



Nefndarálit borgara- og neytendanefndar um

þingmannatillögu um launamun kvenna og karla

Tillaga

Borgara- og neytendanefndin leggur til að

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.

Aðdragandi

Borgara- og neytendanefndin hefur haft þingmannatillögu flokkahóps jafnaðarmanna um launamun kvenna og karla til meðferðar á árinu 2015:

Þingmannatillagan

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

Norðurlandaráð

1642/medborger

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 vinnumarkaði¹.

Fjallað um í:

Borgara- og neytendanefnd

Málsnúmer 15-00073-12

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 fyrirbyggjandi 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 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.

Meðferð þingmannatillögunnar

Þingmannatillagan var kynnt á orþingi Norðurlandaráðs í Kaupmannahöfn í mars. Í kynningunni kom fram að launamunur kvenna og karla nemi enn sem áður allt að 20% þrátt fyrir að kynin vinni sömu störf. Flokkahópur jafnaðarmanna lagði því til að unnin yrði samnorræn greining á vandanum. Að því loknu mætti safna saman niðurstöðum og bestu starfsvenjum og kynna á norrænni ráðstefnu. Einnig mætti taka lífeyrismálin fyrir en launamunurinn veldur því að konur fá oft mun lægri ellilífeyri en karlar. Í umræðu sem þá tók við var talað um starfs- og námsval og jafnframt kynjamun þegar samið er um laun. Flokkahópur miðjumanna studdi tillöguna.

Við meðferð málsins hefur borgara- og neytendanefndin kynnt sér aðgerðir Norrænu ráðherranefndarinnar á sviði launajafnaðar. Allt frá því að samstarf í jafnréttismálum hófst fyrir 40 árum hefur meginþema Norrænu ráðherranefndarinnar verið jöfn réttindi og jöfn staða kvenna og karla á vinnumarkaði. Áhersla hefur verið lögð á jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf, að sporna gegn kynjaskiptingu á vinnumarkaði, að skapa jafnvægi á milli launavinnu og fjölskyldulífs og að kanna áhrif hlutastarfa á vinnumarkaðs- og jafnréttismál.

Á árinu 2012 setti Norræna ráðherranefndin á laggirnar samstarfsnet um jafnrétti á vinnumarkaði þar sem starfsfólk ráðuneyta skiptist á þekkingu og reynslu. Þar er kortlagt hvernig löndin bregðast við launamun kvenna og karla og skipst á þekkingu þar að lútandi. Á árinu 2015 fjallaði samstarfsnetið um áhrif kynjaskiptingar vinnumarkaðarins á launamuninn.

Í nóvember 2014 fór fram norræn ráðstefna á Íslandi um launajöfnuð þar sem kynntar voru efnahagslegar afleiðingar hlutastarfa. Paula Bieler (SD) sótti ráðstefnuna fyrir hönd borgara- og neytendanefndarinnar.

Nefndin í heild sinni kynnti sér einnig reynslu af stóru íslensku verkefni um launajöfnuð og fór sú kynning fram á fundi nefndarinnar í Reykjavík í október 2015.

Norræn ráðstefna um launajöfnuð

Launajöfnuður hefur löngum verið markmið í jafnréttisstefnu norrænu landanna. En breytingar gerast afar hægt og á undanförunum áratug hefur launamunur kvenna og karla varla haggast. Framkvæmdastjórn ESB telur

¹ Sjá t.d. Larsen & Houlberg, 2013; Barth o.fl., 2013; Kumlin, 2007; Korkeamäki & Kyra, 2003

að taka muni allt að 70 ár að ná launajöfnuði í ESB-löndunum. Við viljum ekki bíða það lengi og greinileg þörf er á frekari aðgerðum. Löggjöfin nægir ekki ein og sér heldur verður að gripa til ýmissa aðferða. Gagnsæi í launamyndun er ein leið, önnur er að sannfæra fyrirtæki um ágæti launa-jafnaðar. Miðlægir kjarasamningar eru öflug tæki, en þeim er einnig hægt að beita til þess að halda við óbreyttu ástandi, sagði Daniela Bankier, deildarstjóri jafnréttismála hjá Framkvæmdastjórn ESB, þegar hún ávarpaði jafnlaunaráðstefnuna á Íslandi. Framkvæmdastjórn ESB beinir kastljósinu að launajöfnuði, meðal annars á Evrópska jafnlaunadeginum, sem haldinn er ²árlega. Sænskt átak, meðal annars í tilefni jafnlaunadagsins, hefur sýnt fram á að ef kynin fengju sömu tímalaun þá ynnu konur ókeypiss eftir kl. 15:53 á daginn sem samsvarar því að þær ynnu í um tvo mánuði á ári launalaust. Lisbeth Pedersen, fræðimaður hjá dönsku velferðarrannsóknastofnuninni (Det Nationale Forskningscenter for Velfærd), minnti á auka þurfi virðingu fyrir láglaunastörfum og þar með hækka launin, en þar eru konur í meirihluta.

Norðurlandaráð

1642/medborger

Fjallað um í:
Borgara- og neytendanefnd

Málsnúmer 15-00073-12

Íslendingar hafa verið brautryðjendur hvað varðar jafnari skiptingu á fæðingarorlofi (móðirin fær þriðjung, faðirinn annan þriðjung og síðan skipta foreldrarnir með sér einum þriðjung). Hugsunin hefur verið sú að nýting fæðingarorlof megi ekki ráðast af tekjum fólks. Taki fleiri karlar lengra fæðingarorlof geta atvinnurekendur ekki lengur gengið út frá því vísu hvort foreldranna verði heima að gæta barna. Ríkisstjórn Íslands og aðilar vinnumarkaðarins hafa einnig komið sér saman um staðal um jafnlaunakerfi. Allir sem innleiða staðalinn skuldbinda sig til þess að beita sér fyrir launajöfnuði. Markmiðið er að beita gagnkvæmum þrýstingi á þá aðila sem innleiða staðalinn.

