

## Frumvarp til laga

### um breytingu á lögum um fæðingar- og foreldraorlof, nr. 144/2020 (afkomuöryggi, meðgönguorlof, vinnutímastytting foreldris).

Flm.: Jóhann Páll Jóhannsson, Logi Einarsson, Dagbjört Hákonardóttir,  
Kristrún Frostadóttir, Oddný G. Harðardóttir,  
Þórunn Sveinbjarnardóttir.

#### 1. gr.

Við 1. másl. 1. mgr. 1. gr. laganna bætist: og vinnutímastyttingar foreldris.

#### 2. gr.

Á eftir 3. gr. laganna kemur ný grein, 3. gr. a, ásamt fyrirsögn svohljóðandi:  
*Vinnutímastytting foreldris.*

Vinnutímastytting foreldris er réttur foreldris til að minnka starfshlutfall eftir að fæðingarorlofi beggja foreldra lýkur.

#### 3. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 8. gr. laganna:

a. 1. mgr. orðast svo:

Barnshafandi foreldri á rétt til fæðingarorlofs í allt að fjórar vikur fyrir áætlaðan fæðingardag, sem skal staðfestur með vottorði ljósmóður. Þá eiga foreldrar jafnframt sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs í allt að sex mánuði hvort um sig vegna fæðingar, frumættleiðingar barns eða töku barns í varanlegt fóstur. Þrátt fyrir framangreint er foreldri heimilt að framselja sex vikur af sjálfstæðum rétti sínum til hins foreldrisins.

b. 2. mgr. fellur brott.

c. Við bætist ný málsgrein, svohljóðandi:

Að lokinni töku fæðingarorlofs beggja foreldra eiga foreldrar sjálfstæðan rétt til vinnutímastyttingar foreldris. Vinnutímastytting foreldris felur í sér sjálfstæðan rétt foreldris til að minnka starfshlutfall um allt að 20% til að sinna barni í allt að sex mánuði. Foreldri er óheimilt að framselja rétt til vinnutímastyttingar foreldris. Réttur til vinnutímastyttingar fellur niður þegar barn hefur lokið fyrsta ári í grunnskóla.

d. Fyrirsögn greinarinnar orðast svo: *Réttur foreldra til fæðingarorlofs og vinnutímastyttingar foreldris.*

#### 4. gr.

Við 9. gr. laganna bætist ný málsgrein, svohljóðandi:

Ákvæði þessarar greinar um lengingu eða tilfærslu á rétti foreldris til fæðingarorlofs eiga einnig við um vinnutímastyttingu foreldris.

## 5. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 10. gr. laganna:

- a. Á eftir orðinu „fæðingarorlofs“ hvarvetna í greininni kemur: og vinnutímastyttingar foreldris.
- b. Í stað orðanna „fæðingarorlof forsjarlausa foreldrisins“ í 2. mgr. kemur: fæðingarorlof og vinnutímastytting forsjarlausa foreldrisins.

## 6. gr.

Á eftir 13. gr. laganna koma tvær nýjar greinar, 13. gr. a og 13. gr. b, ásamt fyrirsögnum, svohljóðandi:

## a. (13. gr. a.)

*Tilkynning um vinnutímastyttingu foreldris.*

Þegar starfsmaður hyggst nýta sér rétt til vinnutímastyttingar foreldris skal hann tilkynna það vinnuveitanda eins fljótt og kostur er og í síðasta lagi þremur mánuðum áður en hann hyggst nýta sér rétt til vinnutímastyttingar foreldris.

Tilkynning um töku vinnutímastyttingar foreldris skal vera á því formi sem Vinnumálastofnun ákveður, svo sem rafrænu eða skriflegu, og skal þar tilgreina fyrirhugaðan upphafs- dag, lengd og tilhögun. Þá skal vinnuveitandi árita tilkynninguna með móttökudagsetningu og afhenda starfsmanninum afrit hennar. Vinnuveitandi getur krafist sönnunar á að foreldri fari með forsjá barnsins eða að fyrir liggi samþykki þess foreldris sem fer með forsjána um að forsjarlausa foreldrið hafi umgengni við barnið þann tíma sem forsjarlausa foreldrið nýtir rétt sinn til vinnutímastyttingar foreldris, sbr. 10. gr., telji hann þess þörf.

