

RÍKJARÁÐSTEFNA UM
AÐILD ÍSLANDS AÐ EVRÓPUSAMBANDINU

SAMNINGSAFSTAÐA ÍSLANDS

19. kafli

Félagsmál og vinnumál

Samantekt um samningsafstöðu

1. EES-samningurinn tekur til 19. kafla um félagsmál og vinnumál. Ísland innleiðir og beitir með samfelldum hætti, regluverki sem varðar Evrópska efnahagssvæðið og fellur undir þennan kafla.
2. Ísland fellst á sameiginlega regluverkið sem varðar 19. kafla eins og það stóð 16. mars 2011¹. Ísland mun hafa lokið við innleiðingu á öllu regluverki, sem fellur undir þennan kafla fram til þess dags og ekki hefur verið innleitt, við aðild.
3. Ísland hefur þann löggjafar- og skipulagsramma sem nauðsynlegur er til að standa áfram að innleiðingu regluverksins í þessum kafla.
4. Ísland leggur áherslu á mikilvægi þess að hafa þróað vinnumarkaðskerfi og þríhliða viðræður stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins og á rétt aðila vinnumarkaðarins til þess að semja sín á milli í kjarasamningum.
5. Ísland leggur enn fremur áherslu á mikilvægi þess að þær reglur sem gilda á vinnumarkaði komi í veg fyrir félagsleg undirboð og stuðli að félagslegri vernd með viðeigandi ráðstöfunum sem miða að því að vernda réttindi starfsmanna innan lands og útsendra starfsmanna og viðhalda góðum aðbúnaði á vinnustöðum.
6. Ísland fer ekki fram á sérlausnir, undanþágur eða aðlögunartímabil vegna þessa kafla.

EES-samningurinn

Ísland hefur verið aðili að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið (EES) síðan hann öðlaðist gildi árið 1994. Ísland hefur því tekið þátt í innri markaðinum í 18 ár og hefur innleitt alla viðeigandi löggjöf Evrópusambandsins með tilliti til fjórþætta frelsisins, sem og á öðrum mikilvægum sviðum á borð við rannsóknir og þróun, menntun, félagsmálastefnu, umhverfismál, neytendavernd, ferðaþjónustu og menningarmál. Eftirlitsstofnun EFTA (ESA) fylgist reglulega með stöðu Íslands gagnvart EES-samningnum og birtir tvisvar á ári upplýsingar um frammistöðu Íslands á innri markaðinum (e. internal market scoreboard).

Í þeim köflum sem EES tekur til hefur Ísland byggt upp löggjafar- og stofnanaramma sinn til samræmis við og til innleiðingar á regluverki ESB. EES-samningurinn tekur til 19. kafla um félagsmál og vinnumál.

¹ Dagsetning síðari rýnifundar.

Almenn yfirlýsing

Ísland er öflugur málsvári hins norræna velferðarlíkans og hefur byggt upp velferðarkerfi á grundvelli sanngirni, jafnréttis og félagslegrar samheldni. Í stefnumarkandi yfirlýsingu, Ísland 2020, koma fram samfélagsleg markmið íslenskra stjórnvalda um að viðhalda öflugu samfélagi velferðar, þekkingar og sjálfbærni. Ísland leggur áherslu á mikilvægi þess að hafa þróað vinnumarkaðskerfi og þríhliða viðræður stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins. Þetta felur í sér rétt aðila vinnumarkaðarins til þess að semja sín á milli í kjarasamningum, rétt aðila vinnumarkaðarins á því að samráð sé haft við þá og að koma að ákvarðanatöku um málefni vinnumarkaðarins og önnur efnahags- og félagsmál, sem og grundvallarréttindi s.s. réttinn til þess að efna til verkfalls og grípa til sameiginlegra aðgerða. Ísland leggur enn fremur áherslu á mikilvægi þess að þær reglur sem gilda á vinnumarkaði komi í veg fyrir félagsleg undirboð og stuðli að félagslegri vernd með viðeigandi ráðstöfunum sem miða að því að vernda réttindi starfsmanna innan lands og útsendra starfsmanna og viðhalda góðum aðbúnaði á vinnustöðum. Þess háttar ráðstafanir geta meðal annars falið í sér almennt gildi kjarasamninga og sameiginlegrar ábyrgðar aðal- og undirverktaka til þess að tryggja að réttindi starfsmanna verði virt.

Ísland hefur lagað sig í ríkum mæli að regluverki ESB á sviði félagsmála; enn eru þó til staðar krefjandi verkefni sem þarf að takast á við, bæði til skemmri og lengri tíma litið. Ein megináskorunin felst í því að Ísland er eyja sem liggur fjarri öðrum ríkjum með fáa íbúa í dreifðum byggðum. Að teknu tilliti til þessara aðstæðna er það tiltölulega kostnaðarsamt að veita félagslega grunnþjónustu og viðhalda félagslegu velferðarkerfi. Efnahagsþrengingarnar árið 2008 juku á suma þessara veikleika, sem og að leiða til annarra, svo sem langtímaatvinnuleysis. Í stefnumarkandi yfirlýsingu, Ísland 2020, er tekið á þeim helstu áskorunum sem þarf svo ná megi samfélagslegum markmiðum íslenskra stjórnvalda og mun verða fjallað um þær á viðeigandi stöðum hér að aftan.

Lagarammi

Lagaramminn er fyrir hendi til áframhaldandi innleiðingar þess regluverks sem þessi kafli tekur til. Regluverkið um félagsmál og vinnumál heyrir að mestu leyti undir XVIII viðauka við EES-samninginn.

Vinnulöggjöf

Grundvallarreglur regluverks Evrópusambandsins, að því er varðar aðgang að vinnumarkaði, falla að öllu leyti undir EES-samninginn og eru innleiddar í íslenska löggjöf með samfelldum hætti.

