

## Frumvarp til laga

um breyting á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 96/2000.

Flm.: Ingibjörg Sólrún Gísladóttir, Jóhanna Sigurðardóttir, Jón Gunnarsson,  
Kristján L. Möller, Þórunn Sveinbjarnardóttir, Katrín Júlíusdóttir,  
Helgi Hjörvar, Guðrún Ögmundsdóttir.

### 1. gr.

Við 14. gr. laganna bætist ný málsgrein, svohljóðandi:  
Launamanni er hvenær sem er heimilt að veita þriðja aðila upplýsingar um laun og önnur starfskjör sín.

### 2. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

### Greinargerð.

Með frumvarpinu er lagt til að réttur sérhvers starfsmanns til að gefa hvenær sem er upplýsingar um laun sín og önnur starfskjör verði skilgreindur. Tilgangurinn er að koma í veg fyrir svokallaða launaleynd. Ákvæðið á sér danska fyrirmynd, sbr. 2. gr. a laga nr. 756/2003 frá 21. ágúst 2003, um jöfn laun karla og kvenna (d. lov om lige løn til mænd og kvinder).

Talsverð umræða hefur farið fram að undanfögnu um launaleynd sem virðist töluvert útbreidd í fyrirtækjum á einkamarkaði. Í því felst að fyrirtæki semja við einstaka starfsmenn um kaup þeirra og kjör með því fororði að þeim sé óheimilt að upplýsa þriðja aðila, og þar með samstarfsmenn sína, um efni þeirra samninga. Slíkum ákvæðum er beinlínis ætlað að koma í veg fyrir að launafólk geti borið saman kjör sín hvort heldur sem er milli fyrirtækja eða innan fyrirtækja. Þau koma í veg fyrir að samstarfsmenn á vinnustað geti borið saman kjör sín og þar með verður illmögulegt að komast að því hvort fyrirtæki mismuna starfsmönnum sínum, m.a. á grundvelli kynferðis, og gerast með þeim hætti brotleg við ákvæði jafnréttis laga.

Færa má rök fyrir því að launaleynd stangist á við jafnréttis lög þar sem hún getur beinlínis stuðlað að lögbroti og þar af leiðandi fái hún ekki staðist. Hún hefur hins vegar tíðkast lengi án þess að látið hafi verið reyna á lögmæti hennar og því telja flutningsmenn þessa frumvarps rétt að taka af öll tvímæli um að það sé skýlaus réttur launamanns að veita hverjum sem er, hvenær sem er upplýsingar um laun sín og önnur starfskjör ef hann svo kys. Þessi réttur er þar með lögbundinn og verður hvorki af honum tekinn með starfs- eða ráðningarsamningi.

Í 14. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er kveðið á um launajafnrétti og þar kemur skýrt fram að konum og körlum sem starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og að þau skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Í 4. mgr. þeirrar greinar segir að með kjörum sé, auk launa, átt við lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár. Í frumvarpinu er lagt til að við þessa lagagrein bætist ný málsgrein, 5. mgr., þar sem kveðið verði á um að

launamanni sé hvenær sem er heimilt að veita þriðja aðila upplýsingar um laun sín og önnur starfskjör. Í 27. gr. laganna er ákvæði þess efnis að óheimilt sé að afsala sér þeim réttindum sem kveðið er á um í lögnum. Af því leiðir að launamanni verður óheimilt að gera ráðningar- eða starfskjarasamning við atvinnurekanda sem felur í sér launaleynd nái þetta frumvarp fram að ganga.