



Félagsmálanefnd Alþingis
b.t. nefndarritara
Pórshamri
150 REYKJAVÍK

HS/JG

Rvk. 6.3.2000

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 272. mál.

Samtökum atvinnulífsins hefur borist til umsagnar frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 272. mál.

Þær breytingar sem gerðar hafa verið frá upprunalega frumvarpinu sem lagt var fram á síðasta þingi eru mjög til bóta að mati Samtaka atvinnulífsins. Þau atriði sem Vinnuveitendasamband Íslands gerði þá hvað alvarlegastar athugasemdir við hafa flest verið færð til betri vegar.

Í frumvarpinu eru engu að síður nokkur atriði sem SA telur nauðsynlegt að gera athugasemdir við. Það á ekki síst við um sektarákvæði 29. gr. frumvarpsins.

Jafnframt er rétt að áréttu að samtökin telja mikilvægt frá sjónarhóli atvinnulífsins að konur hafi í reynd sömu tækifæri og njóti sömu réttinda og karlar á vinnumarkaði. Harðari eða ónauðsynlegar lagareglur leiða ekki sjálfkrafa til þess. Augljóst er hins vegar að fyrirtæki sem er umhugað um eigin arðsemi sækjast jafnan eftir sem bestum starfskröftum án tillits til kynferðis og verða jafnframt að gæta jafnræðis milli kynja við launaákvæðanir.

Hér á eftir fara athugasemdir samtakanna við einstakar greinar frumvarpsins:

1. Jafnréttisáætlanir. Skv. 13. gr. er fyrirtækjum með 25 starfsmenn eða fleiri gert að gera sérstakar jafnréttisáætlanir eða kveða sérstaklega á um jafnrétti í starfsmannastefnu að viðlögðum sektum, en hér mun vera um að ræða um það bil 600 fyrirtæki. Það er álit SA að ávinningur af slíkum lögbundnum jafnréttisáætlunum eða samsvarandi skylduákvæðum í starfsmannastefnu sé vafasamur og eftirlit með framkvæmd kostnaðarsamt. Hvatning og fræðsla auk spurningarinnar um jákvæða ímynd fyrirtækja eru mun vænlegri til árangurs. Kröfur opinberra aðila um marklitla texta- og skýrslugerð fyrirtækja hafa neikvæð áhrif á atvinnustarfsemi. Reynslan sýnir að fyrirtækin hliðra sér við að sinna slíkum kröfum ef ávinningurinn er ekki sæmilega augljós. Auk þess sem áhrif þeirra yrðu fyrst og fremst að stórúka eftirlitsskyldur skrifstofu jafnréttismála þverrt á þá stefnumörkun að frekar beri að draga úr beinu opinberu eftirliti.

SA mælir því eindregið með að ákvæði frumvarpsins um að fyrirtækjum skuli gert skylt að setja sér jafnréttisáætlanir eða að kveða sérstaklega á um jafnrétti kvenna og karla í starfsmannastefnu sinni verði fellt brott úr frumvarpinu. Í því sambandi má benda á að góð starfsmannastefna og framkvæmd, þar sem bæði konur og karlar eiga jafna möguleika án tillits til kynferðis, er þáttur í samkeppnisumhverfi fyrirtækja sem keppa um að laða til sín sem hæfasta starfsmenn.



2. Samræming atvinnu- og fjölskyldulífs. SA telur að breyta þurfi orðalagi 16. gr. þannig að í stað orðanna „atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að.“ komi „Atvinnurekendur skulu leitast við að auðvelda konum og körlum að.“ Með núverandi orðalagi er lögð fortakslaus skylda á atvinnurekendur að gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu m.a. með því að auka sveigjanleika í skipulagningu vinnu og vinnutíma. Þetta eru skyldur sem atvinnurekendum er í mörgum tilvikum ómögulegt að uppfylla. Grundvallarmunur er á möguleikum fyrirtækja til að veita starfsfólki sveigjanlegan vinnutíma og til að koma til móts við einstaklingsbundnar þarfir þess. Taka þarf tillit til þessa aðstöðumunar.

Það er annars keppikefli fyrirtækja að stuðla að starfsánægju og að starfsfólk eigi ekki við ónauðsynlega erfiðleika að etja við að samræma skyldur sínar gagnvart vinnuveitanda og fjölskyldu, hvort sem um er að ræða karla eða konur. Eðlilegt er að stuðla að slíku.