Ísland hefur þróað vinnulöggjöf sína í samræmi við regluverk Evrópusambandsins. Skipulag vinnumarkaðarins byggist í meginatriðum á efni kjarasamninga milli aðila vinnumarkaðarins sem gegna lykilhlutverki í íslensku vinnumarkaðskerfi. Meðfylgjandi er grundvallarlöggjöf Evrópusambandsins á þessu sviði ásamt þeirri íslensku löggjöf sem ætlað er að innleiða hana:

Vinnutími

- Tilskipunin um vinnutíma nr. 2003/88/EB (almenn) er lögleidd með lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980, með síðari breytingum, lögum um orlof, nr. 30/1987, með síðari breytingum, sjómannalögum, nr. 35/1985, með síðari breytingum, reglugerð nr. 975/2004, um vinnu- og hvíldartíma skipverja á íslenskum fiskiskipum, og reglugerð nr. 136/1995, um aksturs- og hvíldartíma ökumanna, með síðari breytingum.
- Tilskipun 1999/63/EB (sjómenn) er lögleidd með sjómannalögum, nr. 35/1985, með síðari breytingum, lögum um áhafnir íslenskra farþegaskipa og flutningaskipa, nr. 76/2001 og reglugerð nr. 680/2004, um vinnutíma á farþega- og flutningaskipum.
- Tilskipun 2000/79/EB (almenningsflug) er lögleidd með reglugerð nr. 1043/2008, um flug- og vinnutímamörk og hvíldartíma flugverja.
- Tilskipun 2005/47/EB (járnbrautir) gildir ekki um Ísland þar sem engar járnbrautir eru fyrir hendi og landfræðilega er lestarumferð yfir landamæri ekki möguleg.

Vinnuskilyrði önnur en vinnutími

- Tilskipun 94/33/EB (ungt fólk) er lögleidd með lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, nr. 46/1980, með síðari breytingum, og reglugerð nr. 426/1999, um vinnu barna og unglinga.
- Tilskipun 91/533/EBE (skrifleg yfirlýsing) er innleidd með kjarasamningum milli aðila vinnumarkaðarins, sbr. 1. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. Kjarasamningarnir hafa einnig verið birtir í B-deild Stjórnartíðinda, sbr. auglýsing nr. 503/1997, um gildistöku tilskipunar ráðsins 91/533/EBE um skyldu vinnuveitanda að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrirkomulagi.
- Tilskipun 1999/70/EB (tímabundin ráðning) er lögleidd með lögum um tímabundna ráðningu starfsmanna nr. 139/2003, með síðari breytingum, og lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996, með síðari breytingum.
- Tilskipun 97/81/EB (hlutastörf) er innleidd með lögum um starfsmenn í hlutastörfum nr. 10/2004, með síðari breytingum, og kjarasamningi milli Samtaka atvinnulífsins og Alþýðusambands Íslands um hlutastörf.
- Tilskipun 96/71/EB (störf útsendra starfsmanna) er lögleidd með lögum um réttindi og skyldur erlendra fyrirtækja sem senda starfsmenn tímabundið til Íslands og starfskjör starfsmanna þeirra, nr. 45/2007. Endurskoðun laganna stendur yfir í kjölfar dóms EFTA-dómstólsins (Mál nr. E-12/10 Eftirlitsstofnun EFTA gegn Íslandi) þess efnis að Ísland hafi brotið gegn skuldbindingum sínum samkvæmt tilskipuninni.
- Tilskipun 2008/94/EB (gjaldþrot vinnuveitanda) er lögleidd með lögum um ábyrgðasjóð launa nr. 88/2003, með síðari breytingum.

- Tilskipun 91/383/EBE (aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi í afleysingarstarfi eða tímabundnu starfi) er lögleidd með lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, og reglugerð nr. 433/1997, um ráðstafanir til að bæta öryggi og hollustuhætti starfsmanna í afleysingarstarfi eða tímabundnu starfi.
- Tilskipun 2008/104/EB (starfsmannaleigur) hefur ekki enn verið lögleidd en Ísland mun gera það með góðum fyrirvara fyrir aðild. Það mun leiða til breytinga á gildandi lögum um starfsmannaleigur, nr. 139/2005.

Upplýsingar og samráð

- Tilskipun 98/59/EB (hópuppsagnir) er lögleidd með lögum um hópuppsagnir, nr. 63/2000.
- Tilskipun 2001/23/EB (aðilaskipti að fyrirtækjum) er lögleidd með lögum um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum nr. 72/2002, með síðari breytingum.
- Tilskipun 94/45/EB (evrópsk samstarfsráð) er lögleidd með lögum um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum, nr. 64/1999. Endurútgefin tilskipun 2009/38/EB hefur ekki enn verið lögleidd, en Ísland mun gera það með góðum fyrirvara fyrir aðild.
- Tilskipun 2002/14/EB (upplýsingar og samráð í fyrirtækjum) er lögleidd með lögum um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum, nr. 151/2006.
- Tilskipanirnar um aðild starfsmanna, 2001/86/EB (Evrópufélög) og 2003/72/EB (evrópsk samvinnufélög), eru hvor um sig lögleiddar með lögum nr. 27/2004 og nr. 92/2006.

Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustað

Grundvallarreglur regluverks Evrópusambandsins að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum falla að öllu leyti undir EES-samninginn og eru lögleiddar á Íslandi með samfelldum hætti.

Vinnuveitendur á Íslandi bera meginábyrgð á aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustöðum og er einkum lögð áhersla á upplýsingagjöf og samráð við starfsmenn. Vinnuveitendur bera ábyrgð á að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað og að tryggja að starfsmenn fái upplýsingar og þjálfun til þess að lágmarka áhættu við vinnu þeirra. Áætlunin felur í sér áhættumat og sérstakt áhættumat ásamt áætlun um heilsuvernd og áætlun um forvarnir.

Stjórnvöld á Íslandi hafa einnig gert leiðbeiningar og áætlanir um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum í náinni samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðarins. Stjórnvöld hafa gefið út fjögurra ára áætlun (2009-2012) um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum á landi þar sem sett eru fram meginmarkmið, svo sem að koma í veg fyrir vinnuslys og atvinnusjúkdóma, vekja menn til vitundar og samræma vinnubrögð. Einnig hefur verið sett fram langtímaáætlun um öryggi sjómanna vegna starfa þeirra á sjó til þess að tryggja öryggi um borð í íslenskum skipum eins og frekast er unnt. Strangari reglur hafa leitt til þess að

dauðaslysum á sjó hefur fækkað verulega á Íslandi á undanförunum áratugum. Straumhvörf urðu árið 2008 þegar engin dauðaslys á sjó voru tilkynnt.

