



## Launamunur kvenna og karla á Norðurlöndum

Með vísan til 45. og 56. gr. Helsingforssamningsins samþykkt Norðurlandaráð þann 30. nóvember 2015 neðangreind tilmæli að tillögu borgara- og neytendanefndar.

Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til norrænu ríkisstjórnanna

- (1) að þær láti framkvæma samanburðargreiningar á löndunum fimm á orsökum launamunar kvenna og karla í hverju landi um sig, og ennfremur að afla þekkingar, sem tekin verði saman í skýrslu, um aðgerðir sem gripið er til í löndunum með það fyrir augum að draga úr launamun, og jafnframt hvernig þeim aðgerðum miðar og hvaða áhrif þær hafa;
- (2) að þær standi að ráðstefnu um niðurstöðurnar þar sem markmiðið verði að bera kennsl á, skýra og beina kastljósinu að því sem löndin geta lært hvert af öðru viðvíkjandi aðgerðum til að draga úr mun á launum og lífeyri kvenna og karla. Markmiðið er að skapa sameiginlegan skilning í áframhaldandi starfi að því að draga úr launamun kvenna og karla.

Stokkhólmi, 30. nóvember 2015

Höskuldur Þórhallsson

Forseti Norðurlandaráðs

Britt Bohlin

Framkvæmdastjóri Norðurlandaráðs

## Borgara- og neytendanevnd Nefndarálit um

Tilmæli 29/2015

## Þingmannatillögu um launamun kvenna og karla

Fyrri númer:  
A 1642/medborger

Fjallað um í:  
Borgara- og neytendanevnd

### Tillaga

Fylgiskjal: Nefndarálit um  
Þingmannatillögu

Borgara- og neytendanevnd leggur til að

Málsnúmer 15-00073-16

Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til norrænu ríkisstjórnanna

- (1) að þær láti framkvæma samanburðargreiningar á löndunum fimm á orsökum launamunar kvenna og karla í hverju landi um sig, og ennfremur að afla þekkingar, sem tekin verði saman í skýrslu, um aðgerðir sem gripið er til í löndunum með það fyrir augum að draga úr launamun, og jafnframt hvernig þeim aðgerðum miðar og hvaða áhrif þær hafa;
- (2) að þær standi að ráðstefnu um niðurstöðurnar þar sem markmiðið verði að bera kennsl á, skýra og beina kastljósinu að því sem löndin geta lært hvert af öðru viðvíkjandi aðgerðum til að draga úr mun á launum og lífeyri kvenna og karla. Markmiðið er að skapa sameiginlegan skilning í áframhaldandi starfi að því að draga úr launamun kvenna og karla.

Norðurlandaráð beini þeim tilmælum til Norrænu ráðherranefndarinnar

- (3) að hún gefi launamuni kvenna og karla gaum í norrænu samstarfi um vinnumál og flétti hann inn í væntanlega margra ára samstarfsáætlun í vinnumálum.

### Forsaga

Borgara- og neytendanevnd fjallaði um þingmannatillögu jafnaðarmanna um launamun kvenna og karla á árinu 2015:

#### Þingmannatillagan

Launamunur kvenna og karla á Norðurlöndum er enn verulegur og karlar bera meira úr bítum en konur. Launamunurinn er athyglisverður í ljósi þeirrar jafnaðarhugsjónar sem hampað er í velferðarríkjum Norðurlanda.

Norrænt lesefni er takmarkað á þessu sviði en bendir þó til þess að launamuninn megi rekja til mikillar kynjaskiptingar á norrænum vinnumarkaði, þar sem konur starfa aðallega á opinberum vinnumarkaði en karlar eru í meirihluta á almennum vinnumarkaði<sup>1</sup>.

