

Tillaga til þingsályktunar

um framkvæmdaáætlanir til að ná fram launajafnrétti kynjanna.

Flm.: Jóhanna Sigurðardóttir, Margrét Frímansdóttir, Helgi Hjörvar,
Bryndís Hlöðversdóttir, Rannveig Guðmundsdóttir, Guðrún Ögmundsdóttir,
Björgvin G. Sigurðsson, Þórunn Sveinbjarnardóttir, Anna Kristín Gunnarsdóttir.

Alþingi ályktar að fela ríkisstjórninni að láta undirbúa framkvæmdaáætlanir til sex ára með því markmiði að ná fram fullu launajafnrétti kynjanna í samræmi við ákvæði 14. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Framkvæmdaáætlanirnar verði tvær, annars vegar fyrir opinberan vinnumarkað og hins vegar fyrir almennan vinnumarkað. Þær skulu unnar eftir föngum í samráði við aðila vinnumarkaðarins og Samband íslenskra sveitarfélaga og í þeim skal sett fram tímaáætlun um aðgerðir. Beitt verði ákvæði 22. gr. jafnréttis laga um jákvæða mismunun, að undangenginni rannsókn á launamun kynjanna og öðrum þáttum launakjara, sbr. 14. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Greina skal uppbyggingu launakerfa og kjarasamninga með tilliti til kerfislægrar mismununar.

Framkvæmdaáætlanirnar verði lagðar fyrir Alþingi haustið 2004. Á tveggja ára fresti fram til ársins 2010 skal fjármálaráðherra í samráði við félagsmálaráðherra leggja fyrir þingið skýrslu um framvindu mála.

Greinargerð.

Samfylkingin setti jafnrétti kvenna og karla á oddinn í síðustu kosningabaráttu. Í stefnu-skrá Samfylkingarinnar kemur fram að komist Samfylkingin til áhrifa eftir kosningar verði fyrsta mál á dagskrá að vinna að leiðréttingu á kjörum og starfsframa kvenna hjá hinu opinbera. Í samræmi við það er þessi þingsályktun flutt, þar sem sérstaklega er tekið á launamisrétti kynjanna.

Með tillögu þessari er ríkisstjórninni falið að láta undirbúa aðgerðir og áætlanir til sex ára sem hafi það að markmiði að ná fram fullu launajafnrétti kynjanna. Lagt er til að beitt verði í þessu skyni ákvæði 22. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, sem kveður á um að heimilt sé að beita sérstökum tímabundnum aðgerðum til að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna.

Mikilvægt er að stjórnvöld gangi á undan með góðu fordæmi og virði lög og alþjóðasamþykktir um jöfn laun karla og kvenna. Afar mikilvægt er að fjármálaráðherra sem viðsemjandi opinberra starfsmanna sýni frumkvæði og ábyrgð í verki með því að beita sér fyrir markvissri áætlun um að koma á launajafnrétti kynjanna. Þetta má bæði gera í gegnum kjarasamninga við opinbera starfsmenn og með eftirliti með því að opinberar stofnanir og ráðuneyti fylgi markvissri jafnréttisáætlun um að allar starfstengdar greiðslur og/eða hlunnindi skv. 14. gr. laga um jafna stöðu og jafna rétt kvenna og karla gangi jafnt til kvenna og karla fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Ekki reynir síst á þetta vegna þess að við lýði er tvöfalt launakerfi, annars vegar almennir kjarasamningar og hins vegar einstaklingsbundnir ráðningarsamningar og hvers konar duldar greiðslur, álög og starfstengdar greiðslur

sem orðinar eru stór hluti af kjörum fjölda launþega. Sama ætti að gilda um forsvarsmenn sveitarfélaga, þeim ætti að vera skylt að sjá til þess að ákvæðum laga um launajafnrétti kynjanna sé framfylgt refjalaust. Á það skal jafnframt bent að þótt stofnunum og ráðuneytum beri lagaskylda til að gera jafnréttisáætlanir þá hafa þær ekki reynst það stjórnþæki sem til var ætlast til að stuðla að jafnrétti, m.a. í launamálum. Þar skortir allt markvisst eftirlit og eftirfylgni með því að stofnanir og ráðuneyti framfylgi jafnréttisáætlunum sínum.

