



Alþýðusamband Íslands

Alþingi nefndasvið
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík
nefndasvid@althingi.is

Reykjavík, 13. febrúar 2018
Tilvísun: 201801-0048

EFNI:

Umsögn um tillögu til þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta, þingskjal 50 – 50. mál.

Alþýðusambandi Íslands hefur borist til umsagnar ofangreind þingsályktunartillaga þar sem óskað er eftir viðræðum við aðila vinnumarkaðarins og Samband íslenskra sveitarfélaga undir leiðsögn fulltrúa fjármála- og efnahagsráðherra þar sem að aðilar fari í sérstakt átak, þjóðarsátt, um bætt launakjör kvennastétta.

Kynbundinn launamunur er veruleiki á íslenskum vinnumarkaði. Kynbundinn launamunur er með öllu óásættanlegur og hefur ASÍ sem ein fjölmennustu samtök launafólks hér á landi lagt áherslu á að uppræta beri með öllum tiltækum ráðum það misrétti sem fellst í kynbundnum launamun.

Það er staðreynd að eitt einkenni íslensks vinnumarkaðar er að hann mjög kynskiptur og eru fjölmennar kvennastéttir helst að finna innan opinberar þjónustu, s.s. á sviði heilbrigðis- og velferðarþjónustu og innan menntastofnanna, stórir hópar þeirra eru innan aðildarfélaga ASÍ. Þegar vinna á gegn kynbundnum launamuni þá er mikilvægt að nálgast allar kvennastéttir sem búa við þetta óréttlæti, ekki síst lágtekjuhópa innan heilbrigðis-, öldrunar- og félagsþjónustu sem og á sviði skóla- og frístundastarfs.

ASÍ telur einnig nauðsynlegt að auka tækifæri þessara hópa til að fá hæfni sína og reynslu viðurkennda og sækja sér frekari menntun til að treysta stöðu þeirra á vinnumarkaði. Til að svo megi verða þarf að stóruka fjármagn til framhaldsfræðslunnar.

F.h. Alþýðusambands Íslands

Marianna Traustadóttir
sérfræðingur



Allsherjar- og menntamálanefnd
Nefndarsvið skrifstofu Alþingis
Austurstræti 8-10

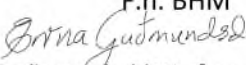
150 Reykjavík

Reykjavík, 13. apríl 2018

Efni: Umsögn BHM um tillögu til þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta, 148. löggjafaféting 2017-2018. 50. mál.

Innan aðildarfélaga BHM má finna hópa kvenna og karla sem eru með lága launasetningu og það þarf að laga almennt. Þar er sem sagt ekki einungis um að ræða kvennastéttir. Hins vegar er það staðreynd að fjölmennir hópar kvenna eru á lágum launum miðað við menntun og ábyrgð. BHM telur mikilvægt að ráðast í það verkefni að greina launakjör kvennastétta og bæta launakjör þeirra. Það fer mjög vel saman við yfirlýsingu þriggja ráðherra í tengslum við kjarasamninga 17 aðildarfélaga BHM frá 12. febrúar sl. Þar gefa ráðherrarnir loforð um að fara, í samráði við aðildarfélög BHM, í umbætur á starfsumhverfi og kjörum heilbrigðisstarfsmanna.

BHM fagnar framkominni tillögu til þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta og lýsir yfir stuðningi við hana.

F.h. BHM

Erna Guðmundsdóttir framkvæmdastjóri

Nefndasvið Alþingis
Allsherjar- og menntamálanefnd
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 21. febrúar 2018

Efni: Umsögn BSRB um tillögu til þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta, þskj. 50, 50. mál.

BSRB styður eindregið markmið þingsályktunartillögunnar og telur mikilvægt að ráðist verði í þá greiningarvinnu sem mælt er fyrir um í tillögunni. Rétturinn til kjarasamningsgerðar liggur hjá stéttarfélögum en ekki heildarsamtökum og getur bandalagið eingöngu komið að kjarasamningstengdri vinnu að fengnu umboði aðildarfélaganna til þess.

