þess sýndu dæmi að makar blönduðu í sumum tilfellum vinnu með feðraorlofi bæði af fjárhagslegum ástæðum en einnig vegna aðstæðna í vinnu og erfiðleika við að fara í burtu í lengri tíma frá verkefnum. Vinnuaðstæður höfðu áhrif á það að maki Emmu tók ekkert feðraorlof: „Það var ekki að hann vildi taka svona stutt, heldur var hann bara að

vera næs við vinnuveitandann og var með þannig ábyrgð að hann gat ekki farið”. Að sama skapi nefndu viðmælendur gjarnan að makar hafi ekki þurft að taka feðraorlof vegna ytri aðstæðna eins og Elín tók fram: „...en svo komst dóttir okkar svo fljótt að hjá dagmömmu að hann þurfti ekki að taka lengra orlof. Sem er kannski fáránlegt að segja „þurfti ekki” en það var þannig.” Í sumum tilfellum virtist viljinn ekki vera til staðar eins og í tilfelli Hafdísar:

Hann hefur bara aldrei þurft að taka orlof [...] Það bara einhvern vegin line-aðist þannig upp að hann þurfti þess ekki. Og hann hafði heldur aldrei neina sérstaka löngun. Ekki það, honum finnst mjög gaman að vera með börnunum sínum og allt það, en mér finnst einhvern vegin löngunin að vera heima og hugsa um börnin þegar þau eru svona lítil, er svo sterk. Það er bara mömmulegra held ég. En hann hefur aldrei haft þessa löngun.

Tekjuskerðing og vinnuaðstæður virtust mjög oft hafa áhrif á lengd og upptöku feðraorlofs maka og sýnir dæmi Hönnu skýrt fram á áhrif beggja. Hanna á þrjú börn og maki hennar tók einungis um tvær vikur í fæðingarorlof í öll skiptin. Maki hennar var með hærri laun svo tekjuskerðing var ein ástæða þess en einnig vinnuaðstæður: „Þegar maður er í frumkvöðlarekstri og eigin rekstri þá stimplaru þig ekkert inn og út. Þannig að það var bara meira styttri vinnudagar hjá honum, eitthvað svoleiðis. En ekkert designated feðraorlof sko.” Hanna tók þar af leiðandi langt fæðingarorloforlof sem hafði áhrif á tekjur hennar og starf:

Ég var í fæðingarorlofi með strákinn minn í fimmtán mánuði og þar af voru þrír algjörlega launalausir mánuðir. Ég var eiginlega bara heppin... bara af því að við eigum pening í varasjóð gátum við gert þetta svona. Og við hefðum ekkert getað gert það nema því maðurinn minn er með háar tekjur. En það er ekkert gaman að vera upp á manninn sinn komin fjárhagslega.

Elín var harðorð í garð fæðingarorlofslaga hvað varðar tekjuskerðingu: „Þetta eru náttúrulega fáránleg mörk. Sem hafa ekki haggast. Þetta er sama þak og árið 2019 og 2022. Á meðan að allt annað hefur hækkað. Laun hækkað... allt hækkað. En þakið er það sama.” Hafdís tók undir orð Elínar:

Ég held að lengdin á fæðingarorlofi sé ekki vandamálið, það eru þessi tekjumörk [...] Það er allt í lagi að taka á sig einhverja smá tekjuskerðingu en þegar þetta er orðinn þrjúhundruðþúsund kall plús á mánuði er það bara fæðingarorlof sem kostar þig tvær milljónir. Ég er bara 100% á því að ef þetta væri hækkað þá myndu miklu fleiri feður nýta þetta.

Hafdís segir sig og maka sinn þó vera á svipuðum launum, svo ekki virðist tekjuskerðing hafa áhrif á lengd fæðingarorlofs hennar. Sömu þættir virðast því ekki endilega hafa áhrif á lengd fæðingarorlofs viðmælenda sem yfirleitt tóku eins langt orlof og þeim langaði hverju sinni óháð slíkum breytum.

4.2 „...ég missi úr til að þróast í starfi, það er bara staðreynd.“

Upplifun viðmælenda á áhrifum fæðingarorlofs og barneigna á tækifæri og starfsþróun á vinnustað var ólík enda aðstæður og viðhorf breytileg en þó mátti greina ákveðin undirliggjandi tón í svörum þeirra. Flestar töldu þær fæðingarorlof ekki endilega hafa haft bein áhrif á tækifæri á vinnustað en allar höfðu þær velt því fyrir sér. Þessi „hvað ef“ hugsun var til staðar hjá flestum þeirra. Nokkrar upplifðu það sem erfitt að snúa aftur til vinnu með lítil börn og töldu það hafa áhrif á vinnu sína. Í samræðum um tækifæri á vinnumarkaði töluðu margar um áhrif barneigna á ráðningar kvenna og tóku dæmi út frá eigin aðstæðum og upplifunum.

Það sem einkenndi upplifun flestra viðmælenda var að þær höfðu allar velt því fyrir sér hvort þær hefðu mögulega misst af tækifærum til starfsþróunar á vinnumarkaði vegna fæðingarorlofs eða barneigna. Hafdís sagði sambönd og tengslanet oftast myndast á kaffistofum innan vinnustaða í óformlegu spjalli. Í slíkum aðstæðum hittir þú gjarnan yfirmenn og aðra samstarfsfélaga sem geti leitt af sér tækifæri og stöðuhækkunir og ef þú ert ekki á staðnum getur vissulega verið að þú missir af. Að fara í burtu í rúmlega árs fæðingarorlof geti þannig orðið til þess að einstaklingar missi af slíkum tækifærum sem hún hafi óhjákvæmilega velt fyrir sér þrátt fyrir að telja ekki endilega svo vera í sínu tilfelli. Elín sagði hugsanir um skert tækifæri til starfsþróunar vissulega læðast að og sagði fyrirtækið sem hún hafi unnið hjá frekar karllægt:

Það er bara óhjákvæmilegt að það komi hugsanir eins og; Væri ég komin lengra ef ég væri karlmaður? Er fæðingarorlofið búið að vera að stoppa mig skilurðu, er það hindrun? Þarna er ár sem ég missi úr til að þróast í starfi, það er bara staðreynd. En ég veit náttúrulega ekkert beint og á sama tíma myndi ég ekki vilja breyta neinu því ég eignaðist börnin mín.

Í kjölfarið tók hún dæmi um karlkyns samstarfsfélaga sem var búinn að fá stöðuhækkun þegar hún kom til baka úr fæðingarorlofi: „Og að mínu persónulega mati hefði alveg eins getað verið ég. En það var ekki ég.“ Aðspurð hvort hún teldi sig vera að missa af tækifærum á vinnustað vegna fjórtán mánaða fæðingarorlofs sagði Lísá: “Já alveg örugglega. Þetta er bara skrítið skiluru. Að fara svona lengi og þau eru að gera allskonar sem ég er ekkert að

skipta mér af.” Hanna tók í sama streng og Lís, þó hikandi: “Ég myndi alveg segja að maður upplifi kannski stöðnun þegar maður fer í burtu í fæðingarorlof. Kannski dregst ekki aftur úr. Eða. Jú. Þú dregst náttúrulega bara aftur úr...”.

Nokkrir viðmælendur töldu sig ekki hafa misst af tækifærum til starfsþróunar á vinnumarkaði í kjölfar fæðingarorlofs eða barneigna og fengu þrjár þeirra sem dæmi stöðuhækkunar þegar þær voru óléttar eða nýkomnar úr fæðingarorlofi. Þær töldu það vera jákvæða þróun. Þrátt fyrir góð tækifæri og stöðuhækkunar í kjölfar fæðingarorlofs eða þegar þær voru barnshafandi höfðu þær allar velt því fyrir sér hvort það gæti hafa haft einhvers konar áhrif að fara í lengri tíma í burtu frá starfi sínu. Þessi „hvað ef” hugsun virtist þess vegna vera til staðar þrátt fyrir tækifæri og jákvæða upplifun hvað þetta varðar. Stellu bauðst sem dæmi stöðuhækkun nýorðin ólétt af seinna barni sínu. Ekki var búið að staðfesta stöðuhækkunina skriflega og upplifði hún stress og kvíða yfir því að tilkynna óléttuna, sem voru þó óþarfa áhyggjur: „Maður veit bara aldrei. Þegar maður er að fara í ár í burtu, hvaða áhrif það hefur á stöðuna manns.” Stella er í fæðingarorlofi sem stendur og upplifir það sem óþægilegt að fara í burtu svo nýlega tekin við og er ekki viss hvaða áhrif það gæti haft á þróun teymisins og stöðu verkefna. Hafdís bauðst einnig stöðuhækkun þegar hún var í fæðingarorlofi og þurfti að snúa fyrr til vinnu til að taka við nýrri stöðu sem hún taldi vera mjög jákvæða þróun fyrir konur á vinnumarkaði. Að því sögðu sagði hún það þó hafa verið mikla pressu að koma til baka íleifdur með lítið barn: „...þú veist alveg að þegar barnið þitt er svona lítið, að byrja á leikskóla og allir veikir að einhver þarf að láta undan. Þá þarf bara makinn þinn, foreldrar, barnapían eða au-pair að taka boltann”.

Það var nokkuð ljóst að fleiri en Hafdís upplifðu það sem erfitt að snúa aftur til baka í vinnu í kjölfar fæðingarorlofs. Nokkrar viðmælenda nefndu að viðhorf til vinnu hafi breyst í kjölfar barneigna og þá sérstaklega þegar börnin eru enn lítil og álagið meira. Sem dæmi um þetta sagði Emma upp starfi sínu sem stjórnandi þegar dóttir hennar var þriggja ára vegna álags sem mætti túlka sem bein áhrif á starfsferil. Kolbrún sagði í því samhengi:

Það er svo mikil pressa að koma til baka þegar maður er með lítið barn. Mér fannst alveg þínu áskorun að koma til baka í 100% vinnu, ekkert í eitthvað hlutastarf. Og þá náttúrulega byrjar sama álagið aftur og það er alveg krefjandi. Þó svo að maki manns sé í fæðingarorlofi, maður er bara smá þreyttur og tættur. Ég held að þetta sé miklu erfiðara fyrir konur en karla að koma til baka í vinnu. Eftir fæðingarorlof.

Áhugavert var að ekki var beint spurt út í ráðningar en þrátt fyrir það leiddust umræður í meirihluta viðtala í þá áttina, að frumkvæði viðmælenda í all flest skipti.

Nokkrar viðmælenda sögðust hafa upplifað eigin fordóma þegar kom að ráðningum eða fengið sjálfar lúmskar spurningar í atvinnuviðtölum sem augljóslega sneru að fjölskylduábyrgð. Ýmist virtust þær hafa verið í aðstæðum þar sem þær, eða aðrir í ráðningaferlinu, settu fyrir sig mögulegar barneignir umsækjanda eða veltu fyrir sér áhrifum þess á starfið ef viðkomandi ætti lítil börn eða stóra fjölskyldu. Þær voru margar hikandi í að viðurkenna og segja frá upplifun sinni og ítrekuðu nokkrar þeirra nafnleynd þar sem þær voru mjög meðvitaðar um að slík mismunun væri ólögleg. Það var einnig nokkuð ljóst að þær skömmuðust sín fyrir þessi viðhorf, voru meðvitaðar um þau og sögðust reyna að láta slíkt ekki hafa áhrif. Þrátt fyrir það nefndu nokkrar þeirra aðstæður þar sem áhrifin höfðu verið bein. Ástæður sögðu þær liggja í því að ráðningar væru tímafrekt, langdregið og kostnaðarsamt ferli, og líkt og Hafdís sagði: „...ætli það byggi ekki líka á þeirri staðreynd að konur taka að jafnaði miklu lengra orlof en karlar”. Hafdís hélt áfram í þessu samhengi: „Ég myndi alveg hugsa mig tvisvar um að ráða 34 ára barnlausa manneskju. Því þá væri ég að ráða einhvern sem færi kannski í tvö fæðingarorlof með mjög stuttu millibili. Ég veit samt að það má ekki gera þetta.” Helga hafði þetta að segja um áhrif fjölskylduábyrgðar kvenna á ráðningar: „Ég var alveg farin að taka eftir því þegar við vorum að ráða og viðkomandi átti börn, þá fór ég ósjálfrátt að hugsa; já, þetta gæti orðið vesen. Ógeðslega galinn hugsunarháttur og ég þurfti bara að núllstilla mig”. Emma vinnur í mannauðsmálum og hafði upplifað að hætt hafi verið við ráðningu konu eftir að hún tilkynnti óléttu. Allar sögðust þær halda að barneignir eða fjölskylduábyrgð hefði ekki sömu áhrif á ráðningar karla. Kolbrún sagðist auk þess hafa fengið lúmskar spurningar í atvinnuviðtölum sem snéru að því hvort hún hygðist eignast fleiri börn og hvernig hún takist á við álag, og þá ekki bara í vinnunni heldur líka vegna fjölskylduábyrgðar:

Það er í rauninni verið að grilla mann með bara: Ætlaru að sinna þessari vinnu þó þú eigir börn? Eða ég upplifði það þannig. Og ég held að karlar fái síður svona spurningar. Eins og maður þurfi meira að sanna sig að maður sé alveg góður starfskraftur þó maður eigi börn.

