

Nefnda- og greiningarsvið Alþingis
B.t. allsherjar- og menntamálanefndar
Smiðju við Vonarstræti
101 Reykjavík

SENT Á UMSAGNAGÁTT

Reykjavík, 3. apríl 2025

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, og lögum um stjórnýslu jafnréttismála, nr. 151/2020 (jafnlaunavottun), 75. mál

Félag atvinnurekenda (FA) vísar til beiðni allsherjar- og menntamálanefndar um umsögn um ofangreint mál, dags. 20. marz sl. Með frumvarpinu er gerð sú megintillaga að jafnlaunavottun skv. staðlinum ÍST 85:2012 verði ekki lengur lagaskylda fyrir fyrirtæki með fleiri en 25 starfsmenn, heldur valkvæð en þó áfram lögfest. Málið er endurflutt. FA skilaði umsögn um málið þegar það var lagt fram á síðasta þingi og ítrekar þau sjónarmið sem þá voru sett fram. Tölur úr árlegri könnun FA meðal félagsmanna hafa verið uppfærðar, enda hafa bætt við niðurstöður úr könnun sem gerð var í byrjun þessa árs.

I. Afstaða FA til jafnlaunavottunar

Áður nefnd lagaskylda var lögð á íslensk fyrirtæki með fleiri en 25 starfsmenn með lögum nr. 56/2017, eins og rakið er í greinargerð frumvarpsins. Í umsögn um stjórnarfrumvarpið, sem varð að þeim lögum á 146. löggjafarþingi, lýsti FA jákvæðri afstöðu gagnvart jafnlaunavottuninni, en lagðist gegn því að vottunin yrði gerð að skyldu, á þrennum forsendum. Í fyrsta lagi taldi félagið ekki tímabært að slá því föstu að fyrirtækin í landinu hefðu ekki sýnt nægilegt frumkvæði að því að eyða kynbundnum launamun og að ríkisvaldið yrði að grípa þar inn í. Í öðru lagi gagnrýndi FA að ekki lægi fyrir fullnægjandi mat á þeim kostnaði, sem fylgdi jafnlaunavottuninni. Félagið benti á að fyrir smærri fyrirtæki, með 25-100 starfsmenn, sem jafnvel hefðu engan sérstakan mannauðsstjóra, gæti þessi kostnaður orðið mjög íþyngjandi. Í þriðja lagi gagnrýndi FA að jafnlaunastaðallinn væri í raun ekki tilbúinn og hentaði ekki að öllu leyti smærri fyrirtækjum á Íslandi. Þessi gagnrýnisatriði FA eiga öll enn við.

II. Reynslan af löggjöfinni

Í greinargerð frumvarps þess, sem hér er til umsagnar, er vísað til launarannsóknar Hagstofu Íslands fyrir tímabilið 2008-2020, en þar kom fram að ekki hefði mælt marktækur munur á kynbundnum launamun hjá fyrirtækjum sem höfðu innleitt jafnlaunastaðallinn og fengið vottun og hinum, sem ekki höfðu gert það. Launamunur kynjanna hefur almennt talað dregið saman jafnt og þétt, þótt enn hafi honum ekki verið eytt. Þá er rétt að rifja upp rannsókn félagsvísindamanna við Háskóla Íslands, sem út kom í hausthefti tímaritsins *Stjórn mála og stjórnýslu* 2022 og nýtti m.a. niðurstöður launarannsóknar Hagstofunnar, en niðurstaða þeirrar rannsóknar er að það sé „ekki hægt að sjá að innleiðing jafnlaunastaðals hafi haft bein áhrif á launamun kynjanna.“

