

Nd.

## 21. Frumvarp til laga

[21. mál]

um Jafnlaunaráð.

Flm.: Svava Jakobsdóttir, Stefán Valgeirsson, Stefán Gunnlaugsson,  
Bjarni Guðnason, Ólafur G. Einarsson.

### 1. gr.

Konum og körlum skulu greidd jöfn laun fyrir jafnverðmæt og að öðru leyti sambærileg störf.

### 2. gr.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna starfsfólki eftir kynferði. Gildir þetta ekki aðeins um launagreiðslur, heldur um hvers konar greinarmun, útilokun eða forréttindi vegna kynferðis. Bannað er með öllu að skerða jafnrétti kynjanna til atvinnuráðningar og skipunar í starf, hlunninda, vinnuskilyrða og hækkunar í starfi.

### 3. gr.

Setja skal á stofn Jafnlaunaráð. Hefur það aðsetur í Reykjavík, og er starfs-  
svið þess landið allt.

Jafnlaunaráð skal skipað 5 einstaklingum til þriggja ára í senn og skulu þeir ásamt varamönnum skipaðir þannig: einn skipaður af Hæstarétti og er hann formaður ráðsins, einn skipaður af félagsmálaráðherra, einn skipaður af Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, og skulu þessir þrír ásamt varamönnum hafa lokið embættisprófi í lögum, einn skipaður af Alþýðusambandi Íslands og einn skipaður af Vinnuveitendasambandi Íslands.

Málsmeðferð fyrir Jafnlaunaráði skal lúta reglum laga um meðferð einkamála í héraði, nr. 85/1936, að því leyti sem við verður komið.

Kostnaður við Jafnlaunaráð greiðist úr ríkissjóði.

### 4. gr.

Verkefni Jafnlaunaráðs er að:

1. Vera ráðgefandi gagnvart stjórnvöldum, stofnunum og félögum í málefnum, er varða launajafnrétti og jafngildi með konum og körlum í kjaramálum.
2. Fylgjast með þjóðfélagsþróuninni, sem varðar þetta lagaefni, og gera tillögur til breytinga til samræmis við tilgang þessara laga.
3. Stuðla að góðri samvinnu við samtök atvinnurekenda og launafólks svo og aðra þá aðila, sem kjaramál snerta, svo að stefnu og markmiði laga þessara verði náð með sem eðlilegustum hætti.
4. Taka til rannsóknar af sjálfsdáðum, hver brögð kunna að vera að misrétti í kjaramálum að því leyti, er lög þessi varða. Opinberum stofnunum svo og félagssamtökum á vinnumarkaði er skylt að veita Jafnlaunaráði hvers konar upplýsingar hér að lútandi.
5. Taka við ábendingum um brot á ákvæðum laga þessara og rannsaka málið af því tilefni og senda að rannsókn lokinni málsskjöl til þeirra aðila, sem málið snertir.
6. Kveða upp úrskurði í deilumálum, er rísa út af kærnum, sem Jafnlaunaráði berast, um brot á lögum þessum, ef eigi takast sættir með aðilum, en ætíð skal Jafnlaunaráð leita þeirra. Ber Jafnlaunaráði m. a. að vega og meta ráðningar- og/eða kjarasamninga til samræmis við ákvæði 1. og 2. greinar laga þessara svo og annarra laga og alþjóðasamninga, sem um slík málefni fjalla og Ísland á aðild að og hefur fullgilt. Ber Jafnlaunaráði að hafa að engu mismunandi nafngiftir í sama starfi, sem uppi eru í því skyni að mismuna kynjum í launakjörum. Birta skal Jafnlaunaráð almenningi úrskurði sína.

5. gr.

Kærendur og sóknaraðilar máls fyrir Jafnlaunaráði geta verið:

- 1) einstaklingur, sem telur brot á lögum þessum beinast gegn sér, og
- 2) launþegasamtök, sem einstaklingur sá er aðili að.

6. gr.

Úrskurður Jafnlaunaráðs í kærumáli einstaklings er bindandi sem ráðningarsamningur milli aðila og fullnaðarúrlausn kjaradeilu. Þó má innan þriggja mánaða bera úrskurðinn undir hina almennu dómstóla. Nú breyta dómstólar úrskurði Jafnlaunaráðs til lækkunar, og á þá atvinnurekandinn ekki endurkröfurétt á launþegann fyrir tímabilið frá uppkvaðningu úrskurðar Jafnlaunaráðs til niðurstöðu dómstóla.

