



Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10

150 Reykjavík

SA/hs

Rvk. 27. apríl 2004

Efni: Umsögn um þingsályktunartillögu ríkisstjórnarinnar um áætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára, 873. mál

Samtökum atvinnulífsins hafa borist til umsagnar þingsályktunartillaga ríkisstjórnarinnar um áætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára, 873. mál.

Jafnrétti kynja er eitt af stefnumálum Samtaka atvinnulífsins, sbr. rit samtakanna, Áherslur atvinnulífsins, frá árinu 2001. Staðreyndin er að ekkert fyrirtæki hefur hag af því að mismuna starfsfólki sínu. Að velja ekki þann hæfasta eru stjórnunarhættir sem skila ekki árangri á samkeppnismarkaði. Samtök atvinnulífsins leggja einnig áherslu á að konur og karlar njóti jafnra launa en í því felst að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun feli ekki í sér kynjamismun, sbr. 14. gr. jafnréttis laga. Samtökin telja að það sé best fallið til árangurs að byggja jákvæða og virka jafnréttisumræðu á ofangreindum sjónarmiðum.

Launaákvæðanir endurspeгла starf, ábyrgð, vinnuframlag og hæfni viðkomandi starfsmanns auk þess sem markaðsaðstæður geta haft áhrif. Það er því mikil einföldun að launamunur þrátt fyrir sambærilegan námstíma sé einhlítt merki um kynbundna mismun. Í kafla um jafnrétti á vinnumarkaði er að finna ummæli þess efnis að uppræta verði launakerfi þar sem stöðuheiti, föst yfirvinna og bílahlunnindi séu notuð til að bæta lág laun sem samið er um í kjarasamningum. Vegna þessa er nauðsynlegt að benda á þá staðreynd að launamyndun í fyrirtækjum á sér stað á markaði. Störf eru margþætt og ólík auk þess sem aðstæður í fyrirtækjum eru mismunandi. Flest allir kjarasamningar sem Samtök atvinnulífsins eru aðilar að ákveða lágmarkskjör. Það er eðli þessara samninga. Um það er ekki ágreiningur milli samningsaðila. Það liggur jafnframt í hlutarins eðli að gæta skal jafnréttissjónarmiða við launaákvæðanir og gerð ráðningarsamninga.

Samtök atvinnulífsins telja jafnframt að stuðla þurfi að jafnara starfsvali kvenna og karla. Starfaskipting á vinnumarkaði er enn mjög kynbundin, sem endurspeglast í launamun milli kynja.

Að mati Samtaka atvinnulífsins verður einnig að horfa til annarra þátta en þeirra sem varða vinnustaðinn, svo sem dagvistunar og skólatíma barna. Þótt margt hafi áunnist, meðal annars fyrir tilstilli nýju fæðingarorlofslaganna, er staðreynd að konur bera almennt meiri ábyrgð á heimilum og fjölskyldum en karlar þótt það sé sem betur fer að breytast. Það er því lykilatriði að stuðla enn frekar að jöfnun á heimilis- og fjölskylduábyrgð kynjanna. Dæmi um samfélagsþætti, sem bitna verr á konum en körlum eru vertrarfrí og óskipulagðir starfsdagur í skólum. Vetrarfrisdagur í skólum eru nýjung sem tekin var



SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

upp án nokkurs samráðs við atvinnulífið og bitnar því miður í meira mæli á stöðu kvenna en karla á vinnumarkaði. Aukið tillit skólakerfisins til útvinnandi foreldra leiðir að mati Samtaka atvinnulífsins til jafnari stöðu á vinnumarkaði og þar með minni launamunar kynjanna. Um þessi atriði er ekki fjallað í áætluninni.

Samtök atvinnulífsins telja jafnframt ástæðu til að minna á að samkvæmt könnun Jafnréttisráðs og nefndar um efnahagsleg völd kvenna, þar sem keyrðar voru saman launatölur og ýmis hagstofugögn, er óútskýrður launaumunur um 7,5 til 11%. Þá er athyglisvert að samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar stafar þessi munur af því að hjónaband, barneignir og fleira hefur önnur áhrif á laun kvenna en karla. Í könnun sem Samtök atvinnulífsins gerðu kom einnig fram að konur sækjast síður eftir stjórnunarstöðum en karlar, sem og það mat forsvarsmanna fyrirtækja að konur væru bundnari en karlar af heimili og fjölskyldu. Leiðin til að sigrast á mældum launamun kynjanna og auka hlut þeirra í stjórnunarstöðum hlýtur að byggjast á því að horfast í augu við þann félagslega veruleika og gera ráðstafanir sem stuðla í reynd að jöfnum möguleikum kynjanna á vinnumarkaði og breyttu hugarfari. Á þann þátt hefði mátt leggja ríkari þátt í áætluninni.

Samtök atvinnulífsins telja umfjöllun um jafnrétti kynjanna jákvæða og taka undir mikilvægi þess að hafa jafnréttissjónarmið í huga við ákvarðanatöku.

Virðingarfyllst,

Hrafnhildur Stefánsdóttir, yfirlögfræðingur.