## b. (13. gr. b.)

*Tilhögun vinnutímastyttingar foreldris.*

Starfsmaður og vinnuveitandi skulu leitast við að ná samkomulagi um tilhögun vinnutíma- styttingar foreldris. Með samkomulagi við vinnuveitanda er starfsmanni heimilt að taka vinnutímastyttingu foreldris samfellt eða skipt niður á fleiri en eitt tímabil. Þó má ekki taka vinnutímastyttingu foreldris skemur en í einn mánuð í senn.

Óski starfsmaður eftir að haga vinnutímastyttingu foreldris skv. 1. mgr. en vinnuveitandi getur ekki komið til móts við óskir starfsmannsins skulu vinnuveitandinn og starfsmaðurinn komast að samkomulagi um aðra tilhögun vinnutímastyttingar innan fjögurra vikna frá mót- tökudagsetningu tilkynningar um töku vinnutímastyttingar foreldris, sbr. 3. mgr. 12. gr. Skal það gert skriflega og ástæður fyrir breyttri tilhögun tilgreindar.

Náist ekki samkomulag á milli starfsmanna og vinnuveitenda hefur starfsmaður ávallt rétt til að minnka vinnutíma sinn um 20% í 6 mánuði í kjölfar fæðingarorlofs síns, fæðingarorlofs hins foreldrisins eða ef barn veikist svo nærvera foreldris er nauðsynleg. Þá getur vinnu- veitandi krafist þess að starfsmaður fresti töku vinnutímastyttingar foreldris í að hámarki átta vikur ef sérstakur aðstæður gera slíkt nauðsynlegt.

## 7. gr.

Á eftir orðinu „Fæðingarorlof“ í 14. gr. laganna kemur: og vinnutímastytting foreldris.

## 8. gr.

Fyrirsögn III. kafla laganna verður: **Fæðingarorlof og vinnutímastytting foreldris.**

## 9. gr.

Við 15. gr. laganna bætast tvær nýjar málsgreinar, svohljóðandi:

Foreldrar eiga sjálfstæðan rétt á lengingu vinnutímastyttingar foreldris um 6 vikur fyrir hvert barn umfram eitt sem fæðist lifandi.

Foreldrar sem frumættleiða eða taka í varanlegt föstur fleiri börn en eitt á sama tíma eiga sjálfstæðan rétt á lengingu vinnutímastyttingar foreldris um 6 vikur fyrir hvert barn umfram eitt.

## 10. gr.

Fyrirsögn IV. kafla laganna verður: **Aukinn réttur til fæðingarorlofs og vinnutímastyttingar foreldris.**

## 11. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 20. gr. laganna:

- a. Á eftir 1. mgr. kemur ný málsgrein, svohljóðandi:  
Foreldri skal sækja um greiðslur í vinnutímastyttingu foreldris til Vinnumálastofnunar sex vikum fyrir upphafsdag vinnutímastyttingar foreldris.
- b. 2. mgr. orðast svo:  
Umsókn skal vera á því formi sem Vinnumálastofnun ákveður, svo sem rafrænu eða skriflegu, og skal fylgja henni afrit af tilkynningu um foreldraorlof skv. 12. gr. eða tilkynningu um vinnutímastyttingu foreldris skv. 13. gr. a sem foreldri hefur fengið áritaða hjá vinnuveitenda sínum þar sem fram kemur fyrirhugaður upphafsdagur, lengd og tilhögun fæðingarorlofs eða vinnutímastyttingar foreldris, eftir því sem við á.
- c. Á eftir orðinu „fæðingarorlof“ í 3. mgr. kemur: eða vinnutímastyttingu foreldris.
- d. Á eftir orðinu „fæðingarorlofs“ í 3. mgr. kemur: eða vinnutímastyttingar.

