**Til varnar jafnlaunavottun**

Nú stendur endurskoðun laga um jafnlaunavottun fyrir dyrum. Markmiðið er „að einfalda gildandi jafnlaunakerfi fyrirtækja og stofnana í ljósi fenginnar reynslu. Gera ferlið skilvirkara, hagkvæmara og draga úr kostnaði við framkvæmd þess fyrir fyrirtæki og stofnanir...“ eins og segir í [Samráðsgátt stjórnvalda](https://island.is/samradsgatt/mal/3980) þar sem áformin um lagasetninguna eru kynnt og til umsagnar til 5. júlí nk.

Ástæðan að baki endurskoðuninni er ekki síst sú gagnrýni sem hefur komið frá [Samtökum](https://www.sa.is/frettatengt/frettir/jafnlaunavottun-mikill-kostnadur-litill-avinningur) [atvinnulífsins](https://vb.is/skodun/jafnlaunavottun--mikill-kostnadur-litill-avinningur/) og [Félagi atvinnurekenda](https://www.visir.is/g/20242643038d/jafnlaunavottun-verdi-valkvaed-en-ekki-skylda) en bæði eru hlynnt því að jafnlaunavottun og jafnlaunastaðfesting sem kom til sögunnar árið 2020 verði [valkvæð](https://www.sa.is/frettatengt/frettir/vottun-verdi-valkvaed) fyrir fyrirtæki með fleiri en 25 starfsmenn. [Þingmenn Miðflokksins](https://www.althingi.is/altext/154/s/0557.html) og [þingkona Sjálfstæðisflokksins](https://www.mbl.is/frettir/innlent/2024/02/27/vill_leggja_nidur_jafnlaunavottun/) hafa kynnt frumvörp um afnám jafnlaunavottunar. Að mati þingkonunnar er um að ræða „[rán­dýrt jafn­launa­vott­un­ar­kerfi sem skil­ar eng­um ár­angri](https://www.mbl.is/frettir/innlent/2024/05/17/dilja_mist_jafnlaunavottun_skadvaldur/)“. Vísar hún máli sínu til stuðnings til [kyn­bund­ins launamun](https://www.mbl.is/frettir/innlent/2024/04/09/flettu_ofan_af_launamun_kynja_a_barnaspitalanum/)ar sem var uppgötvaður á Land­spít­al­an­um. Nánar tiltekið þegar þrír kven­kyns barnalæknar fundu út að fimm karl­kyns barna­lækn­ar, sem höfðu verið ráðnir tveimur árum eftir þeim, væru með hærri laun en þær. Eins og í ljós kom var ástæðan sú að ekki hafði verið stuðst við tiltekið minnisblað Landspítalans frá árinu 2016 við ráðningu kvenkyns læknanna árið 2019. Minnisblaðið kveður á um möguleikann á hækkun launa um allt að fimm launaflokka með hliðsjón af svokölluðum viðbótarþáttum sem felast í stjórnun, rannsókn, kennslu og sérverkefnum. Minnisblaðið var hins vegar notað við ráðningu karlkyns barnalæknanna árið 2021. Talið er um að mannleg mistök hafi verið að ræða sem voru að endingu leiðrétt aftur í tímann. Mergur málsins er hins vegar sá að þetta dæmi frá Landspítalanum staðfestir að jafnlaunakerfið er að virka. Það virkar vegna þess að jafnlaunakerfi skv. forskrift jafnlaunastaðalsins skapa forsendur fyrir því að það sé raunverulega gerlegt að komast að því hvort kynbundinn launamunur sé til staðar eða ekki sem síðan skapar raunverulegar forsendur þess að uppræta hann og fyrirbyggja til framtíðar. Ef jafnlaunakerfi innan stofnunarinnar hefði ekki verið til staðar hvað þá? Mistök eru mistök en hefðu umræddir læknar getað uppgötvað mistökin og fengið leiðréttingu ef ekki hefði verið fyrir jafnlaunakerfið sem búið var að innleiða? Þetta dæmi sannar í raun gildi jafnlaunavottunar og ætti þess þá frekar að vera hvatning til að gera betur heldur en forsenda krafna um að jafnlaunavottun sé gerð valkvæð eða hreinlega afnumin.

