



Alþingi, nefndasvið
Austurstræti 8 – 10
150 Reykjavík
nefndasvid@althingi.is

Reykjavík, 10. maí 2017
Tilvísun: 201704-0049

Umsögn ASÍ um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun). Þingskjal 570 – 437. mál.

Jafn réttur og jöfn tækifæri kvenna og karla til starfa, starfsþróunar og launa eru meðal þeirra grundvallarþátta mannréttinda sem verkalýðshreyfingin byggir á og skal standa vörð um. Atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi er um 80% og er framlag þeirra ómetanlegt. Íslenskt samfélag væri í grundvallaratriðum ólíkt því sem við þekkjum í dag og lífskjör allt önnur og lakari ef ekki kæmi til vinnuframlags kvenna.

Árið 1961 voru sett lög um launajöfnuð kvenna og karla og var það frumvarp flutt af forystumönnum verkalýðshreyfingarinnar sem þá voru jafnframt á þingi. Þá var með setningu jafnréttislaga árið 1976 kveðið á um að konum og körlum skulu greidd jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Þrátt fyrir framangreinda löggjöf er launamisrétti á íslenskum vinnumarkaði staðreynd. Kynbundinn launamunur er samkvæmt rannsókn Hagstofunnar frá því í maí 2015 7,8% á vinnumarkaðinum í heild.

Alþýðusamband Íslands hefur í áratugi barist fyrir jafnrétti og gegn kynbundnum launamun á vinnumarkaði. Með kjarasamningi ASÍ og Samtaka atvinnulífsins í febrúar 2008 fylgdi sérstök bókun um jafnréttisáherslur. Umfangsmesta verkefnið, sem þar kom fram, var að þróa ferli vegna vottunar á framkvæmd stefnu um launajafnrétti. Skömmu síðar var samþykkt á Alþingi ákvæði til bráðabirgða í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Þar er kveðið á að þróað yrði sérstakt vottunarkerfi á framkvæmd stefnu um launajafnrétti.

Á grundvelli þessara ákvarðanna fóru ASÍ, SA og þáverandi félags- og tryggingamálaráðherra þess á leit við Staðlaráð Íslands að það hefði umsjón með gerð staðals um framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfs og starfsþróunar sem nýst gæti sem undirstaða vottunar. Kostuðu þessir aðilar jafnframt vinnuna við gerð staðalsins. Tækninefnd sem skipuð var, m.a. af fulltrúum ASÍ, ákvað að afmarka verkefni fyrst um sinn við gerð staðals um jafnlaunakerfi sem væri ætlað til vottunar.

Alþýðusamband Íslands

Sæturni 1 • Reykjavík
Sími: 535 5600 • Fax: 535 5601
asi@asi.is • www.asi.is



Tilraunaverkefni um innleiðingu ÍST 85:2012

Þegar að staðallinn ÍST 85:2012 var tilbúinn síðla árs 2012 var ákveðið að skipa aðgerðarhóp stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti. Eitt að meginverkefnum aðgerðahópsins var að fylgja eftir tilraunaverkefni um innleiðingu staðalsins ÍST 85:2012.

Nokkur fyrirtæki og stofnanir á almenna og opinbera vinnumarkaðinum tóku þátt í tilraunaverkefninu.

Allir þeir sem þátt tóku í tilraunaverkefninu eru sammála um að innleiðing staðalsins er krefjandi og nokkur skuldbinding fyrir vinnustaðinn. En að sama skapi eru þeir einnig sammála um að ávinningurinn sé sannarlega þess virði, þ.e. gagnsætt og sanngjarnt launakerfi. Innleiðing jafnlaunastaðalsins gerir það að verkum að stjórnendur verða meðvitaðri um þau atriði þar sem gæti falist mismunur í launasetningu. Að lokum má nefna að jafnlaunastaðallinn er verkfæri fyrir vinnustaðinn til að tryggja jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf án tillist til kyns, uppruna eða annars konar mismununar.

Öll vinna við gerð og innleiðingu staðalsins ÍST 85:2012 hefur verið unnið í þríhliða samstarfi stjórnvalda, verkalýðshreyfingarinnar og atvinnurekenda. Þetta samstarf hefur verið mikilvægt og sú orðræða sem fram hefur farið og samkomulagið sem náðst hefur er forsenda þess að jafnlaunavottun á grundvelli staðalsins er framkvæmanleg. Því er mikilvægt að halda áfram samstarfinu við innleiðingu jafnlaunavottunarinnar á grundvelli staðalsins ÍST 85.

Jafnlaunavottun

Samkvæmt frumvarpinu er Staðallinn ÍST 85, *Jafnlaunakerfi – Kröfur og leiðbeiningar*, grunnur að jafnlaunavottuninni, og er gert ráð fyrir að jafnlaunakerfi stofnanna og fyrirtækja uppfylli kröfur staðalsins.

ASÍ fagnar frumvarpinu og telur það mikilvægan áfanga í jafnréttisbaráttunni. Staðreyndir sýna að þrátt fyrir áratuga baráttu er kynbundinn launamunur staðreynd á íslenskum vinnumarkaði sem þarf að uppræta með öllum tiltækum ráðum.

Eins og áður hefur komið fram var Alþýðusambandið einn af frumkvöðlunum að gerð jafnlaunastaðalsins. Þá hefur ASÍ frá upphafi tekið virkan þátt í gerð og þróun staðalsins sem jafnlaunavottunin byggir á. Á sama hátt telur Alþýðusambandið mikilvægt að verkalýðshreyfingin og aðrir aðilar vinnumarkaðarins komi með virkum hætti að innleiðingu jafnlaunastaðalsins og eftirfylgni með framkvæmdinni. Fyrir verkalýðshreyfinguna er það sérstaklega mikilvægt enda varðar málið mikilvæga hagsmuni alls launafólks.

Mikilvægt er að vel takist til við innleiðingu jafnlaunavottunarinnar og fagnar ASÍ því að í frumvarpinu er gert ráð fyrir að samtökum aðila vinnumarkaðarins sé heimilt að semja svo um í kjarasamningum að við úttekt á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar þar sem

Alþýðusamband Íslands

Sættúni 1 • Reykjavík

Sími: 535 5600 • Fax: 535 5601

asi@asi.is • www.asi.is



25 - 99 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafi fyrirtæki eða stofnun val um það hvort úttekt fari fram á grundvelli 1. gr. b staðalsins þar sem kveðið er á um að verði „leitað eftir staðfestingu á að kröfurnar séu uppfylltar hjá hagsmunaaðilum, s.s. fulltrúum starfsmanna“, eða 1. gr. c staðalsins ÍST 85 þar sem kveðið er á um að „leitað eftir vottun þar til bærs aðila á jafnlaunakerfi sínu“.

Aðilar vinnumarkaðarins, bæði á almenna vinnumarkaðinum og hjá ríki og sveitarfélögum, hafa þegar átt viðræður um efni kjarasamnings á framangreindum grunni. Þar er gert ráð fyrir

að framkvæmd úttektar og staðfesting byggir á nánari reglum sem settar verða af samningsaðilum. Aðilar sem staðfesta jafnlaunakerfi skulu fá til þess viðurkenningu samningsaðila og hafa til þess hæfi skv. nánari reglum sem samningsaðilar setja þar um (í samráði við velferðaráðuneytið).

Alþýðusambandið fagnar sérstaklega að frumvarpið kveður á um að „Samtök aðila vinnumarkaðarins annast eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli öðlist vottun skv. 4. mgr. eða staðfestingu skv. 5. mgr. og endurnýjun þar á. Fyrirtæki og stofnanir skulu veita samtökum aðila vinnumarkaðarins þær upplýsingar og gögn sem samtök aðila vinnumarkaðarins telja nauðsynleg til að sinna eftirliti samkvæmt þessari málsgrein. Hafi fyrirtæki eða stofnun ekki öðlast vottun skv. 4. mgr. eða staðfestingu skv. 5. mgr., eða endurnýjun þar á, eða veitir ekki nauðsynlegar upplýsingar eða gögn skv. 2. másl. geta samtök aðila vinnumarkaðarins tilkynnt um það til Jafnréttisstofu. Jafnréttisstofa getur beint þeim fyrirmælum til hlutaðeigandi fyrirtækis eða stofnunar að gera viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests að viðlögðum dagsektum.“ Með þessu er áréttað mikilvægt hlutverk aðila vinnumarkaðarins við að fylgja eftir og tryggja að kjarasamningar og löggjöf um vinnumarkaðinn séu virt. Og aðilum jafnframt í samstarfi við hlutaðeigandi stjórnvöld lögð í hendur verkfæri til að bregðast við ef á reynir.

Af gefnu tilefni

Vegna athugasemda sem komið hafa fram m.a. frá Staðlaráði vegna þess að með frumvarpinu er verið að lögleiða notkun ÍST 85:2012 staðalsins fyrir fyrirtæki með 25 starfsmenn og fleiri er rétt að benda á að í lögum um Staðlaráð Íslands segir í 3. gr. „Staðall er til frjálsra afnota. Stjórnvöld geta þó gert notkun tilgreinds staðals skyldubundna með vísun til hans og hlutaðeigandi laga. Skal hann þá staðfestur með reglugerð af hlutaðeigandi ráðuneyti og skal í reglugerð vísa til staðalsins.“

Þá hafa verið settar fram efasemdir um að fyrirtæki og stofnanir með 25 – 50 starfsmenn geti risið undir þeim skyldum sem kveðið er á um í frumvarpinu. Að því tilefni er mikilvægt að benda á að aðilar vinnumarkaðarins hafa í viðræðum sínum um gerð kjarasamnings sérstaklega fjallað um með hvaða hætti megi mæta aðstæðum þessara aðila á grundvelli 1. gr. b staðalsins án þess að gefa afslátt af markmiðinu.

Alþýðusamband Íslands

Sættúni 1 • Reykjavík

Sími: 535 5600 • Fax: 535 5601

asi@asi.is • www.asi.is



Að lokum

Alþýðusamband Íslands ítrekar stuðning sinn við frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 437. mál, sem hér er til umfjöllunar og hvetur til þess að frumvarpið verði afgreitt á yfirstandandi þingi. Þá áréttar ASÍ mikilvægi þess að vel takist til við innleiðingu jafnlaunavottunarinnar þar sem að sambandið hefur fulla trú á að jafnlaunastaðallinn sé mikilvægt verkfæri í baráttunni um að eyða kynbundum launamun, sem er óásættanlegur blettur á íslenskum vinnumarkað. Alþýðusambandið lýsir sig jafnframt tilbúið til að leggja sitt af mörkum til að svo megi verða.

F.h. Alþýðusambands Íslands

A handwritten signature in black ink, reading 'Marianna Traustadóttir'.

Marianna Traustadóttir,
sérfræðingur

Alþýðusamband Íslands

Sæturni 1 • Reykjavík
Sími: 535 5600 • Fax: 535 5601
asi@asi.is • www.asi.is

Allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis
Nefndarsvið skrifstofu Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 12. maí 2017

Efni: Vegna frumvarps til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 437. mál. á þingskjali 570 (jafnlaunavottun).

Bandalag háskólamanna (BHM) er virkur þátttakandi í aðgerðarhópi stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti. Eftirfarandi er umsögn BHM um ofangreint frumvarp.

Almennt um jafnlaunamál

BHM lætur jafnréttismál sig miklu varða og hefur í stefnumótun sinni lagt ríka áherslu á að uppræta launamun kynjanna. Því fagnar bandalagið fram komnu frumvarpi. Jafnlaunastaðallinn ÍST 85:2012 er stjórnunarstaðall fyrir jafnlaunakerfi. Markmið staðalsins er að auðvelda atvinnurekendum að koma á og viðhalda launajafnrétti kynja á vinnustað. Mikilvægt er að hafa hugfast hvað staðallinn gerir og hvað hann gerir ekki. Staðlinum er ætlað að tryggja að konum og körlum séu greidd sömu laun fyrir jafn verðmæt störf á sama vinnustað, þ.e.a.s. honum er ætlað að uppræta launamun sem aðeins stafar af kyni.

Sláandi munur á ævitekjum kvenna og karla á Íslandi sem meðal annars leiðir til lægri lífeyrisgreiðslna, eins og segir í greinargerð með frumvarpinu. Mikilvægt er að hafa þetta hugfast og gæta þess að innleiðing jafnlaunastaðals er ekki lausn á kerfisbundinni launamismunun gagnvart starfsstéttum þar sem konur eru í meiri hluta. Þannig sýnir launatölfræði BHM að launasetning er afar mismunandi á milli stofnana hjá ríkinu. Stofnanasamningar gefa vissulega ákveðið svigrúm í þessum efnum en launatölfræðin sýnir að bein tengsl eru á milli fjölda kvenna á opinberri stofnun og lágrar launasetningar. Að leiðréttu launamun milli stofnana og milli einstaka fagstétta hjá hinu opinbera er verkefni sem þolir enga bið, hvað sem líður innleiðingu jafnlaunastaðals á hverri stofnun fyrir sig.

Raunverulegur ávinningur innleiðingar

Mikilvægt er að hið opinbera setji sér markmið og fylgist með árangri þeirra aðgerða sem ætlað er að uppræta launamun kynjanna. BHM kallar eftir því að aðgerðar séu samanburðarhæfar launarannsóknir fyrir gildistöku laganna. Þeim sé svo viðhaldið til framtíðar og leggi þannig grunn að því að unnt sé að meta ávinninginn af fyrirhugaðri lagasetningu.

Kostnaður við innleiðingu jafnlaunastaðals

Kostnaður við innleiðingu jafnlaunastaðals er tvíþættur. Í fyrsta lagi kostnaður vegna innleiðingarferilsins og vottunar eða staðfestingar hagsmunaaðila. Í öðru lagi vegna breytinga á launasetningu vegna innleiðingarinnar. Ákvörðun um lögbindingu innleiðingar jafnlaunastaðals er pólitísk ákvörðun sem ríkisstjórn og Alþingi bera ábyrgð á. BHM leggur þunga áherslu á að kostnaður sem óhjákvæmilega fellur á stofnanir ríkisins vegna fyrirhugaðrar innleiðingar sé þeim bættur sérstaklega í fjárlögum og tryggt sé að hann hafi engin áhrif á svigrúm hins opinbera til launahækkana í kjarasamningum. Forsenda þess að hægt sé að innleiða staðalinn á opinberum stofnunum er að mat hafi farið fram á kostnaði þeirra vegna innleiðingarinnar. Það sama á auðvitað við á hjá fyrirtækjum á almennum vinnumarkaði.

Útfærsla í stofnanasamningum

Verði frumvarpið að lögum er ljóst að fjöldi opinberra stofnana þarf að ráðast í tímabærar breytingar á launakerfum sínum, t.a.m. að innleiða staðlað kerfi til að meta verðmæti starfa. BHM ítrekar mikilvægi samráðs við fulltrúa launafólks við þá vinnu.

Útfærsla í kjarasamningum

Við frumvarpsgerðina lýsti BHM efasemdum sínum um ágæti þess að útfæra lausnir fyrir smærri fyrirtæki í kjarasamningum. Mikilvægt er að reglugerð ráðherra vegna staðfestingar á grundvelli 1. gr. b staðalsins dragi ekki þannig úr kröfum til innleiðingar að smærri fyrirtæki nái ekki markmiðum laganna. Komi til þess að samið verði um málið á vinnumarkaði er brýnt að um verklag sé almenn sátt meðal allra heildarsamtaka á vinnumarkaði og nálgunin heildstæð.

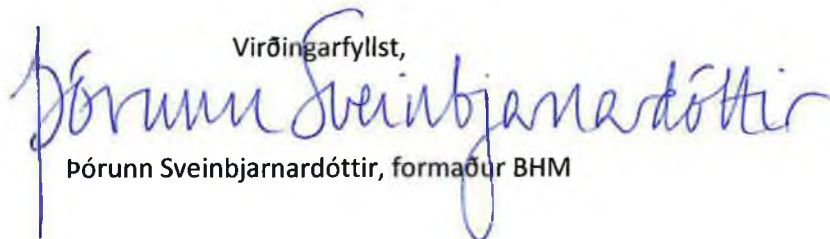
Eftirlitsþátturinn

Frumvarp þetta nær til 1.180 atvinnurekenda og um 147.000 starfsmanna eða um 80% af vinnumarkaði. BHM sækist ekki eftir því að gegna eftirlitshlutverki með lögbundnum skyldum fyrirtækja og stofnana og telur best að slíkt sé alfarið í höndum opinbers aðila, í þessu tilfalli Jafnréttisstofu, enda hafi hún þegar eftirlit með sömu fyrirtækjum vegna gerðar jafnréttisáætlana. Fyrirkomulagið sem lagt er til í frumvarpinu er mjög flókið og erfitt að sjá fyrir framkvæmd þess. Það gæti orðið til þess að seinka ferlinu og draga úr skilvirkni. Þá er ekki gert ráð fyrir því að fjármagn fylgi til heildarsamtaka aðila vinnumarkaðarins vegna þessa nýja eftirlitshlutverks.

Í skýringum með frumvarpinu segir að fjölga eigi um eitt stöðugildi hjá Jafnréttisstofu. BHM varar við þessu vanmati. Ljóst er að umtalsverður kostnaður fylgir skráningu og leiðbeiningum við innleiðingu jafnlaunastaðals hjá yfir eitt þúsund atvinnurekendum. Misheppnuð framkvæmd á svo stóru máli getur hæglega skaðað jafnréttisumræðuna og viðleitni manna til að taka á þessum alvarlega vanda.

Samráð við aðila vinnumarkaðarins

Í greinargerð með frumvarpinu segir að samráð hafi verið haft við aðila vinnumarkaðarins við gerð þess og að sérstakt samráð hafi verið haft vegna heimildar til útfærslu í kjarasamningum. Einnig að frumvarpið sé unnið í samráði við aðgerðarhóp um launajafnrétti kynjanna, þar sem BHM á fulltrúa. Hið rétta er að drög að frumvarpinu voru kynnt í aðgerðarhópnum en komu aldrei til efnislegrar meðferðar þar. Ástæða þessa var krafa Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um fyrrnefnda útfærsluleið í kjarasamningum. BHM áréttar að samkomulag náðist ekki á milli aðila vinnumarkaðarins um útfærsluna sem rataði í frumvarpið. BHM fagnar þó áformum ráðherra um frekara samráð við samningu ákvæða um eftirlit í reglugerð en hefði kosið að greinargerðin skýrði rétt frá aðdraganda málsins.

Virðingarfyllst,

Þórunn Sveinbjarnardóttir, formaður BHM

Nefndasvið Alþingis
Allsherjar- og menntamálanefnd
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 10. maí 2017

Efni: Umsögn BSRB um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnlaunavottun), 437. mál

BSRB hefur fengið til umsagnar frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnlaunavottun). Bandalagið styður eindregið framgang þessa máls og hvetur Alþingi til að samþykkja frumvarpið.

Það eru 59 ár síðan að Ísland fullgilti jafnlaunasamþykkt Alþjóðavinnumálastofnunarinnar. Með því skuldbundu íslensk stjórnvöld sig til að tryggja jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf með lögum, eða sértækum ráðstöfunum, eða heildarsamningum aðila vinnumarkaðarins eða með þessum mismunandi aðferðum sameiginlega. Um var að ræða fyrstu jafnlaunaregluna hér á landi sem síðar var fylgt enn frekar eftir með lagasetningu 1961. Verði frumvarpið samþykkt væri í fyrsta sinn komið á sértækri aðgerð af hálfu stjórnvalda til að stemma stigu við launamisrétti á vinnustöðum sem að meginstefnu til er algild fyrir vinnumarkaðinn, með þeim fyrirvara þó að byggt er á tilteknu fjöldaviðmiði starfsmanna á vinnustað. Það er mikilvægt skref í rétta átt að jafnri stöðu og jöfnum rétti kvenna og karla og er í samræmi við ábendingar norrænna sérfræðinga í jafnréttismálum sem hafa bent á að stöðnun sé í málaflokknum og mikilvægt sé að grípa til aðgerða til að tryggja jafnrétti kynjanna.

Inntak þeirra jafnlaunaákvæða sem Ísland hefur undirgengist vegna aðildar að alþjóðasamningum og lögfest frá 1958 fela öll í sér að óheimilt sé að mismuna konum og körlum í launum og öðrum kjörum fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Það hafa því verið í gildi ákveðnar takmarkanir á frjálsum heimildum atvinnurekenda til að ákvarða laun í nærri sex áratugi. Hins vegar hefur því ekki verið fylgt eftir með neinum hætti að tryggt sé að atvinnurekendur virði jafnlaunaákvæðið af hálfu stjórnvalda. Málum er skipað með þeim hætti nú að það er á ábyrgð einstaklingsins að fylgja því eftir að hann njóti launajafnréttis, þ.e. á grundvelli ákvæðis jafnréttislaga sem fjallar um bann við mismunun í kjörum. Áður en til þess kemur er ljóst að einstaklingurinn þarf að afla sér upplýsinga um launakjör innan síns vinnustaðar. Telji einstaklingurinn að sér hafi verið mismunað í kjörum á grundvelli kyns þarf hann að leiða líkum að hann og samanburðaraðili njóti mismunandi launakjara

fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Við það varpast sönnunarbyrðin yfir á atvinnurekanda sem skal sýna fram á að ef um launamun er að ræða, skýrist munurinn af öðrum ástæðum en kyni.

Staðan á íslenskum vinnumarkaði er sú að þrátt fyrir að launaleynd hafi verið afnumin með lögum 2008 eru laun almennt ekki rædd á vinnustöðum. Jafnvel þó einstaklingur myndi bera sig eftir upplýsingum er ekki tryggt að samstarfsmenn muni gefa þær upp. Þá liggja að jafnaði ekki fyrir neinar upplýsingar á vinnustöðum um launasetningu starfsmanna. Það er því á brattann að sækja fyrir einstaklinga að fá upplýsingar um launasetningu innan vinnustaða sem er meginforsenda þess að þeir geti metið hvort þeir búi við launajafnrétti. Starfsfólk á opinberum vinnumarkaði er þó betur í stakk búið til að afla sér upplýsinga um föst laun og föst kjör einstakra samstarfsmanna eða annarra starfsmanna ríkis og sveitarfélaga samkvæmt upplýsingalögum.

