



FUNDACJA —
SHARE THE CARE

URLOPY DLA OJCÓW W ISLANDII RAPORT PODSUMOWUJĄCY

ÁSDÍS A. ARNALDS
GUÐNÝ BJÖRK EYDAL

UNIWERSYTET ISLANDZKI,
WYDZIAŁ PRACY SOCJALNEJ



2022

REJKIAVIK

Raport powstał na zlecenie Fundacji
Share the Care w ramach projektu
„Konsultacje z rodzicami na temat dzielenia się
urlopami rodzicielskimi”

Projekt realizowany z programu
Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy
finansowanego z Funduszy EOG



UNIVERSITY OF ICELAND

Iceland 
Liechtenstein
Norway 
**Active
citizens** fund

Spis treści

Wstęp	1
Polityka urlopów rodzicielskich w Islandii	2
Wykorzystanie urlopu rodzicielskiego	5
Czy islandzki system urlopów rodzicielskich zdołał zrealizować postulat zapewnienia dzieciom dostępu do obojga rodziców?	8
Czy islandzki system urlopów rodzicielskich zdołał osiągnąć swój cel i pozwolił rodzicom pogodzić obowiązki zawodowe z życiem rodzinnym?	10
Mniejsze ryzyko konfliktów rodzicielskich	13
Dzietność	14
Podsumowanie	15
Bibliografia (w oryginale)	16
O Fundacji Share the Care	19
Działania Fundacji	20

Wstęp

Przydział ojcowski to nieprzenoszalne prawo do płatnego urlopu rodzicielskiego dla mężczyzn. Jego nieprzenoszalność ma zachęcać ich do wykorzystywania tego przywileju, ponieważ niewykorzystany urlop przepada. Przydział ojcowski sam w sobie jest jednak niewystarczającą zachętą do korzystania z urlopów rodzicielskich przez mężczyzn. Potrzebne są dodatkowe korzyści, które zrekompensują ubytki pensji w tym czasie (Karu i Tremblay, 2018). Krajem, który w 1993 roku jako pierwszy wprowadził przydział ojcowski do systemu płatnych urlopów rodzicielskich, była Norwegia (Bradth i Kvande, 2020). Następnie zasadę tę wprowadzono w Szwecji w 1995 roku (Duvander, Ferrarini i Thalberg, 2005), a w Danii w 1998 roku, gdzie zniesiono ją w 2002 roku (Rostgaard i Lausten, 2014). Islandia zrobiła ten ważny krok w 2000 roku, wprowadzając trzymiesięczny przydział ojcowski. Od tamtej pory coraz więcej państw decyduje się zachęcać mężczyzn do przechodzenia na urlopy rodzicielskie przez wprowadzanie przydziałów ojcowskich (Kosłowski, Blum, Dobroć, Kaufman i Moss, 2021).

Stoją za tym dwie główne przyczyny. Po pierwsze uważa się, że zaangażowanie obojga rodziców w wychowanie leży w interesie dziecka. Teza ta znajduje potwierdzenie w międzynarodowych badaniach, które dowodzą, że aktywne zaangażowanie obojga rodziców w opiekę nad dzieckiem przynosi pozytywne efekty (patrz np. Bonke i Greve, 2012; Cools, Fiva, Kirkebøen, 2015; Sarkadi, Kristiansson, Oberklaid, Bremberg, 2008). Drugim powodem, dla którego zachęca się mężczyzn do wykorzystywania przysługującej im części urlopu rodzicielskiego, jest przekonanie, że zaangażowanie ojców w wychowanie poprawia pozycję matek na rynku pracy, bodźca przerwa w zatrudnieniu negatywnie odbija się na ich zarobkach i karierze (Kahn, García-Manglano, Bianchi, 2014).

Polityka urlopów rodzicielskich w Islandii

Islandia uchwaliła ustawę o urloпах rodzicielskich w 2000 roku, aby zachęcić oboje rodziców do aktywności zawodowej i wspólnego wychowywania dzieci. Zamierzeniem ustawodawców było zwiększenie dostępu dziecka do obojga rodziców, a także ułatwienie im pogodzenia pracy i życia rodzinnego. Nowe prawo wprowadziło radykalną zmianę w strukturze urlopów rodzicielskich, wydłużając je z sześciu do dziewięciu miesięcy, z czego trzy miesiące mogły być podzielone między rodziców według ich indywidualnych ustaleń, a sześć było niezbywalnych. Ustawa ta była radykalna, ponieważ sześciomiesięczny nieprzenoszalny okres urlopu był podzielony po równo między matkę i ojca. Każdemu z nich przysługiwał zatem niezbywalny trzymiesięczny przydział urlopu rodzicielskiego z wysokim ekwiwalentem pensji. W owym czasie było to jedno z najhojniejszych na całym świecie rozwiązań skierowanych do ojców (Moss i O'Brien, 2006). Dzięki wprowadzeniu nowego prawa Islandia stała się jednym z nielicznych państw przyznających rodzicom niemieszkającym ze swoimi dziećmi te same prawa związane z urlopem rodzicielskim co rodzicom mieszkającym we wspólnym gospodarstwie domowym (Jou, Wong, Franken, Raub, Heymann, 2018). Osoby mieszkające oddzielnie miały prawo do urlopu rodzicielskiego pod warunkiem przedstawienia pisemnej zgody drugiego rodzica na odwiedziny w okresie trwania urlopu (Eydal i Gíslason, 2008).

Zgodnie z nowym prawem, podczas urlopu rodzicielskiego pracownicy otrzymywali 80% dotychczasowego wynagrodzenia, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy. Niepracujący rodzice, rodzice pracujący w wymiarze mniej niż jedna czwarta etatu oraz studenci otrzymywali zasiłek w stałej wysokości.

Pierwsze dwa tygodnie po urodzeniu dziecka musiały być obligatoryjnie wykorzystane przez matkę, lecz pozostała część urlopu mogła zostać dowolnie wykorzystana przez 18 miesięcy od narodzin dziecka. Rodzice mogli (i nadal mogą) wykorzystać cały urlop jednym ciągiem lub podzielić go na krótsze okresy, mogli też wykorzystać go w pełnym wymiarze czasu lub „na półetatu”, jednocześnie pracując (ustawa o macierzyństwie/ojcostwie i urlopie rodzicielskim nr 95/2000). Nowe prawo dawało zatem dużo elastyczności, co ma duże znaczenie dla popularyzacji wykorzystywania urlopów rodzicielskich przez ojców.

Rodzice otrzymują zasiłek z Funduszu Urlopów Rodzicielskich, który ustanowiono, gdy ustawa weszła w życie. Bez wątplenia ten sposób finansowania urlopów rodzicielskich przesądził o sukcesie nowego rozwiązania. Pracodawcy już wcześniej płacili składkę na ubezpieczenie, która częściowo zasilala fundusz dla bezrobotnych. W latach 90. ubiegłego wieku bezrobocie było niskie, a zatem część składki przetransferowano do nowo powstałego Funduszu Urlopów Rodzicielskich (Eydal i Gíslason, 2008). Pracodawcy nie zostali zatem obciążeni dodatkowymi składkami.

Kiedy nowe prawo weszło w życie w 2000 roku, zasiłek zależny od zarobków nie był ograniczony górnym limitem. Wprowadzono go w 2004 roku, ale był on stosunkowo wysoki, gdyż tylko 3% ojców i 1% matek zarabialo powyżej niego (Eydal & Gíslason, 2008).

