

Frumvarp til laga

um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna,
nr. 150/2020, og lögum um stjórnslu jafnréttismála,
nr. 151/2020 (jafnlaunavottun).

Flm.: Diljá Mist Einarsdóttir, Njáll Trausti Friðbertsson, Hildur Sverrisdóttir,
Berglind Ósk Guðmundsdóttir, Óli Björn Kárasón,
Vilhjálmur Árnason, Teitur Björn Einarsson.

I. KAFLI

Breyting á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020.

1. gr.

D-liður 1. mgr. 1. gr. laganna orðast svo: vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði.

2. gr.

12. tölul. 2. gr. laganna fellur brott.

3. gr.

7. gr. laganna orðast svo:

Fyrirtæki eða stofnun getur öðlast jafnlaunavottun að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012, sbr. 1. gr. c staðalsins. Þegar jafnlaunavottun liggur fyrir getur vottunaraðili skilað Jafnréttisstofu afriti af jafnlaunavottunarskírteini ásamt skýrslu um niðurstöðu úttektar. Jafnlaunavottunina er hægt að endurnýja á þriggja ára fresti.

4. gr.

8. gr. laganna fellur brott.

5. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 9. gr. laganna:

a. 2. mgr. fellur brott.

b. 3. mgr. orðast svo:

Jafnréttisstofa heldur skrár yfir fyrirtæki og stofnanir sem öðlast hafa jafnlaunavottun, sbr. 7. gr., og birtir þær með aðgengilegum hætti á vef stofnunarinnar. Í skránum skulu m.a. koma fram upplýsingar um nafn fyrirtækis eða stofnunar, kennitölu og heimilisfang viðkomandi og gildistíma jafnlaunavottunar.

c. 4. mgr. fellur brott.

d. 5. mgr. orðast svo:

Um umsýslu Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun fer að öðru leyti skv. II. kafla laga um stjórnslu jafnréttismála.

e. Fyrirsögn greinarinnar orðast svo: *Umsýsla Jafnréttisstofu í tengslum við jafnlaunavottun.*

6. gr.

10. gr. laganna fellur brott.

7. gr.

11. gr. laganna orðast svo, ásamt fyrirsögn:

Mat á árangri jafnlaunavottunar.

Ráðherra skal láta meta framgang og árangur jafnlaunavottunar á þriggja ára fresti.

8. gr.

33. gr. laganna orðast svo:

Ráðherra er heimilt að setja reglugerð um nánari framkvæmd laga þessara.

II. KAFLI

Breyting á lögum um stjórnslu jafnréttismála, nr. 151/2020.

9. gr.

K-liður 4. gr. laganna orðast svo: hafa umsjón með umsýslu jafnlaunavottunar, sbr. 9. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

10. gr.

1. mgr. 6. gr. laganna orðast svo:

Verði aðili ekki við beiðni Jafnréttisstofu um gögn eða upplýsingar eða hlýðir ekki fyrir-mælum stofnunarinnar skv. 2. og 3. mgr. 5. gr. laga þessara getur Jafnréttisstofa lagt dagsektir á hlutaðeigandi þar til viðeigandi úrbætur hafa verið gerðar.

11. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

Greinargerð.

Með lögum nr. 56/2017, um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008 (jafnlaunavottun), var skylda til að öðlast svokallaða jafnlaunavottun lögð á fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfa. Fyrirtækjum og stofnunum var síðan veitt ákveðið svigrúm til innleiðingar árin á eftir. Í greinargerð með frumvarpinu var vísað til þess að ár eftir ár kæmi það fram í skýrslu Alþjóðaeftnahagsráðsins (e. *World Economic Forum*) að jafnrétti kynjanna væri hvergi meira en á Íslandi. Hins vegar hefði jafnrétti ekki náðst á öllum sviðum samfélagsins. Þar kom einnig fram að launajafnrétti og aðgerðir til að vinna gegn kynbundnum launamun væru „afar brýnt hagsmunamál“. Kynbundinn launamunur væri viðvarandi vandi á íslenskum vinnumarkaði þrátt fyrir viðleitni stjórnvalda til að sporna við honum. Þessum mun yrði ekki útrýmt nema með aðgerðum, en markmið þessarar aðgerðar var sagt það að „auðvelda atvinnurekendum að koma á og viðhalda launajafnrétti kynja á vinnustað sínum“. Gengið var út frá því með setningu laganna að ávinningur yrði af lögfest-

