

1996. – 1066 ár frá stofnun Alþingis.

121. löggjafarþing. – 199. mál.

225. Tillaga til þingsályktunar

um fullgildingu á alþjóðasamþykkt nr. 156, um starfsfólk með fjölskylduábyrgð.

Flm.: Rannveig Guðmundsdóttir, Bryndís Hlöðversdóttir.

Alþingi ályktar að fela ríkisstjórninni fyrir Íslands hönd að fullgilda samþykkt nr. 156, um starfsfólk með fjölskylduábyrgð, sem gerð var á 67. þingi Alþjóðavinnuámalastofnunarinnar (ILO) í Genf 23. júní 1981.

Greinargerð.

Tillaga þessi var flutt á síðasta löggjafarþingi en hlaut ekki afgreiðslu.

Á liðnum árum hefur af og til komið upp umræða um gildi þess að Ísland fullgildi samþykkt Alþjóðavinnuámalastofnunarinnar nr. 156. Ályktað hefur verið um málið, fyrirspurn komið fram á Alþingi og samstarfsnefnd félagsmálaráðuneytisins um málefni Alþjóðavinnuámalastofnunarinnar hefur tekið spurninguna til efnislegrar umfjöllunar.

Alþjóðasamþykkt nr. 156 ber yfirskriftina Samþykkt um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð. Samþykktin var afgreidd af 67. Alþjóðavinnuámaláþinginu árið 1981. Jafnframt var tillaga með nánari útfærslu á efni samþykktarinnar samþykkt. Í samþykktinni felast skuldbindingar og má þar m.a. nefna að stjórnvöld skulu setja sér þau markmið

- að auðvelda fólki með fjölskylduábyrgð sem er í vinnu eða hyggur á að gegna launuðu starfi að ná fram þeim rétti sínum,
- að auðvelda starfsmönnum sem bera ábyrgð á fjölskyldu að hagnýta rétt sinn til að velja starf við hæfi,
- að taka tillit til þarfa þeirra að því er varðar kjör, vinnuskilyrði og félagslegt öryggi,
- að við skipulagningu á þjónustu sveitarfélaga skuli tekið tillit til þarfa starfsfólks með fjölskylduábyrgð, t.d. hvað varðar barnagæslu og fjölskylduástoð,
- að glæða skilning á meginreglunni um sömu möguleika og jafnrétti til handa vinnandi konum og körlum, m.a. með kynningarstarfi,
- að gera ráðstafanir á sviði starfsmenntunar til að gera starfsmönnum með fjölskylduábyrgð kleift að hefja og halda áfram þátttöku í atvinnulífinu, svo og að eiga afturkvæmt á vinnumarkað eftir fjarveru vegna þessarar ábyrgðar,
- að tryggja að fjölskylduábyrgð sem slík skuli ekki vera gild ástæða uppsagnar úr starfi.

Einnig er fjallað um með hvaða hætti aðildarríkin geti hrundið samþykktinni í framkvæmd, með lögum, reglugerðum, kjarasamningum, starfsreglum, gerðardómum, dómsúrskurðum eða á annan hátt sem venjur og hefðir í landinu gera mögulegt.

Þegar þríhliða samstarfsnefnd félagsmálaráðuneytis og samtaka aðila vinnumarkaðarins fjallaði um samþykktina árið 1988 var niðurstaða hennar að nauðsynlegt væri að setja lög til að framfylgja ákvæði 8. gr. samþykktarinnar en það er fyrst og fremst skuldbindingin sem felst í þeirri grein sem komið hefur í veg fyrir fullgildingu. Hún kveður á um að *aðildarríki samþykktarinnar tryggi að fjölskylduábyrgð sem slík skuli ekki vera gild*

ástæða uppsagnar. Í þessu ákvæði felst ákveðið starfsöryggi fyrir fjölskyldufólk þegar harðnar á dalnum í atvinnumálum. Hér á landi þýðir þetta lagasetningu eða ákvæði í kjarasamningum að mati Alþjóðavinnuáráðsastofnunarinnar.

Þótt samþykkt Alþjóðavinnuáráðsastofnunarinnar sé frá árinu 1981 var hún á vissan hátt endurvakin þegar ákveðið var á 251. fundi stjórnarnefndar ILO árið 1991 að gera sérstaka úttekt á þeirri samþykkt og tillögu Alþjóðavinnuáráðsastofnunarinnar sem helst varða stöðu og hag fjölskyldunnar. Sú ákvörðun kom til af yfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna um að helga árið 1994 málefnum fjölskyldunnar. Markmið stjórnarnefndar með úttektinni var að vekja athygli aðildarríkjanna á samþykktinni og hvetja þau til að minnst árs fjölskyldunnar með fullgildingu hennar. Sérfræðinganefnd skilaði skýrslu á 80. vinnuáráðsastofningu í Genf 1993. Niðurstöður skýrslunnar voru að 19 af 154 aðildarríkjum stofnunarinnar (sem eru orðin 170) hefðu fullgilt alþjóðasamþykkt nr. 156 en 71 ríki skilaði upplýsingum um samþykkt hennar.

Í 8. gr. samþykktar nr. 156 er kveðið á um að fjölskylduábyrgð sem slík skuli ekki vera gild ástæða til uppsagnar úr starfi, en á Íslandi þarf atvinnurekandi ekki að gefa upp ástæðu uppsagnar.