Samkvæmt 13. gr. jafnréttislaga ber atvinnurekendum í fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa fleiri en 25 að gera jafnréttisáætlun þar sem kveðið skal á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem 14.–17. gr. í lögunum veita. Þessar greinar fjalla um launajafnrétti, jafnrétti við ráðningar, í starfsþjálfun og endurmenntun, um ráðstafanir atvinnurekenda til að auðvelda starfsfólki samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og ráðstafanir atvinnurekanda sem komi í veg fyrir kynferðislega áreitni á vinnustað. Samkvæmt lögunum er ekki nóg að lýsa yfir almennum markmiðum eða vilja til jafnréttis, heldur er beinlínis gert ráð fyrir að greint sé frá til hvaða aðgerða skuli gripið á viðkomandi vinnustað og hvaða ráðstafana atvinnurekandi skuldbindi sig til að grípa til svo starfsmönnum sé ljóst að unnið sé með virkum hætti að því að auka jafnrétti kynja á viðkomandi vinnustað.

Jafnréttisstofa hefur ráðgjafarhlutverki að gegna við gerð þessara áætlana, en hefur ekkert vald til þess að kveða á um hvaða upplýsingar beri að setja fram í þeim eða hvort áætlanirnar séu fullnægjandi. Jafnréttisstofa getur heldur ekki tryggt að hún fái upplýsingar um hvort atvinnurekandi hafi yfirlitt gert jafnréttisáætlun, því hvergi er kveðið á um skil til stofunnar. Af þessu leiðir að ekkert yfirlit er til í landinu yfir það hvernig atvinnurekendur rækja þessa lagaskyldu sína, og þá er ekki heldur til neitt matþæki um það hvort áætlanirnar teljist fullnægjandi eða ekki.

Um flestar jafnréttisáætlanir sem flutningsmenn hafa séð gildir þó að í undantekningartilvikum er greint frá stöðu mála með tilliti til launajafnréttis eða annarra markmiða og þar af leiðandi er ekki gerð grein fyrir aðgerðum sem grípa þarf til svo markmiðum um launajafnrétti eða önnur réttindi verði náð. Jafnréttisáætlanirnar hafa því í flestum tilvikum reynst harla gagnlitlar til að sýna starfsfólki fram á að fyrirtækið sé í raun ekki að mismuna starfsfólki eftir kynjum.

Þegar litið er til ríkisins sérstaklega, þá eru starfandi jafnréttisfulltrúar innan hvers ráðuneytis, en eins og kemur fram í skýrslunni *Jafnrétti kynja við opinbera stefnumótun*, þá eru starfslýsingar þeirra á reiki frá einu ráðuneyti til annars og ábyrgðarsvið lítt skilgreind. Þannig hefur aðeins í sumum ráðuneytum verið gert ráð fyrir að jafnréttisfulltrúar ráðuneytanna kalli eftir jafnréttisáætlunum frá stofnunum ríkisins sem undir viðkomandi fagráðuneyti heyra, en ekkert samræmi virðist vera á milli ráðuneyta í ráðgjöf eða kröfum um það hvernig beri að vinna slíkar jafnréttisáætlanir eða hvaða upplýsingar um stöðu mála skuli koma fram í þeim, og þar af leiðandi er ekki hægt að leggja mat á hvort aðgerða er þörf og þá hverra. Ljóst er að samræma þarf á milli ráðuneyta hvernig ríkið hyggst framfylgja ákvæðinu um jafnréttisáætlanir og aðkomu fjármálaráðuneytisins er þörf svo samræma megi kröfur um upplýsingar um laun karla og kvenna innan stofnunar sem fram eigi að koma í jafnréttisáætlun.

