



Forsætisráðuneytið
Lækjargötu 4
1010 Reykjavík

Reykjavík, 7. ágúst 2020
Tilvísun: 202008-0002

Efni: Drög að frumvarpi til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

Vísað er til frumvarps sem er til umsagnar í samráðsgátt stjórnvalda Nr. S-126/2020. Alþýðusamband Íslands lýsir yfir almennri ánægju með þá vinnu sem unnin hefur verið við heildarendurskoðun á núgildandi jafnréttislögum. ASÍ átti fulltrúa í flestum þeim vinnuhópum sem komu að vinnu frumvarpsins á frumstigi vinnunnar en tekið skal fram að þeir fulltrúar komu ekki að lokagerð frumvarpsins sem lagt hefur verið fram til umsagnar.

Eins og fram kemur í stjórnarsáttmála ríkisstjórnarinnar þá er jafnrétti og jöfn tækifæri óháð kyni ein af lykiláherslunum, enda skiptir jafnrétti máli á öllum sviðum samfélagsins og ekki síst á vinnumarkaði. Með það að leiðarljósi setur ASÍ, fjölmennustu samtök launafólks hér á landi, fram eftirfarandi athugasemdir við drög að frumvarpi til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

Athugasemdir fylgja kaflaskiptum frumvarpsins.

Gildissvið, markmið og orðskýringar.

ASÍ fagnar þeirri breytingu sem fram kemur í núverandi skýringu á hugtakinu *kyni* að þar er ekki einvörðungu átt við hefðbundin tvö kyn karl/kona heldur og einnig hlutlaus kynskráningu. Það er mikilvægt að gæta samræmis milli ólíkra laga og með þessu yrðu jafnréttislögin uppfærð með tilliti til nýlegra laga um kynrænt sjálfræði. ASÍ hefur ætíð lagt áherslu á velferð og lífsgæði allra landsmanna óháð kyni og þjóðerni og lýsir yfir ánægju sinni með að eitt af nýjum markmiðum laganna er að vinna gegn fjölbættri mismunun. Sambandið mun ekki skorast undan ábyrgð í þeim efndum.

ASÍ gerir athugasemdir við skýringar á hugtökunum *kynbundin áreitni* og *kynbundið ofbeldi*. Í báðum tilfellum er orðalag eftirfarandi „...er í óþökk viðkomandi...“ og „...er í óþökk þess sem fyrir henni verður...“.

Skýringar á hugtökunum voru unnar við endurskoðun á reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Með þessari orðanotkun er ábyrgðin sett á þolandann en ekki gerandann. Þetta er í fullkomnu ósamræmi við það sem fram kom í kjölfar #metoo byltingarinnar haustið 2017, þar sem skýrt kom fram að konur kröfðust þess að samfélagið viðurkenndi vandann og að allir tækju ábyrgð á gjörðum sínum, og að ábyrgðinni væri ekki velt á þolandur.

Því leggur ASÍ til að stuðst verði við skilgreiningar Alþjóðavinnuálastofnunarinnar í samþykkt nr. 190 um aðgerðir gegn ofbeldi og áreitni, sem samþykkt var á þingi stofnunarinnar 2019, við endurskoðun skilgreininga hugtakanna *kynbundið áreitni* og *kynbundið ofbeldi*.

Í samþykktinni er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

- a) „ofbeldi og áreitni“ í heimi vinnunnar: margvísleg óviðunandi hegðun og háttsemi, eða hótun um slíkt, hvort sem það er eitt tilvik eða endurtekið, sem miðar að, leiðir til eða líklegt er að valdi líkamlegum, sálrænum, kynferðislegum eða efnahagslegum skaða og felur í sér kynbundið ofbeldi og áreitni.
- b) „kynbundið ofbeldi og áreitni“: ofbeldi og áreitni sem beint er að einstaklingum vegna kyns þeirra eða kyngervis, eða beinist meira að einstaklingum af tilteknu kyn eða kyngervi, þar á meðal kynferðisleg áreitni.

Alþýðusamband Íslands hvetur stjórnvöld til að fylgja eftir viljayfirlýsingu stjórnvalda þeirri ákvörðun að fullgilda samþykkt ILO nr. 190 um aðgerðir gegn ofbeldi og áreitni.