ingu þeirra, en nauðsynlegt þótti að „koma á launajafnrétti kynjanna með jafnlaunavottun á grundvelli lagasetningar“.

Fyrsti flutningsmaður frumvarps þessa lagði fram fyrirspurn til forsætisráðherra á 153. löggjafarþingi um kynbundinn launamun og jafnlaunavottun. Í svari ráðherra kemur fram að stöðugt hafi dregið úr kynbundnum launamun á undanförunum árum og áratugum. Þar kemur einnig fram að samkvæmt nýjustu launarannsókn Hagstofu Íslands (2008–2020) hafi ekki mælst marktækur munur á kynbundnum launamun hjá aðilum sem hafa innleitt jafnlaunastaðalinn og fengið vottun og hinum sem ekki hafi gert það. Þó er þar fullyrt að „flest [bendi] til þess“ að lögfesting jafnlaunastaðalsins hafi haft áhrif á kynbundinn launamun. Sá fyrirvari var þó gerður í svarinu að fyrirtæki með færri en 150 starfsmenn hefðu enn frest til að ljúka vottunarferlinu eftir lok viðmiðunartímabils rannsóknarinnar.

Í svari forsætisráðherra kemur einnig fram að ekki séu til upplýsingar um kostnað aðila við jafnlaunavottun, en ekki var lagt mat á kostnað við lögfestingu hennar. Gera má ráð fyrir að kostnaðurinn sé umtalsverður enda verja aðilar bæði tíma og fjármunum í ferlið, m.a. vegna sérfræðiþjónustu og hugbúnaðarkaupa. Í könnun sem Samtök atvinnulífsins létu framkvæma meðal félagsmanna sinna árið 2021 kom fram að kostnaður fyrirtækja sem höfðu farið gegnum vottunarferlið næmi að meðaltali um 16 millj. kr. Verði 1.200 fyrirtækjum gert að ljúka vottuninni, eins og lagt var upp með, verður heildarkostnaður því um 20 milljarðar kr., auk fjármuna sem þarf að verja til að viðhalda vottuninni.

Það er gríðarlega mikilvægt fyrir samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs að það sé ekki hlaðið óþarfaálögum og -byrðum sem fyrirfinnast ekki á samanburðarmörkuðum. Skylda til jafnlaunavottunar hefur ekki verið lögfest í þeim löndum sem við berum okkur gjarnan saman við, til að mynda annars staðar á Norðurlöndum. Þá eru stjórnunarstaðlar almennt ekki lögfestir og fer betur á því að innleiðing þeirra sé valkvæð eins og venja er um sambærilega staðla. Af þeim sökum leggja flutningsmenn frumvarps þessa til breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna þess efnis að innleiðing jafnlaunavottunar verði valkvæð.

Framangreind rannsókn Hagstofu Íslands og svör forsætisráðherra benda til þess að jafnlaunavottun sé dýr og íþyngjandi kvöð fyrir fyrirtæki og stofnanir og að í besta falli leiki vafi á um að nokkur árangur sé af henni. Líkt og að framan greinir hefur kynbundinn launamunur farið stöðugt minnkandi undanfarin ár og áratugi, en samkvæmt launarannsókn Hagstofu Íslands hækkuðu laun kvenna að meðaltali um 30% umfram laun karla árin 1998–2015. Þótt hugsast megi að vottunin veki stjórnendur og aðra til umhugsunar um jafnrétti á launamarkaði er næsta víst að þeim áhrifum megi ná fram með því að vottunin sé lögfest en valkvætt verkfæri.