

*Viðskipta- og hagfræðideild
MBA 2006-2008
Greining viðfangsefna og ákvarðanir
Kennari: Snjólfur Ólafsson, prófessor*

Afnemum launaleynd

*Tillaga um raunhæfa lagasetningu til að minnka
launamun kynjanna á Íslandi*

*Hópur 6
Hlynur Jóhannsson
Hrannar Björn Arnarsson
Jón Einar Sverrisson
Jónína Lárusdóttir
Sigríður Jónsdóttir*

Efnisyfirlit

Inngangur	2
Lög og reglur um launajafnrétti kynjanna	2
Launajafnrétti kynjanna í orði og á borði	5
Umræða um afnám launaleyndar	7
Er afnám launaleyndar mögulegt ?	10
Niðurstöður	11
Heimildir	14

Inngangur

Verkefni þetta er unnið í námskeiðinu Greining viðfangsefna og ákvarðanataka sem er hluti af MBA námi við Háskóla Íslands. Verkefnið er unnið af hóp 6 í hópi nemenda 2006-2008. Verkefnið felst í því að finna raunhæfa leið til að minnka kynbundinn launamun á Íslandi og móta tillögu til að hrinda henni í framkvæmd.

Þrátt fyrir áratuga umræður, baráttu og framsækna lagasmíð í jafnréttismálum virðist kynbundinn launamunur staðreynd sem sýnt hefur verið fram á með viðamiklum könnunum undanfarin ár. Í dag mælist munurinn í kringum 15 % þegar tekið hefur verið tillit til þátta eins og menntunar, starfsstéttar, starfsaldurs, lífaldurs og vinnutíma. Mikið hefur verið reynt til að draga úr kynbundnum launamun og jafna kjörin en árangurinn síðustu ár hefur verið frekar dræmur og síðustu fjögur ár hefur munurinn lítið sem ekkert breyst.

Með viljann að vopni og bjartsýni í brjósti leggur hópur 6 fram það sem hópurinn telur raunhæfa tillögu að aðgerðum til þessa að draga úr þessum launamun. Tillagan gengur í stuttu máli út á að afnema launaleynd hjá fyrirtækjum og stofnunum. Verkefnið lýsir með hvaða hætti það gæti verið gert, hver ávinningurinn yrði og hvernig tillagan getur stuðlað að frekara jafnrétti kynjanna. Tillaga hópsins gerir ráð fyrir því að ráðist verði að helsta þröskuldinum í vegi þess að hin framsækna lagasmíð löggjafans og yfirlýstur vilji þorra almennings um að endir verði bundinn á það misrétti sem felst í kynbundnum launamun, verði að veruleika.

Lög og reglur um launajafnrétti kynjanna

Jöfn staða kynjanna hefur verið stjórnarskrárbundin frá árinu 1995, auk þess sem sérstök jafnréttislög hafa verið í gildi á Íslandi frá árinu 1976. Núgildandi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla voru samþykkt á Alþingi þann 9. maí árið 2000. Lögin tóku svo gildi þann 6. júní sama ár.

Markmið laganna er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir

einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kynferði. Markmið laganna eru sett fram í 1.gr þeirra:

- a. gæta jafnréttissjónarmiða á öllum sviðum samfélagsins,
- b. vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla við ákvarðanatöku og stefnumótun í samfélaginu,
- c. gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf,
- d. bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu,
- e. efla fræðslu um jafnréttismál,
- f. greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni,
- g. efla rannsóknir í kynjafræðum.

(Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 2000 nr. 96 22. maí).

Félagsmálaráðherra fer með framkvæmd laganna og er sérstök stofnun, Jafnréttisstofa, sem heyrir undir yfirstjórn ráðherra. Hún annast stjórnslu á því sviði sem löggin ná til. Verkefni Jafnréttisstofu eru meðal annars að (3.gr.):

- a. hafa eftirlit með framkvæmd laganna,
- b. sjá um fræðslu og upplýsingastarfsemi,
- c. veita stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, einstaklingum og félögum ráðgjöf,
- d. koma ábendingum og tillögum um aðgerðir um jafnréttismál á framfæri við félagsmálaráðherra, Jafnréttisráð og önnur stjórnvöld,
- e. auka virkni í jafnréttismálum, m.a. með aukinni aðild karla að jafnréttisstarfi,
- f. fylgjast með þjóðfélagsþróuninni í jafnréttismálum, m.a. með upplýsingaöflun og rannsóknum,
- g. veita jafnréttisnefndum, jafnréttisráðgjöfum og jafnréttisfulltrúum sveitarfélaga, stofnana og fyrirtækja aðstoð,
- h. vinna önnur verkefni í samræmi við markmið og gildissvið laganna samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra.

(Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 2000 nr. 96 22. maí).

Samkvæmt lögum eru opinberum stofnunum, atvinnurekendum og félagasamtökum skylt að veita Jafnréttisstofu hvers konar almennar upplýsingar sem nauðsynlegar eru

til starfsemi hennar. Með þessum gögnum og kærnum sem til hennar berast getur Jafnréttisstofa höfðað mál til viðurkenningar á rétti kæranda á grundvelli álitssgerðar kærunefndar jafnréttismála. Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka til meðferðar og gefa skriflegt rökstutt álit um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Í 14. gr. laganna er sérstaklega fjallað um launajafnrétti kynjanna með svofelldum hætti:

Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.

Með launum í lögum þessum er átt við almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, beina og óbeina, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti, sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla og að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun feli ekki í sér kynjamismun.

Með kjörum í lögum þessum er, auk launa, átt við lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.

(Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, 2000 nr. 96 22. maí).

Auk þessara skýru ákvæða um að kynjunum skuli ekki mismunað í launum hefur Félagsmálaráðuneytinu verið falin ábyrgð á þremur skilgreindum verkefnum tengdum launajafnrétti kynjanna. Verkefnin er að finna í jafnréttisáætlun ríkisstjórnarinnar og eru þessi:

Framkvæmdaáætlun um launajafnrétti.

Kynbundinn launamunur.

Launamyndun og kynbundinn launamunur.

(Ályktun Alþingis um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, áætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum, fyrir tímabilið frá maímánuði 2004 til maímánaðar 2008).

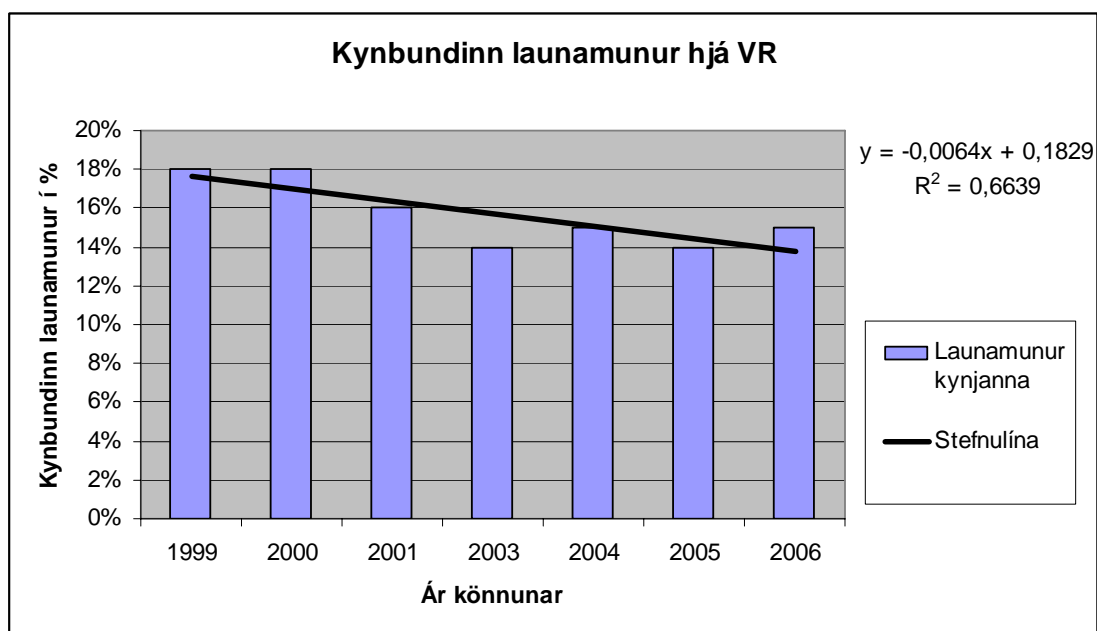
Vilji löggjafans og kröfur hans til launagreiðenda þegar kemur að launajafnrétti kynjanna ætti því að vera öllum ljós. Hverskonar mismunur er óheimil og gegn henni er nauðsynlegt að berjast með ýmsum ráðum.