Na jesieni 2008 roku światowy kryzys ekonomiczny odcisnął swoje piętno na gospodarce Islandii. Cięcia wydatków, które wprowadzono, aby złagodzić recesję, nie ominęły urlopów rodzicielskich.

Od grudnia 2008 roku do grudnia 2009 roku miesięczny górny limit zasiłku obniżono stopniowo z 536 tys. do 300 tys. koron islandzkich. Oprócz obniżenia maksymalnej kwoty zasiłku od grudnia 2009 roku rodzice, których miesięczna pensja przekraczała 200 tys. koron islandzkich, otrzymywali 75% pensji podczas urlopu zamiast 80%. W 2010 roku 45% ojców i 18% matek miało pensje powyżej progu (Arnalds, Duvander, Eydal, Gíslason, 2019). Od 2013 roku kwota maksymalnego zasiłku jest podnoszona. Rodzice dzieci urodzonych w 2019 roku otrzymywali 600 tysięcy koron islandzkich.

Od czasu wprowadzenia nowego prawa w 2000 roku długość urlopu rodzicielskiego była poddawana dyskusjom. Dziewięciomiesięczny urlop był krótszy niż w innych krajach nordyckich. W 2020 roku wydłużono go do 10 miesięcy, co pociągnęło za sobą zwiększenie przydziału dla każdego rodzica z trzech do czterech miesięcy i zmniejszenie okresu do podziału z trzech do dwóch miesięcy. W styczniu 2021 roku weszła w życie całkowita reforma systemu urlopów rodzicielskich. Wydłużono je do 12 miesięcy.

Każdy z rodziców jest uprawniony do sześciu miesięcy urlopu, ale może oddać drugiemu półtora miesiąca ze swojej puli. Prawo nadal zezwala na elastyczne korzystanie z dostępnego urlopu (na pełen lub na pół etatu) w okresie 24 miesięcy od narodzin dziecka (ustawa o macierzyństwie/ojcostwie i urlopie rodzicielskim nr 144/2020).

Tabela 1 ilustruje zmiany w uprawnieniach do świadczeń dla każdego z rodziców.

Tabela 1.
Przegląd uprawnień każdego z rodziców w latach 2000–2021

	Pierwszy rodzic	Drugi rodzic	Do dyspozycji wspólnej	Prawa przechodnie
Ustawa 2000	3	3	3	
Zmiany w 2020	4	4	2	
Całkowita reforma w 2021	6	6	-	1,5 miesiąca dla każdego z rodziców

(Źródło: Arnalds, Eydal, Gíslason, 2021)

Kwestia zbywalności także była dyskutowana. W ustawie z 2000 roku część urlopu należąca każdemu z rodziców mogła być przenoszona na drugą osobę tylko w sytuacji, gdy rodzic zmarł przed wykorzystaniem swojego przydziału. Później uwzględniono także inne wyjątki. Zasada niezbywalności nie miała zastosowania, gdy rodzic nie mógł wykorzystać swojego przydziału z powodu choroby, kary pozbawienia wolności, jeśli matka poddała się zabiegowi sztucznego zapłodnienia lub jeśli dziecko zostało zaadoptowane przez samotnego rodzica.

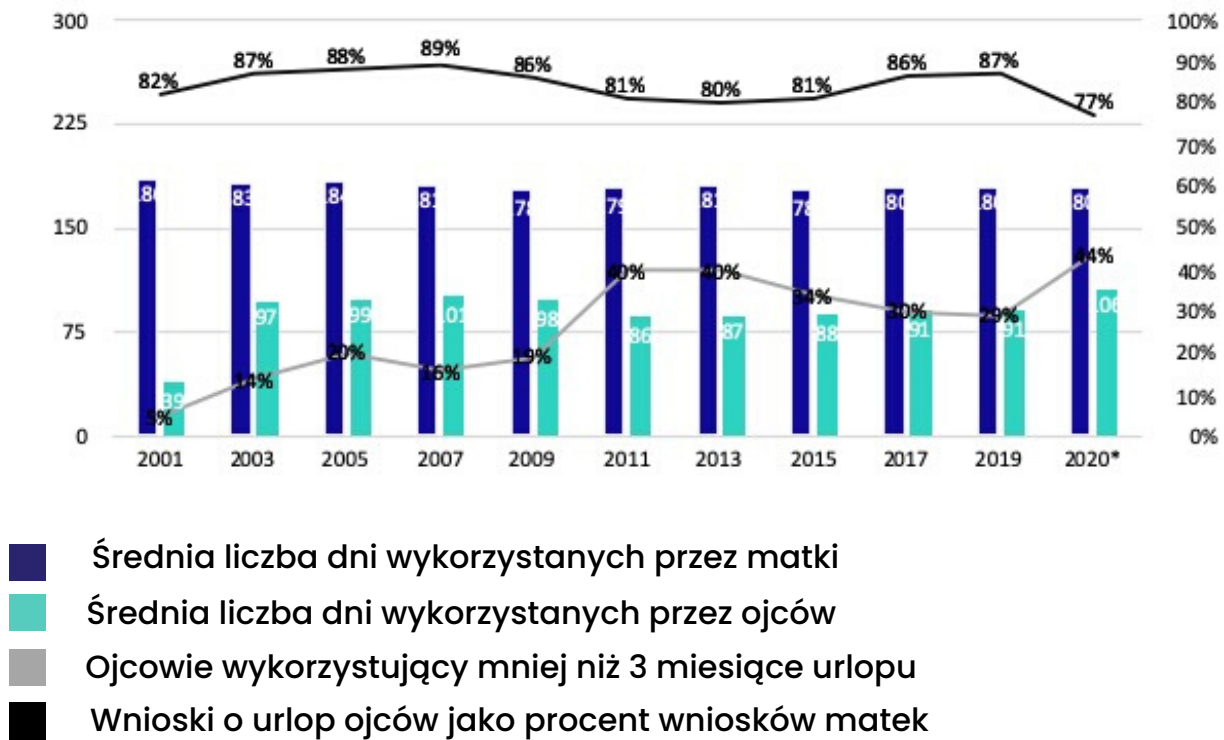
Więcej wyjątków dodano wraz z całkowitą reformą systemu w 2021 roku. Są to sytuacje, kiedy rodzic nie jest w stanie spłodzić dziecka, ma sądowy zakaz zbliżania się, nie ma prawa skorzystać z urlopu rodzicielskiego w Islandii (ponieważ np. mieszka za granicą) ani w innym kraju lub jeśli urząd ds. dzieci lub sąd zabroniły mu dostępu do dziecka. Pomimo tych wyjątków zasada zachęcania obojga rodziców do wykorzystywania przysługujących im części urlopu rodzicielskiego nadal obowiązuje.

