

Dómsmálaráðuneytið
b.t. Skrifstofa jafnréttismála

Reykjavík, 16. október 2025

Samráðsgátt

Efni: Umsögn um drög að frumvarpi til laga um breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020 (skýrslugjöf um kynbundinn launamun).

Samtök atvinnulífsins, Samtök iðnaðarins, Samtök ferðaþjónustunnar og Samtök fyrirtækja í sjávarútvegi (hér eftir „samtökin“) hafa tekið til umsagnar drög að frumvarpi til laga um breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020 (skýrslugjöf um kynbundinn launamun), mál s-175/2025. Í frumvarpsdrögunum er kveðið á um að skylda til jafnlaunavottunar verði aflögð í núverandi mynd án þess þó að hvíkað verði frá markmiðum laga nr. 150/2020 um að sporna gegn launamismunum á grundvelli kyns. Áfram verður skylda fyrir fyrirtæki og stofnanir af tiltekinni stærð að skila inn gögnum um starfaskyldu ásamt launagreiningu til að sýna fram á að launasetning þeirra byggist á málefnalegum sjónarmiðum og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar feli ekki í sér kynbundna mismunum og tryggi þannig að laun séu ákvörðuð á sama hátt fyrir alla óháð kyni. Samtökin fagna afnámi skyldu til jafnlaunavottunar en vilja koma á framfæri eftirfarandi athugasemdum.

Afnám skyldu til jafnlaunavottunar

Eitt meginmarkmið innleiðingar skyldu til jafnlaunavottunar var að vinna gegn kynbundnum launamun. Kynbundinn launamunur skýrist þó ekki af kynbundinni mismunum innan skipulagsheilda – ein helsta skýring þess kynbundna launamunar sem enn mælist er kynskiptur vinnumarkaður, þ.e. að laun í hefðbundnum kvennastéttum eru almennt lægri en laun í hefðbundnum karlastéttum.



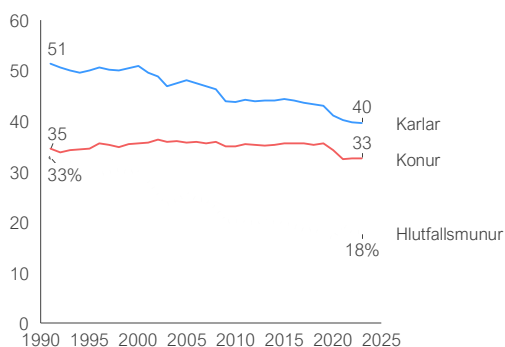
SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

Launamunur kynjanna skýrist meðal annars af vinnutíma og kynskiptum vinnumarkaði

Karlar vinna að jafnaði lengri vinnutíma en konur og vinna jafnframt meiri yfirvinnu

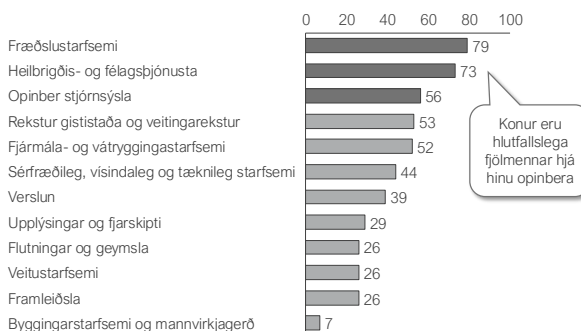
Meðalfjöldi vinnustunda karla og kvenna á viku