Réttindi og skyldur

ASÍ er í aðalatriðum sátt við þær breytingar sem gerðar hafa verið á kaflanum sem fjallar um jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfestingu.

Þar sem fjallað er um laun og heimild starfsfólks að skýra frá launakjörum sínum, telur sambandið að það hefði mátt ganga lengra, sértaklega hvað varðar gagnsæi launa. Í greinagerð um einstakar greinar frumvarpsins kemur fram í texta um gr. 6.

Áfram er gert ráð fyrir að þegar fyrirtæki eða stofnun öðlast jafnlaunavottun skuli hlutaðeigandi vottunaraðili upplýsa Jafnréttisstofu þar um með því að skila til hennar afriti af jafnlaunavottunarskírteini, sem staðfestir að jafnlaunakerfi viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar og framkvæmd þess uppfylli skilyrði jafnlaunastaðalsins og því feli launaákvæðanir hjá hlutaðeigandi fyrirtæki eða stofnun ekki í sér kynjamismunun, ásamt skýrslu um niðurstöður úttektar vottunaraðilans. Gert er ráð fyrir að í slíkri skýrslu komi fram hvernig fyrirtæki eða stofnun hefur uppfyllt kröfur jafnlaunastaðalsins, þar sem meðal annars komi fram að fyrirtæki eða stofnun hafi sett sér jafnlaunastefnu og skjalfestar verklagsreglur til að framfylgja henni sem og að rýni stjórnenda hafi farið fram og þeir brugðist við, hafi verið tilefni til þess, sem og að niðurstöður launagreiningar hvað varðar kynbundin launamun hafi verið kynntar starfsfólki og séu þeim aðgengilegar, að teknu tilliti til persónuverndarsjónarmiða.

Fulltrúi ASÍ í starfshópi um launajafnrétti og vinnumarkað lagði fram eftirfarandi minnisblað það sem settar eru fram tillögur að úrbótum.

„Efni: Heildarendurskoðun laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla - Tillögur ASÍ um aukið launagagnsæi

I.

Í 3. mgr. 19. gr. laga nr. 10/2008 er að finna regluna sem bannar svokallaða „launaleynd“. Hugtakið „launaleynd“ er reyndar hvergi nefnt í umræddum lögum en reglan er bersýnilega sett til höfuðs launaleynd eða eins og segir um greinina í frumvarpinu með lögnum:

Þessu ákvæði er ætlað að tryggja rétt launafólks til að skýra frá launakjörum sínum ef það kys að gera það og þar með að koma markmiði ríkisstjórnarinnar að þessu leyti í framkvæmd. Þetta er í samræmi við það sem fram kom hjá langflestum umsagnaraðilum endurskoðunarnefndarinnar en þeir töldu að launaleynd væri til þess fallin að hindra það að jafnréttislög gætu náð markmiði sínu. Í skýrslu Capacent Gallup um launamyndun og kynbundinn launamun frá því í október 2006 var komist að þeirri niðurstöðu að óútskýrður munur á launum karla og kvenna væri 15,7%. Samkvæmt könnuninni töldu margir að

launamunur þrífist betur í skjóli launaleyndar og að launaleynd ýtti undir launamun þar sem hún gerði stjórnendum auðveldara að hygla fólki á ófaglegum grundvelli.

Við þá heildarendurskoðun sem nú er í gangi telur ASÍ afar brýnt að stíga stærri skref í átt að auknu launagagnsæi. Erfitt er að álykta um áhrif þessarar reglu á þróun launajafnréttismála undanfarinna ára. Einn mælikvarði er að skoða dóma- og úrskurðarframkvæmd og þar hefur greinin aldrei komið til skoðunar.

Umræða um launagagnsæi og launaleynd er í eðli sínu sú sama og því eðlilegt að mati ASÍ að ræða þetta tvennt saman nú við heildarendurskoðun. Aukið skref í átt að launagagnsæi er að mati ASÍ raunhæf og skynsöm leið sem virkar. ASÍ telur að eingöngu svokallað bann við launaleynd líkt og hefur verið frá gildistöku núverandi laga virki ekki nægilega vel til að ná þeim markmiðum sem svo ágætlega er lýst í frumvarpinu og vitnað er í hér ofar.