Wykorzystanie urlopu rodzicielskiego

Jak już wspomniano, niezbywalny urlop rodzicielski jest postrzegany jako ważny czynnik zachęcający ojców do czasowej rezygnacji z pracy zarobkowej na rzecz opieki nad dzieckiem. Oficjalne statystyki Funduszu Urlopów Rodzicielskich dowodzą, że legislacja ta wpłynęła na powszechniejsze korzystanie z tego uprawnienia przez mężczyzn. Przed wprowadzeniem nowego prawa w 2000 roku bardzo rzadko decydowali się oni na rozwiązanie. Od kiedy obowiązują nowe zasady, aż 85% ojców zdecydowało się pójść na płatny urlop rodzicielski. Przydział ojcowski był wdrażany stopniowo: w 2001 roku ojcom przysługiwał miesiąc nieprzenoszalnego urlopu, w 2002 roku były to dwa miesiące, a w 2003 roku już trzy miesiące. Jak widać na wykresie 1, korzystanie z urlopu przez ojców wzrosło wraz z wydłużeniem okresu niezbywalnego dostępnego tylko dla nich. W latach 2003–2009 mężczyźni wykorzystywali średnio 100 dni płatnego urlopu, czyli więcej niż jedną trzecią całkowitego okresu dostępnego dla danej rodziny. Po obniżeniu wysokości maksymalnego zasiłku w 2009 ojcowie wykorzystywali średnio mniej dni, matki zaś około 180 dni, tak jak przed kryzysem finansowym. Wykorzystanie urlopu przez ojców wzrosło w latach 2015–2017, co prawdopodobnie jest efektem podniesienia wysokości maksymalnego zasiłku. Wykres pokazuje także, że zwiększenie liczby niezbywalnych miesięcy w 2020 roku miało pozytywny wpływ na wykorzystanie urlopu. Ojcowie mieli wówczas prawo do czterech miesięcy nieprzenoszalnego urlopu, co wpłynęło na wzrost średniej liczby dni wykorzystanych przez nich. Są to wstępne dane, ponieważ rodzice mają 24 miesiące na wykorzystanie swojego przydziału. Procent ojców niewykorzystujących w pełni swojego przydziału prawdopodobnie spadnie po upływie tego czasu (Fundusz Urlopów Rodzicielskich).

Wykres 1.

Wykorzystanie urlopu rodzicielskiego przez ojców i matki w Islandii w latach 2001–2020



*Dane za 2020 rok są wstępne (Źródło: Fundusz Urlopów Rodzicielskich)

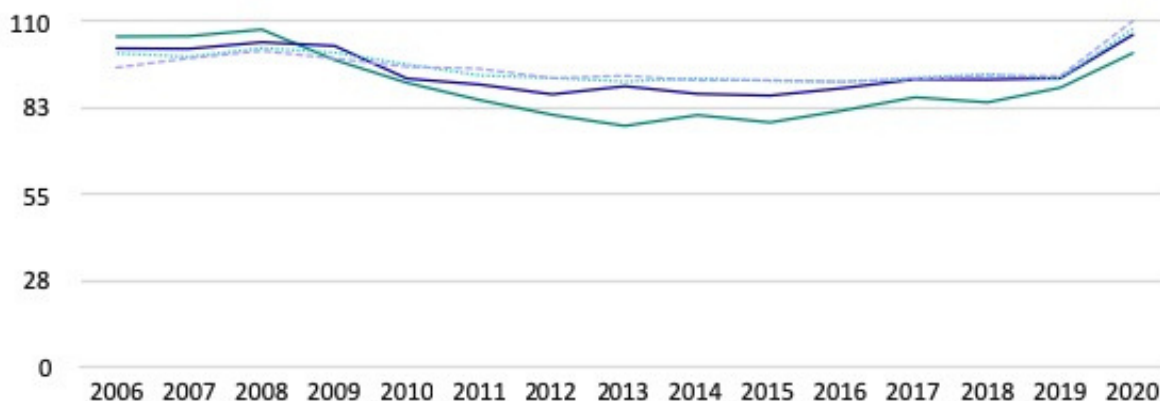
Statystyki dotyczące urlopów rodzicielskich z ostatnich dwóch dekad pokazują, że ich wykorzystanie przez ojców jest bardziej podatne na wahania niż wykorzystanie przez matki. Podczas gdy obniżenie maksymalnej kwoty zasiłku podczas kryzysu finansowego miało negatywny wpływ na wykorzystanie urlopu przez mężczyzn, średnia liczba dni wykorzystanych przez kobiety pozostała niezmienną. Najnowsze badania pokazują, że matki dzieci urodzonych podczas kryzysu były bardziej skłonne do pozostawania w domu z dzieckiem dłużej niż przez 180 dni urlopu niż te, które urodziły przed recesją. Było to możliwe dzięki korzystaniu z urlopu rodzicielskiego „na pół etatu”, odbieraniu urlopu wypoczynkowego lub korzystaniu z urlopu bezpłatnego. Jak twierdzą autorzy badania, matki decydowały się na dłuższą przerwę od pracy lub studiów, aby zrekompensować spadek w wykorzystaniu urlopu przez ojców podczas kryzysu (Arnalds, Duvander, Eydal, Gíslason, 2019).

Wykres nr 2 pokazuje związek między wykorzystaniem urlopu rodzicielskiego a dochodem.

Dane z Funduszu Urlopów Rodzicielskich dotyczą dochodu osób, które otrzymywały kwotę zależną od dochodu, a nie stawkę zryczałtowaną. Wykres nr 2 pokazuje średnią liczbę dni dla tej grupy. Widać wyraźnie, że po obniżeniu górnego pułapu zasiłku między grudniem 2008 roku a grudniem 2009 roku wykorzystanie urlopu przez najlepiej zarabiających ojców się zmniejszyło. Podczas gdy najlepiej zarabiający ojcowie dzieci urodzonych w latach 2006, 2007 i 2008 wykorzystywali średnio ponad 100 dni urlopu, ojcowie dzieci urodzonych między 2012 a 2016 rokiem wykorzystywali średnio tylko 80 dni. Na jesieni 2016 roku pułap maksymalnego zasiłku znacznie podniesiono. Jak widać na wykresie, liczba dni wykorzystywanych przez ojców z najwyższym dochodem wówczas wzrosła.

Wykres 2.

Wykorzystanie urlopu rodzicielskiego przez ojców dzieci urodzonych między 2006 a 2020 rokiem w zależności od dochodu



- Pierwszy kwartył dochodów (najniższe dochody)
- Czwarty kwartył (najwyższe dochody)
- Drugi kwartył
- Trzeci kwartył

Podsumowując, dane zaczerpnięte z Funduszu Urlopów Rodzicielskich pokazują, że ojcowie wykorzystują swój przydział, a matki – okres dostępny dla obojga rodziców. To pozwala sądzić, że rodzice skłaniają się ku tradycyjnemu podziałowi ról, kiedy dzielenie się urlopem jest opcjonalne. Statystyki wskazują również, jak istotne dla promocji wykorzystywania urlopów przez ojców jest zapewnienie rekompensaty utraty wysokich zarobków.

Czy islandzki system urlopów rodzicielskich zdołał zrealizować postulat zapewnienia dzieciom dostępu do obojga rodziców?

