

Alþingi
Eiríkur Áki Eggertsson,
nefndarritari
Austurstræti 8-10
150 REYKJAVÍK

Alþingi
Erindi nr. **P** 133 / 756
komudagur 30.1.2007



www.akureyri.is
Akureyri
ÖLL LÍFSINS GÆÐI

Akureyri, 30. janúar 2007
2007010086 / 01-106-01

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur

Með bréfi dagsettu 8. janúar 2007 var jafnréttis- og fjölskyldunefnd Akureyrarbæjar (nú samfélags- og mannréttindaráð) sent til umsagnar frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur.

Samfélags- og mannréttindaráð tók málið til umfjöllunar á fundi sínum 29. janúar sl. og samþykkti eftirfarandi bókun:

Samfélags- og mannréttindaráð Akureyrarbæjar lýsir stuðningi sínum við að leitað sé nýrra leiða við að afnema kynbundinn launamun og annað misrétti kynjanna.

Virðingarfyllst
f.h. Samfélags- og mannréttindaráðs Akureyrarbæjar

Katrín B. Ríkarðsdóttir

Katrín Björg Ríkarðsdóttir
framkvæmdastjóri samfélags- og mannréttindaráðs

Samfélags- og mannréttindadeild
Rósenborg, Skólastíg 2
Sími 460-1230



ALPÝÐUSAMBAND ÍSLANDS

Alþingi

Erindi nr. P 133/823

komudagur 7.2.2007

Nefndarsvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 7. febrúar 2007
Tilvísun: 200701-0020

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur.

Alpýðusambandi Íslands hefur borist til umsagnar frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur.

Vísað er til umsagnar Alpýðusambands Íslands dags. 10.01.2006 þar sem fjallað er um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 96/2006, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. 45. mál.

Þar kemur fram: "Frumvarpið er lagt fram í þeim tilgangi að vinna gegn kynbundnum launamun og öðrum misrétti kynjanna. Fram hefur komið að lagasetningar hafa ekki dugað til og sértækar aðgerðir hafa heldur ekki skilað viðunandi árangri. Áherslur í jafnrétti kvenna og karla hafa því í auknum mæli beinst að kerfislægri mismunum kynjanna og mikilvægt er að góð stjórnvaldstæki séu til staðar til að vinna á stöðumun kynjanna á vinnumarkaði.

Í 2. gr. frumvarpsins er lagt til að bætist við ný grein er verður 4. gr. laganna og fjallar um *Upplýsingarskyldu*. Þar er mælt fyrir um viðtækari heimildir fyrir Jafnréttisstofu en núgildandi 4. mgr. 3. gr. hefur veitt henni að krefja opinberar stofnanir, sveitarfélög, atvinnurekendur og félagasamtök um allar almennar og sértækar upplýsingar sem nauðsynlegar eru vegna verkefna Jafnréttisstofu og athugunar á einstökum málum.

Alpýðusamband Íslands telur aðgengi upplýsinga mikilvægt er varðar verkefni og athuganir á einstökum málum hvort sem Jafnréttisstofa eða kærunefnd jafnréttismála á í hlut og sér ekki mun hvort sá réttur sé færður Jafnréttisstofu eða kærunefnd jafnréttismála.

Í ljósi framanritaðs styður Alpýðusamband Ísland þá meginhugsun sem fram kemur í 2. gr. frumvarpsins."

Í 5. gr. frumvarpsins er lagt til að við 11. gr. núverandi laga bætist við ný málsgrein og fjallar um kosningu jafnréttisfulltrúa í sérhverju fyrirtæki og stofnun, þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn, til eftirlits með jafnréttisáætlun. Einnig er kveðið á um vegna mikilvægis starfa jafnréttisfulltrúa að rétt þyki að tryggja starfsöryggi þeirra og stöðu að öðru leyti með því að veita þeim sambærilega stöðu og trúnaðarmönnum er veitt



með lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, og ákvæðum kjarasamninga.

Vísað er í umsögn Alþýðusambandsins frá 10.01.2006.

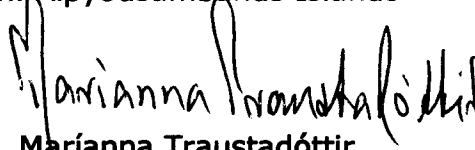
"Hvað varðar jafnréttisfulltrúa í fyrirtækum og stofnunum þar sem eru fleiri en 25 starfsmenn og jafnréttisfulltrúanum veitt sambærileg staða og trúnaðarmönnum er veitt með lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur og ákvæðum kjarasamninga, hefur ekki verið mótuð afstaða að hálfu Alþýðusambands Íslands."

Í 7. gr. laganna er lögð til breyting á 20. gr. gildandi laga er varðar þátttöku í nefndum og ráðum á vegum hins opinbera. Lagt er til að sami háttur verði á við skipun og tilnefningar í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga, þar sem tilnefningaraðilar tilnefna einn karl og eina konu í þær. Stefna Alþýðusambands Íslands við tilnefningu fulltrúa í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga er að fulltrúar skulu tilnefndir án skilyrða eða afskipta veitingarvaldsins.

Alþýðusamband Íslands sendi nefnd, skipuð af félagsmálaráðherra, sem er að endurskoða efni laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla athugasemdir sínar varðandi jafnréttismál og tillögur til breytinga á umræddum lögum. Athugasemdir ASÍ frá 21. september 2006 sendast hér með sem viðhengi.

Virðingarfyllst

f.h. Alþýðusambands Íslands


Marianna Traustadóttir

Jafnréttisfulltrúi



Félagsmálaráðuneytið
B.t. nefndar um endurskoðun jafnréttismála
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu
150 Reykjavík

Reykjavík, 21. september 2006
Tilvísun: 200607-0003

Alþýðusamband Íslands fagnar skipan nefndar um endurskoðun laga nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, en tímabært er að íslensk jafnréttislöggjöf verði endurskoðuð með hliðsjón af nýjum sjónarmiðum og áherslum sem komið hafa fram í jafnréttismálum á undanförunum árum og skuldbindingum sem Íslendingar hafa tekið á sig í þessum málaflokki með aðildinni að Evrópska efnahagssvæðinu.

Eitt af hlutverkum verkalýðshreyfingarinnar er að fylgja eftir markmiðum laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Það felur m.a. í sér að komið verði á og viðhaldið jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla á öllum sviðum samfélagsins.

Í athugasemdum Alþýðusambandsins til nefndarinnar er þetta markmið verkalýðshreyfingarinnar haft að leiðarljósi, en tölur um launamun kvenna og karla og aðstöðumunar þeirra á ýmsum sviðum samfélagsins sýnir svo ekki verður um villst að enn er verk að vinna.

Minnt er á mikilvægi þess að gott samræmi sé milli þeirra efnislegu réttinda sem jafnréttislög mæla fyrir um og þeim úrræðum sem launafólki og öðrum standa til boða til að knýja á um að þessi réttindi séu í raun virt í samfélaginu.

1. Launaleynd

Umræða um launaleynd hefur verið áberandi í þjóðmálaumræðunni. Því miður hefur ábendingum um að „afnema“ beri þessi leynd ekki verið mætt með málefnalegum hætti og umræðu sem varpað gæti ljósi á inntak og áhrif hennar á framkvæmd jafnréttislaga.



ASÍ leggur áherslu á að nefndin taki launaleynd til umræðu og velti því upp hvaða þátt hún kunni að leika í því að skapa og/eða viðhalda launamun kvenna og karla.

ASÍ bendir á að áskilnaður um launaleynd, þ.e. ákvæði þess efnis að starfsmanni sé óheimilt að viðlagðri refsingu, þ.m.t. uppsögn, að veita þriðja aðila upplýsingar um laun sín eða önnur starfskjör, eigi ekkert erindi í ráðningarsamninga almenns launafólks. Slík ákvæði hafa ekkert með efndir ráðningarsamninga að gera, þ.e. daglega vinnuskyldu starfsmanns undir stjórn atvinnurekanda og endurgjaldið fyrir þá vinnu í formi launa og annarra starfskjara.

Að mati ASÍ eru samningsbundin ákvæði um launaleynd til þess fallin að skapa enn eina hindrun í vegi þess að jafnréttislög geti náð markmiðum sínum. Minnt er á að jafnréttislög byggja á þeirri forsendu að starfsmenn eigi að geta staðreynt hvort þeim sé mismunað í launum og það verður ekki gert nema þeir geti gengið sæmilega óhikað til þess verks með samtölum við vinnufélaga sína, trúnaðarmann stéttarfélagans á vinnustaðnum og stéttarfélagið sjálft.