## 12. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 21. gr. laganna:

- a. Á eftir orðinu „Fæðingarorlofssjóði“ í 1. mgr. kemur: vegna fæðingarorlofs.
- b. Á eftir 1. mgr. kemur ný málsgrein, svohljóðandi:  
Foreldri öðlast rétt til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði vegna vinnutímastyttingar foreldris eftir að hafa verið í samfelldu starfi á innlendum vinnumarkaði í tólf mánuði fyrir upphafsdag vinnutímastyttingar foreldris hverju sinni.
- c. Í stað orðanna „skv. 1. mgr.“ í 2. mgr. kemur: skv. 1. og 2. mgr.
- d. Við 1. og 2. málsl. 2. mgr. bætist: eða vinnutímastyttingu foreldris.

## 13. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 23. gr. laganna:

- a. Á eftir orðunum „5. mgr.“ í 1. mgr. kemur: umfram 350.000 kr.
- b. Á eftir orðinu „endurgjalds“ í 2. og 3. mgr. kemur: umfram 350.000 kr.
- c. Fyrirsögn greinarinnar orðast svo: *Viðmiðunartímabil og útreikningur á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði vegna fæðingarorlofs.*

## 14. gr.

Á eftir 23. gr. laganna kemur ný grein, 23. gr. a, ásamt fyrirsögn, svohljóðandi:

*Viðmiðunartímabil og útreikningur á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði vegna vinnutímastyttingar foreldris.*

Mánaðarleg greiðsla úr Fæðingarorlofssjóði vegna vinnutímastyttingar foreldris skal taka mið af sömu upphæð og til starfsmanns og/eða sjálfstætt starfandi, sbr. 3.–5. tölul. 4. gr., vegna fæðingarorlofs í hlutfalli við þá vinnutímastyttingu foreldris sem er tekin. Nýti foreldri rétt sinn til vinnutímastyttingar þegar liðnir eru meira en 24 mánuðir frá fæðingu barns eða þeim almanaksmánuði sem barn kemur inn á heimili við frumættleiðingu eða töku í varanlegt fóstur skal viðmiðunartímabil greiðslu þó vera tólf mánaða samfellt tímabil sem lýkur sex almanaksmánuðum fyrir upphafsdag vinnutímastyttingar foreldris.

15. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 24. gr. laganna:

- a. Í stað fjárhæðarinnar „600.000 kr.“ í 1. másl. 1. mgr. kemur: 800.000 kr.
- b. Á eftir orðinu „fæðingarorlofi“ í 1. másl. 4. mgr. kemur: og vinnutímastyttingu foreldris.
- c. 1. másl. 6. mgr. orðast svo: Meðan á fæðingarorlofi eða vinnutímastyttingu foreldris stendur greiðir foreldri að lágmarki 4% af greiðslum í lífeyrissjóð og Fæðingarorlofssjóður að lágmarki 11,5% mótframlag.

16. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 38. gr. laganna:

- a. Í stað fjárhæðarinnar „83.233 kr.“ í 1. másl. 1. mgr. kemur: 124.849 kr.
- b. Í stað fjárhæðarinnar „190.747 kr.“ í 2. másl. 1. mgr. kemur: 286.120 kr.
- c. Við bætist ný málsgrein, svohljóðandi:  
Foreldri í fullu námi sem á rétt á fæðingarstyrk samkvæmt lögum þessum á einnig rétt á styrk til framfærslu barns undir 18 ára aldri sem nemur einföldum barnalífeyri á mánuði, vegna annarra barna. Skilyrði þess er að foreldrið fari með forsjá barns eða sé meðlagsskyldur með barninu.

17. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 40. gr. laganna:

- a. Á eftir orðinu „fæðingarorlofi“ í 1. og 5. mgr. kemur: eða vinnutímastyttingu foreldris.
- b. 1. másl. 4. mgr. orðast svo: Að því marki sem nauðsynlegt er vegna eftirlits með framkvæmd laga þessara, m.a. til að tryggja að foreldrar fái ekki hærri greiðslur í fæðingarorlofi eða vinnutímastyttingu foreldris eða fæðingarstyrk en þeim ber samkvæmt ákvæðum laganna, er heimilt við vinnslu persónuupplýsinga, sbr. 3. mgr., að samkeyra upplýsingar Vinnuálastofnunar við upplýsingar frá skattyfirvöldum um tekjur foreldra úr skattframtölum, staðgreiðsluskrá og tryggingagjaldsskrá fyrir það tímabil sem foreldri nýtir rétt sinn til fæðingarorlofs, vinnutímastyttingar foreldris eða fæðingarstyrks.

18. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 42. gr. laganna:

- a. Á eftir orðinu „fæðingarorlofs“ kemur: vinnutímastyttingar foreldris.
- b. Fyrirsögn greinarinnar orðast svo: *Endurmat á rétti til fæðingarorlofs, vinnutímastyttingar foreldris og fæðingarstyrks.*

## 19. gr.

Við 1. mgr. og 1. másl. 2. mgr. 49. gr. laganna bætist: og vinnutímastyttingu foreldris.

## 20. gr.

1. másl. 50. gr. laganna orðast svo: Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum á grundvelli þess að hann hafi tilkynnt um fyrirhugaða töku fæðingarorlofs, vinnutímastyttingar foreldris eða foreldraorlofs skv. 12. gr., 13. gr. a eða 46. gr. eða er í fæðingar- eða foreldraorlofi eða tekur vinnutímastyttingu foreldris nema gildar ástæður séu fyrir hendi og skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögninni.

## 21. gr.

Á eftir orðunum „til fæðingar- og foreldraorlofs“ í 1. másl. 1. mgr. 52. gr. laganna kemur: og vinnutímastyttingar foreldris.

## 22. gr.

Við 54. gr. laganna bætist ný málsgrein, svohljóðandi:

Fjárhæð sem taka skal mið af við ákvörðun um fæðingarorlof skv. 1.–3. mgr. 23. gr. skal koma til endurskoðunar við afgreiðslu fjárlaga ár hvert með tilliti til þróunar launa, verðlags og efnahagsmála.

## 23. gr.

Lög þessi öðlast gildi 1. janúar 2024 og eiga við um foreldra barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur 1. janúar 2024 eða síðar.

## Greinargerð.

Frumvarp sama efnis var áður lagt fram á 153. löggjafarþingi (955. mál). Með frumvarpinu eru lagðar til breytingar á lögum nr. 144/2020, um fæðingar- og foreldraorlof, í þeim tilgangi að verja afkomuöryggi foreldra og auka möguleika launafólks á að verja tíma með börnum sínum eftir að fæðingarorlofi lýkur með innleiðingu sjálfstæðs réttar foreldris til vinnutímastyttingar að loknu fæðingarorlofi. Tillögurnar miða að því að skapa fjölskylduvænni vinnumarkað, draga úr álagi á yngstu börn og foreldra eftir að fæðingarorlofi lýkur og stuðla að betra jafnvægi milli atvinnu og fjölskyldulífs. Við meðferð málsins á 153. löggjafarþingi bárust umsagnir frá fjórum aðilum: Alþýðusambandi Íslands, Félagi íslenskra fæðingar- og kvensjúkdómalækna (FÍFK), Fyrstu fimm – hagsmunafélagi foreldra og fagaðila um barn- og fjölskylduvænna samfélag og Ljósmeðrafélagi Íslands. Í öllum umsögnum kom fram mikil ánægja með efni frumvarpsins.

**1. Afkomuöryggi foreldra.**

Lagðar eru til þrenns konar breytingar á lögnum til að tryggja afkomuöryggi foreldra og verja börn gegn fátækt. Í fyrsta lagi er lögð til sú breyting á ákvæði 23. gr. laganna um útreikning á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði að fyrstu 350.000 kr. af viðmiðunartekjum foreldra á mánuði verði óskertar og að miðað verði við 80% af þeim viðmiðunartekjum sem eru umfram það. Þannig er gert ráð fyrir að foreldri sem hefur 600.000 kr. í meðaltekjur á mánuði á viðmiðunartímabili fái fyrstu 350.000 kr. af tekjum sínum á viðmiðunartímabili óskertar og 80% af 250.000 kr. viðmiðunartekjum sem eru umfram 350.000 kr. og að mánaðarleg greiðsla verði þá 550.000 kr.