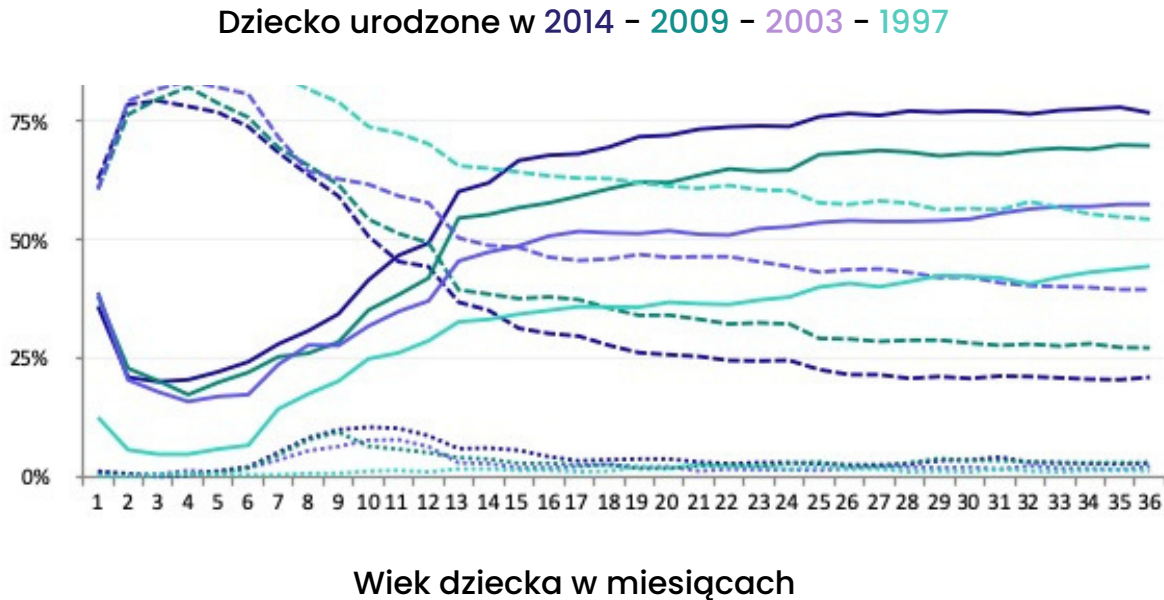
Badacze z Uniwersytetu Islandzkiego przeprowadzili ankiety wśród rodziców mające na celu zbadanie efektów systemu urlopów rodzicielskich*. Zawierały one pytania dotyczące aktywności zawodowej i opiekuńczej podczas pierwszych trzech lat życia dziecka. Pierwsza była skierowana do rodziców, których pierwotne dziecko urodziło się w 1997 roku, czyli trzy lata przed wprowadzeniem nowego prawa. Druga była adresowana do rodziców pierwotnych dzieci z rocznika 2003, kiedy to trzymiesięczny okres urlopów rodzicielskich tylko dla ojców został w pełni zaimplementowany. Trzecia dotyczyła osób, które po raz pierwszy zostały rodzicami w 2009 roku podczas kryzysu finansowego, a adresatami ostatniej ankiety byli rodzice dzieci urodzonych w 2014 roku.

Wykres 3 obrazuje wyniki dotyczące podziału opieki. Według pierwszej ankiety, w której uczestniczyli rodzice pierwotnych z rocznika 1997, główną opiekunką podczas pierwszych trzech lat życia dziecka była matka. Proporcja równego podziału opieki między ojcem a matką była największa (45%), kiedy dziecko skończyło trzy lata. Dane z ankiety przeprowadzonej wśród rodziców dzieci z rocznika 2003, kiedy obowiązywał już pełen trzymiesięczny przydział urlopu dla ojców, pokazują poprawę w równym podziale opieki. W porównaniu z pierwszą ankietą matki rzadziej pełniły rolę głównego opiekuna w okresie pierwszych trzech lat życia dziecka, a proporcja równego podziału opieki trzy lata po narodzinach dziecka sięga prawie 60%. Analiza danych pochodzących od rodziców pierwotnych dzieci urodzonych w roku 2009 i 2014 pokazuje, że odsetek osób równo dzielących się obowiązkami wychowawczymi rósł, ale dopiero po ukończeniu przez dziecko pierwszego roku życia. Porównanie wyników pierwszej i ostatniej ankiety pokazuje, że odsetek rodziców równo dzielących się opieką nad dzieckiem po ukończeniu przez nie trzeciego roku życia wzrósł z 45% w pierwszej ankiecie do prawie 80% w ostatniej ankiecie (Arnalds, Eydal, Gíslason, 2021).

* Ankiety te są częścią szerszego badania „Opieka nad dziećmi a uczestnictwo w rynku pracy rodziców dzieci do lat trzech” prowadzonego przez profesor Guðný Björk Eydal i profesora Ingólfura V. Gíslasona.

Wykres 3.

Podział opieki między rodziców pozostających w związkach małżeńskich lub partnerskich, których pierworodne dzieci urodziły się w 1997, 2003, 2009 i 2014 roku



- Opiekę sprawował głównie ojciec
- Opieka podzielona po połowie
- Opiekę sprawowała głównie matka

Zwiększony udział mężczyzn w opiece nad dziećmi zaobserwowany po wprowadzeniu przydziału tylko dla ojców jest spójny z wynikami badań przeprowadzonych w innych krajach (patrz np. Kotsadam i Finseraas, 2011; Rege i Solli, 2013; Schober, 2014; Cools, Fiva i Kirkebøen, 2015). Najnowsze badanie Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) pokazuje również, że islandzcy nastolatki częściej deklarują przywiązanie do swoich ojców niż ich rówieśnicy w innych krajach. Badanie WHO dotyczyło pierwszego pokolenia islandzkich dzieci, których ojcowie uzyskali prawo do trzymiesięcznego niezbywalnego urlopu rodzicielskiego. Według badaczy pozytywne wnioski płynące z badania są rezultatem sprawowania opieki nad dzieckiem przez ojców dzięki wprowadzeniu niezbywalnego przydziału (Inchley i inni, 2020). Badania z Islandii i innych krajów ukazują również pozytywny związek między długością urlopu wykorzystanego przez ojców a ich późniejszym udziałem w wychowaniu dziecka po nim.

Analiza danych dotyczących par w Islandii i Hiszpanii, w których obie osoby pracują, wykazała, że długość urlopu wykorzystanego przez ojców miała wpływ na ich zwiększone zaangażowanie w opiekę nad dziećmi – zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio przez redukcję czasu pracy. Związek ten był stwierdzony w przypadku obu krajów, choć ojcowie w Hiszpanii zazwyczaj byli mniej zaangażowani niż ci w Islandii.

