

Frumvarp til laga

um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, lögum um tryggingagjald og lögum um ársreikninga (lækkun tryggingagjalds).

Flm.: Þorsteinn Víglundsson, Hanna Katrín Friðriksson, Jón Steindór Valdimarsson,
Þorgerður K. Gunnarsdóttir, Helgi Hrafn Gunnarsson,
Logi Einarsson, María Hjálmarsdóttir.

I. KAFLI

Breyting á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum.

1. gr.

Á eftir 18. gr. laganna kemur ný grein, 18. gr. a, ásamt fyrirsögn, svohljóðandi:

Lækkun tryggingagjalds.

Launagreiðendur eiga rétt á lækkun tryggingagjalds skv. 4. mgr. 2. gr. laga um tryggingagjald, nr. 113/1990, ef fyrirtæki uppfyllir eftirfarandi skilyrði:

- hefur gilda jafnréttisáætlun eða samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu,
- hlutfall stjórnenda af hverju kyni í framkvæmdastjórn er ekki hærra en 60% ef þeir eru fjórir eða fleiri,
- hlutfall annarra stjórnenda af hverju kyni er ekki hærra en 60% ef þeir stjórnendur eru fjórir eða fleiri,
- hlutfall stjórnarmanna og varamanna í stjórn af hverju kyni er ekki hærra en 60% ef stjórnarmenn eru fjórir eða fleiri, og
- hefur gilda jafnlaunavottun.

Fyrirtæki með færri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli þurfa ekki að uppfylla skilyrði e-liðar 1. mgr.

Við sundurliðun á upplýsingum um kynjahlutföll í framkvæmdastjórn, annarra stjórnenda, stjórnarmanna og varamanna í stjórn skal tekið mið af fjölda starfsmanna að jafnaði á ársgrundvelli og tiltaka í skýrslu stjórnar í ársreikningi, sbr. 6. og 7. mgr. 65. gr. laga um ársreikninga, nr. 3/2006. Þó skal fyrirtækjum með færri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli heimilt að telja samanlagt hlutfall skv. b- og c-lið 1. mgr.

Ráðherra skal í reglugerð setja nánari ákvæði um hvernig skilyrði þessarar greinar teljist uppfyllt.

II. KAFLI

Breyting á lögum um tryggingagjald, nr. 113/1990, með síðari breytingum.

2. gr.

Við 2. gr. laganna bætist ný málsgrein, sem verður 4. mgr., svohljóðandi:

Þrátt fyrir ákvæði 3. mgr. skal þeim launagreiðendum sem uppfylla á staðgreiðsluári skilyrði 18. gr. a laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla heimilt að sækja um lækkun á almennu tryggingagjaldi, sbr. 2. mgr. 12. gr., um 0,5 prósentustig.

3. gr.

Við 2. mgr. 12. gr. laganna bætist nýr málslíður, svohljóðandi: Þeir launagreiðendur sem óska lækkunar á tryggingagjaldi vegna staðgreiðsluárs skv. 4. mgr. 2. gr. skulu skila inn með launaframtali, í því formi sem ríkisskattstjóri ákveður, upplýsingum sem ríkisskattstjóri þarf til ákvörðunar um heimild til lækkunar gjaldsins.

III. KAFLI

Breyting á lögum um ársreikninga, nr. 3/2006, með síðari breytingum.

4. gr.

Í stað 6. mgr. 65. gr. laganna koma tvær nýjar málsgreinar, svohljóðandi:

Í skýrslu stjórnar opinberra hlutafélaga og hlutafélaga, einkahlutafélaga og samvinnufélaga þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skal upplýsa um hlutföll kynjanna í stjórn og varastjórn.

Í skýrslu stjórnar opinberra hlutafélaga og hlutafélaga, einkahlutafélaga og samvinnufélaga þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skal upplýsa um hlutföll kynjanna í framkvæmdastjórn sem og annarra stjórnenda.

5. gr.

Lög þessi öðlast gildi 1. janúar 2021.

Greinargerð.

