

A 1735/välfärd

Afgreiðsla Norræna velferðarnefndin

Nefndarálit Norrænu velferðarnefndarinnar um

**Þingmannatillögu  
um útvíkkaða jafnlaunavottun****Tillaga**

Norræna velferðarnefndin leggur til að

Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til ríkisstjórna Norðurlanda

að þær skoði í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins möguleikann á að þróa sameiginlega norræna jafnlaunavottun;

að þær vinni markvisst í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins að auknu jafnrétti á vinnumarkaði með því að draga úr kynjaskiptingu á vinnumarkaði og kynjuðu námsvali;

að þær ásamt aðilum vinnumarkaðarins stuðli að því að fullt starf sé reglan á öllum vinnumarkaðinum.

Norræna velferðarnefndin leggur til að

Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til Norrænu ráðherranefndarinnar

að aðstoða ríkisstjórnir Norðurlanda við gerð samnorrænnar jafnlaunavottunar/gæðamerkingar sem tekur til samverkandi áhrifa fleiri þátta;

að miðla markvisst milli Norðurlanda góðum dæmum um aðgerðir gegn kynjuðu námsvali í því skyni að forðast kynjaskiptan vinnumarkað;

að miðla milli Norðurlanda góðum dæmum um aukin tækifæri til að velja fullt starf í staðs hlutastarf.

**Bakgrunnur***Þingmannatillaga flokkahóps jafnaðarmanna*

Jafnréttisbaráttan hefur löngum fjallað um formleg réttindi konum til handa. Á okkar tímum fjallar jafnrétti ekki eingöngu um karla eða konur heldur jöfn tækifæri óháð kyni. KVINFO<sup>1</sup>, þekkingar- og þróunarsetur Danmerkur um kyn, jafnrétti og fjölbreytileika, segir að kyn geti ekki lengur staðið eitt og sér auk þess sem jafnrétti verði einungis náð í samspili kynjanna. Líta ber á jafnrétti í víðara samhengi, út frá samverkandi áhrifum fleiri þátta en auk kyns má nefna aldur, félagshagfræðilegar aðstæður, kynþátt, þjóðerni, búsetu og kynverund sem hafa áhrif á líf fólks.

---

<sup>1</sup> Sjá grein: <http://kvinfo.dk/om-kvinfo/i-kvinfo-arbejder-vi-altid-med-et-mangfoldighedsperspektiv>



Norðurlöndin eru þekkt fyrir forgöngu sína í jafnréttismálum. Jafnrétti byggir einmitt á samnorrænni velferðarhugsun og er jafnframt ein grunnstoð norræna velferðarmódelisins. Engu að síður benda norrænar rannsóknir til þess að of hægt miði í jafnréttisátt á Norðurlöndum.

Þrátt fyrir að karlar og konur njóti sömu lýðræðislegu réttinda á pappírnum er því miður munur á formlegum og raunverulegum aðstæðum. Norðurlöndin kljást enn við kynjaskiptan vinnumarkað og þörf er á að móta nýjar aðgerðir á því sviði.

#### *Útvíkkuð jafnlaunavottun*

Á undanförunum árum hafa Íslendingar beitt sér markvisst gegn misrétti á vinnumarkaði og launamuni kynjanna. Árið 2008 var ákvæði bætt inn í íslenska jafnréttislöggjöf<sup>2</sup> þess efnis að Jóhanna Sigurðardóttir, þáverandi félags- og húsnæðismálaráðherra, skyldi þróa staðal um launajafnrétti í samstarfi við aðila vinnumarkaðarins. Árið 2012 var jafnlaunastaðallinn kynntur til sögunnar, það er stjórnunarstaðall fyrir jafnlaunakerfi. Jafnlaunavottunin var valfrjálst kerfi fyrir fyrirtæki sem vildu fylgjast með því hvernig þeim gekk að uppfylla kröfur jafnlaunastaðalsins. Vinnunni er ekki lokið og stöðugt fjölgar þeim fyrirtækjum og stofnunum sem velja að taka jafnlaunastaðalinn í notkun.

Þegar ný ríkisstjórn tók við á Íslandi 2017 tilkynnti Þorsteinn Víglundsson, þáverandi félags- og jafnréttismálaráðherra, að ríkisstjórnin hygðist gera enn betur og setja lög um jafnlaunavottun<sup>3</sup>.