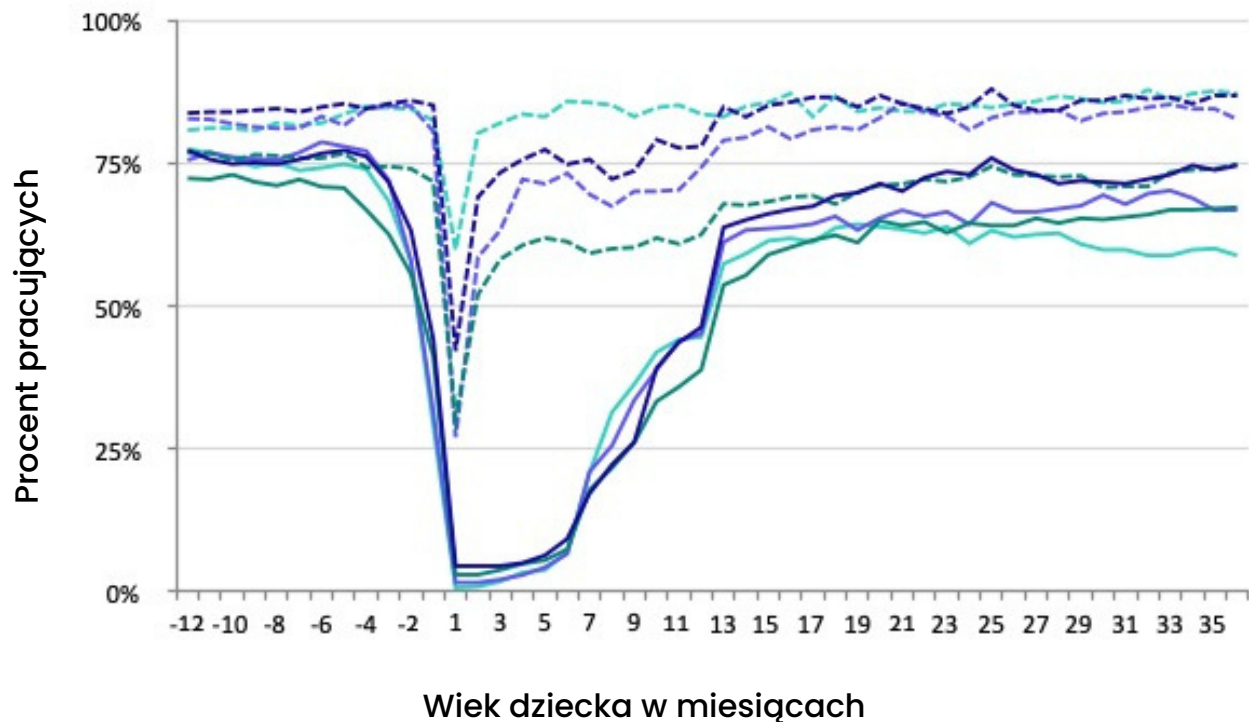
Choć to prawdopodobne, że mężczyźni chcący spędzić więcej czasu ze swoimi dziećmi biorą dłuższe urlopy, zapewnienie możliwości ich wykorzystania przez wprowadzenie przydziału tylko dla ojców wydaje się istotne dla wyrównywania różnic płciowych na rynku pracy i w opiece nad dziećmi (Arnalds, Belope Nguema, Eydal i Fernández-Cornejo, 2021).

Czy islandzki system urlopów rodzicielskich zdołał osiągnąć swój cel i pozwolił rodzicom pogodzić obowiązki zawodowe z życiem rodzinnym?

Równy udział matek i ojców w opiece nad dziećmi powinien ułatwić kobietom pracę zarobkową poza domem. Ankiety, o których wspomniano powyżej, zawierały pytania o status zawodowy par rok przed urodzeniem dziecka i trzy lata po jego narodzinach. Wykres 4 wskazuje procent matek i ojców, którzy wykonywali pracę zarobkową. W przypadku wszystkich czterech ankiet narodziny dziecka dużo częściej miały wpływ na udział kobiet w rynku pracy. Wśród uczestników pierwszej ankiety ponad 80% ojców i 75% matek było zaangażowanych w pracę zarobkową, zanim zostali rodzicami. Trzy lata po narodzinach dziecka już tylko 60% kobiet pracowało zarobkowo w porównaniu do 87% mężczyzn. Pokazuje to, że wiele matek nie powróciło do pracy po urodzeniu dziecka. Późniejsze ankiety pokazują jednak, że różnica między matkami a ojcami się zmniejszyła. W ankiecie przeprowadzonej wśród rodziców dzieci z rocznika 2014 87% ojców i 75% matek pracowało zarobkowo trzy lata po narodzinach dziecka (Arnalds, Eydal, Gíslason, 2021).

Wykres 4.

Procent pracujących rodziców pozostających w związkach małżeńskich lub partnerskich, których pierwotne dzieci urodziły się w 1997, 2003, 2009 i 2014 roku



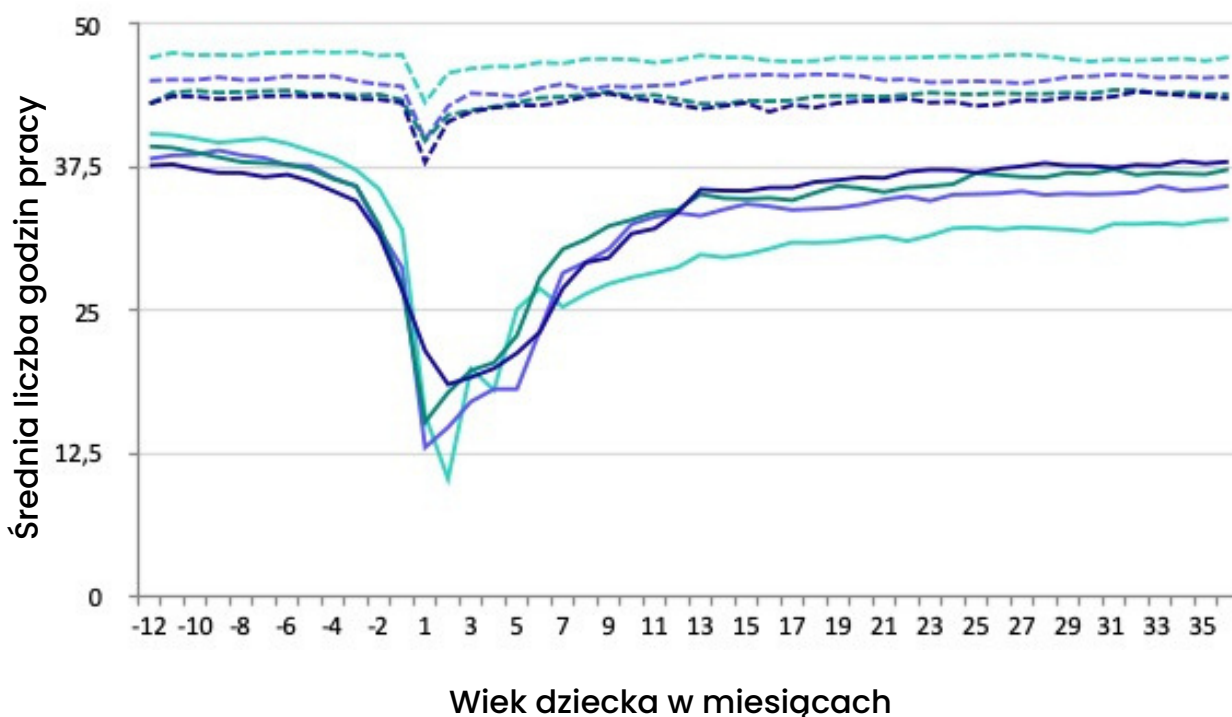
- Matki dzieci urodzonych w 2014 r.
- Ojcowie dzieci urodzonych w 2014 r.
- Matki dzieci urodzonych w 2009 r.
- Ojcowie dzieci urodzonych w 2009 r.
- Matki dzieci urodzonych w 2003 r.
- Ojcowie dzieci urodzonych w 2003 r.
- Matki dzieci urodzonych w 1997 r.
- Ojcowie dzieci urodzonych w 1997 r.

Pracujący rodzice zostali poproszeni o podanie liczby godzin przepracowanych miesięcznie w ciągu roku przed narodzinami dziecka oraz trzech lat po nim. Jak pokazano na wykresie 5, we wszystkich czterech ankietach średnia liczba przepracowanych godzin jest wyższa w przypadku ojców niż matek – zarówno przed narodzinami dziecka, jak i po nich. Wykres pokazuje jednak zmniejszanie się tej nierówności na przestrzeni lat. Z upływem lat narodziny dziecka mają coraz mniejszy wpływ na liczbę godzin pracy zarobkowej matki.

