



Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10

150 Reykjavík

SA/

Rvk. 31.1.2007

Efni: Frumvarp um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Samtökum atvinnulífsins hefur borist til umsagnar frumvarp um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur.

Upplýsingaskylda og húsrétt

Með frumvarpinu er lagt til að lögð verði ótakmörkuð upplýsingaskylda á atvinnurekendur gagnvart Jafnréttisstofu. Jafnframt 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. 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 um samskipti vinnuveitenda og starfsmanna þeirra eða með öðrum orðum vinnuréttarsamband þeirra. Ef heimila á húsrétt 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.

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 feli ekki í sér kynjamismunun, sbr. 14. gr. jafnréttislaga. Laun taka mið af mörgum þáttum. Í kjarasamningi verslunarmanna segir t.d. að laun skuli endurspeglar vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns 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 jafnréttislaga við launaákvæðanir. Upplýsingar um launagreiðslur til starfsmanna veita því takmarkaðar upplýsingar.



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. Engin þörf er því á þeim úrræðum sem frumvarpið gerir ráð fyrir.

SA hafna því alfarið að jafnréttismálin kalli á rannsóknarheimildir eins og í opinberu máli og vara við því að byggt verði upp umfangsmikið og flókið eftirlitskerfi þar sem vandséð er hvaða ávinning það hefur í för með sér.

Bindandi úrskurðir

Þá er lagt til að úrskurðir kærunefndar verði bindandi gagnvart málsaðilum nema nefndin ákveði að kröfu málsaðila að réttaráhrifum úrskurðar verði frestað. Frestun er bundinn því skilyrði að mál til ógildingar á úrskurðinum sé höfðað án tafar og að auki krafist flýtimeðferðar. Frumvarpið gerir þannig ráð fyrir að flýtimeðferð, eða a.m.k. umsókn þar að lútandi, verði meginreglan í jafnréttismálum. Slík tillaga er í beinni andstöðu við ákvæði einkamálalaganna en skv. þeim er gert ráð fyrir að slík heimild sé aðeins veitt í undantekningartilvikum, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum. Dómstólar hafa því túlkað hana þröngt.

Tillagan felur í sér ákvörðun um þriðja dómstigið í jafnréttismálum án þess að séð verði að þörf sé til þess. Þá verður ekki séð hvaða rök hníga til þess að aðeins þau vinnumarkaðslegu mál sem tengjast kynferði manna eigi að fá slíka sé meðferð.

Ummæli í greinargerð um þörf slíkrar reglu eru illskiljanleg enda lítt rökstudd. Líklegt er að Eftirlitsnefnd Sameinuðu þjóðanna sem fjallar um réttindi kvenna og vitnað er til hafi takmarkaða yfirsýn yfir íslenskt réttarkerfi og greiðan aðgang manna að því. Stjórnvöld hafa unnið ötullega að því að fylgja jafnréttislögum eftir. Til þess hefur verið sett á stofn sérstök jafnréttisstofa auk kærunefndarinnar sem kærendur geta leitað til með mál sín og fengið álit á lagalegri stöðu sinni. Jafnréttisstofa fylgir álitum kærunefndar jafnréttismála eftir að beiðni kæranda og sendir áskorun til kærða um að fundin verði lausn í samræmi við álit nefndarinnar. Þá hefur jafnréttisstofa samkvæmt reglugerð, að vissum skilyrðum uppfylltum, heimild til að höfða mál fyrir íslenskum dómstólum til viðurkenningar á rétti kæranda á grundvelli jafnréttislaga. SA fær því ekki annað séð en að eftirfylgni stjórnvalda með framkvæmd laganna sé mjög góð.

Breyting í þá veru sem lagt er til í frumvarpinu leiðir óhjákvæmilega til þess að lögmenn yrðu almennt fengnir til að reka mál fyrir nefndinni sem hefur í för með sér kostnaðarauka fyrir kærendur. SA draga því mjög í efa að frumvarpið feli í sér réttarbót fyrir kærendur. Kærði á alltaf þann kost að vísa málinu til dómstóla vilji hann ekki sætta sig við niðurstöðuna sem kallar á varnir af hálfu kæranda á einu til tveimur dómstigum til viðbótar.

