



SKÝRSLA NEFNDAR

um störf kvenna

Í STÆRSTU SJÁVARÚTVEGSFYRIRTÆKJUNUM

á Íslandi

SJÁVARÚTVEGSRÁÐUNEYTIÐ 2007



Efnisyfirlit

SAMANTEKT OG HELSTU NIÐURSTÖÐUR	3
SKIPAN OG STARFSHÆTTIR	6
STÖRF OG STAÐA KVENNA Í SJÁVARÚTVEGI	7
GAGNASÖFNUN, VINNUFERLI OG AÐFERÐ	7
HELSTU NIÐURSTÖÐUR.....	8
Fyrirtækjaform.....	9
Hlutfall kvenna og aldurskipting starfsmanna	9
Hlutfall karla í íslenskum sjávarútvegi er 70,25%.....	12
Tíu Konur í stjórn af 73.....	14
Konur sækjast frekar eftir skrifstofustörfum og störfum við vinnslu og þökkun.....	16
Yfirvinna kynjanna.....	17
Ráðningar í gegnum tilfærslur og tengslanet	19
Jafnréttisáætlun	20
Hæfni og símenntun	22
Konur samviskusamari stjórnendur	23
SAMANBURÐUR VIÐ AÐRAR SKÝRSLUR UM JAFNRÉTTISMÁL	24
SAMANBURÐUR VIÐ ÖNNUR LÖND	27
STAÐA MENNTUNAR Á SVIÐI SJÁVARÚTVEGS.....	29
Vanmáttug ímynd.....	31
JAFNRÉTTISLÖGGJÖFIN - YFIRLIT	32
ÍSLAND.....	32
DANMÖRK.....	34
NOREGUR.....	35
SVÍÐJÓÐ	36
FINNLAND.....	38
HEIMILDASKRÁ.....	38

SAMANTEKT OG HELSTU NIÐURSTÖÐUR

Hlutverk nefndar um störf kvenna í stærstu sjávarútvegsfyrirtækjum á Íslandi var skv. skipunarbréfi að kanna í hvaða störfum konur væru í þessum fyrirtækjum, hvað ylli lítilli þátttöku þeirra í stjórnunarstörfum í greininni og hvernig laða mætti þær til þátttöku.

Til að ná því markmiði var hannaður spurningalisti sem tók mið af könnun sem gerð var á vegum Evrópuráðs fiskveiða á árunum 2000 og 2001. Listinn var síðan sendur 30 stærstu sjávarútvegsfyrirtækjum landsins sem öll eru með yfir 500 m.kr. ársveltu.

Spurt var um fyrirtækjaform, eðli starfseminnar, hlutfall kynjanna í stjórn og meðal starfsmanna og aldursdreifingu starfsmanna og starfshlutfall. Einnig var spurt um yfirvinnu, aðferðir við ráðningar, endur- og símenntun, sveigjanlegan vinnutíma og um jafnréttisáætlun. Loks var spurt nokkurra viðhorfsspurninga, s.s. hvort svarendur teldu að konur sæktu frekar eða síður í ákveðin störf í greininni, hvort þær forðuðust frekar yfirvinnu, færðust sérstaklega undan ábyrgð, hvort þær væru hæfari stjórnendur en karlar og hvort það yrði fyrirtækinu til framdráttar að fjölga konum í stjórnunarstöðum.

Svarhlutfall var 62% eða 18 fyrirtæki og samanlagður starfsmannafjöldi þeirra fyrirtækja sem svöruðu var 2359 sem er 20% alls vinnuafis í sjávarútvegi. Svörin leiða eftirfarandi í ljós:

- Varðandi fyrirtækjaform og eðli starfseminnar kom fram að níu fyrirtæki eru hlutafélög og níu einkahlutafélög. Flest fyrirtækin eru í útgerð og/eða bolfiskvinnslu en fæst í rækjuvinnslu.
- Hlutfall kvenna af heildarstarfsmannafjölda svarenda var 39%. Hlutfall kvenna í tímabundnu starfi, árstíðabundnu eða hlutastarfi er 72% eða mun herra en karla. Því má ætla að starfsöryggi kvenna sé mun minna en karla.

- Þegar litið er til aldursskiptingar, starfshlutfalls og yfirvinnu í fyrirtækjunum sýnir könnunin að 25% karla eru á aldrinum 30-45 ára og 15% kvenna. Konur undir þrítugu eru hlutfallslega fæstar eða 9% en karlar 16%. Karlar á aldrinum 46-60 ára eru 18% en konur 11%. Eftir 60 ára aldur er hlutfall kynjanna hins vegar jafnt. Yfirvinnu í fyrirtækjunum var mjög misjafnlega háttáð en konur vinna að meðaltali um 4 klst. í yfirvinnu á viku meðan karlar vinna um 6 ½ klst. Þrátt fyrir að niðurstöður segi að konur færast ekki frekar undan yfirvinnu en karlar.
- Hluttur kvenna í stjórn þeirra fyrirtækja sem tóku þátt í könnuninni er rýr. Samkvæmt svarendum eru 10 konur af 73 stjórnarmönnum eða 14% en samkvæmt fyrirtækjaskrá sitja einungis 5 konur í stjórnnum þessara fyrirtækja eða 7%.
- Flest fyrirtækjanna nefna tilfærslur á starfsmönnum og tengslanet þegar kemur að aðferðum við ráðningar í stjórnunarstörf.
- Athyglisvert er að langflest fyrirtækin eða 94% bjóða starfsmönnum sínum upp á sí- eða endurmenntun eða önnur námskeið og 16 fyrirtæki af 18 sem svöruðu höfðu sent starfsmenn sína á starfs-tengd námskeið. Átta höfðu sent starfsmenn á sjálfsstyrkingar-námskeið og fjögur á tómstundanámskeið.
- Einungis fjögur fyrirtæki af 17 í útgerð og fimm af 14 í landvinnslu bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma. Hins vegar bjóða 9 fyrirtæki eða helmingur upp á sveigjanlegan vinnutíma í stjórnunarstörfum og sömu sögu er að segja varðandi skrifstofufólk.
- Fimm fyrirtæki uppfylla þá lagaskyldu að hafa skriflega jafnréttisáætlun en þar af eru aðeins þrjú með aðgerðaáætlun eða virka stefnu í jafnréttismálum. Þessi fimm fyrirtæki eru einnig mun jákvæðari gagnvart konum í könnuninni. Afstaða til jafnréttis-áætlunar er neikvæðari hjá hinum fyrirtækjunum. Næstum helmingur svarenda telur að jafnréttisáætlun muni ekki gagnast konu í þeirra fyrirtæki meðan sjö fyrirtæki taka ekki afstöðu og

aðeins þrjú fyrirtæki trúá á jafnréttisáætlun sem stjórnþæki til að ná fram auknu jafnrétti.

- Um 44% svarenda taldi ekki sérstakan mun á því hvort konur sæktust frekar eða síður eftir ákveðnum stjórnunarstörfum annars vegar og ákveðin almenn störf hins vegar. Allir svarendur telja þó að konur sækist síður eftir störfum við útgerðarstjórnun og aðeins einn telur að konur sækist frekar eftir störfum við framleiðslu- stjórnun. Svarendur virðast frekar hallast að því að komur sækist frekar eftir störfum starfsmannastjórnun, gæðastjórnun og rannsóknir og þróun en eftir stöðum forstjóra, fjármálastjóra og markaðsstjóra.
- Svarendur telja ekki að konur forðist yfirvinnu meira en karlar og meirihluti þeirra er mjög ósammála þeirri staðhæfingu að konur færast undan ábyrgð í starfi. Flestir telja að fleiri konur við stjórnvöl fyrirtækjanna yrði starfseminni til framdráttar. Átta svarendur voru sammála því að konur inni störf sín samviskusamlegar af höndum en karlar en sjö voru hlutlausir.

Í lögum nr. 96/2000 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla segir að markmið laganna sé að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Enn fremur segir að allir einstaklingar skuli eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kynferði. Meðal leiða til að ná þessum markmiðum segir í lögnum að unnið skuli að jöfnum áhrifum kvenna og karla við ákvarðanatöku og stefnumótun í samfélaginu, gera konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf og með því að bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu.¹

Þegar kemur að nýtingu auðlinda sjávar eiga bæði kynin hagsmuna að gæta og ákvarðanir sem teknar eru hafa áhrif á líf beggja kynja.

¹ Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000.

Stefnumótun og sköpun lagaumhverfis er þess vegna mun líklegri til farsældar ef tekið er tillit til sjónarmiða beggja kynja.

SKIPAN OG STARFSHÆTTIR

Þann 4. mars árið 2005 skipaði Árni M. Mathiesen þáverandi sjávarútvegsráðherra nefnd sem hafði það hlutverk að kanna við hvaða störf konur eru í stærstu sjávarútvegsfyrirtækjunum á Íslandi. Segir í skipunarbréfi nefndarinnar að þar sem konur hafi ekki verið áberandi í forystu í greininni sé nefndinni ætlað að kanna hvað veldur því og gera tillögur um hvernig laða megi þær til frekari þátttöku.

Í nefndinni áttu sæti:

Erla Björg Guðrúnardóttir, framkæmdastjóri Marz sjávarafurða ehf., sem jafnframt var formaður,

Anna Karlsdóttir, lektor í mannvistarlandfræði við Háskóla Íslands

Arnheiður Eypórsdóttir, matvælafræðingur við Auðlindadeild Háskólans á Akureyri.

Herdís Hallmarsdóttir, lögmaður.

Hjörtur Gíslason, útgerðarmaður hjá Ögurvík hf.

Sólveig Samúelsdóttir, framkvæmdastjóri Wexons.

Hulda Lilliendahl verkefnastjóri í sjávarútvegsráðuneytinu var starfsmaður nefndarinnar.

Á fyrsta fundi nefndarinnar var fjallað um verksvið hennar. Nefndarmenn töldu verkefnið viðamikið þar sem ekki hefur áður verið könnuð staða kvenna innan sjávarútvegsins, á vegum stjórnvalda. Til þess að ná settum markmiðum ákvað nefndin að útbúa spurningalista og senda í stærstu sjávarútvegsfyrirtæki landsins og kanna með þeim hætti við hvað konur störfuðu, kynjaskiptingu starfanna, aldurskiptingu, viðhorf stjórnenda o.fl. Spurningalistinn var m.a. þróaður með hliðsjón af könnun sem gerð var fyrir Evrópuráð fiskveiða á árunum 2000 og 2001. Nefndin taldi að fara þyrfti vel ofan í saumana á því hvað veldur litlum sýnileika kvenna í sjávarútvegi og að fyrsta skref í átt til þess að meta raunverulega stöðu

kvenna í sjávarútvegsfyrirtækjum væri fólgið í markvissri athugun á veru þeirra í mismunandi störfum og viðhorfum stjórnenda íslenskra sjávarútvegsfyrirtækja til stöðu og starfskrafta þeirra. Skýrsla þessi markar því upphaf að frekari athugun á stöðu kvenna innan greinarinnar. Úrvinnsla svara var í höndum Talnakönnunar ehf.

STÖRF OG STAÐA KVENNA Í SJÁVARÚTVEGI

Kyngreind tölfræði gegnir mikilvægu hlutverki í að uppræta staðalmyndir og er gagnlegt tæki við mótun pólitískrar stefnu í jafnréttismálum sem og til að fylgjast með þróun jafnréttismála. Ekki hafa verið gerðar neinar tilraunir að ráði hér á landi til að fá heildaryfirlit yfir stöðu kvenna í íslenskum sjávarútvegsfyrirtækjum.

GAGNASÖFNUN, VINNUFERLI OG AÐFERÐ

Nefndin lét gera könnun á stöðu og störfum kvenna innan íslenskra sjávarútvegsfyrirtækja. Miðað var við sjávarútvegsfyrirtæki með veltu meiri en 500 milljónir á árinu 2003, en samkvæmt skilgreiningu eru fyrirtækin útgerðar- og/eða vinnslufyrirtæki með sjávarfang. Forvinna nefndarinnar fólst í söfnun og greiningu gagna hérlendis og erlendis um konur í sjávarútvegi og stöðu kvenna á atvinnumarkaði, sérstaklega með tilliti til stöðu þeirra í stjórnunarstörfum. Aðalforvinnan fólst síðan í gerð spurningalista sem m.a. var þróaður með hliðsjón af könnun sem gerð var fyrir Evrópuráð fiskveiða á árunum 2000 og 2001, þótt sú könnun væri heldur viðameiri.² Spurningalistinn var síðan sendur út til þrjátíu stærstu sjávarútvegsfyrirtækja landsins miðað við áður nefnda ársveltu 2003 skv. Frjálsri verslun, 8. tbl. 2004. Sameiningar áttu sér þó stað á þessu tímabili sem olli því að 29 fyrirtæki enduðu í úrtakinu. Vægi sjávarútvegsfyrirtækja í úrtakinu miðað við atvinnuvegin í heild má reikna út frá veltu.