Jafnlaunaráði er rétt að úrskurða um greiðslu málskostnaðar og ákveða dagsektir, sé úrskurði þess samkvæmt 1. mgr. eigi fullnægt. Mega dagsektir samkvæmt þessari grein nema allt að 3000 kr. á dag, unz úr hefur verið bætt. Úrskurði samkvæmt þessari málsgrein getur atvinnurekandi skotið til dómstóla eftir almennum reglum.

7. gr.

Félagsmálaráðherra setur nánari reglur um framkvæmd þessara laga í reglugerð, að fengnum tillögum Jafnlaunaráðs.

8. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

Greinargerð.

Frumvarp þetta var lagt fram á síðasta þingi, en hlaut þá ekki afgreiðslu. Það er nú lagt fram á ný í nær sömu mynd og það kom frá allsherjarnefnd neðri deildar á síðasta þingi. Breytingin, sem nú er gerð, er á þá lund, að gert er ráð fyrir, að niðurstöðu Jafnlaunaráðs í kærumáli megi áfrýja til almennra dómstóla. Er þessi breyting gerð til þess að koma til móts við óskir þeirra, sem telja, að aðeins með því móti sé fyllsta réttaröryggis gætt.

Þessu frumvarpi um Jafnlaunaráð, ef að lögum verður, er ætlað það hlutverk að tryggja framkvæmd laga um jafnrétti kynjanna í atvinnulífinu. Reynsla undanfarinna ára og áratuga sýnir, að lagasetning ein nægir ekki, til þess að fullkomið jafnrétti sé tryggt í þessum efnum. Með fullgildingu samþykktar Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar nr. 100 frá 29. júní 1951, nr. 12/1958, hefur Ísland skuldbundið sig til að tryggja jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf. Skal það gert m. a. með „ráðstöfunum, sem komið er á eða viðurkenndar eru með lögum, til ákvörðunar á launum“.

Sú staðreynd blasir við, að þau störf, sem konur vinna í þjóðfélaginu, eru metin til lágra launa. Það er því full ástæða til að ætla, að hvorki vinnuveitendur né það starfsmat, sem fram fer í landinu, taki nægilegt tillit til jafnréttissjónarmiða við launaákvörðun. Það yrði eitt af hlutverkum Jafnlaunaráðs að skera úr um, hvort svo hefði verið gert.

Þá þekkjast og mörg dæmi um misrétti á vinnustað. „Sömu“ störf eru iðulega nefnd mismunandi starfsheitum eftir því, hvort karl eða kona gegnir þeim. Þá sýna ýmsar athuganir, að raunborgun er hærri til karla en kvenna, enda þótt þau gegni sömu störfum, og ríkrar tilhneigingar gætir til að ganga fram hjá konum við hækkun í starfi. Þeir einstaklingar, sem eru þannig misrétti beittir, eiga oft örðugt um vik að fá leiðréttingu mála sinna. Með stofnun og starfrækslu Jafnlaunaráðs ættu bæði einstaklingar og launþegasamtök, sem teldu, að brotin hefðu verið jafnréttislög, leynt eða ljóst, kost á því að fá skorið úr þeim málum.

Enda þótt Jafnlaunaráði sé ætlað að þjóna báðum kynjum jafnt, verður að leggja sérstaka áherzlu á gildi þess fyrir konur. Þær eru yfirleitt í þeirri aðstöðu, að þær mega sín minnst á vinnustöðum, eiga sjaldnast aðild að launaákvörðun eða fulltrúa í stjórn stéttarfélagi og hafa að öðru leyti aðeins óbein áhrif á kjör sín.

Þar sem ríkrar tilhneigingar gætir á vinnumarkaði til þess að beina konum í láglaunaðar stöður, algerlega án tillits til menntunar þeirra eða hæfni, t. d. með auglýsingum vinnuveitenda eftir konum sérstaklega, er hér kominn vítahringur, sem samfélaginu ber skylda til að rjúfa. Það er skoðun flm., að stofnun Jafnlaunaráðs sé raunhæf lausn að þessu marki.