Markmið frumvarps þessa er að skapa fyrirtækjum jákvæðan hvata til að taka jafnréttismál föstum tókum með því að gera þeim fyrirtækjum sem setja sér jafnréttisáætlun eða samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sinni, hafa hlotið jafnlaunavottun og halda sem jafnastri kynjaskiptingu meðal stjórnenda tækifæri til að sækja um lækkun á tryggingagjaldi.

Efnisleg rök standa til þess að fyrirtæki sem náð hafa betra jafnvægi milli kynja í stjórnunarstöðum greiði lægra tryggingagjald. Konur reiða sig í ríkari mæli á lífeyrisgreiðslur almannatryggingar en karlar. Stafar það af umtalsverðum launamun kynjanna, en óleiðréttur launamunur þeirra mælist nú í kringum 15% og hefur lítið breyst á undanförunum árum, auk þess sem atvinnuþátttaka kvenna er minni en karla. Aukið jafnvægi milli kynja í stjórnunarstöðum er því til þess fallið að draga úr óleiðréttum launamun kynjanna og þar með minnka vægi almannatrygginga í lífeyrisgreiðslum að starfsferli loknum.

Samkvæmt tölfræði frá Hagstofu Evrópusambandsins (Eurostat) og Evrópustofnun um jafnrétti kynjanna var hlutfall kvenna í æðstu stöðum fyrirtækja 23,7% árið 2018. Meðal fyrirtækja á markaði er staðan enn verri, en á fyrri helmingi ársins 2019 voru 21,1% stjórnarformanna þeirra fyrirtækja konur og engin kona forstjóri. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands voru konur 33,5% stjórnarmanna í fyrirtækjum með 50 launþega eða fleiri árið 2018. Var það í fyrsta sinn sem það hlutfall mælist hærra en þriðjungur, sem er merki um jákvæða þróun en betur má ef duga skal. Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja með færri en 50 launþega stendur aftur á mótí nánast í stað á milli ára og var 25,9% árið 2018. Staðan meðal millistjórnenda er ögn skárrí en þó hafa aðeins 30% íslenskra fyrirtækja jöfn kynjahlutföll í millistjórnendastöðum og í um 60% íslenskra fyrirtækja eru millistjórnendur mestmegnis eða nær eingöngu karlmenn samkvæmt skýrslunni *Konur og karlar í forystu atvinnulífs á Íslandi* sem unnin var á vegum félagsvísindasviðs Háskóla Íslands. Þessar tölur sýna að þrátt fyrir gott gengi Íslendinga í jafnréttisbaráttunni þá er enn verk að vinna.

Rannsóknir hafa sýnt fram á það að til þess að konur eigi möguleika á stjórnendastöðum í efsta lagi fyrirtækis þá er líklegast að þær fái slíkar stöður eftir að hafa gegnt millistjórn-

endastöðu fyrir. Því telja flutningsmenn mikilvægt að auka hvatann til að hafa sem jöfnust kynjahlutföll í öllum stigum fyrirtækisins, enda eykur það líkurnar á því að hlutfall æðstu stjórnenda í fyrirtækjum verði sem jafnast.

Félög í ríkiseigu mælast með jafnari kynjahlutföll meðal stjórnenda en félög í einkaeigu en jafnvel meðal þeirra eru hlutföllin ekki eins og best væri á kosið. Í félögum í ríkiseigu eru konur 29% stjórnarformanna, 38% forstjóra og 39% framkvæmdastjórnenda samkvæmt greiningu sem Deloitte vann fyrir FKA í október 2018.

Vert er að nefna að hinn 26. október 2019 var uppfærður alþjóðlegur listi yfir jafnrétti og öryggi kvenna, sem unninn er af Georgetown-háskóla og Friðarrannsóknarstofnun Óslóborgar. Hafði Ísland fallið niður á þeim lista úr fyrsta sæti og í það fimmta. Meðal þess sem hafði áhrif á stöðu Íslands á listanum voru breytingar á atvinnuþátttöku og atvinnutækifærum kvenna, 25 ára og eldri. Til að Íslendingar geti haldið stöðu sinni sem forystuþjóð í jafnréttismálum er nauðsynlegt að bregðast við og bæta stöðu kvenna á vinnumarkaði.

Ákvæði frumvarpsins.

