



Alþingi
Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10

150 REYKJAVÍK

SA/

Rvk. 19.4.2004

Efni: Frumvarp til breytinga á jafnréttislögum

Samtökum atvinnulífsins hafa borist til umsagnar frumvarp til laga um breytingu á jafnréttislögum, nr. 96/2000, 565. mál, þar sem lögð er ótakmörkuð upplýsingaskylda á atvinnurekendur gagnvart Jafnréttisstofu samkvæmt kröfu eða opinberri tilkynningu. Jafnframt er lagt til að Jafnréttisstofa fái heimildir til að krefjast afhendingar gagna til athugunar. Við rannsókn máls er auk þess gert ráð fyrir að Jafnréttisstofa geti ”gert nauðsynlegar athuganir á starfsstöð fyrirtækis og lagt hald á gögn þegar ríkar ástæður eru til að ætla að brotið hafi verið gegn lögum þessum eða fyrirmælum Jafnréttisstofu.”

Lagt er því til að Jafnréttisstofa fái sömu rannsóknarheimildir og Samkeppnisstofnun hefur. Það eina sem á skortir er að refsheimildir verði gerðar þær sömu, það er að Jafnréttisstofu verði veitt heimild til að leggja á stjórnvaldssektir og mælt verði fyrir um að brot á lögnum verði fangelsi og sviptingu réttinda, sbr. 39. 40. 53. og 57. gr. samkeppnislaga, nr. 8/1993.

Hér er ekki líku saman að jafna. Viðfangsefni og efnisreglur samkeppnis- og jafnréttislaga eru gjörólík auk þess sem samkeppnislög teljast til opinbers réttar eins og refsheimildirnar gefa til kynna.

Jafnréttislög fjalla á hinn bóginn um samskipti vinnuveitenda og starfsmanna þeirra eða með öðrum orðum vinnuréttarsamband þeirra. Ef heimila á húsleit með þeim hætti sem frumvarpið gerir ráð fyrir til að tryggja sönnun í einkamáli felur það í sér grundvallarbreytingu á íslenskum rétti sem draga má í efa að standist stjórnarskrá.

Þess er að geta að réttur starfsmanna er þegar mjög vel tryggður. Starfsmenn þurfa aðeins að leiða líkur að því að jafnréttislög hafi verið brotin og skal vinnuveitandi þá sýna fram á, ef um mun er að ræða, að hann skýrist af öðrum þáttum en kynferði. Vinnuveitandinn verður því að veita nauðsynlegar upplýsingar vilji hann komast hjá sakfellingu. Fara má með mál fyrir Jafnréttisstofu sem getur tekið mál til athugunar og beint rökstuddum tilmælum til aðila um að ákvæði laganna verði virt ef ætla má að þau hafi verið brotin. Þá má leita álits Kærunefndar jafnréttismála og dómstóla. Jafnréttisstofa getur auk þess höfðað mál til viðurkenningar á rétti kæranda á grundvelli álitsgerða kærunefndar. Engin þörf er því á þeim úrræðum sem frumvarpið gerir ráð fyrir.

Launamunur felur ekki sjálfkrafa í sér launamisrétti. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun felji ekki í sér kynjamismun, sbr. 14. gr. jafnréttislaga. Laun taka mið af mörgum þáttum. Í kjarasamningi verslunarmanna segir t.d. að laun skuli endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns



SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Það eru því fjölmörg matsatriði sem taka þarf afstöðu til. Samkvæmt framansögðu skal gæta sömu viðmiða hvort heldur um er að ræða karl eða konu. Það er áréttað í áður tilvitnuðu kjarasamningsákvæði þar sem segir að gæta skuli ákvæða jafnréttis laga við launaákvæðanir. Upplýsingar um launagreiðslur til starfsmanna veita því takmarkaðar upplýsingar.

Samtök atvinnulífsins leggja í starfi sínu áherslu á jafnrétti kynja og telja það hag atvinnulífsins. Jafnréttismálin verða þó ekki einskorðuð við vinnustaðinn. Fjölskylduábyrgð kvenna hefur einnig áhrif, sbr. könnun jafnréttisráðs og nefndar um efnahagsleg völd kvenna.

Í greinargerð með frumvarpinu er vitnað til viðhorfa um mat á störfum kvenna. Viðhorfum verður ekki breytt með löggjöf af því tagi sem hér er gerð tillaga um.

Samtök atvinnulífsins mæla því eindregið gegn samþykkt frumvarpsins.

Virðingarfyllt,

Hrafnhildur Stefánsdóttir, yfirlögfræðingur.