Meginvinnuverndarlöggjöfin á Íslandi vegna vinnu á landi eru lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, nr. 46/1980, með síðari breytingum. Lögin lögleiða rammtilskipunina 89/391/EBE um heilsu og öryggi á vinnustöðum. Í íslenskri löggjöf er einnig að finna sérreglur og reglugerðir sem innleiða reglur Evrópusambandsins um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi varðandi vinnu á landi, á sjó og í lofti.

- Á landi: Reglugerð nr. 920/2006, um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum, og reglugerð nr. 553/2004, um verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum efna á vinnustöðum.
- Á sjó: Reglugerð nr. 200/2007, um ráðstafanir er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna um borð í skipum.
- Í lofti: Reglugerð nr. 680/1999, um ráðstafanir til að stuðla að bættu öryggi og heilsu flugverja.

Meðfylgjandi eru aðrar meginreglur Evrópusambandsins á þessu sviði ásamt þeirri íslensku löggjöf sem ætlað er að innleiða hana:

- Tilskipun 89/654/EBE (vinnustaðir) er lögleidd með reglugerð nr. 581/1995, um húsnæði vinnustaða, reglugerð nr. 200/2007, um ráðstafanir er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna um borð í skipum, og reglugerð nr. 680/1999, um ráðstafanir til að stuðla að bættu öryggi og heilsu flugverja.
- Tilskipun 2009/104/EBE (tæki) er lögleidd með reglugerð nr. 367/2006, um notkun tækja, og reglugerðum nr. 200/2007 og nr. 680/1999.
- Tilskipun 89/656/EBE (persónuhlífar) er lögleidd með reglum nr. 497/1994, um notkun persónuhlífa og reglugerðum nr. 200/2007 og nr. 680/1999.
- Tilskipun 90/2698/EBE (að handleika byrðar) er lögleidd með reglum nr. 499/1994, um öryggi og hollustu þegar byrðar eru handleiknar, og reglugerðum nr. 200/2007 og nr. 680/1999.
- Tilskipun 90/270/EBE (skjáir) er lögleidd með reglum nr. 498/1994, um skjávinnu, og reglugerðum nr. 200/2007 og nr. 680/1999.
- Tilskipun 92/57/EBE (byggingarvinnustaðir) er lögleidd með reglum nr. 547/1996, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á byggingarvinnustöðum og við aðra tímabundna mannvirkjagerð, með síðari breytingum.
- Tilskipun 92/58/EBE (öryggis- og heilbrigðismerki) er lögleidd með reglum nr. 707/1995, um öryggis- og heilbrigðismerki á vinnustöðum, og reglugerðum nr. 200/2007 og nr. 680/1999.
- Tilskipun 93/103/EBE (fiskiskip) er lögleidd með reglugerð nr. 122/2004, um öryggi fiskiskipa sem eru 15 metrar eða lengri, með síðari breytingum.
- Tilskipun 92/29/EBE (læknismeðferð um borð í skipum) er lögleidd með reglugerð nr. 365/1998, um heilbrigðisþjónustu, lyf og læknisáhöld um borð í íslenskum skipum.
- Tilskipanirnar um jarðefnanám (92/91/EBE og 92/104/EBE) eru lögleiddar með reglum nr. 553/1996, um öryggisráðstafanir við jarðefnanám með borunum, reglum nr. 552/1996, um öryggisráðstafanir við jarðefnanám, með síðari breytingum, og reglugerðum nr. 200/2007 og nr. 680/1999.
- Tilskipun 1999/92/EB (sprengifimt andrúmsloft) er lögleidd með reglugerð nr. 349/2004, um sprengifimt andrúmsloft á vinnustöðum.
- Tilskipun 2004/37/EB (krabbameinsvaldar og stökkbreytivaldar) er lögleidd með reglum nr. 98/2002, um verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum efna

sem geta valdið krabbameini eða stökkbreytingu á vinnustöðum, reglugerð nr. 390/2009, um mengunarmörk og aðgerðir til að draga úr mengun á vinnustöðum, og reglugerðum nr. 200/2007 og nr. 680/1999.

- Tilskipun 2009/148/EB (asbest) hefur ekki enn verið lögleidd að fullu, en Ísland mun gera það með góðum fyrirvara fyrir aðild. Tilskipun 83/477/EBE, eins og henni var breytt með tilskipunum 91/382/EBE og 2003/18/EBE um verndun starfsmanna gegn áhættu vegna áhrifa af asbesti á vinnustöðum, var lögleidd með reglugerð nr. 430/2007, um bann við notkun asbests á vinnustöðum.
- Tilskipun 98/24/EB (efnafræðilegir áhrifavaldar) er lögleidd með reglugerð nr. 553/2004, um verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum efna sem geta valdið krabbameini eða stökkbreytingu á vinnustöðum, reglugerð nr. 390/2009, um mengunarmörk og aðgerðir til að draga úr mengun á vinnustöðum og reglugerðum nr. 200/2007 og nr. 680/1999.
- Tilskipanirnar um eðlisfræðilega áhrifavalda (2003/10/EB hávaði, 2002/44/EB titringur og 2006/26/EB ljósgeislun) eru lögleiddar með reglugerð nr. 921/2006 (hávaði), reglugerð nr. 922/2006 (titringur) og reglugerð nr. 165/3011 (ljósgeislun), sem og reglugerðum nr. 200/2007 og nr. 680/1999.
- Tilskipun 2000/54/EB (líffræðilegir áhrifavaldar á vinnustað) er lögleidd með reglum nr. 764/2001, um verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum líffræðilegra áhrifavalda á vinnustað og reglugerðum nr. 200/2007 og nr. 680/1999.