Með því að láta skerðingu tekna einungis taka til tekna umfram 350.000 kr. er sporað gegn því að börn alist upp við fátækt auk þess sem tekjulágu foreldri er gert auðveldara að nýta allan þann rétt sem það á til fæðingarorlofs. Lagt er til í 22. gr. frumvarpsins að fjárhæðin skuli endurskoðuð við afgreiðslu fjárlaga ár hvert með tilliti til launaþróunar, verðlags og stöðu efnahagsmála.

Í öðru lagi er lögð til hækkun á fæðingarstyrk námsmanna og fæðingarstyrk fyrir fólk utan vinnumarkaðar í 16. gr. frumvarpsins. Ljóst er að í dag dugar fjárhæð styrksins hvergi nærri til framfærslu. Lagt er til að hinar lögbundnu lágmarksfjárhæðir hækki um 50% sem felur í sér 35,8% hækkun miðað við fjárhæðir ársins 2023 samkvæmt reglugerð nr. 1510/2022 um fjárhæðir greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði og greiðslu fæðingarstyrks. Jafnframt er lagt til að námsmenn sem þiggja fæðingarstyrk eigi rétt á styrk til framfærslu annarra barna undir 18 ára aldri sem nemur einföldum barnalífeyri á mánuði rétt eins og gildir um lánþega hjá Menntasjóði námsmanna. Hækkun fæðingarstyrksins er í samræmi við sjónarmið sem verkalýðshreyfingin og samtök námsmanna hafa lengi haldið á lofti.

Í þriðja lagi er lögð til hækkun á þaki mánaðarlegrar greiðslu Fæðingarorlofssjóðs til foreldris í fæðingarorlofi úr 600.000 kr. í 800.000 kr. Fjárhæðin tekur mið af hækkun launavísitölu og verðlags en þakið hefur ekki verið hækkað frá því að núgildandi lög tóku gildi í lok árs 2020.

Í umsögn sem Alþýðusamband Íslands (ASÍ) skilaði 17. maí 2023 þegar frumvarp þetta var fyrst lagt fram segir að ASÍ taki undir öll sjónarmið flutningsmanna er varða afkomuöryggi foreldra enda ljóst að 20% skerðing á tekjum lágtekjufólks geti haft stórfelld áhrif á velferð fjölskyldna. ASÍ styður þá leið að láta skerðingu einungis taka til tekna umfram 350.000 kr. og tekur undir að hækka þurfi bæði fjárhæðir fæðingarstyrks og hámarksgræiðslu fæðingarorlofs.

## 2. Meðgönguorlof.

Í frumvarpinu er lagt til að lögfestur verði sérstakur réttur til launaðs meðgönguorlofs. Þannig verði barnshafandi foreldri heimilt að hefja töku fæðingarorlofs allt að fjórum vikum fyrir áætlaðan fæðingardag án þess að sá tími komi til frádráttar þeim tíma sem foreldri á rétt á til launaðs fæðingarorlofs eftir að barn fæðist. Að þessari breytingu hníga heilsufarsleg rök en mikið álag fylgir jafnan seinni hluta meðgöngu. Samkvæmt gildandi lögum getur barnshafandi foreldri hafið fæðingarorlof fyrir fæðingu en slíkt kemur til styttingar á orlofi eftir fæðingu. Er því algengt að foreldri sé í veikindaleyfi á síðustu vikum meðgöngu, en veikindaréttur og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og ljóst að í þessu tilliti hallar á fólk í láglaunastörfum. Mikilvægt er að jafna stöðu foreldra og er hér lagt til að lögfestur verði sams konar réttur á Íslandi til launaðs meðgönguorlofs og tíðkast í Noregi og Danmörku. Tillagan er í samræmi við sjónarmið sem komu fram í umsögnum Félags íslenskra fæðinga- og kvensjúkdómalækna, Félags íslenskra heimilislækna og Ljósmæðrafélags Íslands við þinglega meðferð frumvarps þess sem varð að núgildandi lögum um fæðingar- og foreldraorlof. Í umsögnum allra félaganna var kallað eftir því að fæðingarorlof móður hæfist við 36 vikna meðgöngu án þess að til skerðingar kæmi á rétti kvenna til launaðs fæðingarorlofs eftir fæðingu barns. Flestar konur væru orðnar óvinnufærar á síðustu vikum meðgöngu vegna þunga síns og meðgöngutengdra kvilla og óþæginda. Þá var bent á það í umsögnunum að réttur kvenna til veikindaleyfis á vinnumarkaði er mjög mismunandi, t.d. eiga konur af erlendum uppruna í láglaunastörfum jafnan erfiðara með að fara í veikindaleyfi en aðrar. Réttur til meðgönguorlofs á 36. viku er þannig til þess fallinn að jafna aðstæður kvenna í lok meðgöngu. Þá getur lögfesting slíks réttar aukið fyrirsjáanleika fyrir atvinnurekendur og auð-