Mjög fá mál hafa verið lögð fyrir kærunefnd jafnréttismála eða dómstóla varðandi mismunun í launum á grundvelli kyns en eftir því sem næst verður komist liggja engar innlendar rannsóknir fyrir um ástæður þess. Danska mannréttindaskrifstofan gerði rannsókn, „Experiences in equal pay cases – a perspective from Danish complainants“, 2014 um framkvæmd jafnlaunamála vegna þess hve fá mál voru lögð fyrir endurskoðunaraðila þrátt fyrir að launamunur kynjanna mældist 17%. Rætt var við einstaklinga sem höfðu lagt fram kæru eða kvörtun vegna launamismununar. Fæstir einstaklinganna höfðu hugmynd um launasetningu annarra starfsmanna, þær væru almennt ekki aðgengilegar og þegar þeir fengu upplýsingarnar þá var erfitt að lesa úr þeim. Laun voru talin vera tabú sem átti ekki að ræða. Upplýsingar um launamun hafi einkum borist frá einstaklingum sem höfðu slæma samvisku yfir því að fá meira greitt en konurnar. Þegar konurnar voru fullvissar um launamuninn leituðu þær til yfirmanns og óskuðu eftir skýringum á því hverju hann byggðist. Reynslan var almennt sú að þær fengju ekki fullnægjandi svör og þær ættu því þann eina kost í stöðunni að leggja málið fyrir endurskoðunaraðila. Flestar þeirra fengu bakþanka yfir því að vera að kæra yfirmann sinn eða launagreiðanda. Dæmi voru um starfsmenn voru reknir þegar þeir tilkynntu yfirmanni að þeir ætluðu að leggja málið fyrir endurskoðunaraðila. Einnig sýndi rannsóknin að áhrif slíkrar kvörtunar væru fyrir hendi til margra ára eftir að málinu lauk sem skapaði starfsóryggi ásamt því að hafa slæm áhrif á samband milli yfirmanna og starfsmanns. Loks hefði ákvörðun um að fylgja málinu eftir neikvæð áhrif á persónulegan fjárhag, líðan einstaklingsins og fjölskyldu og starfsframa. Margir einstaklinganna leituðu í önnur störf vegna þessa en þá kom fram að þeim þætti erfitt að vera opinber persóna og væru mjög meðvituð um að ef þau myndu tjá sig um málið með opinberum hætti yrði þau stimpluð þannig að þau væru m.a. að valda vandræðum, sem ótraust starfsfólk og ekki álitlegur starfskostur. Meginniðurstaða þeirra einstaklinga sem rætt var við var að þetta væri ekki þess virði og væri of íþyngjandi, aðrir töldu sig bera ábyrgð á því að berjast fyrir launajafnrétti fyrir hönd annarra.

Reynsla Norðmanna er sambærileg en í skýrslu um launajafnrétti frá umboðsmanni jafnréttismála segir að þrátt fyrir að fjöldi mála kæmi inn á borð embættisins kæmu tiltölulega fá má til kasta dómstóla. Samkvæmt skýrslunni geri það launþegum erfitt fyrir að eiga ekki rétt á upplýsingum um laun samstarfsmanna þar sem það geri þeim erfitt fyrir

að bera sig saman við þá til að meta hvort um hugsanlegt launamisrétti sé að ræða. Auk þess valdi það álagi að kæra og litlar líkur á að bera nokkuð úr bótum.¹

Upplifun BSRB af aðstoð við félagsmenn aðildarféлага sem telja að sér hafi verið mismunað á grundvelli kyns er sambærileg þeirri sem lýst er í framangreindum rannsóknum. Sem dæmi má nefna nýjasta úrskurð kæruneftndar jafnréttismála, nr. 1/2014, sem varðaði félagsmann aðildarfélags BSRB. Málsatvik voru þau að félagsmaðurinn, kona, taldi sig njóta lægri launakjara fyrir sömu störf og karl sem starfaði fyrir sama atvinnurekanda. Konan leitaði til jafnréttisráðgjafa atvinnurekanda og óskaði eftir því að kannað yrði hvort launamisrétti væri við lýði innan þess sviðs eru þau tvö störfuðu. Í álitum jafnréttisráðgjafa kom fram að það væri mat hans að brotið hafi verið gegn ákvæðum jafnréttislaga við ákvörðun um grunnlaun konunnar. Konan fór í kjölfarið ítrekað fram á að atvinnurekandi myndi bregðast við álitinu en án árangurs. Niðurstaða kæruneftndarinnar var að atvinnurekanda hefði ekki tekist að sýna fram á að launamunur milli karlsins og konunnar skýrðist af öðru en kyni og hann hefði því brotið gegn ákvæðum jafnréttislaga. Atvinnurekandi ákvað að bregðast við úrskurðinum með því að lækka laun karlsins. Afleiðingar leitar hennar að réttlætis voru þær að laun einstaklings, sem tengdist málinu ekki neitt að öðru leyti en að hafa verið ráðin til að sinna jafnverðmætu starfi, voru lækkuð. Þá er rétt að benda að nær allir þeir sem lagt hafa mál fyrir dómstóla eða kæruneftnd jafnréttismála hér á landi starfa á opinberum vinnumarkaði en telja verður að ástæðu þess sé að rekja til mismunandi starfsöryggis á almenna og opinbera vinnumarkaðnum.

Þetta fyrirkomulag er bæði úrelt og fráleitt. Innleiðing jafnlaunastaðalsins tryggir að atvinnurekendur komi sér upp jafnlaunakerfi byggt á faglegum og málefnalegum forsendum og gagnsæi launakerfisins. Samkvæmt frumvarpinu skulu fyrirtæki eða stofnanir jafnframt láta þar til bæra aðila framkvæma úttekt sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85. Verði frumvarpið að lögum verða því fyrirtæki og stofnanir, þar sem starfa 25 eða fleiri, að innleiða tæki sem stuðlar að því að ákvarðanir um laun byggji ekki á ómálefnalegum sjónarmiðum, meðvituðum sem ómeðvituðum. Ætla verður að slík innleiðing feli í sér stórauðna þekkingu og skilning á þeim ákvæðum jafnréttislaga sem varða launaákvæðanir en ein helsta tillaga til aðgerða í baráttunni fyrir jafnrétti á vinnumarkaði er aukin fræðsla. Þá eru væntingar BSRB þær að slík lagabreyting myndi einnig leiða til breytinga á viðhorfi þannig að bæði atvinnurekendur og starfsfólk telji það sjálfsagt og eðlilegt réttlætismál að fylgja því eftir að allt starfsfólk njóti launajafnréttis. Það er því í besta falli sérkennilegt að þau meginrök sem hafa verið færð gegn frumvarpinu sem hér er til umsagnar, eru að ekki sé hægt að segja til um hvort kynbundinn launamunur sé fyrir hendi eða ekki vegna aðferðafræði rannsókna. Það er vissulega rétt að launakannanir innan vinnustaða eru fátíðar og almennt taki launarannsóknir til launa karla og kvenna sem ekki starfi á sömu vinnustöðum. Hins vegar sýna nær allar rannsóknir sem framkvæmdar hafa verið fram á að það hallar á konur þegar kemur að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði, hvort heldur sem

¹ Byggt á skýrslunni "Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði – staðreyndir og staða þekkingar", bls. 113-134, en höfundar hennar eru dr. Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir. Nálágast má skýrsluna hér: https://www.velferdarraduneyti.is/media/rit-og-skyrslur-2015/Stada_karla_og_kvonna_29052015.pdf

er í launamálum eða öðrum þáttum. Það eru jafnframt nær eingöngu konur sem leita réttar síns í tengslum við möguleg brot á jafnréttislögum. Raunin er sú að við höfum í gildi lög um jafna stöðu karla og kvenna þar sem ástæða er til að vinna að því að útrýma ójafnrétti kynjanna. Það gengur hins vegar allt of hægt og ljóst að meira þarf til en eingöngu löggjöf.

Í vinnurétti er algengt að litið til aðstöðumunar atvinnurekenda og launafólks við mat á því hvor aðila eigi að bera hallann af því að ekki hafi verið staðið rétt að málum í hvers kyns aðstæðum hvort heldur sem er vegna aðgerða eða aðgerðaleysis. Það er gerð rík krafa til atvinnurekenda um að þeir hafi yfirsýn og þekkingu á þeim lögum og reglum sem varða starfsemina og starfsmennina. Enn fremur að þeir hafi sérfræðiþekkingu og yfirsýn til að mynda við uppgjör launa. Fjöldi skyldna hafa verið lagðar á þá sem hafa það að markmiði að lögum sé framfylgt en markmið jafnlaunastaðalsins er að tryggja launajafnrétti kynjanna. Það verður ekki séð að innleiðing hans sé ósanngjörn skylda né úr hófi þar sem kjarni krafanna sem hann gerir er starfaflokkun og launaröðun starfa. Í inngangi staðalsins segir að ákvörðun fyrirtækis um að taka staðalinn upp geti aukið trúverðugleika þess varðandi faglega mannauðsstjórnun, samfélagslega ábyrgð og góða stjórnunarhætti. BSRB telur kröfur staðalsins aftur á móti eðlilegar og sjálfssagðar kröfur í ljósi þróunar mannauðsstjórnunar og stjórnunarháttá sem fyrirtæki og stofnanir ættu nú þegar að hafa innleitt. Að sama skapi mun það auðvelda innleiðingu jafnlaunastaðalsins ef slík vinna hefur þegar átt sér stað.

Bandalagið tók frá upphafi þátt í gerð jafnlaunastaðalsins og er einn þeirra aðila sem stendur að tilraunaverkefni um innleiðingu hans. BSRB lítur svo á að um mikilvægt tæki sé að ræða til að auka gegnsæi og gæði í launaákvörðunum sem auðveldar atvinnurekendum að viðhalda launajafnrétti kynjanna innan vinnustaða. Um sé að ræða aðgerðir sem atvinnurekendur hafi í raun borið skylda til að framkvæma að einhverju leyti í nærri sex áratugi enda vandséð hvernig hægt sé að tryggja launajafnrétti ef ekki hefur farið fram mat á verðmæti starfa né nokkur yfirsýn er yfir launasetningu á vinnustöðum. Jafnframt er vænting bandalagsins til laganna sú að þau feli í sér viðhorfsbreytingu og ábyrgðin á eftirfylgni þess að launajafnrétti ríki á vinnustöðum sé að meginstefnu færð frá einstaklingum og yfir á atvinnurekanda. Það er því mat bandalagsins að verði frumvarp þetta að lögum sé um mikilvæga aðgerð að ræða í þágu jafnréttis kynjanna á vinnumarkaði.

Fyrir hönd BSRB



Helga Jónsdóttir
framkvæmdastjóri

Nefndasvið Alþingis
b.t. velferðarnefndar Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 10. maí 2017

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun), 437. mál.

Hinn 28. apríl sendi velferðarnefnd Alþingis Félagi atvinnurekenda (FA) beiðni um umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun) á þingskjali 570.

Félag atvinnurekenda hefur haft jákvæða afstöðu til jafnlaunavottunar á grundvelli jafnlaunastaðalsins, sem umrætt frumvarp byggist á og unnið að kynningu úrræðisins meðal félagsmanna sinna. Aðildarfyrirtæki FA, sem gengið hafa í gegnum vottunarferlið, telja sig hafa af því að mestu leyti góða reynslu. FA telur þó að ekki sé ástæða til þess að gera jafnlaunavottunina að lagaskyldu. Fyrir því eru a.m.k. þrjár ástæður.

I. Ekki er fullreynt með frumkvæði atvinnulífsins

Í fyrsta lagi er jafnlaunavottunin tiltölulega nýlegt úrræði fyrir fyrirtæki til að sýna fram á að þau uppfylli skilyrði jafnréttislaga um sömu laun fyrir sömu vinnu. Endanlegur jafnlaunastaðall var gefinn út í árslok 2012 og reglugerð um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli staðalsins var sett seint á árinu 2014. Áhugi á jafnlaunavottun hefur verið mikill og vaxandi í atvinnulífinu og allmörg fyrirtæki hafa nú þegar gengið í gegnum ferlið. Það er því einfaldlega ekki tímabært að slá því föstu að fyrirtækin í landinu hafi ekki sýnt nægilegt frumkvæði að því að eyða kynbundnum launamun og ríkisvaldið verði að grípa þar inn í. Að mati FA er ekki málefnalegt að bera stöðuna í þessu máli saman við þá stöðu sem var uppi varðandi kynjahlutföll í stjórnnum fyrirtækja, sem leiddu til setningar laga nr. 13/2010, eins og gert er í greinargerð frumvarpsins.

II. Kostnaður leggst þungt á smærri fyrirtæki

Í öðru lagi hefur að mati FA ekki farið fram fullnægjandi mat á þeim kostnaði sem fylgir jafnlaunavottun og ríkið hyggst gera að skyldu fyrir fyrirtæki með fleiri en 25 starfsmenn. Reynsla fyrirtækja, sem gengið hafa í gegnum vottunarferlið, er að sá kostnaður sem felst í vinnu stjórnenda við innleiðingu jafnlaunastaðalsins sé margföld sú upphæð sem þarf að greiða vottunarfyrirtæki fyrir vinnu þess. Í öllum tilvikum hleypur þessi kostnaður á milljónum króna. Fyrir smærri fyrirtæki, sem hafa á bilinu 25-100 starfsmenn, getur þessi kostnaður og vinna stjórnenda verið mjög íþyngjandi, enda eru mörg fyrirtæki af þessari stærð ekki einu sinni með sérstakan mannauðsstjóra.

Ljóst er að ferlið sem staðallinn byggist á, með starfslýsingum og nákvæmri skráningu starfa, gengur þvert á fyrirtækjamenningu margra smærri fyrirtækja í örum vexti. Kostnaðurinn og umstangið við að innleiða staðallinn getur orðið til þess að þau fyrirtæki hiki við að bæta við sig 25. starfsmanninum þegar komið er að þeim tímapunkti í vexti þeirra.

Því er slegið föstu í greinargerð frumvarpsins að sá ávinningur, sem frumvarpið muni hafa í för með sér, vegi þyngra en sjónarmið um íþyngjandi áhrif þess fyrir fyrirtæki. Að mati FA væri æskilegra að jafnlaunavottun næði útbreiðslu

með því að eigendur og stjórnendur fyrirtækja mætu það sjálfir svo að hún skilaði meiri ávinningi en kostnaði, en með því að ríkið skyldi þá til þess að taka hana upp.

III. Staðallinn er ekki tilbúinn

Í þriðja lagi er það mat fyrirtækja sem gengið hafa í gegnum vottunarferlið, að jafnlaunastaðallinn sé að mörgu leyti ekki tilbúinn og henti ekki að öllu leyti smærri fyrirtækjum á Íslandi. Mat á menntun og starfsreynslu má rýna betur með tilliti til ólíkra atvinnugreina og útfæra á einfaldari hátt til að tryggja réttan samanburð. Að mati FA hefði verið æskilegt að leggja meiri vinnu í að laga staðallinn að aðstæðum í íslenzku atvinnulífi áður en farið væri að huga að því að gera innleiðingu hans að lagaskyldu.

IV. Forsendur og flöskuhálsar

Að þessu sögðu leggur Félag atvinnurekenda áherzlu á að verði það niðurstaðan að gera jafnlaunavottun að lagaskyldu, verði samhliða skapaðar réttar forsendur til þess að slíkt gerist með sem minnst íþyngjandi hætti, ekki sízt fyrir minni og meðalstór fyrirtæki.

Félagið telur þannig jákvætt að í bráðabirgðaákvæði frumvarpsins sé gert ráð fyrir að minni fyrirtæki fái lengri tíma til að fá jafnlaunavottun en þau stærri. FA telur jafnframt að ákvæði frumvarpsins, um að aðilar vinnumarkaðarins geti samið sín á milli um að smærri fyrirtækjum standi til boða staðfesting hagsmunaaðila á að þau uppfylli skilyrði jafnlaunastaðalsins, sé til bóta, leiði það til þess að einfaldari leið sé þannig búin til fyrir þessi fyrirtæki.


FA telur mikilvægt, eins og áður sagði, að gerðar séu breytingar á jafnlaunastaðlinum til einföldunar, byggðar á reynslu þeirra fyrirtækja sem þegar hafa gengið í gegnum ferlið. T.d. mætti forvinna fjölda skjala og hafa til útfyllingar í stað þess að allir þyrftu að vinna skjölin frá grunni. Það mætti t.a.m. hafa verklagsreglur sem þarf að uppfylla sem útfyllanleg eyðublöð, hægt væri að útbúa mismunandi starfaviðmiðs-sniðmát eftir atvinnugreinum, flokkun starfa mætti setja í fellilista í ÍSTARF95 og margt fleira. Stjórnvöld gætu þannig boðið fram betri hjálpartæki fyrir minni fyrirtæki til að auðvelda þeim að uppfylla kröfur staðalsins.

Eins og fram kemur í greinargerð frumvarpsins er ráð fyrir því gert að vottunaraðilar, sem votta jafnlaunastaðalinn, hafi hlotið faggildingu hjá faggildingarsviði Einkaleyfastofu eða sambærilegum aðila á Evrópska efnahagssvæðinu. Í þessu sambandi verður ekki hjá því komizt að benda á það ófremdarástand sem ríkir í faggildingarmálum hér á landi. Faggildingarsvið Einkaleyfastofu hefur vegna mannafla- og þekkingarskorts enga burði til að uppfylla lögbundið hlutverk stofnunarinnar á sviði faggildingar. Vottunarfyrirtæki hafa neyðst til að sækja sér faggildingu til útlanda, með kostnaði sem ríður rekstri þeirra á slig. Afar brýnt er að bætt verði úr þessu, eigi jafnlaunavottun að verða að veruleika, annars mun faggildingin verða flöskuháls í ferlinu og skortur verða á vottunaraðilum sem eru til þess bærir að votta jafnlaunakerfi.

Lokaorð

Félag atvinnurekenda áskilur sér rétt til að koma á framfæri frekari athugasemdum við frumvarpið og er jafnframt reiðubúið að funda um málið.

Virðingarfyllst,
Félag atvinnurekenda


Ólafur Stephensen, framkvæmdastjóri FA

Reykjavík, 10. maí 2017

Alþingi
Allsherjar- og menntamálanefnd
150 Reykjavík

Umsögn með frumvarpi til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, sbr. þingskjal 570 – 437.mál.

Hagstofan vill benda á nokkur atriði í tengslum við framkvæmd jafnlaunavottunar líkt og frumvarpið leggur til. Rétt er að taka fram að Hagstofan fékk frumvarpið ekki til umsagnar á meðan á gerð þess stóð og hefur því ekki haft möguleika á að koma athugasemdum sínum á framfæri með formlegum hætti fyrr en nú. Þó sendi Hagstofan Velferðarráðuneytinu minnisblað í apríl sl. til að árétta þau atriði sem hér koma fram eftir að frumvarpið, sem hér er til umsagnar, var lagt fram.

Í jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012 er gert ráð fyrir að störf launamanna séu greind og flokkuð með kerfisbundnum hætti án þess að skylt sé að nota tiltekið flokkunarkerfi. Reynsla síðustu ára af jafnlaunavottun sýnir að stuðst er við starfaflokkunarkerfi Ístarf95 sem Hagstofa Íslands gefur út. Sá er hængur á að Ístarf95 er úrelt flokkunarkerfi, byggt á alþjóðlega flokkunarkerfinu ISCO88. Að mati tilraunafyrirtækja í jafnlaunavottun í samstarfi við fjármálaráðuneyti olli úrelt Ístarf95 flokkunarkerfi vandkvæðum við innleiðingu vottunar enda hefur vinnumarkaðurinn þróast mikið á síðustu árum og störf orðið fjölbreyttari. Því er mikilvægt að innleiða nýjan starfaflokkunaraðal sem byggir á uppfærðu alþjóðlegu flokkunarkerfi, ISCO08, áður en jafnlaunavottun er lögfest. Hagstofan hefur vakið athygli á þessari þörf síðustu ár og farið fram á fjárframlög til að geta uppfært starfaflokkunarkerfið. Jafnlaunavottun í samræmi við frumvarpið krefst þess að ekki verði frekari tafir á innleiðingu á nýju starfaflokkunarkerfi.

Hagstofa Íslands ber ábyrgð á gerð hagtalna um laun á íslenskum vinnumarkaði og er launatölfræðin lögð til grundvallar við kjarasamningsgerð, þar með talið SALEK samkomulagið. Gæði launatölfræðinnar er háð góðri starfaflokkun þar sem samræmis er gætt milli lögaðila, burtséð frá stærð, skipulagi eða atvinnugrein. Í frumvarpi því sem hér er til umfjöllunar er ekki tekið tillit til þessara þátta en við starfaflokkun einstakra lögaðila sem einskorðast við jafnlaunavottun er hætta á að samræmi glatist með þeim afleiðingum að bjagi aukist í launatölfræði.

Að þessu sögðu vill Hagstofan benda á að brýnt er að uppfæra núverandi starfaflokkunarkerfi til að það endurspegli vinnumarkaðinn eins og hann lítur út í dag. Auk þess verður að bregðast við þeirri áhættu að starfaflokkun verði ekki

samræmd með því að styrkja samræmingarhlutverk Hagstofunnar. Að lokum er rétt að benda á að með vel útfærðri og samræmdri starf flokkun hjá lögaðilum með 25 starfsmenn eða fleiri, sem hluti af jafnlaunavottun, verða til samfélagsleg verðmæti sem munu tryggja gæði hagtalna um íslenskan vinnumarkað og gefa kost á innbyrðis samanburði.

Hagstofan hefur engar athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Vinsamlegast,
f.h Hagstofu Íslands.

Hrafnhildur Arnkelsdóttir
sviðsstjóri

Umsögn um lagafrumvarp, 437. mál, 146. löggjafarþing: Jafnlaunavottun

Helgi Tómasson
Prófessor í hagrannsóknum og tölfræði
Hagfræðideild Háskóla Íslands

10. maí 2017

Frumvarp þetta gengur út á að auka vottunar- og eftirlitsstarfsemi í landinu. Við allar slíkar aðgerðir er nauðsynlegt að fram fari einhvers konar kostnaðar- ábatagreining. Sama á til dæmis við um krabbameinsskoðanir, nauðsynlegt er að meta kostnað og gagnsemi við slíkar skoðanir. Öll viljum við útrýma krabbameinum og öðrum meinum.