Í frumvarpi þessu er lagt til að almennt tryggingagjald fyrirtækja sem uppfylla skilyrði um jöfn kynjahlutföll í æðstu stöðum, hafa hlotið jafnlaunavottun og sett sér jafnréttisáætlun eða samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu verði lækkað úr 4,9% í 4,4%. Kveðið er á um lækkun um 0,5 prósentustig í ákvæðinu til að áhrif breytinganna verði hin sömu þótt ákvæðum um álagningu tryggingagjalds verði breytt síðar. Skilyrði um jafnt hlutfall í stjórn- um tekur aðeins til fyrirtækja sem hafa fleiri en fjóra stjórnendur í hverjum þeim hópi stjórnenda sem tiltekinn er í b–d-lið 1. mgr. 1. gr. frumvarpsins. Fyrirtæki þarf því ekki að uppfylla skilyrði b-liðar 1. gr. frumvarpsins ef stjórnendur í framkvæmdastjórn eru færri en fjórir til að eiga kost á lækkun tryggingagjalds, að öllum öðrum skilyrðum uppfylltum. Sama gildir um c- og d-lið. Skilyrðið um jafnlaunavottun gildir að auki um félög sem hafa 25 starfsmenn eða fleiri. Er því ljóst að kröfur sem smærri atvinnurekendur þurfa að uppfylla til að hljóta lækkun tryggingagjalds eru minni en kröfurnar sem stærri fyrirtæki þurfa að uppfylla.

Reiknað er með að breytingin hafi áhrif á tekjur ríkissjóðs til lækkunar um 8 milljarða kr. á ársgrundvelli ef allir atvinnurekendur uppfylltu þau skilyrði sem sett eru til að njóta lækkunar tryggingagjalds samkvæmt því sem sett er fram í frumvarpinu. Þó má gera ráð fyrir að það taki nokkur ár fyrir áhrif breytinganna að koma fram að fullu.

Í nýlegri rannsókn um fjöldaþróun örorkulífeyrisþega eftir Kolbein H. Stefánsson kemur fram að á tímabilinu 2008–2019 hafi örorkulífeyrisþegum fjölgað úr 14.261 í 18.061 miðað við janúar ár hvert, eða um 3.800 einstaklinga samkvæmt staðtölum Tryggingastofnunar ríkisins. Um 50% fleiri konur en karlar voru með örorkulífeyri hvert þeirra ára sem þar er til skoðunar. Í rannsókninni segir m.a.: „Það er eitthvað í þeim aðstæðum sem íslenskt samfélag býr konum sem skapar þeim auknar líkur á að fara á örorkulífeyri í samanburði við karla. Mögulegar skýringar gætu legið í kynbundinni verkaskiptingu á vinnumarkaði, aukinni byrði kvenna af heimilishaldi, af umönnun barna sem og eldri eða veikra fjölskyldumeðlima, og kynbundnu ofbeldi, svo dæmi séu nefnd.“ Gera má ráð fyrir því að breytingin sem fólgin er í frumvarpinu skapi hvata til breytinga á þessari verkaskiptingu á vinnumarkaði. Það er síðan til þess fallið að draga úr þeim aðstæðum sem ýta undir að jafn hátt hlutfall kvenna sé með örorkulífeyri.

Í stað þess að kveða á um að hlutfall hvors kyns skuli ekki vera lægra en 40%, líkt og gert er í lögum nr. 2/1995, um hlutafélög, og lögum nr. 138/1994, um einkahlutafélög, leggja flutningsmenn þessa frumvarps til að kveðið verði á um að hlutfall stjórnarmanna af hverju

kyni verði ekki hærra en 60%. Er það gert til þess að tryggja að lögin taki fullt tillit til kynsegin fólks sem fellur ekki að tviundarkerfi kynvitundar. Er það ekki síður mikilvægt vegna nýsamþykktra laga um kynrænt sjálfræði sem heimila hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá.

Í frumvarpinu er kveðið á um að greina þurfi frá kynjahlutfalli í framkvæmdastjórn og meðal annarra stjórnenda, stjórnarmanna og varamanna í stjórn í skýrslu stjórnar í ársreikningi. Þá er kveðið á um reglugerðarheimild til nánari ákvarðana um hvernig skilyrði 1. gr. frumvarpsins teljist uppfyllt.