Um 70% félagsmanna aðildarféлага BSRB eru konur sem starfa hjá ríki og sveitarfélögum. Bandalagið hefur lagt áherslu á að það eigi að vera forgangsverkefni stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins að uppræta launamun kynjanna og grípa þurfi til markvissra aðgerða til að svo megi verða.

Hagstofa Íslands birti í nóvember 2016¹ upplýsingar fyrir árið 2015 um laun í einstökum störfum fyrir launamenn á almennum og opinberum vinnumarkaði byggða á launarannsókn sinni sem nær til rúmlega 70 þúsund launamanna. Þar kemur fram að heildarlaun voru lægst í störfum við barnagæslu, þar með talin störf ófaglærðra við uppeldi og menntun barna í leikskólum, grunnskólum og frístundaheimilum, eða 318 þúsund krónur á mánuði. Þrátt fyrir að starfsmat sé fyrir hendi hjá sveitarfélögunum um þessi störf verður að telja ljóst að bæði sögulegir og menningarlegir þættir hafi verulega neikvæð áhrif á verðmætamatið sem leiða til þess að störf í þágu barna sem einkum er sinnt af konum raðist til lægstu launa samfélagsins. Sömu sjónarmið eiga við um önnur störf sem félagsmenn aðildarféлага BSRB sinna fyrir ríki og sveitarfélög og því löngu tímabært að verðmætamat starfa verði tekið til heildarendurskoðunar.

Fyrir hönd BSRB


Helga Jónsdóttir
framkvæmdastjóri

¹ Hagstofan (2016). Sótt af vefslóðinni: <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/laun-efir-storfum-2015/>

Reykjavík 3. febrúar 2018

Suðurlandsbraut 22

108 Reykjavík

Sími 540 6400

Fax 540 6401

hjukrun@hjukrun.is

www.hjukrun.is

Allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis

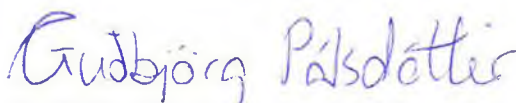
Umsögn um tillögu til þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta, 148. löggjafarþing 2017-2018. 50. mál.

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga (Fíh) fagnar framkominni tillögu til þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta og lýsir yfir stuðningi við hana.

Fíh vill minna á að hjúkrunarfræðingar eru ein stærsta kvennastéttin hér á landi. Því er nauðsynlegt að Fíh verði með í þeim viðræðum sem gert er ráð fyrir í þingsályktunartillögunni við aðila vinnumarkaðarins um sérstakt átak, þjóðarsátt, um bætt launakjör kvennastétta, þrátt fyrir að félagið sé ekki hluti heildarsamtaka sem teljast aðilar á vinnumarkaði.

Samkvæmt skýrslu Fíh um vinnumarkað hjúkrunarfræðinga „Hjúkrunarfræðingar óskast til starfa! Vinnumarkaður hjúkrunarfræðinga“ sem gefin var út 2017 eru hjúkrunarfræðingar með 20% lægri laun en stéttir með sambærilega menntun og ábyrgð í starfi og hafa karlmenn í meirihluta. Skýrsla Ríkisendurskoðunar, „Hjúkrunarfræðingar. Mönnun, menntun og starfsumhverfi“ sem gefin var út í október 2017 sýnir einnig að meðal dagvinnulaun félaga í BHM voru 12% hærri en hjúkrunarfræðinga og launakjör sem hjúkrunarfræðingum bjóðast eru ein helsta ástæða þess að hjúkrunarfræðingar leita í önnur störf.

Virðingafyllst,



Guðbjörg Pálsdóttir starfandi formaður
Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Reykjavík, 15. febrúar 2018

Umsögn FKA, Félags kvenna í atvinnulífinu
v/ „Þjóðarsáttar“
148. löggjafarþing 2017–2018.
Þingskjal 50 — 50. mál.