Augljóst er að vottunar- og eftirlitsstarfsemi kostar fé. Sennilegt má telja að þess háttar kostnaður leggist þyngra á smærri fyrirtæki og nýsköpunarfyrirtæki. Gagnsemi jafnlaunavottunar á grundvelli Jafnlaunastaðals Staðlaráðs er eflaust mjög mismunandi eftir fyrirtækjum. Þeir sem þann staðal gerðu vönduðu sig við verkið og ætla má að þær hugmyndir sem í honum eru geti nýst ýmsum við mannauðsstjórnun. Mín ætlan er staðalinn gæti hentað stórum fyrirtækjum sem vilja gott samræmi í launastefnu sinni. Sú hugsanlega gagnsemi hefur ekkert með mun á kynjum að gera, heldur miklu fremur að vernda fyrirtæki og starfsmenn fyrir áburði um klíkuskap og spillingu. Klíkuskapur og spilling leiðir til vannýtingar á mannauði.

Þó að jafnlaunastaðallinn sé að mörgu leyti gagnlegt plagg er hvatinn að tilkomu hans byggður á misskilningi. Það er sá misskilningur að það halli kerfisbundið á konur á frjálsum vinnumarkaði. Ég rökstuddi þetta í umsögn minni (19. september 2012) til Staðlaráðs um staðalinn: ÍST 85 (Jafnlaunakerfi).

Sams konar misskilningur virðist liggja að baki máli 437. Hugmyndin virðist byggja á því að það þurfi einhvers ríkisstýrt eftirlit með því að launagreiðendur mismuni ekki í launum. Í ágætri skýrslu Velferðarráðuneytisins frá í Maí 2015, *Launamunur karla og kvenna* er rakin ýmis konar gagnavinnsla. Efst á blaðsíðu 36 í þeirri skýrslu er formúla þar sem gefið er í skyn að túlka megí stuðulinn við kyn-breytuna sem kynbundinn launamun. Neðar á sömu blaðsíðu stendur orðrétt: *Engu að síður sýna rannsóknir jafnan jákvæð áhrif sambúðar á laun, einkum karla.* Gott og vel. Ef til er kynbundinn launamunur þá er hann ein tala fyrir ógifta og önnur tala fyrir gifta. Á næstu blaðsíðu kveður við svipaðan tón, *Enn önnur ráðgáta er hvers vegna börn hafa meiri áhrif á laun karla en kvenna.* Þetta sýnir að kynbundni launamunurinn sem verið er að leita að getur ekki verið ekki ein tala. Þetta er vönduð og vel unnin skýrsla og höfundar eru varfærnir. Á blaðsíðu 53 stendur: *Við getum því ekki með vissu ályktað að sá óskýrði launamunur sem hér hefur verið metinn sé eingöngu vegna kynferðis.* Eðlilegt er að túlka þessa skýrslu þannig að hugtakið kynbundinn launamunur sé á misskilningi byggt. Skýrslan er nánast sönnun á að kynbundinn launamunur sé ekki til og menn eigi að eyða takmörkuðu rannsóknarfé á annan hátt.

Það að hrapa að ályktunum um kynbundinn launamun, til dæmis út frá formúlum eins og blaðsíðu 36, er dæmi um tölfræðivillu. Verandi með doktorspróf í tölfræði og háskólakennari (eftir 5 ára starf hjá Kjararannsóknarnefnd) bjó ég árið 1992 til kennslubókardæmi sérhannað

til að vara við ályktunum af þessu tagi. Ég hef skrifað um þetta dæmi í íslensk blöð, Vísbendingu 1994 og Þjóðmál 2005. Besta útgáfan af dæmi mínu er á ensku í bandarísku blaði. Greinin á ensku heitir *Some Statistical Illusions and the Debate on Discrimination*. Eðli rangtúlkunarinnar á skýrslu Velferðarráðuneytisins er nánast alveg eins og aðvörundardæmið sem ég nota í grein minni. Í skýrslu Velferðarráðuneytisins er formúlan aðeins flóknari og tölurnar fleiri. Dýrar tölfræðivillur er alþjóðlegt vandamál og takmarkast ekki við umræðu um mismunun (sbr. til dæmis hindurvitni um bólusetningar). Hugsanlega er ein ástæðan menntunarskortur í tölfræði. Í mörgum háskóladeildum, t.d. í félagsfræði, lýðheilsuvísindum, sálfræði, ofl. er hugsanlegt að tölfræðikennarinn hafi aldrei tekið námskeið hjá faglærðum tölfræðingi. Sænski tölfræðiprófessorinn Per Johansson tjáir sig á svipaðan hátt í greininni, *Förutfattade meningar, statistik och jämställdhet*, fordómar, tölfræði og jafnrétti.

Bandaríski hagfræðiprófessorinn Thomas Sowell (svartur), hefur varað sérstaklega við kvóta-kerfi og jákvæðri mismunun. Hann segir að slíkt sé skaðlegt fyrir samfélagið og geti bitnað illa á svörtum sem það á þó að gagnast. Það geti ekki verið gott að skipa mann í stjórn bara til að uppfylla einhvern kvóta um húðlit. Það að marglitar stjórnir séu góðar þýðir ekki að það sé til bóta að þvinga fram marglitar stjórnir alls staðar.

Ef mál 437 verður samþykkt óbreytt hefur það í för með sér þungar skriffinnskuálögur á mörg fyrirtæki. Alls óvist er hver áhrifin á formúlur eins og þá á blaðsíðu 36 í skýrslu Velferðarráðuneytis gætu orðið. Sér í lagi er ekkert sem bendir þil þess þetta breyti á nokkurn hátt hegðun einstaklinga í hjónabandi. Sú hegðun er meginskýring á mun á meðallaunum karla og kvenna. Markmið hagstjórnar hlýtur að vera að nýta mannaúðinn sem best. Þetta frumvarp er ekki skref í rétta átt, þó svo að góðar hugmyndir úr jafnlaunastaðlinum gætu nýst einhverjum. Þó svo að einhver launagreiðandi vilji stunda mismunun er hagrænt svigrúm til þess takmarkað. Kerfisbundin mismunun í launum getur því ekki verið útbreitt almennt vandamál.



Jafnréttisstofa

Nefndasvið Alþingis
Allsherjar- og menntamálanefnd
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Akureyri, 10.05.2017
1705013 KÁ

Efni: Jafnlaunavottun

Jafnréttisstofu hefur borist til umsagnar frv. til laga um breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun).

Með þessu frumvarpi, ef að lögum verður, er gerð tilraun til þess að ná fram launajafnrétti kynjanna með því að styðjast við ákveðinn staðal (ÍST 85:2012). Þetta er í fyrsta sinn sem slíkri aðferð er beitt í heiminum, svo vitað sé. Því er um mjög merkilega tilraun að ræða sem vonandi á eftir að verða öðrum þjóðum leiðarljós í baráttunni við launamisrétti kynjanna. **Jafnréttisstofa styður eindregið efni þessa frumvarps.** Jafnréttisstofu er kunnugt um umræður um það hvort rétt sé og eðlilegt að lögleiða staðla en hér verður ekki tekin afstaða til hinnar tæknilegu hliðar, einungis fjallað um efni frumvarpsins.

Inngangur

Frá örófi alda hefur sú hugmynd verið ríkjandi hér á landi að konur væru minna virði en karlar og að þær þyrftu minna. Þannig var konum ætlaður minni matur en körlum fyrr á öldum og þeim gert að þjóna körlum til „borðs og sængur“ til viðbótar við þeirra daglegu störf. Þetta var það sem vakti Bríeti Bjarnhéðinsdóttur til vitundar um það misrétti sem konur bjuggu við á síðari hluta 19. aldar. Um aldamótin 1900, þegar saltfiskurinn var orðinn aðalútflutningsvara landsins, var tímakaup verkakvenna þriðjungur til helmingur af tímakaupi karla. Launamisréttið er því mjög rótgróið. Árið 1961 voru samþykkt lög um sömu laun fyrir sömu vinnu að frumkvæði Hannibals Valdimarssonar þáverandi alþingismanns og forseta Alþýðusambands Íslands. Á bak við hann var fjöldi verkakvennafélaga sem höfðu barist fyrir launajafnrétti í áratugi. Menn héldu að hægt væri að leiðrétta launamuninn í áföngum og að hann yrði úr sögunni á örfáum árum. Raunin varð önnur. Þrátt fyrir þessi lög og jafnréttislög frá árinu 1976 (sem hafa verið endurskoðuð fjórum sinnum) hefur ekki tekist að útrýma launamisréttinu. Reyndar hefur ekki heldur tekist að ná samkomulagi um samræmdar mælingar á launamun. Því höfum við ótal kannanir sem sýna mismunandi niðurstöðu, eftir því hvaða breytur eru notaðar, allt frá 7% launamun upp í 16-17% mun á vinnumarkaðnum í heild. Ýmis stéttarfélög hafa gert reglulegar kannanir fyrir sitt fólk



Jafnréttisstofa

(t.d. VR og SFR) sem eru sambærilegar ár eftir ár. Þær sýna viðvarandi launamun sem sveiflast aðeins upp og niður eftir því hvernig árar í þjóðfélaginu.

Það eru skiptar skoðanir um það hvernig eigi að skilgreina og mæla launamun kynjanna. Evrópusambandið (Eurostat) styðst við óleiðréttu mælingu á tímakaupi en hér á landi hefur mikið verið gert til að leiðrétta launamuninn, þ.e. að bera saman og leiðrétta fyrir vinnutíma, menntun, starfsreynslu o.fl. Spurningin er hvort óleiðréttur launamunur sýni ekki best hver staða kynjanna er í raun. Konur vinna að meðaltali styttri vinnudag í launavinnu, störf þeirra margra (hefðbundin kvennastörf) eru til færri fiska metin, þær eru mun lengur frá vinnu vegna barneigna en karlar o.s.frv. Engu að síður er ólíðandi að konum og körlum séu ekki greidd sömu laun fyrir sambærileg og jafn verðmæt störf.

Frumvarp um jafnlaunavottun

Frumvarp það sem hér er til umfjöllunar snýst um það að fyrirtæki og stofnanir með 25 starfsmenn eða fleiri skuli sækja um vottun þess að þau uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85:2012 um jafnlaunakerfi. Sótt skal um vottun hjá viðurkenndum vottunaraðila sem gengur úr skugga um að viðkomandi aðili uppfylli m.a. þau skilyrði:

- a) að hafa heildstæða skjalfesta launastefnu,
- b) hafi jafnréttisáætlun samþykkt af stjórn sem sé í samræmi við 18. gr. laga nr. 10/2008,
- c) að fram hafi farið að minnsta kosti ein launagreining innan fyrirtækisins sem nýta skal við mótun jafnlaunastefnu og markmiðssetningu varðandi launajafnrétti kynja.

Fyrirtæki og stofnanir þurfa að sjálfsögðu að uppfylla önnur skilyrði staðalsins, svo sem lagalegar kröfur, kröfur um hlutverk, ábyrgð og völd, hæfni, þjálfun og vitund, samskipti, skjalfestingu og skjalastýringu. Hér er því eins og sjá má um ítarlegar kröfur að ræða.

Fyrirtæki með 25-99 starfsmenn geta leitað staðfestingar hagsmunaaðila (væntanlega verða það aðallega stéttarfélögin) á að þau hafi komið upp jafnlaunakerfi í stað þess að fá vottun vottunarstofu og þar með jafnlaunamerkið. Í staðinn fá þau þá jafnlaunaviðurkenningu.

Nú þegar hafa verið gerðar tilraunir með að innleiða staðalinn, t.d. hjá embætti Tollstjóra sem er stór og fjölbreytt stofnun. Í ljós kom að staðallinn kallaði á töluverða vinnu en niðurstaðan var ánægjuleg.

Það er eitt af meginhlutverkum Jafnréttisstofu að kalla eftir jafnréttisáætlunum fyrirtækja, stofnana og félagasamtaka. Jafnréttisstofa hefur skipulagt þessa vinnu þannig að taka fyrir ákveðin svið, t.d. hefur undanfarin ár verið kallað eftir jafnréttisáætlunum skóla á öllum skólastigum, frá öllum ríkisstofnunum, fjármálastofnunum, öllum fyrirtækjum með 50 starfsmenn eða fleiri (sem heyra undir lögin um kvóta í stjórnun), öldrunarstofnunum og sveitarfélögum. Jafnframt hefur



Jafnréttisstofa

fjöldi fyrirtækja leitað eftir ráðgjöf og fræðslu vegna vinnu við jafnréttisáætlanir. Á næstunni mun Jafnréttisstofa beina sjónum að fyrirtækjum með 25-50 starfsmenn, þ.e. fyrirtækjum sem verður gert að fá vottun eða viðurkenningu um launajafnrétti en hafa ekki skilað inn jafnréttisáætlunum. Því fleiri sem verða komnir með gilda jafnréttisáætlun þegar lögin ganga í gildi, því hraðar mun ganga að koma jafnlaunavottuninni á. Það er því jákvætt að innleiða jafnlaunastaðalinn í áföngum. Það gefur fyrirtækjum og stofnunum tíma til að búa sig undir umsókn um jafnlaunavottun eða jafnlaunaviðurkenningu.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

1. gr. Sú spurning vaknar hvort ekki væri rétt að vísa til ákvæða í lögum um vottunaraðila. Undir hvaða lög heyra þeir og hvaða kröfur eru gerðar?
2. Hvernig verður tryggt að hagsmunaaðilar sem taka að sér að gefa skriflega yfirlýsingu um að jafnlaunakerfi og framkvæmd þess standist staðalinn, hafi til þess nauðsynlega þekkingu og færni. Hvernig verður t.d. tryggt að þeir greini hvort jafnréttisáætlun er fullnægjandi eður ei. Hvaða kröfur verða gerðar til þessara aðila? Væntanlega verður hlutverk þeirra skilgreint nánar í reglugerð en það er mjög brýnt að þetta sé skýrt.
3. Samkvæmt frumvarpinu er Jafnréttisstofu heimilt að veita samtökum aðila vinnumarkaðarins aðgang að skýrslu vottunaraðila eða hagsmunasamtaka um niðurstöðu úttektar á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar hafi úttekt ekki leitt til vottunar. Hér vakna spurningar. Getur verið hætta á að gögn um launaúttekt (t.d. í fyrirtæki með 25 starfsmenn) skarist á við persónuvernd? Er þá heimilt að afhenda slík gögn? Hvernig má tryggja að svo verði ekki? Auðvitað gæti Jafnréttisstofa neitað að afhenda gögn ef þau eru persónugreinanleg. Sú spurning vaknar einnig hvers vegna aðilar vinnumarkaðarins eigi að fylgjast með því hvers vegna fyrirtækjum er synjað um vottun. Er það ekki verkefni viðkomandi fyrirtækis að taka á sínum málum, leita sér ráðgjafar, kippa því sem að er í liðinn og sækja aftur um. Eitt er að fylgjast almennt með því hvernig gengur, annað að samtök aðila vinnumarkaðarins séu að fylgjast með einstökum aðilum. Væri ekki nær að taka það saman í árlegri skýrslu. Ekki er augljóst hver tilgangurinn er með þessu.
4. Jafnréttisstofa fær það hlutverk að halda skrár yfir annars vegar þau fyrirtæki og stofnanir sem fá vottun eða viðurkenningu hagsmunaaðila og hins vegar skrá yfir þá aðila sem synjað er um vottun. Þetta er tæknilegt atriði en leggja ber áherslu á að um nokkra vinnu er að ræða og einnig er mikilvægt að minna á að slík skrá verður að sjálfsögðu að vera aðgengileg og sýnileg á vef stofnunarinnar.
5. Jafnréttisstofu verður falið það hlutverk að afhenda fyrirtæki eða stofnun jafnlaunamerkið þegar staðfesting liggur fyrir um jafnlaunavottun. Einnig að taka við staðfestingarskríteini frá hagsmunaaðilum og veita viðkomandi aðilum jafnlaunaviðurkenningu. Hér er því um tvenns konar viðurkenningu að ræða, annars vegar jafnlaunamerkið og hinsvegar jafnlaunaviðurkenningu. Þetta þýðir töluvert utanumhald og þar með aukna vinnu á Jafnréttisstofu. Jafnréttisstofa fagnar því að fá aukin verkefni en þau kosta peninga og kalla á aukinn mannafla.



Jafnréttisstofa

6. Ráðherra skal setja reglugerð um framkvæmd eftirlits með jafnlaunavottuninni þar sem kveðið verður á um hæfniskröfur, notkun jafnlaunamerkisins og jafnlaunaviðurkenningarinnar. Það er mjög brýnt að hlutverk hvers og eins verði skýrt þannig að ljóst sé hver ber hvaða ábyrgð, ekki síst Jafnréttisstofa. Jafnréttisstofa gegnir nú þegar viðtæku eftirlitshlutverki í samræmi við lög nr. 10/2008 og það kann að koma upp ágreiningur um það hvort jafnréttisáætlanir uppfylli kröfur 18. gr. laga nr. 10/2008. Því skýrari sem reglugerðin verður því betra.

Að lokum ítrekar Jafnréttisstofa stuðning við frumvarpið. Með því er gerð tilraun til að útrýma aldagömlu misrétti. Það er gott að jafnlaunavottunin verði innleidd í áföngum eftir stærð fyrirtækja og stofnana. Stærstu fyrirtækin standa best að vígi og flest þeirra hafa gildar og góðar jafnréttisáætlanir. Þeim ætti því að ganga greiðlega að fá jafnlaunavottun ef þau hafa markað sér jafnlaunastefnu, gert úttekt á launamálunum og standast kröfur staðalsins að öðru leyti. Komi upp hnökrar á framkvæmdinni eða eftirlitinu gefst tími til að lagfæra þá.

Jafnréttisstofa hvetur allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis til að samþykkja jafnlaunafrumvarið sem fyrst þannig að undirbúningur geti hafist að þeirri merku tilraun sem frumvarpið boðar. Við Íslendingar höfum staðið okkur betur en flestar þjóðir í glímunni við kynjamisréttið. Við eigum að vera í fararbroddi og sýna þann kjark að koma með nýjungar sem enginn hefur prófað áður þó að framkvæmdin kunní að reyna á.

Kristín Ástgeirsdóttir
framkvæmdastýra



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

Nefndasvið Alþingis
Allsherjar- og menntamálanefnd
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 10. maí 2017

Efni: Umsögn um lagafrumvarp um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnlaunavottun)

Kennarasamband Íslands (KÍ) hefur fengið til umsagnar lagafrumvarp um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnlaunavottun), mál 437 á 146. löggjafarþingi. KÍ fagnar frumvarpinu og styður framgang þess í þinginu.

KÍ tók þátt í samráði velferðarráðuneytis um gerð frumvarpsins ásamt öðrum samtökum aðila vinnumarkaðarins (sbr. gr. 5 í greinargerð með frumvarpinu). Í þeirri vinnu lagði KÍ áherslu á stuðning við að jafnlaunavottun yrði sett á með lagasetningu í ljósi þess að kynbundinn launamunur er staðreynd á íslenskum vinnumarkaði. Jafnlaunavottun hefur verið valkvæð frá því staðallinn ÍST 85 tók gildi í desember 2012. KÍ telur lögfestingu vottunarinnar tryggja betur jafnræði og framgang jafnréttis kynjanna á íslenskum vinnumarkaði. Lögfesting slíkra reglna hefur þegar sýnt fram á jákvæðan árangur, sbr. lög um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja frá árinu 2010.

Jafnlaunavottun mun án efa ekki ein og sér leysa þann vanda sem kynbundinn launamunur er. Það er hins vegar mat KÍ að jafnlaunavottun sé mikilvægt lóð á vogarskálarnar sem geti leitt af sér skýrari og gagnsærri ákvarðanir um laun karla og kvenna í fyrirtækjum og stofnunum á íslenskum vinnumarkaði, sem geti dregið úr líkum á að kynbundinn launamunur viðhaldist með aukinni meðvitund um jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Þá er einnig talið líklegt að sú vinna sem þarf að fara fram við innleiðingu jafnlaunastaðals innan hvers fyrirtækis eða stofnunar, svo sem starfaflokkun og launagreining, komi í veg fyrir hvers kyns mismunun í launum, umbun, framgangi í starfi eða öðrum tengdum málum hjá viðkomandi fyrirtæki/stofnun, ekki aðeins kynjamismunun.

Til að tryggja framgang laganna hefur KÍ þó bent á að hið opinbera þurfi að bæta verkfærakistuna sem inniheldur skjöl sem eiga að auðvelda innleiðingu jafnlaunastaðalsins, veita fyrirtækjum og stofnunum stuðning og/eða tryggja þeim ráðgjöf vegna innleiðingarinnar, styrkja starfsemi Jafnréttisstofu til að sinna því eftirlitshlutverki sem henni er falið með lögunum og vinna að eflingu vottunarumhverfisins á Íslandi. Á vettvangi samráðsins kom fram vilji ráðherra til alls þessa.

Að lokum bendir KÍ á að í ljósi lagasetningar sé mikilvægt að hver sem er geti tilkynnt til Jafnréttisstofu ef fyrirtæki eða stofnun fer ekki eftir lögunum og að jafnlaunastaðalinn ÍST 85 þurfi að vera aðgengilegur öllum þeim að kostnaðarlausu, sem vinna að innleiðingu hans.

Virðingarfyllt,
Þórður Hjaltsted, formaður KÍ,
Hafdís Dögg Guðmundsdóttir, sérfræðingur í vinnuumhverfis- og jafnréttismálum KÍ.



Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 REYKJAVÍK

Hallveigarstöðum, 18. maí 2017

v/146. löggjafarþing 2016-2017
v/Þskj. 570 - 437. mál.

Efni: Umsögn Kvenfélagasambands Íslands um frumvarp til laga um breytingu á lögum jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun)

Kvenfélagasamband Íslands, (KÍ) þakkar erindi dagsett 28. apríl. sl. þar sem KÍ gefst tækifæri á að veita umsögn um ofangreint frumvarp.

