



ALÞÝÐUSAMBAND ÍSLANDS

Alþingi

Erindi nr. P 133/823

komudagur 7.2.2007

Nefndarsvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 7. febrúar 2007
Tilvísun: 200701-0020

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur.

Alþýðusambandi Íslands hefur borist til umsagnar frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur.

Vísað er til umsagnar Alþýðusambands Íslands dags. 10.01.2006 þar sem fjallað er um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 96/2006, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. 45. mál.

Þar kemur fram: "Frumvarpið er lagt fram í þeim tilgangi að vinna gegn kynbundnum launamun og öðrum misrétti kynjanna. Fram hefur komið að lagasetningar hafa ekki dugað til og sértækar aðgerðir hafa heldur ekki skilað viðunandi árangri. Áherslur í jafnrétti kvenna og karla hafa því í auknum mæli beinst að kerfislægri mismunum kynjanna og mikilvægt er að góð stjórnvaldstæki séu til staðar til að vinna á stöðumun kynjanna á vinnumarkaði.

Í 2. gr. frumvarpsins er lagt til að bætist við ný grein er verður 4. gr. laganna og fjallar um *Upplýsingarskyldu*. Þar er mælt fyrir um viðtækari heimildir fyrir Jafnréttisstofu en núgildandi 4. mgr. 3. gr. hefur veitt henni að krefja opinberar stofnanir, sveitarfélög, atvinnurekendur og félagasamtök um allar almennar og sértækar upplýsingar sem nauðsynlegar eru vegna verkefna Jafnréttisstofu og athugunar á einstökum málum.

Alþýðusamband Íslands telur aðgengi upplýsinga mikilvægt er varðar verkefni og athuganir á einstökum málum hvort sem Jafnréttisstofa eða kærunefnd jafnréttismála á í hlut og sér ekki mun hvort sá réttur sé færður Jafnréttisstofu eða kærunefnd jafnréttismála.

Í ljósi framanritaðs styður Alþýðusamband Ísland þá meginhugsun sem fram kemur í 2. gr. frumvarpsins."

Í 5. gr. frumvarpsins er lagt til að við 11. gr. núverandi laga bætist við ný málsgrein og fjallar um kosningu jafnréttisfulltrúa í sérhverju fyrirtæki og stofnun, þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn, til eftirlits með jafnréttisáætlun. Einnig er kveðið á um vegna mikilvægis starfa jafnréttisfulltrúa að rétt þyki að tryggja starfsöryggi þeirra og stöðu að öðru leyti með því að veita þeim sambærilega stöðu og trúnaðarmönnum er veitt



með lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, og ákvæðum kjarasamninga.

Vísað er í umsögn Alþýðusambandsins frá 10.01.2006.

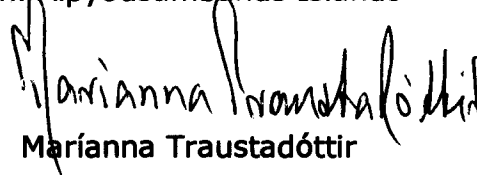
"Hvað varðar jafnréttisfulltrúa í fyrirtækum og stofnunum þar sem eru fleiri en 25 starfsmenn og jafnréttisfulltrúanum veitt sambærileg staða og trúnaðarmönnum er veitt með lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur og ákvæðum kjarasamninga, hefur ekki verið mótuð afstaða að hálfu Alþýðusambands Íslands."

Í 7. gr. laganna er lögð til breyting á 20. gr. gildandi laga er varðar þátttöku í nefndum og ráðum á vegum hins opinbera. Lagt er til að sami háttur verði á við skipun og tilnefningar í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga, þar sem tilnefningaraðilar tilnefna einn karl og eina konu í þær. Stefna Alþýðusambands Íslands við tilnefningu fulltrúa í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga er að fulltrúar skulu tilnefndir án skilyrða eða afskipta veitingarvaldsins.

Alþýðusamband Íslands sendi nefnd, skipuð af félagsmálaráðherra, sem er að endurskoða efni laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla athugasemdir sínar varðandi jafnréttismál og tillögur til breytinga á umræddum lögum. Athugasemdir ASÍ frá 21. september 2006 sendast hér með sem viðhengi.