II.

Með vísan í framangreint leggur ASÍ því til að í þeirri heildarendurskoðun sem nú er í gangi verði einhver (ein eða fleiri) af eftirfarandi leiðum farin í þeim tilgangi að ná fram auknu launagagnsæi til höfuðs kynbundnum launamun:

- a. Endurskoðuð jafnréttislög leggi þá skyldu á stjórnvöld að álagningarskrá verði birt og aðgengileg með rafrænum hætti allt árið. Slíkt felur væntanlega í sér nauðsyn á öðrum lagabreytingum. Í því ljósi er hægt að mæla fyrir um að gildistakan verði eftir 1-2 ár þannig að löggjafinn og stjórnvöld hafi nægan tíma til að gera aðrar nauðsynlegar ráðstafanir
- b. Atvinnurekendum verði gert skylt að birta starfsfólki/trúnaðarmanni a.m.k. árlega upplýsingar um meðaltal og miðgildi launa í fyrirtækinu eða skilgreindri rekstrareiningu. Hægt er að útfæra slíkt ákvæði þannig að það passi inn í það sem nú er 18. eða 19. gr. núgildandi laga.
- c. Atvinnurekendum að ákveðinni stærð verði gert skylt að halda kynjabókhalld og birta starfsfólki/trúnaðarmanni a.m.k. árlega. Í slíku skjali kæmu fram upplýsingar um kyn stjórnenda; meðaltal og miðgildi launa o.s.frv.

Reykjavík, 07.04.2020

Halldór Oddsson lögfr. hjá ASÍ“

Frá gildandi lögum er gerð sú breyting á almennu ákvæði um launajafnrétti að ekki þurfi að miða við störf hjá sama atvinnurekanda. ASÍ telur slíka breytingu jákvæða og að hún sé í takti við alþjóðalög og -samþykktir. Hins vegar þurfi að skýra nánar í hverju þessi breyting felst og gefa vísbendingar um hvernig megi skilgreina svonefnda „sameiginlega uppsprettu“ (e. single source). Skýringar í greinargerð kunna að vera of takmarkaðar til að launafólk geti hönd á fest hver réttindi þeirra eru í þessu samhengi.

Jafnréttisráð, jafnréttisþing, framkvæmdaáætlun í kynjajafnréttismálum o.fl.

Í frumvarpinu er gert ráð fyrir breytingum á skipan og hlutverki jafnréttisráðs. ASÍ er hlynnt því að breytingar verða gerðar á ráðinu. Nauðsynlegt er að til sé samráðsvettvangur stjórnvalda, aðila vinnumarkaðarins og frjálsra félagasamtaka um jafnrétti kynjanna. Sambandið bendir þó að á Íslandi er stéttarfélagspátttaka meiri en nokkurs staðar annars staðar í heiminum, það þykir einstakt að ríflega 80% af þeim sem eru á vinnumarkaði tilheyra stéttarfélagi. Í frumvarpinu er hins vegar aðeins gert ráð fyrir einum fulltrúa stéttarféлага. Því fer ASÍ fram á það að samtök launafólks fái a.m.k. tvo fulltrúa í jafnréttisráð.

Að sama skapi er nauðsynlegt að samtök aðila vinnumarkaðarins eigi sér samráðsvettvang sambærilegt við jafnréttisráð. Í samþykktri þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023 kemur fram í lið a. í kafla 9 sem fjallar um jafnrétti á vinnumarkaði að: „Skipaður verði samráðshópur stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði.“ Samráðshópur hefur ekki enn verði skipaður og kallar ASÍ eftir því að svo verði gert strax.

Alþýðusamband Íslands áskilur sér rétt til að fylgja málum eftir og halda sjónarmiðum sambandsins á lofti við þinglega meðferð málsins.

Að lokum er tekið fram að umsögn þessi er sett fram innan þess tímaramma sem gefinn var í samráðsgátt og féll á hefðbundinn sumarleyfistíma. ASÍ mun koma frekari sjónarmiðum á framfæri á síðari stigum þessa máls eftir því sem þurfa þykir.

Virðingarfyllst,

f.h. Alþýðusambands Íslands



Marianna Traustadóttir,
sérfræðingur