



SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10

150 REYKJAVÍK

Reykjavík 22. nóv. 2007

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 142. mál.

Samtökum atvinnulífsins hafa borist til umsagnar frumvarp til nýrra heildarlaga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 142. mál, sem felur í sér verulegar breytingar frá gildandi lögum einkum að því er varðar þvingunaraðgerðir gagnvart vinnuveitendum.

1. Almennar athugasemdir

Samtök atvinnulífsins eru sammála því markmiði frumvarpsins að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna. Samstaða er um það í atvinnulífinu sem annars staðar að vinna skuli gegn kynbundinni mismunun.

Samtökin eru hins vegar ósammála þeim aðferðum til að ná því markmiði sem gert er ráð fyrir í frumvarpinu og birtast í afar íþyngjandi kröfum um skýrslugerð, rökstuðning ráðninga og afhendingu gagna auk viðurlaga í formi dagsekta. Áhersla er þannig lögð á eftirlit og þvingunaraðgerðir frekar en samstarf, leiðbeiningar og hvatningu sem samtökin telja vænlegri leið til árangurs.

Meðal fyrirtækja er svo dæmi sé tekið verulegur áhugi á að komið verði á vottunarkerfi sem feli í sér vottun á því að viðurkenndum aðferðum sé beitt við launaákvæðanir. SA hafa því lýst sig reiðubúin til þess að styrkja tilraunaverkefni um jafnlaunavottun sem hefur verið í undirbúningi. Slíkar leiðir, sem byggja á samstarfi og jákvæðri nálgun, eru mun líklegri til árangurs en að leggja sektir á fyrirtæki sem ekki skila eftirlitsaðilum skýrslum eða gögnum.

Þær eftirlitsaðgerðir sem frumvarpið gerir ráð fyrir leiða auk þess til stóraukinna verkefna fyrir Jafnréttisstofu sem ekki verður séð að stofan ráði við nema með stórauðnum mannafla. Ekki liggur heldur fyrir að gerð hafi verið úttekt á því hvort þörf sé á þessum aðgerðum eða hvort markmiðum frumvarpsins verði náð með öðrum og minna íþyngjandi hætti eins og gert er ráð fyrir í handbók um undirbúning og gerð stjórnarfrumvarpa.

Að mati samtakanna ganga reglur og þvingunaraðgerðir frumvarpsins lengra en leiðir af jafnréttissjónarmiðum. Í 26. gr. er lagt til að lögfest verði efnisleg viðmið sem beita skal við mat á réttmæti ráðninga og uppsagna. Ákvæðið útilokar önnur gild sjónarmið en þar eru talin. Það þrengir því möguleika fyrirtækja til að leggja þá þætti sem þau telja mikilvæga fyrir starfsemina til grundvallar við ráðningar starfsmanna án tillits til þess hvort þeir fela í sér kynbundna mismunun. Með því er beinlínis gengið gegn ofangreindu markmiði frumvarpsins. Þess er heldur ekki þörf þar sem atvinnurekendur er óheimilt að mismuna fólki á grundvelli kyns. Það er grundvallarregla og alveg skýr, sbr. 1. mgr. 26. gr. og 24.-25. gr. frumvarpsins. Það er einnig ljóst að atvinnurekandinn



þarf ætíð að geta sýnt fram á að aðrar ástæður en kyn hafi ráðið ákvörðun hans, sbr. 5. mgr. 26. gr. frumvarpsins.

Tillögur frumvarpsins um bindandi úrskurði kærunefndar, málsmeðferð og kæruleiðir eru einnig óásættanlegar og auk þess meingallaðar eins og nánar er gerð grein fyrir hér að neðan. Samtök atvinnulífsins telja því nauðsynlegt að aflað sé umsagnar réttarfarsnefndar um ákvæði 5.-7. gr. frumvarpsins áður en það verður afgreitt frá félagsmálanefnd.