16- 74 ára



Hlutfall kvenna í atvinnugreinum

%, 2023

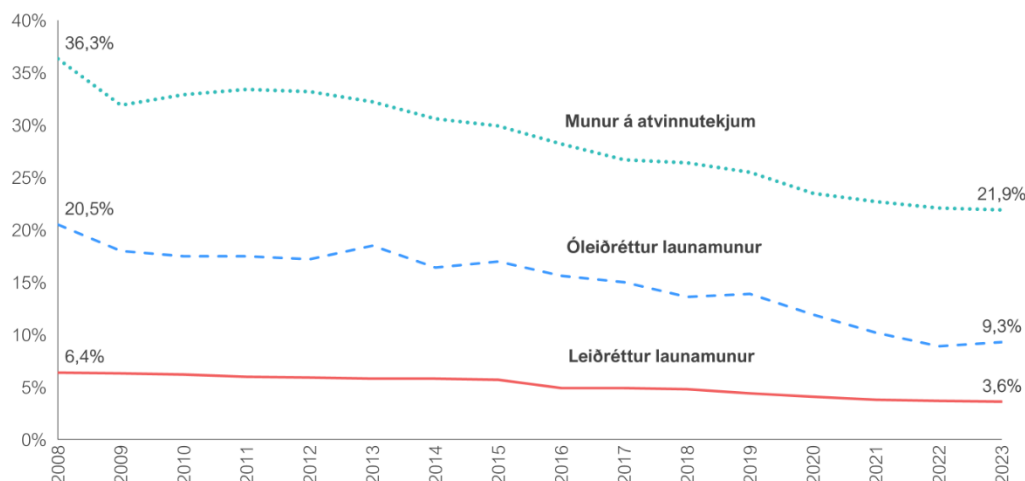


Þá gefa rannsóknir einnig til kynna að vægi yfirvinnu skýri stóran hluta launamunar milli kynja¹. Karlmennt vinna almennt meiri yfirvinnu en konur, en tímakaup yfirvinnu skv. kjarasamningum er talsvert herra en tímakaup dagvinnu. Meðaltímakaup fyrir unna stund er því að jafnaði herra hjá körlum en konum. Jafnlaunavottun innan skipulagsheilda tekur hvorki á kynskiptum vinnumarkaði né vægi yfirvinnu.

Samtökin höfðu uppi [varnaðarorð](#) við lögfestingu jafnlaunavottunar og hafa [ítrekað bent á](#) að jafnlaunavottun sé ekki til þess fallin að útrýma kynbundnum launamun á vinnumarkaði. Í nýjustu rannsókn Hagstofu Íslands á launamun karla og kvenna kemur fram að leiðréttur launamunur kynjanna hafi verið 3,6% árið 2023, sem mætti túlka sem svo að ef karlar og konur ynnu að jafnaði sömu störf, í sömu atvinnugreinum o.s.frv. fengju konur að meðaltali um 3,6% lægri laun en karlmenn. Hagstofan varar þó við slíkum ályktunum enda eru haglíkön ekki fær um að fanga alla þá þætti sem hafa áhrif á launasetningu, s.s. illmælanlega eða huglæga þætti á borð við frumkvæði, ábyrgð og framleiðni einstaklinga í starfi. Tölfræðilíkön eru einungis fær um að gefa einfaldaða mynd af því flókna sambandi sem kann að vera milli skýribreyta og launa². Sömu ágallar eiga við um þá aðferðafræði sem beitt er við jafnlaunavottun eða sambærilegar úttektir sem eiga að leggja mat á launamun milli kynja eða annarra þjóðfélagshópa. Snýr það ekki að hæfni þeirra sem framkvæma slíka úttekt heldur þeim takmörkunum sem hagrannsóknir eru almennt háðar.

SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

Launamunur karla og kvenna



Heimildir: Hagstofa Íslands, Samtök atvinnulífsins

Samkvæmt rannsókn á vegum Háskóla Íslands frá árinu 2022 mældist enginn marktækur munur á launamun kynjanna í skipulagsheildum sem höfðu hlotið vottun og þeim sem höfðu ekki gert það³. Áfram hefur hins vegar dregið úr launamun kynjanna eins og við var að búast með aukinni menntun og atvinnuþátttöku kvenna á fjölbreyttum sviðum atvinnulífsins.