² MacAlister Elliot and Partners (2002). *The Role of Women in the Fisheries Sector. Tender Fish/2000/01-LOT NO1. Final Report 1443/R/03/D*. Hampshire: European Commission Directorate General for Fisheries.

Samkvæmt Hagtíðindum 2006:1 Sjávarútvegur; Hagur fiskveiða og fiskvinnslu 2004 voru fyrirtæki í útgerð með veltu uppá 71,5 milljarða meðan fyrirtæki í vinnslu voru með 93,0 milljarða veltu. Samlögð velta þessara fyrirtækja er 121,9 milljarðar þegar búið er að draga hráefniskaup vinnslunnar frá heildartekjum veiða og vinnslu og líta á þau sem innbyrðis viðskipti innan sjávarútvegs.³ Fyrirtæki í úrtakinu eru með veltu uppá 78,8 milljarða (48,8 vinnsla og 30,0 veiðar) og er því vegið hlutfall þeirra 48% (52,5% vinnsla og 42% veiðar) af heildarveltu sjávarútvegsins. Úrtak sjávarútvegsfyrirtækjanna í þessari könnun ætti því að vera góð vísending fyrir stöðuna í greininni í heild.

Könnunin var tvíþætt. Í fyrsta lagi var spurt um starfsemi fyrirtækjanna, stjórnartilhögun, starfsmannahald og áherslur fyrirtækisins á því sviði. Í öðru lagi var spurt um viðhorf svarenda/stjórnenda til jafnréttismála og tiltrú til árangurs af jafnréttisaðgerðum innan þeirra.

Markmiðið með könnuninni var að komast betur að, en heimildir eru til um, stjórnartilhögun, eignarhaldi fyrirtækjanna og hlut kvenna í þeim. Enn fremur að eðli starfseminnar og í hvaða störf innan fyrirtækjanna konur sæktu helst samkvæmt svarendum, en viðhorf gætu svipt hulunni af ríkjandi gildum og viðmiðum í starfseminni sem skýrt gætu betur stöðu kvenna í sjávarútvegsfyrirtækjum á Íslandi.

HELSTU NIÐURSTÖÐUR

Fjöldi fyrirtækja sem svaraði var 18 eða 62%. Samanlagt er starfsmannafjöldi þeirra 18 fyrirtækja sem völdu að svara könnuninni um 2359. Það er um 20% vinnuafis í sjávarútvegi (sjá töflu 4).

³ Hagstofa Íslands (2006). *Hagtíðindi 2006:1 Sjávarútvegur; Hagur fiskveiða og fiskvinnslu 2004*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.

Fyrirtækjaform

Sjávarútvegsfyrirtækin átján skiptast jafnt milli þess að vera hlutafélög og einkahlutafélög. Þrettán þeirra (72%) eru fjölskyldufyrirtæki á meðan fimm (28%) eru það ekki.

Í ljós kemur að langstærsti hluti ráðandi fyrirtækja í sjávarútvegi er í útgerð og bolfiskvinnslu á meðan fæst eru í rækjuvinnslu. Líðurinn annað spannaði m.a. eftirfarandi starfsemi: þurrkun (hausar), skreiðarvinnslu, harðfiskvinnslu, laxaslátrun, loðnu- og síldarfrystingu, kaviar- og skelfiskvinnslu. Tafla 1 sýnir fjölda fyrirtækja og eðli starfseminnar, en eins og sjá má eru þau í fjölþættri starfsemi sem spannar útgerð og fleiri ólíkar tegundir vinnslu. Í allmörgum þessara fyrirtækja fer fram fleiri en ein tegund starfsemi.

Tafla 1

Hvernig starfsemi stundar fyrirtækið?	Fjöldi
Útgerð	16
Bolfiskvinnsla	12
Rækjuvinnsla	2
Uppsjávarvinnsla	5
Saltfiskvinnsla	6
Annað?	8

Hlutfall kvenna og aldursskipting starfsmanna

Hlutfall kvenna af heildarstarfsmannafjölda svarenda var 39%.⁴ Það er samsvarandi hæsta hlutfalli sem sjá má í Evrópulöndunum, enda er atvinnuþátttaka kvenna hér á landi meiri en víðast hvar annars staðar.⁵ Almenn atvinnuþátttaka kvenna er 79% á móti 87% karla.⁶

⁴ Árið 2004 störfuðu 5,8% karla og 0,7% kvenna á Íslandi við það sem Hagstofan skilgreinir sem fiskveiðar en inni í þeirri skilgreiningu er allt fiskeldi.

⁵ Forsætisráðuneytið (2004). Efnahagsleg völd kvenna - skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.

⁶ Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal (2004). Kynbundinn launamunur: umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun kynja í gagnrýnu ljósi. Í Irma Erlingsdóttir (ritstj.), *Fléttur II: Kynjafræði - Kortlagningar*.

Tafla 2

Hver er skipting milli kynja í störfum fyrirtækisins?	Konur fjöldi	Konur %	Karlar fjöldi	Samtals
Fullt starf	502	30	1187	1689
Hlutastarf	153	88	21	174
Árstíðabundið eða tímabundið starf	139	60	93	232
Erlendir starfsmenn	134	51	130	264
Samtals	928	39	1431	2359

Það er vel hugsanlegt að framboð hlutastarfa í sjávarútvegi laði konur að í framleiðslustörf innan greinarinnar en þó er ljóst að starfsöryggi kvenna er minna ef miðað er við niðurstöður könnunarinnar en þar kemur í ljós að hlutfall kvenna af heildarvinnuafli úrtaksins í hlutastarfi og árstíðabundnu eða tímabundnu starfi er mun hærra en hlutfall karla eða 72%. Erlendir starfsmenn eru um 10% starfsfólks þeirra fyrirtækja sem svöruðu könnuninni, en kynjahlutfall erlends vinnuafls í þessum fyrirtækjum er nokkuð jafnt. Konur eru 39% vinnuafls í sjávarútvegsfyrirtækjunum sem svöruðu könnuninni. Hlutfall kvenna innan fyrirtækja í úrtakinu er hærra en almennt í greininni. Það vekur spurningar um hvort því veldur stærð fyrirtækjanna eða viðhorf stjórnenda/svarenda til kvenkyns starfsmanna.

Ekki er tiltakanlegur munur á hlutfalli kvenna miðað við eðli starfseminnar í þessari könnun, þ.e. hvort fyrirtækið er í vinnslu eða útgerð, en þess ber að geta að flest fyrirtækin eru í útgerð og jafnframt í einhvers konar vinnslu. Ef miðað er við niðurstöður könnunarinnar í töflu 3 eru konur hlutfallslega fleiri en karlar í störfum fjármálastjóra og almennum skrifstofustörfum. Konur er einnig fleiri í störfum gæðastjóra, og í vinnslu og þökkun en þær eru færri í störfum sem beint tengjast útgerð, t.d. í móttöku, verkstjórn, útgerðarstjórn og framleiðslustjórn. Þetta er samþæringlegt tölum erlendis frá sem sýna að konur eru yfirleitt flestar í framleiðslustörfum en fæstar í fiskveiðum. Það vekur athygli að hlutfall kynjanna er jafnt í störfum starfsmannastjóra og í rannsóknunum og þróun.

Tafla 3

<i>Fjöldi fyrirtækja þar sem konur sinna eftirfarandi störfum:</i>	<i>Fjöldi fyrirtækja Konur</i>	<i>Fjöldi fyrirtækja Karlar</i>
Stjórn	6	17
Forstjóri/frkv.stjóri	4	16
Fjármálastjóri	8	6
Markaðsstjóri	1	5
Framleiðslustjóri	3	12
Útgerðarstjóri	1	11
Gæðastjóri	9	5
Rannsóknir/þróun	3	3
Starfsmannastjóri	4	4
Annað?	2	1
Móttaka	1	12
Verkstjórn	6	13
Vinnsla	12	9
Pökkun	10	3
Vélavinna	7	12
Sjómenn	2	13
Skrifstofustörf	17	8
Annað	1	6

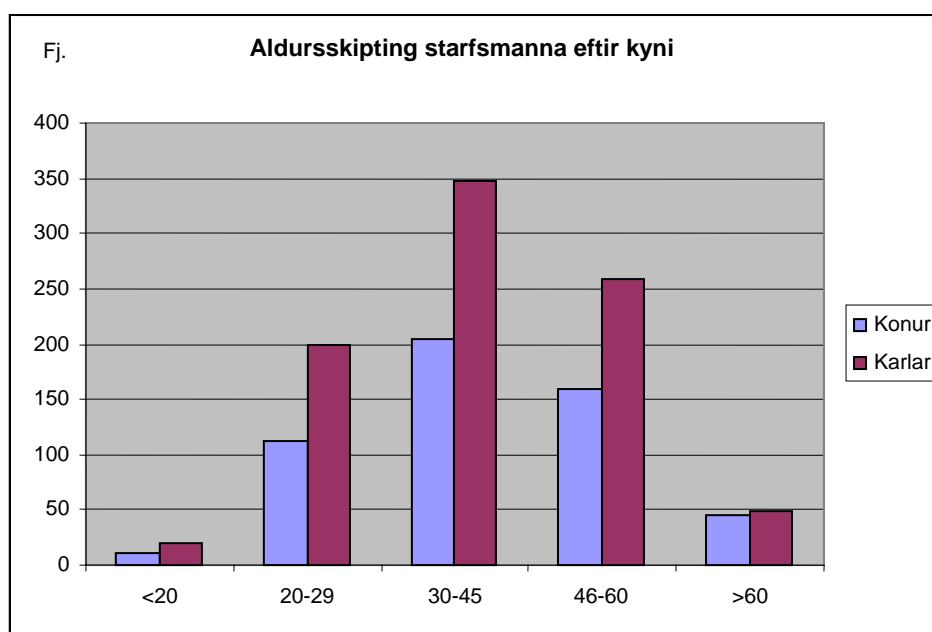
Greinilegt er að konur hafa látið til sín taka í sjávarútvegsfyrirtækjum þótt enn sé langt í land með að þær standi körlum á sporði í helstu stjórnunarstörfum. Það er tilfinning nefndarinnar að fyrir 20-30 árum síðan hafi landslag stjórnenda í greininni, t.d í störfum fjármálastjóra, starfsmannastjóra, gæðastjóra og í rannsóknum og þróun verið nær eingöngu mannað körlum. Engin könnun hefur áður verið gerð á þessu sviði og því er erfitt að finna staðfestingu fyrir þessu í öðrum en munnlegum heimildum frá reynsluríku fólki úr greininni.

Ekki var litið sérstaklega til landfræðilegrar dreifingar mismunandi starfa. Slík athugun væri þó forvitnileg í ljósi þess að nokkrar rannsóknir hérlendis hafa leitt að því líkur að konur á landsbyggðinni væru verr settar m.t.t. atvinnuþáttöku, starfsöryggis, menntunar og aðgengis að stjórnunarstörfum.⁷

Þegar litið er á aldursskiptingu starfsmanna kemur í ljós að tæp 40% starfsmanna eru á aldrinum 30-45 ára, konur 15% en karlar 25%. Konur undir 30 ára aldri eru hlutfallslega færstar eða 9% en karlar undir 30 ára

⁷ Félagsmálaráðuneytið (2000). *Athugun á stöðu kvenna á landsbyggðinni*. Reykjavík: Félagsmálaráðuneytið.

eru 16% af heildarfjölda starfsmanna. Fyrirtækin 18 sem svöruðu könnuninni voru með 11% konur á aldrinum 46-60 ára en 18% karla. Eftir sextíu ára aldur er hlutfall kynjanna jafnt eða 3%. Þegar aldurskipting var skoðuð m.t.t starfsemi fyrirtækjanna kom í ljós að hlutfall vinnuafls undir þrítugu er minnst meðal beggja kynja í uppsjávarvinnslu og í útgerðarstarfsemi, eða undir 20%. Hins vegar kom í ljós að konur 46 ára og eldri eru 58% kvenvinnuafls í uppsjávarvinnslunni. Jafnari dreifing aldurs er að finna í saltfiskvinnslu, bolfiskvinnslu og rækjuvinnslu.