Þegar á heildina er litið eru ýmis ákvæði frumvarpsins til þess fallin að auka réttaróvissu, draga úr sveigjanleika í atvinnulífi og möguleikum fyrirtækja á að tryggja hagsmuni sína við ráðningar, launasetningu og uppsagnir starfsmanna. Allt leiðir þetta til verulega aukinnar umsýslu og kostnaðar fyrir fyrirtækin án sýnilegs ávinnings. Framkvæmdin mun auk þess verða minni fyrirtækjum afar erfið.

Fjöldmörg íþyngjandi ákvæði frumvarpsins gagnvart fyrirtækjum eru í beinni andstöðu við

stefnumörkun ríkisstjórnarinnar um „Einfaldara Ísland“. Má í því sambandi vitna til tilkynningar forsætisráðuneytisins þann 5. október síðastliðinn þar sem segir: „Verður það [að auðvelda almenningi og fyrirtækjum samskipti við hið opinbera] gert með því að einfalda reglur og gera þær markvissari, sjá til þess að framkvæmd reglna verði sem minnst íþyngjandi, afnema óþarfa kröfur til fyrirtækja um leyfi og upplýsingagjöf, ...“. Fyrrgreind ákvæði frumvarpsins, verði það að lögum, munu gera samskipti fyrirtækja við hið opinbera erfiðari, flækja reglur og gera þær ómarkvissari, verða verulega íþyngjandi og kalla á upplýsingagjöf sem flestir munu telja óþarfa.

Þá er mikilvægt að ákvæði frumvarpsins samræmist reglum jafnréttistilskipana ESB sem teknar hafa verið upp í EES samninginn. Þar skortir á hvað varðar skilgreiningu á beinni mismunun í 1. tl. 2. gr. frumvarpsins.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins er að öðru leyti að finna í 3. kafla umsagnarinnar. Eins og þar kemur fram leggja SA til fjölmargar breytingar á frumvarpinu. Sérstök áhersla er lögð á að 4., 5.-7., 18. og 26.-27. grein verði breytt.

2. Staðan í atvinnulífinu

Capacent könnunin - vísbendingar um breytingar í sjónmáli

Í athugasemdum með frumvarpinu er bent á að rannsókn sem Capacent Gallup vann fyrir félagsmálaráðuneytið í október 2006 sýni meðal annars að umtalsverðar jákvæðar breytingar hafi orðið á starfsumhverfi og starfsháttum, vinnutíma og viðhorfi kynjanna og gefi vísbendingar um að frekari breytingar séu í sjónmáli þótt það virðist ekki hafa skilað sér í launaumslag kvenna. Niðurstöður könnunarinnar gefi til kynna að kynbundinn launamunur sé tæplega 16% hér á landi, konum í óhag.

Rétt er að undirstrika að ítrekað er í skýrslu Capacent að ekki sé hægt að fullyrða að niðurstöður eigi við um vinnumarkaðinn í heild þar sem ekki er um tilviljunarúrtak að ræða heldur fáein fyrirtæki og stofnanir sem valin voru út, nánar tiltekið átta stofnanir og fyrirtæki. Þessi fyrirvari hefur þó að engu verið hafður hvort sem litið er til greinargerðarinnar, stefnumörkunar stjórnvalda eða almennrar umræðu um launamun kynjanna.

Sú túlkun niðurstaðna skýrslu Capacents að umræddur 16% launamunur í umræddum átta fyrirtækjum verði ekki rakinn til annars en kyns er fráleit. Laun ákvarðast af mun fleiri þáttum en rannsóknin tekur til (og aðrar sambærilegar) og verður seint hægt að gera tölfræðirannsóknir þannig úr garði að þær nái utan um alla þá þætti sem liggja til grundvallar launaákvörðunum. Sem dæmi má nefna að varla stendur nokkur maður í þeirri trú að laun starfsstéttar skrifstofufólks ákvarðist



einvörðungu af aldri og starfsaldri. Sé leiðrétt fyrir mismun á þessum aldursþáttum, og að því loknu standi enn eftir munur á meðallaunum karla og kvenna í þeirri starfsstétt, þá verði hann einvörðungu rakinn til kynferðis.