2. Úrlausn ágreiningsmála vegna meintra brota á lögum 96/2000.

2.1 Almennt

Launafólki standa til boða ýmis úrræði til að ná fram leiðréttingu sinna mála telji það að atvinnurekandinn hafa brotið á sér samkvæmt jafnréttislögum. Þar er í fyrsta lagi um að ræða hin formlegu úrræði, sbr. málskot til kærunefndar jafnréttismála og eftir atvikum málaferli fyrir hinum almennu dómstólum en auk þess má ætla að viss hópur launafólks velji frekar þann kost að segja starfi sínu lausu og leiti með þeim hætti lausna á sínum málum.

Vinnulöggjöfin hér sem annars staðar byggir á þeirri meginforsendu að launamaðurinn sé í veikari samningsstöðu en atvinnurekandinn og er reynt með ýmsu móti að jafna þá stöðu með lögum og kjarasamningum. Jafnréttislög eru af sama meiði. Kveða þau á um ýmis ákvæði sem hafa þann tilgang að auðvelda launafólki það verkefni að ná fram rétti sínum. Má sem dæmi nefna sönnunarreglu 23. gr. jafnaréttislaganna.

Það er hins vegar ávallt spurning hvort úrræði núgildandi laga séu nægilega sterk og tryggi launafólki raunhæfa möguleika á því að ná fram leiðréttingu sinna mála.



2.2 Kærunevnd jafnréttismála

ASÍ hefur í umsögnum sínum til Alþingis um jafnréttislög lýst óánægju sinni með stöðu kærunevndar jafnréttismála og hvatt til þess að henni væru fengin aukin völd til að rannsaka og upplýsa mál og að niðurstöður hennar verði settar fram í formi úrskurða. Rökstudd tilmæli kærunevndar til atvinnurekanda um úrbætur eru góðra gjalda verð og nýtast án efa sem táknræn viðurkenning á því að málatilbúnaður launamanns hafi verið á rökum reistur. ASÍ minnir hins vegar á að kærunevndin hefur ekki vald til úrskurða um sektir eða févítí sem aftur hefur áhrif á það hvort og þá hversu hratt atvinnurekendur kjósa að bregðast við beiðnum hennar um upplýsingar. ASÍ leggur áhersla á að nefndin fái auknar heimildir og úrræði til að afla upplýsinga hratt og vel frá atvinnurekendum sem sakaðir hafa verið um brot á jafnréttislögum.

ASÍ telur að veik staða kærunevndar jafnréttismála, að þessu leyti, hafi leitt til þess að sá stóri hópur kvenna sem býr við misrétti í launum, sbr. tölur opinberra aðila og annarra þar um, sjá ekki ástæðu til að bera mál sín undir kærunevndina.

Að mati ASÍ geta stjórnvöld ekki í ljósi skuldbindinga sinna skv. stjórnarskránni og alþjóðlegum skuldbindingum mælt fyrir um efnisleg réttindi borgaranna á sviði jafnréttismála án þess að tryggja um leið að borgararnir hafi fulla trú á þeim úrræðum sem nota á til að vinna að framgangi þessara markmiða.

ASÍ fer fram á það að nefndin skoði þann möguleika að kærunevnd jafnréttismála verði fengið vald til að kveða upp úrskurði í þeim málum sem vísað er til hennar og þeim úrskurðum verði, þar sem við á, veitt aðfararhæfi með lögum. Mæla mætti fyrir frestun aðfararhæfis í nokkra mánuði (3 til 6 mánuði) sem gæfi hlutaðeigandi atvinnurekendum rúman frest til að bera úrskurð nefndarinnar undir dómstóla.

2.3 Tillaga að nýju úrræði - úrslausn ágreiningsmála innan fyrirtækja

Alþýðusambandið telur rök mæla með því að nýjar leiðir til úrlausnar ágreiningsmála samkvæmt jafnréttislögum verði kannaðar.

Þegar grunur leikur á því að jafnréttislög hafi verið brotin innan fyrirtækis, hvort sem hið meinta brot snýr að launum, stöðuveitingu eða öðrum þáttum, er nærtækast að leysa úr því máli með milligöngu viðkomandi stéttarfélags og trúnaðarmanns þess á vinnustaðnum. Sú aðferð dugar án efa í mörgum tilvikum. En ekki í öllum.



ASÍ er þeirrar skoðunar að með setningu regina um meðferð ágreiningsmála, þar sem fjallað væri m.a. um hver mætti hefja mál og á hvaða forsendum, þ.m.t. um meðferð upplýsinga og trúnað, og hvernig standa bæri að því að ljúka slíkum málum, væri hægt að vinna markvisst að úrlausn slíkra mála.

ASÍ er ekki að kalla á að slíkar reglur verði í formi opinberrar reglna en telur nauðsynlegt að þessi leið verði rædd innan nefndarinnar. ASÍ telur mikilvægt að nefndin sé upplýst um þessar hugmyndir og myndi sér skoðun á þeim enda yrði þetta úrræði, þ.e. ef aðilar vinnumarkaðarins ná saman um það, mikilvægur þáttur ásamt hinum formlegri úrræðum í því að framfylgja markmiðum jafnréttislaga.

Fordæmi að slíkri málsmeðferð má að nokkru leyti finna í samkomulagi Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um málefni útlendinga frá árinu 2004.¹ Jafnréttismál er að sönnu talsvert flóknari viðureignar en samanburðurinn við áður nefnt samkomulag felst í því að þrátt fyrir ýmsa löggjöf sem mælir fyrir um með ótvíræðum hætti að erlendu launafólki skuli greidd sömu laun og Íslendingum fyrir sambærileg störf þá hafa veruleg undanbrögð verið þar á. Samkomulagið veitir trúnaðarmönnum stéttarféлага auknar heimildir til að afla upplýsinga frá atvinnurekendum um starfskjör erlendra starfsmanna sem hjá þeim starfa og leggja mat á það hvort á þeim hafi verið brotinn réttur samkvæmt lögum og kjarasamningum. Mælt er fyrir um trúnaðarskyldu um slíkar upplýsingar, málskot til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA o.s.frv.²

Í reglum um meðferð ágreiningsmála innan fyrirtækja er varða framkvæmd jafnréttislaga væru aðilar ráðningarsambands leiddir saman samkvæmt fyrirfram ákveðnum málsmeðferðarreglum. Slíkar reglur gætu verið farvegur að lausn sem hlutaðeigandi aðilar væru sjálfir höfundar að. Myndi slíkt jafnframt skapa frið um áframhaldandi störf hlutaðeigandi starfsmanns sem lagt hefði fram kvörtun.

Tilvist slíkra reglna sem væru byggðar á samningi aðila vinnumarkaðarins myndi án efa senda út jákvæð skilaboð til starfsmanna um að tekið væri á athugasemdum þeirra um ætluð brot atvinnurekanda á jafnréttislögum á jafnræðisgrundvelli.

¹ Samkomulaginu var veitt almennt gildi á vinnumarkaðinum með lögum nr. 145/2004, um breytingu á lögum nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

² Í þessu sambandi er bent á grein 8b og lið 21 í formála tilskipunar 2002/73/EB um breytingu á tilskipun 76/207/EBE um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti kvenna og karla varðandi aðgang að störfum, starfsþjálfun og stöðuhækkunum, sem og varðandi starfskjör.



3. Jafnréttisáætlanir

Í 2. mgr. 13. gr. jafnréttislaga er tekið fram að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn skulu setja sér jafnréttisáætlun. Mörg fyrirtæki og stofnanir hafa sett sér slíka jafnréttisáætlun.

Það er álit Alpýðusambandsins að krafan um gerð jafnréttisáætlunar þjóni ekki fullkomlega markmiðssetningu laganna. Mikilvægt er að jafnréttisáætlun fylgi framkvæmdaáætlun og styrkir það framkvæmdaáætlunina að skýr ákvæði séu í lögnum um að fyrirtæki og stofnanir leggi fram skýrslu um þróun mála.

Fyrirmynd að slíkum framkvæmdaáætlunum má finna í 13. gr. sænsku jafnréttislaganna.