Tilgangurinn með tillögunni er í fyrsta lagi að öðlast dýpri skilning á því sem er líkt og ólíkt með norrænu löndunum hvað varðar ástæður fyrir launamun kynjanna. Í því skyni verði – að því marki sem fyrirliggjandi gögn leyfa – framkvæmdar samburðargreiningar á löndunum fimm á orsökum launamunar í hverju landi um sig. Í öðru lagi að afla þekkingar á aðgerðum sem gripið er til í löndunum með það fyrir augum að draga úr

<sup>1</sup> Sjá t.d. Larsen & Houlberg, 2013; Barth o.fl., 2013; Kumlin, 2007; Korkeamäki & Kyyra, 2003

launamun, hvernig þeim miðar og hvaða áhrif þær hafa. Í framhaldi af því verði rætt hvað löndin geta lært hvert af öðru viðvíkjandi aðgerðum til að draga úr launamun.

Norðurlandaráð

#### Afgreiðsla þingmannatillögunnar

Þingmannatillagan var kynnt á orþingi Norðurlandaráðs í Kaupmannahöfn í mars. Í kynningunni kom fram að enn er allt að 20 prósentu munur á launum kvenna og karla þó þau vinni sömu störf. Af þeim sökum lagði flokkahópur jafnaðarmanna til að fram fari greining á vandanum á Norðurlöndunum. Að því loknu væri hægt að taka saman og kynna niðurstöðurnar og bestu leiðir til bóta á norrænni ráðstefnu. Einnig mætti jafnvel taka lífeyrismálin með, þar sem konur fá oft langtum lægri lífeyri en karlar vegna launamunarins. Í eftirfarandi umræðu var rætt um starfs- og menntunarval, sem og mun á kynjunum í launaviðræðum. Flokkahópur miðjumanna lýsti yfir stuðningi við tillöguna.

Tilmæli 29/2015

Fyrri númer:  
A 1642/medborger

Fjallað um í:  
Borgara- og neytendanefnd

Fylgiskjal: Nefndarálit um  
þingmannatillögu

Málsnúmer 15-00073-16

Borgara- og neytendanefnd hefur síðan við afgreiðslu nefndarinnar meðal annars fengið aðgang að aðgerðum Norrænu ráðherranefndarinnar hvað varðar launajöfnuð. Allar götur síðan jafnréttissamstarfið hófst fyrir 40 árum síðan hefur meginviðfangsefni Norrænu ráðherranefndarinnar verið jöfn réttindi og jöfn staða kvenna og karla á vinnumarkaði. Áherslan hefur verið á sömu laun fyrir sömu störf, baráttu gegn kynskiptum vinnumarkaði, möguleikanum á að tengja líf á vinnumarkaði fjölskyldulífi, sem og hlutastörf og áhrif þeirra á vinnumarkaðs- og jafnréttismál.

Á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar var komið á fót árið 2012 tengslaneti fyrir jafnrétti á vinnumarkaði, en það virkar sem þekkingar- og fræðsluvettvangur fyrir embættismenn í ráðuneytunum. Hér er þekking skráð og skipst á þekkingu um hvernig Norðurlöndin taka á launamun kvenna og karla. Árið 2015 leggur tengslanetið áherslu á þýðingu kynskipts vinnumarkaðar fyrir launamuninn.

Núna síðast í nóvember 2014 var haldin norræn ráðstefna á Íslandi þar sem þemað var launajöfnuður í tengslum við kynningu á efnahagslegum afleiðingum hlutastarfa. Fyrir hönd borgara- og neytendanefndar tók nefndarfulltrúinn Paula Bieler (SD) þátt í ráðstefnunni.

Nefndin í heild sinni fékk einnig upplýsingar um niðurstöður stórs íslensks verkefnis um launajöfnuð á fundi nefndarinnar í Reykjavík í október 2015.