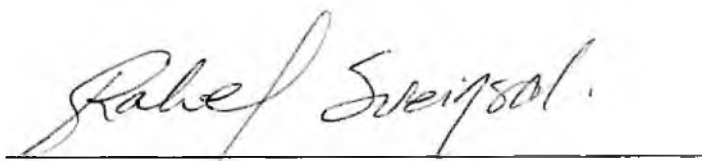
Jafn vel og það hljómar að skapa sátt um sérstaka kjarahækkun lægstu launastétta, hvort heldur sem það væru fyrir konur eða karlmenn, telur FKA það ekki raunhæfa leið. Má þar m.a. benda á mismunandi stöðu sveitarfélaga sem oftast en ekki eru þeir aðilar sem standa undir þeim launum sem hér um ræðir, s.s. á leikskólum eða í ummönnunarstörfum. Í tillögu til þingsályktunar segir m.a.:

„Á grundvelli þeirrar greiningar verði gerður sérstakur kjarasamningur um leiðréttingu á kjörum þessara stétta. Samningurinn feli í sér sérstakar hækkanir til viðbótar við almennar hækkanir kjarasamninga á vinnumarkaði.“

Telja má líklegt að tvennt myndi gerast í kjölfar sérstaks kjarasamnings sem þessa: a) hækkun útgjaldaliða á almenning kemur fram síðar með einhverjum hætti eða b) auknum útgjöldum er mætt með því að skera niður í þjónustu til almennings á öðrum sviðum.

FKA styður hins vegar þá vegferð Alþingis að leitað verði leita til að bæta úr bágun launakjörum lægstu stétta, sem oftast en ekki reynast vera kvennastéttir. Lausnir gætu til dæmis falist í aðgerðum sem stuðla að breyttu vinnumarkaðslíkani á Íslandi almennt, fjölgun vinnustaða sem taka upp styttingu vinnuviku eða fjölgun vinnustaða sem taka upp þrískipt vaktkerfi í stað tvískiptra vaktkerfa o.s.frv. Gagnist það aðilum að kalla til fulltrúa frá félaginu, til frekari vinnu vegna þessa, vinsamlegast hafið samband við undirritaða, en þess skal getið að félagið hefur m.a. beitt sér fyrir verkefnum þar sem hlutdeild kvenna er aukin á meðal karllægra starfshópa. Leið til lausna gæti því m.a. falist í því að kynjaskiptar starfsstéttir verði meira úr sögunni til framtíðar, en þetta eitt og sér getur til langs tíma litið verið liður í því að forðast launamismun kynja eða starfstéttir sem ekki búa við viðunandi launakjör.

Virðingafyllst,
f.h. Félags kvenna í atvinnulífinu - FKA



Rakel Sveinsdóttir, formaður FKA

Allsherjar- og menntamálanefnd Alþingis
nefndasvid@althingi.is
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Skjal: F1802004
Reykjavík, 2. mars 2018

Umsögn

Þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta
50. mál, þingsályktunartillaga, 148. löggjafarþingi 2017-2018.

Félag um foreldrajafrétti fagnar og styður þingsályktunartillögu um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta.

Foreldrajafrétti og jafn réttur karla og kvenna í atvinnulífinu er sitt hvor hliðin á sama teningnum. Hvor hliðin um sig hefur áhrif á hina. Lægri laun kvennastétta er stór áhrifaþáttur varðandi það að konur taka frekar að sér ábyrgð á heimilisstörfum og umönnun barna á meðan karlar taka meiri ábyrgð á framfærslu fjölskyldunnar.

Það er álit okkar hjá Félagi um foreldrajafrétti að konur eigi að hafa sömu tækifæri til að taka ábyrgð á framfærslu fjölskyldunnar og karlar og að karlar eigi að hafa sömu tækifæri til að taka ábyrgð á heimilisstörfum og umönnun barna og konur.