Launajafnrétti kynjanna í orði og á borði

Þrátt fyrir skýran vilja löggjafans virðist ljóst að kynbundinn launamunur viðgengst víðast hvar í íslensku atvinnulífi. Flestar ef ekki allar kannanir sem gerðar hafa verið á kynbundnum launamun hafa sýnt fram á lægri laun kvenna en karla og virðist óumdeilt að kynferðið eitt og sér sé marktæk skýribreyta þegar laun kynjanna eru borin saman. (Sjá nánar Launamunur kynjanna á Íslandi - Samantekt á gerðum könnunum á tímabilinu 1953 – 2001).

Hægt virðist einnig ganga að vinna bug á því misrétti sem viðgengst í þessum efnun, þrátt fyrir skýran vilja löggjafans. Launakannanir VR hafa t.d. sýnt að allt frá 2003 hefur kynbundinn launamunur verið á bilinu 14-15% og frá því að núverandi jafnréttisákvæði um laun kynjanna voru samþykkt hefur hann einungis lækkað úr u.þ.b. 18% í 14-15%, sjá meðfylgjandi töflu:

Mynd 1. Kynbundinn launamunur samkvæmt könnun VR.



* launakönnun var ekki gerð árið 2002

Umræður í Þjóðfélaginu um launamun kynjanna hafa að ýmsu leyti einkennst af þeim rannsóknum sem framkvæmdar hafa verið undanfarin ár. Auk beinna launarannsókna hafa þessar rannsóknir að mestu byggst á viðhorfskönnunum mismunandi hópa. Ekki hafa farið fram rannsóknir á raunverulegum ástæðum þessarar launamismununar kynjanna.

Það virðist hinsvegar blasa við að flestir launagreiðendur landsins brjóta jafnréttislögin hvað varðar jöfn laun kynjanna, hvort sem þau brot eru framin af ásetningi eða ekki. Þrátt fyrir það eru kærur vegna þessara brota afar fátíðar og svo virðist sem mun færri konur kannist við að á sér sé brotið í þessum efnum, heldur en raunin er (Katrín Anna í ræðu á kvennafrídeginum 2005).

Í ljósi ofangreinds og þess, að afar fáir formælendur finnast fyrir því að kynbundið launamisrétti eigi rétt á sér, hlýtur að mega álykta sem svo að mikilvæg ástæða þess að konur sækji ekki þennan sjálfsagða rétt sinn sé sú að þær hreinlega viti ekki, eða hafi að minnsta kosti ekki sannanir fyrir því að á þeim sé brotið. Ef til vill á það einnig við um launagreiðendur sjálfa, að þeir hreinlega hafi ekki metið launaákvæðanir sínar út frá mögulegri mismunun á grundvelli kynferðis og því brjóti þeir löginn óafvitandi. Í öllu falli verður að teljast afar ólíklegt að sá einstaklingur sem veit fyrir víst að á honum er brotið leiti ekki eftir leiðréttingu sinna mála og á sama hátt er vandséð að viðkomandi launagreiðandi standi í vegi fyrir slíkri leiðréttingu í trássi við lög og almennan vilja samfélagsins.

Að mati hópsins er því deginum ljósara að ein mikilvægasta forsenda þess að einstaklingar geti sótt sjálfsagðan og lögbundinn rétt sinn um afnám kynbundins launamunar sé sú, að þeir geti með auðveldum og aðgengilegum hætti fengið allar nauðsynlegar upplýsingar og forsendur vegna launakjara sinna og annarra samstarfsmanna hjá sama launagreiðanda. Án slíkrar vitneskju er vandséð hvernig viðkomandi einstaklingur á að geta sótt rétt sinn, nema með einhvers konar „tilraunakæru“ til að fá úr því skorið hver staða hans væri. Slíkt háttarlag er engum til hagsbóta og ekki líklegt til að afla viðkomandi starfsmanni vinsælda hjá yfirboðurum sínum. Sú leið er því ekki líkleg til árangurs eins og reynslan af framkvæmd núverandi laga sýnir.