#### Norræn ráðstefna um launajöfnuð

Innleiðing launajöfnuðar hefur verið markmið jafnréttisstefnu Norðurlandanna um langt skeið. En málum hefur þokað afar hægt fram á veg og síðastliðinn áratug hefur launamunur kvenna og karla bara minnkað lítillega. Samkvæmt framkvæmdanefnd ESB gæti það tekið allt að 70 árum að ná fram launajöfnuði í ESB-ríkjunum. Við viljum ekki bíða svo lengi – hér er greinilega þörf fyrir frekari aðgerðir. Löggjöf ein og sér dugar ekki til, heldur þarf að flétta saman ólíkar aðferðir. Launagagnsæi er ein leið, að fá fyrirtæki til að vilja taka upp launajöfnuð er önnur leið. Almennir kjarasamningar eru öflugt tæki, en þá má einnig nota til að viðhalda óbreyttu ástandi, sagði Daniela Bankier, yfirmaður jafnréttisdeildar lagastofnunar framkvæmdanefndar ESB á jafnlaunaráðstefnunni á Íslandi. Framkvæmdanefnd Evrópusambandsins vekur athygli á launajöfnuði meðal annars með því að halda „European Equal Pay Day“<sup>2</sup> ár hvert. Í sænsku samhengi hefur, í „Equal Pay Day-herferðum“, meðal annars komið fram að ef maður skiptir launamuninum niður á einstaka daga, þá vinna konurnar frítt eftir klukkan 15:53 - eða um það bil tvo mánuði á ári án kaups. Fræðimaðurinn Lisbeth Pedersen frá dönsku félagsvísindastofnuninni vakti athygli á þörfinni fyrir að auka virðingu og þar með laun í láglunastörfum sem fyrst og fremst konur gegna.

<sup>2</sup> Sjá má nánari upplýsingar hér:

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index_en.htm)

Ísland hefur verið í fararbroddi með tilliti til að skipta foreldraleyfi jafnt (einn þriðji hluti fyrir móðurina, einn þriðji hluti fyrir föðurinn og einn þriðji hluti sem má skipta að eigin ósk). Hugmyndin hefur verið að nýting foreldraorlofs ætti ekki að snúast um tekjur. Þegar körlum fjölga sem nýta langt foreldraleyfi geta vinnuveitendur ekki gengið að því vísu hver er heima með barni. Ríkisstjórn Íslands og aðilar vinnumarkaðarins hafa auk þess náð samstöðu um staðal fyrir launajöfnuð. Allir sem eru aðilar að samkomulaginu skuldbinda sig til þess að vinna á virkan hátt að launajöfnuði. Tilgangurinn er að skapa gagnkvæman þrýsting á þá aðila sem fylgja staðlinum.

#### Tölfræðigögn og skýrslur

Launamunur kvenna og karla í Danmörku, Noregi og Svíþjóð er á bilinu 15 til 16 prósent, eða eilítið betra en ESB-meðaltalið sem er 16 prósent. Í Finnlandi og á Íslandi er launamunurinn aðeins meiri. Tölurnar hafa verið stöðugar eða farið lækkanði á öllum Norðurlöndunum frá 2011 til 2012. Í Danmörku jókst launamunurinn á milli árána 2010 og 2011, en minnkaði aftur árið 2012, en það hefur leitt til þess að Danmörk er með minnstan launamun kvenna og karla á Norðurlöndunum.<sup>3</sup>

Stærstan hluta launamunar kvenna og karla má skýra með því að þau vinni í ólíkum starfsgreinum. En það er tilhneiging til þess að fleiri karlar vinni hefðbundin kvennastörf og fleiri konur hefðbundin karlastörf. Kynjaskipting á vinnumarkaði minnkar, segir hið sænska embætti ríkissáttasemjara, Medlingsinstitutet, í skýrslu sinni um Launamun kvenna og karla 2014.<sup>4</sup>

Skýrslan „Gender gap in pensions in the EU“, sem var unnin af Evrópsku jafnréttisstofnuninni (EIGE), kortleggur muninn á lífeyri kvenna og karla í einstökum löndum og sýnir meðalmun upp á 38 prósent innan ESB (2012). Meðal Norðurlandanna er Danmörk í fararbroddi með mun á konum og körlum upp á bara átta prósent. Í Svíþjóð fá karlar 30 prósentum meira en konur í lífeyri, en talan í Finnlandi er 27 prósent. Noregur og Ísland, sem eru ekki aðildarríki ESB, eru ekki með í skýrslunni.

Í norrænum velferðarsamfélögum nútímans er ekki ásættanlegt að slíkur munur skuli ríkja á vinnumarkaði milli kvenna og karla.