W pierwszej ankiecie można zauważyć wysoką „karę za macierzyństwo” pod względem przepracowanych godzin. Kobiety, które zostały matkami w 1997 roku, pracowały średnio 31 godzin tygodniowo w roku poprzedzającym narodziny dziecka. Rok po jego urodzeniu ich średni wymiar pracy wynosił 12 godzin tygodniowo, adwa lata po - 19 godzin tygodniowo. Widać zatem ogromną różnicę w liczbie godzin pracy przed urodzeniem dziecka i po nim. Kara za macierzyństwo była łżejsza dla kobiet, które urodziły pierwsze dziecko po wprowadzeniu ustawy o macierzyństwie/ojcostwie i urlopie rodzicielskim (nr 95/2000). Nadal jednak konsekwencje narodzin dziecka związane ze zmniejszonym zaangażowaniem w pracę zarobkową są bardziej odczuwane przez kobiety niż przez mężczyzn przez pierwsze dwanaście miesięcy życia dziecka.

Wykres 5.

Średni czas pracy rodziców pozostających w związkach małżeńskich lub partnerskich, których pierwotne dzieci urodziły się w 1997, 2003, 2009 i 2014 roku



- Matki dzieci urodzonych w 2014 r.
- - - Ojcowie dzieci urodzonych w 2014 r.
- Matki dzieci urodzonych w 2009 r.
- - - Ojcowie dzieci urodzonych w 2009 r.
- Matki dzieci urodzonych w 2003 r.
- - - Ojcowie dzieci urodzonych w 2003 r.
- Matki dzieci urodzonych w 1997 r.
- - - Ojcowie dzieci urodzonych w 1997 r.

Podsumowując – zwiększony udział ojców w opiece nad dziećmi sprawił, że zmniejszył się rozdźwięk między zaangażowaniem w pracę zarobkową kobiet i mężczyzn a związaną z tym liczbą przepracowanych godzin. Matki nadal jednak pełnią rolę głównego opiekuna w pierwszych dwunastu miesiącach życia dziecka. Co więcej Islandia nie uchwaliła prawa do opieki dziennej po okresie urlopu rodzicielskiego. Jako że matki częściej niż ojcowie zostają w domu z dzieckiem do czasu, aż zostanie ono przyjęte do punktu opieki dziennej, uznaje się, że przerwa między urlopem rodzicielskim a żłobkiem lub przedszkolem podważa ambicje równości płciowej postulowane przez system urlopów rodzicielskich (Gíslason, 2012, s. 34).

Mniejsze ryzyko konfliktów rodzicielskich

Choć wprowadzenie przydziału urlopu tylko dla ojców nie miało na celu zmniejszenia statystyk rozwodowych, można przypuszczać, że zachęcanie mężczyzn do korzystania z urlopów oraz włączania się w opiekę nad dzieckiem i obowiązki domowe zwiększa stabilność w małżeństwie. Jak wykazali Kotsdam i Finseraas (2011), w Norwegii wprowadzenie przydziału dla ojców sprawiło, że kłótnie między rodzicami o podział obowiązków domowych stały się rzadsze. W badaniu dotyczącym Szwecji Evertsson, Boye i Erman (2018) analogicznie wykazali, że wykorzystywanie urlopów rodzicielskich przez ojców podnosi jakość pożycia. Wydaje się też zwiększać współpracę i solidarność między rodzicami, co z kolei wpływa na poczucie zdecydowanie większej stabilności w małżeństwie.

Związek między wykorzystaniem przydziału ojcowskiego a stabilnością małżeństw jest tematem dwóch opracowań. Jedno z nich porównuje dane zebrane w Norwegii, Szwecji i Islandii. Wynika z nich, że w przypadku tych par, w których ojciec korzysta z urlopu rodzicielskiego, rzadziej dochodzi do rozwodu lub separacji niż w rodzinach, w których mężczyzna się na to nie decyduje. Obserwacja ta jest prawdziwa dla wszystkich wymienionych krajów nordyckich (Lappegård i inni, 2020). Drugie opracowanie dotyczy par, które miały dziecko tuż przed wprowadzeniem przydziału dla ojców w Islandii lub tuż po nim. Wnioski z badania pokazują, że rodzice, którym urodziło się dziecko po wprowadzeniu ustawy o macierzyństwie/ojcostwie i urlopie rodzicielskim (nr 95/2000) rzadziej się rozwodzili niż ci, którzy zostali rodzicami przed wprowadzeniem przydziału dla ojców (Olafsson i Steingrimsdottir, 2020).

Dzietność

W ostatnich latach Islandia doświadczyła znacznego spadku liczby narodzin. W 2010 roku całkowity współczynnik dzietności wynosił 2,22, a w 2019 roku już tylko 1,75 (Statistics Iceland, 2020) – spadek wyniósł zatem około 20%.

Od dziesiątków lat badacze twierdzą, że trudności w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych kobiet mogą być jedną z przyczyn malejącego przyrostu naturalnego w wielu krajach (patrz np. McDonald, 2000). Spadająca dzietność w Islandii może być więc wynikiem trudności matek w godzeniu pracy i opieki nad dziećmi. Do 2020 roku całkowita długość urlopu rodzicielskiego wynosiła dziewięć miesięcy, podczas gdy w pozostałych krajach nordyckich było to przynajmniej 12 miesięcy. Choć islandzki system urlopów rodzicielskich jest progresywny ze względu na niezwywalny przydział dla ojców, inne jego elementy, takie jak krótki czas trwania, obniżenie maksymalnej kwoty zasiłku podczas kryzysu finansowego i przerwa między urlopem rodzicielskim a opieką dzienną, pokazują, że islandzka polityka socjalna mogła nie zapewniać wystarczającego wsparcia dla rodzin z dziećmi. Obecnie zauważa się jednak znaczne odbicie po okresie najniższej dzietności w historii Islandii – w mediach pojawiają się informacje, że liczba zarejestrowanych ciąż znacznie wzrosła podczas pandemii COVID-19 (Hálfdánardóttir, 2021, 28 maja).

Co ciekawe oczekiwany wzrost liczby urodzeń następuje po wprowadzeniu ważnej reformy do islandzkiego systemu płatnych urlopów rodzicielskich – wydłużeniu ich z dziewięciu do 12 miesięcy, po sześć miesięcy dla każdego rodzica (ustawa o macierzyństwie/ojcostwie i urlopie rodzicielskim, nr 144/2020).

Wpływ tej reformy na dzietność przypomina sytuację, gdy Islandia w 2000 roku przyjęła ustawę o macierzyństwie/ojcostwie i urlopie rodzicielskim. Badania pokazują, że tendencja spadkowa wskaźnika urodzeń pierworodnych pod koniec lat 90. ustała po tym, jak w 2000 roku uchwalono system urlopów rodzicielskich. Wzrosło też prawdopodobieństwo urodzenia drugiego oraz trzeciego dziecka. Jednak gdy Islandię dotknął kryzys finansowy, ponownie pojawił się spadek liczby pierwszych urodzeń (Jónsson 2018). Dane te wskazują, że zapewnienie obojgu rodzicom wsparcia w godzeniu pracy i życia rodzinnego jest ważne dla utrzymania wysokiego poziomu dzietności.