4. Bætur vegna brota á lögnum

Samkvæmt 28. gr. jafnréttislaga er heimilt að dæma þann sem af ásettu ráði eða vanrækslu brýtur gegn lögum þessum til greiðslu skaðabóta samkvæmt almennum reglum. Enn fremur má dæma hlutaðeigandi til að greiða þeim sem misgert er við, auk bóta fyrir fjártjón ef því er að skipta, bætur vegna miska.

Í Hæstarétti hafa a.m.k. fallið tveir dómar þar sem atvinnurekandi hefur verið dæmdur til að greiða starfsmanni sínum „skaðabætur“ vegna brota á jafnréttislögum. Þau mál sem hér um ræðir eru Hrd. 258/2004 „Akureyrarbær gegn Guðrúnu Sigurðardóttur“ og Hrd. 39/2004 „Neyðarlínan hf. gegn Elínborgu Aðils“.

Í fyrra málinu var bótakrafa starfsmannsins byggð á útreikningi fjártjóni hans sem taldist vera sá munur er var á föstum launum hans og annars starfsmanns hlutaðeigandi atvinnurekanda yfir ákveðið tímabil. Í síðara málinu var svipaðri aðferð beitt en skaðabætur þó metnar að álitum.

Alpýðusambandið hefur miklar efasemdir um það að þessi aðferð uppfylli að öllu leyti ákvæði jafnréttislaga og tilskipana Evrópusambandsins sem lögin eru byggð á. Í þessum málum er atvinnurekandi einfaldlega dæmdur til að greiða starfsmanni sínum þau laun sem honum bar að greiða. Hér er því nánast um að ræða kröfu vegna vangoldinna launa frekar en hefðbundna skaðabótakröfu. Bera má þetta saman við atvinnurekanda sem verður uppvís að því að virða ekki ákvæði kjarasamnings um greiðslu lágmarkslauna. Krafa starfsmanns um leiðréttingu er ekki skilgreind sem skaðabótakrafa heldur sem krafa um það að atvinnurekandi verði eftir atvikum dæmdur til greiðslu vangoldinna launa.



ASÍ minnir á að í tilskipun 2002/73/EB um breytingu á tilskipun 76/207/EBE er lögð sérstök áhersla á að aðildarríki mæli fyrir um viðurlög (e. sanction) sem geta eftir atvikum verið í formi opinberra reglna eða einkaréttarreglna, sem séu þannig úr garði gerðar að þær séu áhrifaríkar, í réttu hlutfalli við brot atvinnurekanda og skapi jafnframt nauðsynleg varnaðaráhrif.³

Sú aðferð sem beitt er við útreikning á bótakröfu samkvæmt jafnréttislögum felur í raun það í sér að bótaupphæðin er fyrirfram ákveðin, reyni hlutaðeigandi starfsmaður að leita réttar síns.⁴

Að mati ASÍ nægir ekki að mæla einungis fyrir um að bætur svari til þess mismunar á þeirri upphæð sem atvinnurekandi greiddi starfsmanni sínum og þeirrar upphæðar sem honum bar að greiða, heldur verður jafnframt að mæla fyrir „viðurlög“ vegna brota atvinnurekandans. Þau viðurlög komi m.ö.o. til viðbótar við laun sem honum bar sannarlega að greiða starfsmanni sínum.

Því er einnig velt upp hvaða áhrif óbreytt lagaframkvæmd hvað þetta varðar hefur á samkeppnisstöðu fyrirtækja sem kjósa að fúsum og frjálsum vilja að fara að lögum í þessum efnum.

5. Aðild kvenna að stjórnnum hlutafélaga

1. gr. jafnréttislaga hefur að geyma þá almennu markmiðssetningu að allir einstaklingar skuli eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kynferði. Í sömu grein eru taldar upp nokkrar leiðir til að gera þessi markmið að veruleika. Ein þessara leiða er að jafnréttissjónarmiða sé gætt á öllum sviðum samfélagsins. Önnur leið lýtur að því að vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla við ákvarðanatöku og stefnumótun í samfélaginu. Sú þriðja snýr að því að bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu.

Alþýðusambandið kallar eftir því að nefndin ræði það efnislega hvernig túlka beri orðin „öllum sviðum samfélagsins“ og hvort og þá hvaða rök mæli með því að fyrirtæki í einkaeigu séu undanskilin því verkefni að vinna að auknum áhrifum kvenna við ákvarðanatöku og stefnumótun á vettvangi stjórna fyrirtækja.

Samkvæmt skýrslu Rannsóknarseturs vinnuréttar og jafnréttismála Viðskiptaháskólans á Bifröst „Jafnréttiskennitalan“ sem hefur að geyma upplýsingar um jafnrétti í 100 stærstu fyrirtækjum landsins árið 2005 er hlutur kvenna í stjórnnum félaga mjög rýr.

³ Sjá hér lið 22 í formála og 2. mgr. 6. gr. tilskipunar 2002/73/EB.

⁴ Sjá mál C-180/95, Draehmpaehl, [1997] ECR I-2195 og C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367.



ASÍ telur að þessi staða vekji upp mjög áleitnar spurningar um aðgengi kvenna að stefnumótun og töku ákvarðana í félögum sem koma að atvinnurekstri hér á landi. ASÍ telur að skoða verði alla kosti til að snúa þeirri þróun við. ASÍ bendir að þróun í átt til aukins hlutar kvenna í stjórnnum félaga geti haft jákvæð áhrif á framkvæmd þess verkefnis að breyta núverandi stöðu í jafnréttismálum í íslenskum fyrirtækjum.

Að mati ASÍ bera stjórnarmenn fyrirtækja, hvort sem þeir sitja þar í umboði annarra eða vegna eignaraðilar sinnar, ábyrgð á því að starfsmannamálum, þ.m.t. jafnréttismálum, sé hagað í samræmi við lög. Þannig getur stjórn hlutafélags, þ.m.t. almenningshlutafélags, ekki skotið sér undan ábyrgð á vanrækslu framkvæmdastjóra á því að fylgja eftir lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Alpýðusamband Íslands telur að í reynd hljóti það öðru fremur að vera aðilar vinnumarkaðarins sem beri ábyrgð á því að meginmarkmiðum laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla á vinnumarkaðinum verði framfylgt, með kjarasamningum og í samskiptum aðila í tengslum við framkvæmdina úti á vinnustöðum.

Því er mikilvægt að lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla séu með skýr ákvæði sem styrkir framkvæmd þeirra og nýtist aðilum vinnumarkaðarins í því mikilvæga hlutverki að fylgja eftir markmiðum laganna.

Virðingarfyllt

f.h. Alpýðusambands Íslands

Marianna Traustadóttir

Jafnréttisfulltrúi

Nefndasvið Alþingis
Félagsmálanefnd Alþingis
Austurstræti 8-10,
150 Reykjavík

Reykjavík 15. janúar 2007

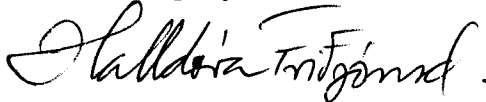
Efni: Umsögn um lagafrumvarp, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 9. mál.

Vísað er til bréfs nefndarritara félagsmálanefndar, dags. 8. janúar 2007, þar sem Bandalagi háskólamanna er gefinn kostur á að gefa álit sitt á breytingum á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

BHM er fylgjandi þeim breytingum sem lagðar eru til í frumvarpinu og bendir í því samhengi á meðfylgjandi bréf sem sent var nefnd um endurskoðun jafnréttis laga sl. haust. Reyndar gengur frumvarpið lengra en þær hugmyndir sem Bandalag háskólamanna kynnti í ofangreindu bréfi, t.d. hvað varðar upplýsingaskyldu, auk þess sem gert er ráð fyrir að kærunefnd jafnréttismála kveði upp úrskurði í stað þess að gefa álit eins og nú tíðkast. BHM telur þessar breytingar mjög til bóta og styður þær eindregið.

Að þessu sögðu telur BHM þó rétt að bíða með umfjöllun þessa þingmáls þar til nefnd um endurskoðun jafnréttis laga hefur lokið störfum.