Stofnunum Reykjavíkurborgar hefur allt frá árinu 1996 verið gert að skila starfsáætlunum í jafnréttismálum. Með nýrri jafnréttisstefnu Reykjavíkurborgar sem samþykkt var í janúar 2003 var sett fram forskrift um uppbyggingu jafnréttisáætlana borgarstofnana og í framhaldi af því verklagsreglur þar sem nánar er tilgreint hvers konar upplýsingar, þ.m.t. um laun, þær eiga að innihalda, svo og árangursmælikvarða og lykiltölur. Er þetta gert til að tryggja gæði

áætlananna og samræmingu þeirra, þannig að þær geti einnig nýst til að gefa heildarmynd af stöðu mála í borgarkefinu í heild.

Lagt er til að fjármálaráðuneytið, í samráði við Samband íslenskra sveitarfélaga, geri sérstaka áætlun sem nær til opinberra starfsmanna, enda ber fjármálaráðuneytið aukna ábyrgð sem atvinnurekandi gagnvart eigin starfsmönnum á því að konum og körlum sé ekki mismunað. Í því samhengi skal jafnframt vísað til bókonar fjármálaráðherra í tengslum við kjarasamninga við BHM 1997 þar sem því var heitið að grannt yrði fylgst með áhrifum aukinnar dreifistýringar í launum á launajafnrétti kynja.

Löggjöf og alþjóðasamþykktir um jafnrétti kynjanna.

Árið 1961 voru sett fyrstu heildarlög um launajöfnuð kvenna og karla þar sem laun kvenna í ákvæðnum starfsstéttum skyldu hækka til jafns við launa karla á næstu sex árum. Frá því að þessi lög voru sett fyrir meira en 40 árum hefur jafnréttislögum margsinnis verið breytt til að skerpa og herða öll ákvæði jafnréttislaga og gera þau virkari, m.a. ákvæði um launajafnrétti kynjanna. Árið 1973 voru samþykkt lög um jafnlaunaráð. Með þeim var lögfest ákvæði um jöfn laun karla og kvenna fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og um að atvinnurekendum væri óheimilt að mismuna starfsfólki eftir kynferði. Lög um jafnrétti kvenna og karla voru síðan sett árið 1976. Þeim var breytt 1985 og þá var heiti þeirra breytt í lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Með þeim lögum kom m.a. inn ákvæði um jákvæða mismunun þess efnis að sérstakar tímabundnar aðgerðir, sem ætlaðar eru til að bæta stöðu kvenna til að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna, gangi ekki gegn lögum. Árið 1991 voru síðan aftur sett heildarlög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og þá var enn hert á ákvæðum jafnréttislaga, m.a. með því að kveðið var sérstaklega á um að tilgangur laganna væri að bæta sérstaklega stöðu kvenna til að ná fram jafnrétti. Á 125. löggjafarþingi 1999–2000 voru enn á ný sett heildarlög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Í 14. gr. laganna kemur fram að konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skuli greidd jöfn laun og að þau skuli njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Jafnframt hefur Ísland fullgilt samþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar nr. 100 frá 1951 þar sem kveðið er á um jöfn laun karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf og samþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar nr. 111 þar sem m.a. er óheimilt að mismuna starfsfólki á grundvelli kynferðis. Með fullgildingu Íslands á þessum samþykktum skuldbundu íslensk stjórnvöld sig til að fylgja samþykktunum. Auk þeirra breytinga á jafnréttislögum sem áður hefur verið getið hafa ýmsar leiðir verið reyndar til að ná fram jafnrétti kynjanna, ekki síst í launamálum. Má þar m.a. nefna starfsmat, auk þess sem gerðar hafa verið ótalmargar launakannanir sem allar staðfesta mikinn launamun kynjanna. Þótt nokkuð hafi þokast í rétta átt er fullt launajafnrétti kynjanna enn langt undan. Allt frá 1986 hafa ríkisstjórnir sett fram framkvæmdaáætlanir um jafnrétti og ráðuneytum og ríkisstofnunum verið falið að setja sér jafnréttisáætlanir, og unnið að starfsmati, m.a. á vegum norræna jafnlaunaverkefnisins sem álitid var veigamikid skref til launajafnréttis. Auk þessa hafa konur með eftirminnilegum hætti vakið athygli á misréttinu í kjörum karla og kvenna og ber þar hæst kvennafridagurinn 1975.

