

Dómsmálaráðuneytið
Borgartúni 26
105 Reykjavík

SENT Á SAMRÁÐSGÁTT

Reykjavík, 7. júlí 2025

Efni: Umsögn um áform um lagasetningu um einföldun á lögum og reglum um jafnlaunakerfi fyrirtækja

Félag atvinnurekenda (FA) vísar til ofangreindra áforma, sem birt voru í samráðsgátt stjórnvalda 2. júní síðastliðinn. Í áformaskjalinu kemur fram að þær kröfur, sem gerðar eru til jafnlaunavottunar samkvæmt gildandi lögum og reglum, þyki meira íþyngjandi en tilefni er til. Til stendur að endurskoða lög og reglur um jafnlaunakerfi fyrirtækja og stofnana með tilliti til reynslu af kerfinu og ábendinga sem fram hafa komið um framkvæmd þess. Horft verður til tillagna starfshóps ríkisstjórnarinnar um hagræðingu í ríkisrekstri, um að létt verði á jafnlaunavottun og stærðarmörk hækkuð. Tilskipun Evrópusambandsins um launagegnsæi nr. 2023/970 verður auk þess höfð til hliðsjónar.

Í ræðu Þorbjargar Sigríðar Gunnlaugsdóttur dómsmálaráðherra á Alþingi 19. maí sl. kom fram að jafnlaunakerfið hefði stuðlað að betri vitund atvinnurekenda og stjórnenda um launaákvæðanir en ástæða væri til að endurskoða löggjöfina. Létta þyrfti á vottuninni til að draga úr kostnaði fyrirtækja og stofnana, hækka stærðarmörk og framkvæma vottunina sjaldnar. Þá ætti að stefna að því að hverfa frá lagaskyldu um jafnlaunavottun í núverandi mynd, sem byggist á jafnlaunastaðli.

FA fagnar þessum áformum og vill koma á framfæri eftirfarandi ábendingum.

I. Afstaða FA til jafnlaunavottunar

Lagaskylda til jafnlaunavottunar var lögð á íslensk fyrirtæki með fleiri en 25 starfsmenn með lögum nr. 56/2017. 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.

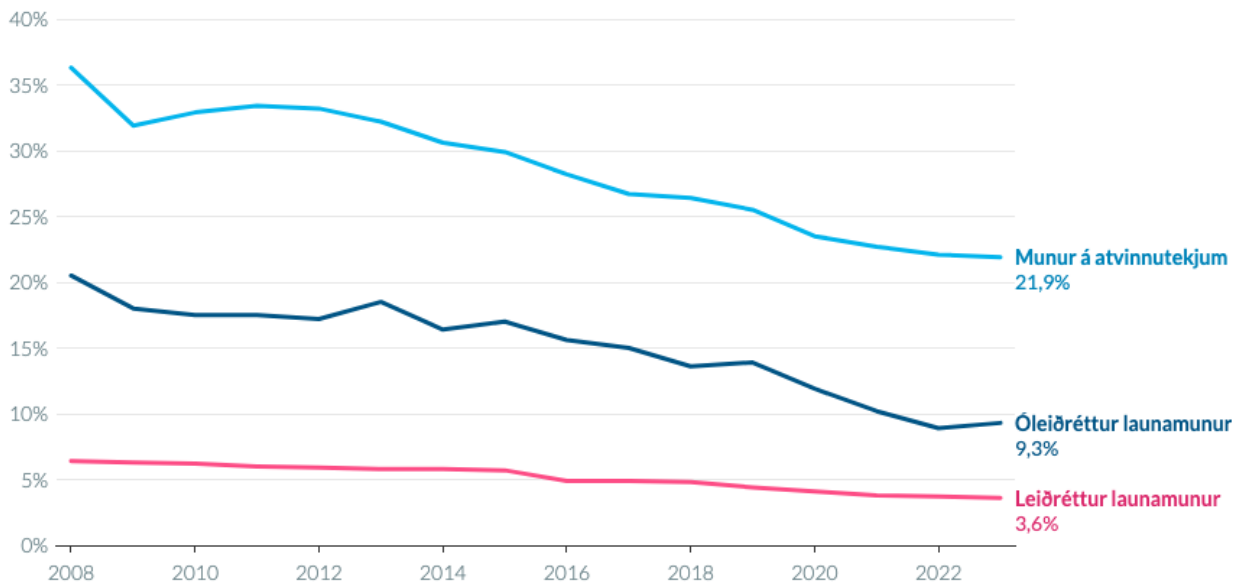
II. Reynslan af löggjöfinni

Í launarannsókn Hagstofu Íslands fyrir tímabilið 2008-2020 kom fram að ekki hefði mælt marktækur munur á kynbundnum launamun hjá fyrirtækjum sem höfðu innleitt jafnlaunastaðalinn 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, sbr. mynd hér neðar. Í grein í *Tímariti um viðskipti og efnahagsmál* árið 2021 kom fram að þrátt fyrir ýmsa kosti jafnlaunavottunar væri ferlið tímafrekt,