Virðingarfyllst

f.h. Alþýðusambands Íslands



Marianna Traustadóttir

Jafnréttisfulltrúi



Félagsmálaráðuneytið
B.t. nefndar um endurskoðun jafnréttismála
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu
150 Reykjavík

Reykjavík, 21. september 2006
Tilvísun: 200607-0003

Alþýðusamband Íslands fagnar skipan nefndar um endurskoðun laga nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, en tímabært er að íslensk jafnréttislöggjöf verði endurskoðuð með hliðsjón af nýjum sjónarmiðum og áherslum sem komið hafa fram í jafnréttismálum á undanförunum árum og skuldbindingum sem Íslendingar hafa tekið á sig í þessum málaflokki með aðildinni að Evrópska efnahagssvæðinu.

Eitt af hlutverkum verkalýðshreyfingarinnar er að fylgja eftir markmiðum laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Það felur m.a. í sér að komið verði á og viðhaldið jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla á öllum sviðum samfélagsins.

Í athugasemdum Alþýðusambandsins til nefndarinnar er þetta markmið verkalýðshreyfingarinnar haft að leiðarljósi, en tölur um launamun kvenna og karla og aðstöðumunar þeirra á ýmsum sviðum samfélagsins sýnir svo ekki verður um villst að enn er verk að vinna.

Minnt er á mikilvægi þess að gott samræmi sé milli þeirra efnislegu réttinda sem jafnréttislög mæla fyrir um og þeim úrræðum sem launafólki og öðrum standa til boða til að knýja á um að þessi réttindi séu í raun virt í samfélaginu.

1. Launaleynd

Umræða um launaleynd hefur verið áberandi í þjóðmálaumræðunni. Því miður hefur ábendingum um að „afnema“ beri þessi leynd ekki verið mætt með málefnalegum hætti og umræðu sem varpað gæti ljósi á inntak og áhrif hennar á framkvæmd jafnréttislaga.



ASÍ leggur áherslu á að nefndin taki launaleynd til umræðu og velti því upp hvaða þátt hún kunni að leika í því að skapa og/eða viðhalda launamun kvenna og karla.

ASÍ bendir á að áskilnaður um launaleynd, þ.e. ákvæði þess efnis að starfsmanni sé óheimilt að viðlagðri refsingu, þ.m.t. uppsögn, að veita þriðja aðila upplýsingar um laun sín eða önnur starfskjör, eigi ekkert erindi í ráðningarsamninga almenns launafólks. Slík ákvæði hafa ekkert með efndir ráðningarsamninga að gera, þ.e. daglega vinnuskyldu starfsmanns undir stjórn atvinnurekanda og endurgjaldið fyrir þá vinnu í formi launa og annarra starfskjara.

Að mati ASÍ eru samningsbundin ákvæði um launaleynd til þess fallin að skapa enn eina hindrun í vegi þess að jafnréttislög geti náð markmiðum sínum. Minnt er á að jafnréttislög byggja á þeirri forsendu að starfsmenn eigi að geta staðreynt hvort þeim sé mismunað í launum og það verður ekki gert nema þeir geti gengið sæmilega óhikað til þess verks með samtölum við vinnufélaga sína, trúnaðarmann stéttarfélagans á vinnustaðnum og stéttarfélagið sjálft.

2. Úrlausn ágreiningsmála vegna meintra brota á lögum 96/2000.

2.1 Almennt

Launafólki standa til boða ýmis úrræði til að ná fram leiðréttingu sinna mála telji það að atvinnurekandinn hafa brotið á sér samkvæmt jafnréttislögum. Þar er í fyrsta lagi um að ræða hin formlegu úrræði, sbr. málskot til kærunefndar jafnréttismála og eftir atvikum málaferli fyrir hinum almennu dómstólum en auk þess má ætla að viss hópur launafólks velji frekar þann kost að segja starfi sínu lausu og leiti með þeim hætti lausna á sínum málum.

Vinnulöggjöfin hér sem annars staðar byggir á þeirri meginforsendu að launamaðurinn sé í veikari samningsstöðu en atvinnurekandinn og er reynt með ýmsu móti að jafna þá stöðu með lögum og kjarasamningum. Jafnréttislög eru af sama meiði. Kveða þau á um ýmis ákvæði sem hafa þann tilgang að auðvelda launafólki það verkefni að ná fram rétti sínum. Má sem dæmi nefna sönnunarreglu 23. gr. jafnaréttislaganna.

Það er hins vegar ávallt spurning hvort úrræði núgildandi laga séu nægilega sterk og tryggi launafólki raunhæfa möguleika á því að ná fram leiðréttingu sinna mála.



