



ÁFORM UM LAGASETNINGU

– sbr. samþykkt ríkisstjórnarinnar frá 24. febrúar 2023, 1.–4. gr.

Málsheiti og nr.	Frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 og lögum um stjórnýslu jafnréttismála nr. 151/2020 (jafnlaunakerfi) - DMR25040224
Ráðuneyti /verkefnisstjóri	Dómsmálaráðuneyti
Innleiðing EES-gerðar?	☐ Já ☒ Nei
Dags.	2. júní 2025

A. Úrlausnarefni

1. Forsaga máls og tilefni.

Skylda fyrirtækja og stofnana til innleiðingar jafnlaunavottunar sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85/2012 var lögfest árið 2017 með lögum um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun). Með breytingu á jafnréttislögunum árið 2020 var minnstu fyrirtækjum á almenna markaðnum (með 25-49 starfsmönnum) gefinn kostur á að velja á milli þess að fá jafnlaunavottun eða jafnlaunastaðfestingu, sem framkvæmd er af Jafnréttisstofu sem er einfaldari og kostnaðarminni í framkvæmd.

Nú þegar nokkur ár eru liðin frá því að framangreind lög tóku gildi er ástæða til að endurskoða lög og reglur um jafnlaunakerfi fyrirtækja og stofnana með tilliti til reynslu af kerfinu og ábendinga sem fram hafa komið um framkvæmd þess. Einnig verður horft til tillagna starfshóps forsætisráðherra um hagræðingu í ríkisrekstri sem skilað var til ríkisstjórnar 4. mars sl. um að létt verði á jafnlaunavottun og stærðarmörk hækkuð, sjá [hér](#). Tilskipun Evrópusambandsins 2023/970 um launagagnsæi verður auk þess höfð til hliðsjónar.

2. Hvert er úrlausnarefnið?

Að einfalda gildandi lög og reglur um jafnlaunakerfi fyrirtækja til að gera ferlið skilvirkara og draga úr kostnaði við framkvæmd þess.

3. Að hvaða marki duga gildandi lög og reglur ekki til?

Þær kröfur sem gerðar eru til jafnlaunavottunar samkvæmt gildandi lögum og reglum þykja meira íþyngjandi en tilefni er til.

B. Markmið

Að einfalda gildandi lög og reglur um jafnlaunakerfi fyrirtækja og stofnana.

C. Leiðir

1. Stefna hins opinbera á viðkomandi málefnasviði/málaflokki.

Ríkisstjórnin hyggst leggja áherslu á jafna stöðu og jöfn réttindi allra og einsetur sér að vinna gegn sundrung og tortryggni og byggja undir traust og samheldni í íslensku samfélagi. Áfram verði unnið að því að leiðrétta kerfisbundið vanmat á virði kvennastarfa en bæði jafnlaunavottun og virðismatskerfi munu styðja við framkvæmd jafnlaunareglu jafnréttislaga.

2. **Markmið sem að er stefnt með lagasetningu í ljósi úrlausnarefnis og stefnu stjórnvalda.**
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 að teknu tilliti til markmiða jafnréttislaga um launajafnrétti milli kvenna og karla.

D. Hvaða leið er áformuð og hvers vegna?

1. **Stutt lýsing á þeirri leið sem áformuð er og rökstuðningur fyrir henni.**

Lagt verði fram frumvarp til laga um breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 og lögum um stjórnarsýslu jafnréttismála nr. 151/2020 (jafnlaunakerfi) sem breytir þeim kröfum sem gerðar eru til jafnlaunavottunar frá því sem nú er. Markmiðið er að gera kerfið einfaldara og skilvirkara og ekki jafn íþyngjandi fyrir atvinnulífið. Miðað er við að frumvarp verði lagt fram á vorþingi 2026.

2. **Helstu fyrirhuguðu breytingar á gildandi lögum og reglum, hvort heldur bætt er við eða fellt brott.**

Áfram verður skylda fyrir fyrirtæki og stofnanir af tiltekinni stærð að búa yfir jafnlaunakerfi sem skal tryggja að launasetning þeirra byggist á málefnalegum sjónarmiðum og séu ákvæðin á sama hátt, óháð kyni, og þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvæðana feli ekki í sér kynbundna mismunun. Breytingar verða gerðar á kerfinu sjálfu og þeim kröfum sem gildandi lög og reglur kveða á um til að gera ferlið skilvirkara og draga úr kostnaði við framkvæmd þess. Nánari útfærsla liggur ekki fyrir.

