

Dómsmálaráðuneyti
Samráðsgátt stjórnvalda

Reykjavík, x. mánuður 2025

Efni: Umsögn BSRB um frumvarp til laga um breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020 (skýrslugjöf um kynbundinn launamun)

BSRB hefur tekið til umsagnar frumvarp um breytingar á jafnréttislögum sem varða skýrslugjöf um kynbundinn launamun. BSRB styður frumvarpið í meginatriðum en gerir athugasemdir við ýmis ákvæði sem rakin verða hér og vonast til þess að ráðuneytið taki þær til greina áður en frumvarpið verður lagt fram á Alþingi. BSRB leggur áherslu á að allar breytingar sem gerðar verða á ákvæðum sem varða launajafnrétti verði ekki til þess að draga úr áhrifamætti laganna. Launamunur kynjanna er viðvarandi vandamál sem hefur áhrif á konur allan þeirra starfsferil og á lífeyrisréttindi þeirra. Launamunurinn hefur þokast hægt niður síðastliðinn áratug, en nú er svo komið að hann hefur aukist tvö ár í röð, úr 8,6% árið 2022¹ í 10,4% 2024.² Það er því ljóst að þær aðgerðir sem gripið hefur verið til á undanförunum árum hafa ekki borið tilætlaðan árangur. Einnig er vert að benda á að munur á atvinnutekjum karla og kvenna er mun meiri, eða 21,9% árið 2023.³ Stærstan hluta launamunar kynjanna má rekja til kerfisbundins vanmats á kvennastörfum og vinna þarf markvisst að því að leiðrétta þann mun. Stjórnvöld hafa tekið skref í þá átt með þróun á virðismatskerfi og mikilvægt er að klára það verkefni, búa jafnframt til sambærilegt kerfi fyrir viðbótarlaun og koma á samningaleið sem auðveldar einstaklingum að reisa jafnlaunakröfur.

Tekið er fram í greinargerð að horft hafi verið til tilskipunar ESB nr. 2023/970 um launagagnsæi sem innleiða þurfi á næstunni hér á landi og að ákvæði frumvarpsins séu að miklu leyti í samræmi við tilskipunina. Að einhverju leyti er það rétt en BSRB telur þó nokkurs misræmis gæta. Þá er ljóst að umtalsvert fleiri ákvæði í tilskipuninni þarf að innleiða hér og að sum þeirra gilda um öll fyrirtæki og stofnanir, en ekki bara vinnustaði með yfir 50 starfsmenn, en frumvarpið einskorðast við þau.

Afnám skyldu til jafnlaunavottunar og stærðarmörk

BSRB leggst ekki gegn því að skylda til að innleiða og uppfylla jafnlaunastaðalinn og undirgangast vottun verði afnumin og í staðinn tekin upp sú skýrslugjöf sem lögð er til í frumvarpinu. Hins vegar verður að líta til þess að fyrirtæki með 25 starfsmenn eða fleiri bera skyldu til að undirgangast

¹ <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/felagsmal/oleidrettur-launamunur-kynjanna-2023/>

² <https://www.hagstofa.is/utgafur/frettasafn/felagsmal/oleidrettur-launamunur-kynjanna-2024/>

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>

jafnlaunavottun en hér er lagt til að skylda til skýrslugjafar miðist við 50 starfsmenn eða fleiri, að undanskildu Stjórnarráðinu. Í greinargerð með frumvarpinu er tekið fram að nokkur hluti fyrirtækja og stofnana verði undanskilinn, en ekki er gerð frekari greining á því hversu margir vinnustaðir eru þar undir eða hver fjöldi starfsfólks er. Þetta þarf að liggja fyrir svo hægt sé að taka afstöðu til þess hver stærðarmörkin eiga að vera.