Í BA ritgerð undirritaðs, "Framfærsluskyldur foreldra sem ekki búa saman. Opinber stuðningur við barnafjölskyldur" (2013), kemur fram hvernig opinber stuðningur við barnafjölskyldur er í andstöðu við fjölskyldustefnu stjórnvalda þegar foreldrar barns búa ekki saman. Fyrirvinnuskipan (e. breadwinner model) leggur áherslu á hjónabandið þar sem eiginmaðurinn sér um framfærsluna en eiginkonan sér um umönnun barna. Einstaklingsskipan (e. individual model) leggur áherslu á réttindi einstaklinga án tillits til kyns eða hjúskaparstöðu þar sem feður og mæður sinna hvoru tveggja atvinnuþátttöku og umönnun barna. Fjölskyldustefnan hefur tekið breytingum á síðustu áratugum frá því að vera byggð á fyrirvinnuskipan og yfir í nútíma fjölskyldustefnu sem byggir á einstaklingsskipan.

Það að við búum enn við að svokallaðar kvennastéttir séu ekki sambærilegar öðrum stéttum hvað laun varðar er í samræmi við fyrirvinnuskipan og þar með í andstöðu við fjölskyldustefnu stjórnvalda sem leggur áherslu á rétt einstaklinga til að eigin framfærslu.

Fyrir hönd Félags um foreldrajafrétti,



Heimir Hilmarsson, formaður

Góðan dag

Þann 20. febrúar var eftirfarandi bókun gerð hjá velferðarnefnd Ísafjarðarbæjar:

2018020003 - Frumvörp og þingsályktunartillögur til umsagnar 2018

Lagður fram tölvupóstur Kristjönu Benediktsdóttur f.h. nefndasviðs Alþingis, dagsettur 31. janúar sl., þar sem Ísafjarðarbæ er send til umsagnar tillaga til þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta, 50. mál. Umsagnarfrestur er til 14. febrúar nk. Bæjarráð tók erindið fyrir á 1004. fundi sínum 5. febrúar sl. og vísaði því til umsagnar í velferðarnefnd.

Velferðarnefnd Ísafjarðarbæjar fagnar því að unnið sé að þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta og vonar að tillagan fái brautargengi.

Þetta tilkynnist hér með.

Virðingarfyllst,

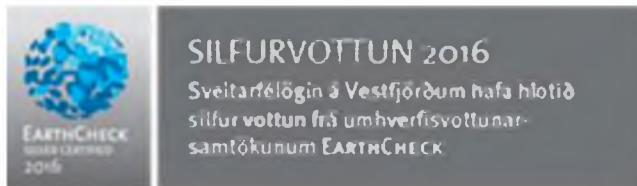
Sædis María Jónatansdóttir

Deildarstjóri í félagsþjónustu

Ísafjarðarbær, Stjórnsýsluhúsinu, Pósthólf 56, 400 Ísafjörður.

Sími: 450 8000, Fax: 450 8008, Netfang: saedis@isafiordur.is - Vefur: www.isafiordur.is

Ísafjarðarbær er Flateyri, Hnífsdalur, Ísafjörður, Suðureyri & Þingeyri – auk þess blómleg býli, strandsvæði og ósnortin víðerni.



The Westfjords - one of Iceland's most spectacular region - *Lonely Planet*

27. febrúar 2018
Hallveigarstöðum, Reykjavík

Efni: Umsögn Kvenréttindafélags Íslands um tillögu til þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta. 148. löggjafarþing 2017–2018. Þingskjal 50 — 50. mál.

Kvenréttindafélag Íslands fagnar tillögu til þingsályktunar sem nú liggur fyrir Alþingi um að fela fjármála- og efnahagsráðherra að leiða viðræður við aðila vinnumarkaðarins og Samband íslenskra sveitarfélaga um sérstakt átak, þjóðarsátt, um bætt launakjör kvennastétta.