Jákvæð mismun.

Í 2. gr. 22. gr. nágildandi laga um jafna stöðu kvenna og karla kemur fram að sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlaðar eru til að bæta stöðu kvenna eða karla til að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna teljist ekki ganga gegn lögnum. Þá teljist aðgerðir til að auka möguleika kvenna eða karla sérstaklega til að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna ekki ganga gegn lögnum. Sama eigi við ef nauðsynlegt teljist að ráða annaðhvort konu eða karl vegna hlutlægra þátta er tengist starfinu. Í athugasemdum við þessa grein í frumvarpinu sem varð að nágildandi lögum segir að sú breyting sé gerð frá gildandi lögum (frá árinu 1991) að lagt sé til að heimilt verði að beita sérstökum tímabundnum aðgerðum til að rétta hlut karla jafnt sem kvenna á tilteknum sviðum samfélagsins. Jafnframt kemur fram að líklegt sé að ákvæðinu verði fyrst og fremst beitt í þágu kvenna þar sem enn sé þörf margþættra aðgerða til að tryggja konum raunverulega jafna stöðu á við karla. Auk þess kemur fram að lagt sé til að sérstakar tímabundnar aðgerðir, sem auki möguleika kvenna eða karla á tilteknum sviðum samfélagsins, verði ekki taldar ganga gegn jafnréttislögum, enda sé til þeirra gripið til að koma á jafnrétti og jafnri stöðu kynjanna.

Ein leið sem nefnd hefur verið er að útfæra í kjarasamningum að ákveðinn hluti þeirrar heildarfjárhæðar sem varið er til kjarabóta renni sérstaklega til að jafna laun karla og kvenna.

Kannanir á launamun.

Allt frá setningu fyrstu jafnréttislaganna hafa lagaákvæði verið skýr um að greiða skuli konum og körlum jöfn laun og þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Afdráttarlaust er tekið fram í gildandi jafnréttislögum að með launum sé átt við almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, beina og óbeina, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti, sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

Þótt margvíslegur árangur hafi náðst í jafnréttismálum á umliðnum árum og áratugum, m.a. með miklu meiri menntun kvenna en áður og auknum hlut þeirra í stjórnunarstörfum, er ljóst að launajafnrétti kynjanna er enn órafjarri. Með jafnréttislögum og alþjóðasamþykktum um jafnréttismál sem Ísland hefur fullgilt eru stjórnvöldum jafnt sem aðilum vinnuarkaðarins settar ákveðnar skyldur á herðar til að ná fram launajafnrétti kynjanna. Engu að síður þrífst mikið launamissrétti hjá hinu opinbera þar sem ríkisvaldið og sveitarfélögin eru vinnuveitendur og eins á hinum almenna vinnuarkaði. Erfitt er að hafa nokkra heildaryfirsýn yfir hvað myndar laun og tekjur í þjóðfélaginu þegar aðeins hluti launagreiðslna kemur fram í kaupþöxtum sem samið er um í kjarasamningum. Kannanir og úttektir sem gerðar hafa verið staðfesta að yfirborganir, duldar greiðslur og fríðindi renna í miklu meiri mæli til karla en kvenna. Nægir að nefna að á Alþingi fyrir þremur árum kom fram að kerfi fastra bifreiðastyrkja væri notað til að hygla körlum á kostnað kvenna í sambærilegum stöðum í bankakerfinu. Málið var kært til kærunefndar jafnréttismála og niðurstaða hennar var sú að afgerandi munur væri á bifreiðastyrkjum til kynjanna sem bryti í bága við jafnréttislög.