4.3 „Maður er ekkert að vinna til fimm eða sex alla daga lengur...”

Allir viðmælendur og makar þeirra voru í fullu starfshlutfalli að undanskilinni Hönnu. Flestar voru sammála um að vinnutími hefði tekið breytingum eftir að þær eignuðust börn. Þær upplifðu vinnutíma sinn styttri og slitdróttari þar sem skertari tímarammi hélst í hendur við viðveru barna í dagvistun. Skertari vinnutími fólst í að skutla og sækja börnum, vegna

veikinda þeirra, starfsdaga eða frístunda og upplifðu þær margar pressu og álag í kjölfarið. Viðhorf til viðveru á vinnustöðum virtist einnig hafa tekið breytingum. Í kjölfar barneigna upplifðu margar þeirra að gæði vinnunnar væru ekki endilega fólgin í löngum viðverustundum og vegna þessa tímaramma sögðust þær gjarnan nýta vinnutíma sinn betur og á skilvirkari hátt en áður. Greina mátti mun á áhrifum barneigna á vinnutíma viðmælenda eftir þátttöku maka, því meiri þátt sem makar tóku í slíkum verkefnum, því minni virtust áhrifin vera á starfsferil þeirra. Elín sagði áhrifin svipuð á vinnutíma sín og maka síns: „Maður er ekkert að vinna til fimm eða sex alla daga lengur, það er bara ekkert hægt. Annað hvort okkar þarf að vera farið úr vinnunni klukkan fjögur að sækja”. Silja sagði þetta stærðfræðidæmi sem gengi ekki alltaf upp og upplifði ákveðna pressu: „Maður er stöðugt að reyna að vera mættur á slaginu með barnið og drífa sig í vinnuna svo maður geti verið duglegur að vinna og drífa sig svo aftur að sækja svo maður geti verið mættur á slaginu.” Stella sagði vinnutíma sinn og maka síns vera styttri en þrátt fyrir það væri verkefnaálag það sama: „...ég myndi alveg segja að þetta sé stressandi og krefjandi. Ég væri alveg til í að vinna bara 80%. Ég kannski þarf að taka stundum upp tölvuna þegar börnin eru sofnuð og oft er ég bara búin á því.”

Hluti viðmælenda töldu barneignir hafa meiri áhrif á vinnutíma sinn en maka sinna sem hélt í hendur við minni þátttöku maka í áður nefndum þáttum. Það virðist því hafa mun neikvæðari áhrif á vinnutíma þegar slíkri ábyrgð er ekki deilt jafnt á milli foreldra eins og tilfelli Hafdísar sýnir:

Ég vinn ekki eins mikla yfirvinnu og maðurinn minn. Ég sit ekki í átta klukkutíma á dag og vinn. Ég er miklu meira að vinna kannski sjö tíma og klára svo um kvöldið eða vinna einn dag í viku í níu tíma. Því ég bara næ ekki að vinna meira en sjö tíma á dag. Maðurinn minn vinnur klárlega meira en ég og ég myndi 100% eyða meiri tíma í vinnunni ef ég ætti ekki börn.

Aðstæður Hönnu sýna fram á bein neikvæð áhrif barneigna og fjölskylduábyrgðar á vinnutíma en hún minnkaði starfshlutfall sitt í 90% eftir að þriðja barnið fæddist: „Ég veit ekki í hvaða veruleika ég ætti að skila átta tíma vinnudegi með mann sem vinnur meira en rúmlega fullt starf og með þrjú börn og heimili”. Hún segir maka sinn ekki upplifa sömu skerðingu á vinnutíma og hún sjálf: „Ég tek vetrarfríin, skipulagsdaga, veikindadaga og allt það. Þannig að ég held að hann sé miklu betri starfskraftur punktur.” Nokkrar viðmælenda nefndu einnig að vinnutími þeirra væri mun slitróttari eftir að hafa eignast börn. Breytingarnar væru fólgnar í því að það væri um fleiri hluti að hugsa sem krefðust athygli almennt og nefndu dæmi eins og að svara póstum frá skólum og leikskólum, panta

tíma hjá læknum eða skrá börn í frístundir. Viðmælendur virtust upplifa slíkt sem áhrifaþátt á skertari vinnutíma sinn. Þær voru ekki allar vissar um að slíkt hefði sömu áhrif á vinnutíma maka sinna og Kolbrún sagði í því samhengi: „...maðurinn minn er held ég bara í vinnunni og ekkert að hugsa um svona hluti eða láta trufla sig. [.....] Ég held að konur séu miklu meira í mörgum hlutverkum í einu heldur en karlmenn. Eða ég upplifi það þannig.”

Helga er eini viðmælandinn sem upplifði ekki skerðingu á vinnutíma í kjölfar barneigna. Það sem aðgreinir hennar aðstæður frá annarra er að maki hennar sér að lang mestu leyti um utanumhald vegna barna: „Í gegnum tíðina hefur hann tekið megin þorrann. Hann sækir eiginlega alltaf og er oftast heima ef börnin eru veik.” Helga segir eðli starfs þeirra vera þannig að hann eigi auðveldara með að vera heima og það hafi því hentað betur en bætir þó við: „En svo var hann að byrja í nýju starfi í haust og þá finnur maður að það er komin smá togstreita hvað þetta varðar.” Mikil þátttaka maka Helgu hvað varðar fjölskylduábyrgð hefur því haft jákvæð áhrif á vinnutíma hennar og í kjölfarið á starfsferil. Upplifun viðmælenda sýnir að sama skapi fram á að áhrif barneigna á vinnutíma virðist fara dvínandi eftir því sem börn eldast. Það virðist vera annars konar álag fólgið í því að eiga yngri börn á leikskólum eða hjá dagforeldrum en að eiga börn sem komin eru í skóla og eru sjálfstæðari. Flestir viðmælendur sem upplifðu áhrif barneigna á vinnutíma mikinn áttu börn á leikskólaaldri en Emma greinir sig þar frá en yngsta barn hennar er níu ára. Emma segist hafa fundið fyrir miklum áhrifum á vinnutíma þegar börn hennar voru á leikskólaaldri en upplifir þau minnka eftir því sem börnin eldast og segir áhrifin ekki jafn mikil í dag og áður fyrr.

Viðmælendur rannsóknarinnar eru allar í stjórnunarstöðum hjá ólíkum fyrirtækjum sem eiga það þó sameiginlegt að flokkast sem hefðbundin skrifstofustörf. Allir upplifðu þær sveigjanleika í starfi og voru flestar sammála um að meira sé horft til afkasta en tímafjölda innan vinnustaða þeirra þar sem breytt viðhorf hafi myndast í kjölfar Covid-19 faraldursins. Bæði mátti greina jákvæðar og neikvæðar upplifanir á slíku vinnufyrirkomulagi. Aukinn sveigjanleiki gerði þeim auðveldara fyrir að sinna fjölskylduábyrgð en gerði mörk á milli vinnu og fjölskyldulífs óskýrari. Þær upplifðu sveigjanleika þannig gjarnan sem tvíeggja sverð. Verkefnin væru enn þau sömu sem gerði það að verkum að oft þyrfti að grípa í tölvuna á kvöldin eftir að börnin sofna og tími með fjölskyldunni færi þannig í vinnu. Algengt var að viðmælendur vildu reyna að aðskilja vinnu og fjölskyldulíf en þær upplifðu margar hverjar sveigjanleikan sem hindrun þar á líkt og Hanna komst að orði:

Viðhorfið mitt til fjarvinnu og sveigjanleika er bæði gott og slæmt. Af því að ég vil fyrst og fremst aðskilja vinnu og einkalíf. Og það sem mér fannst gerast, eins og til dæmis í Covid, var að með aukinni fjarvinnu varð svo mikið *chaos* á heimilinu. Ég næ miklu betri fókusi þegar ég er bara í vinnunni.

Slíkt vinnufyrirkomulag var þó ekki til staðar hjá öllum mökum þeirra og virtist eðli starfsins vera áhrifaþáttur á það hvort, og þá hvernig, hægt væri að nýta sér slíkt vinnufyrirkomulag. Í þeim aðstæðum þar sem makar upplifðu ekki sama sveigjanleika og viðmælendur virtust þær taka meiri ábyrgð þegar eitthvað kom upp á hvað varðar börn. Það gat í kjölfarið haft neikvæðari áhrif á starf þeirra eins og aðstæður Lísu sýna. Maki hennar starfar sem iðnaðarmaður og rekur sitt eigið fyrirtæki, þar sem viðvera er mun meiri. Þar sem meiri sveigjanleiki er til staðar á vinnustað Lísu tekur hún oftast vinnuna með sér heim til að halda boltum á lofti innan heimilisins, vera heima með veik börn, taka starfsdaga og fleira. Hún upplifir það sem íþyngjandi auk þess að geta haft neikvæð áhrif á vinnutíma sinn og hvernig hún nær stundum að sinna starfi sínu. Annað dæmi sem hægt er að nefna eru aðstæður Silju, en maki hennar skipti nýlega um starfsvettvang og vinnur nú hefðbundnari vinnutíma frá nú til fimm. Áður fyrr vann hann sem verktafi þar sem vinnutími hafi aðallega verið á kvöldin og um helgar auk þess sem því starfi fylgdu mikil ferðalög. Eftir að hann skipti um starfsvettvang jafnaðist skipting umstangs sem viðkom börnum þeirra sem hún segir hafa haft jákvæð áhrif á starfsferil sinn og vinnutíma. Hún hafi sem dæmi fengið tækifæri til stöðuhækkunar sem erfitt hefði verið að sinna ef vinnuaðstæður maka hefðu verið með fyrri hætti.

4.4 „Við vorum bara heppin“

Dagvistunarúræði barna í kjölfar fæðingarorlofs voru flestum viðmælendum hugleikin. Það að koma börnum sínum að á leikskóla eða hjá dagmömmu skapaði oft stress og álag og gat verið tímafrekt ferli sem þær báru í öllum tilfellum ábyrgð á sjálfar. Þó nokkrir viðmælendur lentu í erfiðleikum með að fá pláss og þurftu að brúa bil á milli fæðingarorlofs og leikskólavistar með einhverjum hætti sem hafði áhrif á starf þeirra. Það var eitt orð sem var gegnum gangandi í ummælum viðmælenda, sama hvort vel eða illa hafi gengið, og það var orðið *heppni*.

Það sem var einkennandi fyrir aðstæður þeirra viðmælenda sem ekki lentu í stórkostlegum vandræðum með aðgengi að dagvistun fyrir börn sín var búseta eða að börn þeirra komust að hjá dagforeldrum. Börn virðast komast fyrir að á leikskóla í sumum bæjarfélögum en öðrum auk þess að komast yngri að hjá dagforeldrum. Það getur þó reynst

erfitt að fá pláss hjá dagforeldrum auk þess sem viðmælendur höfðu margar hverjar neikvæðar skoðanir á slíku fyrirkomulagi. Dæmi voru um að viðmælendur hefðu komið börnum sínum að á leikskólum í öðrum bæjarfélögum með krókaleiðum eða einfaldlega ekki sótt um því þær töldu það nánast ómögulegt að fá pláss strax í kjölfar fæðingaorlofs og því leitað annarra leiða. Elín var ein af þeim og komust börn hennar að hjá dagforeldrum við eins árs aldur sem hún sagði hafa verið *heppni*: „Það var rúmur mánuður þar sem við vorum að jöggla og byrjuð að vinna. Það var alveg bras, en líka bara verkefni sem við leystum með aðstoð og fjarvinnu. Það er eiginlega ekkert miðað við hvað sumir þurfa að brúa”. Hafdís lenti ekki í vandræðum vegna búsetu og nefndi *heppni* fjórum sinnum þegar hún talaði um leikskólamál barna sinna: „Ef ég hefði þurft að hafa einhverjar áhyggjur, þá myndi ég næstum því tala við einhverja dagmömmu áður en barnið mitt yrði búíð til sko. Af því að þetta er það stressandi dæmi að koma því ekki að.”