Samskipti aðila vinnumarkaðarins

Skipulag vinnumarkaðarins hefur þróast í nánú samstarfi aðila vinnumarkaðarins og byggist í meginráttum á kjarasamningum. Lög nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeildur, gilda um samskipti aðila vinnumarkaðarins. Lögin kveða á um hlutverk stéttarfélaganna sem samningsaðila í kjarasamningsviðræðum við vinnuveitendur. Samkvæmt 74. gr. íslensku stjórnarskrárinnar eiga menn rétt á að stofna stéttarfélag án þess að sækja um leyfi til þess frá stjórnvöldum. Á Íslandi eru yfir 80 af hundruði launamanna félaga í stéttarfélögum. Komi upp ágreiningur milli aðila í kjarasamningsviðræðum er heimilt að vísa deilunni til ríkissáttasemjara.

Samkvæmt 1. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, skulu laun og önnur starfskjör, sem samtök aðila vinnumarkaðarins semja um, vera lágmarkskjör fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er kjarasamningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir.

Ákvæði 2. gr. sömu laga kveður á um að samningar samtaka aðila vinnumarkaðarins um málsmeðferð í ágreiningsmálum, um hvort laun og ráðningarkjör starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði séu í samræmi við ákvæði laga og kjarasamninga, skulu hafa sama almenna gildi og samningar þeirra um laun og önnur starfskjör, sbr. 1. gr. laganna, með þeim takmörkunum sem í samningunum felast.

Vinnumarkaðsstefna

Lög nr. 55/2006, um vinnumarkaðsaðgerðir, með síðari breytingum, og lög nr. 54/2006, um atvinnuleysistryggingar, með síðari breytingum, fela í sér þá stefnu sem er í gildi á sviði vinnumarkaðsmála.

Árið 2008 jókst atvinnuleysi á Íslandi hratt í kjölfar efnahagsþrenginganna. Stjórnvöld gripu til markvissra vinnumarkaðsaðgerða til þess að mæta breyttum aðstæðum og draga úr áhrifum langtímaatvinnuleysis, aðstæðum sem sjaldan hafa komið upp á Íslandi á síðastliðnum áratugum. Einkum hefur verið hugað að þeim hópum sem hættara er á að verði án atvinnu í lengri tíma, svo sem ungu fólki og fólki með litla starfsmenntun. Dregið hefur úr skráðu atvinnuleysi á liðnu ári og mældist 6,7% í september 2011 miðað við 7,8% í upphafi ársins. Engu síður er skráð atvinnuleysi vel yfir meðaltali þegar litið er til lengri tíma.

Forsætisráðuneytið hefur skipað nefnd fulltrúa ráðuneytanna og Vinnumálastofnunar sem og samtaka aðila vinnumarkaðarins sem skal semja vinnumarkaðsstefnu. Verkefni nefndarinnar er að semja drög að vinnumálastefnu í samræmi við leiðbeiningar Evrópusambandsins í þessum efnum. Gert er ráð fyrir að nefndin skili tillögum sínum til forsætisráðherra og velferðarráðherra í mars 2012.

Samtök aðila vinnumarkaðarins hafa gert með sér samning í því skyni að vinna gegn undanskotum á skatti í atvinnustarfsemi, sem eru talin vera 5-8% af heildarskatttekjum á Íslandi og 12% meðal lítilla og meðalstórra fyrirtækja samkvæmt nýju mati, og þannig tryggja að vinnuskilyrði samræmist viðeigandi löggjöf og kjarasamningum. Samkvæmt samningnum, sem byggðist á lögum nr. 42/2010, um vinnustaðaskírteini og eftirlit á vinnustöðum, skulu vinnuveitendur og starfsmenn þeirra í tilteknum starfsgreinum hafa vinnustaðaskírteini á vinnustöðum. Þetta gerir eftirlitsmönnum kleift að færa sönnur á ráðningu, hvort laun og önnur vinnuskilyrði samræmist kjarasamningum og gildandi lögum og koma í veg fyrir skattsvik. Hlutaðeigandi stjórnvöld eru einnig að gera margvíslegar aðrar ráðstafanir til þess að fást við undanskot á skatti og verið er að efla samstarf milli stofnana.

Í hinni stefnumarkandi yfirlýsingu, Ísland 2020, sem er ætlað að vera leiðbeinandi fyrir stjórnvöld um stefnumörkun á næstu árum, er bent á nokkur mikilvæg viðfangsefni, sem tengjast vinnumálum, og nauðsynlegar aðgerðir til þess að takast á við þau:

- Atvinnuleysi: Í kjölfar efnahagshrunsins hefur atvinnuleysi aukist hratt, einkum hjá ungu fólki og minna menntuðu. Langtímaatvinnuleysi er einnig augin áskorun sem og erfiðleikar sem tengjast því að fólk fær greiddar bætur í langan tíma. Langtímaatvinnuleysi verður ekki forðað nema með markvissum aðgerðum og stórátaki sem tryggir fjölbreytt tækifæri til náms og endurmenntunar og þar með sveigjanleika og öryggi á vinnumarkaði. Það er lykilatriði að tryggja þeim hópum skólavist eða aðra menntun, endurmenntun eða annan stuðning til að forða því að langtímaatvinnuleysi hreiðri um sig. Hið stefnumarkandi yfirlýsing setur fram það markmið að hlutfall atvinnulausra verði lægra en 3% árið 2020 sem og að hlutfall Íslendinga á aldrinum 25–64 ára sem ekki hafa formlega framhaldsmenntun fari úr 30% niður í 10% árið 2020 með áherslu á starfsmenntun og starfshálfun. Auk þess hefur verið samþykkt að ráðast í verkefni sem miðar að því að auka skilvirkni fullorðinsfræðslu meðal ófaglærðs starfsfólks til þess að bæta ráðningarhæfi þess, en verkefnið er hluti af IPA-landsáætluninni fyrir 2011. Stjórnvöld hafa, í samstarfi við samtök aðila vinnumarkaðarins, staðið að sérstökum vinnumarkaðsaðgerðum sem beinast gegn

langtímaatvinnuleysi, sem og atvinnuleysi meðal ungs fólks og þeirra sem litla menntun hafa. Nefna má *Ungt fólk til athafna* fyrir atvinnuleitendur á aldrinum 16 til 30 ára og *ÞOR - þekking og reynsla* fyrir atvinnuleitendur 30 ára og eldri sem og verkefnið *Nám er vinnandi vegur* og átaksverkefnið *Til vinnu*.