Virðingarfyllst,



Halldóra Friðjónsdóttir,
formaður BHM



**Félagsmálaráðuneytið
Nefnd um endurskoðun jafnréttis laga
Hafnarhúsi v/Tryggvagötu
150 Reykjavík**

Reykjavík 5. september 2006

Vísað er til bréfs nefndar um endurskoðun laga nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, dagsett 3. júlí 2006, þar sem Bandalagi háskólamanna er gefinn kostur á að koma afstöðu sinni og athugasemdum varðandi jafnréttismál til nefndarinnar svo og að koma með tillögur til breytinga á lögnum eða annað það sem máli kann að skipta í þessu sambandi. Beðist er velvirðingar á að ekki náðist að svar erindi nefndarinnar fyrir 1. september.

Farið hefur verið yfir löginn og vill Bandalag háskólamanna koma eftirfarandi á framfæri:

II. kafli.

3. gr.

Jafnréttisstofa verði gerð sýnilegri og henni gefið meira afl. Hlutverk hennar er mjög viðtækt eins og það er í dag, en þrátt fyrir það hefur stofnunin ekki náð að leika lykilhlutverk í umræðu um jafnréttismál á Íslandi sem löginn gefa henni þó færi á að gera og er skylda hennar skv. lögnum. Rétt er að heimild Jafnréttisstofu til málshöfðunar skv. 5. mgr. verði rýmkuð þannig að henni verði heimilt að höfða mál til viðurkenningar á rétti kæranda ef félagslegar eða fjárhagslegar aðstæður kæranda gefa tilefni til þess.

4., 5., og 6. gr.

Lagt er til að brotþoli þurfi ekki sjálfur að ganga á eftir leiðréttingu eftir að hafa unnið kærsmål heldur sé geranda gert skylt að hafa frumkvæði að leiðréttingu honum til handa. Þá hlýtur að teljast eðlilegt að brotþoli fái greidda vexti fyrir þann tíma sem á honum var brotið.

7. gr.

Bandalag háskólamanna er ekki meðal þeirra sem tilnefna fulltrúa í Jafnréttisráð og gerir það að kröfu að úr því verði bætt. Háskólamenntaðir launamenn innan BHM gegna mikilvægu hlutverk á íslenskum vinnumarkaði og því eðlilegt að rödd þeirra fái að heyrast í jafn mikilvægum málaflokki og jafnréttismálin eru.

9., 10., og 11. gr.

BHM telur að ákvæði sem snúa að þingsályktun um áætlun í jafnréttismálum, jafnréttisnefndum sveitarfélaga og jafnréttisfulltrúum ráðuneytanna þurfi að útfæra miklu nánar og fylgja eftir með aðgerðaáætlun. Aðferðafræði samþættingar þarf að beita t.d. á lagafrumvörp og aðrar stjórnvaldsaðgerðir. Jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna þurfa að hafa betri stöðu skv. lögnum til þess að geta haft áhrif í sínum ráðuneytum. Staða þeirra í skipuriti þarf að vera skýr og lagt er til að þeir fái réttarstöðu trúnaðarmanna.

12. gr.

BHM leggur til að heimildarákvæði verði tekið út en gert að skyldu að jafnréttisráðgjafar starfi einhversstaðar á landinu í ákveðið tímabil og sé það metið eftir þjóðfélagsástandi á hverjum tíma hvar ráðgjafinn vistast.

III. kafli

13. og 14. gr.

BHM leggur til að atvinnurekendum, hvort sem um er að ræða á almennum eða opinberum markaði, sé skylt að veita upplýsingar um laun og kjör starfsmanna sinna. Launaleynd vinnur gegn því markmiði að jafna stöðu karla og kvenna.

18. gr.

BHM leggur til að hægt sé að vísa ágreiningi um siðferðismörk, til óháðs aðila sem hafi úrskurðarvald í þeim efnunum.

20. gr.

Lagt er til að gert verði að skyldu að tilnefna 2 aðila af sitt hvoru kyni í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga sem skipunaraðili hafi síðan vald til að velja svo að sem jafnast kynjahlutfall náist.

IV. kafli

23., og 24. gr.

BHM leggur fram eftirfarandi bókun frá aðalfundi bandalagsins sem haldinn var í maí s.l. en þar segir:

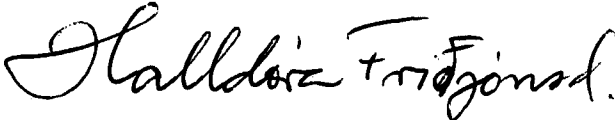
„Niðurstöður nýlegrar rannsóknar á launamun kynjanna á Norðurlöndunum sýna að hér á landi munar 30% á launum karla og kvenna og er þessi munur meiri hér en í nágrannalöndunum. Aðalfundur Bandalags háskólamanna krefst þess að stjórnvöld setji þegar fram tímasetta aðgerðaráætlun sem miði að því að útrýma þessum mikla kynbundna launamun innan 10 ára.”

BHM leggur til að í lögnum verði kveðið á um að einstaklingar, stéttarfélag, fyrirtæki og stofnanir geti leitað til óháðs, utanaðkomandi aðila leiki grunur á að konum og körlum sé mismunað í launum hjá sama vinnuveitanda. Viðkomandi hafi tæki til að meta hvort um jafnverðmæt störf sé að ræða og vinni eftir ákveðinni tímaáætlun sem miðist við að niðurstaða liggja fyrir innan 2ja mánaða frá upphaflegu erindi.

Bandalag háskólamanna ítrekar að til að ná því markmiði að hér sé fullkomið launajafnrétti þurfi upplýsingar um launakjör að vera aðgengilegar. Þá er að sjálfsögðu einnig átt við upplýsingar um hvers kyns hlunnindagreiðslur eða annars konar greiðslur af hálfu atvinnurekenda því greiðslur af því tagi eru í mörgum tilvikum stór hluti launagreiðslna. BHM er því mótfallið hvers kyns launaleynd sem það telur að vinni gegn markmiðum jafnréttislaga um launajafnrétti kynjanna.

Samkvæmt nágildandi lögum er atvinnurekendum óheimilt að mismuna starfsfólki í launum og öðrum kjörum á grundvelli kynferðis. BHM telur mjög mikilvægt að atvinnurekendur þurfi að sanna að ekki sé verið að mismuna á grundvelli kynferðis, þ.e. að aðrar og gildar ástæður séu fyrir mismunandi kjörum. Komi hins vegar í ljós að atvinnurekendi hafi gerst brotlegur á skilyrðislaust að sekta viðkomandi og kæmi vel til greina að beita sömu reiknireglum og Samkeppnisstofnun notast við, þ.e. að fyrirtækið eða stofnunin sem gerist brotleg greiði ákveðna prósentu af veltu fyrirtækis eða fjárlögum stofnunar. BHM telur heppilegra að sektir skv. 29. gr. renni til Jafnréttisstofu eða jafnvel stéttarfélags þess sem brotið var á en í ríkissjóð því þannig nýtist féð til frekari jafnréttisbaráttu.

Virðingarfyllt,



Halldóra Friðjónsdóttir,
formaður BHM

Alþingi
Erindi nr. P 133/1417
komudagur 2.3.2007



Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 1. mars 2007

Efni: Umsögn BSRB um frumvarp til breytingar á jafnréttislögum nr. 96/2000, þskj. 9 – 9. mál.

BSRB hefur borist til umsagnar frumvarp um breytingu á jafnréttislögum. BSRB styður þetta frumvarp í meginatriðum.

Fyrir hönd BSRB

HILDIGUNNUR ÓLAFSD.
Hildigunnur Ólafsdóttir

Helga Jónsdóttir
Helga Jónsdóttir

BORGARBYGGÐ

Borgarbraut 14

310 Borgarnes

Kt. 510694-2289

Sími: 433-7100 Fax: 433-101

Alþingi
Erindi nr. P 133/725
komudagur 16.1.2007

Nefndasvið Alþingis,
Austurstræti 8-10,
150 Reykjavík.

Borgarnesi 12. janúar 2007

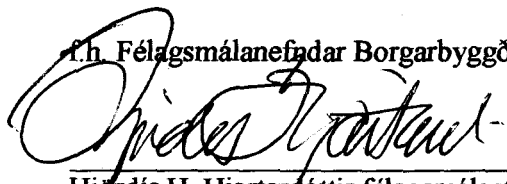
Borist hefur bréf Félagsmálanefndar Alþingis, dags. 8. janúar 2007, þar sem óskað er umsagnar vegna frumvarps til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur.

Bréfið var lagt fram á fundi Félagsmálanefndar Borgarbyggðar, sem fer með jafnréttismál, þann 10. janúar sl.