staðallinn þungur í vöfum og starfaflokkun hans m.a. ekki studd af ÍSTARF95, sem flækir vinnuna við ferlið verulega. Þá er rétt að rifja upp rannsókn félagsvísindamanna við Háskóla Íslands, sem út kom í hausthefti tímaritsins *Stjórnmála og stjórnsýslu* 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.“

Á myndinni hér að neðan sést að innleiðing lagaskyldu til jafnlaunavottunar í ársbyrjun 2018 virðist ekki hafa afgerandi áhrif á þá þróun, sem hefur verið stöðug undanfarin ár, skv. tölum Hagstofunnar, að leiðréttur launamunur kynjanna fer minnkandi.

Þróun á launamun karla og kvenna 2008-2023



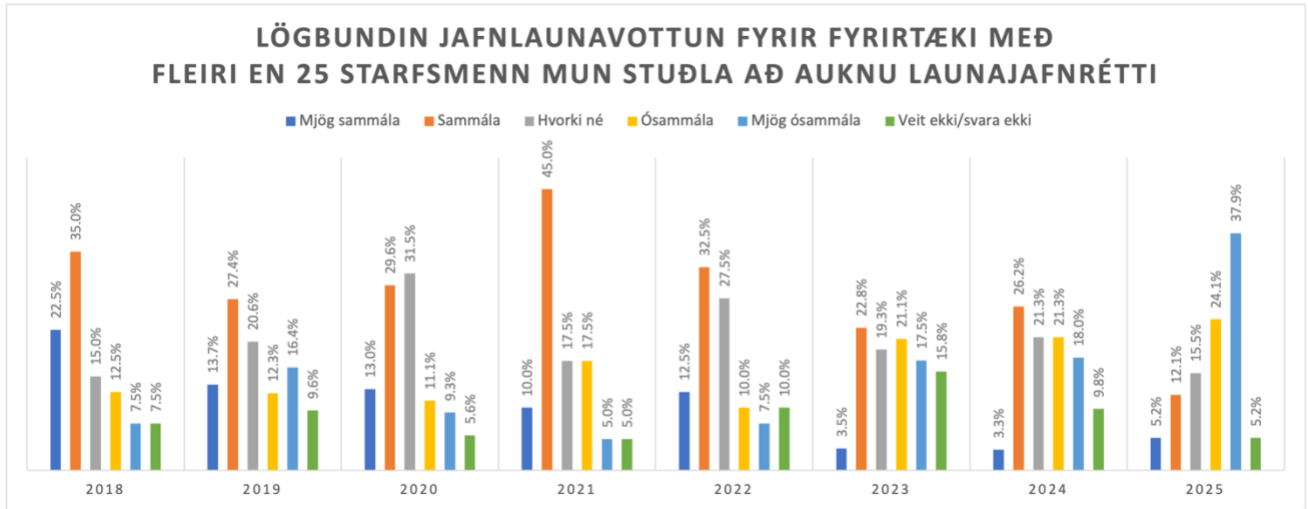
Hvað kostnaðinn varðar, getur verið erfitt að nálgast nákvæmar tölur um hann. Reynsla aðildarfyrirtækja FA er sú að kostnaður vegna vinnu stjórnenda og starfsmanna innan fyrirtækjanna við innleiðingu staðalsins sé margfalt meiri en sú fjárhæð, sem þarf að greiða vottunarfyrirtækjum og er sá kostnaður þó drjúgur. 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 könnun SA árið 2021 kom fram að meðalkostnaður fyrirtækja af jafnlaunavottun væri 16 milljónir. Kannanir FA hafa leitt í ljós kostnað á starfsmann á bilinu 100 þúsund til 400 þúsund krónur. Minni fyrirtæki, sem hafa ferlið í gegnum jafnlaunastaðfestingu í stað jafnlaunavottunar, benda á það sama og þau sem hafa farið í gegnum vottunarferlið, að vinna stjórnenda við ferlið sé gríðarlega tímafrek og kostnaðarsöm.