Meðal niðurstaðna í þessari rannsókn á umræddum átta fyrirtækjum og stofnunum er að munur á meðaltals heildarlaunum karla og kvenna hafi minnkað nokkuð á síðustu 10 árum. Konur í þessum átta fyrirtækjum og stofnunum höfðu 59% að meðal heildarlaunum karla árið 1994 en 63% árið 2006. Er það að hluta til skýrt með fjölgun kvenna í fullu starfi á þessu tímabili en þegar samanburður sé gerður á starfsfólki í fullu starfi hafi hlutfall heildarlauna kvenna hækkað úr 65% í 68%. Þótt miklu muni þarna á þá hefur dregið saman, að því er virðist einkum vegna þess að dregið hefur úr yfirvinnu karla í þessum fyrirtækjum.

Við þetta er því að bæta að í fyrrgreindri könnun eru talin ýmis jákvæð dæmi svo sem að minni munur sé á launum karla og kvenna í hópi stjórnenda þessara fyrirtækja en áður. Kynbundinn launamunur sé minnstur í þeirri starfsstétt en þar eru konur með um 7,5% lægri heildarlaun en karlar. Háskólamenntun virðist skila körlum og konum sambærilegum launahækkunum eða að jafnaði um 25%.

Eins kemur fram að miklar breytingar hafa orðið frá 1994 á því hvernig laun og kjör eru ákveðin í þessum fyrirtækjum. Mjög algengt er nú að fólk, sérstaklega þó karlar, séu á sársamningum við vinnuveitanda og fái greidd föst laun óháð vinnutíma.

Almennt má segja að svör karla og kvenna séu líkari nú en 1994 og að sömu þættir hafi áhrif á laun beggja kynja. Starfsheiti virðist jafnframt gefa inntak starfsins betur til kynna nú heldur en árið 1994 og laun karla og kvenna virðast fylgja sömu lögmálum þrátt fyrir að laun karlanna séu nokkuð hærri að meðaltali.

Rannsókn Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands 2007

Samkvæmt rannsókn Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands á launagreiðslum fyrirtækja í launakönnun ParX árið 2006 er óskýrður munur á föstum mánaðarlaunum karla og kvenna 10-12%. Sú rannsókn byggði á gögnum úr launabókhalda 102 fyrirtækja sem náðu til ríflega 6.300 starfsmanna sem flokkaðir voru í 44 störf og er því nákvæmari og mun umfangsmeiri en fyrri kannanir. Að óskýrður launamunur milli kynja er nokkru minni en í mörgum nýlegum rannsóknum héraendis og má meðal annars rekja til nákvæmrar starfaflokkunar og upplýsinga um menntun starfsmanna. Fyrirtækin í gagnasafninu eru nær öll í einkageiranum.

Lítill launamunur meðal yngra fólks

Það er sérstaklega athyglisvert að samkvæmt könnun Hagfræðistofnunar er lítill launamunur meðal yngra fólks en fer vaxandi með aldri. Launamunur karla og kvenna er lítill við 24 ára aldur. Laun beggja kynja vaxa álíka mikið fram á miðjan fertugsaldurinn, en eftir það eykst launamunurinn mikið sem getur átt sér ýmsar skýringar svo sem að karlar og konur innan við 35-40 ára aldur séu með svipað menntunarstig, taki svipaða ábyrgð á rekstri heimilanna og leggi svipaðar áherslur á eigin starfsframa. Menntunarstig starfsmanna eldri en fertugir er hærri hjá körlum en konum sem leiðir til þess að þeir gegna hærri launuðum störfum og því fer launamunur milli kynja vaxandi að meðaltali með hækkandi aldri. Skýrsluna má finna á vef SA.