Samdóma álit nefndarmanna var að tillögurnar í frumvarpinu væru allar til bóta og til þess fallnar að skapa gagnleg verkfæri í baráttunni fyrir jafnrétti í launamálum kvenna og karla.

Þetta tilkynnist hér með.

f.h. Félagsmálanefndar Borgarbyggðar



Hjördís H. Hjartardóttir félagsmálastjóri

Alþingi
Erindi nr. P 133/92/
komudagur 13. 2. 2007

EYÞING – Samband sveitarfélaga í Eyjafirði og Þingeyjarsýslum –
Strandgötu 29; 600 Akureyri; Sími 464-9933; kt. 561192-2199; Netfang eything@eything.is

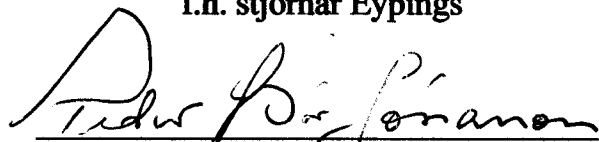
Akureyri 13. febrúar 2007

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8 - 10
150 Reykjavík

Stjórn Eyþings hefur fengið til umsagnar frá félagsmálanefnd Alþingis frumvarp til laga um **jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla**, 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur. Stjórnin samþykkti eftirfarandi:

Stjórn Eyþings tekur undir það sjónarmið að áfram sé þörf á að vinna með markvissum hætti að jafnri stöðu og jöfnum rétti kvenna og karla. Stjórn Eyþings hefur á hinn bóginn miklar efasemdir um að rétt sé að veita stofnun eins og Jafnréttisstofu svo víðtækt rannsóknar- og úrskurðarvald eins og frumvarpið gerir ráð fyrir!

f.h. stjórnar Eyþings


Þétur Þór Jónasson
framkv.stjóri

Alþingi
Erindi nr. P 133/757
komudagur 30.1.2007

Hafnarfjörður

30.1.2007

Frumvarp til laga um breytingu á l. nr. 96/2000, 9. mál.

Hjálagt fylgir umsögn Lýðræðis- og jafnréttisnefndar en eftirfarandi var bókað á fundi hennar í morgun:

"Lýðræðis- og jafnréttisnefnd telur ekki heppilegt að gera breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla á þessum tímavarki þar sem heildarendurskoðun á lögnum fer fram og sú vinna er í gangi í félagsmálaráðuneytinu. Nefndin telur þó að ákvæði sem veita Jafnréttisstofu auknar heimildir til eftirlits séu jákvæð sbr. 2. gr. frumvarpsins en vekur þó athygli á því að Jafnréttisstofa hefur engin úrræði til að fylgja þessu eftir t.d. með þvingunarúrræðum líkt og dagsektum."

f.h. nefndarinnar,

Anna Jörgensdóttir, lýðræðis- og jafnréttisfulltrúi.



Alþingi
Erindi nr. Þ 133/834
komudagur 7.2.2007

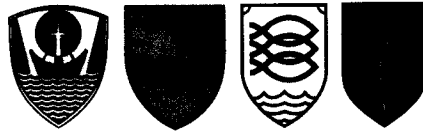
Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 REYKJAVÍK

Reykjavík, 5. febrúar 2007
Tilvísun: HI07010152/004

Farið hefur verið yfir fyrirliggjandi frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 96/2000. Háskóli Íslands telur ekki tímabært að gera athugasemdir við efni frumvarpsins þar sem heildarendurskoðun á sömu lögum fer nú fram undir formennsku Guðrúnar Erlendsdóttur fyrrv. hæstaréttardómara. Háskólinn væntir þess að fá það frumvarp til umsagnar.

Virðingarfyllst
f.h. háskólarektors

Þórður Kristinsson
sviðsstjóri kennslusviðs



Alþingi
Erindi nr. Þ 133/739
komudagur 28.1.2007

ÍSAFJARÐARBÆR

Nefndasvið Alþingis,
Félagsmálanefnd Alþingis,
Austurstræti 8-10,
150 Reykjavík.

Ísafirði, 23. janúar 2007
2007010019
HH/pp

Efni: Umsögn Ísafjarðarbæjar um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur.

Á fundi félagsmálanefndar Ísafjarðarbæjar þann 16. janúar s.l., var lagt fram bréf frá félagsmálanefnd Alþingis, dagsett 8. janúar s.l., þar sem óskað er eftir umsögn jafnréttisnefndar Ísafjarðarbæjar, á frumvarpi til laga um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Félagsmálanefnd gerir athugasemd við 5.gr. þar sem það er mat nefndarinnar, að þær skyldur geti fallið inn á verksvið trúnaðarmanna á vinnustöðum, en að ekki sé þörf fyrir að skipaður verði sérstakur jafnréttisfulltrúi.

Einnig er gerð athugasemd við 7.gr. frumvarpsins, þar sem fallist er á fyrri hlutann, en nauðsynlegt að seinni hlutinn falli út og ekki verði tiltekinn fjöldi af hvoru kyni þar sem ekki er alltaf hægt að fara eftir því ákvæði við skipan nefnda, ráða eða stjórna, þar sem oft eru aðilar að skipa einn fulltrúa.

Þessar greinar eru að mati nefndarinnar of íþyngjandi fyrir þá sem eiga að fylgja lögnum.

Virðingarfyllt

Halldór Halldórsson
- bæjarstjóri -



Alþingi
Erindi nr. P 133/740
komudagur 25.1.2007

Alþingi - Nefndasvið
b.t. félagsmálanefndar
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Akureyri, 10. janúar 2007
0701005 MMS

Efni: Umsögn um breytingu á lögum nr. 96/2000 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, mál 9, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur

Með bréfi dags. 8. janúar 2007 óskaði félagsmálanefnd eftir umsögn Jafnréttisstofu um ofangreint frumvarp. Eftirfarandi er umsögn stofnunarinnar:

Markmið breytingartillögunnar virðist vera að styrkja stöðu Jafnréttisstofu sem stjórnvalds og telur starfsfólk stofunnar þetta að sjálfsögðu jákvætt. Nú er í gangi heildarendurskoðun laganna og telur stofan þetta frumvarp gott innlegg inn í þá vinnu.

Hvað varðar 2. gr. frumvarpsins, þá telur starfsfólk stofunnar nauðsynlegt að benda á að komi til auknar ábyrgðar á Jafnréttisstofu þá verður að fylgja auknið fjármagn. Eftirlitshlutverk stofunnar yrði stórukið ef þessar breytingar ná fram að ganga og til þess að sinna því þyrfti að ráða fleira starfsfólk.

Jafnréttisstofa telur mikla þörf á að breyting verði á kærunefnd jafnréttismála, þannig að álitin verði bindandi líkt og kemur fram í frumvarpinu. Tryggja þarf að málin verði nægilega vel upplýst svo og málsmeðferðarreglur áður en að endanlegur úrskurður er kveðinn upp.

Hvað varðar 5. gr. frumvarpsins, þá telur Jafnréttisstofa nauðsynlegt að skerpa á þeirri lagaskyldu sem hvílir á fyrirtækjum með fleiri en 25 starfsmenn að setja sér jafnréttisáætlun. Skipan eða kjör jafnréttisfulltrúa á vinnustöðum gæti verið eitt skref í þá átt. Þó verður að benda á að meðan jafnréttisfulltrúar fá ekki þjálfun í aðferðafræði samþættingar og hafa ekki beinan aðgang að yfirmönnum og áhrif á þá, þá er ólíklegt að störf þeirra geti skilað miklu innan fyrirtækjanna. Samhliða þessu þyrfti því að formgera fræðslu fyrir fólk sem velst til þessara starfa.

Hvað varðar 7. gr. frumvarpsins, þá telur starfsfólk Jafnréttisstofu það mjög jákvætt að það verði skylda tilnefningaraðila að leggja fram nöfn bæði konu og karls.

Að lokum vill Jafnréttisstofa benda á að töluvert vantar upp á að jafnréttislögin, eins og þau standa í dag, séu nægjanlega skilvirk stjórntæki.

Virðingarfyllt,

Margrét María Sigurðardóttir framkvæmdastjóri



Alþingi
Erindi nr. Þ 133/744
komudagur 29.1.2007

KENNASAMBAND ÍSLANDS
Laufásvegi 81 • IS-101 Reykjavík • Sími 595 1111 • Fax 595 1112
ki@ki.is • www.ki.is

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík 26. janúar 2007

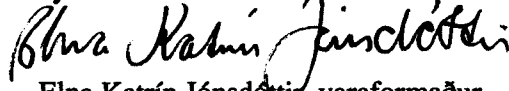
Efni: Umsögn Kennarasambands Íslands um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna.. Þskj. 9 – 9. mál.

