

Forsætisráðuneytið  
Stjórnarráðshúsinu við Lækjartorg  
101 Reykjavík

Sent á samráðsgátt

Reykjavík, 11. júlí 2019

## Efni: Umsögn um þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2023

Samtök atvinnulífsins (SA), hafa tekið til umsagnar þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum 2020-2030 sem birt var á samráðsgátt stjórnvalda 26. júní 2019.

Framkvæmdaáætlunin samanstendur af 24 verkefnum sem beinast að því að leiðrétta kynjahalla á ýmsum sviðum. SA gera eftirfarandi athugasemdir við B kafla framkvæmdaáætlunarinnar, „Vinnumarkaður– launajafnrétti kynja“ og D kafla, „Jafnrétti, menntun og menning, íþróttar- og æskulýðsstarf“.

### 1. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðall

Á gildistíma framkvæmdaáætlunarinnar er áformað að uppfæra staðalinn ÍST 85:2012, *Jafnlaunakerfi – kröfur og leiðbeiningar* (jafnlaunastaðall). Staðallinn var þróaður og fullunninn í samstarfi SA, ASÍ og stjórnvalda í samræmi við ákvæði kjarasamninga í febrúar 2008. Í júní 2017 lögfesti Alþingi breytingu á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla sem skyldaði fyrirtæki og stofnanir með a.m.k. 25 starfsmenn að vera með vottað jafnlaunakerfi sem uppfyllir kröfur jafnlaunastaðalsins. Lögfesting kvaðar um að kröfur staðalsins séu uppfylltar felur í sér að allar breytingar á staðlinum öðlast lagagildi.

Lögin kveða þannig á um að uppfylla skuli staðalinn ÍST 85 en ekki núverandi gerð hans, ÍST 85:2012. Í þessu felst að Alþingi hefur framselt löggjafarvald til Staðlaráðs og þeirrar tækninefndar þess sem fjallar um endurskoðun staðalsins.

Síðastliðið haust hófst starf við endurskoðun ÍST 85:2012 með það markmið að breyta uppbyggingu hans með tilliti til samræmdrar framsetningar á stjórnkerfisstöðlum ISO. Samræma skyldi staðalinn öðrum stjórnunarkerfisstöðlum með aðlögun að svokallaðri samþættingu stjórnkerfa (Annex SL). Störf tækninefndarinnar hafa á hinn bóginn þróað umfjöllun um ýmsar breytingar á staðlinum sem margar fela í sér auknar kvaðir á hendur fyrirtækjum og stofnunum, minni sveigjanleika og minna tillit til sérstakra aðstæðna.

SA leggast alfarið gegn hvers konar efnislegri uppfærslu staðalsins sem felur í sér auknar kvaðir á fyrirtæki og stofnanir. Endurskoðun staðalsins á ekki að auka flækjustig eða kröfur hans.

Lítill reynsla er komin á staðalinn og því takmarkaður grundvöllur fyrir efnislegri endurskoðun hans. Þegar reynsla fyrirtækja og stofnana af öllum stærðum liggur fyrir eftir nokkur ár verða

fyrst forsendur fyrir mati á kostum og göllum ákvæða staðalsins og hugsanlegum tillögum til úrbóta.

## 2. Jafnrétti á vinnumarkaði

SA styðja eindregið að rannsókuð verði áhrif upptöku jafnlaunastaðalsins á mældan (skýrðan og óútskýrðan) launamun kynja. Almenn er það svo að ISO staðlar og aðrir sambærilegir staðlar eru ekki lögfestir með þeim hætti að öllum fyrirtækjum eða stofnunum sé skylt að fylgja þeim. Í aðdraganda lagasetningarinnar efuðust SA um marktæk áhrif lögfestingar jafnlaunastaðalsins á niðurstöður mælinga á kynbundnum launamun. Meginskýringin á launamun kynjanna er að vinnumarkaðurinn er kynbundinn, þ.e. skiptist að hluta í karlastörf og kvennastörf. Mishá laun eftir starfsgreinum og fyrirtækjum hafa því meiri áhrif á niðurstöður mælinga á launamun á vinnumarkaði en launamunur á milli kynja innan starfsgreina eða fyrirtækja. Kynbundinn launamunur er tölfraðilegt hugtak og byggir á meðaltölum fyrir mikinn fjölda fyrirtækja eða stofnana. Þessu til skýringar má nefna dæmi um tvö fyrirtæki þar sem hvort fyrirtækið um sig greiðir konum og körlum nákvæmlega sömu laun. Launin í fyrirtækjunum eru þó mishá og því kemur fram kynbundinn launamunur þegar þau eru lögð saman. Sjá meðfylgjandi töflu.