Að mati Kvenfélagasambands Íslands er hér um mikið framfaramál að ræða er varðar aðgerðir til að útrýma kynbundnum launamun sem konur hafa um áratuga skeið krafist úrbóta á. KÍ fagnar því að loksins líti dagsins ljós vinnureglur um hvernig skuli framfylgja lögum um launajafnrétti og að ábyrgðin færist frá launþeganum yfir á atvinnurekandann. **Hvetur Kvenfélagasambandið til þess að frumvarpið verði samþykkt og að það verði að lögum.**

Litið er til Íslands hvaðanæfa að sem landið sé einskonar jafnréttisparadís enda mælist Ísland í efsta sæti meðal þjóða hvað jafnrétti varðar ár eftir ár. Þó laganna bókstafur segi að svo sé er margsannað að lögin ein og sér hafa ekki dugað til að ná fram jafnrétti hér á landi, eftirfylgni, aðhald og gagnsæi þarf að fylgja hverjum lagabálki svo hann virki í raun. Kvenfélagasambandið álítur að með tilkomu jafnlaunavottunar verði til eftirfylgni og aðhald með lögum um jafnrétti óháð kyni og launajafnrétti.

Gagnrýnt hefur verið að innleiðing jafnlaunavottunarinnar verði kostnaðarsöm fyrirtækjum og stofnunum í landinu. KÍ bendir á að konur í landinu hafa um áratuga skeið, eftir að sett var í lög að óheimilt væri að mismuna í launum á grundvelli kyns, borið þennan kostnað, óviljugar og einar og bera hann til æviloka með lægri greiðslum úr lífeyrissjóðum. Ljóst er að kostnaður þeirra er afar hár og mun áþreifanlegur kostnaður fyrirtækja við að innleiða jafnlaunavottun blikna í samanburði við þann kostnað sem konur á Íslandi bera og hafa borðið vegna launamisréttis.

3. gr.

Fram kemur í greinargerð við einstakar greinar frumvarpsins 3. gr. að Jafnréttisstofa haldi skrá yfir fyrirtæki og stofnanir sem ekki hafa hlotið Jafnlaunavottun og að samtökum aðila vinnumarkaðarins verði veittur aðgangur að henni en ekki gert ráð fyrir því að Jafnréttisstofa birti þá skrá á vef sínum eins og skrá yfir þá er hlotið hafa vottunina.



KÍ bendir á mikilvægi gagnsærs vinnuferlis og að upplýsingar séu aðgengilegar. Það er í anda jafnréttis að launþegar og almenningur hafi vitneskju um stöðu fyrirtækja og stofnana hvað þetta varðar t.d. í því skyni að geta sótt vinnu og eða haft viðskipti við fyrirtæki eftir því sem þau standa sig í að uppfylla lög. Launþegar eru klárlega hagsmunaaðilar sem eiga að geta sótt og gefið upplýsingar til viðkomandi stofnunar, í þessu tilfalli Jafnréttisstofu.

Í ljósi þess hve upplýsingagjöf til almennings er mikilvæg leyfir KÍ sér að benda á að heppilegt væri fyrir almenning í landinu ef hægt væri að skrá hvort fyrirtæki uppfylli vottunina á vef Ríkisskattstjóra.

Þá má ljóst vera að tryggja þarf innviði þeirra stofnana sem taka að sér mikilvæg hlutverk svo að lög um jafnlaunavottun verði ekki hjóm eitt. Þar er helst að nefna Jafnréttisstofu sem hefur veigamikil starf fram að færa skv. frumvarpinu.

GREINARGERÐ

Kvenfélagasamband Íslands telur að ekkert skuli til sparað til að vinna bug á aldagömlu misrétti og áratugalöngum lögbrotum er varða launamun kynjanna þar sem ávallt hallar á konur og eru ofangreindar athugasemdir settar fram með tilliti til þess.

Fyrir hönd Kvenfélagasambands Íslands

Hildur Helga Gísladóttir
framkvæmdastjóri



10. maí 2017
Hallveigarstöðum, Reykjavík

Efni: Umsögn Kvenréttindafélags Íslands um um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun), 146. löggjafarþing 2016–2017. Þingskjal nr. 570 – 437. mál.

Kvenréttindafélag Íslands fagnar viðleitni Alþingis og stjórnvalda til þess að sporna við kynbundnum launamun. Lög sem eiga að tryggja sömu kjör fyrir sambærileg störf hafa verið í gildi á Íslandi áratugum saman, en þrátt fyrir það mælist kynbundinn launamunur í öllum rannsóknum og alltaf hallar á konur.

Kvenréttindafélag Íslands telur að útrýming kynbundins launamunar sé mikilvægur þáttur í því að koma á jafnrétti á íslenskum vinnumarkaði, en leggur einnig áherslu á grípa þarf til frekari aðgerða til að koma á jafnrétti. Má þar t.d. nefna að vinnumarkaður á Íslandi er mjög kynskiptur. Stórar kvennastéttir, svo sem í menntakerfinu og umönnunarstéttir, eru almennt á lágum launum, á meðan stéttir þar sem karlar eru í meirihluta eru oft á mun hærra launum. Ekki verður séð að þessum kynbundna launamun verði útrýmt með frumvarpinu. Þá er launaleynd einnig beitt víða á vinnumarkaði, þrátt fyrir að jafnréttislögin banni launaleynd, og er nauðsyn að kynna fólki á launamarkaði rétt sinn á að greina frá launum sínum og kynnast launakjörum í sinni stétt.

Jafnlaunavottunin er stórt skref í áttina að því að jafna út kynbundinn launamun og jafnréttisstaðallinn er nýtt verkfæri í jafnréttisbaráttunni. Kvenréttindafélag Íslands hefur ýmsar athugasemdir við frumvarpið eins og það liggur fyrir, en hvetur til þess að það fái jákvæða meðferð í þinginu.

Gagnsæi í framkvæmd vottunar

Kvenréttindafélag Íslands leggur áherslu á að vottunarferlið og gögnin sem jafnlaunavottunin byggir á, þ.á.m. mat á störfum, verði gagnsæ og aðgengileg starfsmönnum fyrirtækja sem undir lögin falla. Staðalinn þarf að kaupa, en gögnin sem verða til við innleiðingu hans ættu hiklaust að vera aðgengileg öllum starfsmönnum.

Skv. staðlinum á tölfræði ekki að vera persónugreinanleg og því væri hægt að tryggja aðgang að gögnum án þess að fórna persónuvernd. Eins og fram kemur hér að ofan er Kvenréttindafélagið á þeirri skoðun að afnema ætti launaleynd með öllu. Launaleynd beitt víða á vinnumarkaði, þrátt fyrir að jafnréttislögin banni launaleynd, og er nauðsyn að uppræta kröfur vinnuveitenda á launaleynd starfsmanna sinna. Þá myndi aðgangur að gögnum úr ferli jafnlaunavottunar ekki valda vandræðum.

Kvenréttindafélagið telur einnig mikilvægt að starfsmenn skilji hvernig jafnlaunastaðallinn virkar, og verður að tryggja að fyrirtækjum, stéttarfélögum og öðrum aðilum sé heimilt að miðla þeim upplýsingum.

Vottunaraðilar

Kvenréttindafélagið hefur áhyggjur af því að í frumvarpinu er gert ráð fyrir því að fyrirtæki með fjölda starfsmanna á bilinu 25 – 99 geti sleppt því að undirgangast jafnlaunavottun bærs aðila skv. 1. gr. c staðalsins, og í stað þess leitast eftir staðfestingu á að kröfur séu uppfylltar hjá hagsmunaaðilum, s.s. fulltrúum starfsmanna, sbr. 1. gr. b staðalsins.

Tillaga Kvenréttindafélags Íslands:

Kvenréttindafélag Íslands leggur til að öll fyrirtæki óháð stærð gangist undir vottun frá aðilum skv. 1. gr. c lið staðalsins.

Eftirlit með jafnlaunavottun

Kvenréttindafélag Íslands hefur athugasemdir við hlutverk Jafnréttisstofu og aðila vinnumarkaðarins þegar kemur að eftirliti með lögnum, skv. frumvarpinu.

Kvenréttindafélagið sér fyrir sér að aðkoma samtaka aðila vinnumarkaðarins, sérstaklega stéttarfélaga, geti verið gríðarlega mikilvæg þegar kemur að því að innleiða jafnlaunastaðalinn og meta störf á grundvelli hans. Þá er mikilvægt að gott samstarf sé á milli Jafnréttisstofu og stéttarfélaganna, þar sem nálægð stéttarfélaganna við fyrirtækin er mun meiri.

Hvað eftirlit með lögnum varðar þá hefur Kvenréttindafélagið þó áhyggjur af því að með frumvarpinu sé komið á tvöföldu kerfi þar sem samtök aðila vinnumarkaðarins fara með hluta eftirlitsins, þ.e. að sjá til þess að fyrirtæki öðlist vottun, og Jafnréttisstofa hluta, þ.e. að halda skrá yfir fyrirtæki og stofnanir sem hafa öðlast vottun. Kvenréttindafélagið telur þessa útfærslu of flókna í framkvæmd.

Tillaga Kvenréttindafélags Íslands:

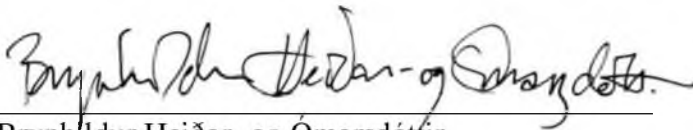
Kvenréttindafélag Íslands leggur til að aðeins einn aðili, Jafnréttisstofa, fari með eftirlit með framkvæmd laganna. Rétturinn til að leggja á viðurlög, svo sem dagssektir, er enda þar.

Jafnréttisstofa

Kvenréttindafélagið leggur áherslu á að það verkefni að innleiða jafnlaunastaðalinn hjá fyrirtækjum með 25 eða fleiri starfsmenn, er gríðarlega stórt og mikilvægt að vel takist til. Gert er ráð fyrir að bæta einu stöðugildi við hjá Jafnréttisstofu og hefur Kvenréttindafélagið efasemdir um að það sé nóg. Við ítrekum afstöðu okkar að tryggja þarf stöðu Jafnréttisstofu til framtíðar.

Teljum við nauðsynlegt að:

- a) að fjölga starfsmönnum Jafnréttisstofu til muna og bæta við sérfræðingum í þeim nýju málaflokkum sem henni er nú ætlað að sinna;
- b) að auka nálægð Jafnréttisstofu við stjórnslu ríkisins. Við teljum bráðnauðsynlegt að fjölga starfsmönnum Jafnréttisstofu sem staðsettir eru í Reykjavík til muna. Nauðsynlegt er fyrir stofnun sem sinnir svo mikilvægum málaflokki sem jafnréttismálum að vera í mikilli nálægð við þau ráðuneyti, stofnanir, frjáls félagasamtök og aðila vinnumarkaðarins sem staðsett eru á höfuðborgarsvæðinu;
- c) að tryggja það að starfsemi Jafnréttisstofu sé á landsvísu. Vinnuefirlitið er dæmi um stofnun hefur starfsmenn í níu sveitarfélögum á landinu. Teljum við að starf Jafnréttisstofu sé síst veigaminna en starf Vinnuefirlitsins og hvetjum við til þess að opnaðar verði skrifstofur Jafnréttisstofu í öllum landsfjórðungum og þar með tryggt að Jafnréttisstofa geti sinnt skyldum sínum við eftirlit, fræðslu og upplýsingastarfsemi á landinu öllu.



Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir
framkvæmdastýra Kvenréttindafélags Íslands

KÆRUNEFND JAFNRÉTTISMÁLA

Allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis
Alþingi við Austurvöll
101 Reykjavík

Skógarhlíð 6
105 Reykjavík
sími 545 8100, bréfsími 551 9165
www.velferdarraduneyti.is

Reykjavík 9. maí 2017
Tilv.: KJ17040005/

Efni: Umsögn kæruneftndar jafnréttismála um þrjú lagafrumvörp.

Þann 28. fyrra mánaðar bárust kæruneftnd jafnréttismála erindi frá allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis með beiðni um að nefndin léti í té umsagnir um þrjú lagafrumvörp er nú liggja fyrir þinginu. Um er að ræða þessi frumvörp:

- Frumvarp til laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, 435. mál.
- Frumvarp til laga um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, 436. mál.
- Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnlaunavottun), 437. mál.

Umsögn nefndarinnar, að svo miklu leyti sem nefndin sá sér fært að fjalla um frumvörpin, fer hér á eftir.

Í 6. gr. frumvarps um jafna meðferð á vinnumarkaði er kveðið á um að einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir eða félagasamtök sem telji að ákvæði laga þessara hafi verið brotin á sér geti í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sinna, eftir því sem við á, leitað atbeina kæruneftndar jafnréttismála. Skuli 5. og 6. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla gilda eftir því sem við geti átt. Í 5. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, er kveðið á um kæruneftnd jafnréttismála, m.a. skipun nefndarinnar, verkefni hennar og úrskurði. Í 6. gr. laganna er kveðið á um málsmeðferð hjá nefndinni og í 7. gr. laganna er kveðið á um upplýsingaöflun fyrir nefndinni. Kæruneftnd telur rétt að vísa jafnframt til síðastneftnda ákvæðisins en eðlilegt hlýtur að vera að það ákvæði gildi einnig í þeim tilvikum þegar málefni, sem heyrir undir lög um jafna meðferð á vinnumarkaði og lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna, verði frumvörpin að lögum, koma til meðferðar hjá nefndinni. Skortur á tilvísun til 7. gr. skýrist væntanlega af misgáningi.

Kæruneftnd jafnréttismála bendir á að í frumvörpunum er ekki kveðið á um breytta skipan kæruneftndarinnar. Verði frumvörpin að lögum er fyrirsjáanlegt að málum er lögð eru fyrir nefndina muni fjölga til muna. Lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, mæla fyrir um að nefndin leysi úr ágreiningsmálum um brot á lögnum sem eingöngu taka til banns við mismunun á grundvelli kyns. Verði frumvörpin þrjú að lögum verður mögulegt að leggja fyrir nefndina að auki:

- Mál vegna mismununar á vinnumarkaði á grundvelli kynþáttar, þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fítlunar, skertrar starfsgetu, aldurs, kynhneigðar eða kynvitundar.
- Mál vegna mismununar á öllum sviðum samfélagsins, utan vinnumarkaðar, á grundvelli kynþáttar og þjóðernisuppruna.
- Mál vegna brota á ákvæðum jafnréttislaga um jafnlaunavottun af hálfu fyrirtækja eða

stofnana þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli.

Er fyrir séð að málum er koma til meðferðar hjá kærunefndinni muni þannig fjölga til muna. Á undanförunum árum hafa borist til nefndarinnar milli fimm og tólf mál á ári. Þeir einstaklingar er nú eiga sæti í nefndinni sem aðal- og varamenn gegna föstum störfum annars staðar og hefur því seta í nefndinni verið aukastarf. Starfsmaður velferðarráðuneytis hefur gegnt störfum sem ritari nefndarinnar en starf hans fyrir nefndina er ekki fullt starf. Er fyrir séð að málafjöldi hjá nefndinni, verði frumvörpin að lögum, muni krefjast þess að um fullt starf nefndarmanna verði að ræða. Að sama skapi mun þörf nefndarinnar fyrir ritara og aðstoðarmenn aukast.

Kærunefnd bendir á að þau ágreiningsmál er munu koma til meðferðar hjá nefndinni að breyttum lögum kunna að krefjast sérþekkingar, svo sem í málefnum fatlaðs fólks eða í málefnum annarra hópa. Kann því að vera ástæða fyrir löggjafann að huga að því hvaða sérþekking ætti að vera áskilin hjá þeim nefndarmönnum er munu skipa nefndina í framtíðinni.

Að lokum bendir nefndin á að í ljósi útvíkkunar á starfssviði kærunefndar jafnréttismála kann að vera ástæða til að huga að nýju heiti fyrir lög nr. 10/2008.

Það athugast að nefndin hefur ekki séð sér fært að fjalla um efni frumvarpanna í frekari mæli en að framan greinir.

F.h. kærunefndar jafnréttismála



Erla S. Árnadóttir
formaður

Persónuvernd vísar til beiðni allsherjar- og menntamálanefndar Alþingis frá 27. apríl 2017 um umsögn stofnunarinnar um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna (pskj. 565, 437. mál á 146. löggjafarþingi).

Frumvarpið varðar ekki reglur um vinnslu persónuupplýsinga. Persónuvernd gerir því ekki athugasemdir við efni þess.

F.h. Persónuverndar,



Þórður Sveinsson
Skrifstofustjóri lögfræðisviðs | Head of Legal Department

Persónuvernd | Data Protection Authority

Rauðarárstígur 10, 105 Reykjavík, IS, (+354) 510-9600
www.personuvernd.is

[Fyrirvari | Disclaimer](#)



RIKK
RANNSÓKNASTOFNUN
Í JAFNRÉTTISFRÆÐUM

Allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis
Alþingi við Austurvöll
101 Reykjavík

Reykjavík 9. maí 2017

Efni: Umsögn kærunefndar jafnréttismála um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnlaunavottun), 437. mál.

Rannsóknastofnun í jafnréttismálum við Háskóla Íslands fagnar frumvarpinu og telur það mikilvægt skref til að auka jafnrétti á vinnumarkaði á Íslandi.

Þó að á Íslandi ríki formlegt kynjajafnrétti og staða karla og kvenna sé jafnari en víðast hvar í heiminum hefur kynbundinn launamunur ekki verið upprættur. Margir áfangar hafa náðst á undanförunum árum sem jafna stöðu kynjanna og má þar nefna fjölgun kvenna í sveitarstjórnnum og á Alþingi, lagasetning um áhrif kvenna í stjórnun fyrirtækja, fæðingarorlofslög og lög sem vinna gegn ofbeldi og mansali.

Konur eru óvíða í heiminum jafn margar á vinnumarkaði og á Íslandi en þó einkennist hann enn af valdaójafnvægi á milli kynjanna þar sem kynjaskipting á milli starfa og í námsvali er áberandi og mjög hallar á konur þegar litið er til valdastöðu.

Frumvarpinu eru ætlað að stuðla að auknu launajafnrétti hér á landi. Ljóst að þrátt fyrir margvíslegar aðgerðir til að draga úr ójafnrétti kynjanna á vinnumarkaði hafa þær ekki dugað til að útrýma því. Þau verkfæri sem frumvarpið færir baráttunni fyrir auknu jafnrétti á vinnumarkaði eru mikilvægt framlag til aukins jafnréttis og RIKK fagnar því að leitað sé markvissra leiða til að ráða þar bót á.

Virðingarfyllst,
f.h. Rannsóknastofnunar í jafnréttisfræðum við Háskóla Íslands

Kristín I. Pálsdóttir
Verkefnisstjóri
HÁSKÓLI ÍSLANDS
HUGVÍSINDASVIÐ



SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

Alþingi
b.t. Allsherjar- og menntamálanefndar
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík 10. maí 2017

1705006SA KB/író
Málalykill: 00.63

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnlaunavottun), 437. mál

Vísað er til tölvubréfs frá nefndasviði Alþingis, dags. 28. apríl 2017, þar sem óskað er umsagnar Sambands Íslenskra sveitarfélaga um ofangreint frumvarp.

Almennt um frumvarpið

Með frumvarpinu eru lagðar til breytingar á lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Með breytingunum verður fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa 25 eða fleiri starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skylt að öðlast jafnlaunavottun með sérstakri vottun faggilts vottunaraðila.

Í stefnu Sambands Íslenskra sveitarfélaga eru skýr ákvæði um að tryggja skuli í kjarasamningum jafnræði í launasetningu starfsmanna sveitarfélaga, þ.e. að sambærileg og jafnverðmæt störf séu launuð með sama hætti óháð kynferði, búsetu eða stéttarfélagsaðild. Samninganefnd Sambands Íslenskra sveitarfélaga vinnur markvisst samkvæmt þessari stefnu.

Frumvarp þetta fellur vel að stefnu sambandsins og starfsmatinu sem sveitarfélögin hafa grundvallað launasetningu starfsmanna sinna á undanfarin 12 ár. Starfsmatskerfið er greiningartæki sem er notað til að meta með kerfisbundnum hætti sambærileg og jafnverðmæt störf óháð kynferði, búsetu eða stéttarfélagsaðild, óháð hæfni þeirra sem þau vinna. Starfsmatið hefur fest sig í sessi sem réttmætt og áreiðanlegt mælitæki og góð samvinna er milli sveitarfélaganna og þeirra stéttarfélaga sem samið hafa um starfsmat um framkvæmd og þróun starfsmatskerfisins.

Athugasemdir

Samband Íslenskra sveitarfélaga vill koma eftirfarandi athugasemdum á framfæri við frumvarpið:

1. Sambandið lýsir vonbrigðum með það að aðilum vinnumarkaðarins hafi ekki tekist að ná saman um að innleiða jafnlaunavottunina með kjarasamningi og þannig treyst samstöðu um þetta mikilvæga verkefni.
2. Þó að sveitarfélögin ættu almennt að vera nokkuð vel undir það búin að innleiða staðalinn þá veldur óvissa um viðbótarkostað sem af henni hlýst áhyggjum. Sambandið gerir þá kröfu til þingnefndarinnar að hún láti fara fram ítarlegt mat á þeim kostnaðaráhrifum sem innleiðing staðalsins felur í sér fyrir vinnuveitendur.
3. Sambandið leggur til að í stað orðsins „starfsmenn“ í frumvarpinu verði notast við orðið „stöðugildi“ þar sem það gefur nákvæmari mynd af umfangi á starfsemi



fyrirtækis eða stofnunar án þess að starfshlutfall starfsmanna hafi þar áhrif á. Til að mynda vinnur stór hluti starfsmanna sveitarfélaga hlutastörf.

4. Sambandið telur nauðsynlegt, áður en frumvarpið verður að lögum, að fyrir liggi drög að reglugerð þar sem fram komi með skýrum hætti skyldur aðila vinnumarkaðarins varðandi eftirlitshlutverk þeirra með jafnlaunavottun eða staðfestingu einstakra fyrirtækja eða stofnana.
5. Sambandið telur mikilvægt að Jafnréttisstofu verði tryggt aukið fjármagn og sérþekking til að annast framkvæmd þessara nýju laga.