Mynd 1. Aldurskipting starfsmanna eftir kyni í sjávarútvegsfyrirtækjum.

Af því má draga þá ályktun að nýliðun kvenna í greininni sé frekar rýr. Miðað við þær hagræðingar/aðgerðir sem átt hafa átt sér stað innan sjávarútvegsins á síðustu árum má benda á að starfsaldur vegur þungt í ákvarðanatöku fyrirtækja þegar segja á upp starfsfólki, þ.e.a.s þeir starfsmenn sem eru með lágstan starfsaldur eru látnir fara fyrst, sem getur haft þau áhrif að nýliðun innan greinarinnar verður minni en ella.

Hlutfall karla í íslenskum sjávarútvegi er 70,25%

Konur sækja á, á flestum sviðum atvinnulífs og menntunar á Íslandi svo sem annars staðar á Vesturlöndum. Löng hefð er fyrir atvinnuþáttöku

kvenna í sjávarútvegi, mestmegnis á sviði vinnslu í landi en þó einnig lítillega í veiðum. Samkvæmt Hagstofunni 2004 eru 860 konur starfandi við fiskveiðar eða 16,6% af starfandi fólki við fiskveiðar. Þó ber að hafa varann á þegar þessi tala er skoðuð þar sem inni í henni eru starfsmenn útgerðarfyrirtækja hvort sem er í landi eða til sjós, en meirihluti eru starfandi karlmenn eða 83,4%. Konur eru um 40% starfsmanna í fiskvinnslunni en karlar um 60%. Ef fiskvinnsla og fiskveiðar eru tekin saman þá standa karlmenn fyrir um 70% af störfum í greinunum en konur um 30%. Þrátt fyrir þessar staðreyndir er konur að finna í sjávarútvegi, sem stunda fiskveiðar en fjöldi þeirra er takmarkaður.

Tafla 4

Fjöldi starfandi eftir kyni í fiskveiðum og fiskvinnslu 1998-2004*

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Fiskveiðar							
Konur	780	840	800	730	720	680	860
Karlar	5.940	5.860	5.410	5.060	5.130	4.800	4.320
Samtals	6.720	6.700	6.210	5.790	5.850	5.480	5.180
Fiskvinnsla							
Konur	3.930	3.400	3.130	3.040	3.010	2.800	2.630
Karlar	4.070	3.780	3.470	3.530	3.520	3.560	3.920
Samtals	8.000	7.180	6.600	6.570	6.530	6.360	6.550

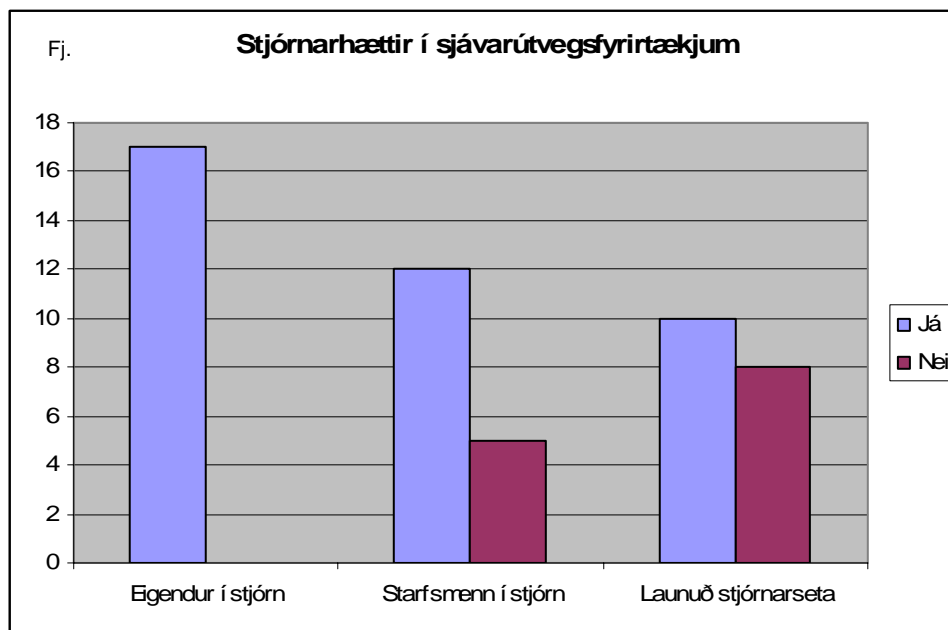
Heimild: Hagstofa Íslands 2006. Laun, tekjur og vinnumarkaður.

*Allar tölur námundaðar að næsta tug.

Ef vinnuafsfjöldi í sjávarútvegi er borinn saman við aðrar greinar, s.s. ferðapjónustu kemur í ljós að 6.814 manns störfuðu við ferðapjónustu á árinu 2004, en 11.730 í sjávarútvegi. Útflutningsverðmæti vöru og þjónustu það ár námu samtals 316,1 milljarði króna. Þar af voru tekjur af ferðapjónustu 39,3 milljarðar króna eða 12,4% en af sjávarafurðum 121,7 milljarður eða 38,5%.⁸ Sjávarútvegur er því ennþá ein meginstoð atvinnulífs á Íslandi þótt ekki hafi farið mikið fyrir slíkri viðurkenningu í opinberri umræðu undanfarið.

⁸ Hagstofa Íslands (2006). *Ferðamál, samgöngur og upplýsingatækni*. www.hagstofan.is

Tíu konur í stjórn af 73



Mynd 2. Stjórnarhættir í sjávarútvegsfyrirtækjum.

Niðurstaða könnuninnar sýndi að í þeim 18 fyrirtækjum sem svöruðu voru 10 konur af 73 í stjórn eða 14% sem er talsvert hærra hlutfall en í samantekt frá 100 stærstu fyrirtækjum á Íslandi.⁹ Þess ber þó að geta að niðurstöðu könnunar nefndarinnar og Fyrirtækjaskrá ber ekki saman. Samkvæmt Fyrirtækjaskrá sitja aðeins 5 konur eða 7% í stjórn fyrirtækjanna. Skýringanna kann að vera að leita í því að vanhöld séu á að Fyrirtækjaskrá sé tilkynnt um breytingar sem gerðar eru á stjórnnum fyrirtækja.¹⁰

Samkvæmt könnun Frjálsrar verzlunar sem út kom á árinu 2006 kemur fram að í 206 af 300 stærstu fyrirtækjum á Íslandi er hlutur kvenna aðeins 10,8% þar eð þær skipa 94 stjórnarsæti af 871. Þetta hlutfall hefur lækkað frá árinu 2005.¹¹ Þegar horft er til samtaka launþega og atvinnumarkaðarins er staðan enn verri. Þannig eru konur 7% þeirra sem sitja í fulltrúaráði Samtaka atvinnulífsins meðan ein kona situr í stjórn Landssambands íslenskra útvegsmanna (L.Í.Ú.). Í stjórn L.Í.Ú. sitja 15

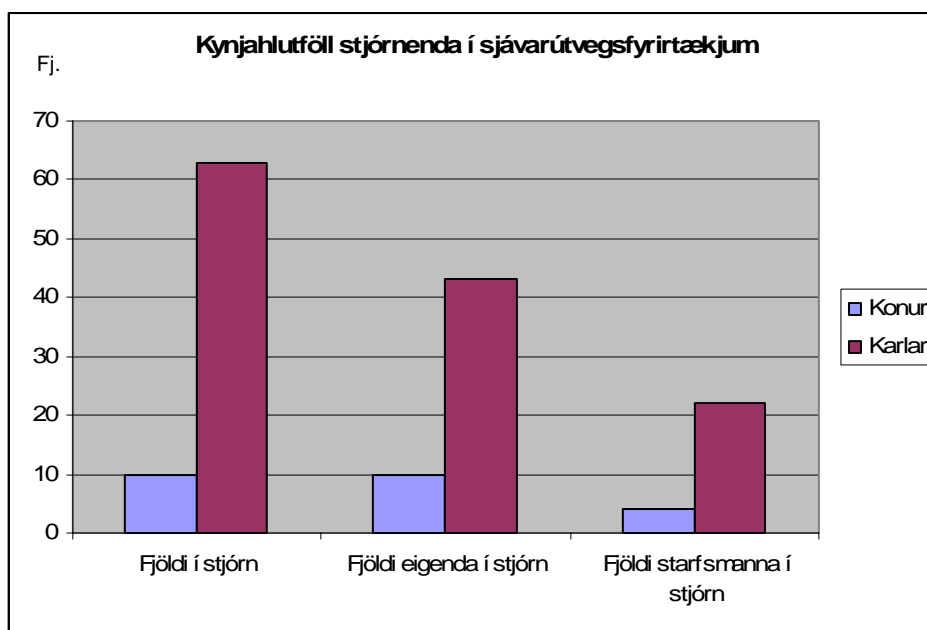
⁹Íðnaðar- og viðskiptaráðuneytið (2005). *Skýrsla tækifærisnefndar iðnaðar- og viðskiptaráðherra um aukin tækifæri í forystu atvinnulífsins*. Reykjavík: Íðnaðar- og viðskiptaráðuneytið.

¹⁰ Sama heimild.

¹¹ Jón G. Hauksson (2006). *Stjórnarkonur Íslands. Frjáls verzlun*, 5. tbl.

fulltrúar og 29 með varamönnum þannig að hlutfall kvenna þar er afar lágt. Ein kona var nýverið kosin í stjórn Samtaka fiskvinnslustöðva en það var í annað sinn á 30 árum. Hún hefur nú horfið til annarra starfa og engin kona situr í stjórn samtaka fiskvinnslunnar nú.

Stjórnarseta er launuð í ríflega helmingi tilfella, en leiða má líkur að því að launaðri stjórn fylgi meiri kröfur til virkni hennar. Flest fyrirtækin sem svöruðu könnuninni eru fjölskyldufyrirtæki (72%) og 73% stjórnarmanna eru jafnframt eigendur, en 36% eru jafnframt starfsmenn. Miðað við 7-14% hlut kvenna í stjórnnum í sjávarútvegsfyrirtækjunum og í 100 stærstu fyrirtækjum á Íslandi er hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja sem skráð eru á markaði 7%.¹²



Mynd 3. Kynjahlutföll stjórnenda í sjávarútvegsfyrirtækjum.

Það er því hægt ekki hægt að álykta öðruvísi en að konur séu í minnihluta í áhrifastöðum hvert sem litið er í atvinnulífinu. Ekki er hægt að tala um jafnrétti meðan konur og karlar taka ekki jafnan þátt á öllum sviðum samfélagsins.

¹² Forsætisráðuneytið (2004). *Efnahagsleg völd kvenna - skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.

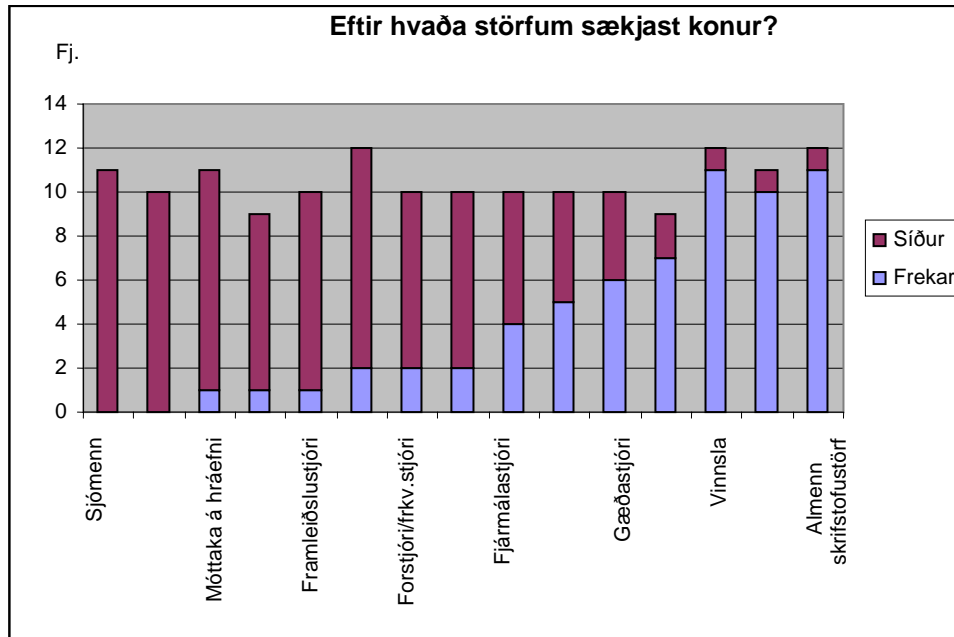
Eins og Mynd 3 hér að framan sýnir er hlutfall kvenna í stjórnum sjávarútvegsfyrirtækja, hvort sem þær eru eigendur, starfsmenn eða aðrir í stjórn, óviðunandi þótt nokkur breyting hafi orðið á síðustu árum. Þróunin hefur verið jákvæð en hæg og enn er langt í land með að viðunandi árangur náist á þessu sviði.