Afnám launaleyndar með einhverjum hætti, ætti því, að mati hópsins að vera eðlilegt næsta skref í viðleitni löggjafans og almennings í því að afnema launamisréttið sem viðgengst milli kynjanna.

Umræða um afnám launaleyndar

Talsverð umræða hefur átt sér stað á undanförunum árum um áhrif launaleyndar á kynbundinn launamun og kosti þess og galla að afnema launaleynd með einhverjum hætti. Áður en lengra er haldið er forvitnilegt að drepa á nokkrum atriðum sem fram hafa komið í þeirri umræðu. Á heimasíðu hins Gullna Jafnvægis er umræða frá 8. mars 2004:

Samkvæmt jafnréttislögum er fyrirtækjum með 25 eða fleiri starfsmenn skylt að gera grein fyrir því hvernig þau ætla að tryggja konum jöfn laun og körlum fyrir jafnverðmæt störf. Til að svo megi verða þurfa launakerfi að vera gegnsæ og kynhlutlaus og upplýsingar um laun aðgengilegar. Launaleynd viðheldur launamun kynjanna og eitt öflugasta tækið í baráttunni fyrir launajafnrétti eru ítarlegar kannanir þar sem laun eru sundurgreind eftir kyni, starfi og tegund launa. Þá er mikilvægt að opinberir aðilar geti krafist nauðsynlegra gagna við að framfylgja markmiðum jafnréttislaganna.

(Sótt 13. janúar af: <http://www.hgj.is/Frettir/nr/195>)

Katrín Anna Guðmundsdóttir sagði í ræðu á kvennafrídaginn 24. okt. 2005:

„Við getum útrýmt launamun fyrir sömu störf strax á morgun með því að afnema launaleynd. Launaleynd er ekki í samræmi við lögmál markaðarins því þau gera ráð fyrir að við höfum allar nauðsynlegar upplýsingar fyrir hendi til að taka ákvarðanir. Launaleynd stendur því beinlínis fyrir þrifum að við náum launajafnrétti. Launakannanir hafa sýnt að hér ríkir launamisrétti fyrir sömu störf en kannanir hafa líka sýnt að meirihluti kvenna telur að launamisréttið sé á öðrum vinnustöðum en ekki þeirra. Hversu margar konur hér í dag geta sagt með fullri vissu að maðurinn sem

vinnur við hliðina á þeim sé ekki með hærri laun en þær? Við getum það ekki ef við vitum ekki hvað hann er með í laun. En afnám launaleyndar leysir aðeins hluta vandans. Eftir stendur að við þurfum að leysa þann launamun sem er á milli hefðbundinna kvenna- og karlastétta, skiptingu heimilisstarfa og annarra þátta sem hafa áhrif á starfsval kvenna og karla og stöðu kynjanna í samfélaginu.“

(Sótt 13. janúar af <http://www.feministinn.is/anno2005/kvennafri/raedakatrinn.htm>)

Félagsmálaráðuneytið stóð fyrir málþingi í samvinnu við Rannsóknasetur vinnuréttar- og jafnréttismála við Háskólann á Bifröst í nóvember 2006. Í pallborðsumræðunum lýstu menn efasemdum um að afnám launaleyndar leysti vandamál tengd kynbundnu launamisrétti en flestir vonbrigðum með að jafnréttislög hefðu ekki skilað betri árangri en raun ber vitni á meira en fjórum áratugum. Þróunin upp á síðkastið væri á hinn bóginn í rétta átt og vinnuveitendur sýndu aukna ábyrgð og þróuðu nýjar aðferðir til að minnka kynbundinn launamun.

