

Nefndasvið Alþingis
Allsherjar- og menntamálanefnd
Smiðju við Vonarstræti
101 Reykjavík

Reykjavík, 3. febrúar 2026

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), 297. mál

BSRB hefur tekið til umsagnar frumvarp um breytingar á jafnréttislögum sem varða skýrslugjöf um kynbundinn launamun. BSRB leggst ekki gegn frumvarpinu í meginatriðum en gerir athugasemdir við ýmis ákvæði sem rakin verða hér og vonast til þess að þær verði teknar til greina áður en frumvarpið verður að lögum. BSRB leggur áherslu á að allar breytingar sem gerðar verða á ákvæðum sem varða launajafnrétti verði ekki til þess að draga úr áhrifamætti laganna. Ein meginrökin fyrir því að frumvarpið er lagt fram nú eru hagræðingaraðgerðir ríkisstjórnarinnar. Það má ekki vera útgangspunkturinn, heldur verður að hafa í heiðri þær lagaskuldbindingar sem hvíla á atvinnulífínu og opinberum aðilum um að greiða jöfn laun fyrir sömu og jafnverðmæt störf.

Lögfesting jafnlaunavottunar markaði þáttaskil í aðgerðum gegn kynbundnum launamun. Þar með 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.

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 Hagstofan hefur ekki enn birt nýrri tölur. 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

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>

til sambærilegt kerfi fyrir viðbótarlaun og koma á samningaleið sem auðveldar einstaklingum að reisa jafnlaunakröfur.

Tekið er fram í greinargerð með frumvarpinu 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 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. Breytingar urðu á ákvæðinu eftir að tekið var tillit til umsagna sem bárust í samráðsgátt stjórnvalda og eru þær jákvæðar. Þær snúa að því að taka skýrt fram að ábyrgð, álag, hæfni og vinnuaðstæður séu þau meginviðmið sem liggja til grundvallar starfaflokkun og launagreiningu. Þetta er í samræmi við launagagnsæistilskipunina. Það eru einnig þeir fjórir þættir sem Alþjóðavinnuálagstofnunin leggur til að séu notaðir við virðismat og þeir þættir sem starfsmat sveitarfélaga byggir á, auk fjölmargra annarra starfsmatskerfa sem notuð eru víða um heim.

BSRB telur þó að ganga þurfi lengra og 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.

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. Taka ætti tillit til þessa og gera breytingar á 4. gr. frumvarpsins í samræmi við tilskipunina.

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 nágildandi 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, en ekki er gert ráð fyrir því í frumvarpinu, fyrir utan að fjármagn er skilgreint til þess að útbúa kerfi til að einfalda gagnaskil. Ef löggjöfin á að ná markmiði sínu er grundvallaratriði að eftirlit og eftirfylgni þarf að vera fullnægjandi.

Fyrir hönd BSRB



Dagný Aradóttir Pind

lögfræðingur