Aðrar viðmælenda lentu í vandræðum með að fá pláss í dagvistun. Allar upplifðu álag og stress því tengdu auk þess sem að brúa þurfti umönnunarbíl með einhverjum hætti. Viðmælendur upplifðu gjarnan ákveðið úrræðaleysi hvað varðar dagvistunarmál. Þær sögðu ekkert grípa í þeim aðstæðum og upplifðu sig ábyrgar fyrir því að koma börnum sínum að, samhliða því að vilja og eiga að fara aftur út á vinnumarkaðinn. Allar sáu þær um umsóknarferlið sjálfar og ljóst var að það að koma börnum sínum að á leikskóla var mikið áhyggjuefni í þeirra augum sem gat haft áhrif á starf þeirra og vinnumarkaðsþátttöku. Margar viðmælenda sögðust hafa gripið til örþrifaráða eins og að gerast formenn foreldrafélagsins í von um að koma börnum sínum fyrr að, skrá sig á óteljandi biðlista út um allan bæ eða einfaldlega fá sér au-pair. Dóttir Helgu fékk sem dæmi ekki pláss á leikskóla fyrr en við tveggja ára aldur sem setti fjárhagslegt högg á heimilislífið, olli almennri streitu auk þess að valda foreldrum áhyggjum af félagsþroska barnsins að hennar sögn. Emma sagðist hafa haft áhyggjur allt fæðingarorlofið: „...bara, hvað á ég að gera þegar það klárast, barnið ekki komið með pláss og svo ætlar maður að reyna að fara að vinna 100% vinnu líka.” Silja tók í sama streng og sagði stærsta áhyggjupunkturinn í því ferli að eiga börn vera leikskólamálin:

Það er ekkert val. Hvað þarf ég að hafa barnið mitt lengi hjá dagmömmu og borga mikið fyrir það, ef það er meir að segja *option*? Þetta er bara *computer says no* og það eru engin úrræði. Við fengum að lokum pláss hjá dagmömmu og vorum að skutla og sækja í klukkustund á dag lengst upp í [staðsetning] á hverjum einasta degi og að borga 90 þúsund krónur fyrir. Maður bara gerði þetta, en þetta var ekki auðveldur tími.

Stór hluti viðmælenda lenti í því að umönnunarbíl myndaðist á milli loka fæðingarorlofs og upphafs dagvistunar barna þeirra. Misjafnt var hvernig umönnunarbílið var brúað hverju sinni enda aðstæður þeirra ólíkar. Viðmælendur brúuðu bílið ýmist með því að lækka starfshlutfall tímabundið, með sveigjanlegu vinnufyrirkomulagi, með aðstoð frá vinum eða ættingjum eða með því að fá sér au-pair. Allar viðmælenda lengdu einnig fæðingarorlof sitt allt frá tveimur og upp í tólf mánuði ofan á lögbundinn rétt sinn og mætti túlka þá lengingu sem hluta af brúun umönnunarbilsins. Misjafnt var hvort umönnunarbílið hafði áhrif á vinnumarkaðspáttöku maka þar sem hluti maka tók jafnan þátt í því að brúa umönnunarbílið á móti viðmælendum, en aðrir ekki. Greina mátti mun á áhrifum umönnunarbilsins á starfsferil viðmælenda eftir þáttöku maka í brúun þess og sést munurinn hve skýrast í ólíkum aðstæðum Helgu og Hönnu. Maki Helgu var sá eini sem lengdi feðraorlof sitt frá sex og upp í tólf mánuði ofan á lögbundinn rétt sinn og var hluti af ástæðu þess brúun umönnunarbilsins. Umönnunarbílið hafði því ekki áhrif á vinnumarkaðspáttöku né starf Helgu með beinum hætti, vegna þáttöku maka. Í mótsögn við aðstæður Helgu tók Hanna allt það umönnunarbíl sem myndaðist launalaust og því hafði það bein áhrif á starf hennar og tekjur, en maki hennar tók ekki feðraorlof. Umönnunarbílið hafði áhrif á vinnumarkaðspáttöku og störf meirihluta viðmælenda og í mörgum tilfellum einnig maka og virðist því umönnunarbílið vera raunverulegt vandamál fyrir foreldra á vinnumarkaði samkvæmt niðurstöðum. Silja sagði sem dæmi:

Við í rauninni lendum í þessu ástandi með báðar dætur okkar en í fyrsta skipti var ég atvinnulaus og í það seinna maðurinn minn þannig að þetta reddaðist. Við vorum bara *heppin*. En á sama tíma þá hefðum við viljað vera komin á vinnumarkaðinn en gátum í raun ekki sótt um vinnu, þetta var bara keðjuverkun.

Þær viðmælenda sem upplifðu þessar aðstæður sögðust hafa fundið fyrir miklu álagi á þessum tímamarki og nefndu margar þeirra sífellt samviskubít sem ríkjandi tilfinningu. Sem dæmi um þetta má nefna aðstæður Stellu, en hún og maki hennar lentu í fimm mánaða umönnunarbíli sem þau púsluðu saman með því að lækka bæði starfshlutfall sitt í 80% og nýta sér aðstoð ættingja og barnapíu:

Þetta var algjört púsl, maður er alltaf að hlaupa og redda. Og þessa 5 mánuði sem ég var í þessu fannst mér ég aldrei nógu góður starfsmaður eða mamma, maður náði aldrei að æfa nógu mikið, ég náði aldrei að vinna nógu mikið eða vera nógu mikið með stráknum mínum. Þannig að maður var alltaf í einhverju samviskubít.

Aðstæður Emmu svipuðu til Stellu. Hún þurfti að brúa fimm mánaða umönnunarbíl sem hún og maki hennar skiptu á milli sín með sveigjanlegu vinnufyrirkomulagi auk aðstoðar frá móður sinni sem var með barnið hálfan daginn. Emma vann krefjandi vinnu á þessum tímavarki sem krafðist ákveðinnar viðveru og sýnileika og var það því áskorun að fara fyrir og vinna heima nokkra daga í viku. Hún upplifði viðhorf á vinnustaðnum sínum ekki sem nægilega styðjandi á þessum tímavarki sem hafi leitt til sífells samviskubits.

4.5 „Við erum liðsmenn, en ég er líka þjálfarinn“

Nokkuð ljóst var að viðmælendur upplifðu álag vegna fjölskylduábyrgðar sem íþyngjandi á vinnu sína auk þess sem þeim fannst gjarnan erfitt að finna mörk á milli vinnu og fjölskyldulífs. Áhugavert var að allar nefndu áhrif þriðju vaktarinnar að fyrri bragði, sem þær töldu sig allar sjá um og var þeim greinilega ofarlega í huga. Fylgni mátti sjá á milli þátttöku maka þeirra í daglegu amstri barna og heimilis og áhrifum þess á vinnu viðmælenda þar sem meiri þátttaka maka virtist orsaka minni áhrif, og svo öfugt.

Flestir viðmælendur sögðust til að byrja með upplifa nokkuð jafna skiptingu á almennum heimilisverkum milli sín og maka þar sem um einhvers konar verkaskiptingu væri að ræða. Spurðar ítarlegra út í ákveðna þætti mátti þó greina að svo hefði ekki endilega alltaf verið eða sagan ekki öll sögð. Það virðist gegnumgangandi að þær upplifðu aukna þátttöku maka innan heimilisins eftir að hafa eignast börn þar sem auknu álagi virðist fylgja aukið skipulag. Það var einnig algengt að viðmælendur upplifðu aukna þátttöku eftir fæðingu annars eða þriðja barns þar sem makar hefðu einfaldlega þurft að taka ábyrgð á ákveðnum þáttum sem viðkomu fjölskylduábyrgð. Viðmælendur upplifðu margar að í kjölfar fæðingu barnanna hafi makar orðið meðvitaðri um þætti sem þær sáu margar hverjar um áður og líkt og Helga kom að orði: „Annað hvort stígur fólk upp eða ekki, og hann [maki] gerði það mjög mikið“. Aðstæður Emmu svipuðu til Helgu hvað þetta varðar og tók hún dæmi um garðvinnu, sem hún hafi séð um fyrir fæðingu barns síns, en maki hennar hafi þurft að taka ábyrgð á þegar barnið var nýfætt og tekið jafnan þátt í allar götur síðan í kjölfarið. Kolbrún sagði í þessu samhengi:

Þegar við vorum með eins árs gamalt barn og ég var aftur ólétt þurfti hann svolítið að sjá að þetta var skekk. Þetta var ekki allt svona einfalt og hlutirnir gerast ekki að sjálfu sér. Það er svo margt nýtt sem kemur inn í líf manns með börnum. Og það er oft held ég ennþá, því miður, einhvern vegin mikið viðhorfið að það sé bara eðlilegt að það lendi á mömmunni. Það er ekkert endilega þannig hjá okkur núna en vissulega var það svolítið þannig í byrjun.

Það að reka heimili og eiga börn felur óhjákvæmilega í sér álag og aukin verkefni. Viðmælendur voru duglegar að nýta sér utanaðkomandi aðstoð til að létta sér lífið við daglegt amstur og að halda öllum boltum á lofti. Nefna má dæmi um þjónustur á borð við Eldum Rétt, að versla í matinn á netinu, fá sér au pair eða vera með aðkeypt heimilisþrif, en meirihluti viðmælanda var með aðkeypt heimilisþrif. Sumar viðmælanda upplifðu álag vegna heimilisstarfa geta haft bein áhrif á það hvernig þær ná að sinna starfi sínu. Lísa sagði sem dæmi um þetta:

Maður er endalaust að reyna að sussa á einhverjar raddir í hausnum á sér að maður sé ekki nógu gott fitt fyrir stóra stöðu eða fyrir vinnumarkaðinn yfir höfuð vegna álags tengt börnum og heimili. Af því að þetta er bara ógeðslega mikið. Ég hef til dæmis alveg þurft, sem markaðsstjóri, að senda skilaboð; “Það voru svo mörg pissuslys hérna í nótt að ég þarf að vinna heima til að halda þvottavélinni gangandi.” Þetta er alveg stundum frekar hellað.

Áhrif fjölskylduábyrgðar virtust ólík á viðmælendur sem hélt að einhverju leyti í hendur við þáttöku og meðvitund maka hvað slíka þætti varðar. Sem dæmi var maki Stellu búinn að vera einstæður faðir í níu ár, reka heimili og ala upp barn áður en þau kynntust. Stella sagði hann því alltaf hafa tekið mikinn þátt í verkefnum annarrar vaktarinnar frá upphafi, því hann hafi þurft að takast á við öll þau verkefni sjálfur í lengri tíma áður en þau eignuðust börn saman og var meðvitaður hvað felst í slíkri ábyrgð. Breytingarnar hafi því verið meiri fyrir hana sjálfa. Hanna upplifði sig aftur á móti að mestu ábyrgja fyrir verkefnum annarrar vaktarinnar og sagðist ekki hafa fundið fyrir aukinni þáttöku maka síns í kjölfar barneigna. Hún sagðist sjá um langflest almenn heimilisstörf auk þess að sjá um starfsdaga, veikindadaga og annað sem viðkemur börnum sínum sem hún taldi hafa áhrif á vinnu sína og tók dæmi: „... að lágmarki tvisvar í viku er ég að skjótast heim, taka úr vélinni, hengja upp og brjóta saman og grípa mér skyr eða eitthvað í leiðinni og bruna svo aftur í vinnuna. Og það endurspeglar þetta svolítið kannski.”

Það kom bersýnilega í ljós að allir viðmælendur tóku ábyrgð á hinni svokölluðu þriðju vakt sem var þeim ofarlega í huga. Ekki var beint spurt út í þætti þriðju vaktarinnar en allar nefndu þær áhrif hennar að fyrri bragði. Flestar voru sammála um að makar þeirra væru þátttakendur en oft þyrfti að segja þeim hvað þyrfti að gera til þess að það væri gert. Þær sögðust upplifa sig mun meira vakandi fyrir þáttum sem tengdust skipulagi vegna barna og nefndu dæmi eins og að skrá í íþróttir, skipuleggja heimsóknir milli vina eða að halda barnaafmæli. Að sama skapi upplifðu nokkrar þeirra áreiti á vinnutíma vegna barna og fjölskylduábyrgðar sem hluta af þriðju vaktinni. Þær nefndu dæmi um hringingar frá

börnum eða skóla á vinnutíma vegna hinna ýmsu smávægilegu mála sem þær töldu truflandi. Margar sögðust sífellt þurfa að drífa verkefni áfram til þess að þau séu framkvæmd sem þeim fannst gjarnan þreytandi. Helga sagði:

Ég man ég var alltaf að segja við hann [maka]; Mér líður eins og ég sé með þig í frammistöðusamtali. Bara þú veist; Mig vantar meira frumkvæði. En þá var ég *basically* að segja við hann að ég nennti ekki að þurfa að segja honum alltaf allt sem á að gera. En hægt og bítandi hefur þetta þróast í góða átt. Ég átti líka svona moment þar sem ég fattaði að það er ekki bara mér sem líður svona, it's a thing!