Jafnaðarmenn í Norðurlandaráði telja að jafnlaunastaðall í formi jafnlaunavottunar sé mikilvægt tæki í baráttunni gegn kynjaskiptingu á vinnumarkaði og óska eftir því að íslenska verkefnið verði þróað og innleitt sem samnorrænt módel fyrir öll löndin.

Hópurinn óskar enn fremur eftir því að kannað verði hvort hægt sé að útvíkka módelið með öðrum jafnréttisbreytum út frá samverkandi áhrifum þeirra.

#### *Fyrri aðgerðir*

Norðurlandaráð afgangið svipaða þingmannatillögu frá flokkahópi jafnaðarmanna árið 2015 og sendi þá frá sér tilmæli 29/2015 um *Launamun kvenna og karla á Norðurlöndum* og tilmæli 30/2015 um *Jöfn laun í norrænu samstarfsáætluninni um vinnumál*<sup>4</sup>.

Tilmælum var beint til norrænu ríkisstjórnanna um að þær létu gera samanburðargreiningar á Norðurlöndum til að kanna orsakir launamunar og að þær stæðu að ráðstefnu þar sem niðurstöðurnar yrðu kynntar. Við afgreiðslu tillögunnar kynnti nefndin sér íslensku jafnlaunavottunina.

<sup>2</sup> <http://www.althingi.is/lagas/146a/2008010.html>

<sup>3</sup> <http://www.arbeidslivinorden.org/artikler/portrett/portrett-2017/article.2017-01-29.4322976624>

<sup>4</sup> Nánari upplýsingar um málið: <http://www.norden.org/is/nordurlandarad/mal-og-skjoel/a-1642-medborger>



Í löngu svari norrænu ríkisstjórnanna var vísað í tölfræði og aðrar upplýsingar sem málið varða. Málefnið sé miðlægt í jafnréttisstefnu allra norrænu landanna. Engu að síður sé vandinn djúpt grafinn í uppbyggingu vinnumarkaðarins og ekki auðleysanlegur. Margir og mismunandi þættir hafi áhrif á meðaltekjur kvenna og karla. Helstu áhrifaþættirnir séu launamyndun (launakjör og kjarasamningar, launakerfi), staða kvenna og karla á vinnumarkaði, starfsferilspróun og hvernig foreldrar deila fæðingarorlofi á milli sín. Jafnframt er vísað í samtöl og samstarf um ýmsar nálganir og forgangsröðun í þeim tilgangi að draga úr launamuni kvenna og karla.

Norðurlandaráð beindi jafnframt þeim tilmælum til Norrænu ráðherranefndarinnar að fjallað yrði um launajöfnuð í væntanlegri norrænni samstarfsáætlun um vinnumál. Norræna ráðherranefndin svaraði á þá leið að aukið jafnrétti kynjanna væri forgangsatriði og markmið í samstarfsáætluninni og gegndi því miðlægu hlutverki í starfi vinnumálageirans. Ómálefnalegum launamun kvenna og karla var aftur á móti vísað til aðila vinnumarkaðarins en eins og kunnugt er bera þeir sameiginlega ábyrgð á launakjörum í löndunum. Öll norrænu löndin beita þó landsbundnu regluverki til að bregðast við tilefnislausum launamuni.

Í nýrri norrænni samstarfsáætlun um vinnumál<sup>5</sup> sem samþykkt var á Norðurlandaráðsþingi í Helsinki í nóvember 2017 er greinilega vísað til jafnréttissjónarmiða.

#### *Íslenska jafnlaunavottunin*

Með lagabreytingu á gildandi jafnréttislögum frá árinu 2008 og sem gekk í gildi 1. janúar 2018<sup>6</sup> ákvað Alþingi að fyrirtæki eða stofnun þar sem 25 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skal öðlast vottun á jafnlaunakerfi fyrirtækisins.

Fyrirtæki og stofnanir þar sem 250 eða fleiri starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast vottun á sanngjörnu jafnlaunakerfi eigi síðar en 31. desember 2018. Þá skulu fyrirtæki og stofnanir þar sem 150–249 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli hafa öðlast vottun fyrir árslok 2019, fyrirtæki og stofnanir þar sem 90–149 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast vottun fyrir árslok 2020 og fyrirtæki og stofnanir þar sem 25–89 starfsmenn starfa að jafnaði á ársgrundvelli skulu hafa öðlast vottun fyrir árslok 2021.