Kennarasamband Íslands fagnar framkomnu frumvarpi og tekur heilshugar undir þær breytingar sem lagðar eru til í því skyni að lögin verði betra tæki til að framfylgja lagaskyldu um jöfn laun karla og kvenna, að launaleynd verði afnumin og geti þannig ekki beinlínis stuðlað að viðhaldi kynbundins launamunar og síðast en ekki sízt í því skyni að úrskurðir kærunefndar jafnréttismála verði bindandi.

Kennarasambandið sér ekki ástæðu til að fjalla um eða gera athugasemdir við einstakar greinar þar sem það tekur undir allt efni frumvarpsins og telur það og rökstuðning jafnt í greinargerð sem og með einstökum greinum varpa skýru ljósi bæði á tilgang þeirra breytinga sem lagðar eru til og á ástand í framkvæmd laga um jafnan rétt karla og kvenna til jafnra launa fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.

Virðingarfyllt

Fyrir hönd Kennarasambands Íslands


Elna Katrín Jónsdóttir, varaformaður

Alþingi
Erindi nr. Þ 133/755
komudagur 29.1.2007

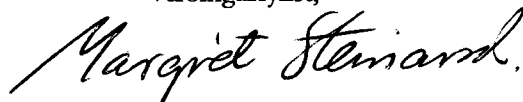
Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 REYKJAVÍK

Reykjavík, 29. janúar 2006.

Samkvæmt beiðni þar um, gefur Kvenréttindafélag Íslands (KRFÍ) eftirfarandi umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla:

KRFÍ styður frumvarp þetta heilshugar, en telur ekki tilefni til að tjá sig um einstök ákvæði. Hins vegar er vísað til meðfylgjandi tillagna félagsins um breytingar á jafnréttislögum, sem, með bréfi dags. 20. september 2006, voru sendar til nefndar um endurskoðun jafnréttislaga.

Virðingarfyllst,



Margrét Steinarsdóttir
gjaldkeri KRFÍ

Félagsmálaráðuneyti
Nefnd um endurskoðun jafnréttislaga
Fr. Bjarnheiður Gautadóttir
Hafnarhúsi við Tryggvagötu
150 Reykjavík

Reykjavík, 20. september 2006

Af tilefni bréfs yðar, dags. 3. júlí sl. vill stjórn Kvenréttindafélag Íslands koma á framfæri eftirfarandi tillögum til breytinga á jafnréttislögum nr. 96/2000 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla:

1. Yfirstjórn jafnréttismála.

Lagt er til að gerðar verði breytingar á 2. og 8. gr. laganna þ.a. yfirstjórn Jafnréttisstofu verði að nýju færð til Jafnréttisráðs og starfsemi þessara tveggja aðila tengd saman eins og var fyrir gildistöku núgildandi jafnréttislaga. Jafnréttisráð er skipað skv. tilnefningum fulltrúa frá ýmsum hagsmunaaðilum sem hafa sérþekkingu á jafnréttismálum og vinna að þeim hver á sínu sviði og væri það því til að styrkja starfsemi jafnréttisstofu að lúta stjórn ráðsins eins og áður var.

2. Úrskurðir kærunefndar jafnréttismála.

Lagt er til að gerð verði breyting á 4. gr. laganna þ.a. að úrskurðir kærunefndar jafnréttismála verði bindandi og aðfararhæfir. Jafnframt að kærunefndin geti kveðið upp úrskurð um greiðslu kærumálskostnaðar til þess sem kærir, ef fallist er á kröfu viðkomandi að hluta eða öllu leyti. Tilvísun mála til kærunefndar gerir mjög takmarkað gagn ef ekki er unnt að fylgja niðurstöðum nefndarinnar eftir. Eftir sem áður ættu báðir aðilar um sig þann möguleika að höfða dómsmál til ógildingar á úrskurði nefndarinnar ef þeir sætta sig ekki við hann.

3. Áætlun í jafnréttismálum.

Í 9. gr. laganna er kveðið á um að félagsmálaráðherra skuli leggja þingsályktunartillögu um áætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára í senn fyrir ríkisstjórnina. Jafnframt er þar kveðið á um að ráðherrann skuli, samhliða framlagningu áætlunarinnar og endurskoðun hennar tveimur árum síðar, leggja fram skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála. Nýjasta áætlunin er fyrir tímabilið 2004-2008 og verður ekki annað séð en stórum hluta þeirrar áætlunar hafi ekki enn verið hrint í framkvæmd og þá voru liðir á þessari áætlun einnig á þeirri áætlun sem gildi síðasta kjörtímabil. Skýrsla ráðherra um síðustu jafnréttisáætlun er afar greinargóð og áætlanirnar góðar og gildar, en nauðsynlegt er að tryggja framkvæmd þeirra og einnig að mæla áhrif einstakra aðgerða á stöðu jafnréttismála. Jafnframt þyrftu stjórnvöld að setja einstökum stofnunum og framkvæmdaaðilum skýr tímamörk sem yrði fylgt eftir, jafnvel með beitingu viðurlaga.

Stjórn KRFÍ leggur til markvissara orðalag í 9. gr. og að hver áætlun nái til skemmri tíma til tryggja framkvæmd og eftirfylgni. Í því sambandi má benda á að fjárlagagerð nær

ávallt aðeins til eins árs í senn og að ekki er unnt að hrinda neinum af þessum liðum í framkvæmd án fullnægjandi fjármögnunar.

4. Jafnréttisáætlanir.

Lagt er til að sett verði ákvæði um viðurlög í lögum, ef fyrirtæki skila ekki jafnréttisáætlunum í samræmi við 13. gr. laganna. Þá þarf að gefa Jafnréttisstofu heimild í lögum til að krefja fyrirtæki um upplýsingar varðandi þetta, gefa lokafresti og annað sem þarf til unnt sé að fylgja þessu ákvæði eftir.

5. Jöfn laun.

Lagt er til að gerðar verði breytingar á 14. gr. laganna þ.a. felld verði út orðin „jafnverðmæt og” og eftir standi aðeins sambærileg störf. Eins og greinin er orðuð í dag felur hún í raun í sér tvöfalt mat við samanburð á tveimur störfum þ.s. þau eigi bæði að vera jafnverðmæt og sambærileg, en í erlendri fyrirmynd greinarinnar er aðeins gerð krafa um að störfin séu sambærileg.

Jafnframt er gerð krafa um að til að stuðla frekar að launajafnrétti með gagnsæi og betra aðgengi að upplýsingum. Í því skyni mætti bæta við málsgrein þess efnis að launamanni sé hvenær sem er, heimilt að veita þriðja aðila upplýsingar um laun og önnur starfskjör sín. Þá mætti kveða á um heimild launamanns til að fá upplýsingar um laun og starfskjör samstarfsmanna í sams konar eða sambærilegu starfi, sem lið í undirbúningi launaviðtals.

Þá er lagt til að sett verði inn ákvæði sem mæli fyrir um skyldu ríkisins til að láta reglulega fara fram kynlaust starfsmat á opinberum vinnustöðum sem eru með fleiri en 25 starfsmenn.

6. Auglýsingar sem eru öðru kyninu til minnkunar.

Lagt er til að það verði áréttað í 18. gr. laganna að greinin og lögum öll nái bæði yfir auglýsingar sem birtist hérlendis og erlendis ef um íslenskan birtingaraðila er að ræða. Í þessu sambandi er vísað til niðurstöðu kærufundar jafnréttismála vegna kæru KRFÍ á auglýsingum Icelandair sem vísuðu til íslenskra kvenna, þ.s. niðurstaðan var að lögum næðu ekki yfir auglýsingar Icelandair á netinu þ.s. markhópurinn væri erlendur.