Kolbrún sagðist í því samhengi upplifa sjálfa sig sem nokkurs konar verkstjóra. Hún tók dæmi:

Mér líður svona eins og ég og maðurinn minn, við erum liðsmenn, en ég er líka þjálfarinn. Maður er að skipuleggja allt, bara; Heyrðu það þarf að fara með strákinn í klippingu og svo er foreldraviðtal og svo... Og þá er það bara gert og ekkert mál. En hann er aldrei eitthvað: Heyrðu ég held að strákurinn þurfi að fara í klippingu. Það er aldrei öfugt.

Nokkrar viðmælenda nefndu samskipti við skóla og leikskóla. Flestar tóku ábyrgð á slíku auk þess sem yfirleitt var haft samband við þær frá skólum ef eitthvað komi upp á. Sem dæmi um þetta tók maki Helgu ábyrgð á samskiptum við skóla en burtséð frá því er yfirleitt haft samband við hana ef eitthvað er. Það virtist einnig algengt að viðmælendur taki að sér einhvers konar ábyrgðastörf sem tengjast skóla barna sinna, sem þær upplifðu maka sína ekki gera. Elín var t.d. í foreldrafélagi í leikskóla dóttur sinnar og sagði: „Ég set mig klárlega meira inn í þessi leikskólamál. Er alltaf með útifötin og passa að það sé allt í rétttri stærð og til staðar. Veit hvað krakkarnir í leikskólanum heita, maðurinn minn gæti ekki talið upp eitt nafn [hlær].”

Í umræðum um þriðju vaktina sögðust nokkrar viðmælenda upplifa að konur eigi það frekar til en karlar að vilja hafa yfirsýn yfir hlutina almennt auk þess að vera sífellt að hugsa um hvað gerist næst. Þær eigi það þannig til að halda of mörgum boltum á lofti samtímis og líkti Kolbrún því við þvottavél sem væri sífellt í gangi. Þær fundu margar fyrir þessu sjálfar og töldu það ekki endilega vera jákvætt og sögðust margar vilja að þær gætu sleppt tókunum og tekið einn bolta í einu. Stella sagði:

Maður er stöðugt eitthvað að hugsa en þeir [karlar] eru ekkert að spá. Ég næ aldrei einhverju svona tómu hugarástandi eins og maðurinn minn. Við matarborðið getur hann bara verið að borða og heyrir ekki í strákunum en ég er kannski með annan grátandi og hinn að biðja um hjálp. Og maðurinn minn nær bara að blokka allt

umhverfið út að njóta þess að borða. Ég myndi rosalega vilja hafa þennan hæfileika.

4.6 „Þú ert bara alltaf með samviskubit...”

Allir viðmælendur töldu álag vegna fjölskylduábyrgðar að einhverju leyti geta haft áhrif á starf sitt. Svör þeirra voru misjöfn en þó öll með sama undirtón. Það var gegnumgangandi að allar upplifðu þær ákveðna viðhorfsbreytingu til vinnu í kjölfar barneigna. Viðmælendum fannst erfitt að finna jafnvægið á milli vinnu og fjölskyldulífs og meirihluti upplifði sífellt samviskubit á milli þessarar tveggja hlutverka, en samviskubit var tilfinning sem var einkennandi fyrir líðan viðmælenda hvað varðar ólíka þætti.

Margar viðmælenda upplifðu álag, stress og pressu að eiga lítil börn samhliða krefandi vinnu. Þær voru þó ekki vissar hvort slíkt álag hefði bein áhrif á starfsferil sinn og töldu flestar að þær væru ekki endilega á öðrum stað starfslega ef ekki væri vegna barneigna eða fjölskylduábyrgðar. Álagspunktur væru einfaldlega fleiri, fjöldi verkefna hefði aukist og lífið væri meira púsluspil en áður. Þær upplifðu slíka ábyrgð íþyngjandi og sögðust nokkrar hafa velt því fyrir sér að minnka við sig starfshlutfall þegar að börnin voru lítil og að byrja í dagvistun en sá tími virðist vera sérstakur álagspunktur. Þeim tíma fylgja gjarnan tíð veikindi sem geta haft áhrif á það hvernig foreldrar ná að sinna starfi sínu sem margar upplifðu sem hamlandi. Emma sagðist í þessu samhengi ekki endilega finna fyrir sterkum áhrifum fjölskylduábyrgðar á vinnu sína í dag en yngsta barn Emmu er níu ára og var hún því eini viðmælandinn sem átti ekki barn á leikskólaaldri. Hún segir áhrifin vissulega hafa verið til staðar þegar börnin voru yngri og að byrja í dagvistun:

Mig langaði einhvern vegin að vera heima, mig langaði að taka meiri þátt með dóttur minni og var kannski þínu bara á flóttu. Og mig langaði alveg að minnka við mig vinnuna en það var bara ekki hægt. Það var eiginlega ástæðan fyrir því að ég sagði upp á sínum tíma þegar hún var þriggja ára. Þá sagði ég upp starfinu mínu sem stjórnandi eiginlega bara út af álagi.

Eftir að Emma sagði upp starfi sínu ákvað fjölskyldan að flytja erlendis þar sem hún tók á sig stöðulækkun í tvö ár á meðan maki hennar var í námi: „Eftir á að hyggja, var það bara triggerinn, að vera með lítið barn undir miklu álagi. Þetta var bara ógeðslega erfður tími.” Samkvæmt upplifun Emmu virðast áhrif fjölskylduábyrgðar og barneigna því að einhverju leyti minnka eftir því sem börn eldast.

Margar sögðu álag vegna fjölskylduábyrgðar geta haft áhrif á hvernig þær ná að sinna starfi sínu. Silja sagði sem dæmi að það þyrfti að tækla öll verkefni sem tengdust

heimili og börnum, það þarf að láta börnin læra heima, sækja þau í skóla og frístundir og elda kvöldmat og það fylgir því vissulega álag að halda öllum boltum á lofti samhliða ábyrgðarfullu starfi. Silja taldi áhrif þess á starf sitt þó frekar ómeðvitað en meðvitað. Hún sagði sig gjarna á að reyna að núllstillast sig og skipta um gír til að ná annars vegar einbeitingu í vinnunni og hins vegar að vera til staðar fyrir fjölskylduna. Þátttaka maka vegna fjölskylduábyrgðar virtist einnig hafa áhrif á það hvernig viðmælendur upplifðu áhrifin á starfsferil sinn. Þær sem áttu maka sem tóku nokkuð jafna ábyrgð vegna heimilis og barna töldu áhrif fjölskylduábyrgðar á starfsferil minni en þær sem tóku slíka ábyrgð á sig sjálfar. Hanna upplifir sem dæmi barneignir og fjölskylduábyrgð hafa haft bein áhrif á vinnu sína og starfsferil en hún segir sig taka langmesta ábyrgð vegna heimilis og barna. Vegna þess minnkaði hún starfshlutfall sitt í 90% eins og fram hefur komið auk þess sem áhrifin virðast ná lengra:

„...ég ætlaði ekki að fara aftur á sama vinnustað eftir að fæðingarorlofi lauk með miðju barnið mitt, heldur ætlaði ég að fara að vinna á spítalanum því mig langaði að starfa við það sem ég er menntuð í. En þá hefði ég þurft að fara í vaktakerfi og það gengur bara ekki upp. Það var bara ekki hægt. Þannig að ég ÞARF að vera í dagvinnu.

Í mótsögn við upplifun Hönnu taldi Helga barneignir ekki hafa haft neikvæð áhrif á starfsferil sinn. Það felist í því að maki hennar tekur á sig meiri fjölskylduábyrgð en hún og telur Helga þátttöku hans vera mikinn áhrifabátt í þróun starfsferils síns: „Ég held að það séu ekki allir í forréttindastöðunni sem ég hef verið í. Og ég held að ótrúlega margir líti sjálfkrafa á að móðirin eigi að taka alla þessa bolta.”

Það sem var einkennandi fyrir upplifun viðmælanda var ákveðinn viðhorfsbreyting til vinnu í kjölfar barneigna. Flestar voru samhljóma í því að vilja aðskilja vinnu betur frá sínu persónulega lífi og setja sér mörk. Helga sagðist upplifa þetta sterkt og fann fyrir breyttum hugsunarhætti frá því að hún var ólétt af fyrsta barni sínu og nú: „Í fyrsta fæðingarorlofinu var ég geðveikt að rembast við að vinna, ég var komin alveg 39 vikur þegar ég hætti. Mér fannst svona ofurkonu elementíð eiga að vera svona, ég vildi vinna lengi og taka ekki of langt fæðingarorlof”. Í dag segist hún hugsunarháttinn hafa breyst og forgangsroðun að einhverju leyti aðra. Kolbrún talaði í þessu samhengi um mikilvægi þess að setja sér mörk og taldi auk þess mikilvægt að fólk í stjórnunarstöðum taki ábyrgð á því að vera fyrirmyndir:

Lífið er ekki vinnan, það er bara partur af lífinu. Þó það sé gaman í vinnunni, maður eyði stórum hluta dagsins þar, hafi metnað fyrir sjálfum sér og því að standa sig vel. En það er bara þannig að maður getur ekki verið 100% í öllu. Maður verður að finna einhvern meðalveg í þessu.

Hafdís tók undir orð Kolbrúnar og sagði skilning samstarfsfólks og yfirmanna á aðstæðum manns vera mikilvægan til þess að ná betra jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. Hún tók dæmi frá tveim vinnustöðum þar sem annars vegar yfirmaður hennar hafi verið barnlaus og óskilningsrík gagnvart þeirri ábyrgð sem felst í því að eiga börn og reka heimili og hins vegar núverandi yfirmann sem á fjögur börn og tekur sjálfur virkan þátt vegna fjölskylduábyrgðar. Hún sagðist upplifa mikinn mun þar á milli þar sem skilningur yfirmanns gagnvart aðstæðum geri henni betur kleift að sinna bæði hlutverkum af eljusemi og komi í veg fyrir samviskubit gagnvart báðum þessum hlutverkum.

Samviskubit var tilfinning sem viðmælendur upplifðu flestar sterkt og var ljóst að mörgum fannst erfitt að finna jafnvægi á milli þess að hafa metnað í starfi og vera góðar mæður. Viðmælendur nefndu að þeim liði gjarnan eins og þær væru í sífelldum jafnvægisdansi á milli þessara tveggja ólíku hlutverka. Ómögulegt væri að vera 100% til staðar gagnvart þeim báðum samhliða en þrátt fyrir það upplifðu þær pressu og leið eins og til þess væri ætlast. Í kjölfarið upplifðu þær margar samviskubiti á víxl, gagnvart vinnunni annars vegar og heimili og fjölskyldu hins vegar. Sumar upplifðu þá tilfinningu að vilja brynja sig gagnvart þessum sífelldu samviskubitum, meðal annars með því að minnka við sig vinnu. Emma sagði:

„Þú ert bara alltaf með samviskubit yfir því að gera ekki neitt nægilega vel neins staðar. Þú ert með samviskubit þegar þú ert í vinnunni af því að barnið þitt er heima veikt. En svo færðu samviskubit heima með barnið þitt út af vinnunni. Maður er bara í endalausum límbói.”

Samviskubit var rauður þráður í upplifunum viðmælenda, en þó gat birtingarmynd þess verið ólík. Líkt og fram hefur komið hefur maki Helgu tekið á sig meiri fjölskylduábyrgð en hún í gegnum tíðina. Hún segir sig kappsama og með metnað til að standa sig vel í starfi og upplifir í kjölfarið samviskubit yfir því að samsama sig ekki fullkomlega ríkjandi staðalímyndum um hið móðurlega hlutverk:

Það er kannski *bottom line*-ið að vinnan er oftast í forgangi hjá mér heldur en hitt. Þannig að vinnan hefur frekar neikvæð áhrif á fjölskylduna, heldur en fjölskyldan á vinnuna. Og maður fær alveg samviskubit því manni líður eins og að samfélagslega eigi maður ekki að forgangsraða þannig. Eins og margar konur eru bara: „Hæ ég heiti X og ég er mamma”. En ég upplifi það þannig að jú, ég á börn

og ég er mamma, en það skilgreinir mig ekki sem manneskju. Mantran mín er líka bara að ég horfi á *quality* umfram *quantity* með börnunum mínum, við vöndum hvernig við högum tímanum okkar saman. Ég held kannski að það sé *survival mode*-ið mitt. Eða ég að friðþægja samviskubitið mitt.