Konur sækjast frekar eftir skrifstofustörfum og störfum við vinnslu og þökkun

Í könnuninni var spurt hvort konur sæktust frekar eða síður eftir ákveðnum stjórnunarstörfum annars vegar og ákveðnum almennum störfum hins vegar. Stór hluti svarenda (44%) taldi ekki sérstakan mun á þessu hvað varðar stjórnunarstörf og valdi kostinn „hvorki né“. Því eru jafnan 10 svarendur sem skynja mun á þessu atriði og varasamt að draga of miklar ályktanir af því. Skýran mun má þó sjá varðandi útgerðarstjórnun þar sem allir telja konur sækjast síður eftir því starfi og aðeins einn telur konur sækjast frekar eftir störfum við framleiðslu-stjórnun. Þó má geta þess að svarendur virðast hallast að því að konur sækist frekar eftir störfum við starfsmannastjórnun, gæðastjórnun og störfum við rannsóknir og þróun en eftir stöðum forstjóra, fjármálastjóra eða markaðsstjóra. Þessi niðurstaða er þó ekki tölfræðilega marktæk. Fylgni var milli svörunar á hvaða störfum konur sæktust frekar eftir þar sem konur voru þegar við þau störf.

Varðandi almenn störf eru svörin mest afgerandi annars vegar í vinnslu, þökkun og skrifstofustörfum, sem konur eru frekar taldar sækjast eftir og hins vegar í sjómennsku, hráefnismóttöku, verkstjórn og vélavinnu, sem þær eru síður taldar sækjast eftir. Tölur frá Evrópulöndum sýna að konur láta víðast hvar lítið til sín taka í sjósókn eða störfum sem tengjast beint fiskveiðum og eru slík störf mönnum körlum í yfir 95% tilfella.¹³ Þar kemur hvort tveggja til að þær hafa ekki mikinn áhuga á þessum störfum en upplifa sig einnig óvelkomnar í þau.

¹³MacAlister Elliot and Partners (2002). *The Role of Women in the Fisheries Sector*. Tender Fish/2000/01-LOT No 1. Final Report 1443/R/03/D, mars 2002, bls. 23-24. Hampshire: European Commission Directorate General for Fisheries.



Mynd 4. Eftir hvaða störfum sækjast konur frekar/síðurí innan sjávarútvegsfyrirtækjanna?

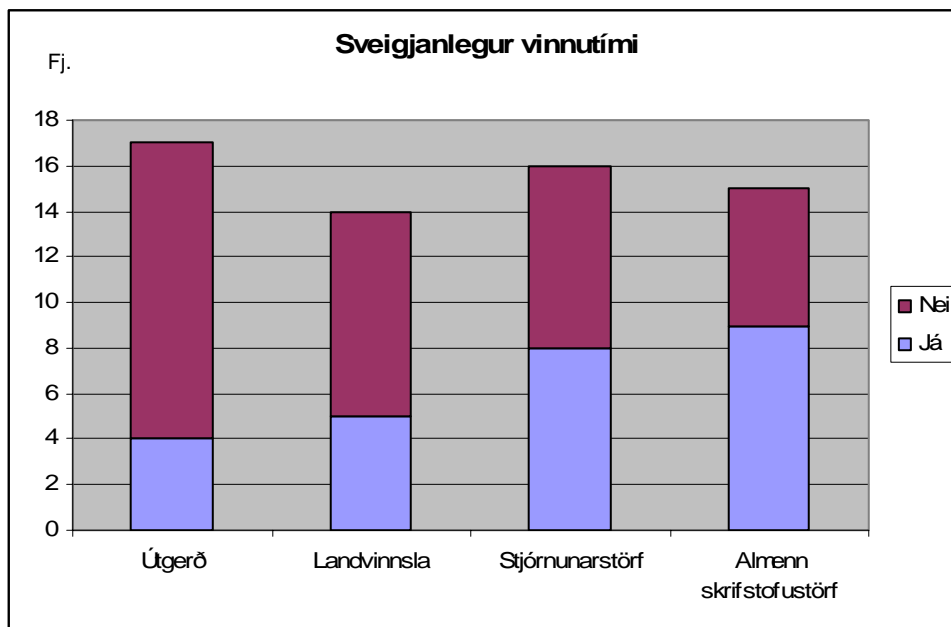
Á Íslandi er hlutfallið líklega svipað, fáar konur eru til sjós þótt það sé ekki óþekkt og umsýsla um skip og veiðar er oftast í höndum karla. Almennt má álykta að endurnýjun í greininni sé tiltölulega lítil og að það sé henni nokkur fjötur um fót. Það er einnig umhugsunarvert að aðsókn í sjávarútvegstengt nám fer minnkandi.

Yfirvinna kynjanna

Í könnuninni var spurt um meðalyfirvinnu kynjanna á viku í klukkustundum. Tólf fyrirtæki svöruðu þessari spurningu eða rúmlega 41% af úrtakinu. Konur vinna að meðaltali 3,97 klst. yfirvinnu á viku á meðan karlar vinna 6,54 klst. Yfirvinnu í fyrirtækjunum var mjög mismunandi háttað milli einstakra fyrirtækja. Í einu þeirra var meðalyfirvinna 10 klukkustundir á viku og jöfn milli kynja. Í öðru var mjög mikill munur á fjölda yfirvinnustunda karla og kvenna, eða 10 klst. á viku hjá körlum á móti 4 hjá konum og í hinu þriðja var einungis um yfirvinnu karla að ræða (4,5 klukkustundir). Í viðhorfsspurningum var spurt um afstöðu svarenda til þess hvort konur forðuðust yfirvinnu meira en karlar. Þar kom í ljós að mikil dreifing var á svörum og voru jafn margir ósammála því og sammála (sjá mynd 6). Það er ljóst að munur er á milli

kynjanna varðandi yfirvinnu. Ástæða þess að konur virðast vinna minna en karlar getur legið í því að þær beri meiri ábyrgð heima fyrir gagnvart börnum og fjölskyldu. Mjög mikilvægt er að undirstrika að þó að niðurstöður um yfirvinnu á vinnustað séu teknar saman, segir það í raun lítið um vinnudag kynjanna í tengslum við hinar ýmsu skyldur. Þannig sýna nýjar rannsóknir að vinnudagur kvenna er yfirleitt mun lengri en karla þegar tekið er saman heildarvinnuframlag kynjanna á vesturlöndum.

Einmitt þess vegna lék nefndinni forvitni á að vita hvort fyrirtækin byðu upp á sveigjanlegan vinnutíma sem hugsanlega gæti hentað fjölskyldufólki. Í ljós kom að einungis 4 fyrirtæki af 17 í útgerð og 5 af 14 í landvinnslu bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma. Á meðan býður nær helmingur fyrirtækja (8) upp á sveigjanlegan vinnutíma í stjórnunarstörfum og 9 af 18 fyrirtækjum bjóða starfsmönnum í almennum skrifstofustörfum upp á þennan kost. Þessi niðurstaða rennir stoðum undir að framleiðslustörfum sé þrengri stakkur búinn við að þróa sveigjanlega starfstilhögun en þegar kemur að umsýslustörfum. Ef til vill er þetta þáttur sem getur haft enn frekari áhrif á hversu aðlaðandi störf innan sjávarútvegsfyrirtækja eru talin vera.

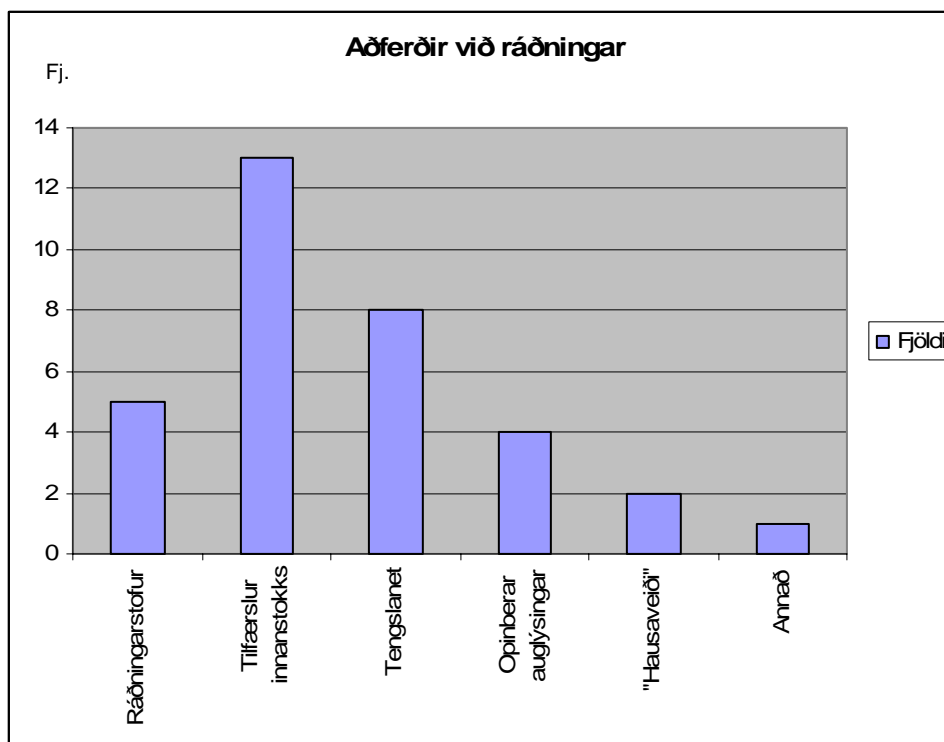


Mynd 3. Sveigjanlegur vinnutími í sjávarútvegsfyrirtækjum eftir starfs sviðum.

Ráðningar í gegnum tilfærslur og tengslanet

Í könnun nefndarinnar kemur fram að flestir nefna tilfærslur innanstokks og tengslanet sem helstu tæki til ráðninga í stjórnunarstörf. Fjórtán fyrirtæki beita tilfærslum innanstokks á meðan níu beita tengslanetum. Það fyrirtæki sem merkti við annað tók fram að ekki hefði enn reynt á nýráðningar í stjórnunarstörf en að öllu jöfnu fengju starfsmenn stöðuhækkun ef þeir væru hæfir. Ef ekki, væri ráðið eftir öðrum leiðum. Ljóst er að hæfnimatið getur grundvallast á mismunandi gildum. Samkvæmt tölum frá Hagstofu Íslands eru karlar í fiskvinnslu umtalsvert fleiri en konur þannig að ekki er óvarlegt að álykta að tækifæri til þess konar tilfærslna innan fyrirtækjanna hlotnist körlum fremur en konum, þótt fleira kunni að koma til. Í könnun Samtaka atvinnulífsins frá 2003 nefna 20% atvinnurekenda að konur hafi minni tengsl utan fyrirtækis en karlar. Bent hefur verið á að fólk hneigist til að velja sér einstaklinga til samstarfs sem hafa líkan bakgrunn og það sjálft og því séu karlar vísir til að velja frekar karla og leiti í sitt tengslanet utan fyrirtækisins, þar sem karlar eru líka í meirihluta, og kann þetta einnig að vera hluti af skýringunni.¹⁴ Einnig má benda á að í sömu könnun nefna margir að konur þurfi frekar að sinna fjölskyldu og heimili en karlar og má því ætla að hefðbundin verkaskipting kynjanna í raun, en einnig viðhorf til hennar, ráði hér einhverju um.

¹⁴Forsætisráðuneytið (2004). *Efnahagsleg völd kvenna - skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.



Mynd 5. Hvernig er staðið að ráðningum við stjórnunarstörf?