3. Athugasemdir varðandi einstakar greinar frumvarpsins

3.1. Röng skilgreining á hugtakinu bein mismunun

Í 1.tl. 2. gr. er skilgreining samnings Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum frá 1979, á hugtakinu „mismunun gagnvart konum“ tekin upp í frumvarpinu sem merking hugtaksins bein mismunun. Þessi skilgreining er efnislega önnur en samkvæmt tilskipunum ESB¹ og tekur í raun bæði til beinnar og óbeinnar mismununar auk almennrar tilvísunar til mannréttinda. Samkvæmt Evrópuréttarreglunum er gerður greinarmunur á annars vegar beinni og hins vegar óbeinni mismunun eins og reyndar er lagt upp með í frumvarpinu. Á þessu tvennu er munur í réttarframkvæmd þar sem bein mismunun verður aldrei réttlætt. Það sama á ekki við um óbeina mismunun sem getur verið réttlætanleg vegna hlutlægra ástæðna.

Samkvæmt ESB tilskipunum telst það **bein mismunun** þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð á grundvelli kynferðis, en annar fær, hefur fengið eða myndi fá við sambærilegar aðstæður. Það er því allt önnur og skýrari skilgreining en lagt er til samkvæmt frumvarpinu.

Hvað varðar merkingu hugtaksins **óbein mismunun** er frumvarpstextinn í 2. gr. 2. tl. á hinn bóginn efnislega samhljóða tilskipunum.

- SA telur ljóst að breyta þurfi skilgreiningu 2. gr. 1. tl. til samræmis við ofangreindar skuldbindingar Íslands skv. EES samningnum enda er það sú skilgreining sem lögð er til grundvallar í jafnréttislögum Danmerkur og Svíþjóðar. Skilgreining norsku laganna er í grundvallaratriðum svipuð.

3.2. Upplýsingaskylda til Jafnréttisstofu að viðlögðum dagsektum

5. mgr 4. gr. frumvarpsins hefur að geyma opna heimild til gagnaöflunar sem ræðst einvörðungu af mati Jafnréttisstofu hverju sinni. Fyrirtæki getur af minnsta tilefni verið skyldað til að leggja fram mikið magn af þýðingarlausum gögnum með tilheyrandi fyrirhöfn og kostnaði.

Vandséð er hvernig Jafnréttisstofa á að geta metið og unnið úr þeim gögnum sem safnað er með þessum hætti, einkanlega þegar tekið er tillit til þess að ráðningar manna og laun ráðast að stórum hluta af markaðsaðstæðum, umfangi starfs, frammistöðu og öðrum persónulegum eiginleikum. Engin hefð er fyrir því í íslenskum fyrirtækjum að halda nákvæmar skrár yfir alla slíka þætti enda ekki tilgangur eða rök fyrir slíkri pappírsvinnu.

Það er skaðlegt ef framkvæmd jafnréttislaga byggist á því að skylda fyrirtæki til óhóflegrar skriffinnsku. Það er ekki inntak jafnréttislaga, heldur að starfsmenn njóti jafna tækifæra en í því felst að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla, sbr. 19. gr. frumvarpsins.

- SA leggja því til að 5. mgr 4. gr. verði breytt þannig að í stað orðanna „að afhenda Jafnréttisstofu hvers konar upplýsingar og gögn sem Jafnréttisstofa telur nauðsynleg“ komi „veita Jafnréttisstofu nauðsynlegar upplýsingar“.

Þær heimildir sem lagt er til að Jafnréttisstofa fái til úrskurðar dagsekta allt að 50 þús. kr. á dag eru að auki óásættanlegar. Í fyrsta lagi er óskýrt hvernig henni verði beitt, bæði hvað varðar alvarleika

¹ Tilsk. 2002/73/EB um br. á tilsk. 76/207/EBE um jafnrétti karla og kvenna varðandi aðgang að störfum o. fl., sbr. einnig tilskipun 2006/54/EB



brota og upphæð sekta, auk þess sem erfitt er að sjá fyrir að úrskurðum Kæruneftndar verði fylgt eftir með dagsektum. Dæmi: Jafnréttisstofa fylgir eftir úrskurði kæruneftndar um að við brotið hafi verið gegn jafnréttislögum og krefst þess að kærandi fái viðunandi úrbætur, sbr. heimildir hennar samkvæmt 6. mgr. 4. gr. Sættir takast hins vegar ekki með aðilum um upphæð bóta. Stofan er ekki úrskurðaraðili og verður dagsektum því tæpast beitt.