Lokaorð

Samband íslenskra sveitarfélaga fagnar framkomnu frumvarpi til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnlaunavottun) og mælir með því að frumvarpið verði að lögum að teknu tilliti til framangreindra athugasemda.

Virðingarfyllt

SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA



Karl Björnsson
framkvæmdastjóri

Nefndasvið Alþingis,
Austurstræti 8-10
150 REYKJAVÍK

Reykjavík, 15. maí 2017

Efni: Umsögn um breytingu á lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, mál 437, þingskjal 570.

Meginefni frumvarpsins

Í frumvarpinu er lagt til að fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skuli öðlast jafnlaunavottun sem felst í að vottunaraðili staðfesti að jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar og framkvæmd þess uppfylli kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85. Samkvæmt reglugerð nr. 365/2017 skal vottunaraðili hafa faggildingu hjá faggildingarsviði Einkaleyfastofu eða sambærilegum aðila á Evrópska efnahagssvæðinu til að votta umræddan staðal, en aðilum með faggildingu gagnvart öðrum stöðlum er þó veitt tímabundin heimild til vottunar ÍST 85 til ársloka 2019.

Stefnuyfirlýsing ríkisstjórnarinnar

Í þeim kafla stefnuyfirlýsingarinnar sem fjalla um jafnrétti og fjölskyldumál segir eftirfarandi:

„Jafnrétti í viðtækri merkingu er órjúfanlegur þáttur í réttlátu og sanngjörnu samfélagi. Þar vegur jafnrétti á vinnumarkaði þungt. Í því skyni að sporna við launamisrétti af völdum kynferðis verði áskilið að fyrirtæki með 25 starfsmenn eða fleiri taki upp árlega jafnlaunavottun.“ Frumvarpið er þar að leiðandi liður í því að uppfylla þetta ákvæði stefnuyfirlýsingarinnar.

SA fagna því að jafnréttismálum sé hampað í stefnuyfirlýsingunni enda hefur jafnrétti í samfélaginu og á vinnumarkaði verið eitt aðal áherslumál SA á umliðnum áratugum.

Samkomulag aðila vinnumarkaðarins og félags- og jafnréttisráðuneytisins

Í ljósi stefnuyfirlýsingar ríkisstjórnarinnar hafa SA litið á lögfestingu staðalsins ÍST 85 sem óumflýjanlega staðreynd og hafa samtökin nálgast málið með þeim hætti. Engu að síður liggur fyrir að ISO staðlar og aðrir sambærilegir staðlar eru almennt ekki lögfestir með þeim hætti að öllum fyrirtækjum eða stofnunum sé skylt að fylgja þeim.

Að auki skal því haldið til haga að það var aldrei markmiðið með vinnu við gerð staðalsins að hann yrði lögfestur enda segir í inngangi hans að hann sé „*valkvæður, þ.e. atvinnurekendum er í sjálfsvald sett hvort þeir innleiða hann.*“ Það sama á við um aðra stjórnunarstaðla, hvergi þekkist að staðlar á borð við ISO 9001 gæðastjórnunarkerfi og ISO 14001 umhverfisstjórnunarkerfi séu lögfestir, en þeir eru fyrirmyndir jafnlaunastaðalsins ÍST 85. Þvert á móti eru þeir valkvæðir og veita viðskiptavinum fyrirtækja sem uppfylla kröfur þeirra staðfestingu á því að ákveðin gæða- eða umhverfisviðmið séu uppfyllt í rekstrinum. Lögfesting stjórnunarstaðla brýtur gegn grundvallarhugsun að baki þeirra.

Á framangreindum grundvelli og með það að markmiði að gera innleiðingu staðalsins eins framkvæmanlega og unnt er gerðu SA annars vegar og ASÍ og bandalög opinberra starfsmanna samkomulag, í samstarfi við félags- og jafnréttisráðherra, um að aðilunum verði falið hlutverk við framkvæmd laganna og ber frumvarpið þess merki.

Í frumvarpinu segir að samtökum aðila vinnumarkaðarins sé heimilt að semja svo um í kjarasamningum að við úttekt á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar þar sem 25–99 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafi fyrirtæki eða stofnun val um það hvort úttekt fari fram á grundvelli 1. gr. b staðalsins ÍST 85 (staðfesting hagsmunaaðila) eða 1. gr. c staðalsins ÍST 85 (vottun faggilds vottunaraðila). Heildarsamtökin á vinnumarkaðnum hafa þannig nokkurn tíma til að vinna að gerð kjarasamnings svo þetta ákvæði laganna verði virkt. Við undirritun kjarasamnings þess efnis verða úttektir og eftirlit með framfylgd jafnlaunavottunar málefni aðila vinnumarkaðar.

Engu að síður er ljóst að innleiðingar jafnlaunastaðalsins og jafnlaunavottunin getur verið flókið verkefni fyrir fyrirtæki og stofnanir og í einhverjum tilfellum verið á skjön við þá framkvæmd sem aðilar vinnumarkaðarins hafa komið sér saman um þegar þeir semja um launasetningu starfa í kjarasamningum. Það er því ekki ljóst hvernig samningsréttur aðila vinnumarkaðar getur samræmst ákvæðum frumvarpsins.

Þar sem unnið er samkvæmt mörgum ólíkum kjarasamningum innan fyrirtækis verður allur samanburður flóknari. T.a.m. eru starfsaldurshækkarnir og annar framgangur í kjarasamningum mismunandi, önnur réttindi sem teljast til kjara eru einnig ólík, s.s. réttur til orlofs. Það mun verða flókið að bera þetta saman þannig að það fullnægi kröfum staðalsins.

ÍST 85 er eign Staðlaráðs

Samkvæmt lagafrumvarpinu virðist ætlunin sú að leggja hald á vinnu Staðlaráðs við gerð staðalsins. Staðlaráð eru opin félagasamtök og byggir tekjuöflun ráðsins meðal annars á sölu staðla. Ekki er ljóst af frumvarpinu hvernig ætlunin er að fara með höfundarrétt að staðlinum eða hvernig skuli haga greiðslum til Staðlaráðs fyrir afnot af staðlinum.

Birta skal lög

Það vekur athygli að staðallinn sem ætlunin er að leiða í lög er ekki birtur með frumvarpinu. Hann er heldur ekki að finna meðal þingskjala. Þá vaknar spurning um hvernig almenningur og fyrirtækin í landinu sem fyrirhuguð lagasetning beinist að geti kynnt sér lagasetninguna til fulls. Varla er ætlunin að hver og einn þurfi að leggja út fé og hafa fyrir því að nálgast þann texta sem lögfestur verður með því að kaupa staðalinn hjá Staðlaráði. Það getur vart staðist að ekki eigi að birta lögina og staðalinn í Stjórnartíðindum.

Lagasetning útvistuð

Eins og áður er bent á er opin aðild að Staðlaráði Íslands og geta þeir átt aðild sem áhuga hafa á og telja sig eiga hagsmuna að gæta af starfi þess. Fram kemur á vef Staðlaráðs að séríslenskir staðlar eru samdir þegar hagsmunaaðilar telja þörf á því vegna sérstakra aðstæðna hér á landi eða vegna þess að ekki eru til evrópskir eða alþjóðlegir staðlar um tiltekið efni. Þannig er unnt að endurskoða staðla, breyta þeim og afnema. Með því að lögbinda staðalinn ÍST 85 virðist ætlunin að lögina haldi gildi sínu óbreytt þrátt fyrir allar breytingar sem kunna að verða gerðar á staðlinum. Staðlar eru jafnan endurskoðaðir á nokkurra ára fresti (gjarnan er miðað við 5 ár). Hver endurskoðun staðalsins kann þó að kalla á breytingu á jafnréttislögum vegna breytinga á skilgreiningum hugtaka. Þannig er aðkallandi þörf fyrir endurskoðun ÍST 85:2012 vegna breytinga á fyrirmyndum hans, þ.e. ISO 9001 og 14001, m.a. vegna breyttrar hugtakanotkunar.

Meðaltals launamunur kynja

Því er oft haldið fram að hægt miði í jöfnun launa kynjanna á vinnumarkaði. Staðreyndirnar tala öðru máli þótt betur megi ef duga skal. Samkvæmt launarannsókn Hagstofunnar voru meðallaun kvenna á almennum vinnumarkaði 91% af meðallaunum karla árið 2015, samanborið við 76% árið 2005 og 69% árið 1999.¹ Þar kemur einnig fram að launamunurinn hefur stöðugt farið minnkandi í öllum megin starfsstéttum og er t.d. enginn í hópi skrifstofufólks². Samkvæmt þessum gögnum hækkuðu laun kvenna að meðaltali um 30% umfram karla á tímabilinu 1998-2015. Þá má benda á það að hlutfall kvenna í starfsstéttum þar sem greidd eru tiltölulega há laun hækkar stöðugt en lækkar þar sem greidd eru tiltölulega lág laun³. Þessi breyting á samsetningu kynjanna eftir starfsstéttum hefur afgerandi áhrif á meðaltals launamun kynjanna. Í skýrslu Aðgerðahóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins til þess að vinna að launajafnrétti kynjanna⁴ frá maí 2015 um launamun karla og kvenna, og skrifuð er af Sigurði Snævarr, segir jafnframt í niðurstöðukafla: „*Allar fyrirliggjandi vísbendingar sýna að launamunur hefur minnkað, hvort sem átt er við óleiðréttan eða óskýrðan mun. Launamunur er aldursbundinn og mun meiri hjá eldri aldurshópum en þeim yngri. Ætla má að í því felist vísbending um þróun á næstu árum og jafnvel áratugum. Í þessari rannsókn er launamunur milli kynjanna, sem eftir stendur þegar tillit hefur verið tekið til allra annarra þátta, á bilinu 5,7–7,6% á rannsóknartímabilinu í heild, en nær 5% síðustu árin.*“

Þá kemur fram í skýrslum Hagstofunnar fyrir aðila vinnumarkaðarins (Salek-hópin) að laun kvenna á almennum vinnumarkaði hækkuðu meira en laun karla á ári hverju á tímabilinu 2007-2014 og höfðu hækkað um 6% meira þegar litið er til tímabilsins 2006-2016.

Munur á heildarlaunum kynja

Óleiðréttur launamunur kynjanna á Íslandi var 16,7% árið 2015 og er sá útreikningur byggður á aðferðafræði hagstofu Evrópusambandsins, Eurostat. Launamunur með þessari útreikningsaðferð hefur minnkað úr 22,4% árið 2008.⁵ Í þessum útreikningum eru yfirvinnulaun meðtalin en karlar fá að jafnaði greiddar mun fleiri yfirvinnustundir en konur. Árið 2015 munaði 8,7 stundum á meðalfjölda vinnustunda í aðalstarfi milli karla og kvenna en munurinn var 10,5 stundir árið 2008.

Lengri vinnutími karla en kvenna, og þar af leiðandi hærri tekjur, hefur áhrif á lífeyriskjör konum í óhag. Það er því mikilvægt jafnréttismál að saman dragi í vinnutíma kynjanna, bæði hvað varðar hlutastörf og yfirvinnu. Mun meiri yfirvinna karla en kvenna endurspeglar einnig ójafna fjölskylduábyrgð kynjanna og því er jöfnun fjölskylduábyrgðarinnar mikilvægt markmið til að draga úr mismunandi lífeyriskjörum þeirra.

Áhrif lögfestingar jafnlaunastaðals á mældan kynbundinn launamun óljós

Ástæða er til að efast um að lögfesting jafnlaunastaðalsins muni hafa marktæk áhrif á niðurstöður mælinga á kynbundnum launamun. Það hugtak er tölfræðilegt og byggir á meðaltölum fyrir nokkur eða allmörg fyrirtæki eða stofnanir. Það má skýra með einföldu

¹ Sjá línurit í lok greinargerðar.

² Sjá súlurit í lok greinargerðar.

³ Sjá súlurit í lok greinargerðar.

⁴ Launamunur karla og kvenna. Velferðarráðuneytið, maí 2015, bls 58.

⁵ Vefur Hagstofu Íslands – samfélag – laun og tekjur – laun – Óleiðréttur launamunur kynjanna

dæmi um tvö fyrirtæki þar sem hvort fyrirtækið um sig greiðir konum og körlum nákvæmlega sömu laun. Launin í fyrirtækjunum eru mishá og því getur komið fram kynbundinn launamunur þegar þau eru lögð saman. Þetta kemur skýrt fram í meðfylgjandi töflu og er þetta hugtak nefnt mótsögn Simpsons í fræðilegri tölfræði.

Dæmi um hvernig mæling á kynbundnum launamun getur verið villandi						
	Fyrirtæki 1		Fyrirtæki 2		Samtals	
	Fjöldi	Laun	Fjöldi	Laun	Fjöldi	Meðallaun
Karlar	10	100	20	110	30	107
Konur	10	100	10	110	20	105

Enda segir ítrekað í fyrrnefndri skýrslu Aðgerðahópsins að meginskýringin á launamun kynjanna sé að vinnumarkaðurinn sé mjög kynbundinn, þ.e. skiptist að miklu leyti í karlastörf og kvennastörf. Mishá laun eftir starfsgreinum og fyrirtækjum hefur því meiri áhrif niðurstöður mælinga á launamun á vinnumarkaði en launamunur á milli kynja innan starfsgreina eða fyrirtækja.

Fjöldi vottana

Á Íslandi eru nú í gildi tæplega 200 vottanir sem taka til um 150 fyrirtækja. Verði frumvarpið að lögum mun umfang vottunarstarfsemi í landinu margfaldast, þar sem því er ætlað að taka til tæplega 1.200 fyrirtækja og stofnana, samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands sem miðast við nóvember 2016. Þar af eru um 120 með fleiri en 250 starfsmenn, um 200 með 101-250 starfsmenn, rúmlega 300 með 50-100 starfsmenn og um 560 með 25-49 starfsmenn.

Kostnaður við lögfestingu jafnlaunavottunar

Í greinargerð frumvarpsins er ekki lagt mat á þann kostnað sem leggst á fyrirtæki og stofnanir vegna kvaðarinnar um innleiðingu staðalsins ÍST 85. Samkvæmt upplýsingum vottunarstofa er gjald fyrir úttekt og vottun á bilinu 500-700 þús. kr. fyrir meðalfyrirtæki. Vottun 1.200 fyrirtækja og stofnana m.v. 600 þús. kr. kostnað að meðaltali kostar því í heild um 700 m.kr. En mestur kostnaður felst í vinnu sem þarf að fara fram innan fyrirtækja og stofnana til að fylgja kröfum staðalsins. Að mati fyrirtækja sem þátt tóku í tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðals, sem vistað hefur verið í fjármála- og efnahagsráðuneytinu, þurftu flestar stofnanir og fyrirtæki í verkefninu að reiða sig á þjónustu sérfræðinga í stöðlum. Þar sem fæst fyrirtæki eða stofnanir hafa yfir slíkum sérfræðingum að ráða má búast við því að mikið verði um aðkeypta vinnu slíkra sérfræðinga. Þar að auki mun mikill tími stjórnenda fara í flokkun starfa og myndun nýs launakerfis sem uppfyllir kröfur staðalsins. Útilokað er með nokkurri nákvæmni að meta kostnað vegna aðkeyptrar vinnu sérfræðinga og viðbótar vinnu stjórnenda vegna innleiðingar staðalsins. Kostnaðurinn getur verið lítill í fyrirtækjum og stofnunum með fáar starfsgreinar og t.d. einn kjarasamning, en að sama skapi mikill í fyrirtækjum og stofnunum með margar starfsgreinar og fjölda kjarasamninga. Að auki mun fjöldi fyrirtækja þurfa að kaupa hugbúnað til að halda utan um og stýra þeim skráum sem staðallinn gerir kröfu um. Óhætt er því að gera ráð fyrir að innri kostnaður fyrirtækja við innleiðingu staðalsins og kostnaður vegna kaupa á þjónustu sérfræðinga í stöðlum og launakerfum hlaupi á nokkrum milljörðum króna fyrir þá 1.200 aðila sem um ræðir.

Mælanleg markmið vantar

Æskilegt er að með frumvarpinu fylgi mælanleg markmið sem ætlunin er að ná með lögfestingu jafnlaunastaðalsins. Þar koma tveir mælikvarðar helst til álita, þ.e. óleiðréttur launamunur kynja á grundvelli mælinga Hagstofu Íslands á reglulegum launum fyrir fullt starf og óskýrður launamunur á grundvelli tölfræðirannsókna á gagnasafni Hagstofunnar um launagreiðslur. Helst þyrfti að tiltaka að markmiðinu yrði náð innan tiltekins árafjölda, t.d. eftir 5 ár þannig að leggja megi mat á hver áhrif lagasetningarinnar verði.

Ekki verður auðvelt að meta árangurinn af lagasetningunni einni og sér því fyrir séð er að launamunur kynjanna mun fara minnkandi á komandi árum og því ber að halda til haga. Ástæða þess er sú að launamunur kynja er mun meiri meðal eldri starfsmanna á vinnumarkaði en þeirra yngri. Í fyrrnefndri skýrslu Aðgerðahóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins til þess að vinna að launajafnrétti kynjanna kemur fram að „Launamunurinn fer vaxandi með aldri; mestur er hann í elsta aldurshópnum (58–67 ára) bæði á almenna og opinbera vinnumarkaðnum.“ Þannig var launamunur kynjanna 5% á aldursbilinu 18-27 ára en 23% á aldursbilinu 58-67 ára. Samanburður við árið 2008 sýnir minnkandi launamun í öllum aldurshópum, um 4-6% í flestum hópunum. Þannig hverfa af vinnumarkaði ár hvert starfsmenn þar sem meðaltals launamunur er mikill og inn á vinnumarkaðinn koma starfsmenn þar sem meðaltals launamunur er lítill. Af þessari ástæðu minnkar meðaltals launamunur óháð öðru og sú þróun mun halda áfram á næstu árum.

Ástæða minnkandi launamunar er sú að konur sækja fram á fjölmörgum sviðum og eru mikill meiri hluti þeirra sem útskrifast með prófgráður úr háskólum. Hlutur kvenna í ábyrgðarstöðum mun halda áfram að aukast næstu áratugi og hlutur karla mun dragast saman. Þannig mun launamunur kynja halda áfram að minnka óháð því hvort frumvarpið verður að lögum eða ekki.

Útbúa þarf líkan sem spáir fyrir um þróun launamunar kynja á næstu árum og áratugum og bera niðurstöður þess við raunverulegar niðurstöður mælinga á launamun kynja á grundvelli gagnasafns Hagstofunnar. Með þeim hætti væri unnt að nálgast mat á því hvort lögfesting jafnlaunastaðalinn hafi einhver áhrif á launamun kynjanna.

Að jafnaði á ársgrundvelli

Í jafnréttislögunum segir að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skuli setja sér jafnréttisáætlun. Í frumvarpi þessu er einnig miðað við sama hugtak. Ekki liggur fyrir nein opinber tölfræði um flokkun fyrirtækja á þessum grundvelli og því óljóst í hvaða stærðarflokk fyrirtæki og stofnanir geta lent. Brýnt er fyrir framgang málsins að úr þessu verði bætt og Hagstofu Íslands verði falið að útbúa flokkun á grundvelli þessa hugtaks, þ.e. „fjöldi starfsmanna að jafnaði á ársgrundvelli“.

Jöfnun aðstöðumunar og heimilisábyrgðar kynjanna

SA telja að styrkja þurfi stöðu kvenna á vinnumarkaði, m.a. með því að efla fæðingarorlofskerfið og að karlar nýti rétt sinn enn frekar en nú er til töku fæðingarorlofs. Mikilvægt er að jafna fjölskylduábyrgð kynjanna með fræðslu, hvatningu, umræðu og útgáfustarfsemi.

Hægir á starfsframa

Samtökin telja mikilvægt að brúa hið svokallaða umönnunarbíl, eftir að fæðingarorlofi lýkur, með aukinni dagvistunarbþjónustu sveitarfélaga og einkaaðila. Þannig er í reynd

stuðlað að jöfnum möguleikum beggja kynja á vinnumarkaði. Einnig yrði þetta til að draga úr mældum launamun kynjanna, auka hlut kvenna í stjórnunarstöðum og gera þeim kleift að sækja fram á fleiri sviðum en nú er. Vandinn við ójafna fjölskylduábyrgð foreldra er að ef mæður bera að jafnaði meiri ábyrgð en feður þá geta þær misst nokkur ár í starfsaldri miðað við jafnaldra karla og dragast aftur úr þeim sem hægir á starfsframa þeirra.

Ekki er lagt neitt mat á það í greinargerð frumvarpsins hvort aðrar leiðir hafi verið metnar til að ná markmiðum þess. Færa má sterk rök fyrir því brúun umönnunarbils sé skilvirkasta leiðin til að draga úr heildarlaunamun kynjanna – sem er stærra mál en óútskýrður launamunur kynjanna. Það yrði einna best gert með því að tryggja dagvistunarúrræði fyrir öll börn frá níu mánaða aldri þegar fæðingarorlofi lýkur.

Reynslan sýnir að konur eru með ríkari umönnunarskyldur innan veggja heimilis en karlar. Með því að tryggja samfellu í dagvistunarúrræðum frá lokum fæðingarorlofs væri stigið risastórt skref til að draga úr heildarlaunamun kynjanna.

SA leggja mikla áherslu á jafnréttismál

Á undanförunum áratugum hafa SA lagt mikla áherslu á jafnréttismál og mótað skýra stefnu í málaflokknum. Má í því sambandi nefna nokkur mál:

- SA krefjast þess af félagsmönnum sínum að þeir fylgi jafnréttislögum og ákvæðum kjarasamninga um jafnfrétti kynjanna.
- Réttindi kjarasamninga eru óháð kyni.
- SA telja að í launamismunun felist slakir stjórnunarhættir sem dragi úr samkeppnishæfni fyrirtækjanna og landsins.
- SA vilja stuðla að jafnri fjölskylduábyrgð kynjanna.
- SA vilja auka framboð af dagvistun og leggja áherslu á að gott skipulag skól starfs sé forsenda fyrir jafnri þátttöku kynjanna í atvinnulífinu.
- SA telja brýnt að endurskoða hefðir, venjur, viðhorf og vinnuaðferðir í atvinnulífinu með tilliti til jafnra möguleika kynjanna.
- SA vilja stuðla að jafnara starfsvali kvenna og karla, þ.e. vinna gegn kynskiptum vinnumarkaði.
- SA hafa unnið að þróun tiltölulega einfalds greiningartækis (jafnlaunastaðals) til að tryggja að greidd séu jöfn laun fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.