Kvenréttindafélagið telur að launamun kynjanna verði ekki útrýmt nema með stórhuga og samstilltum aðgerðum samfélagsins alls. Launamunur hefur haldist nokkuð stöðugur síðustu ár og allt of hægt hefur gengið að útrýma honum. Stórt skref var tekið í átt að kjarajafnrétti kvenna og karla árið 2017 þegar lög voru samþykkt sem skylda fyrirtæki og stofnanir með 25 starfsmenn eða fleiri að innleiða jafnlaunastaðalinn og tryggja þar með að konum og körlum sé ekki mismunað í launakjörum innan fyrirtækja. En þetta er þó aðeins eitt skref af mörgum sem við þurfum að stíga í átt til framtíðar þar sem konur og karlar njóta sömu kjara.

Ein af helstu ástæðum langvarandi kynbundins kjaramismunar er sú staðreynd að fólk sem starfar innan starfsgreina þar sem konur eru í meirihluta eru fær að jafnaði lægri laun en fólk sem starfar innan starfsgreina þar sem karlar eru í meirihluta. Við búum því miður enn í samfélagi þar sem kvennastörf eru minna metin en karlastörf, þar sem framlag kvenna til samfélagsins er enn talið minna virði en framlag karla.

Kvenréttindafélagið telur að sú leið sem er valin í þingsályktunartillögunni, að gera sérstakan kjarasamning um kjör kvennastétta með samkomulagi við alla hagsmunaaðila, sé ákjósanleg leið til þess að minnka launamun kynjanna. Verðmætamatið hefur verið skakkt og það þarf að laga.

Jöfnum kjör kvenna og karla saman, með þjóðarsátt! Kjarajafnrétti STRAX!

Við ljúkum þessari umsögn með því að birta í heild sinni yfirlýsingu baráttufundar kvenna á Austurvelli 24. október 2016:

Kjarajafnrétti STRAX!

Þann 24. október árið 1975 lögðu konur um allt land niður vinnu til að sýna fram á mikilvægi vinnuframlags kvenna fyrir þjóðfélagið. Kvennafrídagurinn vakti verðskuldaða athygli um allan heim.

Árið 1985 var haldið upp á kvennafrídaginn í annað sinn og aftur lögðu 25.000 konur niður vinnu.

Árið 2005 héldum við upp á kvennafrídaginn í þriðja sinn, og konur gengu í tugþúsundatali út af vinnustað á þeirri mínútu þegar þær hættu að fá borgað fyrir störf sín miðað við karla, kl. 14:08.

Árið 2010 gengu konur út kl. 14:25. Nú ganga konur út kl. 14:38. Við höfum þokast áfram um hálf tíma á ellefu árum. Tæplega þrjár mínútur á hverju ári. Með þessu áframhaldi þurfum við að biða í 52 ár eftir að konur fái sömu laun og sömu kjör og karlar. Það er óþolandi!

Atvinnutekjur kvenna eru að meðaltali 70,3% af atvinnutekjum karla. Störf kvenna eru gróflega vanmetin, vinnumarkaðurinn er kynskiptur, kvennastéttir eru lágt launaðar og launamisrétti fyrirfinnst víða. Konur eru enn í minnihluta í sveitarstjórnnum og á Alþingi. Það á líka við í flestum nefndum og ráðum á vegum hins opinbera. Karlar ráða ferðinni í stjórnnum flestra fyrirtækja í atvinnulífinu og minnihluti framkvæmdastjóra eru konur.

Konur mæta margs konar fordómum á vinnumarkaði. Þær eru hlutgerðar og kynferðisleg áreitni viðgengst of víða. Sífellt ber meira á aldursfordómum í garð kvenna. Konur eru líklegri til að vinna hlutastörf, taka langt fæðingarorlof eða hverfa af vinnumarkaði til að sinna ólaunuðum umönnunarstörfum.