Umrædd þingkona hefur einnig talað um jafnlaunavottun sem [láglaunavottun](https://www.visir.is/g/20242623116d/-vottunin-verid-kollud-lag-launa-vottun-af-garungunum-) á meðan staðreynd málsins er að lögin um jafnlaunavottun gera ráð fyrir sveigjanleika. Það er síðan einfaldlega verkefni hvers og eins atvinnurekenda að ákveða sinn launaskala að teknu tilliti til kjarasamninga og svigrúmsins sem viðkomandi hefur til að borga góð laun. Það koma vissulega upp tilvik  þar sem laun innan íslensks fyrirtækis eru ekki samkeppnishæf sbr. þegar sóst er eftir erlendum sérfræðingum og þá getur jafnlaunakerfið komið í veg fyrir að viðkomandi sé ráðinn á mikið hærri launum nema sem „útlagi“ eða verktaki.

**Kostnaður og ávinningur jafnlaunavottunar**

Kerfið í kringum jafnlaunavottun samanstendur af jafnlaunakerfi vinnustaðar sem fellur undir lögin; vottunarfyrirtæki sem gerir úttekt á jafnlaunakerfinu og staðfestir hvort það uppfylli skilyrði jafnlaunastaðalsins eða ekki; og Jafnréttisstofu sem tekur á móti gögnum vottunarfyrirtækisins og veitir viðkomandi vinnustað jafnlaunavottun eða staðfestingu eftir atvikum.

Almennu rökin gegn jafnlaunavottun eru þau að um kostnaðarsama leið sé að ræða í ljósi ávinningsins sem sé takmarkaður. Fyrst um kostnaðinn. Í fyrsta lagi þá eru flestar ef ekki allar framfarir kostnaðarsamar upp að vissu marki. Það á jafnt við um jafnlaunavottun og annað eins og að flokka úrgang. Nú er hins vegar svo komið að flest fyrirtæki og stofnanir sem lögin ná til hafa þegar greitt þann stofnkostnað sem uppsetning jafnlaunakerfis felur í sér. Þar með eru þau búin að innleiða gæðakerfi út frá mannauðs- og rekstrarsjónarmiði  eins og kom fram í [máli Snorra Olsen tollstjóra](https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu/frettir/embaetti-tollstjora-fyrst-til-ad-hljota-jafnlaunamerkid) þegar Tollstjóraembættið hlaut jafnlaunavottun fyrst allra þegar jafnlaunavottun var enn [tilraunaverkefni](https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/adgerdahopur-um-launajafnretti/innleiding-jafnlaunastadals/): „Þótt innleiðing jafnlaunastaðalsins hjá embættinu hafi kostað tíma og fyrirhöfn hefur það verið vel þess virði. Þessi vinna hefur veitt okkur betri yfirsýn yfir launauppbygginguna, hún dregur fram hvað betur má fara og vottunin á eftir að hjálpa okkur við að laða að gott starfsfólk vegna þeirrar viðurkenningar sem hún felur í sér.“ Eftir að jafnlaunakerfi er komið upp þurfa atvinnurekendur eingöngu að viðhalda kerfunum sínum sem felur í sér óverulegan kostnað.

Annar kostnaður er síðan vottunin. Fyrirtæki eiga skv. núverandi lögum að fá vottun á þriggja ára fresti og skv. jafnlaunastaðlinum eiga þau jafnframt að framkvæma árlega launagreiningu sem þarf að votta. Það má vissulega skoða betur suma þætti kerfisins eins og kostnað við reglulega úttekt vottunarstofu, sérstaklega fyrir smærri fyrirtæki. Sem dæmi mætti einnig skoða hvort nægi að senda tilteknar launaupplýsingar árlega á milli vottuna beint til Jafnréttisstofu án milligöngu vottunarstofu til að skapa aðhald en spara kostnað.