- Svæðisbundið byggðamisvægi: Árið 2011 var íbúafjöldi landsins 320.000 og meðalþéttleiki byggðar þrír einstaklingar á ferkílómetra - sem þýðir að Ísland er strjálbýlasta land Evrópu. Auk fjarlægðar landsins er byggðamisvægi á svæðum sem telja má afskekkt og einangruð - sem takmarkar mjög atvinnutækifæri og atvinnustarfsemi borið saman við höfuðborgarsvæðið og nágrenni þess. Taka verður þessa staðreynd til sérstakrar athugunar þar eð hún magnar upp þau áhrif sem fjarlægð Íslands frá meginlandi Evrópu skapar. Til þess að ná markmiði yfirlýsingarinnar, Ísland 2020, hyggjast stjórnvöld, við mótun svæðastefnu, ábyrgjast að þessum svæðum verði tryggð ráð sem duga til þess að ýta undir félags- og efnahagslega þróun og fjölbreytta atvinnustarfsemi. Markmiðið er að viðhalda björgulegum lífskjörum og ráða bót á atvinnutækifærum í öllum byggðum á Íslandi.
- Fjölbreytni efnahags og atvinnu: Útflutningur sjávarafurða og unnins áls nemur 70% af heildarútflutningstekjum. Ísland er því háð fáum framleiðslugreinum. Gera þarf átak til þess að breikka grundvöll útflutningstekna sem eru nauðsynlegar litlu hagkerfi sem aftur er mjög svo háð útflutningsverslun. Talið er að Ísland muni þurfa að skapa 20.000 ný störf fyrir árslok 2020. Nauðsynlegt verður að skapa þessi nýju störf utan hinna hefðbundnu útflutningsatvinnuvega.

Félagsmálasjóður Evrópu

Helstu markmið og forgangsverkefni í velferðarmálum á Íslandi (vinnumál, menntun, félagsleg aðlögun og vernd), sem sett eru fram í hinni stefnumarkandi yfirlýsingu, Ísland 2020, endurspeгла forgangsverkefni Félagsmálasjóðs Evrópu.

Ísland tekur þátt í verkefnum sem Evrópusambandið styrkir á grundvelli EES-samningsins, svo sem verkefni á sviði Fræðslusjóðsins, Símenntunarmiðstöðva og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins ásamt ýmsum verkefnum og vinnumarkaðsaðgerðum. Íslensk löggjöf gildir nú þegar um stóran hluta forgangsverkefna á sviði Félagsmálasjóðs Evrópu og yfir 20 starfsmenn vinna beinlínis að framgangi ESB-áætlana á Íslandi innan ólíkra stofnana.

Ísland mun hafa lokið nauðsynlegri áætlanagerð til að geta tekið fullan þátt í starfsemi Félagsmálasjóðs Evrópu eigi síðar en við aðild.

Félagsleg aðlögun

Ísland hefur komið á velferðarkerfi byggt á norrænni fyrirmynd. Innan kerfisins er lögð rík áhersla á félagslega aðlögun þeirra sem þurfa á aðstoð að halda. Samkvæmt lífshagsfræðingum Evrópusambandsins (ESB SILC) var Ísland með eitt af lægstu lágtekjuhlutföllunum í Evrópu eða 10,2% árið 2009. Velferðarráðherra stofnaði stýrihóp árið 2010 sem nefnist Velferðarvaktin og hefur það hlutverk að fylgjast með fjárhagslegum og félagslegum afleiðingum efnahagsástandsins á Íslandi eftir efnahagsþrengingarnar árið 2008 sem og að setja fram tillögur um aðgerðir til aðstoðar heimilum í fjárhagsvanda.

Ísland heldur áfram að gera ráðstafanir sem ætlað er að koma til móts við þann hóp sem þarf á mikilli aðstoð að halda og á árinu 2010 var veitt fé til 21 verkefnis á vegum Evrópuársins gegn fátækt og félagslegri einangrun.

Ísland hefur markað stefnu um þjónustu við fatlað fólk sem byggir á þeirri hugmynd að tryggja beri fötluðu fólki nauðsynlegan stuðning til þess að geta lifað til fulls sem sjálfstæðir einstaklingar að eigin verðleikum. Ísland undirritaði samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks árið 2007. Gert er ráð fyrir að samningur Sameinuðu þjóðanna verði fullgiltur árið 2012. Í lok árs 2011 mun velferðarráðherra leggja fyrir Alþingi tillögu um aðgerðaáætlun um málefni fatlaðs fólks.

Í stað umönnunar fatlaðs fólks á stofnunum er sífellt meiri áhersla lögð á stuðning við að lifa sjálfstæðu lífi. Tilraunaverkefni sem hefur það markmið að innleiða notendastýrða persónulega aðstoð með markvissum og árangursríkum hætti, þar sem faglegt og fjárhagslegt mat er lagt á árangur, verði lokið fyrir árslok 2014. Markmiðið er að persónuleg notendastýrð aðstoð verði eitt meginform þjónustu við fatlað fólk.

Með nýjum lögum, sem samþykkt voru í desember 2010, voru málefni fatlaðs fólks flutt frá ríki til sveitarfélaga. Heimilt er að kæra ákvarðanir sveitarfélaga til Úrskurðarnefndar félagsþjónustu og húsnæðismála. Úrskurðir nefndarinnar eru bindandi.

Í hinni stefnumarkandi yfirlýsingu, Ísland 2020, er litið á málefni öryrkja sem krefjandi viðfangsefni, ásamt nauðsynlegum aðgerðum til þess að fást við þau. Þeim sem búa við örorku hefur fjölgað stöðugt á undanförunum árum. Það á sér fjölpættar skýringar meðal annars hækkandi meðalaldur þjóðarinnar, breytt þjóðfélagsmynstur, aukinn fjöldi greininga á geðröskunum og aukið álag á vinnumarkaði. Aðkallandi þörf er fyrir fleiri hlutastörf við hæfi þeirra sem hafa skerta vinnugetu sem og sveigjanlegri og umburðarlyndari vinnumarkað og vinnuveitendur. Fjölga þarf úrræðum og fræðslu, auka ráðgjöf, samhæfingu og nýtingu þeirrar þjónustu sem þegar er til staðar. Umfram allt þarf að halda fólki virku. Markmið er sett fram í hinni stefnumarkandi yfirlýsingu um að lækka hlutfall íbúa með 75% örorkumat á aldrinum 18-66 ára úr 7,3% í 5,7% árið 2020.