- Samtök atvinnulífsins leggja því til að 2. málsl. 5. mgr., lokamálsl. 6. mgr. og 8.-11. mgr. 4 gr. um dagsektir falli niður.
- Auk þess þarf að taka inn í 7. mgr. 4 gr. samsvarandi ákvæði og er í 4. mgr. 7. gr. um Kæruneftnd jafnréttismála þess efnis að málsaðilar gæti trúnaðar um upplýsingar sem Jafnréttisráð hefur aflað um laun, önnur starfskjör eða réttindi einstaklinga og þeim er veittur aðgangur að.

3.3. Kæruneftnd jafnréttismála, breytingar á skipan, málsmeðferð og hlutverki

Ákvæði 5.-7. gr. frumvarpsins fela í sér verulegar breytingar á skipan, málsmeðferð og hlutverki Kæruneftndar jafnréttismála án þess að því fylgi fullnægjandi skýringar eða úttekt á áhrifum þeirra.

Erfitt er að sjá fyrir hvaða réttaráhrif bindandi úrskurðir nefndarinnar kunna að hafa, að hvaða leyti þeir kunna að vera aðfarahæfir og þá hvaða réttaráhrifum þurfi að fresta vegna málssóknar fyrir dómstólum og í hvaða tilvikum slíkur úrskurður fengist. Sá ferill er flókinn og erfiður auk þess sem frestir eru allt of knappir. Það á ekki síst við málshöfðunarfrestin og getur varðað aðila réttarspjöllum. Ógerlegt er einnig að skilja hvers vegna þessi mál kalla á flýtimeðferð frekar en önnur vinnuréttarmál sem koma til meðferðar dómstóla.

Ekkert kemur fram í frumvarpinu um það hvað hér liggur til grundvallar. Þessi atriði verða auk þess að skoðast í því ljósi að ekki er gert ráð fyrir annarri breytingu á hlutverki kæruneftndarinnar en að úrskurðir hennar verði bindandi. Verkefni nefndarinnar er eftir sem áður að taka til meðferðar erindi um það hvort ákvæði laganna hafi verið brotin, sbr. 2. mgr. 5. gr. frumvarpsins, og því ekki um neinar grundvallarbreytingar að ræða hvað það varðar. Ekki verður séð að Kæruneftnd hafi aðrar heimildir enda hefur framkvæmd kæruneftndarinnar verið í samræmi við það.

Þá verður að teljast afar óheppilegt að Kæruneftnd geti tekið mál til meðferðar af eigin frumkvæði. Það virðist fela í sér einhvers konar rannsóknarheimild sem stangast á við hlutverk nefndarinnar sem úrskurðaraðila enda ónauðsynlegt miðað við heimildir sem Jafnréttisstofu eru fengnar til að vísa málum til nefndarinnar. Eðlilegra er þó að Jafnréttisstofa sé málsaðili í slíkum tilvikum.

Kæruneftnd er ætlaður of stuttur tími til málsmeðferðar. Þrír mánuðir nægja ekki í erfiðari málum sem kalla á umfangsmikla gagnasöfnun. Þá þarf að skýra hvort 1. mgr. 7. gr. kunni að fela í sér frávik frá andmælareglu stjórnsýsluréttarins.

Með frumvarpinu er gerð sú breyting að einn þriggja fulltrúa í Kæruneftndinni skuli hafa „sérþekkingu á jafnréttismálum“. Meirihluti þeirra mála sem koma til úrlausnar kæruneftndar eru vinnuréttarmál sem kalla frekar á kunnáttu í vinnurétti en óskilgreinda þekkingu á jafnréttismálum. Jafnréttislög og dómaframkvæmd bæði fyrir íslenskum og evrópskum dómstólum svo og túlkun jafnréttisákvæða stjórnarskrár og mannréttindasáttmála eru hluti vinnuréttar.