Hvað með ávinninginn? Lögin um jafnlaunavottun voru um áratug í fæðingu. Hluti undirbúningsins var gerð fyrstu íslensku rannsóknarinnar á kynbundnum launamun sem tók til vinnumarkaðarins í heild. Hún var gerð af Hagstofu Íslands fyrir tímabilið 2008 til 2013 og leiddi í ljós að kynbundinn launamunur var 7,6% á vinnumarkaðnum í heild, 7,8% á almennum vinnumarkaði en 7% hjá hinu opinbera. Frá því að krafan um jafnlaunavottun var lögfest er raunin sú að launamunur kynjanna hefur minnkað bæði hjá vottuðum og óvottuðum fyrirtækjum. „[Rannsóknir](https://www.visir.is/g/20252733072d/jafnlaunabarnid-og-badvatnid?fbclid=IwY2xjawLJB3FleHRuA2FlbQIxMQBicmlkETFkUWRmSkU2MVRJb2tXRFgzAR7SokXENeXTEGMCK4Htc04T8_nI_uqViBEftF6gOWuXfbi7rN4mTM7vvTjzwQ_aem_MDGEmsq2gfXa673jY09tyw) sýna svo ekki verður um villst að krafan um vottuð eða staðfest jafnlaunakerfi hefur ýtt undir agaðri vinnubrögð, skýrari viðmið við launasetningar og aukið gagnsæi ákvarðana. Þær sýna líka að smitáhrif þessarar kröfu nær langt út fyrir málaflokk jafnréttis og traust starfsfólks til launaákvarðana og starfsánægja hefur aukist verulega.“ Þetta er tilvitnun úr [grein](https://www.visir.is/g/20252733072d/jafnlaunabarnid-og-badvatnid?fbclid=IwY2xjawLJB3FleHRuA2FlbQIxMQBicmlkETFkUWRmSkU2MVRJb2tXRFgzAR7SokXENeXTEGMCK4Htc04T8_nI_uqViBEftF6gOWuXfbi7rN4mTM7vvTjzwQ_aem_MDGEmsq2gfXa673jY09tyw) eftir framkvæmdastjóra Staðlaráðs. Hið sama kemur fram í könnun sem gerð var af skrifstofu jafnréttismála í forsætisráðuneytinu og fjallað er um í [skýrslu jafnréttisráðherra](https://www.stjornarradid.is/library/01--Frettatengt---myndir-og-skrar/FOR/Fylgiskjol-i-frett/Jafnrettisstefna-vefutg.pdf) árið 2020 (bls. 15 og 25-29).

**En hvers vegna og hvað er jafnlaunavottun?**

Fyrsta verkfall kvenna til að mótmæla kynbundnum launamun var árið 1907. Þá lögðu fiskverkunarkonur í Hafnarfirði niður störf í mótmælaskyni við að fá „kvennakaup“ fyrir að vinna sömu eða jafnverðmæt störf og karlar sem fengu hærra „karlakaup“. Komið var á móts við kröfur þeirra enda lág fiskurinn undir skemmdum sem skapaði þeim góða samningsstöðu!

Fyrstu lögin um jöfn laun fyrir sama eða jafnverðmæta starfið komu síðan til sögunnar árið [1961](https://www.visir.is/g/20222328816d/thad-munar-um-minna) að kröfu feminista eftir að konur voru farnar út á vinnumarkaðinn í meira mæli en áður. Það sem stóð í vegi þess að markmiðum laga væri náð voru mismunun sem var falin á bak við ógagnsæi í launamálum auk kröfu um trúnað sem skilaði sér kerfisbundið í kynbundnum launamun konum í óhag.