2.2 Kærunefnd jafnréttismála

ASÍ hefur í umsögnum sínum til Alþingis um jafnréttislög lýst óánægju sinni með stöðu kærunefndar jafnréttismála og hvatt til þess að henni væru fengin aukin völd til að rannsaka og upplýsa mál og að niðurstöður hennar verði settar fram í formi úrskurða. Rökstudd tilmæli kærunefndar til atvinnurekanda um úrbætur eru góðra gjalda verð og nýtast án efa sem táknræn viðurkenning á því að málatilbúnaður launamanns hafi verið á rökum reistur. ASÍ minnir hins vegar á að kærunefndin hefur ekki vald til úrskurða um sektir eða févítí sem aftur hefur áhrif á það hvort og þá hversu hratt atvinnurekendur kjósa að bregðast við beiðnum hennar um upplýsingar. ASÍ leggur áhersla á að nefndin fái auknar heimildir og úrræði til að afla upplýsinga hratt og vel frá atvinnurekendum sem sakaðir hafa verið um brot á jafnréttislögum.

ASÍ telur að veik staða kærunefndar jafnréttismála, að þessu leyti, hafi leitt til þess að sá stóri hópur kvenna sem býr við misrétti í launum, sbr. tölur opinberra aðila og annarra þar um, sjá ekki ástæðu til að bera mál sín undir kærunefndina.

Að mati ASÍ geta stjórnvöld ekki í ljósi skuldbindinga sinna skv. stjórnarskránni og alþjóðlegum skuldbindingum mælt fyrir um efnisleg réttindi borgaranna á sviði jafnréttismála án þess að tryggja um leið að borgararnir hafi fulla trú á þeim úrræðum sem nota á til að vinna að framgangi þessara markmiða.

ASÍ fer fram á það að nefndin skoði þann möguleika að kærunefnd jafnréttismála verði fengið vald til að kveða upp úrskurði í þeim málum sem vísað er til hennar og þeim úrskurðum verði, þar sem við á, veitt aðfararhæfi með lögum. Mæla mætti fyrir frestun aðfararhæfis í nokkra mánuði (3 til 6 mánuði) sem gæfi hlutaðeigandi atvinnurekendum rúman frest til að bera úrskurð nefndarinnar undir dómstóla.

2.3 Tillaga að nýju úrræði - úrslausn ágreiningsmála innan fyrirtækja

Alþýðusambandið telur rök mæla með því að nýjar leiðir til úrlausnar ágreiningsmála samkvæmt jafnréttislögum verði kannaðar.

Þegar grunur leikur á því að jafnréttislög hafi verið brotin innan fyrirtækis, hvort sem hið meinta brot snýr að launum, stöðuveitingu eða öðrum þáttum, er nærtækast að leysa úr því máli með milligöngu viðkomandi stéttarfélags og trúnaðarmanns þess á vinnustaðnum. Sú aðferð dugar án efa í mörgum tilvikum. En ekki í öllum.



ASÍ er þeirrar skoðunar að með setningu regina um meðferð ágreiningsmála, þar sem fjallað væri m.a. um hver mætti hefja mál og á hvaða forsendum, þ.m.t. um meðferð upplýsinga og trúnað, og hvernig standa bæri að því að ljúka slíkum málum, væri hægt að vinna markvisst að úrlausn slíkra mála.

ASÍ er ekki að kalla á að slíkar reglur verði í formi opinberrar reglna en telur nauðsynlegt að þessi leið verði rædd innan nefndarinnar. ASÍ telur mikilvægt að nefndin sé upplýst um þessar hugmyndir og myndi sér skoðun á þeim enda yrði þetta úrræði, þ.e. ef aðilar vinnumarkaðarins ná saman um það, mikilvægur þáttur ásamt hinum formlegri úrræðum í því að framfylgja markmiðum jafnréttislaga.

Fordæmi að slíkri málsmeðferð má að nokkru leyti finna í samkomulagi Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um málefni útlendinga frá árinu 2004.¹ Jafnréttismál er að sönnu talsvert flóknari viðureignar en samanburðurinn við áður nefnt samkomulag felst í því að þrátt fyrir ýmsa löggjöf sem mælir fyrir um með ótvíræðum hætti að erlendu launafólki skuli greidd sömu laun og Íslendingum fyrir sambærileg störf þá hafa veruleg undanbrögð verið þar á. Samkomulagið veitir trúnaðarmönnum stéttarféлага auknar heimildir til að afla upplýsinga frá atvinnurekendum um starfskjör erlendra starfsmanna sem hjá þeim starfa og leggja mat á það hvort á þeim hafi verið brotinn réttur samkvæmt lögum og kjarasamningum. Mælt er fyrir um trúnaðarskyldu um slíkar upplýsingar, málskot til sérstakrar samráðsnefndar ASÍ og SA o.s.frv.²

Í reglum um meðferð ágreiningsmála innan fyrirtækja er varða framkvæmd jafnréttislaga væru aðilar ráðningarsambands leiddir saman samkvæmt fyrirfram ákveðnum málsmeðferðarreglum. Slíkar reglur gætu verið farvegur að lausn sem hlutaðeigandi aðilar væru sjálfir höfundar að. Myndi slíkt jafnframt skapa frið um áframhaldandi störf hlutaðeigandi starfsmanns sem lagt hefði fram kvörtun.