Mörg ný málefni hafa komist á dagskrá í jafnréttisbaráttunni, svo sem ofbeldi gegn konum og samtvinnun misréttis. Margvísleg lög hafa verið sett til að tryggja jafnrétti kynjanna, en lagasetningin ein dugar ekki til að breyta þeirri menningu sem ríkir í samfélaginu. Enn er því verk að vinna.

Á slíkum tímum er samstaða sterkasta vopnið. Konur og karlar sem styðja og vinna að jafnrétti kynjanna þurfa að halda vöku sinni, standa saman og sækja fram. Við verðum að útrýma launamisrétti og tryggja jafnrétti kvenna og karla til starfa. Við þurfum að tryggja stöðu og bæta kjör kvenna í hvívetna óháð fötlun, aldri, búsetu, uppruna, litarhætti, kynhneigð, kynvitund og lífsskoðun. Við þurfum að lengja og bæta fæðingarorlofið, vinna gegn kynskiptu náms- og starfsvali og breyta heftandi staðalmyndum kynjanna. Við verðum að auka völd kvenna í atvinnulífinu og í stjórnámum og fjölga konum í Hæstarétti. Við þurfum að uppræta ofbeldi gegn konum, sem hefur hamlandi áhrif á samfélagsþátttöku kvenna. Við þurfum að tryggja kjarajafnrétti strax!

Kröfur okkar eru:

- Jöfn kjör og jöfn laun STRAX
- Tryggjum stöðu kvenna og bætum kjör kvenna í hvívetna óháð fötlun, aldri, búsetu, uppruna, litarhætti, kynhneigð, kynvitund og lífsskoðun
- Lengjum og bætum fæðingarorlofskerfið
- Upprætum staðalmyndir kynjanna og kynskiptingu vinnumarkaðar
- Aukum völd kvenna í atvinnulífinu og í stjórnámum og fjölgum konum í Hæstarétti
- Upprætum ofbeldi gegn konum



Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir
framkvæmdastýra Kvenréttindafélags Íslands

Alþingi

Kirkjustræti
150 Reykjavík

Mosfellsbæ, 08.02.2018
Erindi 201801346/50.13 ssj

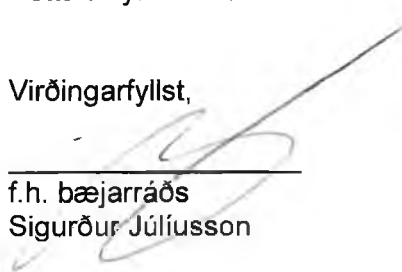
**Efni: Umsögn bæjarráðs Mosfellsbæjar um tillögu til þingsályktunar um
þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétt.**

Á 1341. fundi bæjarráðs Mosfellsbæjar var eftirfarandi umsögn um ofangreint erindi samþykkt.

*„Bæjarráð Mosfellsbæjar tekur undir þá ályktun sem fram kemur í tillögu til
þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta.“*

Þetta tilkynnist hér með.

Virðingarfyllst,


f.h. bæjarráðs
Sigurður Júlíusson



Umsögn um tillögu til þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta

Hjá Reykjavíkurborg er í gildi jafnlaunastefna þar sem m.a. kemur fram að jafnlaunastefna sé einn af hornsteinum launastefnu Reykjavíkurborgar. Með því er átt við þá stefnu að greiða starfsmönnum sömu laun fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Með þetta markmið í huga var valið starfsmatskerfi með burði til að geta metið á kerfisbundinn hátt þau störf sem starfsmenn borgarinnar vinna. Þá hefur Reykjavíkurborg lagt áherslu á það að gera kjarasamninga við viðsemjendur sína um starfsmat.

Um 70% af starfsmönnum Reykjavíkurborgar taka laun samkvæmt starfsmatskerfinu en kerfið er greiningartæki sem er notað til að meta með kerfisbundnum hætti þær kröfur sem störf gera til starfsmanna. Kerfið byggir á hlutlægum viðmiðum sem notuð eru til að bera saman störf í samræmi við þær kröfur sem í störfunum felast, óháð hæfni þeirra sem þau vinna.