Jafnréttisfulltrúi

Frumvarpið gerir auk þess ráð fyrir að í sérhverju fyrirtæki þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn skuli starfsmenn kjósa sér sérstakan jafnréttisfulltrúa sem fjalli um og hafi eftirlit með jafnréttisáætlun og að farið sé að jafnréttislögum. Fulltrúi þessi skal njóta sömu réttinda og bera sömu skyldur og trúnaðarmenn samkvæmt lögum um stéttarfélag og vinnudeilur. Engin rök eru því fyrir að gera starfsmönnum skylt að kjósa sameiginlegan jafnréttisfulltrúa. Stéttarfélag hafa trúnaðarmenn á vinnustöðum sem hafa það hlutverk að gæta hagsmuna starfsmanna og að lög og kjarasamningar séu haldnir gagnvart þeim. Að mati SA er engin þörf á að fjölga þeim, hvað þá þverrt á gildandi fyrirkomulag og án nokkurs tillits til aðstæðna í fyrirtækjum.



Launaleynd

Með frumvarpinu er auk þess lagt til að launamanni verði hvenær sem er heimilt að veita þriðja aðila upplýsingar um laun og önnur starfskjör sín. Rökin eru að launaleynd sé líkleg til að koma í veg fyrir árangur af þeirri yfirlýstu stefnu að jafna beri launamun kynjanna. SA er ósammála því að samningar milli atvinnurekanda og starfsmanns um að laun séu trúnaðarmál ýti undir launamun milli kynja. Fyrir því eru engar haldbærar sannanir. Til eru kannanir sem sýna hið gagnstæða. Slíkir samningar hindra ekki að starfsmenn geti leitað réttar síns á grundvelli jafnréttis laga og segi frá launum sínum við kærú og undirbúning hennar. SA þekkja engin dæmi þess að starfsmenn hafi sætt refsiaðgerðum af hálfu vinnuveitenda síns þótt trúnaðurinn hafi ekki verið haldinn.

Skipan í nefndir og ráð

Samkvæmt frumvarpinu er enn fremur gert ráð fyrir að við tilnefningu í opinberar nefndir og ráð skuli tilnefningaraðilar ávallt tilnefna eina og konu og einn karl. SA telja eðlilegt að minna tilnefningaraðila á að gæta jafnréttissjónarmiða við slíkar tilnefningar eins og gert er ráð fyrir í núgildandi lögum. Samtökin eru á hinn bóginn mótfallin því að möguleiki fyrirtækja og samtaka til að tilnefna þá sérfræðinga sem best eru til þess fallnir að sinna viðkomandi starfi sé takmarkaður með þessum hætti. Það er langt í frá að þessir aðilar hafi ætíð á að skipa kunnáttufólki af báðum kynjum. Ástæðan er m.a. mismunandi starfsval kvenna og karla.

Afstaða SA

Samtök atvinnulífsins leggja í stefnumörkun sinni og starfi áherslu á jafnrétti kynja, að konur og karlar njóti í hvívetna sömu tækifæra á vinnumarkaði og telur það hagsmunamál fyrir atvinnulífið.

Miklar og íþyngjandi kvaðir á fyrirtæki eins og lagt er upp með í frumvarpinu hafa að mati SA neikvæð áhrif á starf að jafnréttismálum. Virk umræða og upplýsingar eru betri aðferð til að stuðla að jafnari stöðu kynjanna.

Þá er starfandi sérstök nefnd um endurskoðun jafnréttislaganna.

SA mæla því eindregið gegn samþykkt frumvarpsins.

Virðingarfyllst,

Hrafnhildur Stefánsdóttir, yfirlögfræðingur.



Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10

150 Reykjavík

SA/

Rvk. 31.1.2007

Efni: Frumvarp um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Samtökum atvinnulífsins hefur borist til umsagnar frumvarp um breytingu á lögum nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 9. mál, upplýsingaskylda, málshöfðunarréttur.

Upplýsingaskylda og húsrétt

Með frumvarpinu er lagt til að lögð verði ótakmörkuð upplýsingaskylda á atvinnurekendur gagnvart Jafnréttisstofu. Jafnframt 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. 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 um samskipti vinnuveitenda og starfsmanna þeirra eða með öðrum orðum vinnuréttarsamband þeirra. Ef heimila á húsrétt 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.

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 feli ekki í sér kynjamismun, sbr. 14. gr. jafnréttislaga. Laun taka mið af mörgum þáttum. Í kjarasamningi verslunarmanna segir t.d. að laun skuli endurspeglar vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns 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 jafnréttislaga við launaákvæðanir. Upplýsingar um launagreiðslur til starfsmanna veita því takmarkaðar upplýsingar.



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. Engin þörf er því á þeim úrræðum sem frumvarpið gerir ráð fyrir.

SA hafna því alfarið að jafnréttismálin kalli á rannsóknarheimildir eins og í opinberu máli og vara við því að byggt verði upp umfangsmikið og flókið eftirlitskerfi þar sem vandséð er hvaða ávinning það hefur í för með sér.

Bindandi úrskurðir

Þá er lagt til að úrskurðir kærunefndar verði bindandi gagnvart málsaðilum nema nefndin ákveði að kröfu málsaðila að réttaráhrifum úrskurðar verði frestað. Frestun er bundinn því skilyrði að mál til ógildingar á úrskurðinum sé höfðað án tafar og að auki krafist flýtimeðferðar. Frumvarpið gerir þannig ráð fyrir að flýtimeðferð, eða a.m.k. umsókn þar að lútandi, verði meginreglan í jafnréttismálum. Slík tillaga er í beinni andstöðu við ákvæði einkamálalaganna en skv. þeim er gert ráð fyrir að slík heimild sé aðeins veitt í undantekningartilvikum, að ákveðnum skilyrðum uppfylltum. Dómstólar hafa því túlkað hana þröngt.

Tillagan felur í sér ákvörðun um þriðja dómstigið í jafnréttismálum án þess að séð verði að þörf sé til þess. Þá verður ekki séð hvaða rök hníga til þess að aðeins þau vinnumarkaðslegu mál sem tengjast kynferði manna eigi að fá slíka sé meðferð.

Ummæli í greinargerð um þörf slíkrar reglu eru illskiljanleg enda lítt rökstudd. Líklegt er að Eftirlitsnefnd Sameinuðu þjóðanna sem fjallar um réttindi kvenna og vitnað er til hafi takmarkaða yfirsýn yfir íslenskt réttarkerfi og greiðan aðgang manna að því. Stjórnvöld hafa unnið ötullega að því að fylgja jafnréttislögum eftir. Til þess hefur verið sett á stofn sérstök jafnréttisstofa auk kærunefndarinnar sem kærendur geta leitað til með mál sín og fengið álit á lagalegri stöðu sinni. Jafnréttisstofa fylgir álitum kærunefndar jafnréttismála eftir að beiðni kæranda og sendir áskorun til kærða um að fundin verði lausn í samræmi við álit nefndarinnar. Þá hefur jafnréttisstofa samkvæmt reglugerð, að vissum skilyrðum uppfylltum, heimild til að höfða mál fyrir íslenskum dómstólum til viðurkenningar á rétti kæranda á grundvelli jafnréttislaga. SA fær því ekki annað séð en að eftirfylgni stjórnvalda með framkvæmd laganna sé mjög góð.