Til viðbótar við takmarkað hagnýtt gildi hafa samtökin bent á mikinn kostnað vegna innleiðingar jafnlaunavottunar og -staðfestingar⁴. Samkvæmt könnun á vegum Samtaka atvinnulífsins (2024) nam kostnaður fyrirtækja við innleiðingu jafnlaunavottunar- eða

¹ https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/gender_equality.pdf

² Hagstofa Íslands - Launamunur karla og kvenna

³ [Að sníða verkfærið að veruleikanum eða veruleikann að verkfærinu? Um jafnlaunastaðal og afnám kynbundinna launa](#)

⁴ <https://www.sa.is/frettatengt/frettir/jafnlaunavottun-mikill-kostnadur-litill-avinningur>

staðfestingar að meðaltali 2,7 milljónum króna, allt frá 200 þúsund krónum upp í 20 milljónir króna. Rannsóknir hafa gefið til kynna að þrátt fyrir kostnaðarsama framkvæmd hafi stjórnendur litla trú á tilætluðum árangri staðalsins enda byggji viðmið að hluta á huglægu mati hvers og eins atvinnurekanda⁵. Enn fremur sé ekki ljóst hvernig vottunin samræmist þeirri framkvæmd sem aðilar vinnumarkaðarins hafa komið sér saman um við launasetningu starfa í kjarasamningum. Að teknu tilliti til ofangreindra annmarka fagna samtökin því að jafnlaunavottun verði gerð valkvæð eins og upphaflega var ætlunin með hönnun jafnlaunastaðalsins.

Skýrslugjöf um kynbundinn launamun

Í frumvarpsdrögum er kveðið á um að í stað jafnlaunavottunar verði fyrirtækjum og stofnunum gert að skila til Jafnréttisstofu gögnum um starfaflokkun og launagreiningu, ásamt tímasettri úrbótaáætlun, ef kynbundinn launamunur mælist, þar sem fram kemur hvernig brugðist skuli við og hvernig hann verði leiðréttur. Í greinargerð með frumvarpsdrögum kemur fram að markmið laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna sé óbreytt og enn þyki ávinningur af því að krefjast upplýsinga frá atvinnurekendum um kynbundinn launamun í formi skýrslugjafar og eftir atvikum úrbótaáætlana og skýringa á kynbundnum launamun og frávikum.

Samtökin vilja í þessu samhengi benda á óljósan ávinning fyrrnefndrar skýrslugjafar sem skila á til Jafnréttisstofu, enda mun hún vera háð sömu annmörkum og jafnlaunavottun, m.a. að slík úttekt getur ekki fangað með nákvæmum hætti þá þætti sem skýrt gætu mismunandi launasetningu milli kynja, ekki er hægt að tryggja með óyggjandi hætti að engin kynbundin mismunun eigi sér stað og óljóst með hvaða hætti hún samræmist framkvæmd kjarasamninga svo dæmi séu nefnd. Gera má ráð fyrir að athugasemdir atvinnurekenda um jafnlaunavottun, þ.e. að ferlið sé kostnaðarsamt og tímafrekt muni enn eiga við. Skýrslugjöfin mun þannig fela í sér íþyngjandi kvaðir án þess að fyrir liggi skýr ávinningur eða notagildi jafnvel þó framkvæmdin kunni að vera minna íþyngjandi en áður. Af þessum sökum efast samtökin um að fyrrgreind skýrslugjöf muni styrkja framkvæmd laganna eða stuðla að útrýmingu kynbundins launamunar á íslenskum vinnumarkaði.