Í því skyni að ná þessum markmiðum hafa ríkisstjórnin og samtök aðila vinnumarkaðarins gert með sér almennt samkomulag um mikilvægi uppbyggingar markvissrar starfsendurhæfingar svo stuðla megi að þátttöku og virkni á vinnumarkaði. Draga þarf markvisst úr ótímabæru brottfalli launafólks af vinnumarkaði, meðal annars með því að bregðast við áður en fólk hverfur úr störfum sínum með virkri heilsuvernd á vinnustöðum, þ. á m. forvörnum. Mikilvægt er að atvinnulífið í heild komi að þeirri uppbyggingu ásamt stjórnvöldum og lífeyrissjóðum. Samtök aðila vinnumarkaðarins hafa þegar á grundvelli kjarasamninga starfrækt sérstakan sjóð, Starfsendurhæfingarsjóð, sem annast atvinnutengda starfsendurhæfingu þeirra sem hafa verið virkir á vinnumarkaði. Þá er samráðsnefnd aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda að störfum til að koma fram með nánari tillögur um skipulag og samhæfingu starfsendurhæfingarmála á Íslandi og er áætlað að starfi hennar ljúki í upphafi árs 2012.

Félagsþjónusta

Ísland uppfyllir almenn markmið Evrópusambandsins um lífeyri, heilbrigðisþjónustu og heilsufarlegs jafnrétti á sviði félagslegrar verndar.

Íslenskt lífeyriskerfi byggir á þremur stöðum. Almennatryggingakerfið byggist á búsetu samkvæmt lögum um almannatryggingar, nr. 100/2007. Lög um skyldutryggingu

lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða, nr. 129/1997, gilda um lífeyrissjóðakerfið sem og stofnsamþykktir hvers og eins lífeyrissjóðs.

Kerfin gegna ólíku samfélagslegu hlutverki og hafa mismunandi áhrif á dreifingu lífskjara. Almannatryggingakerfinu er ætlað að jafna tekjudreifinguna með lágmarksgreiðslum sem miðast við fastan kostnað og almenn tekjuviðmið. Það þjónar mikilvægu hlutverki við að draga úr fátækt. Hið almenna lífeyrissjóðskerfi er ætlað að endurspegla hlutfallslega tekjudreifingu á vinnumarkaði án nokkurs hámarks. Kerfið jafnar ekki tekjudreifinguna en hefur smám saman gegnt mikilvægara hlutverki við að bæta lífskjör lífeyrisþega sem viðbætur við greiðslur almannatrygginga. Séreignasparnaður innan lífeyrissjóðakerfisins er valfrjáls og hefur enn sem komið er takmarkað umfang. Almannatryggingarnar og sameign í lífeyrissjóðum eru tvær meginstöðir íslenska lífeyriskerfisins.

Íslensk stjórnvöld áætla heildarútgjöld til félagsverndar í fjárlögum hvers árs. Almannatryggingar á Íslandi eru fjármagnaðar úr ríkissjóði. Einstaklingar greiða ekki sérstök iðgjöld fyrir almannatryggingar. Þær eru aðallega fjármagnaðar með sköttum, ríkisstyrkjum og tryggingagjaldi sem vinnuveitendur greiða og eru innheimt gegnum skatta.

Heilbrigðisþjónusta á Íslandi er opin almenningi og er hún að miklu leyti fjármögnuð af ríkinu. Verulegur hluti ríkisútgjalda fer til heilbrigðisþjónustu eða rúmlega 100 milljarðar ISK (21% af fjárlögum) árið 2011. Fjármálakreppan og sá niðurskurður er sigldi í kjölfarið hefur reynst mikil áskorun fyrir heilbrigðiskerfið sem er tiltölulega dýrt í rekstri með hliðsjón af þeim kerfislægu og landfræðilegu þáttum sem áður hafa verið nefndir. Innan heilbrigðiskerfisins hafa verið gerðar ráðstafanir til að ná til hópa sem þurfa á aðstoð að halda eða eru áhættuhópar innan samfélagsins. Sem dæmi má nefna að Ísland veitir verðandi mæðrum meðgönguvernd án endurgjalds sem og heilsuvernd fyrir skólabörn. Sjúkrahúsdvöl er án endurgjalds sem og heimsóknir barna undir 18 ára aldri til heimilislækna. Fólk, sem þarf að leita til heimilislækna, sérfræðinga og sjúkrahúsa og hefur af því útlagðan kostnað yfir ákveðnu marki á hverju almanaksári, fær í hendur afsláttarkort. Mörkin eru lægri fyrir einstaklinga 67 til 69 ára, eldri borgara, öryrkja og börn einstæðra foreldra.

Í hinni stefnumarkandi yfirlýsingu, Ísland 2020, er vellíðan og góð geðheilsa borgaranna sett fram sem forgangsmál. Heilsuefning og forvarnir sem stuðla að bættri lýðheilsu verði eflar með sérstakri áherslu á áfengis- og fíkniefnaforvarnir, næringu og hreyfingu, kynheilbrigði og geðheilbrigði. Hin stefnumarkandi yfirlýsing setur fram markmið um að auka vellíðan og góða andlega heilsu þannig að meðaltal mælinga samkvæmt vellíðunarkvarða Alþjóðaheilbrigðisstofnunarinnar hækki úr 26,6 árið 2009 í 28 árið 2020.

Bann við mismunun

Samkvæmt 65. gr. stjórnarskrár lýðveldisins Íslands skulu allir vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags eða ætternis.