Markmiðið með vottunarskyldunni er að framfylgja gildandi löggjöf sem bannar mismunun vegna kyns og krefst þess að konur og karlar sem starfa fyrir sama atvinnurekanda fái jöfn laun og jöfn kjör fyrir sömu eða sambærileg störf.

Löggjöfin var samin í góðri samvinnu og samkomulagi við aðila vinnumarkaðarins. Með nýju löggjöfinni er Ísland fyrsta landið í heimi sem krefst vottunar frá atvinnurekendum út frá kröfum um stjórnunarkerfi sem sýnir fram á að þeir greiða jöfn laun fyrir sambærileg störf óháð kyni.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Nánari upplýsingar um samstarfsáætlunina um vinnumál:

[file:///C:/Users/erla/Documents/2018%2008%2024%20Bet%20A%201735\\_velf%C3%A6rd/B%20317\\_vækst\\_IS.pdf](file:///C:/Users/erla/Documents/2018%2008%2024%20Bet%20A%201735_velf%C3%A6rd/B%20317_vækst_IS.pdf)

<sup>6</sup> Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10 6. mars 2008 <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2008010.html>

<sup>7</sup> Nánari upplýsingar (á ensku):



Fyrirtæki eiga að innleiða jafnlaunakerfi sem uppfyllir kröfur staðalsins ÍST 85. Fyrirtæki og stofnanir skulu afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi en hlutverk *Jafnréttisstofu* er að hafa eftirlit með því að jafnréttislögum sé fylgt. Þegar Jafnréttisstofa hefur farið yfir áætlanirnar veitir hún fyrirtækinu jafnlaunamerki og skráir það sem vottað fyrirtæki.

Jafnréttisáætlanir fyrirtækja skal endurskoða á þriggja ára fresti. Aðilar vinnumarkaðarins skulu fylgja því eftir að fyrirtæki með fleiri en 25 starfsmenn fái jafnlaunavottun.

Beina má tilmælum til fyrirtækja sem uppfylla ekki lögbundnar kröfur að viðlögðum dagsektum sem nema allt að 50 þús. ISK á dag.

Í apríl 2018 höfðu um 20–30 fyrirtæki fengið jafnlaunavottun. Ríkisstjórnin fylgir málinu eftir annað hvert ár með úttekt á árangri jafnlaunavottunarkerfisins.

#### *Norrænt jafnlaunavottorð*

Samnorrænt jafnlaunavottorð gæti byggst á kröfum landsbundinna jafnlaunastaðla þar sem norræna notagildið fælist í samfelldu gæðamati á stöðlunum.

Norræna jafnlaunavottunin getur verið valfrjálst gæðakerfi sem hægt er að veita fyrirtækjum/stofnunum sem uppfylla hinar samnorrænu kröfur.

#### *Væntanleg áhrif tillögunnar*

Tillagan myndi væntanlega stuðla að auknu jafnrétti á vinnumarkaði þar sem norræn jafnlaunavottun myndi draga úr kynbundnum launamun.

Varðandi heimsmarkmið Dagskrár 2030 um sjálfbæra þróun snertir tillagan markmið 8 „Góð atvinna og hagvöxtur og undirmarkmið“ og undirmarkmið 8.5 *Eigi síðar en árið 2030 verði full vinna og mannsæmandi störf í boði fyrir allar konur og karla, þar á meðal ungt fólk og fatlað fólk, og sömu laun greidd fyrir jafnverðmæt störf*. Markmið 5 skiptir einnig máli og þá einkum undirmarkmið 5 C *Sett verði öflug stefna og raunhæf lög sem stuðla að kynjajafnrétti og styrkja stöðu kvenna og stúlkna á öllum sviðum*.

#### **Sjónarmið nefndarinnar**

##### *Upphaf umræðu um tillöguna á þingfundi*

Umræðan í kjölfar þess að þingmannatillagan var kynnt á þingfundi snerist um launamun út frá ýmsum sjónarhornum. Kynjaskiptur vinnumarkaður og ójöfn skipting fæðingarorlofs milli mæðra og feðra voru einnig nefnd svo og ólík ráðningarkjör þrátt fyrir að flutningsmenn tillögunnar hafi samið hana út frá tilefnislausum mun á launum kvenna og karla. Í umræðunni var óskað eftir breiðara sjónarhorni og yfirsýn yfir hvernig við gerum grein fyrir kauplagi og förum yfir það.