Tilvist slíkra reglna sem væru byggðar á samningi aðila vinnumarkaðarins myndi án efa senda út jákvæð skilaboð til starfsmanna um að tekið væri á athugasemdum þeirra um ætluð brot atvinnurekanda á jafnréttislögum á jafnræðisgrundvelli.

¹ Samkomulaginu var veitt almennt gildi á vinnumarkaðinum með lögum nr. 145/2004, um breytingu á lögum nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

² Í þessu sambandi er bent á grein 8b og lið 21 í formála tilskipunar 2002/73/EB um breytingu á tilskipun 76/207/EBE um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti kvenna og karla varðandi aðgang að störfum, starfsþjálfun og stöðuhækkunum, sem og varðandi starfskjör.



3. Jafnréttisáætlanir

Í 2. mgr. 13. gr. jafnréttislaga er tekið fram að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn skulu setja sér jafnréttisáætlun. Mörg fyrirtæki og stofnanir hafa sett sér slíka jafnréttisáætlun.

Það er álit Alpýðusambandsins að krafan um gerð jafnréttisáætlunar þjóni ekki fullkomlega markmiðssetningu laganna. Mikilvægt er að jafnréttisáætlun fylgi framkvæmdaáætlun og styrkir það framkvæmdaáætlunina að skýr ákvæði séu í lögnum um að fyrirtæki og stofnanir leggi fram skýrslu um þróun mála.

Fyrirmynd að slíkum framkvæmdaáætlunum má finna í 13. gr. sænsku jafnréttislaganna.

4. Bætur vegna brota á lögnum

Samkvæmt 28. gr. jafnréttislaga er heimilt að dæma þann sem af ásettu ráði eða vanrækslu brýtur gegn lögum þessum til greiðslu skaðabóta samkvæmt almennum reglum. Enn fremur má dæma hlutaðeigandi til að greiða þeim sem misgert er við, auk bóta fyrir fjártjón ef því er að skipta, bætur vegna miska.

Í Hæstarétti hafa a.m.k. fallið tveir dómar þar sem atvinnurekandi hefur verið dæmdur til að greiða starfsmanni sínum „skaðabætur“ vegna brota á jafnréttislögum. Þau mál sem hér um ræðir eru Hrd. 258/2004 „Akureyrarbær gegn Guðrúnu Sigurðardóttur“ og Hrd. 39/2004 „Neyðarlínan hf. gegn Elínborgu Aðils“.

Í fyrra málinu var bótakrafa starfsmannsins byggð á útreikningi fjártjóni hans sem taldist vera sá munur er var á föstum launum hans og annars starfsmanns hlutaðeigandi atvinnurekanda yfir ákveðið tímabil. Í síðara málinu var svipaðri aðferð beitt en skaðabætur þó metnar að álitum.

Alpýðusambandið hefur miklar efasemdir um það að þessi aðferð uppfylli að öllu leyti ákvæði jafnréttislaga og tilskipana Evrópusambandsins sem löggin eru byggð á. Í þessum málum er atvinnurekandi einfaldlega dæmdur til að greiða starfsmanni sínum þau laun sem honum bar að greiða. Hér er því nánast um að ræða kröfu vegna vangoldinna launa frekar en hefðbundna skaðabótakröfu. Bera má þetta saman við atvinnurekanda sem verður uppvís að því að virða ekki ákvæði kjarasamnings um greiðslu lágmarkslauna. Krafa starfsmanns um leiðréttingu er ekki skilgreind sem skaðabótakrafa heldur sem krafa um það að atvinnurekandi verði eftir atvikum dæmdur til greiðslu vangoldinna launa.