Podsumowanie

Islandzka ustawa o urlopie macierzyńskim/ojcowskim i rodzicielskim z 2000 roku (nr 95/2000) była niezwykle ważnym krokiem w stronę równości płciowej. Przed jej wejściem w życie mężczyźni bardzo rzadko korzystali z urlopu rodzicielskiego, ale od czasu wprowadzenia przydziału ojcowskiego zdecydowana większość z nich to robi. Nieprzenoszalne prawa ojców umożliwiły im skorzystanie z urlopu bez ryzyka utraty pracy lub konieczności przekonywania matki do zrezygnowania z części przysługujących jej praw urlopowych. Obniżenie maksymalnej kwoty świadczeń z tytułu urlopu rodzicielskiego podczas kryzysu finansowego miało jednak negatywny wpływ na wykorzystanie urlopów przez ojców, zwłaszcza tych o wysokich dochodach. Od wprowadzenia przydziału ojcowskiego udział mężczyzn w opiece nad dziećmi stale rośnie, a wyniki dotyczące zmniejszenia liczby rozwodów wskazują, że prawo to poprawiło również jakość relacji pary rodzicielskiej. W ciągu 20 lat od wprowadzenia przydziału ojcowskiego zmniejszyła się też nierówność między płciami pod względem udziału w rynku pracy i liczby przepracowanych godzin. Spadek dzietności po 2009 roku wskazuje jednak, że rodzicom mogło być trudno łączyć pracę z opieką. Nie wiadomo jeszcze, czy zwiększona liczba urodzeń po wydłużeniu urlopu w 2021 roku będzie trwałym trendem.

Bibliografía

Act on maternity/paternity and parental leave, no. 95/2000

Act on maternity/paternity and parental leave, no. 144/2020

Arnalds, Á. A., Belope-Nguema, S., Eydal, G. B., & Fernández-Cornejo, J. A. (2021). Constructing fatherhood in the North and South: Paid parental leave, work and care in Iceland and Spain. *Acta Sociologica*, 1-17. doi: 10.1177/00016993211008517.

Arnalds, Á.A., Duvander A-Z., Eydal, G.B. & Gíslason, I.V. (2019). Constructing parenthood in times of crisis. *Journal of Family Studies*, doi: 10.1080/13229400.2019.1634622

Arnalds, Á.A., Eydal, G.B., & Gíslason, I.V. (2021). Fæðingar- og foreldraorlof: Aðdragandi, breytingar og árangur laga sem er ætlað að stuðla að orlofstöku beggja foreldra. *Icelandic Review of Politics & Administration*, 17(2), 235-260. doi: 10.13177/irpa.a.2021.17.2.5

Bonke, J. & Greve, J. (2012). Children's health-related life-styles: How parental childcare affects them. *Review of Economics of the Household*, 12(1), 129-158.

Evertsson, M., Boye, K., & Erman, J. (2018). Fathers on call? A study on the sharing of care work between parents in Sweden. *Demographic research*, 39(2), 33-60. doi: 10.4054/DemRes.2018.39.2

Brandt, B. og Kvande, E. (2020). Designing parental leave policy. The Norway model and the changing face of fatherhood. Bristol: Bristol University Press.

Cools, S., Fiva, J. H. og Kirkebøen, L. J. (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801-828. doi: 10.1111/sjoe.12113

Duvander, A-Z., Ferrarini, T., & Thalberg, S. (2005). Swedish parental leave and gender equality – Achievements and reform challenges in a European perspective. Stockholm: Institute for Future Studies.

Eydal, G. B og Gíslason, I. V. (2008). Paid parental leave in Iceland: History and context. In G. B. Eydal & I. V. Gíslason (Ed.) *Equal rights to earn and care. Paid parental leave in Iceland* (pp. 15-44). Reykjavík: Félagsvísindastofnun.

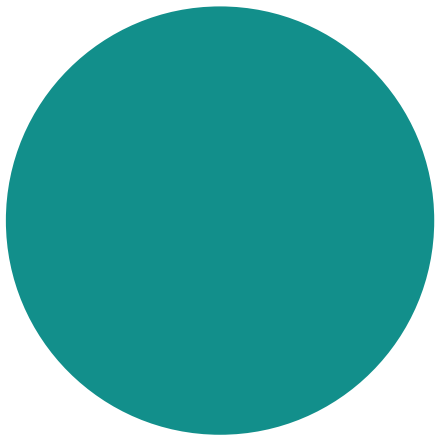
Gíslason, I. V. (2012). Leave policies development in Iceland. In S. Parrikoski & J. Lammi-Taskula (Eds.), *Parental Leave Policies and the Economic Crisis in the Nordic Countries* (pp. 30-36). Helsinki: National institute for health and welfare.

Hálfánardóttir, A. (2021, May 28). Aukið barnalán áskorun fyrir landspítalan. RUV. Retrieved from: <https://www.ruv.is/frett/2021/05/28/aukid-barnalan-askorun-fyrir-landspitalann>

- Inchley, J., Currie, D., Budisavljevic, S., Torsheim, T., Jastad, A., Cosma, A., Kelly, C. og Arnarsson, A. M. (2020). Spotlight on adolescent health and well-being: Findings from the 2017/18 Health Behaviour in School-aged Children (HBSC) Survey in Europe and Canada. Copenhagen: World Health Organization .
- Jónsson, A .K. (2018). Family policies, childbearing, and economic crisis: The case of Iceland. *Demographic Research*, 39(19), 561-592.
- Jou, J., Wong, E., Franken, D., Raub, A., & Heymann, J. (2018). Paid parental leave policies for single-parent households: An examination of legislative approaches in 34 OECD countries. *Community, Work & Family*, doi: 10.1080/13668803.2018.1517083
- Kahn, J. R., Garcia-Mangano, J. og Bianchi, S. M. (2014). The motherhood penalty at midlife: Longterm effects of children on women's careers. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56-72.
- Karu, M. & Tremblay, D.-G. (2018) Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries. *Community, Work & Family*, 21(3), 344-362.
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. og Moss, P. (2021). 17th international review of leave policies and related research 2021. Retrieved from: www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2021/
- Kotsadam, A. og Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40: 1611-1622.
- Lappegård, T., Duvander, A-Z., Neyer, G., Viklund, I., Andersen, S. N., & Garðarsdóttir, Ó. (2020). Fathers' use of parental leave and union dissolution. *European Journal of Population*, 36(1), 1-25. doi: 101007/s10680-019-09518-z
- McDonald, P. (2000). Gender equity, social institutions and the future of fertility. *Journal of Population Research*, 17(1), 1-16. doi:10.1007/BF03029445.
- Moss, P. & O'Brien, M. (Eds.). (2006). *International review of leave policies and related research*. London: British Department of Trade and Industry.
- Olafsson, A. og Steingrimsdóttir, H. (2020). How does daddy at home affect marital stability. *The Economic Journal*. Doi: 10.1093/ej/ueaa009
- Parental leave fund (n.d.). Unpublished data from the Icelandic Parental leave fund.
- Rege, M. og Solli, I. F. (2013). The impact of paternity leave on fathers' future earnings. *Demography*, 50, 2255-2277.
- Rostgaard, T. og Lausten, M. (2014). The coming and going of the father's quota in Denmark: Consequences for fathers' parental leave take-up. In G. B. Eydal & T. Rostgaard (Ed.) *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice* (pp. 277-302). Bristol: Policy Press
- Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F. og Bremberg, S. (2008). Fathers' involvement and children's developmental outcomes: A systematic review of longitudinal studies. *Acta Paediatrica*, 97, 153-158.