Í frumvarpinu er heldur engin grein gerð fyrir hlutverki og stöðu þeirra sérfróðu aðila sem nefndinni er veitt heimild til að kalla sér til ráðgjafar og aðstoðar.

Ákvæði frumvarpsins um að kærandi skuli njóta gjafsóknar fá heldur ekki staðist þegar litið er til jafnræðis og almennra reglna um gjafsókn.



Þá er óeðlilegt að stjórnslunefnd fái heimild til ákvörðunar málskostnaðar andstætt því sem almennt gildir um slíkar nefndir. Hvað þá að hægt sé að úrskurða kæranda málskostnað án tillits til niðurstöðu máls andstætt því sem gildir fyrir dómstólum.

- Eins og áður er getið telja SA nauðsynlegt að fengið verið álit sérfróðra aðila eins og réttarfarsnefndar um ofangreind ákvæði frumvarpsins og að hvaða leyti þau samræmast almennum reglum um meðferð mála og réttarfar.

Með vísan til ofangreinds leggja SA til að eftirfarandi breytingar:

- 4. mgr. 5. gr. falli niður í heild. (Bindandi áhrif úrskurða Kærunefndar)
Orðalag 2. mgr. 5. gr. breytist einnig þannig í stað kveða upp skriflegan úrskurð komi „gefa skriflegt rökstutt álit“.
Til vara: Verði ekki fallist á ofangreint er engu að síður nauðsynlegt að breyta og fella niður megin hluta 4. mgr. 5. gr. um frestun réttaráhrifa, stefnufrest og beiðni um flýtimeðferð, sbr. umfjöllunina hér að ofan.
- 5. og 6. mgr. 5. gr. falli niður. (Gjafsókn og málskostnaður).
- 2. málsl. 1. mgr. 6. gr. falli niður. (Frumkvæðisréttur Kærunefndar)
- 5. mgr. 6. gr. orðist svo: „Nefndin skal skila álitum svo fljótt sem auðið er og að jafnaði eigi síðar en þremur mánuðum eftir að henni berst mál í hendur.“ (Málsmeðferðartími).
- 2. málsl. 1. mgr. 5. gr. orðist svo: Skulu þeir allir vera lögfræðingar og a.m.k. einn hafa sérþekkingu í vinnurétti.

3.4. Skipan í nefndir og ráð

Þótt stefnt sé að því að þátttaka karla og kvenna sé sem jöfnust er sú breyting sem felst í frumvarpinu að tilnefningaraðila sé gert skylt að tilnefna bæði konu og karl afar óheppileg í ljósi þess að oft er aðeins völ á einstaklingum af sama kyni sem hafa næga þekkingu á viðkomandi efni, m.a. vegna núverandi kynskiptingar íslensks vinnumarkaðar. Æskilegt er því að núverandi ákvæði verði áfram óbreytt. Að öðrum kosti er nauðsynlegt að breyta ákvæðinu þannig að tekið verði fullt tillit til slíkra sérstakra ástæðna tilnefningaraðila.

- SA leggja því til að 15. gr. breytist þannig að orðin „og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða“ í 1. mgr. falli niður. Frávíksregla 2. mgr. orðist svo: „Tilnefningaraðila er heimilt að víkja frá skilyrði 1. málsl. séu til þess sérstakar ástæður. Skal tilnefningaraðili þá skýra hvaða ástæður það eru.“