Markmið starfsmats er að tryggja að starfsmönnum séu ákvörðuð laun með eins málefnalegum og hlutlægum aðferðum og hægt er og á að leiða til þess að störfum sé raðað þannig til grunnlauna að þau séu hin sömu fyrir störf sem metin eru jafnkrefjandi, óháð starfsstöðum, stéttarfélagi eða kyni.

Reykjavíkurborg hefur á undanförunum árum verið í ýmsum aðgerðum til að eyða kynbundnum launamun m.a. með því að greina kynbundinn launamun, annarsvegar á dagvinnulaunum og hinsvegar á heildarlaunum. Þá hefur starfsmatskerfið verið tekið út af Félagsvísindastofnun með það að markmiði að greina hvort launasetning sé kynhlutlaus. Niðurstöður ofangreindra greininga sýna að mikið hefur áunnist í að jafna laun kynjanna á undanförunum árum hjá Reykjavíkurborg.

Úttekt Félagsvísindastofnunar sýnir að starfsmatskerfið skilar kynhlutlausri niðurstöðu og enginn kynbundinn launamunur mælist í grunnlaunum innan starfsmatsins. Markmið borgarinnar er að öll störf verði launasett innan starfsmats þannig að enginn vafi leiki á því að alls jafnræðis sé gætt við launasetningu ólíkra starfsstétta.



Framundan er mikil greiningarvinna hjá borginni vegna jafnlaunavottunar og eru væntingar til þess að jafnlaunavottun muni enn frekar tryggja réttláta launasetningu óháð kyni.

Þó að talsvert hafi áunnist í að minnka kynbundinn launamun hjá Reykjavíkurborg þá hafa greiningar sýnt að launakjör hjá sveitarfélögum eru umtalsvert lægri en hjá ríki og á almennum vinnumarkaði.

Reykjavíkurborg fagnar því að ráðist verði í greiningu á launakjörum fjölmennra kvennastétta í samanburði við aðrar stéttir með sambærilega menntun og ábyrgð sem starfa hjá hinu opinbera og lýsir sig tilbúna til að taka þátt í þeirri vinnu með það að markmiði að ná sátt um bætt launakjör kvennastétta. Hafa verður í huga við slíka greiningu að margt bendir til þess að talsverður launamunur sé á milli ríkis og sveitarfélaga þegar kemur að launum hinna ýmsu starfsstétta og tryggja þarf sveitarfélögum tekjur til að standa undir þeirri leiðréttingu sem nauðsynleg er.

F.h. Reykjavíkurborgar,

Atli Atlason, deildarstjóri kjaradeildar Reykjavíkurborgar

Ragnhildur Ísaksdóttir, starfsmannastjóri Reykjavíkurborgar

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10

150 REYKJAVÍK

Reykjavík, 19. febrúar 2018

Efni: Umsögn um tillögu til þingsályktunar um þjóðarsátt um bætt kjör kvennastétta, þingskjal 50, 50. mál.

Samkvæmt tillögunni er fjármála- og efnahagsráðherra falið að leiða viðræður við Samtök atvinnulífsins og viðsemjendur þeirra um gerð kjarasamnings sem feli í sér að tilteknar starfsgreinar þar sem konur eru í miklum meirihluta, svonefndar kvennastéttir, hækki meira í launum en aðrar starfsgreinar.

Tillaga þessi beinist ekki að einstökum stéttum á almennum vinnumarkaði. Allir þeir hópar sem vísað er til í tillögunni starfa hjá ríki og sveitarfélögum og sérstaklega er vísað til samanburðar á launum hópa sem starfa hjá hinu opinbera. Fjármála- og efnahagsráðherra er ætlað að ná fram sátt á vinnumarkaði um að helmingur opinberra starfsmanna verði hækkaður í launum umfram launaþróun annarra.

