

Umsögn BSRB um áform um lagasetningu um breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 og lögum um stjórnslu jafnréttismála 151/2020 (jafnlaunakerfi)

BSRB hefur tekið til umsagnar þau áform sem sett hafa verið fram um breytingar á lögum er varða jafnlaunavottun og -staðfestingu og vill koma á framfæri eftirfarandi sjónarmiðum og athugasemdum við áformin á þessu stigi.

Jafnrétti kynjanna er leiðarljós í stefnu BSRB og leggur bandalagið mikla áherslu á aðgerðir til að útrýma launamuni kynjanna. Launamunur kynjanna mældist 9,3% árið 2023. Dregið hefur úr muninum síðustu ár þó það gerist afar hægt, og stundum eykst munurinn á milli ára. Ef lítið er til atvinnutekna karla og kvenna er munurinn þó mun meiri, eða 21,9% árið 2023.¹ Afar mikilvægt er að stjórnvöld vinni markvisst gegn launamuni kynjanna. Fjárhagslegt sjálfstæði kvenna er forsenda frelsis þeirra.

Endurskoðun lagaskyldu til vottunar/staðfestingar

BSRB tekur undir með ráðuneytinu að því leyti að sjálfsgagt og eðlilegt er að taka stöðuna á því hvernig jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfesting hefur virkað hingað til og hver árangurinn hefur verið.

Um áratugaskeið hefur verið í lögum ákvæði sem bannar atvinnurekendum að mismuna fólki í launum á grundvelli kyns. Lögfesting jafnlaunavottunar var afar mikilvægt skref á sínum tíma þar sem í fyrsta sinn voru lagðar skyldur á atvinnurekendur um að sýna fram á að sömu laun væru greidd fyrir jafnverðmæt störf, í stað þess að leggja ábyrgðina á því að krefjast leiðréttinga á einstaklinga. Staðallinn átti sinn þátt í að breyta hugsun bæði launafólks og stjórnenda þegar kemur að launasetningu, með því að gera það skýrt að málefnaleg rök þurfi að vera fyrir launaákvörðunum.

Ef gera á breytingar á lögum er varða jafnlaunavottun er lykilatriði að mati BSRB að þær verði ekki til þess að draga úr áhrifamætti laganna eða réttarvernd starfsfólks á íslenskum vinnumarkaði. Jafnlaunareglan í 6. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna er skýr að því leyti að atvinnurekendum er skylt að greiða sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Einnig

¹ Launamunur karla og kvenna. Rannsókn á launamun 2019-2023. Hagstofa Íslands, bls. 5.
<https://hagstofas3bucket.hagstofa.is/hagstofan/media/public/2025/d428eb6d-eee1-4720-b0e1-a138ddaa4b48.pdf>

þarf að horfa til þeirra alþjóðlegu skuldbindinga sem Ísland hefur undirgengist; samþykktar Alþjóðavinnumálastofnunarinnar nr. 100 frá 1958 og reglna Evrópuréttar um sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Nú stendur til að innleiða tilskipun 2023/970 um launagagnsæi og í henni eru lagðar miklar skyldur bæði á ríki og einstaka atvinnurekendur. Nauðsynlegt er að taka mið af tilskipuninni við smíði frumvarpsins.

Fram kemur í áformunum að hækka eigi stærðarmörk þeirra fyrirtækja og stofnana sem þurfa að fara í gegnum jafnlaunavottun eða -staðfestingu. Mikilvægt er að fyrir liggi greiningar á því hversu stórt hlutfall fyrirtækja og stofnana og hversu stór hluti starfsfólks verður undanskilinn. Þetta þarf einnig að skoða í samhengi við nýjar reglur launagagnsæistilskipunarinnar, þar sem hluti þeirra reglna gilda um öll fyrirtæki og stofnanir. Þar kemur einnig fram að innleiðing megi ekki verða til þess að draga úr öðrum aðgerðum á sviði launajafnréttis.