Jafnlaunavottun kom til sögunnar með lögum 1. janúar 2018 eða 57 árum eftir setningu fyrstu laganna um launajafnrétti. Það einstaka við lögin eru að þau lögfestas leið til að ná settum markmiðum um launajafnrétti. Reglur og verkferlar voru kynntir til sögunnar fyrir tilstilli jafnlaunastaðalsins sem felur í sér kröfur og leiðbeiningar um gerð jafnlaunakerfis. Til að fá jafnlaunavottun þarf hvert og eitt fyrirtæki eða stofnun að koma sér upp [eigin jafnlaunakerfi](https://umsokn.mast.is/onequalityweb/Displaydocument.aspx?itemid=116371702218310140551) til að geta vegið og metið hvert starf út frá sömu þáttunum sbr. hæfni (menntun, reynsla, ábyrgð)  svo mögulegt sé að meta og bera saman störf út frá inntaki þeirra, raða þeim í starfaflokka og tengja þau launaflokkum.  Starfsfólk sem vinnur störf í sama flokki  (sama starfið eða jafnverðmætt) fá sömu laun. Jafnlaunavottun felur einfaldlega í sér að fyrirtæki fær staðfestingu um að jafnlaunakerfi þess skili sér í því að starfsfólki fái greidd sömu laun fyrir sama eða jafnverðmæt störf óháð kynferði. Ef launamunur er fyrir hendi þá þurfa málefnalegar ástæður að liggja honum að baki, það gæti t.d. verið meiri ábyrgð, álag, meiri hæfni, menntun eða annað sem skiptir máli fyrir viðkomandi starf og hefur þar með vægi við ákvarðanatöku um laun.

**Lög sem veittu innblástur á heimsvísu**

Lögin um jafnlaunavottun vöktu heimsathygli á sínum tíma enda einstök leið til að uppræta kynbundinn launamun sem er vandamál víðast hvar í veröldinni. Það sem er byltingarkennt við jafnlaunavottunina er að leiðin að settu marki, þ.e. launajafnrétti, er lögfest, ekki eingöngu markmiðið sjálft eins og fyrr segir. Það sem er jafnframt byltingarkennt er að það er á ábyrgð atvinnurekandans að koma í veg fyrir launamisrétti en ekki launþegans. Með öðrum orðum er ekki lengur hægt að halda því fram að launamunur milli einstaklinga sem sinna sama eða jafnverðmætu starfi sé tilkominn vegna þess að starfsmaðurinn með lægri launin sé ekki nægilega góður í samningaviðræðum um sín launakjör. Viðsnúningurinn var gífurlegt framfaraskref enda er það m.a. staðfest í [skýrslunni](https://www.althingi.is/altext/146/s/0570.html)*Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði – staðreyndir og staða þekkingar* frá maí 2015 hvernig körlum eru boðin hærri laun en konum við ráðningu og hvernig konur eru líklegri til að taka fyrsta launatilboði samanborið við karla sem eru líklegri til að gera gagntilboð um hærri laun. Launamunur kynjanna festi sig þar með í sessi frá upphafi og var ekki leiðréttur fyrr en lögin um jafnlaunavottun tóku gildi. Lögin sönnuðu gildi sitt þegar frá upphafi eins og kemur fram í niðurstöðum könnunar sem kynnt var í [skýrslu jafnréttisráðherra](https://www.stjornarradid.is/library/01--Frettatengt---myndir-og-skrar/FOR/Fylgiskjol-i-frett/Jafnrettisstefna-vefutg.pdf) árið 2020. Þar kemur m.a. fram að 60% þeirra sem svöruðu könnuninni höfðu leiðréttu laun starfsfólks sem mældust of lág og 11% höfðu leiðrétt laun hópa sem mældust of lág.

Það er því erfitt að botna í þeirri gagnrýni sem hefur komið frá verkalýðsfélaginu [Eflingu](https://www.mbl.is/frettir/innlent/2024/10/01/jafnlaunavottun_verri_en_gagnslaus/) og sem [Samtök atvinnulífsins](https://www.visir.is/g/20242631170d/jafnlaunavottun-atti-aldrei-ad-vera-skylda) hafa tekið undir þess efnis að jafnlaunavottun sé gagnslaus fyrir verka- og láglaunakonur. Þvert á móti hafa lögin um jafnlaunavottun gert það að verkum fjöldi kvenna fengu leiðréttingu launa eftir að störf þeirra voru borin saman við önnur störf á grundvelli sömu mælikvarðanna.