7. Jafnrétti hjá hinu opinbera.

Lagt er til að gerðar verði breytingar á 20. gr. laganna, þannig að skýrar verði kveðið á um skyldu ríkis og sveitarfélaga til að tryggja jafna þátttöku kvenna og karla í nefndum, stjórnnum og ráðum á vegum hins opinbera. Lagt er til að í lögum verði skýrt kveðið á um hlutfall kynja og verði ekki brngðist við því innan ákveðins tíma, þá skuli sjálfkrafa skipað í nefndir, stjórnir og ráð, þannig að helmingshlutföll kynjanna náist. Þannig yrði ráðherra ekki skylt að fara að tilnefningum í nefndir og ráð ef ekki væri unnt að skipa jafnt konum og körlum skv. þeim. Að mati stjórnar KRFÍ er þessi efnisregla, um jafnan hlut kynjanna í nógildandi lögum, en miðað við fyrirliggjandi tölfræði þá hefur henni greinilega ekki verið fylgt, hvorki í ráðuneytum né stofunum.

8. Jafnrétti við stjórnun einkafyrirtækja.

Lagt er til að sett verði nýtt ákvæði í lögina er mæli fyrir um skyldu til að skipa konur jafnt og karla í stjórnir fyrirtækja á almennum markaði og að sett verði sérstakt ákvæði um viðurlög verði þessu ekki fylgt eftir, s.s. ákvæði um sektir. Eftirlit með framkvæmd þessa ákvæðis mætti fela fyrirtækjaskrá ríkisskattstjóra þ.s. vísað væri frá tilkynningum um skráningar eða breytingar á stjórnunum, sem ekki uppfylltu þetta ákvæði s.s. önnur ákvæði um stjórnir félaga. Þá væri eðlilegt að gefa félögum aðlögunartíma að nýjum lögum í svo sem 3-5 ár.

Að lokum vill stjórn KRFÍ áréttta að starfsemi Jafnréttisstofu og annarra aðila sem vinna að jafnréttismálum á opinberum vettvangi verði tryggt fullnægjandi fjármagn, en töluvert hefur skort á að svo hafi verið undanfarin ár. Einkum þarf í því sambandi að líta til þess að Jafnréttisstofa er staðsett á Akureyri og hefur það eðli málsins samkvæmt í för með sér aukinn rekstrarkostnað vegna ferða. Án fullnægjandi fjármagns er ekki unnt að framfylga ákvæðum jafnréttislaga og koma á því jafnrétti kvenna og karla sem stefnt er að með lögnum.

Alþingi
Erindi nr. P 133/1063
komudagur 16.2.2007



MOSFELLSBÆR

Alþingi
Kirkjustræti
150 Reykjavík

Mosfellsbæ, 13. febrúar 2007
nr. erindis 200701062 bms

Á 77. fundi fjölskyldunefndar Mosfellsbæjar 23.1.2007 var tekið fyrir neðangreint erindi.

Erindi Alþingis varðandi umsögn um frumvarp

Fjölskyldunefnd gerir ekki athugasemd við frumvarpið og telur breytingarnar skref í rétta átt.

Þetta tilkynnist hér með.

Virðingarfyllt,
f.h. fjölskyldusviðs

Unnur V. Ingólfssdóttir
félagsmálastjóri



Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10

150 Reykjavík

SA/

Rvk. 31.1.2007

Efni: Frumvarp um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Samtökum atvinnulífsins hefur borist til umsagnar frumvarp um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur.

Upplýsingaskylda og húsleit

Með frumvarpinu er lagt til að lögð verði ótakmörkuð upplýsingaskylda á atvinnurekendur gagnvart Jafnréttisstofu. Jafnframt að Jafnréttisstofa fái heimildir til að krefjast afhendingar gagna til athugunar. Við rannsókn máls er auk þess gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa geti "gert nauðsynlegar athuganir á starfsstöð fyrirtækis og lagt hald á gögn þegar ríkar ástæður eru til að ætla að brotið hafi verið gegn lögum þessum eða fyrirmælum Jafnréttisstofu."

Lagt er því til að Jafnréttisstofa fái sömu rannsóknarheimildir og Samkeppnisstofnun hefur. Hér er ekki líku saman að jafna. Viðfangsefni og efnisreglur samkeppnis- og jafnréttislaga eru gjörólík auk þess sem samkeppnislög teljast til opinbers réttar eins og refsheimildirnar gefa til kynna.

Jafnréttislög fjalla um samskipti vinnuveitenda og starfsmanna þeirra eða með öðrum orðum vinnuréttarsamband þeirra. Ef heimila á húsleit með þeim hætti sem frumvarpið gerir ráð fyrir til að tryggja sönnun í einkamáli felur það í sér grundvallarbreytingu á íslenskum rétti sem draga má í efa að standist stjórnarskrá.

Launamunur felur ekki sjálfkrafa í sér launamisrétti. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun feli ekki í sér kynjamismunun, sbr. 14. gr. jafnréttislaga. Laun taka mið af mörgum þáttum. Í kjarasamningi verslunarmanna segir t.d. að laun skuli endurspeglar vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Það eru því fjölmörg matsatriði sem taka þarf afstöðu til. Samkvæmt framansögðu skal gæta sömu viðmiða hvort heldur um er að ræða karl eða konu. Það er áréttað í áður tilvitnuðu kjarasamningsákvæði þar sem segir að gæta skuli ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir. Upplýsingar um launagreiðslur til starfsmanna veita því takmarkaðar upplýsingar.



Þess er að geta að réttur starfsmanna er þegar mjög vel tryggður. Starfsmenn þurfa aðeins að leiða líkur að því að jafnréttislög hafi verið brotin og skal vinnuveitandi þá sýna fram á, ef um mun er að ræða, að hann skýrist af öðrum þáttum en kynferði. Vinnuveitandinn verður því að veita nauðsynlegar upplýsingar vilji hann komast hjá sakfellingu. Engin þörf er því á þeim úrræðum sem frumvarpið gerir ráð fyrir.

SA hafna því alfarið að jafnréttismálin kalli á rannsóknarheimildir eins og í opinberu máli og vara við því að byggt verði upp umfangsmikið og flókið eftirlitskerfi þar sem vandséð er hvaða ávinning það hefur í för með sér.

Bindandi úrskurðir

Þá er lagt til að úrskurðir kærunefndar verði bindandi gagnvart málsaðilum nema nefndin ákveði að kröfu málsaðila að réttaráhrifum úrskurðar verði frestað. Frestun er bundinn því skilyrði að mál til ógildingar á úrskurðinum sé höfðað án tafar og að auki krafist flýtimeðferðar. Frumvarpið gerir þannig ráð fyrir að flýtimeðferð, eða a.m.k. umsókn þar að lútandi, verði meginreglan í jafnréttismálum. Slík tillaga er í beinni andstöðu við ákvæði einkamálalaganna en skv. þeim er gert ráð fyrir að slík heimild sé aðeins veitt í undantekningartilvikum, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum. Dómstólar hafa því túlkað hana þröngt.

Tillagan felur í sér ákvörðun um þriðja dómstigið í jafnréttismálum án þess að séð verði að þörf sé til þess. Þá verður ekki séð hvaða rök hníga til þess að aðeins þau vinnumarkaðslegu mál sem tengjast kynferði manna eigi að fá slíka sé meðferð.

Ummæli í greinargerð um þörf slíkrar reglu eru illskiljanleg enda lítt rökstudd. Líklegt er að Eftirlitsnefnd Sameinuðu þjóðanna sem fjallar um réttindi kvenna og vitnað er til hafi takmarkaða yfirsýn yfir íslenskt réttarkerfi og greiðan aðgang manna að því. Stjórnvöld hafa unnið ótullega að því að fylgja jafnréttislögum eftir. Til þess hefur verið sett á stofn sérstök jafnréttisstofa auk kærunefndarinnar sem kærendur geta leitað til með mál sín og fengið álit á lagalegri stöðu sinni. Jafnréttisstofa fylgir álitum kærunefndar jafnréttismála eftir að beiðni kæranda og sendir áskorun til kærða um að fundin verði lausn í samræmi við álit nefndarinnar. Þá hefur jafnréttisstofa samkvæmt reglugerð, að vissum skilyrðum uppfylltum, heimild til að höfða mál fyrir íslenskum dómstólum til viðurkenningar á rétti kæranda á grundvelli jafnréttislaga. SA fær því ekki annað séð en að eftirfylgni stjórnvalda með framkvæmd laganna sé mjög góð.

Breyting í þá veru sem lagt er til í frumvarpinu leiðir óhjákvæmilega til þess að lögmennt yrðu almennt fengnir til að reka mál fyrir nefndinni sem hefur í för með sér kostnaðarauka fyrir kærendur. SA draga því mjög í efa að frumvarpið feli í sér réttarbót fyrir kærendur. Kærði á alltaf þann kost að vísa málinu til dómstóla vilji hann ekki sætta sig við niðurstöðuna sem kallar á varnir af hálfu kæranda á einu til tveimur dómstigum til viðbótar.