veldað þeim að skipuleggja afleysingu fyrir barnshafandi konu. Tillagan um meðgönguorlof er jafnframt í samræmi við niðurstöður sem fram koma í stöðuskýrslu um barneignarþjónustu frá árinu 2020 sem unnin var af starfshópi á vegum heilbrigðisráðuneytisins. Þar eru færð rök fyrir því að meðgönguorlof á 36. viku sé mikilvægt fyrir heilsu kvenna og auk þess réttlætismál. Fram kemur að jafnvel þótt um sé að ræða eðlilega meðgöngu sé álag á konum mikið á seinni hluta meðgöngu sem geti haft áhrif á heilsu þeirra og framvindu fæðingar sem og fæðingarupplifun. Auk þess sé veikindaréttur mismunandi og þar standi erlendar konur í láglauastörfum verst að vígi, störfum sem oft og tíðum eru einnig líkamlega krefjandi. Starfshópurinn telur að ef allar konur öðlist rétt til orlofs í lok meðgöngu, óháð réttindastöðu þeirra gagnvart vinnuveitanda eða stéttarfélagi, megi ætla að konur verði ekki eins þreyttar og þannig betur upplagðar í fæðinguna og umönnun barns í kjölfarið.

### 3. Réttur foreldra til vinnutímastyttingar að loknu fæðingarorlofi.

Í þriðja lagi felur frumvarpið í sér þau nýmæli að foreldrar öðlast rétt til vinnutímastyttingar foreldris sem felur í sér rétt til að minnka starfshlutfall sitt um allt að 20% til að verja auknum tíma með barni. Með breytingunni munu foreldrar eiga rétt á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði sem reiknast á sama hátt og greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði vegna fæðingarorlofs nema í hlutfalli við skerðingu á starfshlutfalli. Foreldri sem tekur 20% vinnutímastyttingu foreldris þegar barn er 12 mánaða og hefur 600.000 kr. í heildarlaun á því viðmiðunartímabili sem lagt er til grundvallar til útreiknings fæðingarorlofs fær því 110.000 kr. frá Fæðingarorlofssjóði í sex mánuði sem ætlað er að koma til móts við tekjutap sem foreldri verður fyrir vegna skerðingar á starfshlutfalli. Grunnfjárhæð viðmiðunarfjárhæðarinnar er 550.000 kr. ( $350.000 + (250.000 * 0,8)$ ) en 20% af 550.000 kr. eru 110.000 kr.

Þessi réttarbót er að senskri og norskri fyrirmynd en útfærslan sem hér er lögð til er önnur og ný. Í Svíþjóð er fæðingarorlofið 480 dagar og þar hafa foreldrar fortakslausan rétt til allt að 25% skerðingar á starfshlutfalli, án þess að greiðsla komi á móti. Í Svíþjóð er öllum börnum frá 12 mánaða aldri hins vegar tryggð dagvistun og margir foreldrar nýta rétt sinn til fæðingarorlofs eftir 12 mánaða aldur til að skerða starfshlutfall sitt tímabundið fyrstu æviár barnsins. Í Noregi er foreldrum með barn á brjósti tryggður réttur til að sinna brjóstagjöf í 2 klukkustundir á dag þangað til barnið nær tveggja ára aldri, án þess að til skerðingar á launum komi.