Önnur gagnrýni Eflingar er sú að jafnlaunavottun hafi veikt möguleika verka- og láglaunakvenna við að ná árangri í kjarabaráttu sinni, þ.e. til að hækka laun sín almennt. Það er annað mál sem hefur ekki beint með jafnlaunavottun að gera þar sem markmið hennar er ekki að hækka laun heldur leiðrétta kynbundinn launamun innan sama vinnustaðar. Aftur á móti má segja að innleiðing jafnlaunavottunar sé fyrsta skrefið í átt að leiðréttingu vanmats á hefðbundnum kvennastörfum enda hefur inntak starfa og mat á virði þeirra sjaldan eða aldrei verið jafnmikið rannsakað og rætt eins og við gerð jafnlaunastaðalsins og síðar við gerð jafnlaunakerfisins og innleiðingu þess þar sem samanburður starfa innan sömu vinnustaða leiddi oftar en ekki í ljós vanmat á störfum kvenna. Næsta skrefið er verið að stíga núna með virðismati eða [endurmati á virði hefðbundinna kvennastarfa](https://www.bsrb.is/is/moya/page/endurmat-a-virdi-kvennastarfa) þvert á atvinnugreinar og vinnustaði. Það er vissulega þörf á eins og innleiðing jafnlaunavottunar staðfestir en verður ekki til frekari umræðu hér.

**Hvatning fyrir aðra til að gera betur**

En hvað með viðbrögð annarra við lögum um jafnlaunavottun?  [Bernie Sanders](https://thehill.com/homenews/senate/367063-sanders-celebrates-iceland-for-legally-requiring-equal-pay/) vakti athygli á löggjöfinni í upphafi árs 2018 og [Kamala Harris](https://www.forbes.com/sites/juliecoleman/2019/06/25/how-the-2020-presidential-candidates-plan-to-fix-the-gender-pay-gap/) gerði jafnlaunavottun að tillögu sinni sem leið til að uppræta kynbundinn launamun þegar hún bauð sig fram í bandarísku forsetakosningunum árið 2019.

Fjölmargar erlendar sendinefndir komu til Íslands til að kynna sér málið og fulltrúar alþjóðastofnana og Evrópusambandsins (ESB) sóttu hingað innblástur. Lögin um jafnlaunavottun voru [lögfest í júní 2017](https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu/frettir/jafnlaunavottun-logfest) og þá um haustið var [Ísland](https://www.equalpayinternationalcoalition.org/en/members/iceland#:~:text=The%20purpose%20of%20the%20obligatory%20equal%20pay%20certification%20is%20to,and%20enjoy%20equal%20terms%20of) eitt þeirra landa sem stofnaði Alþjóðlega Jafnlaunabandalagið ([Equal Pay International Coalition](https://www.equalpayinternationalcoalition.org/en)) sem var gert formlega á Allsherjarþingi Sameinuðu þjóðanna undir forystu Alþjóðavinnumálastofnunarinnar (ILO), UN Women og Efnahags- og framfarastofnuninni (OECD).

Árið 2019 var haldinn [fundur](https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en) um jafnlaunamál að frumkvæði og á vegum ESB hérlendis í samstarfi við skrifstofu jafnréttismála í forsætisráðuneytinu þar sem 14 ESB ríki tóku þátt auk Íslands. Lögin um jafnlaunavottun og innleiðing þeirra voru í forgrunni og það er engin spurning að þau urðu ESB innblástur að [tilskipun](https://www.bhm.is/greinar/nyjar-evropureglur-um-gagns%C3%A6i-launa?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAYnJpZBExZFFkZkpFNjFUSW9rV0RYMwEeqqE4yIVs1QrTuDTEdAYW3gLM75EPEgOzZVgdTt1Sz0Bna28PswDshJk5F9s_aem_a-iwWbdZYeQWW9cPgBmyLA) sambandsins um launagagnsæi sem er eingöngu mögulegt að tryggja á grundvelli jafnlaunakerfis. Tilskipunin mun taka gildi á Íslandi og þar sem flest stærri fyrirtækin hafa nú þegar innleitt jafnlaunakerfi þökk sé lögunum um jafnlaunavottun ætti innleiðing tilskipunarinnar ekki að vera tiltökumál.

