

## Frumvarp til laga

um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, lögum um tryggingagjald og lögum um ársreikninga (lækkun tryggingagjalds).

Flm.: Hanna Katrín Friðriksson, Guðbrandur Einarsson, Sigmar Guðmundsson, Þorbjörg Sigríður Gunnlaugsdóttir, Þorgerður Katrín Gunnarsdóttir.

### I. KAFLI

#### Breyting á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020.

##### 1. gr.

Á eftir 5. gr. laganna kemur ný grein, 5. gr. a, ásamt fyrirsögn, svohljóðandi:

*Lækkun tryggingagjalds.*

Launagreiðendur eiga rétt á lækkun tryggingagjalds skv. 4. mgr. 2. gr. laga um tryggingagjald, nr. 113/1990, ef fyrirtæki uppfyllir eftirfarandi skilyrði:

- hefur gilda jafnréttisáætlun eða samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu,
- hlutfall stjórnenda af hverju kyni í framkvæmdastjórn er ekki hærra en 60% ef þeir eru fjórir eða fleiri,
- hlutfall annarra stjórnenda af hverju kyni er ekki hærra en 60% ef þeir stjórnendur eru fjórir eða fleiri,
- hlutfall stjórnarmanna og varamanna í stjórn af hverju kyni er ekki hærra en 60% ef stjórnarmenn eru fjórir eða fleiri, og
- hefur gilda jafnlaunavottun.

Fyrirtæki með færri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli þurfa ekki að uppfylla skilyrði e-liðar 1. mgr.

Við sundurliðun á upplýsingum um kynjahlutföll í framkvæmdastjórn, annarra stjórnenda, stjórnarmanna og varamanna í stjórn skal tekið mið af fjölda starfsmanna að jafnaði á ársgrundvelli og tiltaka í skýrslu stjórnar í ársreikningi, sbr. 6. og 7. mgr. 65. gr. laga um ársreikninga, nr. 3/2006. Þó skal fyrirtækjum með færri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli heimilt að telja samanlagt hlutfall skv. b- og c-lið 1. mgr.

Ráðherra skal í reglugerð setja nánari ákvæði um hvernig skilyrði þessarar greinar teljist uppfyllt.

### II. KAFLI

#### Breyting á lögum um tryggingagjald, nr. 113/1990, með síðari breytingum.

##### 2. gr.

Við 2. gr. laganna bætist ný málsgrein, sem verður 4. mgr., svohljóðandi:

Þrátt fyrir ákvæði 3. mgr. skal þeim launagreiðendum sem uppfylla á staðgreiðsluári skilyrði 5. gr. a laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna heimilt að sækja um lækkun á almennu tryggingagjaldi, sbr. 2. mgr. 12. gr., um 0,5 prósentustig.

## 3. gr.

Við 2. mgr. 12. gr. laganna bætist nýr málslíður, svohljóðandi: Þeir launagreiðendur sem óska lækkunar á tryggingagjaldi vegna staðgreiðsluárs skv. 4. mgr. 2. gr. skulu skila inn með launaframtali, í því formi sem ríkisskattstjóri ákveður, upplýsingum sem ríkisskattstjóri þarf til ákvörðunar um heimild til lækkunar gjaldsins.

## III. KAFLI

**Breyting á lögum um ársreikninga, nr. 3/2006, með síðari breytingum.**

## 4. gr.

Í stað 6. mgr. 65. gr. laganna koma tvær nýjar málsgreinar, svohljóðandi:

Í skýrslu stjórnar opinberra hlutafélaga og hlutafélaga, einkahlutafélaga og samvinnufélaga þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skal upplýsa um hlutföll kynjanna í stjórn og varastjórn.

Í skýrslu stjórnar opinberra hlutafélaga og hlutafélaga, einkahlutafélaga og samvinnufélaga þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skal upplýsa um hlutföll kynjanna í framkvæmdastjórn sem og annarra stjórnenda.

## 5. gr.

Lög þessi öðlast gildi 1. janúar 2023.