#### Um 1. gr.

Orðalag 1. gr. er í samhljóðan við samþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar nr. 100, sem fjallar um „jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf“ og fullgilt var af Íslands hálfu 17. febr. 1958. Þykir rétt að festa þetta orðalag í íslenskum lögum samhliða þeim lögum, sem fyrir eru um jafnrétti karla og kvenna til launa. Í núgildandi lögum (lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 38/1954, II. 3. gr., og lögum nr. 60/1961, um launajöfnuð karla og kvenna) er kveðið á um launajöfnuð karla og kvenna fyrir sömu störf. Í fjölmörgum starfsgreinum vinna eingöngu konur og eru því ekki við „sömu“ störf og karlmenn. Það er skoðun flm., að til þess að tryggja konum óvilhallt mat í launaákvörðun, án tillits til kynferðis, þurfi að koma til enn traustari stoð í lögum en fyrir hendi er nú. Þessu ákvæði er ætlað að ná yfir allar konur í atvinnulífinu, án tillits til þess, hvert starf er unnið eða hver atvinnurekandinn er.

#### Um 2. gr.

2. gr. styðst við samþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar frá 25. júní 1958, nr. 111, er varðar misrétti með tilliti til atvinnu eða starfs. Með fullgildingunni þeirrar samþykktar árið 1964 hefur íslenska ríkið skuldbundið sig til að fylgja stefnu, sem miði að því að koma á jafnrétti um vinnumöguleika eða meðferð í atvinnu og starfi og útrýma hvers konar misrétti í þessum efnunum, einnig misrétti vegna kynferðis. Slík lagasetning, sem hér um ræðir, er í anda alþjóðasáttmála Sameinuðu þjóðanna um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi, sem Ísland undirritaði 30. des. 1968. Hún hlýtur einnig að teljast í samræmi við þá hugsjón manngildis og jafnræðis milli manna, sem íslensk þjóð hefur ætíð talið sér mikilvægt að halda í heiðri. Benda má á, að í 3. gr. samþykktar Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar nr. 111 hefur hvert aðildarríki skuldbundið sig til þess m. a. að setja þau lög, sem telja megri að tryggi, að stefnan um jafnrétti í þessum efnunum verði viðurkennd og virt.

#### Um 3. gr.

Gert er ráð fyrir, að skipað verði sérhæft ráð, sem nefnist Jafnlaunaráð. Ráðið er fjölskipað, og er meiri hluti ráðsmanna löglærður. Hæstiréttur ásamt helztu aðilum vinnumarkaðarins, bæði í opinberum rekstri og einkarekstri, tilnefni fulltrúa í ráðið. Gert er ráð fyrir sömu málsmeðferð fyrir ráðinu og gildir um einkamál almennt í landinu, að því leyti sem við verður komið.

#### Um 4. gr.

4. gr. afmarkar svið Jafnlaunaráðs og skýrgreinir stöðu þess í réttarkerfi okkar. Hlutverk Jafnlaunaráðs er tvíþætt. Annars vegar er því ætlað að beita áhrifum sínum til þess, að jafnrétti kynjanna til atvinnu- og vinnuleikis og í starfi sé virt, og hins vegar skal það dæma í ágreiningsmálum, sem rísa kunna vegna misréttis kynjanna í atvinnulífinu. Jafnlaunaráð dæmir aðeins í málum, sem rísa út af kærnum um brot á 1. og 2. gr. Jafnhliða þeim lagaákvæðum á ráðið að hafa til hliðsjónar þá lagastefnu, sem fram kemur í þeim lagaákvæðum, sem talin eru upp. Enn fremur er ráðinu ætlað að sjá fyrir þau horn, sem einstakir vinnuveitendur hlaupa gjarnan fyrir í því skyni að mismuna kynjunum.

Um 5. gr.

Greinin fjallar um, hverjir það eru, sem geta borið upp mál fyrir Jafnlaunaráði.

Um 6. gr.

Samkvæmt 6. gr. er Jafnlaunaráð bært að breyta ráðningarsamningi, hvort sem hann er munnlegur eða skriflegur, til samræmis við ákvæði laga þessara. Gert er ráð fyrir, að úrskurði hans megi áfrýja til hinna almennu dómstóla. Sú leið er valin vegna þess, að valdsvið Félagsdóms er þrengra en rammi þessara laga segir til um og séð er fyrir fullu réttaröryggi beggja aðilanna með því að fá málið í hendur almennum dómendum, ef áfrýjunar þykir þörf. Augljóst er, að upp gætu komið atriði, sem í eðli sínu eru hrein mannréttindamál fremur en deilur út af kjarasamningum stéttarféлага eða um kaup og kjör.

Ef ástæða þykir til að sekta atvinnurekanda vegna brota á lögum þessum, sætir slíkur sektardómur áfrýjun til æðri dóms.

Um 7.—8. gr.

Ákvæði 7. og 8. gr. þarfnast ekki útskýringa.