Stærðarmörk rýmkuð

Ef ekki er vilji til þess að falla alfarið frá skýrslugjöf um kynbundinn launamun telja samtökin að rýmka þurfi stærðarmörk verulega. Hægt væri að miða skýrslugjöf við fyrirtæki eða stofnanir þar sem starfa 150 eða fleiri að jafnaði á ársgrundvelli en í frumvarpsdrögum er miðað við fyrirtæki eða stofnanir þar sem starfa fleiri en 50 að jafnaði á ársgrundvelli. Samtökin benda á að íslensk fyrirtæki eru flest lítil eða meðalstór og starfaflokkun þeirra oft á tíðum einsleit. Nauðsynlegt er að tryggja litlum og meðalstórum fyrirtækjum eins gott rekstrarumhverfi og kostur er en íþyngjandi kvaðir í gegnum laga- og reglugerðarumhverfi geta reynst smærri fyrirtækjum sérstaklega þungar í vöfum. Þá er mikilvægt að hafa í huga að kostnaður vegna slíkra kvaða mun að endingu lenda hjá neytendum. Sú skýrslugjöf sem lögð er til í frumvarpsdrögum er sérlega íþyngjandi fyrir lítil og meðalstór fyrirtæki og ávinningurinn lítill sem enginn. Enn fremur benda samtökin á að óljóst sé á hvaða grundvelli eftirlit Jafnréttisstofu byggir og varast þarf að kröfur Jafnréttisstofu við eftirlit með skýrslugjöfinni séu umfram ákvæði jafnréttis laga.

Tilskipun Evrópusambandsins nr. 2023/970 um launagagnsæi

Í frumvarpsdrögum er vísað til tilskipunar Evrópusambandsins nr. 2023/970 um launagagnsæi og að frumvarpsdrögin sé í samræmi við kröfur tilskipunarinnar að miklu leyti.

⁵ „Þetta er allt mannanna verk“: Upplifun stjórnenda á áhrifum jafnlaunavottunar á kjaraumhverfi

Samtökin benda á að launagagnsæistilskipunin hefur ekki verið innleidd hér á landi og alls óvíst hvort og með hvaða hætti hún kemur til með að vera innleidd. Það færi því betur á því að fella skyldu til jafnlaunavottunar alfarið niður ásamt skýrslugjöf um kynbundinn launamun þar til að innleiðingarferli tilskipunarinnar skýrist.

Lokaorð

Samtökin leggja ríka áherslu á jafnréttismál og hafa mótað sér skýra stefnu í málaflokknum. Lögð er áhersla á að félagsmenn fylgi í hvívetna jafnréttislögum og ákvæðum kjarasamninga og telja samtökin að í kynbundinni mismunun felist slæmir stjórnarhættir sem dragi úr samkeppnishæfni. Aukið jafnrétti og aukin atvinnuþátttaka, ekki síst kvenna, stuðli að auknum hagvexti og þar með bættum lífskjörum. Samtökin taka því undir að hvergi eigi að hvika frá markmiðum laga nr. 150/2020 um að sporna gegn launamismunum á grundvelli kyns. Hins vegar séu aðrar leiðir en íþyngjandi kvaðir á fyrirtæki vænlegri til árangurs. Áhrifaríkar [leiðir](#) til að sporna gegn launamun kynjanna, án íþyngjandi aðgerða, eru t.d. að vandað sé til verka í launarannsóknum, [brúun umönnunarþilsins](#), [tryggt sálfélagslegt vinnumhverfi og nauðsynlegar breytingar á skipulagi vinnumarkaðarins](#), þ.e. að stuðlað sé að auknum hlut dagvinnulauna í heildarlaunum. Aftur á móti telja samtökin íþyngjandi kvaðir á fyrirtæki ekki vænlega leið til árangurs á þessari vegferð. Það er í öllu falli lágmarkskrafa að slíkar kvaðir skili þá tilskildum árangri svo að hægt sé að réttlæta þær.

Virðingarfyllst,

f.h. Samtaka atvinnulífsins



f.h. Samtaka iðnaðarins



f.h. Samtaka ferðaþjónustunnar



f.h. Samtaka fyrirtækja í sjávarútvegi