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

III. Viðhorf fyrirtækja í Félagi atvinnurekenda

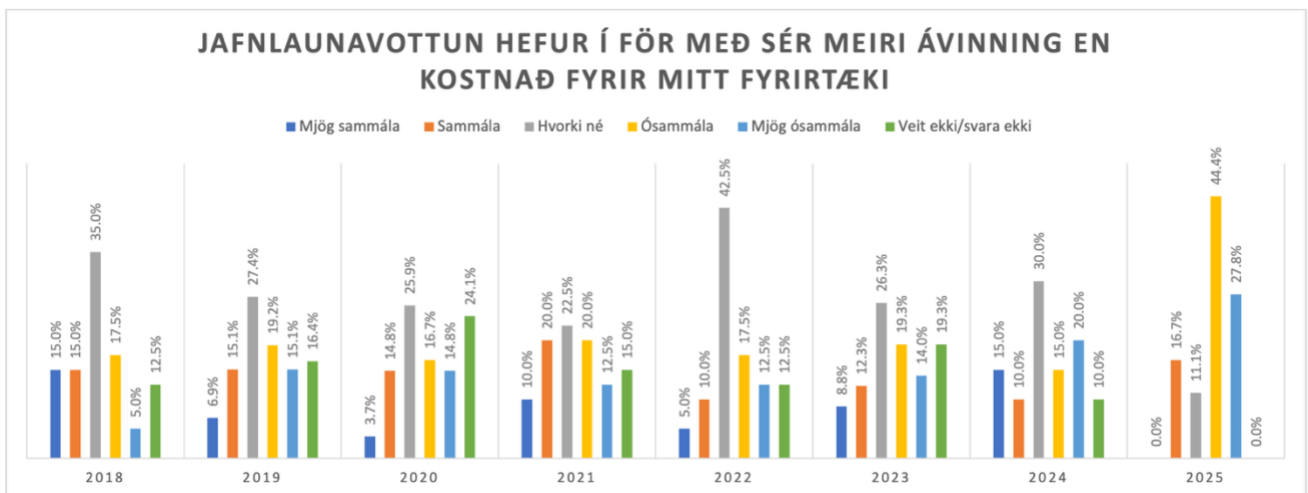
Í greinargerð frumvarpsins sem varð að lögum nr. 56/2017 var fullyrt að sá ávinningur, sem jafnlaunavottunin myndi hafa í för með sér, vægi þyngra en sjónarmið um íþyngjandi áhrif hennar

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 árabílinu 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 á myndinni hér að ofan 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 sammála fullyrðingunni. Síðarnefnda talan var 30% í upphafi tímabilsins.

Ekki verður því annað séð en að væntingar atvinnurekenda, sem í upphafi voru jákvæðar, hafi með tímanum breytzt í allnokkur vonbrigði með löggjöfina og áhrif hennar.

IV. Fyrirhuguð upptaka launagegnsæistilskipunar ESB í EES-samninginn

Í áformaskjali ráðuneytisins er vikið að 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 óhöggðu um leið og ákvæði tilskipunarinnar verða innleidd í íslenzkan 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. Þyngri kvaðir væru þá settar á minni íslenzk fyrirtæki en sambærileg fyrirtæki annars staðar á EES og samkeppnisstaða íslenzku fyrirtækjanna því skert. Eins og áður segir hefur hið lágt setta gólf verið alltof íþyngjandi fyrir minni fyrirtæki.

V. Að lokum

FA er sammála því mati dómsmálaráðherra að núgildandi löggjöf um jafnlaunakerfi hafi stuðlað að því að bæta vitund stjórnenda fyrirtækja um launaákvæðanir. Í tilviki smærri fyrirtækja hefur hvort heldur jafnlaunavottunar- eða jafnlaunastaðfestingarferlið reynzt alltof þungt í vöfum og kostnaðarsamt og leitt af sér mun neikvæðari afstöðu atvinnurekenda til löggjafarinnar en í upphafi. Að mati FA er mikilvægt að viðhalda samkeppnishæfni íslenzks atvinnulífs með því að fyrirtæki búi ekki við meira íþyngjandi kvaðir að þessu leyti en sambærileg fyrirtæki í nágrannalöndunum. Að mati FA ætti því niðurstaðan að verða sú að þegar launagegnsæistilskipun ESB verður innleidd í íslenzk lög, verði skylda til upplýsingagjafar samkvæmt henni miðuð við fyrirtæki með fleiri en 100 starfsmenn og kvöð um jafnlaunakerfi verði ekki lögð á minni fyrirtæki. Jafnlaunavottun samkvæmt jafnlaunastaðli ætti að vera valfrjálst fyrir fyrirtæki.

FA áskilur sér rétt til að koma á framfæri frekari athugasemdum á síðari stigum. Þá er félagið að sjálfsögðu reiðubúið að funda með ráðuneytinu vegna málsins.

Virðingarfyllst,



Ólafur Stephensen
framkvæmdastjóri FA

