



Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10

150 REYKJAVÍK

HS/aa

Rvk. 23.11.2003

Efni: Umsögn um tillögu til þingsályktunar um framkvæmdaáætlanir til að ná fram launajafnrétti kynjanna, 15. mál.

Samtökum atvinnulífsins hefur borist til umsagnar þingsályktunartillaga um framkvæmdaáætlanir til að ná fram launajafnrétti kynjanna þar sem lagt er til að ríkisstjórninni verði falið að undirbúa framkvæmdaáætlun til sex ára með því markmiði að ná fram fullu launajafnrétti kynjanna. Samkvæmt tillögunni er gert ráð fyrir að framkvæmdaáætlanirnar verði tvær, annars vegar fyrir opinberan vinnumarkað og hins vegar fyrir almennan vinnumarkað og að beitt verði lagaheimild um jákvæða mismunun.

SA taka undir markmið um launajafnrétti. Samtökin telja það hagsmunamál atvinnulífsins að konur og karlar eigi jafna möguleika til starfa, starfsþróunar og launa. Í samkeppni um fólk, framleiðni og þjónustu hlýtur hæfni, þekking og dugnaður starfsmanna að ráða ákvörðunum stjórnenda. Það er einfaldlega hagar hvers fyrirtækis. Launaákvörðanir eiga að endurspeglar starf, ábyrgð, vinnuframlag og hæfni viðkomandi starfsmanns þannig að sömu laun séu greidd fyrir sömu vinnu án tillits til kynferðis.

Jafnrétti kynja er eitt af stefnumálum SA, sbr. rit samtakanna, Áherslur atvinnulífsins, frá árinu 2001; http://www.sa.is/malefni/malefnastarf_aherslur/jafnrettismal.asp og ræðu formanns á síðasta aðalfundi samtakanna. Þar gerði hann jafnréttismálin að umtalsefni og vék að því að atvinnulífið liggi stundum undir ámæli fyrir takmarkaða frammistöðu í þeim málaflokki. Staðreyndin væri hins vegar sú að ekkert fyrirtæki hefur hagsmuni af því að mismuna starfsfólki sínu, hvorki varðandi föst laun né aukagreiðslur. Að velja ekki þann hæfasta séu einfaldlega slakir stjórnunarhættir, sem ekki skila árangri á samkeppnismarkaði. Hagur atvinnulífsins sé því ótvírætt fólgin í því, að allir starfsmenn fái notið eigin verðleika og hafi jöfn tækifæri til starfa, starfsþróunar og launa óháð kynferði eða öðrum óskyldum þáttum. SA telur jafnframt að stuðla þurfi að jafnara starfsvali kvenna og karla. Starfaskipting á vinnumarkaði er enn mjög kynbundin, sem endurspeglar í launamun milli kynja.

SA telur að það sé best fallið til árangurs að byggja jákvæða og virka jafnréttisumræðu á ofangreindum sjónarmiðum. Samtökin efast því um að opinberar framkvæmdaáætlanir séu til þess fallnar að ná fram fullu launajafnrétti kynjanna á almennum vinnumarkaði enda er þegar fyrir hendi fullnægjandi lagarammi. Samtökin eru algjörlega mótfallin því að fyrirtæki verði skyldug til að beita jákvæðri mismunun enda er það í beinni andstöðu við fyrrgreint markmið um að konur og karlar eigi jafna möguleika á vinnumarkaði.



SA leggja jafnframt áherslu á að jafnréttislöggjöfin megi ekki vera flókin og kalla á aukið skrifræði og opinbert eftirlit. Fyrirtækin eru að mati samtakanna best til þess fallin að framkvæma lög og ná markmiðum þeirra.

Þá verður einnig að horfa til annarra þátta en þeirra sem varða vinnustaðinn, svo sem dagvistunar og skólatíma barna. Þótt margt hafi áunnist, meðal annars fyrir tilstilli nýju fæðingarorlofslaganna, er staðreynd að konur bera almennt meiri ábyrgð á heimilum og fjölskyldum en karlar þótt það sé sem betur fer að breytast. Það er því lykilatriði að stuðla enn frekar að jöfnun á heimilis- og fjölskylduábyrgð kynjanna. Dæmi um samfélagsþætti, sem bitna verr á konum en körlum eru vertrarfrí og óskipulagðir starfsdagar í skólum. Vetrarfrisdagar í skólum eru nýjung sem tekin var upp án nokkurs samráðs við atvinnulífið og bitnar því miður í meira mæli á stöðu kvenna en karla á vinnumarkaði. Aukið tillit skólakerfisins til útvinnandi foreldra leiðir að mati SA til jafnari stöðu á vinnumarkaði og þar með minni launamunar kynjanna.

SA telja jafnframt ástæðu til að minna á að samkvæmt könnun Jafnréttisráðs og nefndar um efnahagsleg völd kvenna, þar sem keyrðar voru saman launatölur og ýmis hagstofugögn, er óútskýrður launamunur um 7,5 til 11%. Sá munur er talsvert meiri en í danskri könnun sem höfð var sem fyrirmynd, en það skýrist a.m.k. að hluta til með lakari gögnum um menntun héraendis og skorts á gögnum um uppsafnaðan starfsaldur á vinnumarkaði, sem vissulega skiptir þarna máli. Verulegur árangur hefur því náðst í því að rétta hlut kvenna frá því sem áður var. Þá er athyglisvert að samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar stafar þessi munur af því að hjónaband, barneignir og fleira hefur önnur áhrif á laun kvenna en karla. Það kom einnig fram í könnun Samtaka atvinnulífsins að konur sækjast síður eftir stjórnunarstöðum en karlar, sem og það mat forsvarsmanna fyrirtækja að konur væru bundnari en karlar af heimili og fjölskyldu. Leiðin til að sigrast á mældum launamun kynjanna og auka hlut þeirra í stjórnunarstöðum hlýtur að byggjast á því að horfast í augu við þennan félagslega veruleika og gera ráðstafanir sem stuðla í reynd að jöfnum möguleikum kynjanna á vinnumarkaði og breyttu hugarfari.

Samtök atvinnulífsins telja umræðu um jafnrétti kynjanna jákvæða og taka undir mikilvægi þess að hafa jafnréttissjónarmið í huga við ákvarðanatöku. Með vísan til ofangreinds mæla samtökin hins vegar gegn samþykkt tillögunnar.

Virðingarfyllst,

Hrafnhildur Stefánsdóttir, yfirlögfræðingur