Sérstök nefnd var sett á laggirnar 2008 á vegum félags- og tryggingamálaráðuneytisins (síðar velferðaráðuneytið) til þess að kanna efni tilskipana um bann við mismunun (2000/43/EB og 2000/78/EB). Verkefnum hefur verið hleypt af stokkunum í samstarfi við hlutaðeigandi hagsmunaaðila í því skyni að leggja fram mat á áhrifum tilskipananna tveggja um bann við mismunun og að innleiða meginregluna um jafna meðferð einstaklinga án tillits til kynþáttar eða þjóðernis. Undirbúningur þess að laga íslenska löggjöf að regluverkinu um bann við

mismunun stendur yfir og mun Ísland innleiða báðar tilskipanirnar með góðum fyrirvara fyrir aðild.

Jöfn tækifæri

Ísland stendur tiltölulega framarlega í heiminum með tilliti til stöðu þess í jafnréttismálum. Í skýrslu Alþjóðæfnahagsráðsins 2011 þar sem ójafnræði milli kynjanna er metið á sviðum eins og atvinnuþátttöku, menntunarstigi, heilsu og þátttöku í stjórnmálum, er komist að þeirri niðurstöðu að á Íslandi sé minnsta bilið milli karla og kvenna í hópi þeirra 134 landa sem voru í úrtakinu. Þrátt fyrir þetta þarf að gera betur. Enn er unnið markvisst að því samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið inn í stefnumörkun stjórnvalda og aðgerðir til þess að skapa störf, í því skyni að ná fram fullu jafnrétti milli karla og kvenna.

Í hinni stefnumarkandi yfirlýsingu, Ísland 2020, eru sett fram þau markmið að auka jöfnuð á Íslandi með lækkun Gini-stuðuls fyrir ráðstöfunartekjur í um 23 árið 2020 og að bæta stöðu jafnréttismála þannig að gildi jafnréttisvísitölunnar *global gender gap index* verði nálægt 0,9 árið 2020.

Lögin um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, tryggja að vinnuveitendum er ætlað að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kynferðis. Felur þetta í sér atriði er tengjast störfum, þar á meðal launakjör, starfsþjálfun, samræming einkalífs og atvinnulífs og menntun. Lögin lögleiða tilskipun 2006/54/EB um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf.

Lög nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, lögleiða tilskipun 96/34/EB um rammisamninginn um foreldraorlof. Lögin tryggja mæðraorlof í þrjá mánuði og feðraorlof í þrjá mánuði og er sá réttur óframseljanlegur, og þrjá mánuði til viðbótar sem foreldrar geta skipt sín á milli. Í fæðingarorlofinu fá foreldrar, sem hafa verið þátttakendur á vinnumarkaði, hlutfall af fyrri launum sínum að ákveðnu hámarki. Þessi regla gildir bæði um fólk sem starfar á almennum vinnumarkaði, hjá hinu opinbera eða eru sjálfstætt starfandi einstaklingar.

Í velferðarráðuneytinu er unnið að gerð frumvarps sem ætlað er að innleiða tilskipun 2004/113/EB. Ísland mun innleiða tilskipunina með góðum fyrirvara fyrir aðild.

Tilskipun 79/7 um að meginreglan um jafnan rétt karla og kvenna til almannatrygginga komi til framkvæmda stig af stigi er lögleidd á Íslandi með lögum um almannatryggingar nr. 117/1993. Meginreglan um jafnrétti, sbr. 11. gr. stjórnsýslulaga nr. 37/1993, með síðari breytingum, gildir um allar ákvarðanir sem eru teknar á grundvelli laga um almannatryggingar nr. 100/2007, með síðari breytingum. Samkvæmt 2. mgr. 11. gr. laga nr. 37/1993 er óheimilt að mismuna aðilum á grundvelli sjónarmiða, byggðum á kynferði þeirra, kynþætti, litarhætti, þjóðerni, trúarbrögðum, stjórnmálaskoðunum, þjóðfélagsstöðu, ætterni eða öðrum sambærilegum ástæðum. Ekki er talið nauðsynlegt í sjálfu sér að hafa sérstök ákvæði um jafnrétti kynjanna í lögnum um almannatryggingar, þar eð kröfum tilskipunarinnar hefur þegar verið mætt.

Stofnanarammi

Fyrir hendi er stofnanakerfi og stofnanageta til áframhaldandi innleiðingar regluverksins er um getur í þessum kafla.

Vinnulöggjöf

Velferðarráðuneytið hefur umsjón með vinnulöggjöfinni á Íslandi. Á skrifstofu lífshjúðara og vinnumarkaðar í ráðuneytinu starfa 11 manns. Reglulegir samráðsfundir fara fram milli velferðarráðherra og aðila vinnumarkaðarins og aðilar vinnumarkaðarins eiga fulltrúa í flestum nefndum og stjórnun á vegum stjórnvalda sem fjalla um málefni vinnumarkaðarins, þ.m.t. í stjórn Vinnumálastofnunar, stjórn Atvinnuleysistryggingasjóðs, stjórn Ábyrgðarsjóðs launa og í stjórn Vinnueftirlits ríkisins.

Vinnumálastofnun annast framkvæmd vinnumarkaðsmála á Íslandi. Stofnunin, sem starfar á ábyrgð velferðarráðherra, annast framkvæmd laga og reglugerða sem gilda um vinnumarkaðinn. Þar á meðal málefni starfsmannaleiga, umsýslu Atvinnuleysistryggingasjóðs og útgáfu atvinnuleyfa til útlendinga frá ríkjum utan Evrópska efnahagssvæðisins. Stofnunin annast einnig söfnun upplýsinga og gagna um ástandið á vinnumarkaði, atvinnuleysi og horfur á vinnumarkaði. Vinnumálastofnun rekur þjónustustöðvar um land allt og hefur 129 starfsmenn.

Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustað

Vinnueftirlit ríkisins er stofnun sem heyrir undir velferðarráðherra og starfar að vinnuverndarmálum. Stofnunin annast forvarnarstarf og heilsuverndarstarf á vinnustöðum sem og markaðseftirlit varðandi vélar, tæki og búnað sem lögin um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum taka til. Stofnunin hefur einnig eftirlit með aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi starfsmanna. Samtals starfa 72 starfsmenn hjá Vinnueftirlitinu, þar af 37 eftirlitsmenn.