Í tveimur könnunum sem gerðar voru af Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands kemur fram verulegur launamunur kynjanna. Önnur var gerð 1995 samkvæmt beiðni Jafnréttisráðs að tilhlutan tölfraeðihóps Norræna jafnlaunaverkefnisins. Hin könnunin sem Félagsvísindastofnun gerði meðal félagsmanna Sambands íslenskra bankamanna á árinu 1996 sýnir einnig verulegan launamun.

Úr könnun Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands fyrir Jafnréttisráð:

„Svo virðist sem launamunur kynjanna felist fyrst og fremst í aukagreiðslum ýmiss konar sem mun algengara er að karlar fái en konur. Lítið er líka um þessar aukagreiðslur til skrifstofu-, þjónustu- og afgreiðslufólks, iðnaðarfólks og verkafólks. Fyrst og fremst var um þrenns konar greiðslur að ræða, „óunna“ yfirvinnu, þóknunarreikninga og bílastyrki. 37% karlanna fengu einhverjar aukagreiðslur en einungis 13% kvennanna. En í hópi stjórnenda og embættismanna er jafnalgengt að konur fái þessar greiðslur eins og karlar. Karlarnir fá þó mun hærri greiðslur. Fjöldi ára sem fólk hefur verið á vinnumarkaði skiptir máli á þann hátt að aukagreiðslur til karla hækka í samræmi við það hversu lengi þeir hafa verið á vinnumarkaði en það hefur engin áhrif á aukagreiðslur til kvenna.

Samkvæmt rannsókninni bendir margt til að konur eigi að mörgu leyti erfiðara uppdráttar á einkamarkaði heldur en hjá ríki, þrátt fyrir að þar hafi þær hærri tekjur.

Upplýsingar um mismunandi samsetningu launa karla og kvenna benda til þess að laun og kjör karla séu ákvörðuð á annan hátt heldur en kvenna. Starfsstétt, menntun, starfsaldur, aldur, fjöldi yfirvinnutíma og hvort starfað er hjá einkafyrirtæki eða hjá opinberum aðilum skýrir 72% af breytileika í dagvinnulaunum og aukagreiðslum karla en aðeins 50% af breytileika í launum kvenna. Tæp 60% karla og tæp 85% kvenna fá eingöngu greidd laun samkvæmt taxta og það á við um alla menntunarhópa að algengara er að konur fái eingöngu greitt samkvæmt taxta stéttarfélags. Sérstaklega er raunar mikill munur hjá fólki með háskólapróf þannig að miklu fleiri konur en karlar eru þar á strípuðum töxtum. Svipuð er staða meðal sérfræðinga og stjórnenda.

...

Starfsstétt, menntun, starfsaldur, aldur, fjöldi yfirvinnutíma og hvort starfað er hjá einkafyrirtæki eða hjá opinberum aðilum skýrir stóran hluta af breytileika dagvinnulauna og aukagreiðslna. Þessir þættir hafa þó mun meiri áhrif á laun karla en kvenna og þegar tekið hefur verið tillit til allra þessara þátta hafa konur samt sem áður 16% lægri laun en karlar. Niðurstöður sýna því að sérsamningar launþega og vinnuveitenda leiða til aukins munar á launum karla og kvenna. Í þeim stéttum þar sem sérsamningar eru algengastir er langmesti munurinn á launum kynjanna.