Milli launþegasamtaka og Vinnuveitendasambands er ágreiningur um gildi þess að fullgilda samþykktina. Félagsmálaráðherra fékk tilmæli frá miðstjórn ASÍ í mars 1992 um að samþykktin yrði tekin fyrir á fundi samstarfsnefndar félagsmálaráðuneytis og helstu samtaka á vinnumarkaði um málefni Alþjóðavinnuáráðsastofnunarinnar með fullgildingu að markmiði. Málið hafði oft áður verið reifað af fulltrúum launþegahreyfinganna í nefndinni en árangur ekki náðst. Í febrúar 1994 beindi stjórn BSRB því erindi til samstarfsnefndarinnar að hún beitti sér fyrir fullgildingu alþjóðasamþykktar nr. 156 og taldi það verðugt verkefni á alþjóðlegu ári fjölskyldunnar. Erindi ASÍ var jafnframt ítrekað í bréfi til félagsmálaráðherra í mars 1994. Þá beindi landsnefnd um ár fjölskyldunnar þeim tilmælum til félagsmálaráðherra að Ísland fullgilti samþykktina.

Vinnuveitendasamband Íslands hefur talið að fullgilding sé óþörf. Annars vegar er því um að ræða það sjónarmið að fullgilding samþykktar nr. 156 skapi góðan bakhjarl við stefnumörkun hins opinbera í málefnum fjölskyldunnar, verndi launafólk sem ber fjölskylduábyrgð og sé hvatning til stjórnvalda að auðvelda konum að koma aftur til virkrar þátttöku á vinnumarkaði eftir að hafa tímabundið verið frá. Hins vegar er það sjónarmið að fullgilding sé óþörf, hægt sé að ná markmiðum hennar eftir öðrum leiðum, þ.e. með stefnu fyrirtækja í starfsmannamálum, að slíkar samþykktir gætu orsakað að atvinnurekendur yrðu síður fúsir til að ráða fjölskyldufólk til starfa, t.d. konur, og áhersla er lögð á að grundvallarreglan á íslenskum vinnumarkaði sé að atvinnurekendur þurfi ekki að gefa upp ástæðu uppsagnar og með fullgildingu samþykktarinnar yrði horfið frá þeirri reglu.

Afstaða atvinnurekenda þýðir að stjórnvöld verða að setja lög ef hrinda á í framkvæmd ákvæði 8. gr. samþykktarinnar og kemur til álita að setja sérstök lög eða fella ákvæðið inn í lög um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla, nr. 19/1979.

Alþjóðavinnuáráðsastofnunin var stofnuð árið 1919 og er með elstu sérstofnunum Sameinuðu þjóðanna. Samkvæmt stofnskrá hennar skal aðildarríki senda stofnuninni skýrslu um aðgerðir til að hrinda í framkvæmd ákvæðum samþykktar sem það hefur fullgilt og þar með gengist við skuldbindingu um að haft sé alþjóðlegt eftirlit með á hvern hátt samþykktin er framkvæmd.

Niðurstöður skýrsla aðildarríkjanna eru birtar í árlegri skýrslu sérfræðinganeftdar sem fjallað er um í einni af fastanefndum ILO. Fjórir fulltrúar frá hverju aðildarríki eiga rétt á að taka þátt í afgreiðslu þingsins, tveir fulltrúar ríkisstjórnarinnar, einn fulltrúi atvinnurekenda og einn fulltrúi launafólks.

Ísland gerðist aðili að Alþjóðavinnuáráðuneytinu árið 1945 og hefur félagsmálaráðuneytið borið ábyrgð á samningu skýrsla um framkvæmd samþykktanna sem Ísland hefur fullgilt.

Hinn 31. desember 1993 höfðu eftirtalin 20 ríki fullgilt samþykktina: Argentína, Ástralía, Bosnía-Hersegóvína, Eþíópía, Finnland, Frakkland, Grikkland, Holland, Jemen, Júgóslavía, Nígíría, Noregur, Perú, Portúgal, San Marínó, Slóvenía, Spánn, Svíþjóð, Úrúgvæ og Venesúela.

Fylgiskjal I.**Samþykkt nr. 156 um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð.**

Allsherjarþing Alþjóðavinnuálastofnunarinnar, sem kom saman til 67. þingsetu sinnar í Genf 3. júní 1981 eftir kvaðningu stjórnar Alþjóðavinnuálastofnunarinnar

gefur gaum að Philadelfíuyfirlýsingunni um hlutverk og markmið Alþjóðavinnuálastofnunarinnar, sem staðfestir að „allir menn hafi, án tillits til kynþáttar, trúar eða kynferðis, rétt til að vinna að efnahagslegri velsæld sinni og andlegum þroska, frjálsir, á mannsæmandi hátt, við efnahagslegt öryggi og jafnréttisadstöðu“,

gefur gaum að orðum yfirlýsingarinnar um sömu möguleika og jafnrétti til handa vinnandi konum og ályktunarinnar um fyrirhugaðar aðgerðir til þess að stuðla að jöfnum möguleikum og jafnrétti starfandi kvenna, sem gerð var á Alþjóðavinnuálagningu 1975,

gefur gaum að ákvæðum alþjóðlegra vinnumálasamþykktar og tillagna, sem miða að því að tryggja sömu möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnulífnum sér í lagi samþykkt og tillögu um sömu laun frá 1951, samþykkt og tillögu um misrétti með tilliti til atvinnu eða starfs frá 1958 og VIII. kafla tillögu um þróun mannafla frá 1975,