Margt kemur í veg fyrir að svo sértæk aðgerð geti náð fram að ganga:

Nýtt samningalíkan

Á undanförunum árum hefur verið unnið að mótun nýs samningalíkans með breyttum og bættum vinnubrögðum við gerð kjarasamninga og sameiginlegri launastefnu á vinnumarkaði. Rammisamkomulag ASÍ, BSRB, SA, ríkis og sveitarfélaga frá 27. október 2015 var mikilvægur áfangi í þeirri vinnu. Samþykkt þingsályktunartillögu um sérstaka hækkun tiltekinna hópa opinberra starfsmanna umfram aðra, sem fjármála- og efnahagsráðherra er ætlað að setja á oddinn í viðræðum um endurnýjun rammisamkomulagsins, getur sett þær viðræður í uppnám.

Sporin hræða

Æskilegt væri að höfundar tillögunnar kynntu sér framkvæmd sambærilegra áforma og í henni felast og hrint var í framkvæmd í tíð ríkisstjórnar Jóhönnu Sigurðardóttur. Þáverandi ríkisstjórn fól Samninganefnd ríkisins að gera breytingar á kjarasamningum þess efnis að tilteknar starfsgreinar hækkuðu í launum en aðrar ekki. Þau afskipti ríkisins af kjarasamningum ollu töluverðu uppnámi í samskiptum aðila að kjarasamningum ríkisins og jafnframt á vinnumarkaðnum öllum.

Ósamrýmanlegt jafnlaunastefnu

Stofnanir ríkisins vinna nú ásamt öðrum stærri vinnuveitendum að innleiðingu jafnlaunastaðals sem á m.a. að tryggja að atvinnurekandi greiði sömu laun fyrir jafnverðmæt störf. Flokka þarf störf á grundvelli málefnaþregra viðmiða. Tillaga þessi til þingsályktunar gerir hins vegar ráð fyrir að laun einstakra starfsgreina verði eingöngu borin saman á grundvelli menntunar og ábyrgðar. Ekki á að líta til annarra málefnaþregra þátta sem áhrif hafa á ákvörðun launa. Því kann að fara að stofnun með vottaða jafnlaunastefnu verði gert að innleiða nýjan kjarasamning sem felur í sér sérstaka launahækkun starfsgreina sem gegna störfum sem metin hafa verið jafnverðmæt störfum sem aðrir sinna og en eiga að fá minni hækkun launa. Ekki verður séð að þessi markmið séu samrýmanleg.

Leið almenna vinnumarkaðarins til jafnaðar

Launamunur kynjanna á almennum vinnumarkaði hefur helst komið fram í mun á heildarlaunum karla og kvenna, sem endurspeglar m.a. að hlutastörf eru algengari meðal kvenna en karla og að karlar vinna umtalsvert meiri yfirvinnu en konur. Við gerð kjarasamninga árið 2015 var samþykkt að hefja viðræður um breytingar á ákvæðum kjarasamninga um álagstímabil og álagsgreiðslur með það m.a. að markmiði að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum. Ljóst er að sú aðgerð, ef af verður, mun leiða til hækkunar heildarlauna kvenna umfram karla. Rétt er að opinberir vinnuveitendur skoði með sama hætti hvort breyttar áherslur í kjaraumhverfi þeirra geti leitt til aukins launajafnaðar.

Samtök atvinnulífsins telja mikilvægt að sátt geti náðst á vinnumarkaði um launastefnu sem gengur út á að leiðandi samningsaðilar geri kjarasamninga innan marka efnahagslegs svigrúms og með hliðsjón af samkeppnisstöðu útflutningsgreina og að aðrir kjarahópar, smáir sem stórir, skuldbindi sig til að vinna innan þess efnahagslega svigrúms. Sérstækar aðgerðir hins opinbera sem vinnuveitenda verða að rúmast innan þess svigrúms. Samtök atvinnulífsins geta ekki stutt tillögur sem ganga gegn þessum markmiðum.

Virðingarfyllt,
f.h. Samtaka atvinnulífsins

Hannes G. Sigurðsson