Reykjavík, 27. október 2015

Annicka Engblom (M), formaður

Bengt Morten Wenstøb (H)

Eva Sonidsson (S)

Hege Haukeland Liadal (A)

Henrik Brodersen (DF)

Håkan Svenneling (V)

Johanna Karimäki (gröna), varaformaður

Maarit Feldt-Ranta (sd)

Orla Hav (S)

Oskar J. Grimstad (FrP)

Paula Bieler (SD)

Staffan Danielsson (C)

#### FYRIRVARI:

Borgara- og neytendanevnd fjallaði á árinu 2015 um þingmannatillögu jafnaðarmanna um launamun kvenna og karla. Í nefndarálitinu styður nefndin tillöguna og bætir aðeins við hana þannig að niðurstaðan sé orðuð í samræmi við málsliðina þrjá hér fyrir ofan undir fyrirsögninni Tillaga.

Ég er sammála afstöðu nefndarinnar um að frekari greining og samantekt staðreynda á þessu sviði sé jákvæð og æskileg. Víðtækar og góðar

<sup>3</sup> Nordic Gender Equality in Figures 2015, ANP 2015: 733, Nordic Council of Ministers 2015

<sup>4</sup> Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014, Vad säger den officiella lönestatistiken?, Medlingsinstitutet, Sverige, 2015

Norðurlandaráð

Tilmæli 29/2015

Fyrri númer:

A 1642/medborger

Fjallað um í:

Borgara- og neytendanevnd

Fylgiskjal: Nefndarálit um

þingmannatillögu

Málsnúmer 15-00073-16

upplýsingar um launamun karla og kvenna, en líka um hvers vegna þessi munur kemur upp, gefa okkur betri forsendur til að greina á milli vandamála sem og meðal aðgerða og tillagna. Á þann hátt er hægt að skipuleggja jafnréttisstarf framtíðarinnar betur til að leysa þau vandamál sem finnast.

Norðurlandaráð

Tilmæli 29/2015

Þó vil ég lýsa yfir efasemdum um stóran hluta þeirra hugmynda og viðmiða sem nefnd eru í lýsingunni á aðdragandanum sem leiddi til afstöðu nefndarinnar. Að mínu áliti er það gríðarlega mikilvægt að hefja verkefnið á greiningu á aðstæðum án fyrirfram myndaðra skoðana um þann vanda sem við er að glíma.

Fyrri númer:  
A 1642/medborger

Fjallað um í:  
Borgara- og neytendanefnd

Ég vil í þessu samhengi meðal annars gera athugasemd við eitt af áherslusviðunum sem sett eru fram í norrænu jafnréttissamstarfi, en það er vinnan gegn kynskiptum vinnumarkaði. Að mínu viti er það ekki markmið í sjálfu sér, en hins vegar ætti vinnan að beinast að því að tryggja frjálst val á vinnumarkaði og að kyn verði ekki þáttur til mismununar. Um leið ætti að leggja aukna áherslu á að bæta starfskjör í starfsgreinum þar sem kjörum er áfátt fremur en að skipta slæmum kjörum jafnt milli kvenna og karla. Jafnrétti í mínum augum felur í sér að konur og karlar eru metin einstaklingsbundið, ekki að þau taki sömu ákvarðanir á þjóðhagslegu stigi.

Fylgiskjal: Nefndarálit um  
þingmannatillögu

Málsnúmer 15-00073-16

Ennfremur er ég mjög andvíg því að foreldraorlofi í kvótakerfi sé lýst fögrum orðum og það tilgreint sem tæki í jafnréttisstarfi. Það hvernig fjölskyldur velja að haga lífi sínu ætti að vera undir þeim sjálfum komið. Til þess að komast hjá því að taka orlofs ráðist af efnahagslegum þáttum ætti áherslan fremur að vera á að heildartekjur fjölskyldunnar verði ekki fyrir allt of miklum áhrifum af því hver það er sem er heima. Ef vinnuveitendur ganga að því vísu að konur verði heima og þetta bitnar á einhverjum konum, ætti það að leiða til máls vegna misréttis fremur en að stjórnámálamenn eigi að ákveða þvingaða skiptingu á töku orlofs.

Reykjavík, 27. október 2015

Paula Bieler (SD)