ASÍ minnir á að í tilskipun 2002/73/EB um breytingu á tilskipun 76/207/EBE er lögð sérstök áhersla á að aðildarríki mæli fyrir um viðurlög (e. sanction) sem geta eftir atvikum verið í formi opinberra reglna eða einkaréttarreglna, sem séu þannig úr garði gerðar að þær séu áhrifaríkar, í réttu hlutfalli við brot atvinnurekanda og skapi jafnframt nauðsynleg varnaðaráhrif.³

Sú aðferð sem beitt er við útreikning á bótakröfu samkvæmt jafnréttislögum felur í raun það í sér að bótaupphæðin er fyrirfram ákveðin, reyni hlutaðeigandi starfsmaður að leita réttar síns.⁴

Að mati ASÍ nægir ekki að mæla einungis fyrir um að bætur svari til þess mismunar á þeirri upphæð sem atvinnurekandi greiddi starfsmanni sínum og þeirrar upphæðar sem honum bar að greiða, heldur verður jafnframt að mæla fyrir „viðurlög“ vegna brota atvinnurekandans. Þau viðurlög komi m.ö.o. til viðbótar við laun sem honum bar sannarlega að greiða starfsmanni sínum.

Því er einnig velt upp hvaða áhrif óbreytt lagaframkvæmd hvað þetta varðar hefur á samkeppnisstöðu fyrirtækja sem kjósa að fúsum og frjálsum vilja að fara að lögum í þessum efnum.

5. Aðild kvenna að stjórnnum hlutafélaga

1. gr. jafnréttislaga hefur að geyma þá almennu markmiðssetningu að allir einstaklingar skuli eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kynferði. Í sömu grein eru taldar upp nokkrar leiðir til að gera þessi markmið að veruleika. Ein þessara leiða er að jafnréttissjónarmiða sé gætt á öllum sviðum samfélagsins. Önnur leið lýtur að því að vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla við ákvarðanatöku og stefnumótun í samfélaginu. Sú þriðja snýr að því að bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu.

Alþýðusambandið kallar eftir því að nefndin ræði það efnislega hvernig túlka beri orðin „öllum sviðum samfélagsins“ og hvort og þá hvaða rök mæli með því að fyrirtæki í einkaeigu séu undanskilin því verkefni að vinna að auknum áhrifum kvenna við ákvarðanatöku og stefnumótun á vettvangi stjórna fyrirtækja.

Samkvæmt skýrslu Rannsóknarseturs vinnuréttar og jafnréttismála Viðskiptaháskólans á Bifröst „Jafnréttiskennitalan“ sem hefur að geyma upplýsingar um jafnrétti í 100 stærstu fyrirtækjum landsins árið 2005 er hlutur kvenna í stjórnnum félaga mjög rýr.

³ Sjá hér lið 22 í formála og 2. mgr. 6. gr. tilskipunar 2002/73/EB.

⁴ Sjá mál C-180/95, Draehmpaehl, [1997] ECR I-2195 og C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367.



ALÞÝÐUSAMBAND ÍSLANDS

ASÍ telur að þessi staða vekji upp mjög áleitnar spurningar um aðgengi kvenna að stefnumótun og töku ákvarðana í félögum sem koma að atvinnurekstri hér á landi. ASÍ telur að skoða verði alla kosti til að snúa þeirri þróun við. ASÍ bendir að þróun í átt til aukins hlutar kvenna í stjórnnum félaga geti haft jákvæð áhrif á framkvæmd þess verkefnis að breyta núverandi stöðu í jafnréttismálum í íslenskum fyrirtækjum.

Að mati ASÍ bera stjórnarmenn fyrirtækja, hvort sem þeir sitja þar í umboði annarra eða vegna eignaraðilar sinnar, ábyrgð á því að starfsmannamálum, þ.m.t. jafnréttismálum, sé hagað í samræmi við lög. Þannig getur stjórn hlutafélags, þ.m.t. almenningshlutafélags, ekki skotið sér undan ábyrgð á vanrækslu framkvæmdastjóra á því að fylgja eftir lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Alþýðusamband Íslands telur að í reynd hljóti það öðru fremur að vera aðilar vinnumarkaðarins sem beri ábyrgð á því að meginmarkmiðum laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla á vinnumarkaðinum verði framfylgt, með kjarasamningum og í samskiptum aðila í tengslum við framkvæmdina úti á vinnustöðum.

Því er mikilvægt að lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla séu með skýr ákvæði sem styrkir framkvæmd þeirra og nýtist aðilum vinnumarkaðarins í því mikilvæga hlutverki að fylgja eftir markmiðum laganna.

Virðingarfyllt

f.h. Alþýðusambands Íslands

Marianna Traustadóttir

Jafnréttisfulltrúi