## Greinargerð.

Frumvarp þetta var áður lagt fram á 150. löggjafarþingi (40. mál) og er nú flutt að nýju óbreytt að því undanskildu að lagðar eru til breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020, sem tóku við af lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, hinn 6. janúar 2021. Í umsögnum sem bárust um málið á 150. löggjafarþingi var lýst stuðningi við frumvarpið. Markmið frumvarps þessa er að skapa fyrirtækjum jákvæðan hvata til að taka jafnréttismál föstum tókum með því að gera þeim fyrirtækjum sem setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sinni, hafa hlotið jafnlaunavottun og halda sem jafnastri kynjaskiptingu meðal stjórnenda tækifæri til að sækja um lækkun á tryggingagjaldi.

Efnisleg rök standa til þess að fyrirtæki sem náð hafa betra jafnvægi milli kynja í stjórnunarstöðum greiði lægra tryggingagjald. Konur reiða sig í ríkari mæli á lífeyrisgreiðslur almannatrygginga en karlar. Stafar það af umtalsverðum launamun kynjanna, en óleiðréttur launamunur þeirra mælist nú í kringum 14% og hefur lítið breyst á undanförunum árum, auk þess sem atvinnuþátttaka kvenna er minni en karla. Aukið jafnvægi milli kynja í stjórnunarstöðum er því til þess fallið að draga úr óleiðréttum launamun kynjanna og þar með minnka vægi almannatrygginga í lífeyrisgreiðslum að starfsferli loknum.

Samkvæmt tölfræði frá Hagstofu Evrópusambandsins (Eurostat) og Evrópustofnun um jafnrétti kynjanna var hlutfall kvenna í æðstu stöðum fyrirtækja 20% árið 2019 og lækkar á milli ára. Meðal fyrirtækja á markaði er staðan enn verri, en á seinni helmingi ársins 2021 voru 5% stjórnarformanna þeirra fyrirtækja konur og ein kona forstjóri. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands voru konur 34,7% stjórnarmanna í fyrirtækjum með 50 launþega eða fleiri árið 2019. Var það í annað sinn sem það hlutfall mælist hærra en þriðjungur, sem er merki um jákvæða þróun en betur má ef duga skal. Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja með færri en 50 launþega stendur aftur á móti nánast í stað á milli ára og var 26,1% árið 2019. Staðan meðal millistjórnenda er ögn skárri en þó hafa aðeins 30% íslenskra fyrirtækja jöfn kynjahlutföll í millistjórnendastöðum og í um 60% íslenskra fyrirtækja eru millistjórnendur mestmegnis eða nær eingöngu karlmenn samkvæmt skýrslunni *Konur og karlar í forystu atvinnulífs á Íslandi* sem unnin var á vegum félagsvísindasviðs Háskóla Íslands.

Samkvæmt CreditInfo eru konur nú framkvæmdastjórar í 18% virkra fyrirtækja, virk fyrirtæki eru 6.000 talsins og þau eru skilgreind virk ef þau eru með virkan rekstur og tekjur yfir 30 milljónum króna síðustu þrjú árin. Þessar tölur sýna að þrátt fyrir gott gengi Íslendinga í jafnréttisbaráttunni er enn verk að vinna.

Rannsóknir hafa sýnt fram á það að til þess að konur eigi möguleika á stjórnendastöðum í efsta lagi fyrirtækis þá er líklegast að þær fái slíkar stöður eftir að hafa gegnt millistjórnendastöðu fyrir. Því telja flutningsmenn mikilvægt að auka hvatann til að hafa sem jöfnust kynjahlutföll í öllum stigum fyrirtækisins, enda eykur það líkurnar á því að hlutfall æðstu stjórnenda í fyrirtækjum verði sem jafnast.