VR blaðið í september 2006:

Karlar eru með 22% hærri heildarlaun en konur, 15% af þeim launamun er óútskýrður. Hjá yngri aldurshópum er launamunur minni en þar er kynbundinn launamunur grunnlauna 14% en 16% hjá þeim eldri. Herdís Þorgeirsdóttir prófessor segir launamun kynjanna viðvarandi vandamál og launaleynd sem er ríkjandi á vinnumarkaði einn stærsti þröskuldurinn í vegi kvenna til að ná fram rétti sínum. Hún segir að launaleynd gangi gegn ákvæðum jafnréttislaga.

(VR Blaðið, 2006:18).

Í bæklingi jafnréttisstofu kemur fram að óútskýranlegur launamunur kynjanna var 15,7 % árið 2006 (<http://www.jafnretti.is/jafnretti/News.aspx>). Í maí 2006 voru helstu niðurstöður norræna verkefnisins Mælistikur á launajafnrétti á Norðurlöndum - Þá sporet av líkölön- kynntar á málþingi í sem haldið var í Þjóðminjasafninu. Aðgerðir sem norrænir sérfræðingar álíta að hafi haft jákvæð áhrif á launamun kynjanna á Norðurlöndunum eru lög um jafnrétti kynjanna og þá sérstaklega ákvæðið um jafnréttisáætlanir, kjarasamningar og starfsmat. Dönsku jafnréttislögin banna að laun séu trúnaðarmál og fulltrúar stéttarfélaganna eiga heimtingu á því að fá upplýsingar um

launakjör í Finnlandi og Svíþjóð. Laun eru víða trúnaðarmál í einkageiranum á Íslandi en slík launaleynd er ekki leyfð hjá hinu opinbera. Í Finnlandi settu aðilar vinnumarkaðarins og stjórnvöld sér það markmið í kjarasamningum sem gerðir voru árið 2005 að draga úr launamun milli karla og kvenna um fimm prósentustig fyrir árið 2015. Á Norðurlöndunum hefur starfsmat verið innleitt til að draga úr launamun karla og kvenna (sótt af vef 13. jan. 2007 http://www.jafnretti.is/D10/_Files/Likelon-lokaeintak.pdf).

Á alþjóðlegum baráttudegi kvenna 2004 flutti Steinunn Böðvarsdóttir ávarp, hún sagði:

Samkvæmt jafnréttislögum er fyrirtækjum með 25 eða fleiri starfsmenn skylt að gera grein fyrir því hvernig þau ætla að tryggja konum jöfn laun og körlum fyrir jafnverðmæt störf. Til að svo megi verða þurfa launakerfi að vera gegnsæ og kynhlutlaus og upplýsingar um laun aðgengilegar. Launaleynd viðheldur launamun kynjanna og eitt öflugasta tækið í baráttunni fyrir launajafnrétti eru ítarlegar kannanir þar sem laun eru sundurgreind eftir kyni, starfi og tegund launa. Þá er mikilvægt að opinberir aðilar geti krafist nauðsynlegra gagna við að framfylgja markmiðum jafnréttislaganna.

(Sótt af heimasíðu VR 13. jan. 2007.

Samkvæmt formanni félags kvenna í atvinnurekstri FKA hefur félagið ekki ályktað um það hvort að rétt sé að afnema launaleynd sem baráttutæki til að leiðrétta launamun kynjanna. Innan FKA eru mjög skiptar skoðanir á þessu, margir stjórnendur vilja halda í launaleyndina og hugnast frekar að fara þá leið að fá vottað að fyrirtækin mismuni starfsmönnum ekki í launagreiðslum eftir kyni. Innan fyrirtækjanna gæti starfað aðili sem hefur heimild til að krefjast allra upplýsinga frá fyrirtækinu um laun einstakra starfsmanna ef grunur leikur á mismunun t.d. milli kynja (Margrét Kristmannsdóttir, munnleg heimild 8. janúar 2007.

Þrátt fyrir að hægt gangi, má álykta að metnaður sé hjá ýmsum stjórnendum að bæta stöðuna og gera laun gegnsærri að einhverju marki. Jafnréttisviðurkenningar hafa verið veittar og hlaut Sparisjóður Reykjavíkur (SPRON) jafnréttisviðurkenningu Jafnréttisráðs árið 2006 fyrir skýra jafnlaunastefnu og að afstaða starfsfólks til stöðu

jafnréttis í fyrirtækinu er könnuð árlega (Jafnrétti 3. tbl. <http://www.jafnretti.is/jafnretti/ReadNews.aspx?Id=163>).