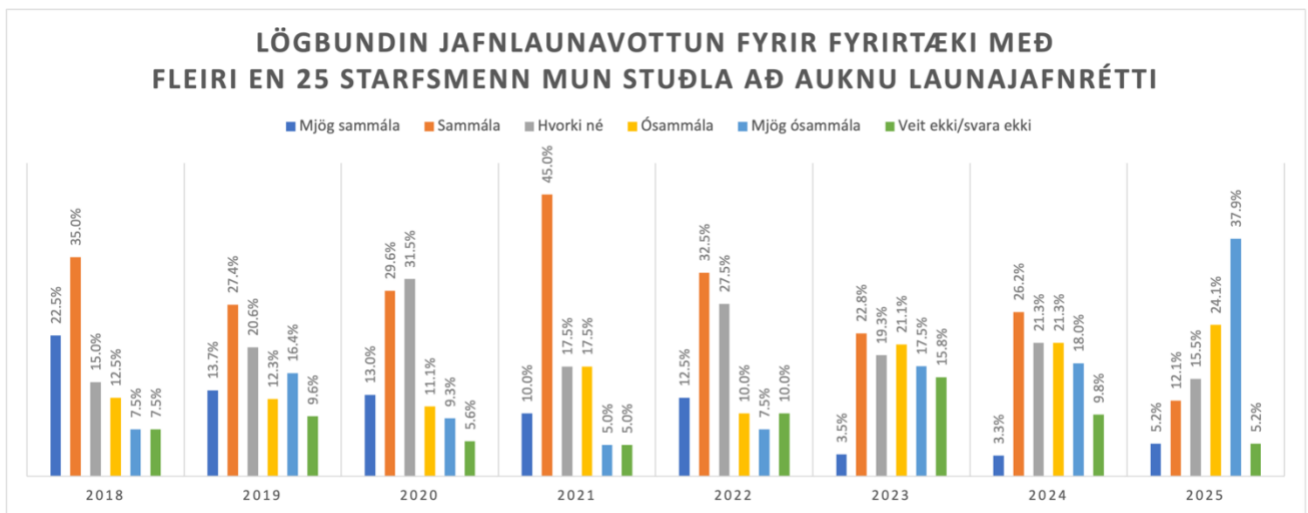
Hvað kostnaðinn varðar, getur verið erfitt að nálgast nákvæmar tölur um hann, eins og vikið er að í greinargerð frumvarpsins. Reynsla aðildarfyrirtækja FA er sú að kostnaður vegna vinnu stjórnenda og starfsmanna innan fyrirtækjanna við innleiðingu staðalsins sé margfalt meiri en sú fjárhæð, sem þarf

að greiða vottunarfyrirtækjum. Í könnunum, sem FA hefur gert hjá aðildarfyrirtækjum, eru nefndar tölur allt frá 2,5 milljónum og upp í 10 milljónir. Vert er að geta þess að aðildarfyrirtæki FA eru að jafnaði smærri en aðildarfyrirtæki Samtaka atvinnulífsins að meðaltali, en í greinargerðinni er vitnað til könnunar SA frá 2021, sem sýndi fram á 16 milljóna meðalkostnað. Kannanir FA hafa leitt í ljós kostnað á starfsmann á bilinu 100 þúsund til 400 þúsund krónur.

Það er jafnframt óbreytt mat FA að jafnlaunastaðallinn sé ekki sniðinn að þörfum smærri fyrirtækja og óþarflega þungur í vöfum.

III. Viðhorf fyrirtækja í Félagi atvinnurekenda

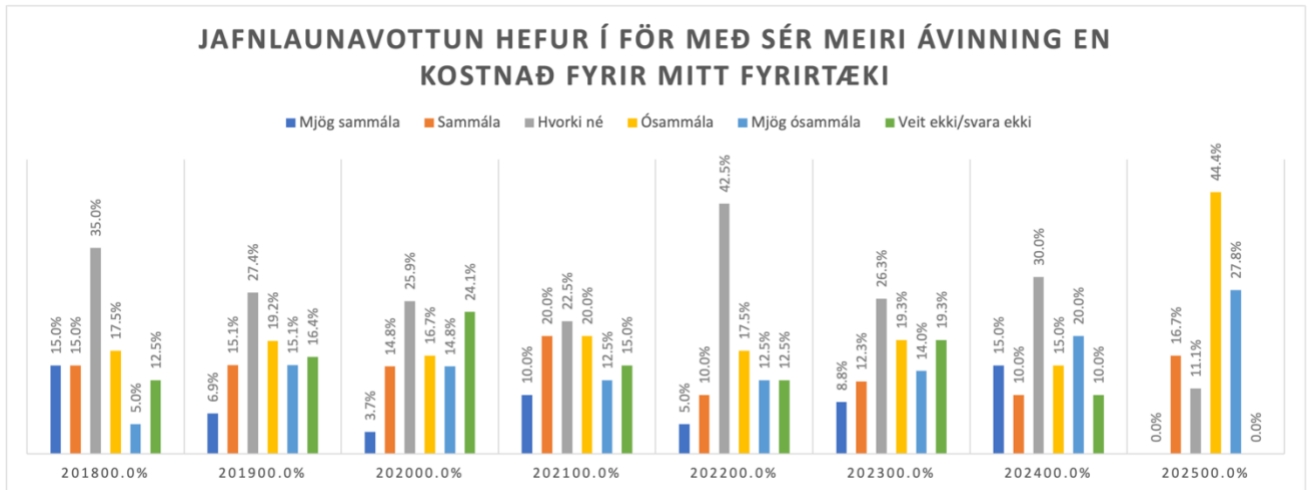
Í greinargerð frumvarpsins sem varð að lögum nr. 56/2017 var fullyrt að sá ávinningur, sem jafnlaunavottunin myndi hafa í för með sér, vægi þyngra en sjónarmið um íþyngjandi áhrif hennar fyrir fyrirtæki. Í umsögn FA um frumvarpið sagði: „Að mati FA væri æskilegra að jafnlaunavottun næði útbreiðslu með því að eigendur og stjórnendur fyrirtækja mætu það sjálfir svo að hún skilaði meiri ávinningi en kostnaði, en með því að ríkið skyldi þá til að taka hana upp.“