Niðurstaða umræðunnar var sú að rík ástæða væri til að skoða jafnlaunamál og beita sér öfluglega fyrir því að Norðurlönd einnig í framtíðinni verði í broddi fylkingar í jafnréttismálum.



### *Dýpri umræða í nefndinni*

Að lokinn námsferð í apríl 2018 á Jafnréttisstofuna á Íslandi, en hún hefur umsjón með framkvæmd íslensku jafnréttislaganna, komst Norræna velferðarnefndin að þeirri niðurstöðu að þrátt fyrir að margt gott sé að segja um það vottunarkerfi sem tekið hefur verið í notkun þá taki það ekki á innbyggðum vanda eins og kynjaskiptingu vinnumarkaðarins eða þvinguðum hlutastörfum sem leiða til lægri lífeyrissparnaðar kvenna. Taka þarf á þeim vanda með öðrum leiðum. Með því að bera saman bækur sínar gætu norrænu löndin fleytt málinu fram á við.

Vonandi getur vottunarkerfið með forvirkum hætti dregið úr launamun í greinum þar sem að öðru leyti er ekki unnið markvisst að jafnréttismálum. Vottun gæti átt þátt í að auka gæði og stuðla að þróun mála á vinnustöðum. Vonast er til að íslenska vottunarkerfið geti einnig veitt hinum norrænu löndunum ný tæki í jafnlaunastarfinu sem hvetja til betri árangurs og minni launamunar.

Nefndin taldi einnig jákvætt að vottunarkerfið skyldi hafa verið þróað í samstarfi milli aðila vinnumarkaðarins á Íslandi. Samnorræn jafnlaunavottun krefst þess að aðilar vinnumarkaðarins á Norðurlöndum eigi gott samstarf og beri virðingu fyrir norræna módelinu og lausnum sem byggja á þríhliða samstarfi.

Íslenska jafnlaunavottunin var upphaflega valfrjálst kerfi og því væri eðlilegt að norrænt kerfi yrði einnig valfrjálst, sem tækifæri til að umbuna framsæknum fyrir-tækjum og stofnunum sem sýnt hafa metnað í að stuðla að jöfnum launum.

*Þörf á aðgerðum til viðbótar – kynjaskiptur vinnumarkaður og þvinguð hlutastörf*  
Kynjaskiptur vinnumarkaður er staðreynd á öllum Norðurlöndum þar sem dæmigerð kvennastörf eru iðulega lægra launuð en störf þar sem karlar eru í meirihluta.

Á síðasta fundi norrænu jafnréttisráðherranna í maí var meðal annars rætt hvernig kynjaðar staðalímyndir valda kynjuðu námsvali og síðar kynjaskiptum vinnumarkaði. Ráðherrarnir telja að þörf sé á að vinna með forvirkum hætti með kynjaðar staðalímyndir eins og kveðið er á um í væntanlegri norrænni samstarfsáætlun um jafnréttismál fyrir tímabilið 2019–2022.<sup>8</sup>

Málefnið var einnig rætt á alþjóðlegri ráðstefnu um karla og jöfn tækifæri<sup>9</sup> sem haldin var í Stokkhólmi í tengslum við ráðherrafundinn. Norðurlandaráð styður jafnréttisráðherranna í þessum efnum og telur nauðsynlegt að vinna ötullega að því að breyta karlmennskuímyndum. Myndi það ekki eingöngu hafa áhrif á kynjaskiptingu á vinnumarkaði heldur einnig auka samfélagsöryggi með minna ofbeldi, betri heilsu almennings og meira jafnrétti í nánum samböndum.