minnst þess að samþykktin um misrétti með tilliti til atvinnu eða starfs frá 1958 tekur ekki ótvírætt til aðgreiningar vegna fjölskylduábyrgðar og telur að nauðsynlegt sé að setja reglur til viðbótar á þessu sviði,

gefur gaum að ákvæðum í tillögu frá 1965 um atvinnu kvenna með fjölskylduábyrgð og hugleiðir þær breytingar sem orðið hafa síðan hún var gerð,

gefur gaum að því að gjörningar um sömu möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum hafa einnig verið gerðir af Sameinuðu þjóðunum og öðrum sérstofnunum og minnst sérstaklega fjórtándu greinar í formála samþykktar Sameinuðu þjóðanna frá 1979 um afnám hvers konar mismununar gagnvart konum, en þar segir að aðildarríkjum „sé ljóst að breytinga á hefðbundnu hlutverki karla jafnt og kvenna í samfélaginu og fjölskyldunni sé þörf til þess að náð verði fullu jafnrétti karla og kvenna“,

viðurkennir að vandamál starfsfólks með fjölskylduábyrgð séu þættir víðtækara máls varðandi fjölskylduna og samfélagið, sem taka ber tillit til í stjórnarháttum ríkja;

viðurkennir þörfina á því að koma á í raun jöfnum möguleikum og jafnrétti vinnandi karla og kvenna með fjölskylduábyrgð og milli slíks starfsfólks og annars starfsfólks,

telur að mörg þeirra vandamála, sem allir starfsmenn hafa við að glíma bitni meira á starfsmönnum með fjölskylduábyrgð og viðurkennir þörfina til þess að bæta aðstöðu þeirra bæði með aðgerðum sem svara sérstökum þörfum þeirra og aðgerðum sem miða að því að bæta aðstöðu starfsfólks almennt.,

hefur samþykkt ákveðnar ábendingar varðandi sömu möguleika og jafnrétti til hand vinnandi körlum og konum, starfsfólki með fjölskylduábyrgð, sem er fimmta mál á dagskrá þessa þings, og

þar sem þingið hefur ákveðið að þessar ábendingar skuli gerðar í formi alþjóðasamþykktar, gerir það í dag, 23. júní 1981, eftirfarandi samþykkt sem nefnist Samþykkt um starfsfólk með fjölskylduábyrgð, 1981:

1. gr.

1. Þessi samþykkt tekur til vinnandi karla og kvenna, sem hafa skyldum að gegna gangvart eigin börnum á þeirra framfæri, þegar slíkar skyldur skerða möguleika þeirra til undirbúnings, þátttöku eða frama í atvinnulífnum.
2. Ákvæði þessarar samþykktar skulu einnig taka til vinnandi karla og kvenna, sem hafa skyldum að gegna gangvart öðrum nánum vandamönnum, sem greinilega þarfnast

- umönnunar þeirra eða forsjár, þegar slíkar skyldur skerða möguleika þeirra til undirbúnings, þátttöku eða frama í atvinnulífinu.
3. Í þessari samþykkt merkja orðin „barn á framfæri“ og „öðrum nánum vandamönnum, sem greinilega þarfnast umönnunar eða forsjár“ þær manneskjur, sem þannig eru skilgreindar í hverju landi með einhverjum þeim hætti sem um getur í 9. grein þessarar samþykktar.
 4. Þeir starfsmenn, sem 1. og 2. málsgrein þessarar greinar taka til, eru hér á eftir nefndir „starfsmenn með fjölskylduábyrgð“.

2. gr.

Þessi samþykkt tekur til allra greina atvinnulífsins og allra flokka starfsmanna.

3. gr.

1. Með það fyrir augum að koma á í raun jöfnum möguleikum og jafnrétti til handa vinnandi körlum og konum skal sérhvert aðildarríki setja það markmið í stjórnarstefnu sinni að auðvelda fólki með fjölskylduábyrgð, sem er í atvinnu eða óskar að vera það, að framfylgja rétti sínum til þess án þess að verða fyrir mismunun og að svo miklu leyti sem því er mögulegt, án árekstra milli atvinnu þess og fjölskylduábyrgðar.

2. Að því er varðar 1. málsgrein þessarar greinar merkir orðið „mismunun“ mismunun í atvinnu og starfi eins og það er skilgreint í 1. og 5. grein samþykktar um mismunun í atvinnu og starfi, 1958.

4. gr.

Með það fyrir augum að koma á í raun jöfnum möguleikum og jafnrétti til handa vinnandi körlum og konum skulu allar þær ráðstafanir, sem samræmast aðstæðum og möguleikum í landinu gerðar til þess:

- a. að gera starfsmönnum með fjölskylduábyrgð mögulegt að hagnýta rétt sinn til frjáls vals atvinnu; og
- b. að taka tillit til þarfa þeirra að því er varðar kjör, vinnuskilyrði og félagslegt öryggi.

5. gr.

Allar þær ráðstafanir, sem samræmast aðstæðum og möguleikum í landinu, skulu ennfremur gerðar:

- a. til þess að taka tillit til þarfa starfsfólks með fjölskylduábyrgð í skipulagningu sveitarfélagsins;
- b. til þess að þróa eða styrkja þjónustu á vegum hins opinbera eða einkaaðila í sveitarfélaginu svo sem barnagæslu og fjölskylduhjálpi.

6. gr.