**Útvötnun eða áframhaldandi uppbygging jafnlaunakerfisins?**

Jafnlaunavottun fellur undir nýsköpun í opinberum rekstri. Það var langur aðdragandi að tilkomu laganna sbr. þróun jafnlaunastaðalsins, sem tók a.m.k. fjögur ár, gerð fyrstu heildstæðu launarannsóknar Hagstofunnar og framkvæmd tilraunaverkefnis. Það var síðan ljóst frá upphafi innleiðingar á kerfi jafnlaunavottunar, sem gerir kröfur til alls atvinnulífsins, að atvinnurekendur þurfa bæði tíma og stuðning við innleiðinguna. Þess vegna var framkvæmdin upphaflega þrepaskipt þar sem stærstu fyrirtækin og ríkisstofnanir riðu á vaðið og þau smærri uppfyllu skyldur sínar í kjölfar þeirra stærri þegar meiri reynsla var komin á jafnlaunakerfið. Það var einnig ljóst að þetta „nýfædda“ kerfi myndi ekki verða töfralausn í fyrstu umferð heldur væri nauðsynlegt að þróa það áfram og straumlínulaga á grundvelli gefinnar reynslu og endurgjafar frá notendum.

**Andstaðan við jafnlaunavottun – bakslag í jafnréttismálum**

Það er á ábyrgð bæði atvinnurekenda og stjórnvalda að ná markmiðum um jafnrétti.  Þrátt fyrir það hversu frábær leið jafnlaunavottunarkerfið er út frá jafnréttissjónarmiðum þá er neikvæðni í garð laganna orðin meira áberandi en áður. Hvað veldur? Að hluta til er það [bakslagið](https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2024/12/02/Norraenir-radherrar-sameina-krafta-sina-gegn-bakslagi-i-kynja-og-hinsegin-jafnretti/) sem er í gangi gegn jafnréttismálum. Spurningin er líka hvort nægilegt tillit hafi verið tekið til þarfa og „leiðréttandi endurgjafar“ samtaka og félaga atvinnurekenda og launþega?

Sem svar við þeirri spurningu þá lítur út fyrir að það sé svigrúm fyrir stjórnvöld til að gera betur þegar kemur að stuðningi við atvinnurekendur við að ná markmiðum laga um launajafnrétti og þar með sinna lögbundnum skyldum sínum. Það er ekki þar með sagt að stjórnvöld hafi ekkert gert heldur þvert á móti en betur má ef duga skal. Það er líka mikilvægt að stjórnvöld gefi í og geri betur á tímum bakslags gegn jafnrétti í stað þess að láta það valda skaða í formi stöðnunar eða jafnvel afturfara í stað framfara á sviði jafnréttismála. Að minnsta kosti er mikilvægt áður en afdrifaríkar ákvarðanir verða teknar að staldra við og skoða ofan í kjölinn hvað hefur áunnist, hvað er í hendi og hættuna á stöðnun eða afturför ef stjórnvöld halda atvinnurekendum ekki við efnið. Hvað ávinninginn varðar þá er líka mikilvægt að horfa til þeirra jákvæðu jaðaráhrifa sem hafa orðið með jafnlaunakerfinu eins og betri yfirsýn atvinnurekenda yfir sín starfsmanna- og launamál, breytt viðhorf til jafnlaunamála og jafnréttis á vinnustöðum, aukið traust á vinnustöðum og fleira. Það má síðan einnig skoða hvort og þá hvað vanti upp á og hvað sé hægt að gera til að bæta úr málum.