Hagtölur og skýrslur

Launamunur kvenna og karla í Danmörku, Noregi og Svíþjóð er á bilinu 15–16% eða eilítið skárrí en meðaltalið í ESB-löndunum sem er 16%. Launamunur í Finnlandi og á Íslandi er aðeins meiri. Tölurnar á Norðurlöndum héldust ýmist óbreyttar eða lækkuðu á milli áráanna 2011 og 2012. Launamunur jókst í Danmörku milli áráanna 2010 og 2011 en minnkaði á ný á árinu 2012. Þannig er launamunur kvenna og karla í Danmörku sá lægsti á Norðurlöndum.³

Launamunur kvenna og karla má að miklu leyti skýra með því að kynin vinni ólík störf. Þó virðist þróunin vera á þá leið að körlum fjölgi í hefðbundnum kvennastörfum og að konum fjölgi í hefðbundnum karlagreinum. Kynjaskipting innan starfsgreina minnkar, kemur fram í skýrslu Medlingsinstitútet (sáttasemjara sænska ríkisins) um launamunur kvenna og karla á árinu 2014.⁴

Munur á lífeyri kvenna og karla í ESB-löndunum er kortlagður í skýrslu Evrópsku jafnréttisstofnunarinnar, „Gender gap in pensions in the EU“, en þar kemur fram að bilið á milli kynja sé að meðaltali 38% (2012). Danir standa sig best á Norðurlöndum en þar nemur munurinn á konum og körlum ekki nema 8%. Í Svíþjóð fá karlar 30% hærrí lífeyri en konur og samsvarandi tala í Finnlandi er 27%. Ekki er minnst á Noreg og Ísland í skýrslunni enda löndin ekki aðilar að ESB.

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

Reykjavík, 27. október 2015

² Nánari upplýsingar:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index_en.htm

³ Nordic Gender Equality in Figures 2015, ANP 2015: 733, Nordic Council of Ministers 2015

⁴ Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014, Vad säger den officiella lönestatistiken?, Medlingsinstitutet, Sverige, 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)

Norðurlandaráð

1642/medborger

Fjallað um í:
Borgara- og neytendanefnd

Málsnúmer 15-00073-12

FYRIRVARI:

Borgara- og neytendanefndin fjallaði á árinu 2015 um þingmannatillögu flokkahóps jafnaðarmanna um launamun kvenna og karla. Nefndin styður tillöguna í nefndaráliti sínu og enn betur þar sem niðurstaðan er orðuð í samræmi við málsliðina þrjá undir yfirskriftinni Tillaga.

Ég tek undir með nefndinni um að jákvætt og æskilegt sé að greina vandann nánar og taka saman upplýsingar þar að lútandi. Stærri og betri þekkingargrunnur um hvernig launamunur kvenna og karla er fyrir hendi, hvernig hann myndast og hvers vegna, myndi auðvelda okkur að grisja lýsingar á vandanum, aðgerðir og tillögur. Þannig mætti vanda betur til við mótun jafnréttisstarfs til framtíðar með það fyrir augum að leysa hinn tilgreinda vanda.

Þó er ég efins um meginhluta þeirrar hugsunar og þeirra viðmiða sem fram koma í aðdragandanum sem afstaða nefndarinnar byggist á. Það er mín skoðun að það sé afar mikilvægt að greina ástandið án þess að vera með fyrirfram mótaðar hugmyndir um vandann.

Í því sambandi vil ég nefna eitt þeirra áherslusviða sem bent er á í norrænu jafnréttissamstarfi, það er að sporna gegn kynjaskiptingu á vinnumarkaði. Mín skoðun er sú að þetta sé ekki markmið í sjálfu sér, heldur beri að tryggja valfrelsi á vinnumarkaði og að kyn gefi ekki tilefni til mismununar. Samtímis ber að leggja meiri áherslu á að bæta vinnuskilyrði í starfsgreinum þar sem þess er þörf í stað þess að skipta lélegum vinnuskilyrðum jafnt á milli kvenna og karla. Jafnrétti í mínum huga er þar sem konur og karlar eru metin að jöfnu sem einstaklingar en ekki þar sem kynin velja eins þjóðhagslega séð.

Þá vil ég mótmæla því að foreldraorlofskvótum sé lýst á jákvæðan hátt og þeim haldið á lofti sem tækjum í jafnréttisstarfi. Það hlýtur að vera fjölskyldum í sjálfsvæl sett hvernig þær haga heimilislífi sínu. Til þess að koma í veg fyrir að nýting orlofs ráðist af efnahagslegum þáttum væri nær að huga að því að heildartekjur heimilanna ráðist ekki alltof mikið af því hvort foreldranna er heima fyrir. Gangi atvinnurekendur greinilega út frá því að það sé konan sem verði heima þannig að það bitnar á ákveðnum konum þá er um að ræða mismunun frekar en að stjórnmalafólk neyði foreldra til þess að skipta með sér fæðingarorlofi á ákveðinn hátt.

Reykjavík, 27. október 2015

Paula Bieler (SD)