Hlutaðeigandi stjórnvöld og stofnanir í hverju landi skulu gera viðeigandi ráðstafanir til þess að stuðla að upplýsingum og fræðslu sem leiði til víðtækara almenns skilnings á meginreglunni um sömu möguleika og jafnrétti til handa vinnandi körlum og konum og á vandamálum starfsfólks með fjölskylduábyrgð, og skapi það almenningsálit, sem leiði til þess að unninn verði bugur á þessum vandamálum.

7. gr.

Allar þær ráðstafanir, sem samræmast aðstæðum og möguleikum í landinu, þar á meðal ráðstafanir á sviði starfsfræðslu og þjálfunar, skulu gerðar til þess að gera starfsmönnum með fjölskylduábyrgð kleift að hefja og halda áfram þátttöku í atvinnulífinu, svo og að koma á vinnumarkaðinn á ný eftir fjarveru vegna þessarar ábyrgðar.

8. gr.

Fjölskylduábyrgð sem slík skal ekki vera gild ástæða til uppsagnar starfs.

9. gr.

Ákvæðum þessarar samþykktar má framfylgja með lögum eða reglugerðum, kjarasamningum, starfsreglum, gerðardómum, dómsúrskurðum eða þessum aðferðum sameiginlega, eða með hverjum þeim hætti öðrum sem er í samræmi við landsvenju, sem við kann að eiga, enda sé tekið tillit til aðstæðna í landinu.

10. gr.

1. Ákvæði þessarar samþykktar má framkvæma í áföngum ef nauðsyn ber til með tilliti til aðstæðna í landinu. Slíkar framkvæmdir skulu þó jafnan taka til allra þeirra starfsmanna, sem 1. málsgrein 1. greinar tekur til.

2. Sérhvert aðildarríki, sem fullgildir þessa samþykkt, skal í fyrstu skýrslu sinni um framkvæmd samþykktarinnar, sem gefin er samkvæmt 22. gr. stofnskrár Alþjóðavinnumálastofnunarinnar, greina hvort og þá að hve miklu leyti það hyggst nýta sér þann möguleika, sem veittur er í 1. málsgrein þessarar greinar og í síðari skýrslum skal það greina að hve miklu leyti samþykktinni er veitt gildi eða fyrirhugað er að veita henni gildi í þessu efni.

11. gr.

Á þann hátt, sem samrýmist aðstæðum og venju í landinu, skulu samtök atvinnurekenda og starfsmanna hafa rétt til þátttöku í mótun og framkvæmd aðgerða sem miða að því að framfylgja ákvæðum þessarar samþykktar.

12. gr.

Formlegar fullgildingar þessarar samþykktar skal senda forstjóra Alþjóðavinnumálastofnunarinnar til skrásetningar.

13. gr.

1. Þessi samþykkt er einungis bindandi fyrir þau aðildarríki Alþjóðavinnumálastofnunarinnar, sem hafa látið forstjórann skrásetja fullgildingar sínar.
2. Hún gengur í gildi tólf mánuðum eftir að forstjórinn hefur skrásett fullgildingar tveggja aðildarríkja.
3. Síðan gengur þessi samþykkt í gildi, að því er snertir hvert aðildarríki tólf mánuðum eftir að fullgilding þess hefur verið skrásett.

14. gr.

1. Aðildarríki, sem hefur fullgilt þessa samþykkt, getur sagt henni upp að liðnum tíu árum frá fyrstu gildistöku hennar. Tilkynningu um uppsögn skal senda forstjóra Alþjóðavinnumálastofnunarinnar til skrásetningar. Slík uppsögn öðlast ekki gildi fyrr en ár er liðið frá skrásetningardegi hennar.
2. Hvert það aðildarríki, sem fullgilt hefur samþykkt þessa og notfærir sér ekki innan árs frá lokum tíu ára tímabilsins, sem um getur í fyrri tölulið, rétt þann til uppsetningar, sem kveðið er á um í þessari grein, skal bundið af henni í annað tíu ára tímabil, og síðan getur það sagt þessari samþykkt upp að loknu hverju tíu ára tímabili í samræmi við ákvæði þessarar greinar.

15. gr.

1. Forstjóri Alþjóðavinnumálastofnunarinnar skal tilkynna öllum aðildarríkjum Alþjóðavinnumálastofnunarinnar skrásetningu allra fullgildinga og uppsagna, sem aðildarríki stofnunarinnar hafa sent honum.

2. Þegar forstjórinn tilkynnir aðildarríkjum stofnunarinnar skrásetningu annarrar fullgildingarinnar, sem honum berst, skal hann vekja athygli þeirra á, hvaða dag samþykktin gangi í gildi.

16. gr.

Forstjóri Alþjóðavinnuáskrifstofunnar skal senda aðalritara Sameinuðu þjóðanna til skrásetningar í samræmi við 102. grein sáttmála Sameinuðu þjóðanna, allar upplýsingar um fullgildingar og uppsagnir, sem hann hefur skrásett í samræmi við ákvæði undanfarandi greina.

17. gr.

Þegar stjórn Alþjóðavinnuáskrifstofunnar kann að álíta það nauðsynlegt, skal hún leggja fyrir allsherjarþingið skýrslu um framkvæmd þessarar samþykktar og athuga jafnframt, hvort æskilegt sé að setja á dagskrá þingsins endurskoðun hennar í heild eða að hluta.

18. gr.