Er afnám launaleyndar mögulegt ?

Flestir virðast viðurkenna að mikilvægur þáttur í framkvæmd launajafnréttis kynjanna sé einhvers konar aðgangur að upplýsingum um launakjör þeirra einstaklinga sem bera á saman. Umræðan og ágreiningurinn virðist hins vegar snúast um það hversu langt eigi að ganga í að veita upplýsingar um laun einstakra starfsmanna og þá hverjum skuli veita þær.

Þannig hafa Danir bannað með lögum að launakjör séu trúnaðarmál, Svíar og Finnar hafa lögbundið heimildir stéttarfélaganna til að kalla eftir upplýsingum einstakra starfsmanna en Íslendingar láta duga að fela Kærunefnd jafnréttismála lögbundnar heimildir til að kalla eftir upplýsingum af þessu tagi og þá undir trúnaði.

Einstök fyrirtæki geta hinsvegar gengið lengra en lög gera ráð fyrir í þessum efnum og eru þess vissulega dæmi þó þau séu fá svo vitað sé. Mikilvæg ástæða þess að SPRON fékk jafnréttisviðurkenningu Jafnréttisráðs árið 2006 var einmitt viðleitni þeirra í þessum efnum, sbr. greinargerð ráðsins með verðlaununum:

Þá er sérstaklega til þess að taka að jafnlaunastefna er virk innan fyrirtækisins. Það inniber að árlega eru laun karla og kvenna hjá fyrirtækinu skoðuð sérstaklega í þeim tilgangi að gæta jafnréttis og koma í veg fyrir að mismunur eigi sér stað. Formaður starfsmannafélags SPRON hefur einnig heimild til að fá upplýsingar um launakjör starfsmanna í þeim tilgangi að gæta jafnréttis í launamálum kynjanna.

Í hinu mikla landi markaðshyggjunnar, Bandaríkjunum, er einnig að finna athyglisvert dæmi um framkvæmd launastefnu þar sem launaleynd er afnumin, þó lagaumhverfið kalli ekki eftir slíkri stefnumörkun. Matvörusmáslukeðjan Whole Foods Market (WFM) hefur um langt árabil unnið eftir svokallaðri „Shared Fate Philosophy“ sem gengur út frá því sem vísu að fyrirtækið og starfsmenn þess eigi sameiginlega hagsmuni sem öllum í fyrirtækinu eigi að vera ljósir. Eitt af grundvallaratriðum þessarar stefnu er jafnræði og gegnsæi í launagreiðslum allra starfsmanna. Einu sinni

á ári eru öllum starfsmönnum heimilt að fá upplýsingar um laun allra annarra í fyrirtækinu og hvernig þau eru samansett. Hafi menn athugasemdir við launin á grundvelli þessarar upplýsingagjafar eru slíkar athugasemdir teknar til skoðunar og við þeim brugðist (sótt 13. jan. 2007 af www.wholefoodsmarket.com).

WFM er í dag talin ein af framsæknustu matvöruverslunarkeðjum í Bandaríkjunum og hefur vöxtur fyrirtækisins verið gríðarlegur allt frá stofnun þess árið 1978. Í dag starfa hjá fyrirtækinu um 44.000 starfsmenn um öll Bandaríkin og í Kanada og er fyrirtækið skráð á Nasdaq hlutabréfamarkaðinn. Hér er því um risavaxið fyrirtæki að ræða, þátttakanda í einhverju harðasta samkeppnishagkerfi heimsins og undir stöðugu eftirliti og aga bandarísku kauphallarlaganna en þau munu vera einhver þau ströngustu í heimi.

Afnám launaleyndar er því sannarlega framkvæmanlegt ef viljinn er til staðar, hvort sem um er að ræða stórfyrirtæki í alþjóðlegri starfsemi eða fjármálafyrirtæki á smærri mörkuðum eins og á Íslandi. Ekkert í rekstrarlegu umhverfi fyrirtækja ætti því að standa í vegi fyrir afnámi launaleyndar með einhverjum hætti.