Allar götur síðan, eða frá árinu 2018, hefur FA spurt um afstöðu til jafnlaunavottunarinnar í árlegum könnunum sínum meðal félagsmanna. Hér að ofan er sýnd afstaða aðildarfyrirtækja til fullyrðingar um að jafnlaunavottun stuðli að launajafnrétti.

Eins og sjá má, hefur á árabilinu 2018-2025 orðið veruleg breyting á afstöðu félagsmanna í FA og miklu fleiri eru nú ósammála því en í byrjun að lögbundin jafnlaunavottun stuðli að auknu launajafnrétti. Þannig hefur „mjög sammála“ og „sammála“ fækkað úr samanlagt 57,5% í 17,3%. Um leið hefur „ósammála“ og „mjög ósammála“ fjölgað úr samanlagt 15% í samtals 43,1%.

FA hefur jafnframt spurt hvort félagsmenn telji lögbundna jafnlaunavottun hafa í för með sér meiri ávinning en kostnað fyrir þeirra fyrirtæki. Niðurstöðurnar sjást hér að neðan og sýna glögglega að undanfarin ár hafa æ fleiri talið kostnaðinn vegna jafnlaunavottunar meiri en ávinninginn. Árið 2018 sögðust samtals 17,5% ósammála eða mjög ósammála þeirri fullyrðingu að jafnlaunavottunin hefði í för með sér meiri ávinning en kostnað fyrir fyrirtækin. Í byrjun þessa árs er sú tala komin í 72,8%, samanborið við 16,7% sem segjast sammála eða mjög fullyrðingunni. Sú tala var 30% í upphafi tímabilsins.



IV. Fyrirhuguð upptaka launagegnsæistilskipunar ESB í EES-samninginn

Loks er rétt að nefna fyrirhugaða upptöku svokallaðrar launagegnsæistilskipunar Evrópusambandsins (tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins nr. 2023/970. Samkvæmt ákvæðum hennar verða opinberar ýmsar þær upplýsingar, sem nú ber að veita samkvæmt jafnlaunastaðlinum, til að mynda um launagreiningar og mun á launum kynjanna hjá atvinnurekendum með fleiri en 100 starfsmenn. Eftirlitsaðilar gætu þá nálgast þær upplýsingar með einföldum hætti.

Ef lögin um jafnlaunavottun samkvæmt jafnlaunastaðlinum standa óhögguguð um leið og ákvæði tilskipunarinnar verða innleidd í íslenskan rétt, væri verið að búa til fráleitan og íþyngjandi tvíverknað fyrir fjölda fyrirtækja. Stærðarmörk fyrirtækja, sem kveðið er á um í tilskipuninni (100 starfsmenn eða fleiri), eru að mati FA líka mun skynsamlegri en núgildandi ákvæði um 25 starfsmenn eða fleiri og engin ástæða væri til að „gullhúða“ tilskipunina með því að lækka viðmiðið, eins og því miður eru alltof mörg dæmi um. Eins og áður segir hefur hið lágt setta gólf verið alltof íþyngjandi fyrir minni fyrirtæki. Full ástæða er því til þess að um leið og ákvæði tilskipunarinnar verða innleidd, falli burt lagaskylda til jafnlaunavottunar samkvæmt jafnlaunastaðlinum.

V. Að lokum

Af ofangreindu má ráða að Félag atvinnurekenda styður eindregið að frumvarp þetta verði að lögum. Félagið áskilur sér rétt til að koma frekari athugasemdum á framfæri á síðari stigum og er að sjálfsögðu reiðubúið að funda með þingnefndinni.

Virðingarfyllst,



Ólafur Stephensen
framkvæmdastjóri FA