1. Ef þingið gerir nýja samþykkt, sem breytir þessari samþykkt að meira eða minna leyti og sú samþykkt mælir ekki fyrir á annan veg, þá skal:
 - a. fullgilding aðildarríkis á hinni nýju samþykkt ipso jure hafa í för með sér tafarlausa uppsögn þessarar samþykktar, hvað sem ákvæðum 14. greinar hér að framan líður, ef hin nýja samþykkt öðlast gildi og þá frá þeim tíma er það gerðist;
 - b. aðildarríkjum er ekki heimilt að fullgilda þessa samþykkt, eftir að hin nýja samþykkt er gengin í gildi.
2. Þessi samþykkt skal, hvað sem öðru líður, halda gildi sínu eins og hún er að formi og efni hvað snertir þau aðildarríki, sem hafa fullgilt hana, en ekki hina nýju samþykkt.

19. gr.

Hinn enski og franski texti þessarar samþykktar eru jafngildir.

Fylgiskjal II.**Tillaga nr. 165 um jafna möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnu: Starfsfólk með fjölskylduábyrgð.**

Allsherjarþing Alþjóðavinnumálastofnunarinnar, sem kom saman til 67. þingsetu sinnar í Genf 3. júní 1981 eftir kvaðningu stjórnar Alþjóðavinnumálaskrifstofunnar

gefur gaum að Philadelfiuyfirlýsingunni um hlutverk og markmið Alþjóðavinnumálastofnunarinnar sem staðfestir að „allir menn hafi, án tillits til kynþáttar, trúar eða kynferðis, rétt til að vinna að efnahagslegri velsæld sinni og andlegum þroska, frjálsir á mannsæmandi hátt, við efnahagslegt öryggi og jafnréttisaðstöðu“,

gefur gaum að orðum yfirlýsingarinnar um sömu möguleika og jafnrétti til handa vinnandi konum og ályktunarinnar um fyrirhugaðar aðgerðir til þess að stuðla að jöfnum möguleikum og jafnrétti til handa vinnandi konum, sem gerð var á Alþjóðavinnumáláþinginu 1975,

gefur gaum að ákvæðum alþjóðlegra vinnumálasamþykktar og tillagna, sem miða að því að tryggja sömu möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum í atvinnulífinu, sér í lagi samþykkt og tillögu um sömu laun frá 1951, samþykkt og tillögu um misrétti með tilliti til atvinnu eða starfs frá 1952 og VIII. kafla tillögu um þróun vinnuafls frá 1975,

minnist þess að samþykktin um misrétti með tilliti til atvinnu eða starfs frá 1958 tekur ekki ótvírætt til aðgreiningar vegna fjölskylduábyrgðar og telur nauðsynlegt að setja reglur til viðbótar á þessu sviði,

gefur gaum að ákvæðum í tillögu frá 1965 um atvinnu kvenna með fjölskylduábyrgð og hugleiðir þær breytingar, sem orðið hafa síðan hún var gerð,

gefur gaum að því að gjörningar um sömu möguleika og jafnrétti til handa körlum og konum hafa einnig verið gerðir af Sameinuðu þjóðunum og öðrum sérstofnunum og minnst sérstaklega fjórtándu greinar í formála Samþykktar Sameinuðu þjóðanna frá 1979 um afnám hvers konar mismununar gagnvart konum, en þar segir að aðildarríkjum „sé ljóst að breytinga á hefðbundnu hlutverki karla jafnt og kvenna í samfélaginu og fjölskyldunni sé þörf til þess að náð verði fullu jafnrétti karla og kvenna“,

viðurkennir að vandamál starfsfólks með fjölskylduábyrgð séu þættir viðtækara máls varðandi fjölskylduna og samfélagið, sem taka verði tillit til í stjórnarháttum ríkja,

viðurkennir þörfina til þess að tryggja í raun jafna möguleika og jafnrétti vinnandi karla og kvenna með fjölskylduábyrgð og milli slíks starfsfólks og annars starfsfólks,

telur að mörg þeirra vandamála, sem allir starfsmenn hafa við að glíma, bitni meira á starfsfólki með fjölskylduábyrgð og viðurkennir þörfina til þess að bæta aðstöðu þeirra bæði með aðgerðum sem svara sérstökum þörfum þeirra og aðgerðum, sem miða að því að bæta aðstöðu starfsfólks almennt,

hefur samþykkt ákveðnar ábendingar varðandi jafna möguleika og jafnrétti til handa vinnandi körlum og konum, starfsfólki með fjölskylduábyrgð, sem er fimmta mál á dagskrá þessa þings, og

þar sem þingið hefur ákveðið að þessar ábendingar skuli gerðar í formi tillögu, gerir það í dag, 23. júní 1981, eftirfarandi tillögu, sem nefnist Tillaga um starfsfólk með fjölskyldu-ábyrgð, 1981:

I. Skilgreiningar, gildissvið og framkvæmdahættir.

1. (1) Þessi tillaga tekur til vinnandi karla og kvenna, sem hafa skyldum að gegna gagnvart eigin börnum á þeirra framfæri þegar slíkar skyldur skerða möguleika þeirra til undirbúnings, þátttöku eða frama í atvinnulífinu.

(2) Ákvæðin í þessari tillögu ættu einnig að taka til vinnandi karla og kvenna, sem hafa skyldum að gegna gagnvart öðrum nánnum vandamönnum, sem þarfnast umönnunar þeirra eða forsjár þegar slíkar skyldur skerða möguleika þeirra til undirbúnings, þátttöku eða frama í atvinnulífinu.