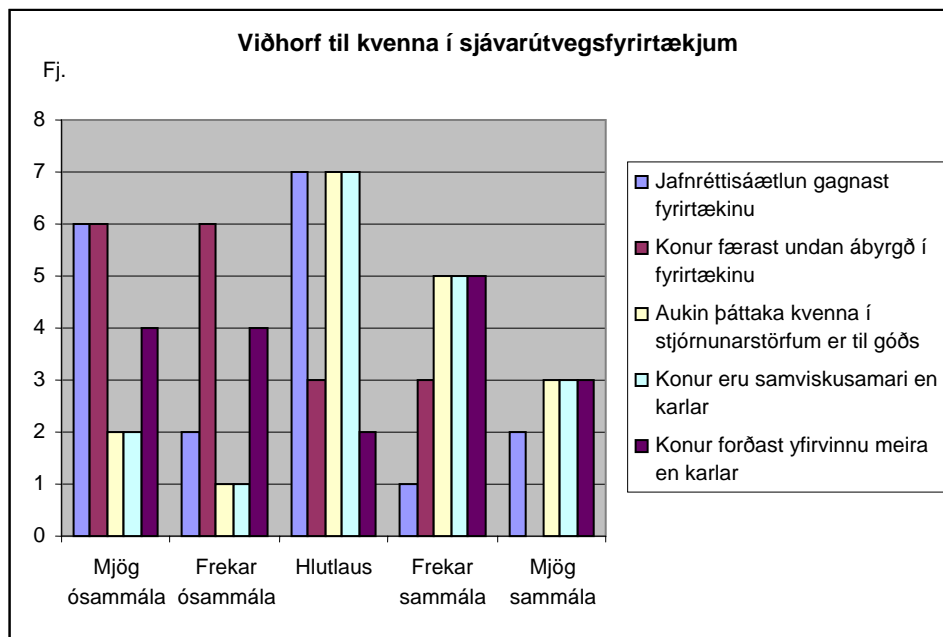
Þegar spurningin um hvort stjórnarseta sé launuð er skoðuð í samhengi við fjölskyldufyrirtæki kemur í ljós að marktækur munur er á notkun tilfærslna innanstokks og opinberum auglýsingum¹⁵. Þannig notfærir hærra hlutfall fyrirtækja sem ekki eru í eigu fjölskyldna sér opinberar auglýsingar og tilfærslur innan fyrirtækjanna. Þessi niðurstaða ætti ekki að koma á óvart, þ.e. að fjölskyldufyrirtæki reiði sig frekar á að fá til liðs við sig aðila sem þeir þekkja fyrir. Hún staðfestir þó að uppræta þarf gamalgróin gildi og efla vitund um hæfni kvenna til stjórnunarstarfa þar eð hlutur kvenna er rýr, óháð þeirri aðferð sem beitt er til ráðningar, bæði í fjölskyldufyrirtækjum og hinum stærri fyrirtækjum.

Jafnréttisáætlun

Spurt var hvort til væri skrifleg jafnréttisáætlun innan fyrirtækisins. Fimm af átján fyrirtækjum svöruðu því játandi eða 28%. Af þeim fimm fyrirtækjum sem voru með skriflega jafnréttisáætlun voru einungis þrjú með aðgerðaáætlun eða virka stefnu í jafnréttismálum. Samkvæmt því hefur yfirgnæfandi meirihluti fyrirtækja í sjávarútvegi ekki skriflega

¹⁵ Þegar gert er ráð fyrir normaldreifingu og 5% skekkjumörkum.

jafnréttisáætlun þrátt fyrir að lög kveði skýrt á um að það sé skylda fyrirtækja með 25 starfmenn eða fleiri á launaskrá. Það var hins vegar áhugavert að sjá að þau félög sem voru með skriflega jafnréttisáætlun voru jákvæðari gagnvart konum í könnuninni. Eins var marktækt hærra hlutfall af fyrirtækjum sem ekki eru í eigu fjölskyldu með slíka áætlun.¹⁶



Mynd 6. Viðhorf til kvenna í sjávarútvegsfyrirtækjum.

Afstaða svarenda til ýmissa þátta er varða aukna aðkomu kvenna að stjórn fyrirtækjanna er blandin. Mest afgerandi eru þó svör við staðhæfingunum um að konur inni störf sín samviskusamlegar af hendi en karlar, að konur færast undan ábyrgð í fyrirtækinu og staðhæfingunni, um að aukin þátttaka kvenna í stjórnunarstörfum innan fyrirtækisins yrði því til framdráttar. Flestir svarenda telja að fleiri konur við stjórnvöl fyrirtækjanna yrði starfseminni til framdráttar (8 sammála og 7 hlutlausir af 18) og að konur inni störf sín samviskusamlegar af hendi en karlar (8 sammála og 7 hlutlausir af 18). Að auki eru svarendur afar ósammála eða hafa ekki skoðun á því hvort konur færast undan ábyrgð í þeirra fyrirtækjum (12 ósammála og 3 hlutlausir af 18). Stór hluti svarenda virðist jafnan vera hlutlaus sem vekur nokkra athygli. Almennt má þó álykta af þessu að konur ættu að vera eftirsóknarvert vinnuafli á

¹⁶ Ef gert er ráð fyrir normaldreifingu og 5% skekkjumörkum.

stjórnunarstigi fyrirtækjanna ef miðað er við þessar niðurstöður. Afstaða til jafnréttisáætlunar er hinsvegar mun neikvæðari. Þannig telja 8 af 18 fyrirtækjum að jafnréttisáætlun muni ekki gagnast konum í þeirra fyrirtæki, á meðan sjö fyrirtæki hafa ekki skoðun á því og einungis þrjú fyrirtæki virðast hafa trú á jafnréttisáætlun sem aðferð til aukins jafnréttis í fyrirtækjunum. Í því sambandi má velta fyrir sér hvort jafnréttisáætlun stuðli að breyttu hugarfari innan fyrirtækjanna í þágu jafnréttis.

Skoðað var hvort kyn svarenda hefði áhrif á niðurstöður viðhorfs-
spurninganna en svo reyndist ekki vera. Aftur kom á móti áhugaverður
munur í ljós á svörunum ef þeim var skipt eftir því hvort fyrirtæki voru
með jafnréttisáætlun eins og áður hefur komið fram.¹⁷

Það vekur furðu hversu stór hópur svarenda hefur ekki skoðun á
staðhæfingunum. Ef til vill má ætla að að baki þessu séu ýmsar ástæður,
m.a. að jafnréttismál séu að þeirra mati lítilvæg. Varast ber þó að draga
of miklar ályktanir í þessum efnum en það er umhugsunarvert að svo hátt
hlutfall stjórnenda skuli ekki hafa skoðun á þáttum sem varða hlut kvenna
eða á jafnréttismálum yfirleitt. Einnig hvort gömul hefðbundin gildi um
hlutverk kynjanna í greininni séu ríkjandi og jafnvel orðin ómeðvituð. Ef
þetta er tilfellið er atvinnugreininni vandi á höndum við að aðlaga sig
breyttum samfélagsháttum. Hafa ber þó í huga að skilningur á jafnréttis-
hugtakinu kann að vera mismunandi og e.t.v. túlka svarendur hugtakið á
ólíkan hátt.

Hæfni og símenntun

Yfirgnæfandi hluti fyrirtækjanna í úrtakinu býður upp á skipulagða
símenntun eða önnur námskeið eins og mynd 7 ber með sér.

¹⁷ T-prófunum var beitt til að athuga hvort mismunur væri marktækur



Mynd 7. Skipulögð símenntun eða önnur námskeið í boði í sjávarútvegsfyrirtækjum.

Þegar spurt var hvers konar námskeið starfsmenn sæktu kom í ljós að 16 fyrirtæki höfðu sent starfsmenn á starfstengd námskeið, átta höfðu sent starfsmenn á persónustyrkingarnámskeið á meðan fjögur fyrirtæki höfðu sent starfsmenn á tólmstundanámskeið. Eitt fyrirtækjanna tók fram að það starfrækti sinn eigin skóla og leitaðist jafnan við að hafa námskeið sem starfsfólkið óskaði eftir. Þessar niðurstöður eru settar í samhengi í síðari kafla um menntun.

Konur samviskusamari stjórnendur

Helsta heimildin sem nothæf er til samanburðar í víðara samhengi við þessa viðhorfskönnun okkar eru niðurstöður nefndar forsætisráðherra um efnahagsleg völd kvenna sem starfaði að undirlagi forsætisráðuneytisins 2000 – 2004.

Skýrslan sýnir að yfirgnæfandi meirihluti fólks telur konur og karla jafnhæf til að stjórna fyrirtækjum.¹⁸ Í 62% tilfella telja svarendur konur samviskusamari stjórnendur og 33% telja þær liprari í mannlegum samskiptum.¹⁹

Í könnun nefndar forsætisráðherra var spurt nokkurra viðhorfsspurninga og þar kemur fram að konur færast ekki sérstaklega undan ábyrgð og þær forðist yfirvinnu ekki meira en karlar.²⁰ Þetta er í samræmi við aðrar íslenskar rannsóknir og að hluta við niðurstöður þessarar könnunar. Hins vegar telja svarendur hvorki að konur séu samviskusamari starfskraftur en karlar né að það muni gagnast fyrirtækinu að fjölga konum í stjórnunarstöðum. Það er í samræmi við almennt viðhorf meðal íslenskra karlkyns stjórnenda, sem m.a. kemur fram í skýrslu tækifærisnefndar iðnaðar- og viðskiptaráðuneytisins þar sem fjallað er um konur í stjórnnum fyrirtækja. Niðurstöður þessarar könnunar aðgreina sig að því leyti að þær sýna jákvæðari afstöðu til samviskusemi kvenkyns vinnuafls og gagnsemi af fleiri kvenstjórnendum.

SAMANBURÐUR VIÐ AÐRAR SKÝRSLUR UM JAFNRÉTTI SMÁL

Ekki liggja fyrir margar rannsóknir sem varða konur í sjávarútvegi en hér skal þó getið nokkurra þeirra.

Á árinu 2000 skipaði sjávarútvegsráðherra nefnd sem fjallaði um stöðu kvenna í fiskvinnslu og um hvaða áhrif atvinnu- og þjóðfélagsbreytingar á undanförunum árum hafi haft á stöðu kvenna á landsbyggðinni og þar með á möguleika þeirra til náms og atvinnu.

Niðurstöður könnunarinnar koma ekki mikið á óvart. Menntunarstig í fiskvinnslu er almennt lágt og starfsaldur nokkuð langur. Meirihluti þeirra kvenna sem starfa í fiskvinnslu og lokið hafa iðnnámi, stúdentsprófi eða háskólanámi eru af erlendum uppruna. Tæp 90% telja mikilvægt að fá tækifæri til að efla þekkingu sína og færni í starfi.

¹⁸ Forsætisráðuneytið (2004). *Efnahagsleg völd kvenna - skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.

¹⁹ Sama heimild.

²⁰ Sama heimild.

Starfsánægja er mikil meðal fiskvinnslukvenna og þrátt fyrir að aukin tæknivæðing hafi smám saman höggvið skörð í hóp þeirra telur meiri hluta þeirra sig búa við atvinnuöryggi og telur sig verða starfandi innan fiskvinnslunnar að fimm árum liðnum. Rúmlega 80% kvennanna telja sig reyndar hafa litla eða mjög litla valkosti í þeim efnum. Aðeins rúmlega helmingur telur sig fá stuðning og hvatningu í starfi og 90% telja fiskvinnslukonur eiga litla möguleika á að vinna sig upp í starfi innan fiskvinnslunnar. Rúmlega 93% telja sig hafa mjög eða frekar litla möguleika á starfsframa á eigin vinnustað.²¹

Um miðjan tíunda áratug 20. aldar fóru tveir fræðimenn innan félagsvísinda að veita kynjaþættinum athygli í fiskvinnslunni. Félagsfræðingurinn Guðbjörg Linda Rafnsdóttir gerði rannsókn á stöðu fiskvinnslukvenna, sýn þeirra og tekjum. Hún setti niðurstöðurnar í samhengi við tengsl kvenna við kvennahreyfingar.²² Mannfræðingurinn Unnur Dís Skaptadóttir einbeitti sér að kyngervingu vinnunnar og verkaskiptingu vinnuafls í fiskvinnslu. Rannsókn Unnar byggðist á eiginlegum aðferðum, þ.e viðtölum við fiskvinnslukonur. Unnur Dís komst að þeirri niðurstöðu að tækniþróun hefði haft grundvallaráhrif innan fiskvinnslunar á aðkomu og þáttöku kvenna í greininni. Innleiðing flæðilínunnar og síðar upplýsinga- og tölvutækninnar í framleiðsluna leiddi til þess að konur sátu eftir við snyrtingu, þökkun og ormatíslu, undir síflæði framleiðslulínunnar. Aukin tækni í fiskvinnslu virðist hafa leitt til þess að lítill gaumur var gefinn að starfstengdri þekkingu og kunnáttu starfsfólksins. Þvert á móti var litið á störf þeirra sem eðlislæg sem hver sem er gæti unnið.²³

Samkvæmt meistararitgerð Ragnheiðar Huldu Proppé frá 2002, sem kannaði hlutverk kvenna og viðhorf til kvótakerfisins í þremur íslenskum sjávarbyggðum, eru kynhugmyndir í sjávarbyggðunum sterkar. Meðal þeirra eru rötgrónar hugmyndir um að sum störf innan sjávarútvegsins

²¹ Sjávarútvegsráðuneytið (2002). *Skýrsla sjávarútvegsráðherra um stöðu fiskvinnslunnar varðandi atvinnumöguleika kvenna*. Reykjavík: Sjávarútvegsráðuneytið.

²² Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (1998) „Kynferði og sjávarbyggðir – Sjónarhorn félagsfræði“, in Jónsson, F; edit „Rannsóknir í Félagsvísindum II“, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.

²³ Unnur Dís Skaptadóttir (1998): „Verkaskipting kynja og vinnuskipulag í fiskiðnaði“, in Jónsson, F; (Eds) „Rannsóknir í Félagsvísindum II“, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.

henti konum betur en körlum og öfugt, en síðan eru önnur störf sem henta báðum kynjum jafn vel. Margar staðalmyndir um getu kvenna fyrirfinnast einnig. Þær eru sjaldnast útskýrðar með öðru en eðlislægum eiginleikum.

Samkvæmt rannsókn Ragnheiðar Huldu voru konur sem komu að ákvarðanatöku oftast hluti af litlum fjölskyldufyrirtækjum þar sem eiginkonan og eiginmaðurinn voru burðarliðir starfseminnar²⁴. Verkaskipting þeirra var oft ekki skýr en konan var hins vegar oft ábyrg fyrir bókhaldi og ýmsum öðrum verkum sem í skýrara stjórnskipulagi myndu skilgreinast sem stjórnunarstörf. Í þessu felst ákveðin þversögn þar eð konurnar hafa oft ekki þá sjálfsmynd að þær séu stjórnendur. Þær álíta sig stuðningsaðila fyrir fyrirtækið fremur en að þær sjái sig í valdhlutverki, þrátt fyrir að mikilvægur þáttur í störfum þeirra sé að taka ákvarðanir innan einingarinnar. Þannig var nefnd sjávarútvegsráðherra nokkur vandi á höndum við að greina og túlka niðurstöður viðhorfs til starfa kvenna og karla úr síðari hluta könnunarinnar, þar eð sýnt var að niðurstöðurnar endurspegluðu fremur viðhorf svarenda og þeirra fyrirtækja en heildstæðari aðstæður kvenna í sjávarbyggðum og greininni.

Samkvæmt fyrrnefndri skýrslu (EKVL) voru konur framkvæmdastjórar í 10 af 253 fyrirtækjum árið 2001 þar sem skattskyld laun starfsmanna fóru yfir 100 milljónir króna, eða hlutfallslega tæp 4%.²⁵ Í könnun nefndarinnar var sjónum beint að 30 stærstu sjávarútvegsfyrirtækjunum með veltu yfir 500 milljónir króna á ársgrundvelli. Allmargar íslenskar launakannanir eru til sem greindar eru eftir kynferði og sýna þær jafnan að konur bera minna úr bítum en karlar. Til dæmis sýndi skýrsla nefndar forsætisráðherra um efnahagsleg völd kvenna að atvinnutekjur þeirra eru tæp

²⁴ Ragnheiður Hulda Proppé (2002): „Konurnar og kvótinn: Kynhugmyndir og upplifun kvenna af orðræðu og auðlindastefnu í sjávarútvegi“, óútgefin MA ritgerð í mannfræði við Háskóla Íslands, nr. 1839, Janúar 2002.

²⁵ Sigríður Elín Þórðardóttir, Stefania Óskarsdóttir, Bjarnheiður Jóhannsdóttir, Helga Björg Ragnarsdóttir, Kristín Karlsdóttir, Erna Bjarnadóttir (2005). *Eignarhald kvenna í atvinnurekstri og landbúnaði*. Reykjavík: Iðnaðar- og Viðskiptaráðuneytið / Byggðastofnun.

60% af atvinnutekjum karla.²⁶ Ekki er ástæða til að ætla að sjávarútvegurinn skeri sig úr hvað þetta varðar.

SAMANBURÐUR VIÐ ÖNNUR LÖND

Árið 2002 kom út lokaskýrsla Evrópuverkefnisins *The Role of Women in the Fisheries Sector* (WFS) þar sem aflað var upplýsinga frá 13 Evrópulöndum. Í verkefninu var markmiðið m.a. að kortleggja hlut kvenna í störfum innan sjávarútvegs og fiskeldis og skoða hlut þeirra og hagi út frá jafnréttissjónarmiðum. Í skýrslunni eru jafnframt tillögur til aðgerða af hálfu ESB til að efla þátttöku og áhrif kvenna innan þessarar greinar. Það vekur athygli að gögnin sem fram koma í skýrslunni eru nokkuð einsleit þótt um menningarlegan mun sé að ræða milli þjóðanna. Konur sem tengjast sjávarútvegi, fiskvinnslu og fiskeldi í þessum löndum virðast því eiga margt sameiginlegt. Það gefur tilefni til að líta jafnframt til þessara gagna, þegar ástandið á Íslandi er skoðað. Á það ber þó að líta að íslenskur sjávarútvegur er tæknivæddur miðað við mörg önnur lönd og á það væntanlega ekki síst við um þau fyrirtæki sem könnun nefndarinnar náði til (>500 milljónir í veltu). WFS-verkefnið nær hins vegar til greinarinnar í heild sinni þar sem mjög stór hluti af starfsemi eru lítil fyrirtæki og sjálfstæðir fiskimenn eða einyrkjar. Jafnframt er þar talin með opinber starfsemi, svo sem rannsókn- og eftirlitsstörf í tengslum við framleiðslu, fiskistofna eða umhverfismál. Tölulegar upplýsingar, svo sem um atvinnuþátttöku o.þ.h. ná einungis til landa innan ESB og því ekki til Noregs sem hefur hvað mesta samsvörun við Ísland þegar rætt er um sjávarútveg. Þetta þarf að hafa í huga þegar upplýsingarnar eru bornar saman.

Yfir 70% kvenna í Evrópulöndunum telja kynbundinn launamun vera til staðar í sjávarútvegi og fiskeldi. Skýrsluhöfundar áætla að laun kvenna í

²⁶ Forsætisráðuneytið (2004). *Efnahagsleg völd kvenna- skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.

greininni séu um 88% af launum karla, en það er þó minni munur en talinn er vera á vinnumarkaði ESB í heild sinni.²⁷

Eins og fram hefur komið virðist hlutur kvenna í íslenskum sjávarútvegi svipaður og gerist annars staðar í atvinnulífinu. Tölur frá fiskeldisfyrirtækjum í Noregi sýna aðra mynd, þ.e. kvenkyns stjórnarmenn eru hlutfallslega færri í þeirri grein en almennt í norskum atvinnurekstri.²⁸ Konur í framvarðasveit norsks sjávarútvegs hafa ekki verið áberandi, en þær hafa þó á undanförunum misserum verið að hasla sér völl í áberandi meira mæli innan sjávarútvegs. Þannig er sjávarútvegsráðherra þeirra kona auk þess sem þar hefur um langa hríð starfað félag kvenna í sjávarútvegi. Um 4% framkvæmdastjóra sjávarútvegsfyrirtækja í Noregi eru konur. Þess má einnig geta að kona stýrir einu af stærstu fiskvinnslufyrirtækjunum í Noregi sem veltir yfir 1800 milljónum norskra króna.²⁹ Umhugsunarvert er hvort aukin þátttaka kvenna við stjórnvölinn í sjávarútvegi í Noregi sé tilkomin vegna þeirra afdráttarlausu kynjakvóta sem stjórnvöld hafa sett á nýlega (sjá umfjöllun um jafnréttisstefnu síðar).

Hvað varðar Evrópusambandslöndin, kom í ljós í fyrrnefndri skýrslu (WFS) að hlutur kvenna í stjórnun innan þessarar greinar var hærri en höfundar bjuggust við fyrirfram. Það má því álykta að konur í forsvari fái minni umfjöllun og athygli en karlar í svipuðum stöðum.³⁰

Í fyrrnefndri Evrópuskýrslu kemur skýrt fram að viðhorf til starfa í sjávarútvegi er almennt neikvætt, þ.e. það þykir síður en svo virðingarstaða að vinna í þeirri grein og skiptir þá litlu hvort um er að ræða framleiðslustörf eða sjómennsku. Samkvæmt öðrum skýrslum tiltaka mæður að þær vonist til að börn þeirra endi ekki í sjávarútvegi.³¹ Á Íslandi

²⁷ MacAlister Elliot and Partners (2002). *The Role of Women in the Fisheries Sector*. Tender Fish/2000/01-LOT No 1. Final Report 1443/R/03/D, mars 2002, bls. 31. Hampshire: European Commission Directorate General for Fisheries.

²⁸ Sama heimild.

²⁹ Sama heimild.

³⁰ Sama heimild.

³¹ Anna Karlsdóttir (2005). *Þátttaka kvenna í ákvarðanatöku í fiskeldi*. Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum. Jarð- og landfræðiskor Raunvísindadeildar Háskóla Íslands.

hefur löngum verið talað um að litið væri niður á fiskvinnslustörf, sem kemur heim og saman við þessar upplýsingar. Jafnframt er rætt um að almenn fiskvinnslustörf (kvennastörf) í þessum Evrópulöndum séu lágt launuð, einhæf, krefjist lítillar færni og að þau muni ekki færa konum nein tækifæri til framtíðar.

Stjórnun útgerðar eða fiskvinnslufyrirtækja á Íslandi er rótgróin karlagrein, en ekki má gleyma því að nokkrar konur hafa verið farsælir stjórnendur í sjávarútvegi um langt skeið. Fyrirmyndir eru því til staðar þótt fáar séu.

STAÐA MENNTUNAR Á SVIÐI SJÁVARÚTVEGS

Ekki hefur verið gerð sérstök úttekt á því hvaðan og á hvaða faglega vettvangi starfsfólk á ólíkum starfssviðum sjávarútvegsfyrirtækja hefur menntun sína. Ljóst er þó að menntabakgrunnur starfsfólks sem gegnir ólíkum störfum er margbreytilegur og víðtækur. Í störf á stjórnunarvettvangi hafa jafnt raðað sér sjálfmenntaðir aðilar með bakgrunn í víðtækum störfum innan greinarinnar sem og fólk með viðskiptamenntun, líffræðimenntun, tæknitengda menntun svo eitthvað sé nefnt.

Sérhæfð menntun á sviði sjávarútvegs á sér ekki meira en áratugs sögu hér á landi þó að sjávarútvegsfræðingar frá t.d Háskólanum í Tromsø í Noregi og aðkoma þeirra að störfum í greininni eigi sér lengri sögu.

Eftir því sem framboð sérhæfðrar framhaldsmenntunar hefur orðið fjölbreyttara hér á landi á undanförunum áratug hafa orðið til greinar sem í meira og minna mæli hafa verið sérsniðnar að störfum í sjávarútvegi.

Eins og fram kom í niðurstöðum þessarar könnunar bjóða 94% sjávarútvegsfyrirtækjanna upp á skipulagða símenntun eða önnur námskeið fyrir starfsfólk sitt. Ljóst er þó að framboð menntunar í sjávarútvegi hefur dvínað.

Auðlindadeild Háskólans á Akureyri býður upp á sjávarútvegsbraut og útskrifast nemendur þaðan eftir þriggja ára nám sem sjávarútvegsfræðingar. Aðsókn að deildinni hefur minnkað mikið undanfarin ár, sem er í samræmi við reynslu annarra skóla á þessu sviði.

Fram til ársins 2001 var hægt að sækja menntun og þjálfun í fiskiðnaði í sérstökum fiskvinnsluskólum á tveim stöðum á landinu; á Dalvík og í Hafnarfirði. Báðir skólarnir voru á framhaldsskólastigi, annar bauð upp á tveggja ára nám en hinn þriggja ára nám. Markmiðið með náminu var að gera nemendur færa um að taka að sér gæða-, verk- og framleiðslustjórnun í fiskiðnaði og eftir útskrift tóku nemendur jafnan við ábyrgðarmeiri störfum í fiskvinnslu. Báðir skólarnir hafa nú verið lagðir niður vegna lítillar aðsóknar og því er engin formleg fiskvinnslumenntun í boði sem stendur fyrir ófaglært starfsfólk. Því gefst þó kostur á að sækja 40 klst. námskeið sem Starfsfræðslunefnd fiskvinnslunnar í sjávarútvegsráðuneytinu stendur fyrir. Námskeið þessi gefa rétt til launahækkunar og starfsheitisins sérhæfður fiskvinnslumaður en reynslan hefur sýnt að þessi námskeið veita fiskvinnslufólki ekki tækifæri til að taka að sér ábyrgðarmeiri störf í vinnslunni.