5 Umræður

Markmið rannsóknarinnar var að fá innsýn í upplifun kvenna í stjórnenda- eða millistjórnendastöðum á íslenskum vinnumarkaði á áhrifum barneigna á starfsferil sinn. Niðurstöður leiddu af sér sex þemu sem fjallað var um í kaflanum hér að ofan og mátti sjá að upplifun viðmælenda var margslungin enda aðstæður ólíkar hverju sinni. Í eftirfarandi kafla verða þemun dregin fram hvert fyrir sig og niðurstöður þeirra settar í samhengi við fræðilega umfjöllun verkefnisins.

5.1 Fæðingar- og feðraorlof

Þemað „Hann hefur bara aldrei þurft að taka orlof“ sýndi fram á að allar viðmælenda tóku lengra fæðingarorlof en lög og réttindi leyfa, sem helst í hendur við nýlegar rannsóknir á orlofsupptöku karla og kvenna hér á landi (Forsætisráðuneytið / Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022; Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023). Viðmælendur nýttu þess vegna í öllum tilfellum sameiginlegan rétt fæðingarorlofsins og einungis einn maki tók lengra feðraorlof en lög leyfa og flestir styttra. Niðurstöður sýna greinilega að tekjuskurðing var viðmælendum ofarlega í huga og áhrifaþáttur á upptöku feðraorlofs í þó nokkrum tilfellum sem rímar við niðurstöður rannsóknar Ásdísar A Arnalds o.fl. (2021). Í mótsögn við það var áhugavert að tekjuskurðing virtist ekki hafa áhrif á lengd fæðingarorlofs viðmælenda. Auk tekjuskurðingar virðast ástæður styttra feðraorlofs einnig hafa verið aðstæður í vinnu maka eða að þeir hafi ekki viljað fara í burtu frá vinnu í lengri tíma auk þess sem margir hverjir tóku feðraorlof yfir sumartíma eða blönduðu vinnu með feðraorlofi sem rímar bæði við umfjöllun Haas og Hwang (2019) og niðurstöður skýrslu Norrænu ráðherranefndarinnar (Nordic council of Ministers, 2019, b). Áhrif vinnustaða og vinnustaðamenningar á upptöku feðraorlofs er þáttur sem mætti rannsaka betur í stærra samhengi líkt og Haas og Hwang (2019) benda á.

Niðurstöður sýndu fram á að viðmælendur fundu margar fyrir aukinni ábyrgð og þátttöku feðra í kjölfar barneigna og tóku feðraorlofs. Verkefnum fjölgaði og svo virtist sem makar hafi margir áttað sig á því að þátttaka var ójöfn og tekið á sig meiri ábyrgð í kjölfarið og í sumum tilfellum þurftu viðmælendur að hafa orð á því og segja þeim til eða biðja þá að gera ákveðna hluti sem þeir hafi margir hverjir tekið til sín. Rannsókn Patnaik

(2019), Ásdísar A. Arnalds o.fl. (2021) og umfjöllun skýrslunnar State of Nordic Fathers (Nordic Council of Ministers, 2019 b) sýndu fram á tengsl milli orlofsupptöku feðra og þátttöku þeirra í umönnun og ábyrgð barna sinna í kjölfarið á Íslandi, innan annarra Norðurlanda og í Kanada sem endurspeglar upplifun viðmælenda að mörgu leyti og sést hve skýrast í ólíkum aðstæðum Helgu og Hönnu. Maki Helgu tók lengst feðraorlof af viðmælendum rannsóknarinnar og upplifði hún hve minnst áhrif barneigna á starfsferil af þeim öllum og mikla þátttöku hans innan heimilisins. Á hinn bóginn tók maki Hönnu lítið sem ekkert feðraorlof sem hafði neikvæð áhrif á starfsferil hennar og laun auk þess sem þátttaka maka var lítil innan veggja heimilisins. Erfitt er að segja til um hvort kom á undan hænan eða eggdið og hvort aukin þátttaka hafi komið í kjölfar töku feðraorlofs eða hvort almennt viðhorf til jafnréttis hafi haft áhrif á aukna þátttöku eða ákvörðunartöku um langt eða stutt feðraorlof maka líkt og fram kom í skýrslunni State of Nordic Fathers (Nordic Council of Ministers, 2019 b). Þessar niðurstöður leggja þó áherslu á mikilvægi þess að lög um fæðingarorlof hvetji á einhvern hátt feður til þess að nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs.

Í viðtölunum mátti greina ákveðinn mun á upplifun viðmælenda til feðraorlofs. Hluti þeirra taldi mikilvægt að feður eyddu tíma með börnum sínum og deildu fjölskylduábyrgð. Aðrar töluðu um að makar þeirra hefðu einfaldlega „ekki þurft“ að taka feðraorlof og mátti greina áhrif og undirtón kynbundina staðalímynda í svörum þeirra. Þannig hafi viðhorf hluta viðmælenda verið að fæðingarorlof tilheyri frekar sviði mæðra en feðra, þar sem mæðrum sé það eðlislægara að sinna umönnunar- og heimilisstörfum sem má líkja við umfjöllun Veniers og Vala (2018) og Ingólfs V. Gíslasonar og Sunnu Símonardóttur (2018). Velta má fyrir sér hvort slíkt viðhorf geti virkað hamlandi á þátttöku maka þeirra innan heimilis og á upptöku feðraorlofs og verið hluti af einhvers konar móðurhliðvörslu í samræmi við umfjöllun Radcliffe og Cassell (2015). Erfitt er að reiða hendur á hvort móðurhliðvarsla geti verið afleiðing minni þátttöku feðra eða orsök hennar en samkvæmt Radcliffe og Cassell (2015) er það líklega sitt lítið af hvoru. Það sýnir þó að áhrif staðalímynda um kynbundin hlutverk virðast enn sterk. Einnig má velja fyrir sér áhrifum fyrirmynda í samhengi við umfjöllun Ásdísar A. Arnalds o.fl. (2015) og Kleven o.fl. (2019) og hvernig fyrirmyndir geti haft mótandi áhrif á viðhorf og ákvarðanatöku einstaklinga í framtíðinni. Mikilvægt er að börn alist upp við fyrirmyndir þar sem báðir foreldrar beri jafna fjölskylduábyrgð og taki fæðingarorlof til jafns og hafi í kjölfarið jöfn tækifæri og aðstæður til að sinna ábyrgðarfullum störfum á vinnumarkaði.

5.2 Tækifæri og starfsþróun

Þemað „...ég missi úr til að þróast í starfi, það er bara staðreynd” sýndi fram á að nánast allir viðmælendur höfðu velt því fyrir sér hvort langt fæðingarorlof gæti hafa haft áhrif á þróun starfsferil síns án þess endilega að halda eða vita hvort svo sé. Líkt og fram hefur komið sýndu niðurstöður fram á mun lengra fæðingarorlof viðmælanda en maka þeirra í öllum tilfellum nema einu. Staðreyndin er því sú að starfsferill viðmælanda er stopullur en maka þeirra og getur styttri starfsreynsla haft áhrif á tækifæri og framgang í starfi líkt og Carly og Eagly (2008) benda á. Erfitt er þó að vita fyrir víst hvort það sé raunin eða ekki. Niðurstöður skýrslu Vörðu (Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023) sýndu fram á aukna ábyrgð kvenna í umönnun barna að loknu fæðingarorlofi sem rímar við upplifun viðmælanda. Margar þeirra upplifðu álag að snúa til baka í kjölfar fæðingarorlofs sem gat haft neikvæð áhrif á hvernig þær sinntu starfi sínu og í sumum tilfellum bein áhrif á starfsferil þeirra eins og aðstæður Hönnu sýndu.

Margar viðmælanda höfðu annað hvort upplifað eigin fordóma vegna barneigna eða mögulegra barneigna í ráðningarferlum, horft upp á að konur hafi ekki verið ráðnar vegna sömu þátta eða fengið óbeinar spurningar sjálfar um hvernig þær takast á við álag vegna fjölskylduábyrgðar sem rímar við niðurstöður rannsóknar Cheung o.fl. (2022). Hluti viðmælanda hafði því upplifað aðstæður þar sem bein eða óbein mismunur á grundvelli kyns í ráðningum var til staðar, þar sem þeirra eigin viðhorf byggðist gjarnan á sömu fordómum. Þrátt fyrir að rannsóknir Bygren o.fl. (2017) og Bygren og Gahler (2021) sýni ekki fram á beina mismun á grundvelli kyns í ráðningum í Svíþjóð, og leiða megi í kjölfarið líkur að því að staðan sé á svipaðan hátt hér á landi, sýna þessar niðurstöður að óbein mismunur geti samt sem áður verið áhrifaþáttur á ráðningar hér á landi (Cheung o.fl., 2022). Upplifun viðmælanda endurspeglar vöntun á íslenskum rannsóknum á málefnum. Ólíklegt er að fyrirtæki eða stofnanir viðurkenni nokkurs konar mismunur á grundvelli kyns í ráðningum hér á landi vegna þess að það er beinlínis ólöglegt og refsivert samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Það endurspeglast meðal annars í því að viðmælendur voru hikandi að viðurkenna eigin fordóma og upplifanir. Að sama skapi má setja upplifun viðmælanda í samhengi við ráðningar í æðstu stjórnunarstöðum á Íslandi, þar sem konur eru í miklum minnihluta þrátt fyrir háa atvinnuþátttöku og hátt hlutfall kvenna sem útskrifast úr háskólanámi. Þættir sem gátu verið útilokandi fyrir konur í ráðningarferlum í æðstu stjórnunarstöðum gæti því verið hægt

að túlka sem óbeina mismunun (Þóra H Christiansen o.fl., 2021; Hagstofa Íslands, febrúar 2024; Háskóli Íslands, e.d.).

5.3 Vinnutími og sveigjanleiki

Þemað „Maður er ekkert að vinna til fimm eða sex alla daga lengur...” varpaði ljósi á breyttan vinnutíma viðmælenda í kjölfar barneigna en ljóst er að það að eiga börn setur ákveðinn tímaramma á viðveru einstaklinga innan vinnustaða. Niðurstöður sýndu fram á að neikvæð áhrif barneigna á vinnutíma viðmælenda jókst eftir því sem þátttaka maka var minni. Viðmælendur sem áttu maka sem tóku meiri eða jafna ábyrgð á þáttum tengdum börnum, svo sem að skutla, sækja eða vera heima á veikinda- og starfsdögum, virtust upplifa minni áhrif barneigna á vinnutíma sinn og sést munurinn hve skýrast í tilfelli Helgu og Hönnu. Maki Helgu tók meiri ábyrgð á dagsdaglegum þáttum sem viðkomu börnum þeirra og í kjölfarið upplifði hún ekki neikvæð áhrif barneigna á vinnutíma sinn. Aftur á móti var slík ábyrgð að langmestu leyti á herðum Hönnu sem gerði það að verkum að hún minnkaði starfshlutfall sitt. Lítil þátttaka maka og aukin ábyrgð hennar vegna barna hafði því beinar afleiðingar á vinnutíma Hönnu. Samkvæmt skýrslu Velferðarráðuneytisins (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015) eru mun fleiri konur en karlar hér á landi í hlutastörfum þar sem ástæðan hefur verið rakin til ríkari skyldu og ábyrgðar kvenna vegna heimilis- og umönnunarstarfa. Þrátt fyrir að erfitt sé að alhæfa um aðstæður kvenna almennt út frá svo smárri rannsókn sýnir dæmi Hönnu að afleiðingar aukinnar ábyrgðar kvenna hvað varðar börn getur haft neikvæðar afleiðingar á vinnutíma þeirra og starfsferil.