(3) Í þessari tillögu merkja orðin „barn á framfæri“ og „aðrir nánir vandamenn sem þarfnast umönnunar eða forsjár“, þær manneskjur, sem þannig eru skilgreindar í hverju landi með einhverjum þeim hætti, sem um getur í 3. grein þessarar tillögu.

(4) Þeir starfsmenn, sem málsgreinar (1) og (2) í þessari grein taka til, eru hér á eftir nefndir „starfsmenn með fjölskylduábyrgð“.

2. Þessi tillaga tekur til allra greina atvinnulífsins og allra flokka starfsmanna.

3. Ákvæði þessarar tillögu má framkvæma með lögum eða reglugerðum, kjarasamningum, starfsreglum, gerðardómum, dómsúrskurðum eða þessum aðferðum sameiginlega, eða með hverjum þeim hætti öðrum, sem er í samræmi við landsvenju, sem við kann að eiga, enda sé tekið tillit til aðstæðna í landinu.

4. Ákvæði þessarar tillögu má framkvæma í áföngum af nauðsyn ber til með tilliti til aðstæðna í landinu. Slíkar framkvæmdir skulu þó jafnan taka til allra þeirra starfsmanna, sem málsgrein (1) í 1. grein tekur til.

5. Á þann hátt, sem samrýmist aðstæðum og venju í landinu, skulu samtök atvinnurekenda og starfsmanna hafa rétt til þátttöku í mótun og framkvæmd aðgerða, semmiða að því að framkvæma ákvæði þessarar tillögu.

II. Stjórnarstefna ríkja.

6. Með það fyrir augum að koma á í raun jöfnum möguleikum og jafnrétti til handa vinnandi körlum og konum ætti sérhvert aðildarríki að setja það markmið í stjórnarstefnu sinni að auðvelda fólki með fjölskylduábyrgð, sem er í atvinnu eða óskar að vera það, að framfylgja rétti sínum til þess án þess að verða fyrir mismunun og að svo miklu leyti sem því er mögulegt án árekstra milli atvinnu þess og fjölskylduábyrgðar.

7. Innan marka þeirrar stjórnarstefnu að stuðla að jöfnum möguleikum og jafnrétti til handa körlum og konum ætti að ákveða og framkvæma aðgerðir til þess að koma í veg fyrir beina eða óbeina mismunun vegna hjúskaparstéttar eða fjölskylduábyrgðar.

8. (1) Að því er varðar 6. og 7. grein hér að framan merkir orðið „mismunun“ mismunun í atvinnu og starfi eins og það er skilgreint í 1. og 5. grein Samþykktar um mismunun í atvinnu og starfi, 1958.

(2) Sérstakar aðgerðir á umbreytingatíma, sem miða að því að koma á raunverulegu jafnrétti karla og kvenna, ættu ekki að teljast mismunun.

9. Með það fyrir augum að koma á í raun jöfnum möguleikum og jafnrétti til handa vinnandi körlum og konum ætti að gera allar þær ráðstafanir, sem samræmast aðstæðum og möguleikum í landinu, til þess:

- a. að gera starfsmönnum með fjölskylduábyrgð mögulegt að hagnýta rétt sinn til starfsþjálfunar og frjáls vals atvinnu;
- b. að taka tillit til þarfa þeirra að því er varðar kjör, vinnuskilyrði og félagslegt öryggi;

c. að þróa eða stuðla að barnagæslu, fjölskylduadstoð og annarri þjónustu í sveitarfélaginu á vegum hins opinbera eða einkaaðila í samræmi við þarfir þeirra.

10. Hlutadeigandi stjórnvöld og stofnanir í hverju landi ættu að gera viðeigandi ráðstafanir til þess að stuðla að upplýsingum og fræðslu sem leiði til víðtækara almenns skilnings á meginreglunni um jafna möguleika og jafnrétti til handa vinnandi körlum og konum og á vandamálum starfsfólks með fjölskylduábyrgð og mynda það almenningsálit, sem leiði til þess að unnin verði bugur á þessum vandamálum.

11. Hlutadeigandi stjórnvöld og stofnanir í hverju landi ættu að gera viðeigandi ráðstafanir til þess:

- a. að annast eða styrkja þær kannanir á hinum ýmsu þáttum varðandi atvinnu starfsmanna með fjölskylduábyrgð, sem nauðsynlegar kunna að vera í því skyni að veita hlutlægar upplýsingar, er á megi byggja trausta stjórnarstefnu og aðgerðir; og
- b. að stuðla að fræðslu, sem hvetji til skiptingar fjölskylduábyrgðar milli karla og kvenna og geri starfsfólki með fjölskylduábyrgð auðveldara að gegna skyldum sínum gagnvart atvinnu þeirra og fjölskylduábyrgð.

III. Þjálfun og atvinna.

12. Gera ætti allar þær ráðstafanir, sem samrýmast aðstæðum og möguleikum í landinu, til þess að gera starfsmönnum með fjölskylduábyrgð kleift að hefja eða halda áfram þátttöku í atvinnulífinu svo og að koma að nýju á vinnumarkaðinn eftir fjarveru vegna þessarar ábyrgðar.

13. Í samræmi við stjórnarstefnu og venju í landinu ætti að gefa starfsmönnum með fjölskylduábyrgð kost á aðstöðu til starfsþjálfunar og þar sem því verður við komið, námsorlofi með kaupum til þess að hagnýta sér þessa aðstöðu.