**Mögulegar úrbætur til að gera allt jafnlaunakerfið skilvirkara, hagkvæmara og kostnaðarminna eins og stjórnvöld stefna að**

Í fyrsta lagi var gert ráð fyrir að stjórnvöld þyrftu að koma til móts við atvinnulífið þegar það væri að taka fyrstu skrefin við innleiðingu laganna, m.a. með uppsetningu á hugbúnaði til að gera ferlið einfaldara og kostnaðarminna. Stjórnvöld fengu hugbúnaðarfyrirtækið Advania til að þróa hugbúnað fyrir starfaflokkun og launagreiningar til að einfalda notendum að koma upp jafnlaunakerfi. Hugbúnaðurinn fékk nafnið [Embla](https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/jafnlaunavottun/embla-launagreiningartol/) og þrátt fyrir að Embla sé atvinnurekendum að kostnaðarlausu er kostnaðurinn við innleiðingu jafnlaunakerfis ein helsta gagnrýnin á lögin um jafnlaunavottun. Hvað veldur? Hefur Embla fengið nægilega kynningu? Hefur atvinnulífið fengið tækifæri til að taka þátt í þróun verkfærisins með endurgjöf? Framkvæmdastjóri Félags atvinnurekenda hefur m.a. bent á að Embla sé ekki þjónustu, þ.e. engin aðstoð er í boði fyrir notendur ef eitthvað virkar ekki sem skyldi. Það er spurning hvort ekki sé mögulegt að bæta úr því og þar með gera allt ferlið skilvirkara, hagkvæmara og kostnaðarminna eins og stjórnvöld stefna að.

Í öðru lagi þá vinna fyrirtæki sem votta „hvort öll skilyrði staðalsins hafi verið uppfyllt og þar með [sé] unnt að veita viðkomandi fyrirtæki eða stofnun jafnlaunavottun“ ekki með samræmdum hætti enda hafa samræmd viðmið jafnlaunakerfa og faggildingar vottunaraðila, sem stjórnvöld hafa verið að vinna að með haghöfum, ekki enn ekki litið dagsins ljós. Það er spurning hvort ekki sé lag að gera bragarbót í þessum málum til að bæta jafnlaunakerfið.

Í þriðja lagi hefur jafnlaunastaðalinn ekki enn verið uppfærður og endurútgefinn frá því að hann var fyrst kynntur til sögunnar árið 2012 þegar jafnlaunavottun var tilraunaverkefni. Það er spurning hvort það uppfærsla staðalsins sé ekki til þess fallið að gera allt ferlið betra eins og stjórnvöld stefna að.

Það er eflaust fleira sem er hægt að gera til að þróa jafnlaunavottun áfram og gera jafnlaunaferlið skilvirkara, hagkvæmara og kostnaðarminna annað en að klára þau verkefni sem stjórnvöld fóru af stað með og bæta þar með opinberan stuðningur við atvinnulífið. Hinn valkosturinn er að útvatna jafnlaunavottunarkerfið ef svo má að orði komast og sem Helga Sigrún Harðardóttir, framkvæmdastjóri Staðlaráðs, andmælir í grein sinni [Jafnlaunabarnið og baðvatnið](https://www.visir.is/g/20252733072d/jafnlaunabarnid-og-badvatnid?fbclid=IwY2xjawLJB3FleHRuA2FlbQIxMQBicmlkETFkUWRmSkU2MVRJb2tXRFgzAR7SokXENeXTEGMCK4Htc04T8_nI_uqViBEftF6gOWuXfbi7rN4mTM7vvTjzwQ_aem_MDGEmsq2gfXa673jY09tyw). Það er vissulega áskorun að halda áfram að byggja upp og viðhalda. Það er hins vegar hið eina rétta, hvað þá á tímum bakslags í jafnréttismálum, í stað þess að taka þá áhættu að afskrifa þann árangur sem áunnist hefur þegar kemur að jafnrétti á vinnumarkaði. Það væri hrein og klár sóun auk þess sem slík aðgerð eða öllu heldur aðgerðarleysi gengur gegn markmiðum laga um launajafnrétti.

Höfundur er stjórnmálafræðingur og sérfræðingur í jafnréttismálum