

Efni: Umsögn BSRB um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna og stjórnsýslu jafnréttismála, 75. mál

BSRB hefur tekið til umsagnar frumvarp um breytingu á kynjajafnréttislögum sem snýr að því að fella úr gildi skyldu fyrir atvinnurekendur til þess að fá jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu. Jafnrétti kynjanna er leiðarljós í stefnu BSRB og leggur bandalagið mikla áherslu á að gripið verði til aðgerða til þess 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. Munur á atvinnutekjum karla og kvenna er 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.

Um áratugaskeið hefur verið í gildi jafnlaunaregla í íslenskum lögum. Ísland fullgilti samþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar nr. 100 um jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf árið 1958 og er einnig aðili að öðrum alþjóðasamningum um sama efni. Jafnlaunaregluna er nú að finna í 6. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Lengst af var lítið um beinar aðgerðir til þess að vinna gegn launamuni kynjanna, þó einstakir atvinnurekendur hefðu auðvitað margir unnið að því markmiði. Þar má nefna sveitarfélögin, sem tóku upp starfsmatskerfi í samvinnu við samtök launafólks í kringum aldamót. Það hefur skilað árangri, enda er launamunur kynjanna lægstur meðal starfsfólks sveitarfélaga og hefur honum raunar verið útrýmt hjá Reykjavíkurborg.² Starfsmatskerfið gengur út á það að meta virði starfa með hlutlægum hætti svo hægt sé að bera saman ólík en jafnverðmæt störf.

Jafnlaunastaðallinn var unninn í samstarfi aðila vinnumarkaðarins og var beiting hans valkvæð frá árinu 2012. Með breytingu á jafnréttislögum 2017 var það gert að skyldu fyrir alla atvinnurekendur þar sem fleiri en 25 starfa að fá vottun. Sú skylda hefur verið til staðar síðan, þó breytingar hafi verið gerðar árið 2020 og möguleika á jafnlaunastaðfestingu bætt við lögin. Með lögfestingu staðalsins var atvinnurekendum í fyrsta sinn gert skylt að sýna fram á að sömu laun væru greidd fyrir jafnverðmæt störf, í stað þess að leggja ábyrgðina á því að krefjast leiðréttinga vegna launamunar á einstaklinga. Það hefur sýnt sig að það er afar erfitt fyrir einstaklinga að leita réttlætis með þeim hætti og birtist það m.a. í því hversu fá dómsmál eru um kynbundna mismunun í launum. Lögfesting staðalsins vakti heimsathygli og hefur verið öðrum þjóðum innblástur í aðgerðum gegn launamuni kynjanna.

Staðallinn er ekki gallalaus og meðal þess sem gagnrýnt hefur verið, m.a. af samtökum launafólks, er að ekki hafi verið gerðar kröfur til þess hvernig á að bera saman störf, þ.e. að tiltaka þá þætti sem liggja skuli til grundvallar. Alþjóðavinnuálagstofnunin nefnir fjóra meginþætti, sem skiptast svo í undirþætti, sem eru þekking og færni, álag, ábyrgð og vinnuáðstæður. Starfsmatskerfi sveitarfélaga byggir á sömu þáttum og raunar flest starfsmatskerfi sem notuð eru víða um heim. Þá er staðallinn ekki gagnsær og ferlið gerir ekki ráð fyrir aðkomu starfsfólks eða stéttarfélaga. Staðallinn tekur eingöngu til launa innan hvers fyrirtækis eða stofnunar og því ekki hægt að bera saman störf þvert á vinnumarkað. Þrátt fyrir þetta verður að segjast að lögfesting staðalsins var gríðarlega stórt skref í þá átt að leggja þær skyldur á

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>

² Enginn mælanlegur kynbundinn launamunur hjá Reykjavíkurborg. <https://reykjavik.is/frettir/2025/enginn-maelanlegur-kynbundinn-launamunur-hja-reykjavikurborg>

atvinnurekendur að sýna fram á launajafnrétti innan sinna fyrirtækja og stofnana. Staðallinn átti sinn þátt í að breyta hugsun fólks og stjórnenda þegar kemur að launasetningu með því að gera það skýrt að málefnaleg rök þurfi að vera fyrir launaákvörðunum. Þetta var því mikilvægt skref á þeirri vegferð að vinna gegn kynbundnum launamuni og lagði grunn fyrir þær aðgerðir sem á eftir hafa komið.

Hagstofa Íslands hefur margoft sýnt fram á að meginorsök kynbundins launamunar á íslenskum vinnumarkaði er hversu kynskiptur vinnumarkaðurinn er, en laun í kvennastéttum eru almennt töluvert lægri en í karlastéttum.³ Til þess að vinna gegn þessu óréttlæti þarf markvissar aðgerðir og endurmat á störfum kvenna. Verkfæri eins og jafnlaunastaðallinn og starfsmatskerfi eru bestu leiðirnar að því markmiði, en kerfin þurfa að vera búin til í samræmi við bestu þekkingu, taka sérstakt til þeirra þátta sem einkenna kvennastörf og þau þarf að uppfæra reglulega. Jafnlaunastaðallinn eins og hann er í dag uppfyllir ekki þessi skilyrði, enda er hann frá 2012 og mikil þekking fallið til síðan þá, en vinna mætti að því að endurskoða hann með þessi sjónarmið í huga. Allt að einu er lykilatriði að jákvæðar skyldur séu lagðar á atvinnurekendur, í stað þess að vera eingöngu með lagaákvæði sem bannar mismunun í launum. Það hefur sýnt sig að það er ekki nóg til þess að útrýma launamuni kynjanna.

Undanfarin ár hefur verið unnið að því í samstarfi stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins að þróa virðismatskerfi til þess að endurmeta megi hefðbundin kvennastörf og hefur BSRB lagt höfuðáherslu á að þeirri vinnu verði haldið áfram. Nú stendur til að innleiða samræmt virðismatskerfi fyrir allar ríkisstofnanir og bindum við miklar vonir við að það muni vera stórt skref í átt að launajafnrétti. Starfsmatskerfi sveitarfélaganna þarf einnig að endurskoða og huga ætti að því að taka upp sambærileg kerfi á almenna vinnumarkaðnum. Svona kerfi taka almennt eingöngu til grunnlauna en afar mikilvægt er að koma einnig á kerfi utan um viðbótarlaun, en launamunur kemur oft fram í ýmsum aukagreiðslum sem karla fá í meira mæli en konur. Jafnlaunaregla laga gerir þá kröfu að öll laun og kjör séu jöfn og það er skylda atvinnurekenda að uppfylla þær kröfur og jafnframt skylda stjórnvalda að sníða löggjöf og aðgerðir að því markmiði.

Fyrir hönd BSRB



Dagný Aradóttir Pind
lögfræðingur

³ 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>