Niðurstöður

Í ljósi ofangreinds er það tillaga hópsins að Félagsmálaráðherra láti vinna og leggi fyrir Alþingi, frumvarp til laga um afnám launaleyndar innan stofnana og fyrirtækja. Frumvarpið mæli fyrir um lögbundinn rétt hvers starfsmanns sem unnið hefur hjá sama launagreiðanda í mak eitt ár, til að fá með reglulegum hætti upplýsingar um allar launagreiðslur og hlunnindi þeirra sem starfa hjá sama launagreiðanda, að lágmarki einu sinni á ári. Frumvarpið skal einnig gera ráð fyrir því að bregðist launagreiðandi þessari lögbundnu skyldu sinni, skuli beita hann dagsektum í samræmi við stjórnsýslulög, sem árlega geti numið allt að 20% af ársveltu launagreiðandans, uns brotum hans linnir. Jafnréttisstofu verði falið að hafa eftirlit með framkvæmd laganna og beitingu sekta á grundvelli þeirra.

Með þessu móti yrði tryggt að allir launþegar sem unnið hafa hjá sama launagreiðanda í amk eitt ár, fái án eftirgangsmuna eða sérstakrar kærumeðferðar, fullnægjandi upplýsingar til meta hvort og þá með hvaða hætti væri á sér brotið við ákvörðun launa. Kynbundinn launamunur (og önnur möguleg mismunun í

launagreiðslum), kæmi þannig upp á yfirborðið með áþreifanlegum hætti, yrði hluti af veruleika tiltekins einstaklings og launagreiðanda hans, en ekki ópersónugreinanleg staðreynd sem fæstir virðast telja að eigi við um sig.

Líkleg afleiðing þessa fyrirkomulags yrði m.a. sú að öll vinnubrögð fyrirtækja og stofnanna við ákvörðun launa yrði agaðri og vandaðri. Nákvæm skoðun, samanburður og athugasemdir launþega myndu kalla á gegnsæ og einföld launakerfi og líklegt er að skilgreiningar launagreiðenda á „æskilegri hegðun“ starfsmanna myndi batna til muna, öllum aðilum til hagsbóta. Um þetta segir John Mackey, einn af stofnendum WFM og núverandi CEO í viðtali sem birtist í Motley Fool Stock Advisor:

By making it open [launabókhald fyrirtækisins – innsk. hópsins], you are showing what is most rewarded in the company, and it makes it clear for people what they need to do on their own career paths to increase their pay. It provides more clarity regarding responsibilities and career paths.

Slíkar fyrirfram ákveðnar launabreytur yrðu enda forsenda mismunandi launagreiðslna fyrirtækja og stofnanna, ella ættu þær yfir höfði sér óánægju innan starfsmannahópsins, möguleg innanhússátök og ef í harðbakkann slær, verulegt fjárhagstjón í formi dagsekta með tilheyrandi álitshnekk í samfélaginu.

Með því að fela Jafnréttisstofu umsjón með framkvæmd laganna og veita henni heimild til að beita dagsektum í samræmi við stjórnarsýslulög vinnst að minnsta kosti tvennt. Annars vegar losnar launþeginn undan þeirri oft á tíðum erfiðu ákvörðun að hefja einhvers konar málarekstur á hendur launagreiðanda sínum, ef hann telur á sér brotið og fær þess í stað aðgengi að hlutlausum aðila sem sérhæfir sig í verðmætamati og samanburði á launagreiðslum innan fyrirtækja og stofnanna. Hins vegar myndi þetta viðamikla verkefni stórefla starfsemi Jafnréttisstofu, auka völd hennar í samfélaginu og gera henni betur kleift að sinna hlutverki sínu í að vinna að jafnrétti kynjanna á öllum sviðum samfélagsins.

Nú kynni einhver að segja, að ef afnám launaleyndar væri virkilega svona góð hugmynd fyrir launagreiðendur og launþega, eins og hér hefur verið lýst, þá ætti að vera óþarft að binda slíka aðgerð í lög. Fyrirtæki og stofnanir ættu í raun að keppast um að taka upp þetta fyrirkomulag uppá sitt eindæmi.