Orðin „...eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduástæðna“ í lokamálslið 16. gr. eru misvísandi þar sem þau gefa til kynna að um lengri samnings- eða lögbundið leyfi sé að ræða en ekki aðeins „force majeure“ tilvik eins og tilskipun Evrópusambandsins sem væntanlega er verið að vitna til gerir ráð fyrir. Því er lagt til að þau verði felld brott.

3. Kynferðisleg áreitni. Þá er það aðfinnsluvert að skv. frumvarpinu eru skyldur vinnuveitanda og skólastjómenda lagðar að jöfnu hvað þetta varðar þó samningssamband vinnuveitanda við starfsmann sinn sé eðlisólíkt réttarstöðu skólastjóra gagnvart nemendum.

Þá er lagt til að vanhæfisákvæði 4. mgr. 17. gr. verði felld niður en það á ekki við um aðstæður á almennum vinnumarkaði, ekki síst í litlum fyrirtækjum þar sem yfirmaður eða eigandi er aðeins einn.

Með frumvarpinu er sú skylda er lögð á atvinnurekendur að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað. SA er sammála því að leitast beri við að stemma stigu við slíku athæfi. Samtökin telja þó vafasamt að leggja þannig óskilgreinda og fortakslausa skyldu til fyrirbyggjandi ráðstafana á atvinnurekendur. Með því er það alfarið lagt í mat skrifstofu jafnréttismála og dómstóla að meta hvaða aðgerðir teljist fullnægjandi þannig að ekki varði bóta- eða refsiaþbyrgð fyrir vinnuveitandann. Fáir vinnuveitandinn hins vegar vitneskju um að starfsmaður telji sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað er eðlilegt að gera kröfu til þess að hann geri viðeigandi ráðstafanir til að hindra að slíkt haldi áfram. Almenn fræðslu- og upplýsingastarfsemi er mikilvæg í þessu sambandi en þar hafa stéttarfélög einnig hlutverki að gegna. Er því lagt til að 1. mgr. 17. gr. verði endurskoðuð með vísan til þessa.

4. Tölfræðiupplýsingar. Skv. 21. gr. frumvarpsins skal ávallt greint á milli kynja í opinberri hagsýslugerð og í viðtals- og skoðanakönnunum. Það á ekki aðeins við um söfnun gagna og úrvinnslu þeirra heldur einnig birtingu upplýsinga. Þetta þýðir að engar upplýsingar af þessu tagi má birta án kyngreiningar. Þetta er of viðtæk skylda og ástæðulaus.

5. Viðurlög. Það er nánast einsdæmi að sektarákvæði séu í lögum einkaréttarlegs eðlis. Hvað þá að refsing sé lögð við brotum gegn almennum óskilgreindum skyldum fyrirtækja eins og hér er lagt til, sbr. 13. og 17. gr. Að mati SA veita bótaskylduákvæði frumvarpsins starfsmönnum fullnægjandi vernd. Með sektarákvæðunum er enn stefnt að því að auka bilið milli meðferðar jafnréttismála og annarra mála er varða samskipti starfsmanna og vinnuveitanda. SA leggst því eindregið gegn lögfestingu sektarákvæðis 29. gr.



6. Stjórnslukerfið. Samtökin hafa áður bent á að æskilegt sé að viðhalda þeim samskipta- og upplýsingafarvegi sem þátttaka aðila vinnumarkaðarins í jafnréttisstarfinu hefur skapað. Þó samtökin hafi í sjálfu sér ekki markaðar hugmyndir um það hvernig slíku samstarfi verði best fyrir komið eru þó uppi vissar efasamdir varðandi hlutverk og skipan nýs jafnréttisráðs. Samtökin gera hins vegar alvarlegar athugasemdir við fyrirkomulag tilnefninga til ráðsins þar sem tilnefningaraðili er sviptur rétti til að ráða fulltrúa sínum. Þó að öðru jöfnu sé bæði eðlilegt og æskilegt að taka tillit til þess sjónarmiðs að hlutfall kynja í jafnréttisráði sé sem jafnast er tilnefningaraðilum nauðsynlegt að geta telft fram þeim sem besta þekkingu hafa á málefninu hverju sinni og aðstöðu til að sinna verkefninu. Samtök atvinnulífsins áskilja sér rétt til að ráða því vali án íhlutunar.

Að öðru leyti vísast til umsagnar Vinnuveitendasambands Íslands, dags. 2.3.1999.

Virðingarfyllst,

Hrafnhildur Stefánsdóttir