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

Uppgefin tölfraði um kynbundinn launamun getur því verið villandi. Þar sem jafnlaunastaðallinn snýr einvörðungu að launasetningu innan fyrirtækja er ólíklegt að innleiðing hans muni hafa merkjanleg áhrif á mældan kynbundinn launamun.

## 3. Jafnfrétti og fæðingarorlof

Framkvæmdaáætlunin gerir ráð fyrir því að samanlagður réttur foreldra til fæðingarorlofs verði lengdur úr níu mánuðum í tólf í tveimur áföngum á tímabilinu 2020-2021. SA telja mikilvægt að báðir foreldrar nýti fæðingarorlof sitt til fulls til samvista með börnum sínum en telja að hækkun greiðslna í fæðingarorlofi sé líklegri til að ná því markmiði en lenging orlofsins. Hækkun greiðslna hefur meiri áhrif á töku feðra á fæðingarorlofi og vinnur þar með að jafnræði kynjanna. Með lengingu fæðingarorlofs mun leyfi foreldra frá starfi sínu lengjast sem ólíklegt er að stuðli að auknu jafnræði kynja á vinnumarkaði. SA telja markvissara skref í átt að jafnrétti kynja að brúa bilið, eftir að fæðingarorlofi lýkur, með aukinni dagvistunarpjónustu sveitarfélaga.

Fyrirkomulag fjármögnunar á lengingu fæðingarorlofs liggur ekki fyrir. Fæðingarorlofssjóður er fjármagnaður með almennu tryggingagjaldi. Hækkun tryggingagjalds til að fjármagna lengingu fæðingarorlofs kemur ekki til álita af hálfu SA. Verði af lengingunni telja SA óhjákvæmilegt að aukinni fjárþörf fæðingarorlofssjóðs verði mætt með hækkun á þeim hluta

almenna tryggingagjaldsins sem eyrnamerkur er sjóðnum (nú 0,65%) án þess að almenna tryggingagjaldið hækki, en það er nú 5,15% og lækkar í 4,90% þann 1.1.2020. Lækkun tryggingagjaldsins hefur verið eitt helsta baráttumál SA, en það var hækkað verulega á árunum eftir bankahrunið til að mæta auknum greiðslum atvinnuleysisbóta en hefur síðan ekki lækkað í takt við minnkandi atvinnuleysi.

#### 4. Jafnrétti í skólastarfi

Samkvæmt framkvæmdaáætluninni skal vinna að fjölgun nýnema í grunnnámi kennaranáms og þá sér í lagi körlum. Jafnframt er stefnt að aukinni viðurkenningu á störfum kennara, hvað svo sem í því felst. Nýlega hefur aðsókn í kennaranám stóraukist og kann þar að gæta árangurs aðgerða af hálfu menntamálayfirvalda til þess að fjölga nýnemum. Hluti vandans hefur verið sá að mörgum nemendum hefur fundist námið of langt og ómarkvisst. Lenging kennaranámsins á sínum tíma leiddi ótvírætt til dvínandi aðsóknar en til þess að auka hlut karlkyns grunnskólakennara þarf jafnframt að huga að öðrum þáttum en launum og viðurkenningu. Laun grunnskólakennara eru fyllilega sambærileg við laun annarra háskólamenntaðra starfsmanna sveitarfélaga. Störf grunnskólakennara eru að stærstum hluta skipuð konum og reynslan hefur sýnt að erfitt getur reynst að auka hlut karla í starfsgreinum sem yfirgnæfandi eru skipuð konum. Þegar konur ná fótfestu í rótgrónum karlastörfum er almennt litið á það jákvæðum augum og það talið stuðla að auknu jafnrétti kynja. Sama viðhorf ríkir ekki gagnvart því þegar karlar hasla sér völl í hefðbundnum kvennastörfum. Laun og viðurkenning skipta augljóslega máli fyrir náms- og starfsval einstaklinga en rætur lágs hlutar karla í greinum þar sem konur eru í yfirgnæfandi meirihluta er líklega að stórum hluta menningarlegur. Markmið um aukinn hlut karla í starfsgrein grunnskólakennara þarf að taka mið af því.

Virðingarfyllt,  
f.h. Samtaka atvinnulífsins

*Heiðrún B. Gísladóttir*

Heiðrún Björk Gísladóttir