Viðmælendur upplifðu allar sveigjanleika innan vinnustaða sinna sem þær nýttu sér þrátt fyrir að hafa bæði jákvæð og neikvæð viðhorf til slíks vinnufyrirkomulags. Með auknum sveigjanleika upplifðu viðmælendur að auðveldara væri að hoppa til ef eitthvað kæmi upp á vegna fjölskylduábyrgðar á sama tíma og mörk á milli vinnu og einkalífs yrði óskýrara og er upplifun þeirra í takt við fræðilega umfjöllun (Radcliffe og Cassell, 2015; Nordic Council of Ministers, 2019, a; Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir, 2019). Eðli starfsins og aðstæður innan vinnustaða geta þó haft áhrif á hvort sveigjanlegt vinnufyrirkomulag sé til staðar og áttu nokkrar viðmælenda maka sem voru fastari fyrir í vinnu. Í þeim tilfellum tóku viðmælendur á sig meiri ábyrgð þegar eitthvað kom upp á vegna barna, t.d. veikindi eða starfsdaga, eins og tilfelli Lísu sýnir. Það rímar við niðurstöður Radcliffe og Cassel (2015) sem sýndu fram á að konur hafa tilhneigingu til að taka á sig meiri fjölskylduábyrgð í slíkum tilfellum auk þess sem sveigjanlegt

starfsfyrirkomulag á vinnustöðum feðra sýndi sig ekki endilega í aukinni fjölskylduábyrgð þeirra. Mikilvægt er að bæði kyn nýti sér slíkt starfsfyrirkomulag til jafns sé það í boði svo sveigjanleiki verði ekki kynjað fyrirbæri líkt og Radcliffe og Cassell (2015) nefna. Aðstæður Lísu sýna þó að veruleikinn er ekki alltaf svo klipptur og skorinn.

5.4 Álag, stress og umönnunarbíl

Þemað „Við vorum bara heppin“ sýndi glöggt að dagvistunarmál í kjölfar fæðingarorlofs voru viðmælendum ofarlega í huga. Langflestar upplifðu áhyggjur og álag að fá pláss fyrir börn sín og í öllum tilfellum báru þær sjálfar ábyrgð á umsóknarferlinu, en flestar sögðu maka ekki hafa upplifað sömu áhyggjur eða álag. Meirihluti viðmælenda þurfti einnig að brúa umönnunarbíl á milli loka fæðingarorlofs og dagvistunar. Í öllum tilfellum hafði það áhrif á vinnumarkaðspáttöku þeirra og oft einnig hjá maka. Bilið var ýmist brúað með því að lengja fæðingarorlof, minnka starfshlutfall, með sveigjanlegu starfsfyrirkomulagi eða með utanaðkomandi aðstoð ættingja sem er í samræmi við íslenskar rannsóknir (BSRB, 2022; Ásdís A. Arnalds o.fl., 2021; Velferðarráðuneytið, 2016). Líkt og fram hefur komið hafa stjórnvöld lagt aukna áherslu á að jafna upptöku fæðingarorlofs foreldra í þeirri vegferð að jafna fjölskylduábyrgð (Velferðarráðuneytið, 2016). Allir viðmælendur rannsóknarinnar höfðu lengt fæðingarorlof sitt en einungis einn maki og gæti því hluti útskýringar á lengra fæðingarorlofi kvenna legið í brúun umönnunarbilsins. Niðurstöður þessarar rannsóknar staðfesta að umönnunarbilið hér á landi virðist enginn hugarburður. Í raun má segja óásættanlegt að í þeirri jafnréttisparadís (World Economic Forum, 2022) sem við búum í sé dagvistun barna í kjölfar fæðingarorlofs eingöngu byggð á heppni útvaldra. Niðurstöður leggja einnig stóðir undir þá staðreynd að umönnunarbilið vinni gegn seinni markmiðasetningu laga um fæðingar- og foreldraorlof þar sem markmið er að gera báðum foreldrum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf (Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020).

5.5 Önnur og þriðja vaktin

Þemað „Við erum liðsmenn, en ég er líka þjálfarinn“ sýndi fram á að viðmælendur voru almennt ábyrgari fyrir ólaunuðum störfum innan heimilisins en makar þeirra. Margar þeirra tóku upp hanskann fyrir hönd maka síns og sögðu til að byrja með skiptingu slíkra verka nokkuð jafna en spurðar ítarlegra út í ákveðna þætti kom í ljós að svo var ekki endilega alltaf raunin. Það helst í hendur við niðurstöður skýrslu forsætisráðuneytisins og fjármála- og efnahagsráðuneytisins (2022), niðurstöður rannsóknar Seierstad og Kirton

(2015) og Andreu Hjálmsdóttur og Mörtu Einarsdóttur (2019) sem gáfu til kynna aukna ólaunaða vinnu kvenna bæði á Íslandi og í Noregi. Margar þeirra töldu þátttöku maka hafa aukist eftir tilkomu barna, auknu álagi fylgdu einfaldlega aukin verkefni sem þyrfti að sinna eða úthýsa. Það sem kom bersýnilega í ljós var að viðmælendur upplifðu minni neikvæð áhrif vegna fjölskylduábyrgðar á starf sitt eftir því sem þátttaka maka var meiri og skipting heimilisstarfa var jafnari. Því minni sem þátttaka maka var, því meiri og neikvæðari voru áhrifin á störf viðmælenda. Niðurstöður bentu einnig til þess að því meiri tíma sem feður eyða í heimilis og umönnunarstörf, því virkari eru þeir, eins og aðstæður Stelli sýna. Maki hennar hafði verið einstæður faðir í níu ár áður en þau kynntust og séð um rekstur heimilis, umönnun og uppeldi og samkvæmt hennar upplifun tók hann mikinn þátt því hann vissi hvað fólst í þeirri ábyrgð. Það styður umfjöllun Patnaik (2019) um að hegðun sé lærd og hugmyndir um staðalímyndir séu félagslega mótaðar og það að færa feður nær heimilinu geti gert þá að virkari þátttakendum.

Allar viðmælenda nefndu áhrif þriðju vaktarinnar að fyrri bragði sem þær upplifðu greinilega sterkt og var þeim ofarlega í huga. Viðmælendur nefndu ýmis dæmi um áhrif og verkefni þriðju vaktarinnar og var gegnumgangandi í þeirri umræðu að þær upplifðu sig sem einhvers konar verkstjóra sem þyrftu að segja mökum hvað þyrfti að gera til þess að það yrði gert sem rímar að öllu leyti við niðurstöður rannsóknar Daminger (2019). Ósýnilegir þættir hugrænnar byrðar virtust þess vegna liggja þungt á viðmælendum. Daminger bendir á mikilvægi þess að rannsaka enn betur áhrif hugrænnar byrðar á störf kvenna og sýna niðurstöður þessarar rannsóknar að áhrifin virðast einnig vera til staðar hjá konum á íslenskum vinnumarkaði líkt og niðurstöður rannsóknar Andreu Hjálmsdóttur og Valgerðar S. Bjarnadóttur (2021) gáfu til kynna. Flestar viðmælenda sögðust auk þess sjá að mestu eða öllu leyti um samskipti við skóla eða leikskóla barna sinna sem helst í hendur við niðurstöður skýrslu Vörðu (Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023). Daminger (2019) segir rannsóknir sem ekki taki mið af þáttum hugrænnar byrgði geta vanmetið kynbundinn ójöfnuð innan heimila og sýna þessar niðurstöður fram á mikilvægi þess að áhrif þriðju vaktarinnar séu höfð til hliðsjónar hvað varðar rannsóknir á kynbundinni verkaskiptingu innan heimila.

5.6 Fjölskylduábyrgð

Þemað „Þú ert bara alltaf með samviskubit...” varpaði ljósi á að jafnvægið á milli atvinnu- og fjölskyldulífs virðist geta verið vandasant og upplifðu viðmælendur sífellt samviskubit á milli þessara tveggja hlutverka. Þær töldu ábyrgð vegna fjölskyldu og heimilis að

einhverju leyti hafa áhrif á starf sitt en álag og pressa virðist vera til staðar í íslensku samfélagi, bæði á vinnumarkaði og á foreldra. Viðmælendur höfðu bæði metnað fyrir að vilja gera vel heima fyrir og í starfi og upplifðu í kjölfarið samviskubit gagnvart börnum þegar þær voru uppteknar í vinnu, og í mótsögn, samviskubit gagnvart vinnu þegar fjölskylduábyrgð tók yfir og er upplifun þeirra því í takt við niðurstöður rannsóknar Andreu Hjálmsdóttur og Mörtu Einarsdóttur (2019). Viðmælendur rannsóknar Erlu S. Kristjánsdóttur o.fl. (2020) fundu fyrir samviskubiti yfir að vilja setja starfsferil sinn í forgang og sýndu niðurstöður þeirra fram á að konur í stjórnunarstöðum á íslenskum vinnumarkaði upplifðu miklar kröfur á bæði móður- og stjórnendahlutverkið og töluðu um að oft væri nánast ógerlegt að finna jafnvægið á milli vinnu og einkalífs án traust stuðningsnets. Upplifun viðmælenda þessarar rannsóknar var á sama hátt og rímar því við þær niðurstöður. Þeir viðmælendur sem voru með traust stuðningsnet vegna barna og heimilis upplifðu minni neikvæð áhrif barneigna á starfsferil sinn, eins og dæmi Helgu sýnir.

Greina mátti ákveðna mótsögn í viðhorfi og upplifun sumra viðmælenda hvað varðar tengingu við kynbundnar staðalímyndir. Helga sagðist sem dæmi ekki endilega samsama sig við félagslega mótaðar hugmyndir okkar um konur sem umhyggjusamar húsmæður. Hún hafi á margan hátt ögrað þeirri staðalímynd, og maki hennar aftur á móti ögrað hugmyndum um karlmenn sem fyrirvinnu heimilisins. Henni hafi í kjölfarið liðið eins og hún ætti að samsama sig við hina móðurlegu ímynd og upplifað samviskubit yfir því að vilja setja starfsferil sinn í forgang. Í mótsögn við upplifun Helgu mátti greina á ummælum annarra viðmælenda að þær hafi einfaldlega viljað taka langt fæðingarorlof sem þær tengdu við móðurlega löngun að eyða tíma með börnum sínum, sem makar þeirra hafi ekki endilega alltaf fundið fyrir. Á þessum dæmum sést að hugmyndir okkar um staðalímyndir kynjanna geta haft mótandi áhrif á upplifun og ákvarðanatöku einstaklinga líkt og rannsóknir gefa til kynna (Heilman, 2012; Verniers og Vala, 2018; Ingólfur V. Gíslason og Sunna Símonardóttir, 2018; Erla S. Kristjánsdóttir o.fl., 2020).

Það sem sást greinilega var að ákveðin viðhorfsbreyting átti sér stað hjá mörgum viðmælendum í kjölfar barneigna. Það endurspeglast í vilja til að aðskilja betur á milli vinnu og einkalífs, setja sér mörk og átta sig á því að það er ekki hægt að vera 100% alls staðar. Rannsóknir hafa sýnt fram á að jafnvægi á milli vinnu og einkalífs hafi jákvæð áhrif á líðan og afköst einstaklinga á vinnumarkaði. Til að það jafnvægi sé til staðar er mikilvægt að jafna stöðu karla og kvenna innan heimilis og í umönnun og uppeldi barna og leggja

niðurstöður því áherslu á að jafna fjölskylduábyrgð sem er í takt við skýrslu Vörðu (Kristín Heba Gísladóttir o.fl., 2023).

Allar viðmælenda upplifðu það að eiga nýfædd börn og börn á leikskólaaldri sem álag sem hafði áhrif á það hvernig þeim tekst að sinna starfi sínu. Niðurstöður gefa til kynna að því yngri sem börn eru því meiri virðast áhrifin vera á starfsferil einstaklinga. Yngri börn þarfnast meiri umönnunar sem virðist leggjast þyngra á konur en karla. Það sást hve skýrast í aðstæðum Emmu sem var eini viðmælandinn sem átti ekki börn á leikskóla. Hún upplifði neikvæð áhrif barneigna á starfsferil sinn þegar að barn hennar var yngra en telur áhrifin ekki vera þau sömu í dag.

Niðurstöður benda til þess að barneignir höfðu með einhverjum hætti áhrif á starfsferil viðmælenda eða hvernig þær ná að sinna starfi sínu og mátti greina mun á áhrifum barneigna eftir þátttöku og ábyrgð maka. Áhrif barneigna á starf viðmælenda virtust því að einhverju leyti minnka eftir því sem þátttaka maka var meiri og feðraorlof lengra. Niðurstöður benda þess vegna til þess að aukin þátttaka feðra í uppeldi, umsjón og ábyrgð á börnum geti haft jákvæð áhrif á starfsferil mæðra á vinnumarkaði.

6 Lokaorð

Það felst mikil ábyrgð í því að eignast börn. Að verða foreldri er óhjákvæmilega ein af stóru stundum lífsins þar sem allt kemur til með að breytast. Starfsferill einstaklinga virðist að sama skapi eiga það til að vaxa hratt á þeim tíma þegar einstaklingar eru á barneignaraldri.