Í tengslum við Mennta- og matvælaklasa Vaxtarsamnings Eyjafjarðar hefur verið þróað fjölvirkjanám með áherslu á fiskvinnslu og verður það nám á framhaldsskólastigi. Ætlunin er að námið verði boðið ófaglærðum starfsmönnum í fiskvinnslu sem litið er á sem lykilstarfsmenn.

Hvað varðar menntun sjómanna ber fyrst að nefna Fjöltækniskóla Íslands. Auk þess að bjóða upp á almennt svið, skipstjórnarsvið, vélstjórnarsvið og tæknisvið býður skólinn upp á sérstakt sjávarútvegssvið. Ætlunin er að námið verði sjálfstætt framhald af stúdentsprófi, skipstjórnar- eða vélstjórnarprófi og leiði til aukinna möguleika á stjórnunarstörfum í sjávarútvegi, hvort heldur varðar veiðar, vinnslu eða rekstur. Vélstjórnánám er einnig í boði í nokkrum framhaldsskólum. Vinnuhópur á vegum sjávarútvegsráðuneytisins um menntun millistjórnenda í fiskvinnslu-fyrirtækjum hefur í samráði við Fjöltækniskólann gert tillögur um að slíkt námskeið fari fram á vegum skólans, enda fellur það vel að starfsemi og

markmiði hans. Með millistjórnendum er átt við verkstjóra, framleiðslustjóra, gæðastjóra og aðra stjórnendur sem standa nálægt vinnslunni sjálfri

Þrátt fyrir þessa viðleitni til sértækra aðgerða verður vart hægt að álykta annað en að símenntunar- og endurmenntunarmál sem að nefnd um framtíðarmöguleika fiskvinnslunnar knúði á um að yrði stóraukin hafi lítið gengið eftir.³²

Vanmáttug ímynd

Eins og áður hefur verið greint frá er viðhorf til starfa í sjávarútvegi almennt neikvætt, þ.e. það þykir síður en svo virðingarstaða að vinna í þeirri grein og skiptir þá litlu hvort um er að ræða framleiðslustörf eða sjómennsku. Eins og áður hefur komið fram hefur á Íslandi löngum verið talað um að lítið væri niður á fiskvinnslustörf og að almenn fiskvinnslustörf (kvennastörf) í Evrópu séu lágt launuð, einhæf, krefjist lítillar færni og færi konum engin tækifæri til framtíðar.

Orðræða markar fólki ákveðinn ramma, hvernig það tjáir sig og hvernig það setur hugsun í ákveðið form og tilbúning, til dæmis í formi valds sem endurspeglast sem félagslegt taumhald. Valdið einkennir öll félagsleg samskipti fólks þar sem tungumálið er mikilvægasta tækið (Focault 1980). Ekki hefur verið athugað hér hvort orðræða í sjávarútvegi veldur einhverju um að karlar skuli í nánast öllum tilvikum vera æðstu stjórnendur og því viðhorfi að til þess að sinna stjórnunarstarfi sé nauðsynlegt að vinna fullt starf eða meira. Ekki hefur heldur verið kannað á markvissan hátt hvort orðræða stuðli að neikvæðari ímynd atvinnugreinarinnar. Ljóst er þó að uppsagnir, hagræðingar og aðrar breytingar í sjávarútvegi hafa ekki stuðlað að jákvæðum væntingum til greinarinnar, þótt það hafi ekki verið kannað sérstaklega.

Mörgum stoðum er því hægt að renna undir að orðræðan hafi áhrif þannig að hún gegni hlutverki félagsmótunar sem er óhagstæð sjávarútveginum

³² Sjávarútvegsráðuneytið (2001). *Skýrsla nefndar sjávarútvegsráðherra um framtíðarmöguleika fiskvinnslunnar*. Reykjavík: Sjávarútvegsráðuneytið.

og sýninni á hann en sé í fyrirtækjunum hagstæðari körlum þegar kemur að aðgengi, eða að sjálfsagðara þyki að þeir sitji við stjórnvölinn. Að sama skapi má velta þeirri spurningu upp hvort ákveðin skilaboð séu í því falin hversu lítil svörun var í könnuninni, þ.e.a.s. hvort leiða megi líkur að því að jafnréttismál eigi lítið upp á pallborðið eða séu ekki höfð til hliðsjónar við stjórnun fyrirtækjanna, og þannig megi í það lesa ákveðna forgangsröðun innan þeirra. Það er jafnframt umhugsunarefni hvort orðræðan hefur neikvæð áhrif á löngun kvenna til að taka þátt í störfum í greininni.

Í skýrslu nefndar um framtíðarmöguleika fiskvinnslunnar var lagt til að gert væri átak sem einkanlega yrði beint að grunn- og framhaldsskólastigi og sem fæli í sér kynningu á sjávarútveginum og þeirri fjölbreytni sem starfsval innan hans gæti falið í sér. Skólaskipið hefur að einhverju leyti gegnt þessu hlutverki hvað varðar grunnskólastigið, en séð í ljósi reynslunnar og stöðu nú miðað við 2001/2002 er ljóst að lyfta þarf grettistaki til að bæta ímynd greinarinnar.

JAFNRÉTTISLÖGGJÖFIN - YFIRLIT

ÍSLAND

Fjallað er um jafnréttisáætlanir í lögum nr. 96/2000 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, sem leystu af hólmi eldri lög um sama efni nr. 28/1991.

Markmið laganna skv. 1. gr. er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Kveðið er á um að allir einstaklingar skuli eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kynferði. Með ákvæðinu eru jafnframt lögfestar ákveðnar leiðir sem hafa skal til hliðsjónar við að ná markmiðum laganna sbr. ákvæði a.-g. liðar 1. gr.

Í lögnum (13. gr.) er sérstaklega kveðið á um að atvinnurekendur og stéttarfélög skuli vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á

vinnumarkaði. Skv. ákvæðinu skulu atvinnurekendur sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Í þessu skyni er kveðið á um það að fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn skuli setja sér jafnréttisáætlun eða kveða sérstaklega á um jafnrétti kvenna og karla í starfsmannastefnu sinni. Samkvæmt ákvæðinu er gert ráð fyrir að í áætlunum þessum skuli sérstaklega kveðið á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsmönnum eftirtalin réttindi:

Launajafnrétti (14. gr.). Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og þau skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. 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 kynjamismunun.

Rétt til starfa, starfspjálfunar og endurmenntunar (15. gr.). Laus störf skulu standa jafnt konum og körlum opin auk þess sem atvinnurekendur skulu tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar og starfspjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum.

Rétt til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs (16. gr.). Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa atvinnulífs og fjölskyldu-aðstæðna starfsmanna, þar með talið að þeim sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- eða foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

Vernd fyrir kynferðislegri áreitni (17. gr.). Þá er kveðið á um það að atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagsstarfs skuli gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða í skólum.

Í lögnum er að finna almennt bann við hvers konar mismunun (22. gr.) en einnig er sérstaklega lagt bann við mismunun í kjörum, mismunun við ráðningu, í vinnuskilyrðum o.s.frv. Eftirlit með framkvæmd laganna er að meginstefnu til í höndum Jafnréttisstofu og Kærunefnd jafnréttismála, sem skal taka til meðferðar kærumál og gefa rökstutt álit um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin.

Ekki er kveðið sérstaklega á um viðurlög við því að vanrækja gerð jafnréttisáætlana eða við vanrækslu á því að taka framangreind ákvæði upp í slíka áætlun. Í 28. gr. laganna kemur þó fram að sá sem af ásettu ráði eða með vanrækslu brýtur gegn lögnum sé skaðabótaskyldur skv. almennum reglum, og er sérstaklega tekið fram að auk fjártjóns megi greiða þeim sem misgert er við bætur vegna miska. Einnig geta brot gegn ákvæðum laganna varðað sektum (29. gr.).³³

DANMÖRK

Tilgangur dönsku jafnréttislaganna nr. 553/2002 er að stuðla að jafnrétti kynjanna á öllum stigum samfélagsins auk þess að vinna gegn beinni og óbeinni mismunun á grundvelli kynferðis og kynferðislegri áreitni sbr. 1. gr. laganna. Í því skyni er kveðið á um almennt bann við mismunun á grundvelli kynferðis og um bótarétt þeim til handa sem hafa orðið fyrir slíkri mismunun í starfi eða hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni (2. gr.).

Í lögnum er gert ráð fyrir því að grípa þurfi til tiltekinna ráða til að stuðla að jafnrétti. Í samræmi við það er m.a. kveðið á um það að ráðuneytum, opinberum stofnunum og fyrirtækjum í ríkiseigu sé skylt að útbúa greinargerð um jafnréttismál innan viðkomandi stofnunar eða fyrirtækis og skal skýrsla þessi gerð annað hvert ár. Hvílir skylda þessi þó því aðeins á þeim stofnunum og fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 50 manns (5. gr.). Sams konar skylda hvílir á sveitar- og bæjarstjórnnum (5. gr. a) en ekki verður séð að hið sama gildi um einkaaðila.

³³ Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000.

Greinargerðir þessar skulu m.a. innihalda upplýsingar um hvort viðkomandi ráðuneyti, stofnun eða fyrirtæki hafi komið sér upp ákveðinni jafnréttisstefnu og um efnisinnihald hennar. Einnig skal þar finna upplýsingar um dreifingu kynja eftir störfum auk allra annarra upplýsinga sem kunna að skipta máli við mat á frammistöðu viðkomandi aðila hvað varðar jafnréttismál (2. mgr. 5. gr.). Skal greinargerðunum skilað til viðkomandi ráðherra sem eftir úrvinnslu sendir þær ráðherra jafnréttismála. Ráðherra jafnréttismála sendir þær ásamt aðgerðaáætlun til þjóðþingsins. Þá er opinberum aðilum, fyrirtækjum og samtökum skylt að verða við beiðni ráðherra jafnréttismála um þær upplýsingar um jafnréttismál sem honum eru nauðsynlegar til að geta unnið skýrslu sína til þingsins.

(Sérstök lög virðast gilda um rétt til jafnra launa í Danmörku (lov og lige løn til mænd og kvinder nr. 756 frá 2003). Samkvæmt þeim hafa starfsmenn fyrirtækja eða launþegasamtök rétt til að krefja atvinnurekendur með 10 starfsmenn eða fleiri um yfirlitsskýrslu yfir launamál í fyrirtækinu þar sem m.a. greint er frá launum eftir kyni.).³⁴

NOREGUR

Norsku jafnréttislögunum er ætlað að stuðla að jafnrétti kynjanna og einkum að bæta stöðu kvenna. Skulu bæði konur og menn njóta sömu tækifæra til menntunar, atvinnu, framgangs í starfi og félagslífi (1. gr.).

Í lögunum er kveðið á um að yfirvöld, atvinnurekendur og samtök atvinnurekenda og launamanna skuli vinna markvisst og kerfisbundið að því að stuðla að jafnrétti í samfélaginu og innan sinna vébanda. Þannig er fyrirtækjum og yfirvöldum sérstaklega gert taka upp í ársskýrslur eða ársreikninga sína greinargerð um stöðu jafnréttismála innan fyrirtækisins. Skal þar greint frá þeim aðgerðum sem þegar hefur verið hrint í framkvæmd til að stuðla að jafnrétti innan fyrirtækisins og koma í veg fyrir

³⁴ Lovbekendtgørelse nr. 1527 af 19. december 2004. Skoðað í febrúar 2006.
<http://www.lige.dk/files/PDF/bekendtgorelse.pdf>

misnotkun og þeim aðgerðum sem ætlunin er að hrinda í framkvæmd (1. gr. a).

Sérstökum umboðsmanni jafnréttismála er falið að hafa eftirlit með því að ákvæðum laganna sé fylgt. Verði hann var við hugsanlegt brot á lögnum ber honum að reyna að ná samkomulagi við viðeigandi aðila um að láta af brotinu, ella getur hann borið málið upp við sérstakt jafnréttisráð. Getur ráðið gripið til þess að banna einstakar athafnir sem brjóta gegn ákvæðum laganna.

