



Alþýðusamband Íslands

Ávarp Gylfa Arnbjörnssonar, forseta ASÍ, við kynningu á frumvarpi að jafnlaunastaðli

19. júní 2012

Forsætisráðherra, velferðarráðherra, ágætu samstarfsaðilar okkar, kæru gestir.

Það er ánægjulegt að þessi drög að jafnlaunastaðli skuli verða kynnt hér í dag, á baráttudegi íslenskra kvenna, og óska ég okkur öllum til hamingju með það.

Launajafnrétti kynjanna hefur lengi verið ein af kröfum verkalyðshreyfingarinnar, en Hannibal Valdimarsson þáverandi forseti ASÍ beitti sér um miðja síðustu öld fyrir setningu laga um bann við launamismunun á grundvelli kynferðis.

Stór áfangi náðist í þessari baráttu í byrjun sjöunda áratugarins þegar fyrstu heildstæðu lögum um launajöfnum voru sett árið 1961. Þar var kveðið á um laun kvenna og karla þ.e. sömu laun fyrir sömu störf. Einnig náðist samkomulag við atvinnurekendur um að launamismunur á grundvelli kynferðis yrði ekki til staðar í kjarasamningum.

Þó að mörgu hafi verið áorkað frá þeim tíma, er engin launung á því að við hjá verkalyðshreyfingunni erum langþreytt eftir því að uppræta það misrétti sem felst í kynbundnum launamun. Það á að vera sjálfsögð réttindi að konur og karlar sem starfa á sama vinnustað fái greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Af hálfu ASÍ hefur verið lögð mikil áhersla á þessi markmið um launajafnrétti, m.a. með því að ráða sérstakan jafnréttisfulltrúa á skrifstofu sambandsins sem unnið hefur náið með aðildarfélögum okkar við að skilgreina og móta áherslur og aðgerðir sem miða að þessu marki. Í aðdraganda kjarasamninga ASÍ og SA í árslok 2007 var samstaða um það meðal aðildarsamtaka okkar að reyna nýjar leiðir í þessari baráttu í bland við hefðbundnari leiðir.

Þannig ákvað Fjölskyldu- og jafnréttisnefnd í samráði við aðildarsambönd ASÍ að yfirfara kjarasamninga með tilliti til þess hvort sporna mætti gegn óeðlilegum mismun í taxtakrfum kjarasamninganna m.t.t. kynbundinnar samsetningar viðkomandi starfshópa. Yfirferðin var lærdómsrík og nauðsynleg, en staðfesti að flestu leiti að aðgerðin frá 1961 hafði staðist tímans tönn. En alltaf má gera betur!

Í kjarasamningunum í febrúar 2008 náðist síðan samkomulag milli ASÍ og SA um mótun sérstaks staðals um framkvæmd jafnréttisstefnu. Þessu var jafnframt fylgt eftir með samkomulagi um víðtæka rannsókn á launamyndum karla og kvenna í samstarfi við Hagstofu

Íslands og var verkefnið síðar víkkað út í samstarf við ParX, byggt á ítarlegu gagnasafni þeirra.

Fljótlega náðist samkomulag við þáverandi félagsmálaráðherra um þríhliða samstarf um mótun jafnlaunastaðals og var Staðlaráði Íslands falið að stýra verkefninu á grundvelli alþjóðlegra viðmiðanna um mótun slíkra stjórnunarstaðla og var því ýtt úr vör í október 2008.

Hugmyndin um að nota þekkt og viðurkennd vottunarkerfi sem grundvöll að leiðbeiningum fyrir stjórnendur fyrirtækja að því er varðar launajafnrétti kynja á vinnustöðum er ný af nálinni og sækir fyrirmynd sína til bæði gæða- og umhverfismála. Vinnan við sjálfan staðalinn hefur verið mikið lærdómsferli og var til dæmis lögð áhersla á að skilgreina vel öll hugtök þanig að allir geti unnið með sömu skilgreiningar á lykilhugtökum. Þannig aukast líkurnar á því að við náum árangri því starfið verður markvissara. Þó staðalinn sé valkvæður, þ.e. atvinnurekendum er í sjálfsvald sett hvort þeir innleiða hann eða ekki, er ljóst að með notkun hans verður mun auðveldara fyrir atvinnurekendur og stjórnendur að koma á og viðhalda launajafnrétti kynja á vinnustað sínum.

Markmið okkar er að leggja hér grunn að nýju verkfæri í jafnlaunakistuna sem fyrirtæki geta nýtt sér sem hluta af sinni ímynd og veruleika. Með því að taka upp jafnlaunastaðalinn er það von okkar að hann gæti aukið trúverðugleika viðkomandi fyrirtækis varðandi faglega mannauðsstjórnun, samfélagslega ábyrgð og góða stjórnarhætti og þannig höfðað til almennings og viðskiptavina sem framsækið fyrirtæki. Ekki er ólíklegt að neytendur og almenningur muni kalla eftir því að fyrirtæki taki þennan staðal í notkun og eins hvatti Úttektarnefnd á starfsemi lífeyrissjóðanna til þess að þeir gerðu í vaxandi mæli kröfu til fyrirtækja að þau noti slíka staðla.

Það hefur verið skoðun okkar hjá Alþýðusambandinu að til þess að ná meiri og varanlegri árangri í baráttunni fyrir launajafnrétti á vinnustöðum verði æðstu stjórnendur fyrirtækjanna ekki aðeins að gera þetta að markmiði í starfi sínu, heldur þurfi einnig að fylgja þessu eftir með markvissum hætti við frammistöðumat einstakra stjórnenda. Rannsóknir við m.a. Háskólann í Reykjavík og víðar hafa staðfest, að til að ná að rót vandans er mikilvægt að skapa þeim stjórnendum, sem ábyrgð bera á launaákvörðunum í fyrirtækjunum nauðsynlegar viðmiðanir í sínu starfi til þess að koma í veg fyrir að kynbundin launamunur endurtaki sig aftur og aftur. Við notkun og innleiðingu jafnlaunastaðalsins verða fyrirtæki ekki aðeins að móta launastefnu, setja sér jafnréttisáætlun og láta gera greiningu á launum karla og kvenna í fyrirtækinu. Þau verða einnig að setja fyrirtækinu jafnlaunastefnu, ákvarða jafnlaunaviðmið og skilgreina og flokka störf. Að lokum verða fyrirtækin að fylgjast með frammistöðu sinni með gátun, rýni stjórnenda og viðbrögðum við þeim frávikum sem í ljós kunna að koma.

Ég vil nota tækifærið hér og þakka samstarfsaðilum okkar hjá Samtökum atvinnulífsins og stjórnvöldum fyrir gott og náið samstarf við mótun þessa frumvarps að staðli. Einnig vil ég þakka Staðlaráði fyrir fagmannlega unnið starf, sem verið hefur til mikillar fyrirmyndar.

Einnig við ég þakka þeim einstaklingum og sérfræðingum sem komið hafa að þessari vinnu með mikilvægu framlagi sínu. Það er okkar von að þetta verkfæri verði það tæki sem þarf til að gera næstu skref í jafnlaunabaráttunni bæði markviss og sýnileg þannig að kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði heyri sögunni til!

Til hamingju með daginn.