Rannsóknarspurningin var eftirfarandi; *Hver er upplifun kvenna á íslenskum vinnumarkaði á áhrifum barneigna á starfsferil sinn?*

Séu niðurstöður teknar saman er hægt að sjá að ýmislegt er viðkemur barneignum og fjölskylduábyrgð getur verkað sem hindrandi fyrir einstaklinga á vinnumarkaði, og þá sérstaklega í tilfalli kvenna. Niðurstöður sýna þó einnig fram á að ýmsir þættir virðast geta dregið úr neikvæðum áhrifum barneigna á starfsferil kvenna. Lengra fæðingarorlof, aukin fjölskylduábyrgð vegna heimilis og barna og aukin ábyrgð kvenna vegna umönnunarbilsins hér á landi eru allt þættir sem geta haft hindrandi áhrif á starfsferil þeirra og vinnumarkaðsþátttöku. Sé vilji til þess að draga úr neikvæðum áhrifum barneigna á starfsferil kvenna virðist ein lausnin fólgin í því að jafna ábyrgð þessara þátta á milli foreldra. Taki einstaklingar fæðingarorlof til jafns og jafna fjölskylduábyrgð óháð kyni taka báðir aðilar jafnari þátt í því ferli að eignast börn og áhrif barneigna á starfsferil væru í kjölfarið ekki kynjuð.

Samkvæmt niðurstöðum þessarar rannsóknar virðist nokkuð ljóst að lágt þak hámarksgreiðslna í fæðingarorlofi getur ennþá verið hamlandi þáttur á upptöku feðraorlofs. Það er dýrt að framfleyta fjölskyldu á Íslandi og ákvörðun um skiptingu fæðingarorlofs byggir gjarnan á skynsemi foreldra sem getur orðið til þess að tekjuhærra foreldri nýti ekki fæðingarorlof til fulls vegna tekjumissis. Staðreyndin er sú að enn mælist kynbundinn launamunur á Íslandi og konur taka mun lengra fæðingarorlof en karlar. Hækkun hámarksgreiðslna í fæðingarorlofi gæti þess vegna verkað sem hvetjandi fyrir feður að nýta þar orlof sem þeir eiga rétt á og í kjölfarið jafnað skiptingu þess. Í því væri fólgin ávinningur fyrir alla; börn fengu jafnari samvistir við báða foreldra, feður hefðu tækifæri til þess að eyða meiri tíma með börnum sínum og áhrif fæðingarorlofs á starfsferil myndi ekki leggjast þyngra á annað kynið.

Líkt og niðurstöður þessarar rannsóknar sýna virtist álag vegna fjölskylduábyrgðar geta haft áhrif á það hvernig viðmælendur sinntu starfi sínu. Aukin ábyrgð kvenna í

ólaunuðum störfum innan heimila og vegna barna er annar þáttur sem virðist geta haft hamlandi og neikvæð áhrif á starfsferil þeirra. Konur upplifa sig mun ábyrgari fyrir utanumhaldi daglegra verkefna þar sem þriðja vaktin var þeim hugleikin. Velta má fyrir sér hvort konur taki á sig aukna ábyrgð innan heimila vegna samfélagslegrar pressu undir áhrifum kynbundinna staðalímynda. Kynbundnar staðalímyndir virðast ennþá móta samfélag okkar og hegðun að mörgu leyti þar sem konur upplifa gjarnan samviskubit yfir að setja starfsferil sinn í forgang, sem getur einnig verkað sem hindrun á starfsferil þeirra. Það virðist fylgja því talsvert álag að reka heimili, eiga börn og vera í krefandi starfi og líklega mun það að eiga lítil börn alltaf hafa áhrif á starf einstaklinga á einhvern hátt yfir ákveðið tímabil. Niðurstöður leggja áherslu á mikilvægi þess að feður taki jafnari þátt í fjölskylduábyrgð til þess að neikvæð áhrif barneigna leggist ekki þyngra á herðar kvenna en karla. Erfitt er að segja til um hvernig hægt er að breyta hegðun og hugmyndum einstaklinga á svo afdrifaríkan hátt. Ein leið gæti þó verið að færa feður nær heimilinu, með jafnari upptöku fæðingarorlofs. Mikilvægt er að börn alist upp við jafna umönnun beggja forelda og eiga þannig fyrirmyndir sem samanstanda af mæðrum sem vinna og feðrum sem taka þátt í heimilishaldi og uppeldi. Hugarfars- og viðhorfsbreyting hvað varðar kynbundin hlutverk er nauðsynleg sé vilji til þess að barneignir hafi ekki meiri áhrif á starfsferil kvenna en karla.

Hvernig breytir maður hegðun og hugarfari? Hvar liggur lausnin? Er það hlutverk stjórnvalda að skapa lagalegt umhverfi til breytinga? Er það hlutverk fyrirtækja og stofnanna að skapa fjölskylduvænna vinnuumhverfi sem geri einstaklingum kleift að ná betra jafnvægi á milli fjölskyldu og atvinnulífs og skapa aðstæður þar sem feður upplifi það hvetjandi að taka orlof? Er það hlutverk kvenna að sleppa tókum á aukinni ábyrgð sinni innan heimila? Eða er það hlutverk feðra að stíga upp, axla meiri ábyrgð á þáttum annarrar og þriðju vaktarinnar og taka þátt til jafns við mæður? Líklega er lausnin sambland af öllum þessum þáttum.

Vert er að hafa í huga að niðurstöður þessarar rannsóknar endurspeгла einungis upplifun og reynslu þeirra viðmælanda sem áttu í hlut. Upplifun, aðstæður og viðhorf einstaklinga getur verið ólíkt og því ómögulegt að alhæfa um heildina út frá svo smáu úrtaki. Niðurstöðurnar renna þó stoðum undir neikvæðari áhrif barneigna á starfsferil mæðra en feðra og varpa ljósi á mikilvægi þess að jafna fjölskylduábyrgð foreldra og rímar þar af leiðandi við fyrri rannsóknir. Áhugavert væri að rannsaka viðfangsefnið út frá stærra úrtaki auk þess sem rannsaka mætti betur upplifun feðra á sömu þáttum.

Heimildaskrá

- Andrea Hjálmsdóttir og Valgerður S. Bjarnadóttir (2021). Mæður á Þriðju vaktinn í kórónuveirufaraldrinum. *Íslenska Þjóðfélagið*, 1(12), 20-
- Andrea Hjálmsdóttir og Marta Einarsdóttir. (2019). „Mér finnst ég stundum eins og hamstur í hjóli”: Streita í daglegu lífi fjölskyldufólks á Íslandi. *Íslenska þjóðfélagið*, 10(1), 4-19.
- Arnalds, Á.A., Belope-Nguema, S., Eydal, G.B. og Fernández-Cornejo, J.A. (2022). Constructing fatherhood in the north and the south: Paid parental leave, work and care in Iceland and Spain. *Acta Sociologica*, 65(1), 86-102. <https://doi.org/10.1177/00016993211008517>
- Ásdís A. Arnalds, Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason. (2015). Fæðingarorlof og þátttaka feðra í umönnun barna sinna þremur árum eftir fæðingu fyrsta barns. Í Halldór Guðmundsson og Sigrún Harðardóttir (ritstjórar), *Ráðstefna í félagsvísindum XVI*, 1-9.
- Ásdís A. Arnalds, Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason. (2021). Fæðingar og foreldraorlof. Aðdragandi, breytingar og árangur laga sem er ætlað að stuðla að orlofstöku beggja foreldra. *Stjórnsmál og stjórnslýsla*, 17(2), 235-260. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2021.17.2.5>
- Ásta Dís Óladóttir, Sigrún Gunnarsdóttir, Þóra H. Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir. (2022). Reynsla stjórnarkvenna af forystuhæfni, tengslaneti og stuðningi við konur til að gegna forstjórarstöðu. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 19(2), 1-22. <https://doi.org/10.24122/tve.a.2022.19.2.1>
- Becker, S.O., Fernandes, A. og Weichselbaumer, D. (2019). Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. *Labour Economics*, 59, 139-152. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.04.009>
- BSRB. (2022). Skýrsla BSRB um umönnunarbilið. https://www.bsrb.is/static/files/Utgefid_efni/skyrsla-bsrb-umonnun.pdf
- Bygren, M., Erlandsson, A. og Gahler, M. (2017). Do employers prefer fathers? Evidence from a field experiment testing the gender by parenthood interaction effect on callbacks to job applications. *European Sociological Review*, 33(3), 337-348. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx051>
- Bygren, M og Gahler, M. (2021). Are women discriminated against in countries with extensive family policies? A piece of the “Welfare state paradox” puzzle from Sweden. *Social Politics*, 28(4), 921-947. <https://doi.org/10.1093/sp/jxab010>
- Carli, L.L. og Eagly, A. H. (2008). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62-71.

- Cheung, H.K., Anderson, A.J., King, E.B., Mahabir, B. og Warner, K. (2022). Beyond the Baby Bump: Subtle discrimination against working mothers in the hiring process. *Journal of Business and Psychology*, 37, 1181-1198. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09790-7>
- Chhaochharia, V., Ghosh, S., Niessen-Ruenzi, A. og Schneider, C. (2022). Public child care provision and women's career choices. SSRN. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2943427>
- Daminger, A. (2019). The cognitive dimension of household labor. *American Sociological Review*, 84(4), 609-633. <https://doi.org/10.1177/0003122419859007>
- Erla S. Kristjánsdóttir, Þóra Christiansen og Anna Björg Þorvaldsdóttir. (2020). “Ég er þá allavega góð fyrirmynd”: Upplifun kvenstjórnenda á kröfum og ábyrgð sem fylgja stjórnenda- og foreldrahlutverkinu. Í Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, Runólfur Smári Steinþórsson og Þórhallur Örn Guðlaugsson (ritstjórar), *Rannsóknir í Viðskiptafræði I. Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands*, 69-82. Háskólaútgáfan.
- Evrópusambandið. (2019). Work-life balance for parents and carers. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>
- Forsætisráðuneytið / Fjármála- og efnahagsráðuneytið. (2022). Kortlagning kynjasjónarmiða - Stöðuskýrsla 2022. <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-ogjafnretti/jafnretti/kortlagning-kynjasjonarmida/>
- Haas, L. og Hwang, C.P. (2019). Policy is not enough: the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, work and family*, 22(1), 58-76. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1495616>
- Hagstofa Íslands. (maí, 2023). Regluleg mánaðarlaun að jafnaði 668 þúsund krónur árið 2022. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/laun-2022/>
- Hagstofa Íslands. (febrúar, 2024). Vinnuafli áfram tiltölulega stöðugt á milli ára. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinumarkadur/vinumarkadurinn-a-4-arsfjordungi-2023/>
- Háskóli Íslands, (e.d.). Nemendur: Heildartölur 2022. <https://www.hi.is/kynningarefni/nemendur>
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Hipp, L. (2020). Do hiring practices penalize women and benefit men for having children? Experimental evidence from Germany. *European Sociological Review*, 36(2), 250-264. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz056>

- Ingólfur V. Gíslason og Sunna Símonardóttir (2018). Mothering and gender equality in Iceland: Irreconcilable opposites? *Social Policy & Society*, 17(3), 457-466. <https://doi.org/10.1017/S1474746417000525>
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir. (2015). Velferðarráðuneytið: Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði: Staðreyndir og staða þekkingar. https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur2015/Stada_karla_og_kvenna_29052015.pdf
- Kleven, H. J., Landais, C., og Sjøgaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>
- Kristín Heba Gísladóttir, Maya Staub og Kolbeinn Hólmar Stefánsson. (2023). Samræmingfjölskyldu- og atvinnulífs: Niðurstöður spurningakönnunar meðal foreldra barna á aldrinum 12 mánaða til 12 ára. Varða – Rannsóknarstofnun vinnumarkaðarins.
- Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 144/2020. <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020144.html>
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020144.html>
- Mayer, M. og Le Bourdais, C. (2019). Sharing Parental Leave Among Dual-Earner Couples in Canada: Does Reserved Paternity Leave Make a Difference? *Population Research and Policy Review*, 38(2), 215–239. <https://doi.org/10.1007/s11113-018-9497-x>
- Merriam, S.B. og Tisdell, E.J. (2016). *Qualitative Research: A guide to design and implementation* (4. útgáfa). Jossey-Bass.
- Muhammad, S, Atta, A. og Muhammad Zaman, H. (2023). The Nordic paradox: Unraveling the complexities of gender equality in the nordic model. *Journal of Policy and Research*, 9(1), 310-316. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7951641>
- Nordic Council of Ministers. (2019, a). The Nordic gender effect at work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1240031/FULLTEXT03.pdf>
- Nordic council of Ministers. (2019, b). State of Nordic fathers. <https://www.norden.org/en/publication/state-nordic-fathers>
- OECD. (2023). Part time employment rate. <https://data.oecd.org/emp/part-time-employmentrate.htm>
- Orbe. M. (1998). *Explicating phenomenological inquiry*. Sage Publications, 35-46.