Ekki er beinlínis kveðið á um ákveðin viðurlög við því ef fyrirtæki sinnir ekki skyldum sínum um að greina frá stöðu jafnréttismála í ársskýrslu sinni. Einungis er kveðið á um rétt launafólks sem orðið hefur fyrir mismunun vegna kynferðis til skaðabóta sem skulu ákvarðaðar með tilliti til fjártjóns þess sem hlotist hefur og kringumstæðna allra (17. gr.) auk þess sem kveðið er á um refsíabýrgð ef vísvitandi er brotið gegn ákvörðunum jafnréttisráðsins eða ekki er orðið við kröfum ráðsins eða umboðsmanns jafnréttismála um aðgang að gögnum og upplýsingum. Viðurlögin eru ýmist sektir eða fangelsi allt að þremur mánuðum (18. gr.).³⁵

SVÍÐJÓÐ

Tilgangur sænsku jafnréttislöggjafarinnar frá 1. júlí 2005 er einkum að stuðla að jöfnum réttindum kvenna og karla í atvinnulífinu og skulu atvinnurekendur og launafólk hafa samvinnu sín á milli við að stuðla að jafnrétti í atvinnulífi, einkum til að koma í veg fyrir ójafnræði hvað varðar launakjör og önnur starfsskilyrði þegar um sambærileg eða jafnverðmæt störf er að ræða (1. og 2. gr.).

Sérstaklega er kveðið á um það að atvinnurekendur með fleiri en 10 starfsmenn við lok hvers árs skuli láta framkvæma könnun innan fyrirtækis síns á því hver framkvæmdin er varðandi laun og önnur ráðningarskilyrði sem þeir viðhafa og hvort um kynbundinn launamun sé

³⁵ Likestillingsombudet 1/1 2006. Skoðað í febrúar 2006.
http://www.likestillingsombudet.no/english/act_act.html

að ræða í sambærilegum störfum. Skal láta kanna hvort launamun, sé hann fyrir hendi, sé beint eða óbeint að rekja til kynferðis viðkomandi starfsmanna (10. gr.). Á hverju ári skulu atvinnurekendur síðan útbúa aðgerðaáætlun um jafnrétti til launa og greina frá niðurstöðum launakönnunar innan fyrirtækisins. Jafnframt skal áætlunin greina frá því hvaða breytingum er þörf á að hrinda í framkvæmd til þess að ná jafnræði í launum vegna sambærilegra starfa, hver sé áætlaður kostnaður við það auk þess sem hún skal hafa að geyma tímaramma til nauðsynlegra aðgerða og skal þeim lokið ekki seinna en innan 3ja ára (11. gr.). Skulu atvinnurekendur veita stéttarfélögum starfsmanna sinna nauðsynlegar upplýsingar svo að þau geti aðstoðað við launakönnunina og aðgerðaáætlunina (12. gr.).

Jafnframt er sömu atvinnurekendum, þ.e. þeim sem eru með fleiri en 10 starfsmenn í starfi, gert að útbúa áætlun eða skýrslu sem lýsir aðgerðum þeirra til að stuðla að jafnræði almennt innan fyrirtækis síns.

Umboðsmaður jafnréttismála og sérstakt jafnréttisráð skulu hafa eftirlit með því að lögnum sé framfylgt og hafa þau til þess viðtækt vald (30. gr.). Þannig er t.d. atvinnurekendum skylt að verða við ósk umboðsmannsins um aðgang að öllum upplýsingum sem hann telur geta komið sér að gagni við eftirlit sitt auk þess sem þeim er skylt að veita honum aðgang að starfstöðvum sínum (33. gr.). Verði atvinnurekendur ekki við ósk umboðsmann getur hann kveðið á um fésektir þeim til handa (34. gr.). Þá getur umboðsmaður lagt það til við jafnréttisráð að lagðar verði fésektir á þá atvinnurekendur sem ekki hlíta ákvæðum laganna, þ.m.t. ákvæðum þeirra um gerð framangreindra jafnréttisáætlana. Sé umboðsmaður ekki tilbúinn til að leggja slíkt til geta samtök stéttarfélaga einnig borið slíka tillögu upp við jafnréttisráðið (35. gr.).³⁶

³⁶ Jämställhetslagen (1991:433). Skoðað í febrúar 2006.
<http://www.jamombud.se/docs/jamstalldhetslagenB00.pdf>

FINNLAND

Jafnréttislöggjöfina í Finnlandi er að finna í lögum nr. 609 frá 1986 með síðari breytingum. Þar kemur fram að tilgangur laganna sé að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kynferðis og stuðla að jafnræði milli kvenna og karla, og einkum að bæta stöðu kvenna á atvinnumarkaði (1. gr.).

Í lögnum er sú skylda lögð á yfirvöld og opinberar stofnanir að stuðla að jafnrétti milli kvenna og karla, einkum með því að breyta kringumstæðum sem koma í veg fyrir að jafnrétti verði náð (4. gr.). Sérstaklega er kveðið á um skyldur atvinnurekenda til að stuðla að jafnrétti kynjanna með því t.d. að sjá til þess að bæði konur og karlar geti sótt um laus störf, stuðla að því að bæði konur og karlar geti öðlast framgang í starfi og sjá til þess að aðstæður á vinnustað henti bæði konum og körlum (6. gr.). Í þessu skyni skulu þeir atvinnurekendur sem hafa að jafnaði a.m.k. 30 starfsmenn í þjónustu sinni gera sérstaklega grein fyrir aðgerðum sem ætlað er að stuðla að frekara jafnræði milli kvenna og karla (6. gr. a). Ekki er kveðið sérstaklega á um hvert innihald þessarar greinargerðar skal vera eða að öðru leyti hvernig hún skal úr garði gerð.

Hins vegar er gert ráð fyrir nokkuð víðtækum skyldum atvinnurekenda til að gera grein fyrir eða rökstyðja afstöðu sína telji einhver sig hafa orðið fyrir mismunun af hans hálfu við umsókn um starf eða varðandi launakjör. Þannig er að finna fortakslaust bann við nokkurri mismunun á grundvelli kynferðis í lögnum (7. gr.) og skal það m.a. teljast mismunun ef atvinnurekandi gengur fram hjá hæfari starfsmanni við ráðningu í starf vegna kynferðis eða ef launamun megi rekja til kynferðis (8. gr.). Sá sem telur sig hafa orðið fyrir mismunun af þessu tagi getur óskað eftir skriflegri greinargerð frá atvinnurekandandum um ákvörðun hans um að ráða annan aðila af gagnstæðu kyni eða greiða öðrum aðila af gagnstæðu kyni önnur og hærri laun. Hvað varðar launakjör sérstaklega er atvinnurekanda skylt að veita aðgang að upplýsingum um launakjör einstakra starfsmanna eða hópa starfsmanna, ef grunur leikur á mismunun á grundvelli kynferðis (10. gr.).

Sérstaklega er kveðið á um það að sá sem verður fyrir mismunun af þessu tagi skuli eiga rétt á skaðabótum. Skal hann þá höfða mál fyrir almennum dómstólum. Eru bæturnar fastákveðnar í lögnum og geta numið allt frá 2.820 - 9.380 evrum en fjárhæðir þessar skulu sæta endurskoðun á 3ja ára fresti. Fjárhæðirnar má lækka eða hækka með hliðsjón af fjárhag atvinnurekandans og öðrum kringumstæðum, t.d. aðgerðum hans til að draga úr afleiðingum af broti.

Að öðru leyti er það sérstakur umboðsmaður jafnréttismála og jafnréttisráð sem hafa eftirlit með að lögnum sé framfylgt. Hafa stofnanir þessar víðtækt vald til aðgangs að gögnum og starfsstöðvum, bæði hjá opinberum aðilum og einkaaðilum til eftirlits með framkvæmd laganna. Verði umboðsmaður var við brot á löggjöfinni ber honum að ráðleggja og leiðbeina viðkomandi til þess að forða frekari brotum eða hann getur lagt málið undir jafnréttisráðið sem getur lagt bann við tiltekinni mismunun teljist hún vera fyrir hendi, að viðlögðum sektum (16.- 20. gr.).³⁷

³⁷ Act on Equality between Women and Men (609/1986). Skoðað í febrúar 2006. <http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/english/authorities/legislation/actonequality.htx>

HEIMILDASKRÁ

Act on Equality between Women and Men (609/1986). Skoðað í febrúar 2006.
<http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/english/authorities/legislation/actonequality.htx>

Anna Karlsdóttir (2005). *Páttaka kvenna í ákvarðanatöku í fiskeldi*. Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum. Jarð- og landfræðiskor Raunvísindadeildar Háskóla Íslands.

Félagsmálaráðuneytið (2000). *Athugun á stöðu kvenna á landsbyggðinni*. Reykjavík: Félagsmálaráðuneytið.

Forsætisráðuneytið (2004). *Efnahagsleg völd kvenna- skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (1998) "Kynferði og sjávarbyggðir – Sjónarhorn Félagsfræði", in Jónsson, F; edit " Rannsóknir í Félagsvísindum II", Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.

Hagstofa Íslands (2006). *Hagtiðindi 2006: 1 Sjávarútvegur; Hagur fiskveiða og fiskvinnslu 2004*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.

Hagstofa Íslands (2006). Ferðamál, samgöngur og upplýsingatækni. Skoðað í júlí 2006.
www.hagstofan.is

Hagstofa Íslands 2006. Laun, tekjur og vinnumarkaður. Skoðað í júlí 2006.
www.hagstofan.is

Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið (2005). *Skýrsla tækifærisnefndar iðnaðar- og viðskiptaráðherra um aukin tækifæri í forystu atvinnulífsins*. Reykjavík: Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið.

Jämställhdhetslagen (1991:433). Skoðað í febrúar 2006.
<http://www.jamombud.se/docs/jamstallhdetslagenB00.pdf>

Jón G. Hauksson (2006). Stjórnarkonur Íslands. *Frjáls verslun*, 5. tbl., bls. 52.

Likestillingsombudet 1/1 2006. Skoðað í febrúar 2006.
http://www.likestillingsombudet.no/english/act_act.html

Lindis Sloan (ritstj.) (2004). *Women´s Participation in Decisionmaking Process in Arctic Fisheries Resource Management* (Arctic Council 2004-2004). Norfold: Nora, Kvinneuniversitet Nord.

Lovbekendtgørelse nr. 1527 af 19. december 2004. Skoðað í febrúar 2006.
<http://www.lige.dk/files/PDF/bekendtgorelse.pdf>

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 956/2000.

MacAlister Elliot and Partners Ltd. (2002). *The Role of Women in the Fisheries Sector. Tender Fish/2000/01-LOT NO1*. Final Report 1443/R/03/D. Hampshire: European Commission Directorate General for Fisheries.

Ragnheiður Hulda Proppé(2003): „Ég sé kvótakerfið fyrir mér sem lopapeysu – kynhugmyndir og upplifun kvenna af orðræðu og auðlindastefnu í sjávarútvegi“, í Jónsson, F; ritstj, „Rannsóknir í Félagsvísindum“, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Ragnheiður Hulda Proppé (2002): „*Konurnar og kvótinn: Kynhugmyndir og upplifun kvenna af orðræðu og auðlindastefnu í sjávarútvegi*“, óútgefin MA ritgerð í mannfræði við Háskóla Íslands, nr.1839, Janúar 2002.

Sigríður Elín Þórðardóttir, Dr. Stefanía Óskarsdóttir, Bjarnheiður Jóhannsdóttir, Helga Björg Ragnarsdóttir, Kristín Karlsdóttir, Erna Bjarnadóttir (2005). Eignarhald kvenna í atvinnurekstri og landbúnaði. Reykjavík: Iðnaðar- og Viðskiptaráðuneytið / Byggðastofnun.

Sjávarútvegsráðuneytið (2002). Skýrsla nefndar sjávarútvegsráðherra um stöðu fiskvinnslunnar varðandi atvinnumöguleika kvenna. Reykjavík: Sjávarútvegsráðuneytið.

Sjávarútvegsráðuneytið (2001). *Skýrsla nefndar sjávarútvegsráðherra um framtíðarmöguleika fiskvinnslunnar*. Reykjavík: Sjávarútvegsráðuneytið.

Unnur Dís Skaptadóttir (1998): „*Verkaskipting kynja og vinnuskipulag í fiskiðnaði*“, í Jónsson, F; Ritstj „*Rannsóknir í Félagsvísindum II*“, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.

Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal (2004). Kynbundinn launamunur: umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun kynja í gagnrýnu ljósi. Í Irma Erlingsdóttir (ritstj.), *Fléttur II: Kynjafræði - Kortlagningar* (bls. 247-271).