Schober, P. S. (2014). Parental leave and domestic work of mothers and fathers. A longitudinal study of two reforms in West Germany. *Journal of Social Policy*, 43, 351–372.

Statistics Iceland (2020). Talnaefni-Fæddir. Retrieved from:
<https://hagstofa.is/talnaefni/ibuar/faeddir-og-danir/faeddir/>



Fundacja Share the Care

Fundacja Share the Care powstała w 2019 roku. Impulsem do jej utworzenia była przyjęta wówczas dyrektywa unijna work-life balance, która zakłada, że każdy kraj członkowski musi wdrożyć nietransferowalne dwumiesięczne urlopy rodzicielskie dla mężczyzn.

Misją Fundacji jest przygotowanie społeczeństwa na zmiany w dzieleniu się opieką nad dzieckiem między kobietę a mężczyznę. Wierzymy, że podział urlopu rodzicielskiego może być pierwszym krokiem do partnerstwa w związku oraz równowagi w życiu prywatnym i zawodowym. Jest on ważny dla budowania trwałości rodziny oraz może przyczynić się do zwiększenia dzietności.

Promujemy partnerski model rodziny, który pozwala rodzicom realizować się we wszystkich sferach życia, a dzieciom daje szansę na zbudowanie bliskich więzi z matką i ojcem.

Zgodnie z wynikami ostatniego badania CBOS (grudzień 2020) 58% badanych jako preferowany wskazuje model partnerski, w którym mąż/partner i żona/partnerka mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę, zawodową i oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi. Model tradycyjny, w którym jedynie mąż/partner pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, a żona/partnerka prowadzi dom i wychowuje dzieci, wskazało 14% badanych.

Te dane pokazują, że polskie społeczeństwo się zmienia lub chce się zmieniać, ale aby ta zmiana się ugruntowała, musimy stworzyć sprzyjające ku temu warunki również na poziomie regulacji. Sprzyjające, czyli wyrównujące szanse obojga rodziców do spełniania się w tym, co dla nich ważne.

Fundacja jest członkiem międzynarodowych organizacji i sieci Men Engage Europe oraz PROMUNDO, a także europejskiej sieci działającej na rzecz rodziny COFACE Families Europe.

Więcej o Fundacji można przeczytać na www.sharethecare.pl

Działania Fundacji

Fundacja prowadzi działania ukierunkowane na wsparcie rodziców we wdrażaniu partnerskiego modelu rodziny oraz współpracuje z pracodawcami, zachęcając ich do budowania kultury organizacyjnej sprzyjającej rodzicielstwu (macierzyństwu i ojcostwu).

Portal teamrodzina.pl

Portal teamrodzina.pl to portal parentingowy, w którego centrum są rodzice (a nie ich dzieci). Piszemy o relacjach między partnerami, o relacjach rodziców z dziećmi, potrzebie realizowania się w innych sferach życia, kwestiach zawodowych, finansowych, prawnych i społecznych.

Warsztaty dla przyszłych i młodych rodziców

Organizujemy bezpłatne warsztaty prawne i psychologiczne dla rodziców mające ich lepiej przygotować do nowej roli. Podczas warsztatów „Rodzicielstwo w zgodzie z prawem” omawiane są wszystkie kwestie formalno-prawne wiążące się z urodzeniem dziecka, w tym zasady działania poszczególnych zasiłków i urlopów dla rodziców. Z kolei warsztaty „Rodzicielstwo w Partnerstwie” prowadzone przez psychologów mają pomóc lepiej funkcjonować rodzinie jako całości, w której każdy jest ważny.

Podcasty „Wspólne dzieci = wspólne obowiązki”

Rozmowy z ekspertami z różnych dziedzin oraz rodzicami o urlopach rodzicielskich w Polsce i na świecie, a szczególnie o tym, jak można taki urlop podzielić między kobietę a mężczyznę. Dyskutujemy o wszystkich zagadnieniach związanych z partnerstwem w związkach, wychowaniu dzieci, aspektach prawnych, uwarunkowaniach społecznych i o wielu innych ważnych kwestiach.

Podcast prowadzą: Karolina Andrian, założycielka i prezeska Fundacji Share The Care, oraz Joanna Włodarczyk z Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę.

Przewodnik dla pracodawców „50/50 – to się opłaca. Rola pracodawców w wyrównywaniu prawa obojga rodziców do opieki nad dzieckiem”

Wydany przez Fundację Share the Care przewodnik to zbiór artykułów prawnych, społecznych i ekonomicznych oraz praktyk pracodawców, którzy stosują rozwiązania sprzyjające osiągnięciu work-family balance oraz poszanowaniu prawa obojga rodziców do opieki nad dzieckiem.

Publikacja do pobrania: <https://sharethecare.pl/tosieoplaca/przewodnik/>

Raport Polityka Insight „Równość rodzicielska na polskim rynku pracy. JAK FIRMY WSPIERAJĄ ZAANGAŻOWANE OJCOSTWO?”

Polityka Insight z inicjatywy Fundacji Share the Care przeprowadziła badanie mające na celu wyłonienie firm przyjaznych równości płci w opiece rodzicielskiej. Główne cele badania to zdiagnozowanie: na ile i w jaki sposób firmy w Polsce wspierają pracowników będących rodzicami w dzieleniu się opieką rodzicielską oraz wyróżnienie tych, które rozumieją, że swoimi działaniami przyczyniają się do budowania świata równych szans oraz promowania idei work-life balance. Data publikacji raportu: czerwiec 2021.

Link do pobrania:

<https://www.politykainsight.pl/bibliotekaraportow/2123607,rownosc-rodzicielska-na-polskim-ryнку-pracy-jak-firmy-wspieraja-zaangazowane-ojcostwo.read>

Badanie syndykatowe „#Dyrektywa2022 – WSPARCIE RÓWNOŚCI RODZIELSKIEJ PRACOWNIKÓW W KONTEKŚCIE DYREKTYWY UE WORK-LIFE-BALANCE”

Badanie pod patronatem „Personelu i Zarządzania”, Uniwersytetu SWPS oraz SWPS Innowacje to wspólna próba wypracowania standardów dla pracodawców, które z powodzeniem mogą być wdrażane przez wszystkie organizacje w kraju. Udział w badaniu jest szansą dla firm na zbadanie swojej organizacji i wypracowanie najlepszych praktyk w zakresie równości płci w firmie.

Rada Programowa Fundacji Share the Care

W styczniu 2021 roku Fundacja Share the Care powołała Radę Programową, której strategicznym celem na lata 2021–2022 jest wypracowanie rekomendacji dla Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii na temat optymalnego wariantu wdrożenia dyrektywy UE work-life balance w Polsce oraz doprowadzenie do jej implementacji.

Fundacji i członkom Rady zależy, aby ta dyrektywa weszła w życie nie tylko na poziomie przepisów, ale by było to rozwiązanie, z którego polscy rodzice będą realnie korzystać – wspierające rodzicielstwo, przekładające się na większą trwałość rodziny, zwiększenie dzietności i wsparcie kobiet na rynku pracy.

W skład Rady wchodzi ekonomicy, prawnicy, psychologowie, socjologowie i przedstawiciele biznesu oraz organizacji pozarządowych.

Link do pobrania rekomendacji:

<https://sharethecare.pl/projekty/dyrektywa-work-life-balance/>



FUNDACJA —
SHARE THE CARE

Szukajmy tego, co nas łączy!