- Patnaik, A. (2019). Reserving time for daddy: The consequences of father quotas. *Journal of Labor Economics*, 37(4). <https://doi.org/10.1086/703115>
- Peterson Gloor, J.L., Okimoto, T.G. og King, E.B. (2021). “Maybe baby?” The employment risk of potential parenthood. *Journal of Applied Social Psychology*, 52, 623-642. <https://doi.org/10.1111/jasp.12799>
- Radcliffe, L. og Cassell, C. (2015). Flexible working, work-family conflict, and maternal gatekeeping: The daily experiences of dual-earner couples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 835–855. <https://doi.org/10.1111/joop.12100>
- Seierstad, C. og Kirton, G. (2015). Having it all? Women in high commitment careers and work life balance in Norway. *Gender, Work and Organization*, 22(4), 390-404. <https://doi.org/10.1111/gwao.12099>
- Sigríður Dúna Kristmundsdóttir. (1997). Móður, kona, meyja - og nútíminn. Í Guðmundur J. Guðmundsson og Eiríkur K. Björnsson (ritstjórar), *Íslenska Söguþingið 1997: Ráðstefnurit II*, 333-338. Sagnfræðifélag Íslands.
- Snjólfur Ólafsson, Erla S. Kristjánsdóttir, Lára Jóhannsdóttir, Þóra H. Christiansen. (2019). Þættir sem hafa áhrif á stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi: Heildarmynd sýnd með áhrifariti. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 16(1), 71-88. <https://doi.org/10.24122/tve.a.2019.16.1.5>
- Snjólfur Ólafsson, Lára Jóhannsdóttir, Sigríður Finnbogadóttir, Erla S. Kristjánsdóttir, Þóra H. Christiansen og Þórunn Sigurðardóttir. (2020). Jafnréttiskort fyrir íslenskt atvinnulíf. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 17(1), 55-87. <https://doi.org/10.24122/tve.a.2020.17.2.4>
- Velferðarráðuneytið. (2016). Framtíðarstefna í fæðingarorlofsmálum. Tillögur starfshóps. https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti/media/media/skyrslur2016/11032016_Framtidarstefna_i_daedingarorlofsmalum.df
- Verniers, C. og Vala, J. (2018). Correction: Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths. *PLOS ONE*, 13(7), 1-23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190657>
- Viðar Guðjónsson. (2023, 13 mars). Stefnir í neyð í Reykjavík. Mbl.is. https://www.mbl.is/frettir/innlent/2023/03/13/stefnir_i_neyd_i_reykjavik/
- VR. (e.d.) Þriðja Vaktin - Hugræn byrði. <https://www.vr.is/thridja-vaktin-hugraen-byrdi/>
- World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap report: Insight report June 2023. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>
- Þóra H. Christiansen, Ásta Dís Óladóttir, Erla S. Kristjánsdóttir og Sigrún Gunnarsdóttir. (2021). Forstjóraráðningar í þjóðhagslega mikilvægum fyrirtækjum: Kynjahalli,

útilökun og ófagleg ráðningaferli?. *Stjórnmal og Stjórnsýsla*, 17(1), 107-129.
<http://dx.doi.org/10.13177/irpa.a.2021.17.1.5>

Viðauki 1: Viðtalsrammi

1. Almennar bakgrunnsupplýsingar

Áður en við byrjum, getur þú sagt mér aðeins frá þér og þínum bakgrunni?

- Aldur og fjölskyldustaða? (aldur og fjöldi barna)
- Hver er menntun þín?
- Hvar starfar þú og hver er þinn starfstíll?
- Getur þú lýst þínum starfsferli í stuttu máli?

2. Vinnutími og verkaskipting á heimili

Næst ætla ég að spyrja frekar út í vinnutíma hjá þér og maka þínum og hvernig almennri verkaskiptingu sé háttað á heimilinu.

1. Hvert er starfshlutfall þitt og maka þíns?
2. Hefur orðið breyting á starfshlutfalli í kjölfar barneigna hjá þér eða maka þínum? Ef svo er, getur þú sagt mér nánar frá því?
3. Hvernig myndir þú lýsa viðhorfi á vinnustað þínum til sveigjanleika? (Dæmi: Getur þú að einhverju leyti stjórnað sjálf hvar og hvenær þú sinnir starfi þínu og ef svo er, nýtir þú þér það að einhverju leyti? En maki þinn?).
4. Getur þú lýst því hvernig almennri verkaskiptingu er háttað innan heimilisins? (Dæmi: hvor aðili ber ábyrgð á því að elda, þrifa, kaupa í matinn, þvo þvott o.s.frv.).
5. Hefur þú upplifað breytingu á þátttöku maka þíns á þessum þáttum eftir að þið eignuðust börn?
6. Hvernig upplifir þú skiptingu ábyrgðar á milli þín og maka þíns vegna almennra þátta sem viðkemur börnum ykkar? (Dæmi: Hvor aðili sækir og skutlar börnunum í skóla / leikskóla, í hvorn aðila er hringt ef veikindi barns koma upp, hvort foreldrið ber ábyrgð á að vera heima með veik börn, taka starfsdaga o.s.frv.).
7. Upplifir þú að þessir þættir hafi áhrif á vinnuna þína? En hjá manningnum þínum? (Dæmi: vegna álags heima fyrir).

Fæðingarorlof

Nú ætla ég að færa mig yfir spurningar tengdu fæðingarorlofi.

1. Hvenær tókst þú fæðingarorlof og hversu langt var það?
2. Tók maki þinn feðraorlof? Ef svo er, hversu langt var það og hvernig var því skipt á milli ykkar?
3. Var eitthvað sem hafi áhrif á ákvörðunartöku um skiptingu fæðingarorlofs hjá ykkur? (Dæmi: Tekjuskerðing, vinnuaðstæður annars aðila, hentugleiki fyrir vinnustað, viðhorf eða álit yfirmanna, hentisemi annars foreldris, sterkar skoðanir annars foreldris o.s.frv.).
4. Ef maki þinn hefur tekið fæðingarorlof, hvernig upplifðir þú þátttöku maka innan heimilisins í kjölfar þess? Upplifðir þú einhverskonar breytingu?
5. Hvernig upplifðir þú viðbrögð á vinnustaðnum þegar þú fórst í fæðingarorlof? (Dæmi: Tókstu að einhverjum hluta vinnuna með í fæðingarorlof? Hvernig upplifðir þú viðhorf samstarfsfólks / yfirmanna? Var ráðin afleysing? Hafði vinnustaður áhrif á lengd eða tímasetningu fæðingarorlofsins?).
6. Ef maki þinn tók fæðingarorlof, hvernig upplifðir þú viðbrögð á vinnustað maka þíns til sömu þátta?
7. Hvernig upplifir þú áhrif fæðingarorlofs og barneigna á starf þitt? (Dæmi: Upplifðir þú breytingar á starfi þínu eða skerta möguleika til starfsþróunar í kjölfar fæðingarorlofs?).
8. Heldur þú að barneignir / fæðingarorlof hafi haft áhrif á starfsferil þinn? En maka þíns?

3. Dagvistun barna í kjölfar fæðingarorlofs

Síðasti flokkurinn snýr að dagvistun barna í kjölfar fæðingarorlofs, leikskóla og skólamála.

1. Eru börnin þín í leikskóla / hjá dagmömmu / í ungbarnaleikskóla?
2. Ef svo er, hvað voru börnin þín gömul þegar þau komust að í dagvistun og hvernig gekk ferlið að fá pláss?
3. Upplifðir þú álag eða áhyggjur af því að koma börnunum þínum að í dagvistun að loknu fæðingarorlofi? En maki þinn?
4. Hvernig myndir þú lýsa áhrifum þess ferlis á starf þitt sem stjórnandi?

5. Myndaðist umönnunarbíl á milli loka fæðingarorlofs og dagvistunar? Ef svo er, hvernig var bilið brúað? (Dæmi: Hafði umönnunarbilið áhrif á vinnumarkaðspáttöku þína eða maka þíns?).
6. Hvernig myndir þú lýsa áhrifum þess að eiga barn í leikskóla á starf þitt sem stjórnandi, eftir að fæðingarorlofi lýkur? (Dæmi: Hefur það haft áhrif á vinnutíma, viðhorf þitt eða annarra til starfsþróunar þinnar o.s.frv.).

Að lokum; Er eitthvað fleira sem þú vilt bæta við eða koma á framfæri?

Viðauki 2: Upplýst samþykki viðmælenda

Ég undirrituð samþykki hér með þátttöku í viðtali sem er hluti af lokaverkefni til meistaraþráðu í mannauðsstjórnun á áhrifum barneigna á starfsferil kvenna í stjórnunarstöðum á íslenskum vinnumarkaði. Leiðbeinandi verkefnisins er dr. Erla Sólveig Kristjánsdóttir, prófessor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands.

Markmið rannsóknarinnar er að skoða upplifun kvenna í stjórnenda- eða millistjórnendastöðum á íslenskum vinnumarkaði á áhrifum barneigna á starfsferil sinn. Niðurstöðum rannsóknarinnar er ætlað að varpa ljósi á reynslu og upplifun viðmælenda á áhrifum barneigna og fæðingarorlofs á starfsferil sinn, vinnutíma eftir fæðingu barna og áhrifum þátttöku maka í því ferli að eignast barn og vera foreldri og þátttakandi á vinnumarkaði.

Viðtöl verða tekin við konur í stjórnunar- eða millistjórnendastöðum, sem eiga að minnsta kosti eitt barn, hafa tekið fæðingarorlof og eru í gagnkynja parasambandi. Viðtölin taka um 45-60 mínútur, þau verða hljóðrituð og í kjölfarið afrituð frá orði til orðs. Allar upplýsingar sem koma fram verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál, ekki verður hægt að rekja svör til þátttakenda og gögnum verður eytt eftir að rannsókn lýkur.

Ég geri mér grein fyrir því að mér er frjálst að neita að taka þátt í rannsókninni auk þess sem mér er frjálst að svara spurningum rannsakenda á þann hátt sem ég kys. Að sama skapi er mér frjálst að hætta þátttöku á hvaða stigi sem er. Hafi ég spurningar varðandi rannsóknina sjálfa eða framkvæmd hennar get ég leitað til rannsakanda hvenær sem er.

Tbilisi, 2023

Reykjavík, 2023

Rannsakandi

Þátttakandi

Birta Pálmarsdóttir

bip7@hi.is

Viðauki 3: Kynningarbréf og beiðni um viðtal

Sæl (xxx),

Ég heiti Birta Pálmarsdóttir og er meistaranemi í mannauðsstjórnun við viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Ég er að leitast eftir viðmælendum fyrir rannsókn mína sem er hluti af 30 ECTS eininga lokaritgerð til meistaragráðu. Markmið rannsóknar minnar er að skoða upplifun kvenna á íslenskum vinnumarkaði á áhrifum barneigna á starfsferil sinn. Ég leitast eftir mæðrum í stjórnenda- eða millistjórnendastöðum á íslenskum vinnumarkaði sem eru tilbúnar að deila með mér upplifun sinni og reynslu á viðfangsefninu. Leiðbeinandi verkefnisins er dr. Erla Sólveig Kristjánsdóttir, prófessor við Háskóla Íslands.

Í þátttöku rannsóknarinnar felst um það bil 40-60 mínútna langt viðtal. Viðtalið þyrfti að vera tekið í gegnum fjarfundabúnað vegna búsetu rannsakanda erlendis, á þeim tíma sem hentar þér sem best. Óskað verður eftir því að hljóðrita viðtalið til þess að auðvelda úrvinnslu en öllum gögnum verður eytt eftir að afritun er lokið og er fyllsta trúnaðar heitið. Auk þess verður helstu upplýsingum breytt svo ekki sé hægt að rekja svör.

Ég yrði þakklát ef þú sæir þér fært að taka þátt í rannsókninni.

Með fyrirfram þökk og von um jákvæð svör,

Birta Pálmarsdóttir

bip7@hi.is