14. Þjónusta sem nauðsynleg kann að vera til þess að gera starfsmönnum með fjölskylduábyrgð kleift að koma eða koma á ný inn í atvinnulífið, ætti að vera til reiðu innan marka þeirrar þjónustu sem allir starfsmenn njóta, en sé það ekki svo þá ætti slík þjónusta að fara eftir reglum sem hæfa aðstæðum í landinu. Í þessari þjónustu ætti að felast starfsfræðsla, leiðbeiningar, upplýsingar og ráðningarþjónusta sem hafi á að skipa vel þjálfuðu starfslíði. Þjónustan ætti að vera starfsmönnum að kostnaðarlausu og samsvara til hlítar sértökum þörfum starfsmanna með fjölskylduábyrgð.

15. Starfsmenn með fjölskylduábyrgð ættu að njóta jafnra möguleika og jafnréttis við aðra starfsmenn að því er varðar undirbúning starfs, aðgang að vinnu, frama í atvinnu og atvinnuöryggi.

16. Hjúskaparstétt, fjölskylduhagir eða fjölskylduábyrgð ætti ekki í sjálfu sér að vera gildar ástæður til synjunar um vinnu eða uppsagnar.

IV. Kjör og vinnuskilyrði.

17. Allar þær ráðstafanir, sem samrýmast aðstæðum og möguleikum í landinu og lögmætum hagsmunum annarra starfsmanna, ætti að gera til þess að tryggja að kjör og vinnuskilyrði séu þannig að þau geri starfsmönnum með fjölskylduábyrgð kleift að samræma atvinnu sína og fjölskylduábyrgð.

18. Sérstaklega ætti að sinna almennum aðgerðum til þess að bæta vinnuskilyrði og líf hins vinnandi manns meðal annars með aðgerðum sem miða að því:

- a. að fækka smám saman daglegum vinnustundum og draga úr yfirvinnu, og
- b. að koma á meiri sveigjanleika að því er varðar starfsáætlanir, hvíldartíma og orlof, enda sé tekið tillit til þróunarstigs og sérstakra þarfa landsins og mismunandi atvinnugreina.

19. Við skipulagningu vaktavinnu og úthlutun næturvinnu ætti hvenær sem því verður við komið og við á að taka tillit til sérstakra þarfa starfsmanna þ. á m. þeirra þarfa sem fjölskylduábyrgð fylgja.

20. Þegar starfsmenn eru fluttir frá einu byggðarlagi til annars ætti að taka tillit til fjölskylduábyrgðar og hugleiða atriði eins og vinnustað maka og möguleika barna til menntunar.

21. (1) Í því skyni að vernda starfsmenn, sem stunda hlutastörf, störf um stundarsakir, eða heimavinnu, en margir þeirra hafa fjölskylduábyrgð, ætti að hafa viðeigandi stjórn á og eftirlit með kjörum og vinnuskilyrðum við þess konar atvinnu.

(2) Kjör og vinnuskilyrði, þar með talin tryggingaréttindi, starfsmanna sem stunda hlutastörf eða störf um stundarsakir, ættu svo sem við verður komið að vera jöfn þeim sem menn í fullu starfi og fastir starfsmenn njóta eftir því sem við á. Þegar það á við má reikna réttindi þeirra eftir hlutföllum.

(3) Mönnum, sem eru í hlutastarfi, ætti að gefa kost á því að fá eða endurheimta fullt starf þegar starf er laust og þegar þær ástæður sem leiddu til ráðningar í hlutastarf, eru ekki lengur fyrir hendi.

22. (1) Á tilteknum tíma, sem hefst þegar að loknu fæðingarorlofi, ætti annaðhvort foreldra að eiga þess kost að fá fjarvistarleyfi (foreldraorlof) án þess að láta af starfi og halda réttindum, sem starfinu fylgja.

(2) Lengd hins tiltekna tíma að loknu fæðingarorlofi og tímalengd og skilyrði fjarvistarleyfis, sem um ræðir í (1). málsgrein þessarar greinar, ætti að ákvarða í hverju landi með einhverjum þeim hætti, sem um ræðir í 3. grein þessarar tillögu.

(3) Fjarvistarleyfi það, sem um ræðir í (1.) málsgrein þessarar greinar mætti taka upp í áföngum.

23. (1) Starfsmaður, karl eða kona, með fjölskylduábyrgð gagnvart barni á sínu framfæri, ætti að geta fengið leyfi til fjarvistar vegna veikinda barnsins.

(2) Starfsmaður með fjölskylduábyrgð ætti að geta fengið leyfi til fjarvistar vegna veikinda annars náins vandamanns síns, sem þarfnast umönnunar hans og aðstoðar.

(3) Tímalengd og skilyrði fyrir fjarvistum sem um getur í (1) og (2) málsgrein þessarar greinar ætti að ákvarða í hverju landi með einhverjum þeim hætti sem nefndur er í 3. grein þessarar tillögu.

V. Barnagæsla og fjölskylduhjálp.

24. Í því skyni að ákvarða fyrirkomulag barnagæslu og fjölskylduhjálpar sem þörf er á til þess að hjálpa starfsmönnum með fjölskylduábyrgð til að sinna skyldum sínum gagnvart starfi sínu og fjölskyldu, ættu hlutaðeigandi stjórnvöld í samvinnu við hlutaðeigandi samtök hins opinbera og einkaaðila, sér í lagi samtök atvinnurekenda og starfsmanna og innan þeirra marka sem möguleikar þeirra til öflunar upplýsinga leyfa að gera þær ráðstafanir, sem nauðsynlegar kunna að vera og við eiga til:

- a. söfnunar og útgáfu viðeigandi skýrslna um fjölda starfsmanna með fjölskylduábyrgð, sem eru í eða leita sér atvinnu, svo og um fjölda og aldur barna þeirra og annarra á þeirra vegum sem þarfnast umönnunar; og
- b. þess með skipulögðum könnunum, er fari einkum fram innan sveitarfélaga, að fá vitneskju um þörfina fyrir barnagæslu og fjölskylduhjálp og á hvað leggja beri mesta áherslu.