Breyting í þá veru sem lagt er til í frumvarpinu leiðir óhjákvæmilega til þess að lögmenn yrðu almennt fengnir til að reka mál fyrir nefndinni sem hefur í för með sér kostnaðarauka fyrir kærendur. SA draga því mjög í efa að frumvarpið feli í sér réttarbót fyrir kærendur. Kærði á alltaf þann kost að vísa málinu til dómstóla vilji hann ekki sætta sig við niðurstöðuna sem kallar á varnir af hálfu kæranda á einu til tveimur dómstigum til viðbótar.

Jafnréttisfulltrúi

Frumvarpið gerir auk þess ráð fyrir að í sérhverju fyrirtæki þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn skuli starfsmenn kjósa sér sérstakan jafnréttisfulltrúa sem fjalli um og hafi eftirlit með jafnréttisáætlun og að farið sé að jafnréttislögum. Fulltrúi þessi skal njóta sömu réttinda og bera sömu skyldur og trúnaðarmenn samkvæmt lögum um stéttarfélag og vinnudeilur. Engin rök eru því fyrir að gera starfsmönnum skylt að kjósa sameiginlegan jafnréttisfulltrúa. Stéttarfélag hafa trúnaðarmenn á vinnustöðum sem hafa það hlutverk að gæta hagsmuna starfsmanna og að lög og kjarasamningar séu haldnir gagnvart þeim. Að mati SA er engin þörf á að fjölga þeim, hvað þá þverrt á gildandi fyrirkomulag og án nokkurs tillits til aðstæðna í fyrirtækjum.



Launaleynd

Með frumvarpinu er auk þess lagt til að launamanni verði hvenær sem er heimilt að veita þriðja aðila upplýsingar um laun og önnur starfskjör sín. Rökin eru að launaleynd sé líkleg til að koma í veg fyrir árangur af þeirri yfirlýstu stefnu að jafna beri launamun kynjanna. SA er ósammála því að samningar milli atvinnurekanda og starfsmanns um að laun séu trúnaðarmál ýti undir launamun milli kynja. Fyrir því eru engar haldbærar sannanir. Til eru kannanir sem sýna hið gagnstæða. Slíkir samningar hindra ekki að starfsmenn geti leitað réttar síns á grundvelli jafnréttis laga og segi frá launum sínum við kærú og undirbúning hennar. SA þekkja engin dæmi þess að starfsmenn hafi sætt refsiaðgerðum af hálfu vinnuveitenda síns þótt trúnaðurinn hafi ekki verið haldinn.

Skipan í nefndir og ráð

Samkvæmt frumvarpinu er enn fremur gert ráð fyrir að við tilnefningu í opinberar nefndir og ráð skuli tilnefningaraðilar ávallt tilnefna eina og konu og einn karl. SA telja eðlilegt að minna tilnefningaraðila á að gæta jafnréttissjónarmiða við slíkar tilnefningar eins og gert er ráð fyrir í núgildandi lögum. Samtökin eru á hinn bóginn mótfallin því að möguleiki fyrirtækja og samtaka til að tilnefna þá sérfræðinga sem best eru til þess fallnir að sinna viðkomandi starfi sé takmarkaður með þessum hætti. Það er langt í frá að þessir aðilar hafi ætíð á að skipa kunnáttufólki af báðum kynjum. Ástæðan er m.a. mismunandi starfsval kvenna og karla.

Afstaða SA

Samtök atvinnulífsins leggja í stefnumörkun sinni og starfi áherslu á jafnrétti kynja, að konur og karlar njóti í hvívetna sömu tækifæra á vinnumarkaði og telur það hagsmunamál fyrir atvinnulífið.

Miklar og íþyngjandi kvaðir á fyrirtæki eins og lagt er upp með í frumvarpinu hafa að mati SA neikvæð áhrif á starf að jafnréttismálum. Virk umræða og upplýsingar eru betri aðferð til að stuðla að jafnari stöðu kynjanna.

Þá er starfandi sérstök nefnd um endurskoðun jafnréttislaganna.

SA mæla því eindregið gegn samþykkt frumvarpsins.

Virðingarfyllst,

Hrafnhildur Stefánsdóttir, yfirlögfræðingur.