Samtök atvinnulífsins vinna að jafnréttismálum í samræmi við framangreinda stefnumörkun.

Niðurstaða

Samtök atvinnulífsins eru ekki fylgjandi lögfestingu jafnlaunastaðalsins ÍST 85 en leggja þó ekki gegn því að frumvarpið verði að lögum að teknu tilliti til þeirra athugasemda sem að framan greinir.

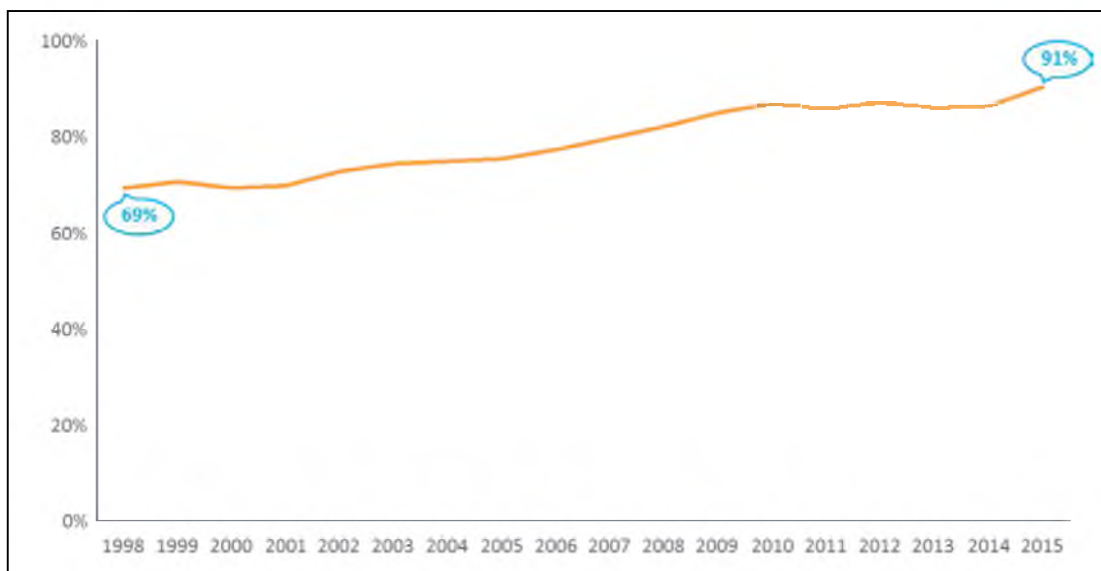
F.h. Samtaka atvinnulífsins



Halldór Benjamín Þorbergsson, framkvæmdastjóri

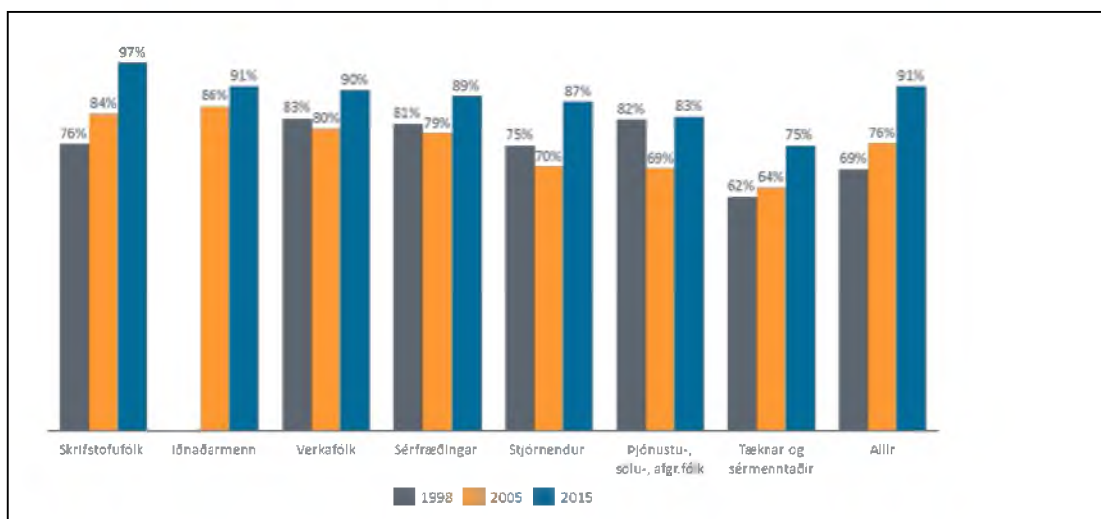
Viðauki með línuritum og súluritum

Mynd 1: Meðallaun kvenna í hlutfalli við meðallaun karla 1998-2015



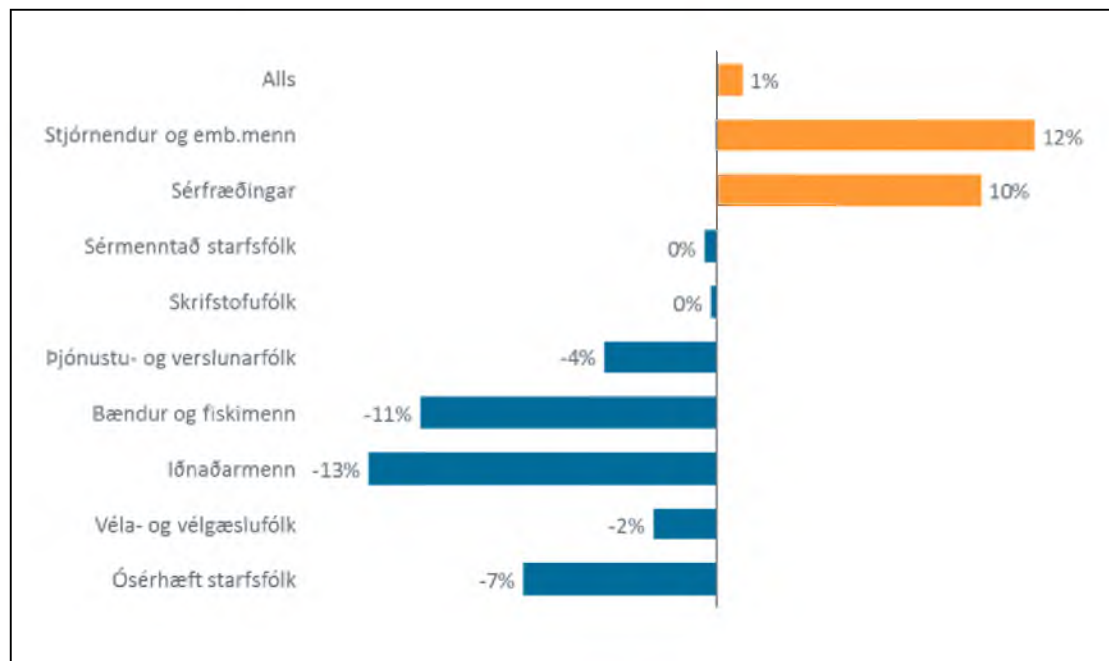
býði: Almennur vinnumarkaður (ekki hið opinbera)
 Launahugtak: Regluleg laun fullvinnandi
 Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 2: Meðallaun kvenna í hlutfalli við meðallaun karla eftir starfstéttum



býði: Almennur vinnumarkaður (ekki hið opinbera)
 Launahugtak: Regluleg laun fullvinnandi
 Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 3: Breyting á hlutfalli starfandi kvenna eftir starfstéttum 1998-2015



Þýði: Allur vinnumarkaðurinn (þ.m.t. hið opinbera)
 Hugtak: Fjöldi starfandi eftir starfstéttum
 Heimild: Hagstofa Íslands



Nefndasvið Alþingis
B.t. allsherjar- og menntamálanefndar
nefnadasvid@althingi.is

Reykjavík, 16. maí 2017

Efni: Umsögn Samtaka iðnaðarins um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, 437. mál.

Með tölvupósti dags. 28. apríl 2017 var ofangreint frumvarp (hér eftir „**frumvarpið**“) sent Samtökum iðnaðarins (hér eftir „**SI**“) til umsagnar. SI fagna því markmiði sem að er stefnt með frumvarpinu. Hins vegar telja SI þá leið sem valin hefur verið til að ná téðu markmiði haldna talsverðum ágöllum og vilja því koma á framfæri eftirfarandi athugasemdum.

SI telja varhugavert að lögfesta skyldu til að uppfylla kröfur staðals. Í fyrsta lagi var umræddur staðall ekki birtur með frumvarpinu enda verður hann, líkt og aðrir staðlar útgefnir af Staðlaráði, ekki afhentur nema greitt sé fyrir hann. Að öllu óbreyttu er það ekki á valdi löggjafans að birta staðalinn opinberlega og veita öllum sem þess kjósa aðgang að honum. Löggjafanum ber hins vegar að birta lög og tryggja öllum jafnan aðgang að þeim. Ef lögfesta á skyldu til að uppfylla kröfur staðalsins þarf hann, með vísan til 27. gr. stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands nr. 33/1944, að vera birtur og öllum aðgengilegur án endurgjalds.

Í annan stað er það mat SI að nái frumvarpið fram að ganga í óbreyttri mynd, sé hætt við því að Staðlaráði verði falið vald til að breyta þeim kröfum sem gerðar eru til atvinnurekenda samkvæmt lögum. Slíkt valdframsal brjóti í bága við stjórnarskrá. Ákvæði 3. gr. laga um staðla og Staðlaráð Íslands nr. 36/2003 kveður á um að unnt sé að gera notkun staðals skyldubundna staðfesti hlutaðeigandi ráðuneyti staðalinn og vísað sé til hans í reglugerð. Óljóst er hvaða afleiðingar það hefur ef viðkomandi staðall tekur síðan breytingum eða er felldur úr gildi samkvæmt ákvörðun Staðlaráðs. Að mati SI þyrfti að innleiða staðalinn í heild sinni sem reglugerð til að uppfylla skilyrði stjórnarskrár um birtingu laga og koma með öllu í veg fyrir mögulega óheimilt framsal löggjafarvalds.

Frumvarpið leggur tilteknar skyldur á fyrirtæki og stofnanir með 25 eða fleiri starfsmenn á ársgrundvelli. Að mati SI er ekki ljóst hvort átt sé við fjölda einstaklinga sem starfa hjá viðkomandi aðila eða hvort miðað sé við fjölda stöðugilda á ársgrundvelli. SI leggja áherslu á að miða skyldu til jafnlaunavottunar við tiltekinn fjölda *stöðugilda* á ársgrundvelli.

Til að draga úr íþyngjandi áhrifum á fyrirtæki og gefa þeim svigrúm til að byggja upp tiltrú á virkni frumvarpsins, væri æskilegt að hækka þann fjölda stöðugilda sem frumvarpið miðar við, t.a.m. í 50 stöðugildi á ársgrundvelli. Það má leiða að því líkur að fyrirtæki á þeirri stærðargráðu hafi betri burði til að vinna á faglegan hátt að vinnu sem þessari bæði hvað varðar innra skipulag og kostnað. Að mati SI er hætt við því að sú fjöldaviðmiðun sem lögð er til grundvallar í frumvarpinu sé til þess fallin að sporna gegn vexti og þróun fyrirtækja. Rétt er að hafa í huga að unnt verður að endurskoða viðmiðunarfjöldann þegar komin er reynsla á framkvæmdina.



Raunar telja SI ljóst að viðmið um fjölda stöðugilda sé, eitt og sér, ekki vel til þess fallið að styðja farsæla innleiðingu og sátt um þetta mikilvæga mál. Þessi mælikvarði gefur ekki endilega rétta mynd af stærð eða umfangi vinnustaða og þar með getu þeirra til að ganga í gegnum jafnlaunavottunarferlið með tilheyrandi vinnu og kostnaði. Tvö fyrirtæki með sama starfsmannafjölda geta starfað í ólíkum greinum og rekstrarumhverfi og þar af leiðandi búið við mjög ólíkar aðstæður til að takast á við ný verkefni. Þannig getur skyldan til að öðlast jafnlaunavottun verið mjög misíþyngjandi gagnvart ólíkum atvinnurekendum með sama fjölda starfsmanna.

Með vísan til ofangreinds telja SI brýnt að aðrir þættir verði teknir inn í matið en eingöngu stöðugildafjöldi, s.s. sjónarmið tengd ársveltu eða tekjum atvinnurekenda og eðli viðkomandi starfsemi. Sem dæmi má nefna að binda mætti skylduna til að öðlast vottun við tiltekinn lágmarksfjölda stöðugilda að því skilyrði uppfylltu að árleg heildarvelta eða velta á hvert stöðugildi næði tilteknu lágmarki.

Að lokum ítreka SI að markmið frumvarpsins er mjög mikilvægt. Ekki síst þess vegna hefur mikla þýðingu að huga vel að framkvæmdinni og kanna hvort aðrar leiðir kunni að vera betur til þess fallnar að ná markmiðinu. Þá áskilja SI sér rétt til að koma að frekari athugasemdum á síðari stigum málsins.

Virðingarfyllt,

f.h. Samtaka iðnaðarins

Almar Guðmundsson,
framkvæmdastjóri

Ingibjörg Ösp Stefánsdóttir,
sviðsstjóri fagsviðs



Reykjavík, 5. maí 2017

Umsögn Staðlaráðs Íslands um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun).

I Samantekt

Að mati Staðlaráðs Íslands er staðallinn ÍST 85:2012 *Jafnlaunakerfi - Kröfur og leiðbeiningar* öflugt verkfæri fyrir fyrirtæki og stofnanir til að innleiða jafnlaunakerfi og tryggja að körlum og konum séu greidd sömu laun fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. **Staðlaráð telur þó ekki rétt að skylda fyrirtæki og stofnanir til að innleiða staðalinn.** Miklu fremur ætti að umbuna þeim sem það gera með einhvers konar ívilnunum. Minnt er á að skyldan til að greiða körlum og konum sömu laun fyrir sömu eða jafn verðmæt störf er þegar til staðar í lögum, staðallinn breytir engu þar um.

Staðlaráð telur vænlegra til árangurs að beita jákvæðri hvatningu frekar en þvingunum. **Staðlar eru almennt ætlaðir til valfrjálstrar notkunar** og þeir eiga að láta fyrirtækjum og stofnunum í té lausnir fremur en að vera skyldubundin úrræði. Vottun á jafnlaunakerfi samkvæmt ÍST 85:2012 er ein lausn sem fyrirtæki og stofnanir geta notað til að sýna fram á að þau fari að lögum, en slík vottun þarf ekki – og ætti ekki – að vera eina úrræðið. Fyrirtæki og stofnanir ættu að hafa frelsi til að beita öðrum úrræðum til að sýna fram á að þau fari að lögum. Tilgangurinn með gerð staðalsins var að láta í té úrræði, sem gera mátti ráð fyrir að mörg fyrirtæki og stofnanir þekktu þegar af öðrum sviðum, svo sem umhverfisstjórnun og gæðastjórnun.

Staðlaráð bendir á þær aðferðir sem hafa verið notaðar um áratuga skeið á innri markaði Evrópu til að styðjast við staðla við innleiðingu laga og reglna, einkum „Nýju aðferðina“ svokölluðu, þar sem ófrávíkjanlegar grundvallarkröfur eru settar fram í lögum, en ítarlegri útfærslu er síðan að finna í valfrjálsum stöðlum. Það að uppfylla kröfur staðlanna telst þá fullnægjandi til að uppfylla grundvallarkröfur laganna, en það er ekki eina aðferðin til þess þótt það sé allajafna sú auðveldasta.

Staðlaráð bendir á ýmsa annmarka þess að vísa til ÍST 85 á þann hátt sem gert er í frumvarpinu, einkum með tilliti til endurskoðunar staðalsins, sem vænta má að fari fram á næstu árum.

Staðlaráð bendir á misræmi í skilgreiningu á hugtakinu *vottun* í frumvarpinu og leggur til að skilgreining staðalsins verði notuð í lögnum. Staðlaráð hvarmar jafnframt að velferðarráðuneytið skuli ekki hafa séð ástæðu til að leita til Staðlaráðs, sem útgefanda staðalsins og eiganda höfundar- og nýtingarréttar að honum, við undirbúning frumvarps þessa.

Staðlaráð er reiðubúið að veita allar þær upplýsingar, ábendingar og ráðleggingar sem að gagni kunna að koma við áframhaldandi vinnslu málsins.

II Um valfrjálsa notkun staðla

Staðlar eru almennt valfrjálsir. Þetta er tekið fram í **Reglugerð Evrópuþingsins og ráðsins (ESB) nr. 1025/2012 frá 25. október 2012 um evrópska stöðlun¹**, sem innleidd var á Íslandi með reglugerð nr. 798/2014, um gildistöku reglugerðar Evrópuþingsins og ráðsins nr. 1025/2012 frá 25. október 2012, um evrópska stöðlun².

Þar stendur í aðfaraorðum:

Í lið (1): „Meginmarkmiðið með stöðlun er að skilgreina **valfrjálsar** tækni- eða gæðaforskriftir sem vörur, framleiðsluferli eða þjónusta geta samrýmst nú eða í framtíðinni.“

Í lið (11): „Eins og aðrir staðlar eru þjónustustaðlar **valfrjálsir** og ættu að vera markaðstengdir, þar sem þarfir rekstraraðila og hagsmunaaðila sem slíkir staðlar hafa bein eða óbein áhrif á eru ríkjandi og ættu þeir að taka tillit til almannahagsmuna og byggjast á grundvallarreglunum, þ.m.t. sammæli. Þeir ættu fyrst og fremst að miðast við þjónustu sem tengist vörum og ferlum.“

Í texta reglugerðarinnar segir síðan:

Í 2. grein (Skilgreiningar): „1 „staðall“: tækniforskrift, sem er samþykkt af viðurkenndri staðlastofnun til endurtekinnar eða stöðugar beitingar, **án þess að skylt sé að fylgja henni**, og sem er einn eftirfarandi staðla: (a) „alþjóðlegur staðall“: staðall sem alþjóðleg staðlastofnun hefur samþykkt, (b) „Evrópustaðall“: staðall sem evrópsk staðlastofnun hefur samþykkt, (c) „samhæfður staðall“: Evrópustaðall sem samþykktur er á grundvelli beiðni framkvæmdastjórnarinnar vegna beitingar samhæfingarlögjafar Sambandsins, (d) „landsstaðall“: staðall sem landsbundin staðlastofnun hefur samþykkt, ...“

Í viðauka 1 við **samkomulag Alþjóðaviðskiptastofnunarinnar (WTO) um tæknilegar viðskiptahindranir³** er staðall skilgreindur svo:

„2. Standard: Document approved by a recognized body, that provides, for common and repeated use, rules, guidelines or characteristics for products or related processes and production methods, **with which compliance is not mandatory**. It may also include or deal exclusively with terminology, symbols, packaging, marking or labelling requirements as they apply to a product, process or production method.“

Í lögum um staðla og Staðlaráð Íslands, nr. 36/2003⁴, segir í 3. grein:

„**Staðall er til frjálsra afnota**. Stjórnvöld geta þó gert notkun tilgreinds staðals skyldubundna með vísun til hans og hlutaðeigandi laga. Skal hann þá staðfestur með reglugerð af hlutaðeigandi ráðuneyti og skal í reglugerð vísa til staðalsins.“

Um notkun valfrjálsra staðla til stuðnings lögum og reglugerðum vísast til leiðbeiningarits evrópsku staðlasamtakanna CEN og CENELEC, **Guide 30: European Guide on Standards and Regulation - Better regulation through the use of voluntary standards - Guidance for policy makers⁵**, en þar stendur m.a.:

„**Standards are voluntary tools of the market** whereas legislation is the prerogative of the public authorities and is mandatory in application. The responsiveness of standards to the needs of the market is therefore the critical factor in their effectiveness as a support for better regulation:

¹ <https://www.utanrikisraduneyti.is/skjalasafn/32012R1230.pdf>

² <http://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/atvinnuvega--og-nyskopunarraduneyti/nr/19243>

³ https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/17-tbt_e.htm#annexIII

⁴ <http://www.althingi.is/lagas/146a/2003036.html>

⁵ ftp://ftp.cenelec.eu/EN/EuropeanStandardization/Guides/30_CENCLCGuide30.pdf

public authorities recognize that the broad acceptance and use of standards can meet their policy objectives.”

Þetta greinargóða leiðbeiningarit vísar til bæði Evrópureglugerðar 1025/2012 og samkomulags Alþjóðaviðskiptastofnunarinnar (WTO) um tæknilegar viðskiptahindranir sem vitnað er til hér að ofan. Í ritinu er lýst viðurkenndum aðferðum þar sem staðlar eru notaðir til stuðnings við löggjöf, t.d. hinni svokölluðu „Nýju aðferð“ við löggjöf um öryggi vöru á innri markaði Evrópu, sem notuð hefur verið með góðum árangri í yfir 30 ár. Sjá grein 3.3. í ritinu þar sem segir:

„Co-regulation does not mean that standards are used as part of legislation, or that standards bodies are creating legislation; rather it is a partnership between public authorities and stakeholders, with each side developing part of the solution to achieve the public policy objective. [...] This means that compliance with the standards remains voluntary, although the use of harmonized standards to gain presumption of conformity may be the easiest, quickest and cheapest means to meet the legal requirements.“

Í **Joint Initiative on Standardisation under the Single Market Strategy**⁶, sem sendiherra Íslands í Brussel undirritaði fyrir hönd íslenskra stjórnvalda þann 9. mars síðastliðinn, er valfrjálst eðli staðla enn og aftur ítrekað:

„The Joint Vision on Standardisation is based on the following values: ... (4) The voluntary, market-driven nature of standards. ...“

III Um staðalinn ÍST 85:2012

Staðallinn ÍST 85:2012, *Jafnlaunakerfi - Kröfur og leiðbeiningar*, var saminn af tækninefnd Staðlaráðs Íslands, að frumkvæði þáverandi félags- og tryggingamálaráðuneytis, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins.