<sup>8</sup> <http://www.norden.org/is/a-doeфинni/frettir/radherrar-kalla-straka-og-karla-til-leiks-fyrir-jafnretti>

<sup>9</sup> International Conference on Men and Equal Opportunities 2018, Stockholm 15-16 maj:

<https://www.regeringen.se/artiklar/2018/05/internationell-konferens-i-stockholm-om-man-och-jamstalldhet/>



Konur vinna mun oftast en karlar í hlutastörfum og gildir það um öll norrænu löndin. Samstarfsstofnun Norrænu ráðherranefndarinnar, *Norræn upplýsingamiðstöð um kynjafræði*, skammstöfuð NIKK, hefur áður kannað ástæður og áhrif hlutastarfa í verkefninu *Deltid i Norden*. Í skýrslum verkefnisins kom m.a. fram að margar konur í hlutastörfum segja erfitt að finna full störf. Líkurnar á þvinguðum ráðningum í hlutastörf eru sérstaklega miklar þegar um er að ræða konur með litla menntun og af erlendum uppruna.<sup>10</sup> Í nýrri skýrslu OECD staðfestist myndin af hlutastörfum – ef norrænu löndunum á að takast að auka hagsæld þurfa fleiri konur að vinna full störf.<sup>11</sup> Til þess að ýta undir að fullum störfum verði fjölgað geta norrænu löndin borið saman reynslu sína af ýmsum leiðum í þeim efnum.

Velferðarnefnd Norðurlandaráðs telur mikilvægt að norrænt samstarf greiði fyrir miðlun reynslu með því að beita sér fyrir launajöfnuði með norrænni jafnlaunavottun. Auk þess er mikilvægt að grafast fyrir um rætur vandans, t.a.m. kynjaskiptingu á vinnumarkaði og hlutastörf – þar geta norrænu löndin lært mikið hvert af öðru.

Kiruna, 25. júní 2018

*Bente Stein Mathisen (H)*  
*Karen J. Klint (S)*  
*Ketil Kjenseth (V)*

*Lennart Axelsson (S)*  
*Nina Sandberg (A)*  
*Steinunn Þóra Árnadóttir (VG)*

---

<sup>10</sup> <http://www.nikk.no/om-nikk/vara-projekt/deltid/deltid-2/>

<sup>11</sup> <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1212196/FULLTEXT01.pdf>



### **Fyrirvari Norræns frelsis (NF) við álit nefndarinnar**

Norrænt frelsi telur að hver maður eigi að ákveða námsval og starfsval sitt sjálfur og tekur ekki undan sýn nefndarinnar á kynjaskiptingu á vinnumarkaði, heldur sé þörf á auknum aðgerðum fyrir launajöfnuði og fullum störfum í stað þvingaðra hlutastarfa.

#### *Norrænt frelsi leggur til að*

##### *Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til ríkisstjórna Norðurlanda*

*að þær íhugi í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins hvort hægt sé að skapa samnorrænna jafnlaunavottun;*

*að þær beiti sér í samstarfi við aðila vinnumarkaðarins fyrir auknum tækifærum til að velja fullt starf í stað hlutastarfs.*

#### *Norrænt frelsi leggur til að*

##### *Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til Norrænu ráðherranefndarinnar*

*að aðstoða ríkisstjórnir Norðurlanda við gerð samnorrænnar jafnlaunavottunar/gæðamerkingar;*

*að miðla milli Norðurlanda góðum dæmum um aukin tækifæri til að velja fullt starf í stað hlutastarfs.*

*Kiruna, 25. júní 2018*

*Mika Raatikainen (saf)*

*Paula Bieler (SD)*



## **Fyrirvari Fremskrittspartiet (FrP) við álit nefndarinnar**

Fremskrittspartiet gerir fyrirvara við annan málslið en styður nefndarálitnið að öðru leyti.

### *Fremskrittspartiet leggur til að*

#### *Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til ríkisstjórna Norðurlanda*

*að þær íhugi í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins hvort hægt sé að skapa samnorrænna jafnlaunavottun;*

*að þær ásamt aðilum vinnumarkaðarins stuðli að því að fullt starf sé reglan á öllum vinnumarkaðinum.*

### *Fremskrittspartiet leggur til að*

#### *Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til Norrænu ráðherranefndarinnar*

*að aðstoða ríkisstjórnir Norðurlanda við gerð samnorrænnar jafnlaunavottunar/gæðamerkingar sem tekur til samverkandi áhrifa fleiri þátta;*

*að miðla markvisst milli Norðurlanda góðum dæmum um aðgerðir til að sporna gegn kynjuðu námsvali í því skyni að forðast of mikla kynjaskiptingu á vinnumarkaði;*

*að miðla milli Norðurlanda góðum dæmum um aukin tækifæri til að velja fullt starf í stað hlutastarfs.*

Kiruna, 25. júní 2018

*Ulf Leirstein (FrP)*