25. Í samvinnu við hlutaðeigandi samtök á vegum hins opinbera og einkaaðila ættu hlutaðeigandi stjórnvöld að gera viðeigandi ráðstafanir til þess að tryggja það að barnagæsla og fjölskylduhjálp fullnægi þeim þörfum og óskum sem í ljós koma. Í þessu skyni ættu stjórnvöldin með tilliti til aðstæðna og möguleika í landinu eða á staðnum sérstaklega:

- a. að stuðla að og greiða fyrir því að gerðar séu áætlanir um skipulagða barnagæslu og fjölskylduhjálp, sér í lagi í einstökum sveitarfélögum, og
- b. ættu þau sjálf að skipuleggja og greiða fyrir því að látn sé í té nægileg og viðeigandi barnagæslu- og fjölskylduhjálp, sem veitt væri ókeypis eða gegn sanngjörnu gjaldi miðað við greiðslugetu starfsmannsins. Aðstoð þessi ætti að vera sveigjanleg og miðast við þarfir barna á ýmsum aldri, annarra vandamanna, sem þarfnast umönnunar og starfsmanna með fjölskylduábyrgð.

26. (1) Barnagæsla og hvers konar fjölskylduhjálp ætti að fullnægja reglum, sem hlutadeigandi stjórnvöld setja og hafa eftirlit með.

(2) Í slíkum reglum ætti sér í lagi að mæla fyrir um búnað og þær heilsufræðilegar og tæknilegar kröfur, sem gerðar eru til veittrar þjónust, fjölda starfsmanna og hæfni þeirra.

(3) Hlutadeigandi stjórnvöld ættu að sjá fyrir eða hjálpa til þess að tryggja nægilega þjálfun á ýmsum stigum fyrir starfslid sem þörf er á til að annast barnagæslu og fjölskylduhjálp.

VI. Félagslegt öryggi.

27. Þegar nauðsyn krefur ættu starfsmenn með fjölskylduábyrgð að eiga kost á tryggingabótum, skattaávilnun eða öðrum viðeigandi ráðstöfunum sem samrýmast stjórnarháttum í landinu.

28. Meðan fjarvistarleyfi, sem um getur í 22. og 23. grein, varir gætu hlutadeigandi starfsmenn verið tryggðir félagslegum tryggingum í samræmi við aðstæður og venju í landinu og með einhverjum þeim hætti sem um getur í 3. grein þessarar tillögu.

29. Ekki ætti að útiloka starfsmann frá félagslegum tryggingum vegna atvinnu maka og bótarétti, sem sú atvinna hefur í för með sér.

30. (1) Fjölskylduábyrgð starfsmanns ætti að vera atriði sem taka ber tillit til þegar ákvarðað er hvort boðin atvinna sé við hæfi í því tilliti að neitun við boðinu geti leitt tilmissis eða frestun atvinnuleysisbóta.

(2) Þegr boðin atvinna hefur í för með sér flutning til annars byggðarlags, ætti sérstaklega meðal annarra atriða að taka tillit til atvinnustaðar maka og möguleika til menntunar barna.

31. Aðildarríki sem ekki hefur nægilega þróað efnahagslíf getur tekið tillit til fjárráða ríkisins og gildandi tryggingarkerfa í sambandi við framkvæmd ákvæða 27. og 30. greinar þessarar tillögu.

VII. Aðstoð við að sinna fjölskylduábyrgð.

32. Hlutadeigandi stjórnvöld og aðilar í hverju landi ættu að stuðla að þeim aðgerðum á vegum hins opinbera og einkaaðila, sem mögulegar eru til þess að létta þá byrði sem leiðir af fjölskylduábyrgð starfsmanna.

33. Gera ætti allar þær ráðstafanir, sem samrýmast aðstæðum og möguleikum í landinu, til þess að þróa heimilishjálp og heimahjúkrun, sem sé háð hæfilegri stjórn og eftirliti og geti veitt starfsmönnum með fjölskylduábyrgð sérhæfða aðstoð eftir þörfum gegn sanngjörnu gjaldi sem sé í samræmi við greiðslugetu þeirra.

34. Ýmsar þær aðgerðir, sem miða að því að bæta kjör starfsmanna almennt geta einnig haft jákvæð áhrif á kjör starfsmanna með fjölskylduábyrgð. Þess vegna ættu hlutadeigandi stjórnvöld og aðilar í hverju landi að styrkja þær aðgerðir hins opinbera og einkaaðila sem mögulegar eru til þess að þjónustustarfsemi í sveitarfélaginu fullnægi þörfum starfsmanna, svo sem að því er tekur til samgöngukerfa á vegum hins opinbera, veitingu vatns og orku til bústaða verkamanna eða í nánd við þá og húsnæði sem hannað er með tilliti til vinnusparnaðar.

VIII. Áhrif á tillögur, sem fyrir eru.

35. Þessi tillaga kemur í stað tillögu frá 1965 um vinnu kvenna með fjölskylduábyrgð.