Í erindi ofangreindra aðila til Staðlaráðs Íslands, dags. 24. október 2008, segir m.a.: „Vonir standa til þess að staðallinn verði atvinnurekendum stuðningur og hvatning til þess að uppfylla ákvæði laga um jafnan rétt karla og kvenna. Þeir muni sjá ávinning í því að fela óháðum vottunaraðilum úttekt á launa- og starfsmannastefnu sinni á kerfisbundinn hátt því þannig verði hafið yfir allan vafa að þeir uppfylli ákvæði laganna.“ Ljóst er af þessu orðalagi að staðlinum var ætlað að vera til valfrjálsrar notkunar. Í undirbúningi að gerð staðalsins var velt upp þeim möguleika að fyrirtæki sem innleiddu jafnlaunakerfi og fengju það vottað gætu verið að einhverju leyti undanþegin eftirliti stjórnvalda, a.m.k. þegar reynsla yrði komin á notkun staðalsins.

Í staðlinum ÍST 85:2012 segir í inngangi: „Staðall þessi er ætlaður sem grundvöllur fyrir vottunarkerfi að því er varðar launajafnrétti kynja á vinnustöðum. Hann er valkvæður, þ.e. atvinnurekendum er í sjálfsvald sett hvort þeir innleiða hann. Markmið hans er að auðvelda atvinnurekendum að koma á og viðhalda launajafnrétti kynja á vinnustað sínum. Jafnframt gefst þeim sem uppfylla skilyrði staðalsins möguleiki á að fá vottun þar um.“

Við gerð staðalsins var stuðst við alþjóðlega stjórnunarstaðla, svo sem um stjórnun umhverfismála (ISO 14001) og gæðastjórnun (ISO 9001). Þeir staðlar eru ætlaðir til valfrjálsrar notkunar. Valið var að styðjast við uppbyggingu og efnistöð þessara staðla til að gera fyrirtækjum sem hefðu þegar innleitt

⁶ http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=8852

einhverja þeirra auðveldara fyrir að innleiða jafnlaunakerfi samkvæmt ÍST 85:2012. Í inngangi staðalsins segir: „Með jafnlaunastaðlinum er ætlunin að láta fyrirtækjum í té verkfæri til að reka skilvirkt jafnlaunakerfi sem eftir atvikum er hægt að samþætta öðrum stjórnunarkerfum.“

Þeir fjölmörgu aðilar sem komu að gerð staðalsins voru sammála um að vottun á jafnlaunakerfi samkvæmt staðlinum ætti að vera eftirsóknarverð, og margir lýstu áhyggjum sínum af því að innleiðing hans gæti orðið of íþyngjandi fyrir fyrirtæki. Því var mikil áhersla lögð á að stjórnendur fyrirtækja og stofnana þyrftu að setja stefnu í jafnlaunamálum og fylgja henni eftir með aðferðum þeim sem staðallinn veitir. Stjórnendur þyrftu að vera sannfærðir um kosti þess að innleiða staðallinn, og vera tilbúnir til þess að tryggja nauðsynlegan mannskap, sérfræðipækkingu, innviði og fjármagn til að koma á virku jafnlaunakerfi.

Almennt er viðurkennt að skuldbinding og þátttaka stjórnenda ræður úrslitum um það hversu auðvelt er að innleiða stjórnunarkerfi samkvæmt stöðlum. Ef innleiðing slíks stjórnunarkerfis er ekki af eigin hvötum fyrirtækisins heldur vegna utanaðkomandi krafna þá eru mun meiri líkur á því að hún mistakist. Rétt er að benda á að það var ekki fyrr en um það bil fjórum árum eftir útgáfu staðalsins sem fyrsta fyrirtækið fékk vottun á jafnlaunakerfi samkvæmt honum. Það veitir e.t.v. einhverja vísbendingu um umfang þeirrar vinnu sem innleiðing staðalsins krefst.

IV Um endurskoðun staðla

Þegar vísað er til staðals með opinni tilvísun (þ.e. án ártals, vísað til staðals sem „ÍST 85“ en ekki sem „ÍST 85:2012“), er jafnan litið svo á að vísunin sé til nýjustu útgáfu staðalsins. Rétt er að benda á að staðlar eiga alltaf að endurspeglja nýjustu tækni og bestu starfsvenjur á hverjum tíma. Því eru þeir jafnan endurskoðaðir á nokkurra ára fresti (gjarnan er miðað við 5 ár). Það að vísa í tiltekna greinar og tölulíði staðals, eins og gert er því lagafrumvarpi sem hér liggur fyrir, býður því heim hættunni á því að endurskoða þurfi lögin í hvert sinn sem staðallinn er endurskoðaður.

Það leysir ekki ofangreint vandamál að vísa til staðalsins með lokaðri tilvísun, þ.e. sem „ÍST 85:2012“. Staðlaráð Íslands er útgefandi staðalsins og eigandi höfundar- og nýtingarréttar að honum, og getur hvenær sem er ráðist í endurskoðun staðalsins og/eða fellt hann úr gildi. Öll takmörkun á endurskoðun staðalsins myndi hamla framþróun hans og vinna gegn tilgangi hans.

Þeir alþjóðlegu stjórnunarstaðlar sem stuðst var við varðandi uppbyggingu og efnistöð jafnlaunastaðalsins hafa allir verið endurskoðaðir á síðustu árum. Alþjóðastaðlasamtökin ISO, sem gefa staðlana út, hafa þróað ákveðið form á uppbyggingu og efnistöðum stjórnunarstaðla, sem allir slíkir staðlar eru nú felldir inn í, ásamt sameiginlegum skilgreiningum hugtaka. Þetta er gert til að auðvelda fyrirtækjum að innleiða samhliða fleiri en eitt stjórnunarkerfi. Íslensk fyrirtæki, sem t.d. eru með vottuð gæðakerfi og eru að innleiða nýjustu útgáfu alþjóðlegu staðlanna, eru þegar farin að spyrja hvenær ÍST 85 verði endurskoðaður og aðlagður að þessu nýja formi.

Staðallinn kom út árið 2012 og því verða á þessu ári liðin 5 ár frá útgáfu hans. Eðlilegt er því að fara að huga að endurskoðun staðalsins og hafa við það hliðsjón af reynslu þeirra fyrirtækja og stofnana sem hafa unnið að innleiðingu hans á undanförunum árum.

V Um frumvarpið og greinargerðina með því

Í frumvarpinu er lagt til að bætt verði við 2. grein laganna tveim tölulíðum þar sem hugtökin vottun og staðfesting eru skilgreind. Lagt er til að skilgreining hugtaksins *vottun* verði svohljóðandi:

„*Vottun*: Skrifleg yfirlýsing vottunaraðila sem veitt er með vottunarskírteini, að undangenginni úttekkt hans á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar, um að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85, sbr. 1. gr. c staðalsins.“

Staðlaráð bendir á að hugtakið *vottun* er einmitt skilgreint í staðlinum ÍST 85:2012 sem vitnað er til:

„**Vottun**: Aðgerð sem felst í því að óháður aðili veitir skriflega staðfestingu þess efnis að vara, ferli eða þjónusta samræmist tilteknum kröfum.“⁷

Staðlaráð leggur til að í lögnum verði notuð sama skilgreining og í staðlinum, enda býður það heim hættu á rangtúlkunum að setja fram í lögum skilgreiningu á hugtaki og vísa í skilgreiningunni í staðal sem inniheldur aðra skilgreiningu á sama hugtaki.

Í 5. kafla greinargerðar með frumvarpinu er sagt frá því samráði sem velferðarráðuneytið hafði við hagsmunaaðila við samningu frumvarpsins. Þar er ekkert minnst á Staðlaráð Íslands, sem þó er útgefandi staðalsins ÍST 85:2012 og eigandi höfundar- og nýtingarréttar að honum. Rétt er að fram komi að **velferðarráðuneytið hafði aldrei samband við Staðlaráð** til að fá ábendingar, ráðleggingar eða upplýsingar varðandi þá fyrirætlun ráðuneytisins að gera notkun staðalsins skyldubundna fyrir öll fyrirtæki og stofnanir í landinu með 25 eða fleiri starfsmenn. Staðlaráð telur þessa framgöngu með ólíkindum og harmar slíkt samráðsleysi.

Staðlaráð er að sjálfsgöðu reiðubúið að veita allar þær upplýsingar, ábendingar og ráðleggingar sem að gagni kunna að koma við áframhaldandi vinnslu málsins.

Virðingarfyllt,

fyrir hönd stjórnar Staðlaráðs Íslands



Guðrún Rögnvaldardóttir

framkvæmdastjóri Staðlaráðs Íslands

⁷ Þessi skilgreining hugtaksins er í fullu samræmi við þann skilning sem lagður er í hugtakið í alþjóðlegum stöðlum.

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 15. maí 2017

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun), 437. mál

SVP – Samtök verslunar og þjónustu vísa til tölvupósts allsherjar- og menntamálanefndar, dags. 28. apríl sl., þar sem óskað er umsagnar samtakanna um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun), 437. mál.

SVP hafa kynnt sér fyrirbyggjandi frumvarp og fagna samtökin markmiði þess og styðja því aðgerðir á þá vegu sem lagðar eru til í frumvarpinu að sporna gegn launamisrétti hvers konar. Því styðja SVP framgang þessa frumvarps hvað varðar markmið þess og tilgang.

Þá fagna SVP einnig öllu frumkvæði hins vegar sem felur í sér útvistun verkefna frá hinu opinbera til einkaaðila, þ.m.t. faggiltra skoðunar- og prófunarstofa sem eru aðilar sem starfa eftir ströngum kröfum alþjóðlegra staðla um hlutleysi, verkferla og samræmi í framkvæmd verka. Faggiltar stofur hafa starfað hérlendis í tvo áratugi á sviði bifreiðaskoðana, matvælskoðana, rafskoðana, skipaskoðana og löggildinga mælitækja auk markaðsgæslu. Faggiltar skoðunarstofur hafa því fyrir löngu sannað gildi sitt sem öruggur og hagkvæmur kostur á sviði eftirlits.

Eftir sem áður telja SVP mikilvægt að ítreka þá skoðun samtakanna að víða er pottur brotinn í starfsemi faggildingaryfirvalda hér á landi. Vísast hér m.a. til ábendinga þessa efnis í umsögn faggiltra fyrirtækja inna SVP frá 10. maí sl. um fyrirbyggjandi frumvarp. Því er að mati SVP mikilvægt að lyfta grettistaki með að koma starfsemi faggildingaryfirvalda, þ.m.t. starfsemi Faggildingarsviðs Einkaleyfastofunnar, þannig fyrir að sú starfsemi sé til þess bær að annast þau verkefni sem stjórnvöldum eru falin lögum samkvæmt sem og í samræmi við alþjóðlegar skuldbindingar.

Er framangreindum athugasemdum SVP hér með komið á framfæri við allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis og gera samtökin að öðru leyti ekki frekari athugasemdir við fyrirbyggjandi frumvarp. SVP áskilja sér þó rétt til að koma frekari athugasemdum á framfæri á síðari stigum og lýsa sig um leið reiðubúin til að funda um efnið sé þess óskað af hálfu nefndarinnar.

Virðingarfyllst,
f.h. SVP


Lárus M. K. Ólafsson, hdl.

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 10. maí 2017

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, 437. mál

SVP – Samtök verslunar og þjónustu vísa til tölvupósts allsherjar- og menntamálanefndar, dags. 28. apríl sl., þar sem óskað er umsagnar samtakanna um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun), 437. mál.

SVP hafa kynnt sér efni fyrirbyggjandi frumvarps og gera samtökin ekki sérstakar athugasemdir hvað varðar markmið þess. Eftir sem áður óska SVP eftir að koma á framfæri einstaka athugasemdum f.h. hagsmunahóps faggiltra fyrirtækja innan SVP hvað varðar efni þess og sér í lagi samspil þess við grundvallarreglur á sviði faggildingar. Í því skyni benda SVP á samtökin gæta m.a. hagsmuna skoðunar- og prófunarstofa sem hlotið hafa faggildingu hér á landi en stærstur hluti þeirra hafa gengið til liðs við samtökin og stofnað áðurnefndan hagsmunahóp innan þeirra.

Ljóst er að fyrirbyggjandi frumvarp grundvallast að verulegu leyti á sjónarmiðum um faggildingu og þ.a.l. á því regluverki sem faggilding sækir stoðir í. Visast hér m.a. til umfjöllunar í greinargerð þar sem segir að í frumvarpinu er mælt fyrir um skyldu tiltekinna fyrirtækja og stofnana til að öðlast jafnlaunavottun með sérstakri vottun faggilts vottunaraðila. Þá er í frumvarpinu mælt fyrir um heimild fyrir samtök aðila vinnumarkaðarins til að semja svo um í kjarasamningum að við úttekt á jafnlaunakerfi tiltekinna fyrirtækja eða stofnana sé unnt að óska eftir staðfestingu hagsmunaaðila á því að þar ríki launajafnrétti í stað þess að óska eftir vottun faggilts vottunaraðila. Til frekari skýringar vísast hér einnig til 1. og 3. gr. fyrirbyggjandi frumvarps hvað þessi atriði varðar. Af framangreindu má ráða að úttekt hagsmunaaðila á jafnlaunakerfi fyrirtækis eða stofnunar er í einstaka tilvikum lögð að jöfnu við vottun faggiltra aðila.

Að gefnu tilefni benda SVP á að samtökin hafa undanfarin ár vakið athygli stjórnvalda á ákveðinni slagsíðu sem er uppi varðandi stjórnslu faggildingaryfirvalda hér á landi. Ítreka SVP að skyldur stjórnvalda á sviði faggildingar grundvallast m.a. á ákvæðum reglugerðar Evrópuþingsins og ráðsins (EB) nr. 765/2008 frá 9. júlí 2008 um kröfur varðandi faggildingu og markaðseftirlit í tengslum við markaðssetningu á vörum og niðurfellingu reglugerðar (EBE) nr. 339/93. Reglugerð þessi var felld inn í samninginn um Evrópska efnahagssvæðisins með ákvörðun Sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 126/2012 frá 13. júlí 2012. Reglugerðin leggur ýmsar skyldur á herðar stjórnvalda s.s. þá skyldu að undirgangast svokallað jafningjamat (e. peer evaluation), sbr. 10. gr. reglugerðarinnar, þar sem sannreynt og staðfest er að faggildingarstofur aðildarríkja EES-samningsins starfi að faggildingarmálum líkt og aðrar faggildingarstofur ríkjanna. Hins vegar hefur hin íslenska faggildingarstofa, þ.e. Faggildingarsvið Einkaleyfastofunnar (ISAC), enn ekki undirgengist jafningjamat og því uppfyllir íslenska ríkið ekki kröfur áðurnefndar reglugerðar nr. 765/2008. Sem afleiðing þessa er að faggildingar sem koma frá ISAC teljast ekki gildar faggildingar og ekki unnt að byggja á

þeim sem slíkum. Að sama skapi er ekki unnt að byggja ákvarðanir tilkynnta aðila á faggildingu frá ISAC. Vegna þessa er álitamál hvaða gildi samræmismat hefur á grundvelli stjórnsýslu faggildingar hér á landi. Er því ljóst að starfsemi ISAC, sem og ákvarðanir stofunnar s.s. er varða tilkynnta aðila, er dæmd til þess að vera marklaus verði ekki tryggt að starfsemi ISAC verði komið í rétt horf og kröfur reglugerðar nr. 765/2008 verði uppfylltar. Til upplýsingar þá hafa SVP sent kvörtun á Eftirlitsstofnun EFTA (ESA) þar sem þess er óskað að stofnunin taki mál þessi til skoðunar. Málið er enn í skoðun hjá stofnuninni en af erindum þeim sem ESA hefur sent á íslensk stjórnvöld má ráða að stofnunin taki að fullu undir gangrýni hagsmunahópsins og telji að starfsemi ISAC uppfylli ekki þær kröfur sem gerðar eru til faggildingaryfirvalda.

Að mati SVP kann það því að skjóta skökku við að í fyrirbyggjandi frumvarpi eru lagðar til breytingar á lögum á þá vegu að draga enn frekar úr gildi faggildingar á þá vegu að aðilum sem ekki hafa hlotið faggildingu sé heimilað að framkvæma úttekt sem jafngildir vottun faggiltra aðila. Því miður eru þess dæmi hér á landi að aðilum sé heimilað vottunarstarfsemi í skjóli opinbers samþykki án þess að umræddir aðilar hafi hlotið fullnægjandi faggildingu til slíkrar starfsemi eða slík faggilding samræmist þeim kröfum sem um hana gilda. Slík eftirgjöf á ströngum kröfum faggildingar felur í sér skerta samkeppnisstöðu gagnvart þeim aðilum sem hafa gengið í gegnum formlegt ferli faggildingar, hérlendis eða erlendis, og um leið er verið að gengisfella faggildingu og þær gæðakröfur sem hún stendur fyrir. Að sama skapi felur slík eftirgjöf á kröfum í sér falskt öryggi gangvart notendum viðkomandi þjónustu sem í góðri trú byggja traust sitt á þeirri starfsemi.

Því gagnrýna SVP að í fyrirbyggjandi frumvarpi sé lögð að jöfnu vottun faggiltra aðila og úttekt hagsmunaaðila, þ.e. starfsmanna, hagsmunasamtaka, stofnana og annarra sem hafa lögvarða hagsmuni sbr. 1. gr. frumvarpsins, en með því fyrirkomulagi er verið að heimila aðilum sem ekki njóta faggildingar að ganga í störf faggiltra aðila. Að sama skapi er með tilvísun til „vottunar“ í fyrirbyggjandi frumvarpi enn frekar verið að gera skil á milli starfsemi þessara óskýrari en ella.

Í ljósi framanritaðs telja SVP heppilegt að notkun á hugtakinu „vottun“ í fyrirbyggjandi frumvarpi verði tekin til endurskoðunar með það að leiðarljósi að fella það hugtak þar út. Þess í stað leggja SVP til að unnt verði að styðjast við önnur hugtök þess í stað, s.s. „úttekt“ eða „skoðun“ sem ekki felur í sér sömu skírskotun til starfsemi faggiltra aðila, þ.e. í þeim tilvikum þar sem ekki er um að ræða úttektir faggiltra aðila.

Er framangreindum athugasemdum hagsmunahóps faggiltra fyrirtækja innan SVP hér með komið á framfæri við allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis og gera samtökin að öðru leyti ekki frekari athugasemdir við fyrirbyggjandi frumvarp. SVP áskilja sér þó rétt til að koma frekari athugasemdum á framfæri á síðari stigum og lýsa sig um leið reiðubúin til að funda um efnið sé þess óskað af hálfu nefndarinnar.

Virðingarfyllst,
f.h. SVP



Lásur M. K. Ólafsson, hdl.

Nefndasvið Alþingis
Velferðarnefnd
b/t. nefndarritara
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 15. maí 2017

Efni: Frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnlaunavottun, 437. mál)

Með frumvarpi þessu er lagt til að lögfest verði skylda fyrirtækja og stofnana með 25 eða fleiri starfsmenn til jafnlaunavottunar í því skyni að koma á launajafnrétti kynjanna. Verði frumvarpið að lögum skulu viðkomandi fyrirtæki og stofnanir öðlast vottun faggilds vottunaraðila, eða eftir atvikum fá staðfestingu frá hagsmunaaðila, á því að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur jafnlaunastaðals ÍST 85:2012.

Viðskiptaráð fagnar því að jafnréttismál séu sett á oddinn í stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnarinnar.¹ Jöfn réttindi á vinnumarkaði, sem og öðrum sviðum samfélagsins, er markmið sem allir eiga að geta sammælst um.

Hvað frumvarp þetta varðar takast á tvenn réttmæt sjónarmið. Aðgerðum sem miða að auknu jafnrétti kynjanna ber ótvírætt að fagna. Kostnað vegna regluverks ætti aftur á móti ávallt að reyna að lágmarka. Með þetta í huga er mikilvægt að frumvarpið uppfylli tvær forsendur eins vel og unnt er. Annars vegar að það skili raunverulegum árangri hvað launajafnrétti varðar og hins vegar að kostnaður fyrirtækja vegna innleiðingar vottunar sé lágmarkaður. Í umsögn þessari eru lagðar fram tillögur að umbótum af þessu tagi.

Leiðin að launajafnrétti kynjanna

Fjölmargar rannsóknir hafa verið gerðar á síðustu árum sem mæla launamun kynjanna. Launamunur kynjanna mælist misjafnlega mikill en er þó ávallt konum í óhag. Í nýlegri skýrslu velferðarráðuneytisins, sem frumvarp þetta byggir á, var ein af niðurstöðunum að starfstengdar breytur, þ.e. atvinnugrein og starfsstétt, skýra stærstan hluta launamunar

¹ Stefnuyfirlýsing ríkisstjórnar Sjálfstæðisflokksins, Viðreisnar og Bjartrar framtíðar. Slóð: <http://www.stjornarrad.is/stefnuyfirlýsing/stefnuyfirlýsing-rikisstjornar-sjalfstaedisflokksins-vidreisnar-og-bjartrar-framtidar>

kynjanna.² Eða eins og fram kom í niðurstöðukafla skýrslunnar, „*kynbundinn vinnumarkaður er meginorsök kynbundins launamunar.*“ Þar kemur jafnframt fram að óskýrður launamunur er skilgreindur sem sá hluti launamunar sem skýribreytur og matsaðferð skýra ekki. Niðurstaða velferðarráðuneytisins var sú að óskýrður launamunur hafi verið 5,7% árið 2013 samanborið við 7,8% árið 2008.³ Óskýrður launamunur hefur því farið minnkandi, en erfitt er að dæma um hvort hann hverfi að fullu á komandi árum án inngripa ríkisvaldsins.

Sé stefnt að fullu launajafnrétti dugar þó ekki að eyða óskýrðum launamun enda eru heildarlaun karla rúmlega 21% hærrí en kvenna. Í áður nefndri skýrslu má finna ýmsar upplýsingar um „skýrðar“ orsakir þessa. Má þar t.a.m. nefna að konur vinna í meira mæli hlutastörf en karlar, en 66% þeirra voru í fullu starfi árið 2014 samanborið við 87% karla. Jafnframt er vinnutími kvenna, sem vinna í fullu starfi, að meðaltali styttri en karla og munar þar um sex tímum á viku. Til viðbótar hafa karlar mannaforráð í meiri mæli en konur.