3.5. Jafnréttisáætlanir

Með frumvarpinu er gerð sú breyting að reglur um gerð og skil jafnréttisáætlana og eftirfylgni eru hertar verulega og Jafnréttisstofu veitt heimild til að leggja dagsektir á fyrirtæki verði þau ekki við fyrirmælum stofunnar um afhendingu jafnréttisáætlunar ásamt framkvæmdaáætlun eða skýrslu um framgang mála. Fyrirtæki skulu endurskoða áætlanir þessar á þriggja ára fresti. Samkvæmt skýringum með frumvarpinu er gert ráð fyrir skjalfestri áætlanagerð með lykiltölum um stöðu kynjanna í viðkomandi fyrirtæki og markmiðum og aðgerðum til að tryggja starfsmönnum réttindi í samræmi við ákvæði laganna um launajafnrétti, ráðningar og endurmenntun, samræmingu atvinnu og fjölskyldulífs og hvað varðar vernd gegn kynbundinni eða kynferðislegri áreitni. Auk þess sem fyrirtæki skulu vera viðbúin að afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála þegar þess er



óskað. Í skýringunum er einnig talað um virkt eftirlit með því að fyrirtæki hafi „gildar jafnréttisáætlanir“. Jafnréttisstofa metur hvort jafnréttisáætlun sé viðunandi.

Hér er því verið að leggja verulegar byrðar á fyrirtæki að viðlögðum dagsektum auk þess sem óljóst er hvað þarf til að upplýsingar geti talist fullnægjandi. Reynslan af fyrri reglum er heldur ekki góð auk þess sem leiðbeiningar Jafnréttisstofu hafa verið flóknar og gert meiri kröfur til greininga og skjalagerðar en minni fyrirtæki hafa ráðið við. Ef árangur á að nást þarf að draga verulega úr þeim kröfum sem gerðar eru varðandi skjalagerð og inntak þeirra.

SA leggja því til að :

- Lokamálsl. 2. og 3. mgr. 18. gr. um framkvæmdaáætlun og skýrslu um framgang mála falli niður.
- Í 3. mgr. 18. gr. falli orðin „ásamt framkvæmdaáætlun“ niður.
- 5-9. mgr. 18. gr. um dagsektir falli niður.

3.6. Launaleynd

Ekki hefur verið sýnt fram á að svokölluð launaleynd stuðli að launamun milli kynja, þótt það sé oft fullyrt og sé algeng trú manna. Líkleg áhrif af slíkri takmörkun á samningsfrelsi eru hins vegar þau að draga úr afköstum og samkeppnishæfni fyrirtækja og þar með að stuðla að minni hagvexti og lakari lífsskjörum en ella.

- SA leggja því til að 3. mgr. 19. gr. verði felld niður.

3.7. Launajafnrétti – hugtakið sami atvinnurekandi

Í skýringum með 19. grein frumvarpsins segir að miklar breytingar hafi orðið á atvinnurekstri undanfarin ár. Með sama atvinnurekanda sé því átt við atvinnurekstur sem tengdur er eignaböndum svo sem móður- og dótturfélög. Af skýringunni virðist mega ráða að þar sé átt við öll eignabönd. Þessi skýring á sér reyndar enga stoð í frumvarpstextanum. Með henni er einnig vikið frá þeim almenna skilningi sem lagður er til grundvallar m.a. í félagarétti, þ.e. að miða skuli við hvern lögaðila. Þessi skýring fær því ekki staðist.

3.8. Áhrif fæðingar- og foreldraorlofs

Í 2. mgr. 26. frumvarpsins er nýtt ákvæði um að óheimilt sé að láta fæðingar- eða foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um ráðningar, starfsþróun eða uppsögn. Gera þarf fyrirvara varðandi störf sem einungis er ætlað að standa skamman tíma og starfsmaður getur ekki sinnt af framangreindum ástæðum enda telst það málefnaleg ástæða þar sem um ómöguleika er að ræða af hálfu starfsmannsins.

3.9. Rökstuðningur ráðninga

Í 4. mgr. 26. gr. er lagt til að umsækjandi um starf geti krafist rökstuðnings atvinnurekanda fyrir ráðningu annars umsækjanda af gagnstæðu kyni. Reglur af þessu tagi gilda ekki um ráðningar á almennum vinnumarkaði. Atvinnurekendur er heldur ekki skylt að auglýsa störf enda óbundnir af stjórnsýslurétti og öðrum kvöðum sem gilda um opinberar stofnanir.