Þegar tekið er tillit til starfsstéttar, menntunar, starfsaldurs, aldurs, fjölda yfirvinnutíma, inntak starfs og fjölda sem vinnur í sama herbergi eru konur með 11% lægri dagvinnulaun og aukagreiðslur á klukkustund en karlar.“

Í þessari könnun kemur fram að starfsstétt, menntun, starfsaldur, aldur, fjöldi yfirvinnutíma og hvort starfað er hjá einkafyrirtæki eða hjá opinberum aðilum skýrir stóran hluta af breytileika dagvinnulauna og aukagreiðslna. Þessir þættir hafa þó mun meiri áhrif á laun karla en kvenna og þegar tekið hefur verið tillit til allra þessara þátta hafa konur samt sem áður 16% lægri laun en karlar.

Þeir þættir sem mest áhrif hafa á laun kvenna eru hvort þær vinna hjá einkafyrirtæki eða opinberri stofnun (konur sem starfa hjá einkafyrirtækjum eru með um 35% hærri laun en konur í sambærilegu starfi og með sambærilega menntun hjá því opinbera).

Úr könnun Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands fyrir Samband íslenska bankamanna (SÍB):

„Heildarlaun kvenna voru 58% af heildarlaunum karla en ef einvörðungu var miðað við þá sem voru í fullu starfi var hlutfall launa kvenna 66% af launum karla. Ef miðað er við dagvinnu eru laun kvenna 71% af launum karla en sé miðað við dagvinnu þeirra sem eru í fullu starfi hafa konur 81% af launum karla.

Meðalbilagreiðslur til þeirra karla sem þær fengu voru tæpar 30 þúsund krónur en meðalgreiðslur til kvenna voru 19 þúsund krónur. Mun algengara var að konur fengju bilagreiðslur eingöngu vegna aksturs en karlar fengu greiðslurnar frekar sem launauppbót.

Nokkuð var um annars konar aukagreiðslur og fengu karlar hærri greiðslur af þeim toga en konur. Háskólamenntað fólk fékk áberandi hærri greiðslur en minna menntað fólk og fólk í fullu starfi fékk mun hærri greiðslur en þeir sem voru í hlutastarfi.

Karlar höfðu hærri heildarlaun en konur innan allra starfsheita. Konur höfðu frá 71,4% til 90,9% af launum karla. Þegar einungis er tekið tillit til þeirra sem voru í fullu starfi minnkaði munurinn nokkuð. Þá höfðu konur frá 73,9% af launum karla til 97,7% en það var meðal gjaldkera. Þegar skoðuð voru dagvinnulaun þeirra sem voru í fullu starfi voru konur með 80,6% til 114,3% af launum karla.

Niðurstöður aðhvarfsgreiningar leiddu í ljós að þrátt fyrir að búið væri að taka fyrir áhrif starfsheitis, menntunar, starfshlutfalls, vinnutíma, starfsaldurs, aldurs og búsetu voru konur enn með 13,7% lægri heildartekjur en karlar.“

Loks má svo nefna að í september á sl. ári kom niðurstaða úr könnun sem Jafnréttisráð og nefnd um efnahagsleg völd kvenna gerðu á launamun kynjanna. Þar kom fram að föst dagvinnulaun kvenna voru 70% af launum karla. Fram kom að skýra mætti tvo þriðju til þrjá fjórðu munarins með ólíkum starfsvettvangi, starfi, menntun og ráðningarfyrrirkomulagi kynjanna. Það sem eftir stóð var 7½–11% kynbundinn launamunur sem stafi af því að hjónaband, barneignir og fleira hefur önnur áhrif á laun kvenna en karla, að því er fram kemur í niðurstöðu könnunarinnar. Það skekkir myndina að könnunin náði til alls vinnu- markaðarins nema banka, ríkis og Reykjavíkurborgar. Í könnuninni voru laun 16.500 einstaklinga skoðuð.