Að mati Viðskiptaráðs er mikilvægt að stjórnvöld velti fyrir sér hvað stýrir ofangreindum þáttum, þ.e. hvers vegna konur taki í svo miklum mæli á sig skert starfshlutfall, vinni færri vinnustundir en karlar þrátt fyrir að vera í fullu starfi og hafi að meðaltali minni mannaforráð. Hér er líklega ekkert eitt rétt svar. Viðskiptaráð telur þó að löggjafinn geti farið ýmsar leiðir sem ýta undir þróun í átt að launajafnrétti kynjanna:

- **Hærrí fæðingarorlofsgreiðslur.** Á meðan launamunur kynjanna ríkir stuðlar hámark á greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði að launamun kynjanna. Lág hámarksgreiðsla eykur líkur á því að foreldrar nýti ekki fæðingarorlof sitt til fulls og reynslan sýnir að þetta eigi einkum við um feður. Þeim feðrum sem taka fæðingarorlof með börnunum sínum hefur fækkað hratt undanfarin ár, og þeir sem taka orlof gera það í styttri tíma en áður. Árið 2016 tóku feður að meðaltali 75 daga í fæðingarorlof, en árið 2015 var meðaltalið 84 dagar, og fyrir efnahagshrunið var það 101 dagur að meðaltali. Eingöngu 11% feðra taka meira en þá þrjú mánuði sem þeir eiga rétt á samkvæmt lögum, en þetta hlutfall var 23% árið 2008.⁴ Félagslegir þættir hafa vafalítið áhrif á þessa hlutverkaskiptingu kynjanna en reynslan sýnir að hækkun hámarksgreiðslna skilar verulegum árangri. Ójöfn skipting orlofstöku leiðir ekki aðeins til aukins launamunar kynjanna yfir orlofstímann heldur dregur það foreldri sem tekur lengra orlof jafnframt úr starfsframvindu sinni. Áhrifanna gætir þannig til lengri tíma og því brýnt að draga úr þessu ójafnvægi eigi launajafnrétti að nást.
- **Brúa bilið milli fæðingarorlofs og leikskólavistar.** Í tillögum starfshóps félags- og húsnæðismálaráðherra frá mars 2016 kemur fram að þörf sé á að móta heildræna stefnu frá vöggum til leikskóla.⁵ Markmið hennar yrði að styrkja innviði og tryggja þannig dagvistunarræði fyrir börn frá níu mánaða aldri. Jafnframt hefur verið bent á að tækifæri felist í því að börn hefji skólagöngu ári fyrir, líkt og þekkt víða í Evrópu. Þannig megí skapa rými fyrir aukinn fjölda yngri barna í leikskólum landsins, til viðbótar við þann ávinning sem felst í því að einstaklingar ljúki námi fyrir. Komist barn

² Sjá í samantekt á skýrslu velferðarráðuneytisins, glæra 15. Slóð:

<https://www.velferdarraduneyti.is/media/launajafnretti-2013/Sigurdur-Snaevarr-Laun-karla-og-kvenna-20.5.2015.pdf>

³ Launamunur karla og kvenna. Velferðarráðuneytið, maí 2015. Slóð:

https://www.velferdarraduneyti.is/media/rit-og-skyrslur-2015/Launamunur_karla_og_kvenna_13112015.pdf

⁴ Sjá úttekt Kjarnans sem byggir á gögnum frá Fæðingarorlofssjóði. Slóð:

<https://kjarninn.is/skyring/2017-04-05-enn-faerri-fedur-taka-faedingarorlof/>

⁵ Framtíðarstefna í fæðingarorlofsmálum. Velferðarráðuneytið, mars 2016. Slóð:

https://www.velferdarraduneyti.is/media/skyrslur2016/11032016_Framtidarstefna_i_daedingarorlof-smalum.pdf

ekki í dagvistun eða leikskóla strax að fæðingarorlofi loknu neyðast foreldrar í mörgum tilfellum til að taka ólaunað leyfi til að sinna barninu. Líkt og með fæðingarorlof hefur reynslan sýnt að konur eru líklegri til að taka að sér það verkefni. Við slíkar kringumstæður dregur samhliða úr ævitekjum þeirra og starfsframvindu, samanborið við karlmenn.

- **Átaksverkefni til að breyta ímynd hefðbundinna kvenna- og karlastarfa.** Miðað við skýrslu velferðarráðuneytisins er kynbundinn vinnumarkaður meginorsök kynbundins launamunar. Til þess að draga úr kynbundnum launamun væri hægt að ráðast í átaksverkefni til að hvetja konur til að sækja í störf sem gjarnan eru nefnd sem karlastörf og karla til að sækja í störf sem gjarnan flokkast sem kvennastörf. Áhugavert verkefni þessu tengdu er nú í gangi undir yfirskriftinni #kvennastarf á vegum Samtaka iðnaðarins ásamt fleirum.
- **Aukin jafnréttisfræðsla í skólum** gæti jafnframt haft jákvæðar afleiðingar í för með sér. Slík fræðsla gæti dregið úr „kynjuðu námsvali“, brotið upp staðalímyndir og stuðlað að jafnari dreifingu ábyrgðar á heimilislífi síðar á æviskeiði nemendanna.⁶

Umbætur af þessu tagi útiloka að sjálfsögðu ekki frekari aðgerðir, líkt og jafnlaunavottunina. Framangreindar tillögur eiga það þó sammerkt að snúa að skýrðum hluta launamunarins sem heggur mun harðar í ævitekjur kvenna en óskýrði hlutinn. Með þá staðreynd í huga er brýnt að jafnlaunavottun skapi ekki falskt öryggi, þ.e. að stjórnvöld og fyrirtæki telji að fullkomið jafnrétti náist á vinnumarkaði í gegnum vottunina.

Hvernig má lágmarka reglubyrðina?

Rétt er að taka fram að jafnlaunavottun getur skapað ávinning fyrir fyrirtæki umfram það að tryggja jafnan rétt kynjanna. Þannig gefur vottunin tilefni til að rýna störf allra starfsmanna og meta þau innbyrðis. Þetta getur leitt af sér aukinn aga í launamálum, aukna skilvirkni starfsmanna og hagræðingu í rekstri.

Að því sögðu er þó ljóst að innleiðingu staðalsins fylgir kostnaður. Það verður að teljast óheppilegt að í frumvarpinu er ekkert greint frá umræddum innleiðingarkostnaði fyrirtækja. Þannig er ekki hægt að átta sig á fyrirkomulagi við innleiðingu með lestri frumvarpsins heldur einungis í gegnum jafnlaunavottunarstaðalinn sjálfan. Hann er þó ekki birtur opinberlega og fæst einungis gegn gjaldi hjá Staðlaráði Íslands fyrir um 10 þús. kr. Í viðauka við umsögn þessa er stiklað á stóru um það hvað innleiðing jafnlaunavottunarstaðalsins felur í sér, en staðallinn sjálfur telur 41 bls. Tilgangur Viðskiptaráðs með samantektinni er að bæta úr þeim upplýsingaskorti sem að mati ráðsins er til staðar í framlögðu frumvarpi.

Í frumvarpinu sjálfu kemur fram að ávinningur þess, verði það að lögum, vegi þyngra en sjónarmið um íþyngjandi áhrif þess fyrir hlutaðeigandi fyrirtæki og stofnanir. Ekki verði séð að með lögfestingu skyldu til jafnlaunavottunar sé gengið lengra en nauðsynlegt er til að ná fram lögmætum markmiðum stjórnvalda.

Viðskiptaráð hefur kynnt sér staðalinn í heild sinni og ljóst er að um íþyngjandi aðgerð er að ræða. Frumvarpið mun hafa talsverðan kostnað í för með sér, einkum fyrir smærri fyrirtæki. Frumvarpshöfundar taka að hluta tillit til þessa, t.d. með því að innleiða jafnlaunavottunina í fösum eftir stærð fyrirtækja.

⁶ Ráðstefnurit Netlu – Menntavika 2011. Slóð: <http://netla.hi.is/menntavika2011/030.pdf>

Til að lágmarka þá reglubyrði sem jafnlaunavottun fylgir leggur Viðskiptaráð til að hugað verði að eftirfarandi tillögum til breytinga:

- **Í stað dagsekta verði beitt hvötum.** Í frumvarpinu er gert ráð fyrir því að Jafnréttisstofa geti ákveðið að viðkomandi fyrirtæki eða stofnun greiði dagsektir þar til vottun, staðfesting eða endurnýjun þar á liggur fyrir. Dagsektir Jafnréttisstofu geta numið allt að 50.000 kr. fyrir hvern dag en við ákvörðun fjárhæðar dagsekta skal stofnunin meðal annars líta til fjölda starfsmanna hlutaðeigandi fyrirtækis eða stofnunar og hve umfangsmikill viðkomandi atvinnurekstur sé. Að mati Viðskiptaráðs ætti í stað dagsekta að beita hvötum eða ívilnunum fyrir fyrirtæki ef þau uppfylla kröfur jafnlaunavottunarstaðalsins.
- **Staðallinn verði einfaldaður frá því sem nú er.** Jafnlaunavottunarstaðallinn kom út árið 2012 og því verða á þessu ári liðin fimm ár frá útgáfu hans. Staðlar eru endurskoðaðir á nokkurra ára fresti og gjarnan er miðað við fimm ár. Eðlilegt er því að fara að huga að endurskoðun staðalsins.⁷ Jafnlaunavottunarstaðallinn var skrifaður og saminn með þeirri hugsun að hann væri valkvæður fyrir þau fyrirtæki sem vildu innleiða hann. Raunar segir í inngangi staðalsins að atvinnurekendum sé í sjálfsveld sett hvort þeir innleiði staðalinn. Viðskiptaráð telur í ljósi þessa að nú þegar til stendur að lögfesta staðalinn eigi samhliða að einfalda þær kröfur sem gerðar eru til fyrirtækja við endurskoðun hans.
- **Innleiðingartími jafnlaunavottunar rýmkaður.** Samkvæmt frumvarpinu eru lögð til mismunandi tímamörk um það hvenær vottunar- eða, eftir atvikum, staðfestingarferli, skuli vera lokið eftir stærð fyrirtækja eða stofnana. Viðskiptaráð leggur til að innleiðingartími fyrirtækja og stofnana til þess að öðlast jafnlaunavottun verði rýmkaður. Þannig gefst betra tækifæri til að meta árangur jafnlaunavottunar og betri reynsla hefur þá fengist á innleiðingarferlið. Þá vekur ráðið athygli á því sem fram kom í umsögn Staðlaráðs Íslands um frumvarp þetta að það var ekki fyrr en u.þ.b. fjórum árum eftir útgáfu staðalsins sem fyrsta fyrirtækið fékk vottun á jafnlaunakerfi samkvæmt honum. Telur Staðlaráð það veita vísbendingu um umfang þeirrar vinnu sem innleiðing staðalsins krefst.⁷ Viðskiptaráð leggur því til eftirfarandi breytingar:
 - Í stað þess að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa *fleiri en 250 starfsmenn* hafi öðlast vottun eigi síðar en *31. desember 2018* sé miðað við *31. desember 2019*.
 - Í stað þess að fyrirtæki og stofnanir þar sem *150–249 starfsmenn* starfa hafi öðlast vottun eigi síðar en *31. desember 2019* sé miðað við *31. desember 2020*.
 - Í stað þess að fyrirtæki og stofnanir þar sem *25–149 starfsmenn* starfa hafi öðlast vottun eða, eftir atvikum, staðfestingu hagsmunaaðila, í síðasta lagi þann *31. desember 2020* sé miðað við *31. desember 2022*.

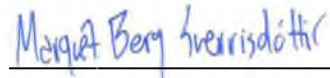
Þar sem jafnlaunavottun hefur ekki verið lögfest annars staðar í heiminum er erfitt að segja til um árangur aðgerðarinnar fyrirfram. Líkt og komið hefur fram eru jöfn réttindi á vinnumarkaði, sem og öðrum sviðum samfélagsins, markmið sem allir eiga að geta sammælst um. Stjórnvöld eiga hrós skilið fyrir að nálgast þetta viðfangsefni með framsæknum hætti. Að því sögðu er ekki síður mikilvægt að lagasetning sé eins hagnýt og frekast er unnt. Þar sem innleiðingu vottunar fylgir talsverður kostnaður er mikilvægt að vandað sé til verka. Að mati Viðskiptaráðs væru framangreindar breytingar til þess fallnar að skapa breiðari sátt um frumvarpið. Þá er jafnframt mikilvægt að stjórnvöld gangi fram af röggsemi hvað aðrar

⁷ Umsögn Staðlaráðs Íslands um frumvarpið. Slóð: <http://www.althingi.is/alttext/erindi/146/146-1156.pdf>

umbætur í átt að launajafnrétti varðar. Ísland hefur verið í framvarðarsveit kynjajafnréttis og brýnt er að svo verði áfram.

Viðskiptaráð hvetur stjórnvöld til að taka tillit til framangreindra sjónarmiða við afgreiðslu frumvarpsins.

Virðingarfyllt,



Margrét Berg Sverrisdóttir, lögfræðingur

Viðauki I – Umfjöllun um hvað felst í ferli innleiðingar jafnlaunavottunarstaðals

Innleiðing jafnlaunavottunarstaðals krefst þess að fyrirtæki eða stofnun komi upp, skjalfesti, innleiði, viðhaldi, rýni og bæti stöðugt stjórnun jafnlaunakerfis. Til að setja upp jafnlaunakerfið þarf hlutaðeigandi fyrirtæki eða stofnun í upphafi að skilgreina stefnu fyrirtækisins í jafnlaunamálum og láta fara fram a.m.k. eina launagreiningu hjá fyrirtækinu, en í því felst að unnin er kerfisbundin úttekt á launum og kjörum starfsmanna í þeim tilgangi að kanna hvort kynbundinn launamunur sé til staðar. Slík stefna skal m.a. fela í sér skuldbindingu um stöðugar umbætur, eftirlit og viðbrögð. Að því loknu skal fyrirtæki eða stofnun skilgreina og flokka störf allra starfsmanna og velja þau viðmið sem eru mest einkennandi fyrir þær kröfur sem störfin gera til starfsmanna.

Í viðauka B við staðalinn er að finna leiðbeiningar um flokkun starfa. Mælt er með nánar skilgreindum þöruðum samanburði þar kemur m.a. fram að starfslýsingar og spurningalistar um innihald starfs þurfi að liggja fyrir til þess að unnt sé að meta störfin og bera þau saman. Samanburðurinn skal byggja á hæfni, ábyrgð, álagi og vinnuaðstæðum sem hvert og eitt hefur mismikið hlutfallslegt vægi. Tekið er dæmi um fyrirtæki sem hefur fjögur ólík störf. Þá er samanburður gerður sex sinnum til að bera saman þau störf og þetta ferli endurtekið fyrir hina þrjá þættina. Samanburður er því gerður samtals 24 sinnum þegar störf eru fjögur og viðmið fjögur. Í fyrirtæki þar sem eru 20 störf myndi paraður samanburður krefjast 720 samanburða.

Fyrirtæki eða stofnun skal að þessu loknu koma upp, innleiða og viðhalda verklagsreglum til að bera kennsl á og hafa aðgang að viðeigandi lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem fyrirtækið undirgengst er eiga við um jafnlaunakerfi fyrirtækisins. Fyrirtækið eða stofnunin skal jafnframt setja fram, innleiða og viðhalda skjalfestum jafnlaunamarkmiðum sem ná til allra starfsdeilda. Markmiðin skulu vera mælanleg og í samræmi við jafnlaunastefnuna og gangast skal undir skuldbindingar um að stefnan sé í stöðugum umbótum.

Fyrirtækið skal svo setja sér áætlun um aðgerðir til að ná settum markmiðum og í henni skal vera tilgreining á ábyrgðaskiptingu innan fyrirtækisins og tilgreining á leiðum að markmiðum og tímasetningu aðgerða. Þessu til viðbótar eru gerðar strangar kröfur um hæfni og þjálfun starfsmanna sem koma að launaákvörðun. Tryggja þarf að nauðsynlegar auðlindir séu tiltækar til að innleiða, viðhalda og bæta jafnlaunakerfið og einnig þarf að koma upp, innleiða og viðhalda verklagsreglum um samskipti og upplýsingamiðlun um þá þætti sem hafa áhrif á laun. Strangar reglur gilda svo einnig um skjalfestingu og skjalastýringu jafnlaunakerfisins.

Eftir að jafnlaunakerfi hefur verið komið á skal fyrirtæki eða stofnun koma upp, innleiða og viðhalda eftirfarandi atriðum:

- Verklagsreglum um launagreiningar til að vakta og mæla reglulega alla þætti eða viðmið sem hafa áhrif á launamyndun í fyrirtækinu eða stofnuninni. Kynna þarf starfsmönnum niðurstöður launagreininga hvað varðar kynbundinn launamun innan einstakra starfahópa.
- Verklagsreglum um mat á því hvort viðeigandi lagalegum kröfum og jafnlaunastaðli sé hlýtt og skal vera til staðar skrá um niðurstöður þessa reglulega mats.
- Verklagsreglur til að eiga við raunveruleg og möguleg frábrigði og um hvernig skuli gripið til aðgerða til úrbóta og forvarna – með nánar tilgreindum skilyrðum.

Samhliða þessu skal koma upp og viðhalda þeim skráum sem nauðsynlegar eru og skal fyrirtækið tryggja að innri úttektir á jafnlaunakerfinu séu gerðar með fyrirfram ákveðnu millibili. Þessu til viðbótar skulu æðstu stjórnendur rýna árangur jafnlaunakerfisins með fyrirfram ákveðnu millibili til að tryggja að það henti áfram, sé fullnægjandi og virkt.

Umfjöllun þessi er ekki tæmandi en ætti þó að gefa lesanda ágæta innsýn inn í ferlið.

Skrifstofa Alþingis
Kirkjustræði
101 Reykjavík

Reykjavík 3. maí 2017

Umsögn VR um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun)
(437. mál., 146. löggjafarþing 2016–2017. Stjórnarfrumvarp.)

VR fagnar frumvarpi félags- og jafnréttismálaráðherra um jafnlaunavottun og telur það mikilvægan áfanga í átt að fullu jafnrétti karla og kvenna. VR hefur lengi barist fyrir jöfnum launum kynjanna enda er kynbundinn launamunur ein helsta birtingarmynd ójafnrar stöðu karla og kvenna á íslenskum vinnumarkaði.

VR vill hins vegar koma á framfæri eftirfarandi athugasemdum um frumvarpið með það að leiðarljósi að skapa umræðu um þetta mikilvæga verkefni og tryggja framgang þess.

1. Á íslenskum vinnumarkaði á árunum 2012 – 2014 voru hátt í 27 þúsund fyrirtæki, samkvæmt [upplýsingum sem fram koma á heimasíðu Hagstofu Íslands](#)¹. Frumvarp um jafnlaunavottun tekur eingöngu til fyrirtækja þar sem starfsmenn eru 25 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli eða tæplega 1.200 atvinnurekenda, skv. því sem fram kemur í greinargerð með frumvarpinu. Þó frumvarpið taki til mikils meirihluta virkra starfsmanna á vinnumarkaði spyr VR hvernig löggjafinn hyggst tryggja að fyrirtæki og stofnanir, sem ekki falla undir frumvarpið vegna þessa ákvæðis um fjölda starfsmanna, greiði körlum og konum sömu laun fyrir sama eða sambærilegt starf, eins og kveðið er á um 1. mgr. 19. gr. laga nr. 10/2008?
2. Í greinargerðinni með frumvarpinu kemur fram að samtökum aðila vinnumarkaðarins verði falið eftirlit með því að fyrirtæki og stofnanir með 25 eða fleiri starfsmenn öðlist jafnlaunavottun eða staðfestingu og að slíkt sé endurnýjað á þriggja ára fresti. Þar segir á bls. 11 að ráðherra skuli fjalla nánar um með hvaða hætti eftirliti aðila vinnumarkaðarins skuli háttað í reglugerð að höfðu samráði við samtök aðila vinnumarkaðarins. Það er að mati VR mikilvægt að drög að slíkri reglugerð liggi fyrir áður en greidd verða atkvæði um frumvarpið svo öllum megi vera ljóst hvernig slíkt eftirlit getur farið fram og að skýrar heimildir liggi þar að

¹ Hagstofa Íslands, Fjöldi fyrirtækja og rekstrarupplýsingar eftir atvinnugreinum og stærð 2012-2014, hagstofa.is/talnaefni/atvinnuvegir/fyrirtaeki/afkoma-fyrirtaekja/

baki. Í frumvarpinu kemur ekki fram hvernig eftirliti skuli háttáð á því þriggja ára tímabili sem líður frá því fyrirtæki/stofnun fékk vottun/staðfestingu og þar til kemur að endurnýjun hennar. Mikilvægt er að sátt náist um hvernig eftirliti með framkvæmd jafnlaunastaðalsins innan fyrirtækja/stofnana á þessu 3ja ára tímabili skuli háttáð.

3. Í 5. mgr. 19. gr. frumvarpsins, um heimild fyrirtækja eða stofnana þar sem starfa 25 – 99 starfsmenn að jafnaði að velja hvort úttekt fari fram á grundvelli 1. gr. b (leitað eftir staðfestingu á að kröfurnar séu uppfylltar hjá hagsmunaaðilum, s.s. fulltrúum starfsmanna) eða 1. gr. c (leitað eftir vottun þar til bærs aðila á jafnlaunakerfi sín) er vísað í hagsmunaaðila. Í greinargerð með frumvarpinu er á bls. 4 skilgreining á orðinu „hagsmunaaðili“. Þar segir m.a.: „Með hagsmunaaðila í frumvarpi þessu er átt við starfsmann“ Samskonar skýringu á orðinu er að finna í staðlinum sjálfum. Því spyr VR hvort lögin heimili að einn starfsmaður fyrirtækis geti uppfyllt skyldur hagsmunaaðila?
4. Þá er í frumvarpinu ekki að finna skýra heimild Jafnréttisstofu til að sannreyna úttekt hagsmunaaðila eða vottunarfyrirtækja. VR telur mikilvægt að slík heimild liggi fyrir.