Í gildandi lögum nr. 144/2020, um fæðingar- og foreldraorlof, er mælt fyrir um að foreldri skuli eiga rétt á foreldraorlofi í fjóra mánuði til að annast barn sitt og fellur rétturinn niður þegar barnið nær átta ára aldri. Um að ræða ólaunað orlof sem eðli máls samkvæmt nýttist helst þeim sem hafa efni og tök á að hverfa frá störfum og afsala sér tekjum. Samkvæmt svari félags- og vinnumarkaðsráðherra við fyrirspurn frá Jóhanni Páli Jóhannssyni um foreldraorlof (þskj. 505, 341. mál) nýttu aðeins 13 heimili réttinn til foreldraorlofs árið 2021. Flutningsmenn telja að lækkun vinnutímaskyldu með stuðningi úr Fæðingarorlofssjóði sé markvissari leið til að skapa jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs óháð heimilistekjum.

Í umsögn sem ASÍ skilaði um frumvarpið þegar það var lagt fram á 153. löggjafarþingi kemur fram að tillagan um rétt til vinnutímastyttingar í kjölfar fæðingarorlofs sé til bóta fyrir foreldra ungra barna og geti stuðlað að betri samræmingu fjölskyldulífs og atvinnulífs. Styttingin gæti minnkað álag á fjölskyldur með ung börn og um leið leikskóla landsins, sem gæti með tímanum haft þau áhrif að umönnunarbilið minnki. ASÍ hvetur til þess, ef breytingin nær fram að ganga, að áhrif hennar verði metin út frá sjónarmiðum kynjajafnréttis. Í umsögn sambandsins segir: „Komi mæður og fedur til [með] að nýta slíkt úrræði til jafns, eða hér um bil, er breytingin jákvæð en ef úrræðið verður nær einungis nýtt af mæðrum gæti það haft þau

áhrif að staða þeirra á vinnumarkaði veikist. Þessu þarf að fylgjast náið með, ekki síst í ljósi þeirrar tilhneigingar [...] að feður nýti einungis þann rétt sem þeir eiga sem ekki er framseljanlegur.“ Rétt er að taka fram að í frumvarpinu er farin sú leið að réttur til vinnutímastyttingar er sjálfstæður réttur hvors foreldris og ekki framseljanlegur að neinu leyti. Telja flutningsmenn að með þessari útfærslu sé dregið mjög úr líkunum á að einungis mæður nýti sér réttinn. Engu að síður er mikilvægt að fylgst sé náið með áhrifum hvers kyns breytinga á fæðingarorlofskerfinu á stöðu kvenna á vinnumarkaði.

Foreldrar sem snúa aftur til starfa á íslenskum vinnumarkaði að fæðingarorlofi loknu þekkja flestir hversu erfitt það getur reynst að sinna fullu starfi ásamt því að sinna ungu barni en áskoranir þessu tengdar aukast verulega þegar börnin eru orðin fleiri en eitt. Markmið tillögunnar um rétt til vinnutímastyttingar er að stuðla að bættum uppeldisskilyrðum ungra barna, draga úr álagi foreldra og gera íslenskt samfélag fjölskylduvænna.

#### **4. Kostnaðarmat og fyrirvari vegna efnahagsaðstæðna.**

Frumvarpið var kostnaðarmatið af sérfræðingum á nefndasviði Alþingis. Byggist matið á tölum úr nýjustu ársskýrslu Fæðingarorlofssjóðs, horft er til meðalfæðingartíðni síðustu fimm ára og gert ráð fyrir 50% nýtingu þeirra nýju úrræða sem lögð eru til. Yrðu allar þær breytingar sem lagðar eru til í frumvarpinu að lögum er heildarkostnaður metinn á 5,5 milljarða kr. á ársgrundvelli. Lagt er til að lögin taki til foreldra barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur 1. janúar 2024 eða síðar, en við þinglega meðferð málsins og umfjöllun um tillögunar sjálfar og framkvæmd þeirra verður að horfa til þess að við núverandi efnahagsaðstæður, sem einkennast af mikilli verðbólgu og háum vöxtum, verður að gera þá kröfu til Alþingis að aflað sé tekna til að vega á móti þensluáhrifum af auknum útgjöldum. Auk þeirra breytinga sem hér eru lagðar til á einstökum þáttum fæðingarorlofskerfisins leggja flutningsmenn áherslu á að stigin verði skref til frekari lengingar fæðingarorlofs í samráði við aðila vinnumarkaðarins.