Jafnréttisfulltrúi

Frumvarpið gerir auk þess ráð fyrir að í sérhverju fyrirtæki þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn skuli starfsmenn kjósa sér sérstakan jafnréttisfulltrúa sem fjalli um og hafi eftirlit með jafnréttisáætlun og að farið sé að jafnréttislögum. Fulltrúi þessi skal njóta sömu réttinda og bera sömu skyldur og trúnaðarmenn samkvæmt lögum um stéttarfélög og vinnudeilur. Engin rök eru því fyrir að gera starfsmönnum skylt að kjósa sameiginlegan jafnréttisfulltrúa. Stéttarfélög hafa trúnaðarmenn á vinnustöðum sem hafa það hlutverk að gæta hagsmuna starfsmanna og að lög og kjarasamningar séu haldnir gagnvart þeim. Að mati SA er engin þörf á að fjölga þeim, hvað þá þverrt á gildandi fyrirkomulag og án nokkurs tillits til aðstæðna í fyrirtækjum.



Launaleynd

Með frumvarpinu er auk þess lagt til að launamanni verði hvenær sem er heimilt að veita þriðja aðila upplýsingar um laun og önnur starfskjör sín. Rökkin eru að launaleynd sé líkleg til að koma í veg fyrir árangur af þeirri yfirlýstu stefnu að jafna beri launamun kynjanna. SA er ósammála því að samningar milli atvinnurekanda og starfsmanns um að laun séu trúnaðarmál yti undir launamun milli kynja. Fyrir því eru engar haldbærar sannanir. Til eru kannanir sem sýna hið gagnstæða. Slíkir samningar hindra ekki að starfsmenn geti leitað réttar síns á grundvelli jafnréttislaga og segi frá launum sínum við kærnu og undirbúning hennar. SA þekkja engin dæmi þess að starfsmenn hafi sætt refsiaðgerðum af hálfu vinnuveitenda síns þótt trúnaðurinn hafi ekki verið haldinn.

Skipan í nefndir og ráð

Samkvæmt frumvarpinu er enn fremur gert ráð fyrir að við tilnefningu í opinberar nefndir og ráð skuli tilnefningaraðilar ávallt tilnefna eina og konu og einn karl. SA telja eðlilegt að minna tilnefningaraðila á að gæta jafnréttissjónarmiða við slíkar tilnefningar eins og gert er ráð fyrir í núgildandi lögum. Samtökin eru á hinn bóginn mótfallin því að möguleiki fyrirtækja og samtaka til að tilnefna þá sérfræðinga sem best eru til þess fallnir að sinna viðkomandi starfi sé takmarkaður með þessum hætti. Það er langt í frá að þessir aðilar hafi ætíð á að skipa kunnáttufólki af báðum kynjum. Ástæðan er m.a. mismunandi starfsval kvenna og karla.

Afstaða SA

Samtök atvinnulífsins leggja í stefnumörkun sinni og starfi áherslu á jafnrétti kynja, að konur og karlar njóti í hvívetna sömu tækifæra á vinnumarkaði og telur það hagsmunamál fyrir atvinnulífið.

Miklar og íþyngjandi kvaðir á fyrirtæki eins og lagt er upp með í frumvarpinu hafa að mati SA neikvæð áhrif á starf að jafnréttismálum. Virk umræða og upplýsingar eru betri aðferð til að stuðla að jafnari stöðu kynjanna.

Þá er starfandi sérstök nefnd um endurskoðun jafnréttislaganna.

SA mæla því eindregið gegn samþykkt frumvarpsins.

Virðingarfyllt,

Hrafnhildur Stefánsdóttir, yfirlögfræðingur.



Alþingi
Erindi nr. P 133/745
komudagur 29.1.2007

Nefndasvið Alþingis
Félagsmálanefnd
b/t Eiríks Áka Eggertssonar, nefndarritara
Austurstræti 8 - 10
150 Reykjavík

VIÐSKIPTARÁÐ ÍSLANDS
 ICELAND CHAMBER
 OF COMMERCE

Reykjavík, 26. janúar 2007.

Efni: Frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 96/2000 jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (9. mál)

Viðskiptaráð Íslands þakkar nefndinni það tækifæri að fá að veita umsögn um ofangreint frumvarp. Frumvarpið felur í sér auknar valdheimildir handa Jafnréttisstofu. Með þessu er m.a. átt við að Jafnréttisstofa geti fengið í hendurnar launaseðla fólks, upplýsingar um bifreiðahlunnindi, dagpeninga, styrki og aðrar greiðslur. Jafnframt á að heimila Jafnréttisstofu að fara inná starfsstöðvar fyrirtækja til að sækja gögn um einkamálefni manna.

Samkvæmt lögum um opinberar eftirlitsreglur nr. 27/1999 skal viðkomandi stjórnvald meta þörf fyrir eftirlit, gildi þess og kostnað þjóðfélagsins af því. Eftirliti verður því ekki komið á nema að undangengnu mati á þjóðhagslegu gildi þess.

Í 71. gr. stjórnarskrár kemur fram að allir skuli njóta friðhelgi einkalífs, heimilis og fjölskyldu. Friðhelgi einkalífs nær einnig til fyrirtækja. Því má ekki gera leit á manni eða í húsakynnum fyrirtækis nema nauðsyn beri til vegna réttinda annarra. Samkvæmt frumvarpinu á að beita þessu úrræði til að vinna gegn svokölluðum kynbundnum launamun og öðru meintu misrétti kynjanna. Viðskiptaráð telur hagsmuni einstaklinga og fyrirtækja af því að njóta friðhelgi einkalífs meiri en svo að þessi rökstuðningur nægi til að skerða þann rétt.

Eftirlitsstarfsemi hins opinbera hefur orðið víðtækari á undanförunum árum og er eftirlit stundað á flestum ef ekki öllum sviðum atvinnulífsins. Skuldbindingar Íslands vegna þátttöku á EES knýja á um að settar séu reglur um tiltekið eftirlit og veita slíkar kröfur oft svigrúm til vals á milli leiða við eftirlit og gjalda. Mikilvægt er að eftirlitið sé skilvirkt og að kostnaðurinn við eftirlitið liggja fyrir. Með lögum um eftirlitsstarfsemi var stefnt að því að reikna ávallt út kostnað atvinnulífsins af eftirlitsstarfsemi. Kostnaðurinn af eftirliti er gríðarlegur. Erfitt er að áætla heildarkostnað atvinnulífsins vegna reglna um eftirlit, en ekki er óvarlegt að áætla að beinn kostnaður sé yfir 3 milljarðar. Óbeinn kostnaður er þá ekki meðtalin, en undir óbeinan kostnað fellur m.a. sú ójafna samkeppnisstaða fyrirtækja sem eftirlit getur skapað milli atvinnugreina. Þetta leiðir til aukins kostnaðar fyrir þjóðfélagið í heild.

Kostnaðurinn af hertu eftirliti Jafnréttisstofu hefur ekki verið reiknaður. Í dag eru stöðugildi hjá Jafnréttisstofu 5 ½ og alveg ljóst að fjölga þyrfti starfsfólki og skipta



starfseminni upp í deildir ef stofan ætti að fara með aukið eftirlit. Því er ljóst að kostnaðurinn yrði mjög mikill og að skattgreiðendur þessa lands sem þyrftu að greiða fyrir hverja krónu.

VIÐSKIPTARÁÐ ÍSLANDS
ICELAND CHAMBER
OF COMMERCE

Fyrirtæki keppast við að ráða til sín í vinnu hæfa einstaklinga og auka slíkar valdheimildir sem ofangreint frumvarp felur í sér birgði á fyrirtækjunum í landinu. Mikilvægt er að áður en lögfest eru ákvæði sem fela í sér opinbert eftirlit af þessu tagi þá kanni löggjafinn hvort brýna þörf beri til slíkra ráðstafana. Ekki verður ráðið af greinargerðinni að svo sé í þessu tilfalli.

Viðskiptaráð leggst því gegn því að frumvarp þetta nái fram að ganga.

Virðingarfyllst,

David Þorláksson
 Davíð Þorláksson
 Lögfræðingur Viðskiptaráðs