Hér er um verulega breytingu að ræða sem gengur þvert á allar venjur og framkvæmd á almennum vinnumarkaði. Að auki er kveðið á um að í rökstuðningi skuli telja upp hver hafi verið menntun þess



sem var ráðinn, starfsreynsla, sérþekking eða aðrir sérstakir hæfileikar sem krafa er gerð um í viðkomandi starfi samkvæmt lögum eða reglugerðum eða telja verður annars að komi að gagni í starfinu. Hvorki lög né reglugerðir gilda almennt um störf á almennum vinnumarkaði. Ákvæðið tekur því alfarið mið af reglum um opinbera starfsmenn en ekki aðstæðum á almennum vinnumarkaði þar sem ráðningar eru almennt ekki eins formbundnar.

SA leggst alfarið gegn því að ósveigjanlegum reglum hins opinbera sé með þessum hætti lætt inn í vinnurétt á almennum vinnumarkaði, sveigjanleiki hans takmarkaður og samkeppnishæfni atvinnulífsins þar með sköðuð. Það leiðir heldur ekki til annars en að dregið verður úr auglýsingu starfa.

- SA leggja því til að 4. og 6. mgr. 26. gr. verði felld niður.

3.10. Lögbundin viðmið við ráðningar

- Í 6. mgr. 26. gr. frumvarpsins er lagt til að lögfest verði efnisleg viðmið sem beita skal við mat á réttmæti ráðninga og uppsagna. Þar segir að taka skuli mið af menntun, starfsreynslu, sérþekkingu eða öðrum sérstökum hæfileikum sem krafa er gerð um í viðkomandi starfi samkvæmt lögum eða reglugerðum eða telja verður annars að komi að gagni í starfinu. Nýmæli þetta er tekið upp í frumvarpið án rökstuðnings enda er þess engin þörf, sbr. það sem rakið er í inngangi hér að framan.
 - SA telur ótækt að bundið verði í lög hvaða sjónarmið eða ástæður fyrirtæki megi leggja til grundvallar við ráðningar eða aðrar ákvarðanir varðandi starfsmenn. Með því eru möguleikar fyrirtækja til þess að velja hvaða þætti þau telja skipta þau máli við ráðningar takmarkaðir umfram það sem leiðir af banni laganna við kynbundinni mismunun
 - Hér er því gengið mun lengra í reglusetningu en leiðir af tilgangi jafnréttislaga. Jafnframt er vegið að stjórnunarrétti vinnuveitanda og samkeppnishæfni atvinnulífsins. Sveigjanlegar og einfaldar reglur um ráðningar eru einn helsti styrkur íslensks vinnumarkaðar sem mikilvægt er að viðhalda.
 - SA leggja þunga áherslu á að horfið verði frá hugmyndum um að festa ofangreinda reglu í lög. Sama gildir einnig um samsvarandi ákvæði 27. gr. frumvarpsins.
6. mgr. 26. gr. og 4. mgr. 27. gr. verði því felldar niður.

4. Lokaorð.

SA leggja áherslu á að jafnréttislög séu einföld og skýr. Lögin verndi þau grundvallarréttindi starfsmanna að vera ekki mismunad vegna kynferðis og leggi ekki óþarfa byrðar á fyrirtækin. Fyrirliggjandi frumvarp uppfyllir ekki það skilyrði. Það einkennist af miklu ójafnvægi milli þess meinta vanda sem ætlað er að leysa og hinna fjölmörgu íþyngjandi ákvæða þess fyrir fyrirtæki. Þar að auki er með öllu óljóst að þær kvaðir muni breyta einhverju um hlutfallslega stöðu karla og kvenna í atvinnulífinu.

Virðingarfyllt,

Hrafnhildur Stefánsdóttir, yfirlögfræðingur.