Í þessu sambandi er rétt að rifja upp að afar farsæl og framsækin fyrirtæki, eins og Whole Food Markets hafa að eigin frumkvæði nýtt sér afnám launaleyndar í stjórnunarlegum tilgangi og telja að sú ákvörðun hafi nýst þeim sem samkeppnisforskot á markaði. Um þetta gildir hinsvegar sama tregðulögmál og oft gildir um nýjar framsæknar hugmyndir í stjórnun og baráttu fyrir félagslegu réttlæti. Á meðan innleiðingu þeirra stendur krefjast þær mikils af þeim sem ryðja brautina, bæði vegna breyttra vinnubragða og ekki síður annars konar kostnaðar í einhverjum tilvikum. Þetta átti við þegar verkalýðsfélögin unnu sér sess. Þetta átti við þegar mengunarskattar voru fyrst lagðir á fyrirtæki. Þetta átti við þegar sumarfrí, veikindaréttur og kjarasamningar ruddu sér til rúms. Alltaf vildu flest fyrirtæki og stofnanir frekar halda sig við gamla tímann, en viðurkenna flest eftir að hafa verið þvinguð með lögum eða samningum til að innleiða hugmyndirnar að þær hafi horft til framfara og í raun bætt hag allra.

Einmitt vegna þessarar nánast sjálfvirku tregðu atvinnulífsins við að innleiða hugmyndir sem takmarka athafnasvið þeirra og íþyngja þeim ef til vill tímabundið við innleiðingu breyttra starfshátta, er nauðsynlegt að binda hugmyndina um afnám launaleyndar í lög. Þannig yrðu allir launagreiðendur þvingaðir til að taka upp breytt fyrirkomulag á sama tíma eða þola ella enn meira íþyngjandi afleiðingar í formi sekta og almenns álitshnekks. Þannig væri einnig tryggt að allir launagreiðendur sætu við sama borð við afnám launaleyndar en mögulegir brautryðjendur yrðu ekki látnir taka áhættuna af því að ríða á vaðið.

Síðast en ekki síst þá er lagasetning um afnám launaleyndar nauðsynleg til að tryggja að fórnarlömb kynbundins launamisréttis fái án frekari tafa, notið þeirra réttinda sem lög landsins veita þeim. Í skjóli þess leyndarhjúps sem umlykur launagreiðslur fyrirtækja og stofnana eru á ári hverju milljarðar króna hafðir af konum í trássi við lög. Ekkert réttlætir að beðið sé lengur með að draga hina brotlegu fram í dagsljósið og uppræta í framhaldinu óréttlætið sem felst í kynbundum launamun.

...one of the great things about taking the salaries and wages and putting them in the light of day is that if there is any injustice or unfairness, it gets discovered.

(John Mackey CEO and co-founder of WFM).

Heimildir

Heimasíða VR – jafnrétti: www.vr.is

Heimasíða Whole Foods Market: www.wholefoodsmarket.com

Jafnrétti 3. tbl á: <http://www.jafnretti.is/jafnretti/ReadNews.aspx?Id=163>.

John Mackey og Walter Robb, stjórnendur hjá Whole Foods Market - Motley Fool Stock Advisor, volume5, issue9, September 2006.

Katrín Anna Guðmundsdóttir (í ræðu á kvennafrídeginum 2005). Sótt 13. janúar af <http://www.feministinn.is/anno2005/kvennafri/raedakatrinn.htm>.

Launamunur kynjanna á Íslandi - Samantekt á gerðum könnunum á tímabilinu 1953 – 2001 Sótt 13. janúar 2007 af www.jafnrettisrad.jafnretti.is

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla 2000 nr. 96 22. maí www.althingi.is/lagas.

Mælistikur á launajafnrétti á Norðurlöndum - På sporet av likelön (2006). [http://www.jafnretti.is/D10/ Files/IsI_samantekt_april_05_2006.pdf](http://www.jafnretti.is/D10/Files/IsI_samantekt_april_05_2006.pdf)

Pingsályktun um áætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára 2004–2008 www.felagsmalaraduneyti.is/malaflokkar/jafnrettismal/framkvaemd/.