Framangreindar kannanir eru góð vísbending um að allt of lítið hafi gengið að jafna launakjör kynjanna fyrir sambærileg störf. Bæði virðist svo að yfirborganir og hlunnindi á almenna vinnumarkaðnum og hjá hinu opinbera gangi frekar til karla en kvenna og einnig hitt að í sumum tilvikum, þegar bornar eru saman hefðbundnar kvennastarfgreinar og hefðbundnar starfsgreinar karla sem krefjast sambærilegs námstíma, virðist einnig vera um verulegan launamismun að ræða. Ljóst er einnig að hið opinbera hefur í samkeppni við hinn almenna vinnumarkað tekið þátt í þessu tvöfalda launakerfi, þar sem stöðuheiti, föst yfirvinna og bílahlunnindi eru notuð til að bæta lág laun sem samið er um í kjarasamningum.

Niðurlag.

Á undanförunum árum hefur náðst verulegur árangur hjá Reykjavíkurborg í því að draga úr launamun kynjanna. Samkvæmt könnun Félagsvísindastofnunar minnkaði óútskýrður kynbundinn launamunur hjá Reykjavíkurborg úr 15,5% á árinu 1995 niður í 7% árið 2001, sé miðað við sömu aðferðafræði. Þá jókst hlutur kvenna í æðstu stjórnunarstöðum úr 10% í 50% á fáum árum. Eins og fram kemur í formála launakönnunar Reykjavíkurborgar frá árinu 2001, sem gefin var út 2002, má rekja þennan árangur til víðtækra aðgerða á mörgum sviðum í senn; til kjarasamningagerðar þar sem sérstök áhersla var lögð á hækkun launa í hefðbundnum kvennastéttum, margháttaðra samræmingaraðgerða á kjarasamningum, svo sem milli félaga ASÍ og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, sérstakra uppbóta til borgarstofnana með hátt hlutfall kvenna í hefðbundnum kvennastörfum (kvennapottar), aðgerða innan einstakra borgarstofnana á grundvelli starfsáætlunar í jafnréttismálum, endurröðunar á störfum í kjölfar matskerfis á grundvelli hugmyndafræði starfsmats og svona mætti lengi telja. Nú síðast hefur Reykjavíkurborg ásamt helstu viðsemjendum ráðist í gagngera uppstokkun á allri launamyndun með því að innleiða kynhlutlaust starfsmat, en það er um-

fangsmesta einstaka aðgerðin til að draga úr kynbundnum launamun sem Reykjavíkurborg hefur ráðist í frá upphafi. Á sama tíma og þessar breytingar hafa orðið hefur Reykjavíkurborg eftt til muna miðlæg, rafræn eftirlitskerfi með hvers kyns launagreiðslum innan borgarstofnana.

Í hugmyndum Samfylkingarinnar fyrir síðustu kosningar kom fram að fengi Samfylkingin til þess umboð yrði kynbundið launamisrétti minnkað um a.m.k. helming á núverandi kjörtímabili og hlutur kynja í stjórnunar- og ábyrgðarstöðum hjá ríkinu jafnaður. Sérstaklega er vísað til atvinnurekendaábyrgðar fjármálaráðuneytisins og lýst eftir sýn þess á með hvaða aðferðum eyða megi kynbundnum launamun og hvaða aðgerðir eru nauðsynlegar til að árangur náist. Einkum er kallað eftir forustu fjármálaráðuneytisins hvað varðar kjarasamningagerð og eftirlit með launagreiðslum ríkisstofnana. Einnig er vísað til þess að stofnanir ríkisins nýti lögbundnar jafnréttisáætlanir til að greina vandann innan hvernar stofnunar og setja fram markmið og tímasetja aðgerðir til að jafna launamun kynjanna. Þá er brýnt að aðilar vinnumarkaðarins að öðru leyti geri raunhæfar framkvæmdaáætlanir um að eyða kynbundnum launamun.

Með þeirri tillögu sem hér er flutt er leitað markvissra leiða til að vinna gegn launamisréttinu og ná árangri með sex ára aðgerðaráætlunum í samráði við Samband íslenskra sveitarfélaga og aðila vinnumarkaðarins.