#### *Ákvæði frumvarpsins.*

Í frumvarpi þessu er lagt til að almennt tryggingagjald fyrirtækja sem uppfylla skilyrði um jöfn kynjahlutföll í æðstu stöðum, hafa hlotið jafnlaunavottun og sett sér jafnréttisáætlun eða samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu verði lækkað úr 4,9% í 4,4%. Kveðið er á um lækkun um 0,5 prósentustig í ákvæðinu til að áhrif breytinganna verði hin sömu þótt ákvæðum um álagningu tryggingagjalds verði breytt síðar. Skilyrði um jafnt hlutfall í stjórn-um tekur aðeins til fyrirtækja sem hafa fleiri en fjóra stjórnendur í hverjum þeim hópi stjórn-enda sem tiltekinn er í b–d-lið 1. mgr. 1. gr. frumvarpsins. Fyrirtæki þarf því ekki að uppfylla skilyrði b-liðar 1. gr. frumvarpsins ef stjórnendur í framkvæmdastjórn eru færri en fjórir til að eiga kost á lækkun tryggingagjalds, að öllum öðrum skilyrðum uppfylltum. Sama gildir um c- og d-lið. Skilyrðið um jafnlaunavottun gildir að auki um félög sem hafa 25 starfsmenn eða fleiri. Er því ljóst að kröfur sem smærri atvinnurekendur þurfa að uppfylla til að hljóta lækkun tryggingagjalds eru minni en kröfurnar sem stærri fyrirtæki þurfa að uppfylla.

Reiknað er með að breytingin hafi áhrif á tekjur ríkissjóðs til lækkunar um 8 milljarða kr. á ársgrundvelli ef allir atvinnurekendur uppfylltu þau skilyrði sem sett eru til að njóta lækkunar tryggingagjalds samkvæmt því sem sett er fram í frumvarpinu. Þó má gera ráð fyrir að það taki nokkur ár fyrir áhrif breytinganna að koma fram að fullu.

Í nýlegri rannsókn um fjöldaþróun örorkulífeyrisþega eftir Kolbein H. Stefánsson kemur fram að á tímabilinu 2008–2019 hafi örorkulífeyrisþegum fjölgað úr 14.261 í 18.061 miðað við janúar ár hvert, eða um 3.800 einstaklinga samkvæmt staðtölum Tryggingastofnunar ríkisins. Um 50% fleiri konur en karlar voru með örorkulífeyri hvert ár sem þar er til skoðunar. Í rannsókninni segir m.a.: „Það er eitthvað í þeim aðstæðum sem íslenskt samfélag býr konum sem skapar þeim auknar líkur á að fara á örorkulífeyri í samanburði við karla. Mögulegar skýringar gætu legið í kynbundinni verkaskiptingu á vinnumarkaði, aukinni byrði kvenna af heimilishaldi, af umönnun barna sem og eldri eða veikra fjölskyldumeðlima, og kynbundnu ofbeldi, svo dæmi séu nefnd.“ Gera má ráð fyrir að breytingin sem fólgin er í frumvarpinu skapi hvata til breytinga á þessari verkaskiptingu á vinnumarkaði. Það er síðan til þess fallið að draga úr þeim aðstæðum sem ýta undir að jafn hátt hlutfall kvenna sé með örorkulífeyri.

Í stað þess að kveða á um að hlutfall hvors kyns skuli ekki vera lægra en 40%, líkt og gert er í lögum nr. 2/1995, um hlutafélög, og lögum nr. 138/1994, um einkahlutafélög, leggja flutningsmenn þessa frumvarps til að kveðið verði á um að hlutfall stjórnarmanna af hverju kyni verði ekki hærra en 60%. Er það gert til þess að tryggja að lögin taki fullt tillit til kynsegin fólks sem fellur ekki að tviundarkerfi kynvitundar. Er það ekki síður mikilvægt vegna nýsamþykktra laga um kynrænt sjálfræði sem heimila hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá.

Í frumvarpinu er kveðið á um að greina þurfi frá kynjahlutfalli í framkvæmdastjórn og meðal annarra stjórnenda, stjórnarmanna og varamanna í stjórn í skýrslu stjórnar í ársreikningi. Þá er kveðið á um reglugerðarheimild til nánari ákvarðana um hvernig skilyrði 1. gr. frumvarpsins teljist uppfyllt.