

Nefndasvið Alþingis
b.t. allsherjar- og menntamálanefndar
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

nefnasvid@althingi.is

Reykjavík, 29. október 2020

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, 14. mál

Samtök atvinnulífsins (SA) vísa til tölvupósts allsherjar- og menntamálanefndar Alþingis frá 15. október þar sem óskað er umsagnar SA um ofangreint mál. Með frumvarpinu eru sett fram ný heildarlög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og er þeim ætlað að leysa af hólmi lög nr. 10/2008. Samhliða þessu frumvarpi er lagt fram frumvarp til laga um stjórnslu jafnréttismála sem ná til stjórnslu jafnréttismála samkvæmt þessu frumvarpi og lögum nr. 85/2018 og 86/2018.

1. Jákvæðar breytingar

Að mati SA er margt í frumvarpinu til bóta miðað við núgildandi lög. Má þar sérstaklega nefna að vísað er til 2012 útgáfu jafnlaunastaðals í 11. tl. 2. gr. frumvarpsins en í núgildandi lögum er eingöngu rætt um staðalinn ÍST:85. Með breytingum tækninefndar Staðlaráðs á staðlinum var Alþingi því að framselja löggjafarvald og því mikilvægt að bæta úr orðalagi ákvæðisins.

Uppsetning laganna er skýrari og það er jákvætt að hafa ákvæði um stjórnslu jafnréttismála í sérstökum lögum. Einnig er jákvæð breyting að allar reglugerðarheimildir ráðherra má nú finna í 33. gr. frumvarpsins í stað þess að þær séu á við og dreif um lagabálkinn.

Eftirfarandi eru athugasemdir SA við frumvarpið.

2. Jafnlaunastaðfesting

Í 8. gr. frumvarpsins er að finna heimild fyrir fyrirtæki eða stofnun þar sem starfa 25-49 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli til að gangast undir jafnlaunastaðfestingu. Þannig hefur fyrirtæki eða stofnun samkvæmt þessari grein val um það hvort það gangist undir jafnlaunavottun eða staðfestingu. SA fagna þessari breytingu. Hins vegar telja SA að miða eigi þetta val við fyrirtæki eða stofnanir þar sem starfa 25-99 manns að jafnaði á ársgrundvelli líkt og heimilt er skv. 5. mgr. 19. gr. núgildandi laga. Mikill fjöldi fyrirtækja með 50-99 starfsmenn hafa ekki yfirbyggingu til þess að takast á við vottun en eiga auðveldara með að uppfylla meginkröfur staðalsins og fá úttekt á grundvelli greina 1.b og 1.c. Minnihluti aðildarfyrirtækja SA af þessari stærðargráðu eru til dæmis með sérstaka mannauðsstjóra heldur er það framkvæmdastjóri eða fjármálastjóri sem gegnir því hlutverki. Sama má segja um opinbera aðila í sama stærðarflokki. Lokamarkmiðið er að sem flest fyrirtæki fái jafnlaunavottun og líklegt er að jafnlaunastaðfestingin sé hvatning á þeirri vegferð. Því fleiri fyrirtæki sem hafa aðgang að þeirri leið, því betra.

3. Jafnréttisráð

Fækkun fulltrúa í Jafnréttisráði er jákvæð breyting sem gæti stuðlað að bættri virkni ráðsins miðað við núverandi ástand. Hins vegar hefði, að mati SA, verið tímabært að leggja ráðið niður alfarið og finna vinnu þess annan farveg, til dæmis eingöngu með samráðsvettvangi sem fundar reglulega með aðkomu ráðherra.

4. Bráðabirgðaákvæði III

Með bráðabirgðaákvæði III er ráðherra gert að skipa starfshóp til að fjalla sérstaklega um launagagnsæi. Um er að ræða nýtt ákvæði sem ekki var að finna í frumvarpinu eins og það birtist á samráðsgátt stjórnvalda. Hlutverk starfshópsins verður að leggja fram mögulegar tillögur til breytinga á lögum sem fyrirbyggja að launamun sé viðhaldið með launaleynd á vinnustöðum. Í athugasemdum greinargerðar við ákvæðið segir m.a. að sá réttur starfsfólks að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs, sbr. 3. mgr. 19. gr. laga nr. 10/2008 og 3. mgr. 6. gr. fyrirbyggjandi frumvarps, sé í daglegu tali nefnt ákvæðið um launaleynd. Að mati SA er þetta verulega villandi framsetning. Launakjör fólks á almennum vinnumarkaði eru hluti af persónulegum upplýsingum og sú staðreynd að fólk kjósi að greina ekki frá þeim verður ekki jafnað saman við vinnustaðir viðhaldi launaleynd.

Það er óljóst hverju verði áorkað með því að berjast gegn launaleynd í stað þess að halda áfram baráttu gegn ómálefnalegum launamun. Verður fyrirtækjum hugsanlega gert að afhenda upplýsingar um laun tiltekinna starfsmanna eða allra starfsmanna ef þess verður óskað? Gæti þá stéttarfélag óskað eftir lista yfir öll laun starfsmanna fyrirtækis og samsetningu þeirra? Eða gæti einstaklingur krafist þess að fá lista yfir sundurliðuð laun samstarfsmanna sinna?

Það er í grunninn jákvætt að fá fram tillögur aðila vinnumarkaðarins um þetta atriði með skipun starfshóps. Hins vegar er rétt að minna á að lögfesting jafnlaunastaðalsins var og er ætlað að ná því markmiði að útrýma launamuni kynjanna. Það er ómarkvisst að nota mörg verkfæri til að ná sama markmiði. Ekkert bendir til þess að það að draga launamun betur fram í dagsljósið, til dæmis í ársreikningum fyrirtækja, líkt og bent er á í athugasemdum greinargerðar með ákvæðinu, sé betur til þess fallið að afnema launamun kynjanna, en þau tæki og tól sem gert er ráð fyrir í frumvarpinu. Það er ógerlegt að ætla að þeir sem semja ársreikninga geri ítarlega rannsókn á ómálefnalegum launamun og mun niðurstaðan því alltaf einkennast af meðaltölum launa eftir kynjum og grófri starfaflokkun þar sem starfsskyldur, ábyrgð og reynsla einstaklinga er mismunandi. Útkoman verður alltaf ónákvæm. Á Norðurlöndum finnast dæmi um skyldu til þess að sundurgreina launagreiðslur eftir kynjum í ársreikningum. Þar er um að ræða mjög gróf meðaltöl eftir mismunandi starfsgreinum sem gefa engar vísbendingar um ómálefnalegan launamun. Eðlilegt væri að frumvarphöfundar kanni hvort að slík ákvæði hafi haft einhverja þýðingu á Norðurlöndum við útrýmingu á ómálefnalegum launamun.

Að mati SA væri eðlilegra að umorða 2. mgr. ákvæðisins þannig:

Hlutverk starfshópsins er að leggja fram mögulegar tillögur til breytinga á lögum sem fyrirbyggja ómálefnalegan launamun.

Að teknu tilliti til framangreindra athugasemda styðja SA að frumvarpið verði að lögum.

Virðingarfyllt,
f.h. Samtaka atvinnulífsins,



Heiðrún Björk Gísladóttir