E. Samræmi við stjórnarskrá og þjóðarétt – aðrar grundvallarspurningar

1. **Koma áformin inn á svið stjórnarskrár og þjóðréttarskuldbindinga?**

Áformin varða kerfi í kringum jafnlaunaregluna, þ.e. skylduna til að greiða jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf, óháð kyni. Fyrstu almennu lögin um jafnrétti kvenna og karla tóku gildi árið 1976. Síðan þá hefur jafnréttislöggjöfin verið endurskoðuð fimm sinnum í samræmi við breytingar í samfélaginu og alþjóðlega þróun (1985, 1991, 2000, 2008 og 2020). Í öllum framangreindum lagabálkum var ákvæði um jafnlaunaregluna og eru þau í samræmi við ákvæði stjórnarskrár og alþjóðlegar skuldbindingar íslenska ríkisins, sbr. 1. og 2. mgr. 65. gr. stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands, nr. 33/1944, 69. gr. samningsins um evrópska efnahagssvæðið, sbr. 2. gr. laga um evrópska efnahagssvæðið, nr. 2/1993, sem kveður á um launajafnrétti kynja, sem og 4. gr. tilskipunar Evrópuþingsins og ráðsins 2006/54/EB, um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf. Þá má nefna jafnlaunasamþykkt Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar nr. 100, um jöfn laun til karla og kvenna fyrir jafnverðmæt störf, sem Ísland fullgilti árið 1958. Evrópusambandið hefur samþykkt tilskipun 2023/970, um launagagnsæi og öll aðildarríki eru að vinna að innleiðingu þeirrar tilskipunar og vinna í að lögleiða kerfi og eftirlit í kringum jafnlaunaskylduna.

2. **Varða áformin ákvæði EES-samningsins um ríkisaðstoð, tæknilegar reglur um vöru og fjarþjónustu eða frelsi til að veita þjónustu?**

Nei.

3. **Er önnur grundvallarlöggjöf sem taka þarf tillit til?**

Nei.

F. Samráð

1. Hverjir eru helstu hagsmunaaðilar?

Samtök aðila á vinnumarkaði og hagsmunasamtaka sem láta sig jafnréttismál varða. Sem dæmi má nefna: Bandalag samtaka ríkis og bæja (BSRB), Alþýðusamband Íslands (ASÍ), Samband íslenskra sveitarfélaga, Kennarasamband Íslands (KÍ), Samtök atvinnulífsins (SA), kjara- og mannauðssýsla ríkisins, Bandalag háskólamanna (BHM), Kvenréttindafélag Íslands (KRFÍ), Mannréttindastofnun Íslands og Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa Reykjavíkurborgar. Einnig má nefna Jafnréttisstofu, Jafnlaunastofu, Staðlaráð Íslands og aðila sem framkvæma úttektir og votta jafnlaunakerfi fyrirtækja og stofnana samkvæmt jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012.

2. Er skörun við stjórnarmálefni annarra ráðuneyta?

Málið kemur inn á svið kjara- og mannauðssýslu fjármálaráðuneytisins.

3. Samráð sem þegar hefur farið fram.

Haft hefur verið samráð við Jafnréttisstofu auk þess sem horft hefur verið til þeirra ábendinga sem komið hafa fram við framkvæmd gildandi krafna um jafnlaunavottun sem og til tillagna starfshóps forsætisráðherra um hagræðingu í ríkisrekstri sem skilað var til ríkisstjórnar 4. mars sl.

Fyrirhugað samráð.

Drög að frumvarpi verða lögð fram í samráðsgátt stjórnvalda þegar þau liggja fyrir. Í kjölfarið verður haft samráð við þá aðila sem nefndir eru í lið 1 eftir því sem tilefni verður til.

G. Mat á áhrifum þeirrar leiðar sem áformuð er

1. Niðurstaða frummats á áhrifum, sbr. fylgiskjal.

Liggur ekki fyrir.

H. Næstu skref, innleiðing

1. Hefur verið gerð verkefnisáætlun fyrir frumvarpssmíðina?

Verkefnisáætlun er í vinnslu.

2. Hvernig verður staðið að innleiðingu löggjafar? Hvað má gera ráð fyrir að þeir sem verða fyrir áhrifum, opinberar stofnanir/hagsmunaaðilar/almennigur, þurfi langan tíma til undirbúnings/aðlögunar?

Í árslok 2024 var hlutfall þeirra fyrirtækja og stofnana sem uppfylla lagaskylduna komið upp í rúmlega 80%. Hjá þessum aðilum starfa tæplega 90% af starfsfólki fyrirtækja og stofnana sem lagaskyldan nær yfir. Þar sem verið er að létta á kröfum sem gerðar eru til fyrirtækja og stofnana varðandi jafnlaunakerfi er ekki ástæða til að ætla að það þurfi mikinn undirbúnings/aðlögunartíma.

3. Hvaða forsendur þurfa að vera fyrir hendi til að lagasetning beri árangur?

Það þarf að einfalda forsendur jafnlaunakerfisins án þess þó að það komi niður á gæðum þess og markmiðum og til þess þarf að skoða ýmsar stafrænar lausnir. Möguleg forsenda nýs kerfis byggir á stafrænum lausnum í mun meira mæli en nú er.

4. Mælikvarðar á árangur og útkomu.

Samkvæmt 11. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 skal ráðherra láta meta framgang og árangur jafnlaunavottunar og jafnlaunastaðfestingar á þriggja ára fresti.

Næsta launakönnun er fyrirhuguð 2028 þar sem gert verður ráð fyrir að meta árangur nýrrar lagasetningar hvað varðar laun kvenna og karla.

5. Hefur verið hugað að því að afla gagna til að meta árangur þegar þar að kemur?

Sjá svar við lið 4.

I. Annað

Þær breytingar sem ráðist verður í verða gerðar að teknu tilliti til markmiða jafnréttislaga um launajafnrétti um að konur og karlar fái greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

J. Fylgiskjöl

1. Mat á áhrifum lagasetningar – Frummat, sbr. eyðublað.
2. Önnur fylgiskjöl eftir atvikum.