Hugtakið jafnverðmæt störf, samanburður og gagnsæi

Í áformunum er farið yfir ýmsa gagnrýni sem komið hefur fram á kerfið. Helstu atriðin sem BSRB hefur gagnrýnt er að hugtakið jafnverðmæt störf sé ekki skilgreint né þeir þættir sem liggja þar til grundvallar. Þá gagnrýnir BSRB að skortur sé á gagnsæi í ferlinu og að vottunin miðist eingöngu við kennitölu atvinnurekanda, sem er ekki í samræmi við íslensk lög eða alþjóðlegar skuldbindingar. Við endurskoðun er mikilvægt að hafa þessa þætti í huga.

Hvað varðar skilgreiningu á hugtakinu jafnverðmæt störf hefur Alþjóðavinnumálastofnunin byggt á fjórum meginþáttum:

- þekking og færni
- álag
- ábyrgð
- vinnuaðstæður

Þessir þættir skiptast svo í undirþætti. Starfsmatskerfi sveitarfélaga byggir á sömu þáttum og raunar flest starfsmatskerfi sem notuð eru víða um heim. Nýja tilskipunin um launagagnsæi skilgreinir hugtakið einnig með vísan til sömu þátta:

g. liður 4. gr.: *Work of equal value means work that is determined to be of equal value in accordance with the non-discriminatory and objective gender-neutral criteria referred to in article 4(4).*

4. mgr. 4. gr.: *[...] Those criteria shall not be based directly or indirectly on workers' sex. They shall include skills, efforts responsibility and working conditions, and if appropriate, any other factors which are relevant to the specific job or position. [...]*

Eins er áréttað í 4. mgr. 4. gr. að gætt sé að því að mjúkir færniþættir (*e. soft skills*) séu ekki vanmetnir, en slíkir þættir einkenna oft kvennastörf. Ljóst er að innleiða þarf þessa skilgreiningu í íslenskan rétt. Það væri mikið framfaraskref.

Varðandi gagnsæi og aðkomu starfsfólks eða stéttarfélaganna er tekið á báðum þeim þáttum í launagagnsæistilskipuninni. Mikil áhersla er á rétt einstaklinga til upplýsinga um eigin laun í samanburði við aðra á vinnustaðnum og að þau geti fengið upplýsingar í gegnum sín stéttarfélög.

Staðallinn tekur eingöngu til launa innan hvers fyrirtækis eða stofnunar og því ekki hægt að bera saman störf þvert á vinnumarkað eða jafnvel milli tengdra aðila. Hagstofa Íslands hefur margoft sýnt fram á að meginorsök kynbundins launamunar á íslenskum vinnumarkaði er hversu kynskiptur hann er, en laun í kvennastéttum eru almennt töluvert lægri en í karlastéttum.² Jafnlaunaregla 6. gr. laga 150/2020 er víðtækari en það og að hluta til er einnig tekið á þessu í launagagnsæistilskipuninni þar sem vísað er til reglunnar um sama uppruna (e. *single source*).

Mikilvægi samráðs

BSRB leggur mikla áherslu á að samráð verði haft við samtök launafólks við útfærslu frumvarpsins. Undanfarin ár hefur verið unnið að því í samstarfi stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins að þróa virðismatskerfi til að endurmeta megi hefðbundin kvennastörf. Til stendur að innleiða það fyrir allar ríkisstofnanir. Taka þarf tillit til þeirrar þekkingar sem fallið hefur til í gegnum það verkefni, t.d. ef smíða á stafrænar lausnir sem nýtast fyrirtækjum. Sérstaklega þarf að huga að þeim matsþáttum sem einkenna hefðbundin kvennastörf. Þá er mikilvægt að huga ekki eingöngu að grunnlaunum við smíði slíks kerfis því jafnlaunareglan gildir um öll laun og kjör. Nefna má að í launagagnsæistilskipuninni er einnig fjallað um launaþróun yfir starfsferilinn (e. pay progression).

Að lokum lýsir BSRB yfir fullum vilja til samstarfs og samráðs um komandi frumvarp og endurskoðun jafnlaunakerfisins.

Fyrir hönd BSRB



Dagný Aradóttir Pind

lögfræðingur

² Launamunur karla og kvenna. Rannsókn á launamun 2019–2023. Hagstofa Íslands, bls. 5.
<https://hagstofas3bucket.hagstofa.is/hagstofan/media/public/2025/d428eb6d-eee1-4720-b0e1-a138ddaa4b48.pdf>