Velferðarráðherra skipar stjórn Vinnueftirlits ríkisins til fjögurra ára í senn. Stjórnin ber ábyrgð gagnvart ráðherranum á faglegri stefnumörkun hjá Vinnueftirlitinu og er til ráðgjafar í málum er tengjast bættum aðbúnaði, öryggi og hollustuháttum á vinnustöðum.

Flugmálastjórn Íslands og Siglingastofnun, sem starfa á ábyrgð innanríkisráðherra, annast eftirlit og framfylgd laga um heilbrigði og öryggi í lofti og á sjó.

Samskipti aðila vinnumarkaðarins

Á Íslandi er rík hefð fyrir þríhliða viðræðum milli stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um málefni vinnumarkaðarins og önnur efnahags- og félagsmál. Aðilar vinnumarkaðarins semja um kaup og kjör í frjálsum kjarasamningsviðræðum án afskipta stjórnvalda.

Stærstu heildarsamtök launafólks eru Alþýðusamband Íslands með 51 stéttarfélag innan sinna vébanda, fimm landssambönd og um það bil 100.000 virka félagsmenn. Önnur stór heildarsamtök launafólks eru Bandalag starfsmanna ríkis og bæja og Bandalag háskólamanna. Yfir 80% launafólks á Íslandi eru í stéttarfélögum. Að því er vinnuveitendur varðar eru Samtök atvinnulífsins heildarsamtök íslenskra fyrirtækja og annast heildarsamningagerð við

stéttarfélög um launakjör og vinnuskilyrði, m.a. kaup, vinnutíma og orlof. Innan vébanda samtakanna og aðildarféлага þeirra eru um 2.000 fyrirtæki.

Aðilar vinnumarkaðarins taka virkan þátt í samskiptum aðila vinnumarkaðarins á vettvangi Evrópusambandsins, sem meðlimir Evrópusambands verkalýðsfélaga (ETUC) og Evrópusamtaka atvinnulífsins (BusinessEurope). Þeir taka einnig þátt í viðræðum og samstarfi á vettvangi Efnahags- og félagsmálanefndar Evrópusambandsins (EESC) gegnum Ráðgjafarnefnd EES.

Aðilar vinnumarkaðarins geta vísað deilum, sem upp koma í frjálsum kjarasamningsviðræðum, til ríkissáttasemjara sem velferðarráðherra skipar til fimm ára í senn. Ríkissáttasemjari skal skila skýrslu um starfsemi embættisins ár hvert til velferðarráðherra.

Vinnumarkaðsstefna

Velferðarráðherra og Vinnumálastofnun annast innleiðingu löggjafar Evrópusambandsins um málefni vinnumarkaðarins, þ.m.t. vinnumarkaðsstefnuna. Hér um ræðir m.a. stefnumótun, undirbúning löggjafar og setningu reglugerða, almennt eftirlit stjórnsýslustofnana og framkvæmd löggjafar á þessu sviði.

Félagsmálasjóður Evrópu

Stofnanakerfi það sem annast og stjórnar Félagsmálasjóði Evrópu verður til umfjöllunar í 22. kafla um byggðastefnu og samræmingu stoðkerfissjóða.

Félagsleg aðlögun

Velferðarráðuneytið annast málefni er varða fatlað fólk. Ábyrgð á skipulagi og stjórnsýslu vegna þjónustu við fatlað fólk, þ.m.t. gæði þjónustunnar og sá kostnaður sem hún felur í sér, var færð yfir til sveitarfélaga frá og með 1. janúar 2011.

Félagsþjónusta

Velferðarráðuneytið annast málefni er varða félagslega vernd, almannatryggingakerfið, félagslega aðstoð, atvinnuleysistryggingakerfið, Fæðingarorlofssjóð og félagsþjónustu sveitarfélaga.

Ráðuneytið annast einnig sjúkratryggingar, hvort sem er í peningum eða fríðu og slysatryggingar. Tryggingastofnun ríkisins annast almenna stjórnsýslu á sviði almannatrygginga. Vinnumálastofnun annast stjórnsýslu vegna Fæðingarorlofssjóðs, ættleiðingastyrkja og atvinnuleysistrygginga. Félagsleg aðstoð á Íslandi er bæði veitt af ríki og sveitarfélögum. Stjórnsýslustofnun sjúkratrygginga er Sjúkratryggingar Íslands.

Fjármálaráðuneytið ber ábyrgð á barnabótum og lífeyrissjóðskerfinu á Íslandi. Ríkisskattstjóri er sú stjórnsýslustofnun sem annast útgreiðslu barnabóta.

Bann við mismunun

Velferðarráðuneytið annast almennt málefni er varða jafnrétti, en mennta- og menningarmálaráðuneytið annast bann við mismunun innan íslenska menntakerfisins.

Samkvæmt drögum að löggjöf, sem mun lögleiða tilskipanir Evrópusambandsins um bann við mismunun, verður velferðarráðuneytið hið lögbæra stjórnvald sem mun sjá um framkvæmd ákvæða um bann við mismunun.

Jöfn tækifæri

Velferðarráðuneytið og Jafnréttisstofa annast framkvæmd aðgerða sem eiga að tryggja jöfn tækifæri á Íslandi.

Jafnréttisstofa var sett á laggirnar árið 2000 og er ætlað að þjónusta allt landið. Stofnunin starfar undir velferðarráðuneyti. Stofnunin annast umsýslu mála sem varða jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og samtök geta leitað aðstoðar sérstakrar kærunefndar telji þau að lögin um jafnrétti kynjanna hafi verið brotin. Sérhverju ráðuneyti á Íslandi er gert að skipa sérfræðing á sviði jafnréttis kynjanna til þess að marka megi skýra stefnu í þeim málaflokki.

Velferðarráðuneytið hefur 95 starfsmönnum á að skipa og eru 68% þeirra konur.

Samþykkt regluverks Evrópusambandsins

Ísland fellst á sameiginlega regluverkið í 19. kafla um félagsmál og vinnumál eins og það stóð 16. mars 2011. Ekki er farið fram á sérlausnir, undanþágur eða aðlögunartímabil vegna þessa kafla.