Skilgreining á hugtakinu jafnverðmæt störf

Í 4. gr. frumvarpsins er fjallað um hvernig skýrslugjöf um kynbundinn launamun skal háttað og hvaða kröfur fyrirtæki og stofnanir þurfa að uppfylla. Í 1. tl. upptalningar yfir gögn sem skal skila er fjallað um „starfaflokkun fyrirtækis eða stofnunar út frá fyrir fram ákveðnum, hlutlægum viðmiðum þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsfólks, svo sem út frá ábyrgð, álagi, hæfni og vinnuaðstæðum, þannig að saman flokkist sömu eða jafnverðmæt störf.“ Þetta er ekki í fullu samræmi við launagagnsæistilskipunina þar sem í 4. mgr. 4. gr. er tekið fram að þessir fjórir þættir, ábyrgð, álag, hæfni og vinnuaðstæður, skuli vera metnir, auk annarra þátta sem eiga sérstaklega við umrætt starf ef það á við.

BSRB telur jafnframt að gera ætti breytingar á 2. gr. laga nr. 150/2020 og bæta við orðskýringu þar sem hugtakið jafnverðmæt störf er skilgreint og gera það í samræmi við launagagnsæistilskipunina. Þannig þyrfti að taka fram þessa fjóra meginþætti og einnig er rétt að nefna sérstaklega mjúka færniþætti (e. soft skills) og að þá skuli ekki vanmeta, en um það er fjallað í 4. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar. Ábyrgð, álag, hæfni og vinnuaðstæður eru þeir fjórir þættir sem Alþjóðavinnumálastofnunin leggur til að séu notaðir við virðismat og það eru einnig þeir þættir sem starfsmat sveitarfélaga byggir á, auk fjölmargra annarra starfsmatskerfa sem notuð eru víða um heim.

Upplýsingaréttur starfsfólks

Í 4. gr. frumvarpsins er einnig fjallað um að fyrirtæki eða stofnun skuli kynna niðurstöður launagreiningar fyrir starfsfólki. Það er mikilvægt, en upplýsingaskyldan ætti að vera mun víðtækari en það. Í 6. og 7. greinum launagagnsæistilskipunarinnar fjallað um upplýsingarétt starfsfólks. Samkvæmt tilskipuninni á starfsfólk rétt á því að fá upplýsingar um þá þætti sem starfsmat eða starfaflokkun byggir á, auk þess hvernig laun og launaþróun er ákveðin. Að auki á starfsfólk rétt á að fá upplýsingar um sín eigin laun og meðallaun þeirra sem vinna störf sem metin eru jafnverðmæt og þeirra eftir kyni. Þá má nefna að samkvæmt tilskipuninni gilda þessi ákvæði um öll fyrirtæki og stofnanir óháð stærð, en í frumvarpinu er eingöngu gert ráð fyrir því að þetta gildi um vinnustaði með fleiri en 50 starfsmenn.

Reglan um sama uppruna

Af frumvarpinu má ráða að skýrslugjöfin taki aðeins til hvers einstaks atvinnurekanda, þ.e. fyrirtækis eða stofnunar. Í Evrópurétti hefur jafnlaunaákvæðið verið túlkað þannig að það gildi einnig um tilvik þar sem rekja má launagreiðslur til sama uppruna (e. single source). Í greinargerð með núgildandi jafnréttislögum nr. 150/2020 er vel farið yfir þetta. Í launagagnsæistilskipuninni er fjallað um þetta í 19. gr. Þar segir að mat á því hvort um jafnverðmæt störf sé að ræða einskorðist ekki við sama atvinnurekanda heldur nái einnig yfir þau tilvik sem falla undir regluna um sama uppruna. Gera þarf ráð fyrir þessu í 4. gr. frumvarpsins þannig að skýrslugjöfin taki einnig til tengdra aðila, svo sem

móður- og dótturfyrirtækja og ólíkra ríkisstofnana. Það sama gildir einnig um rétt starfsfólks til upplýsinga.

Jafnréttisstofu er falið umfangsmikið hlutverk skv. frumvarpinu og leggur BSRB áherslu á að stofnuninni verði tryggt nægilegt fjármagn og mannaflí til að sinna nýjum verkefnum.

Að lokum lýsir BSRB yfir fullum vilja til samstarfs og samráðs um efni frumvarpsins.

Fyrir hönd BSRB



Dagný Aradóttir Pind

lögfræðingur

