



Jafnlaunastofa

Samstarf á sviði jafnlaunamála - Jafnlaunastofa

Landsþing Sambands íslenskra sveitarfélaga
31. mars 2023

Helga Björg O. Ragnarsdóttir
Frákvæmdastýra Jafnlaunastofu



Til umfjöllunar

01 Jafnlaunastofa

02 Lögin og launamunur kynjanna

03 Sérstaða sveitarfélaga

04 Áskoranir og næstu skref

01. Jafnlaunastofa





Farsælt samstarf í aldarfjórðung

Þörf fyrir nýja nálgun

- Launasetningaraðferðir úr takti við kröfur jafnréttislaga.
- Vilji til að útrýma launamun kynjanna.
- Hvatning frá ILO um að nota starfsmat til að tryggja að sömu eða jafnverðmæt störf fái sömu laun.

Samstarf um starfsmat

- 2000 - Samstarf um val á starfsmatskerfi frá Bretlandi.
- 2014-2015- Endurskoðun starfsmatskerfisins og endurmat starfa.
- 2022 – Stofnun Jafnlaunastofu

Jafnlaunastofa



Jafnlaunastofa er sjálfstæð starfseining í eigu Sambands Íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborgar. Starfsemi Jafnlaunastofu er tvíþætt:

Verkefnastofa starfsmats

- Rekstur starfsmatkerfisins SAMSTARFS.
- Tillögur að mati og endurmati starfa til afgreiðslu í viðeigandi nefndum.
- Bráðabirgðaröðun starfa.
- Fræðsla og ráðgjöf varðandi starfsmat.
- Starfar fyrir faglega stjórn starfsmatsins.

Önnur jafnlaunamál

- Fræðsla og ráðgjöf varðandi jafnlaunamál og virðismat starfa.
- Uppbygging og miðlun þekkingar á jafnlaunamálum.
- Samstarf um þróun matskerfa.



Hlutverk Jafnlaunastofu

- Að veita sveitarfélögum stuðning til að fylgja jafnlaunaákvæðum jafnréttislaga og innleiða og viðhalda jafnlaunavottun.
- Fræðsla til stjórnenda, starfsfólks sveitarfélaga og fulltrúa stéttarfélaga um jafnlaunamál, jafnlaunavottun og starfsmat.
- Rekstur, þróun og innleiðing starfsmatskerfa sem vinna gegn launamun kynjanna í grunn- og viðbótarlaunum.
- Samstarfsaðili á sviði jafnlaunamála.



02. Lögin og launamunur kynjanna





Lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

- 6.gr.

Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd **jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.**

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. **Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.**

Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs að gera
SVO

Jafnlaunaákvæðið byggir á jafnlaunasamþykkt ILO frá 1951 sem fullgild var hér á landi 1958.



Dómaframkvæmd

Hæstiréttur Íslands hefur ítrekað staðfest gildi jafnlaunareglunnar um að jöfn laun skuli greidd fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf hér á landi.

Akureyrardómar

- Konur fóru fram á sömu laun og karlar sem gegndu ólíkum en jafnverðmætum störfum.
- Hæstiréttur féllst á það og fram kom sú afstaða réttarins að til að markmið jafnréttis laga um sömu laun kvenna og karla fyrir jafnverðmæt störf ættu að nást, gengi ekki að launajöfnuðurinn tæki einungis til fólks innan sömu starfsstéttar og þá í sambærilegum störfum, heldur ætti að byggja á heildstæðu mati á störfunum til að ákvarða virði þeirra.



Launamunur kynjanna

	2019		2021
	Óleiðréttur	Leiðréttur	Óleiðréttur
Allir	13,9%	4,3%	10,2%
Almenni markaðurinn	14,8%	5,4%	13,9%
Ríki	14,0%	4,3%	10,0%
Sveitarfélög	7,4%	3,1%	6,1%

Heimild: Hagstofa Íslands



Orsakir launamunar kynjanna

Kynbundin skipting vinnumarkaðarins í störf og atvinnugreinar skýrir að miklu leyti þann launamun sem enn er til staðar en áhrif menntunarstigs og lýðfræðilegra þátta á launamun hafa minnkað, einkum seinni árin“.

(Hagstofan 2021)

(Hagstofan 2021)



Efnahagslegur veruleiki

10% launamunur kynjanna fyrir konu með 650 þús. kr. í laun á mánuði þýðir:

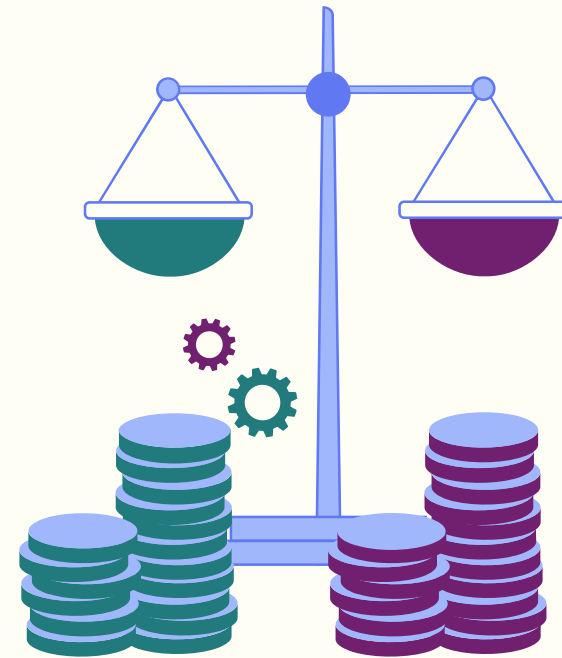
- 75 þúsund krónur á mánuði,
- 900 þúsund krónur á ári,
- **45 milljónir króna á starfsævi.**

Þar að auki þýðir það að:

- Konur greiða lægri upphæðir í lífeyrissjóði og fá því lægri lífeyri.
- Gamlar konur eru líklegri til að vera við fátæktarmörk en gamlir karlar
- Konur reiða sig meira á almannatryggingakerfið en karlar.



03. Sérstađa sveitarfélaga





Sérstaða sveitarfélaga

- Fjölpættar skýringar fyrir sérstöðu sveitarfélaga.
- Grunnlaunasetning meirihluta starfa sveitarfélaganna byggir á notkun starfsmatskerfis.
- Lækkun á leiðréttum launamun hjá sveitarfélögum milli ára 2015 og 2016 úr 5,1% í 3,2%.

“Í niðurstöðum Hagstofunnar um leiðréttan launamun sést að verulega dró úr launamun hjá sveitarfélögum í kjölfar endurskoðunar á starfsmatskerfinu”

(Hagstofa Íslands 2021).



Launasetning og virðismat starfa

Áhugavert er að skoða fyrirkomulag virðismats starfa eftir mörkuðum.

Þrjú módel við launasetningu.

- Á almenna markaðinum eru laun ákvörðuð í ráðningarsamningum.
- Sveitarfélög byggja grunnlaunasetningu flestra starfa á starfsmati, en annars á launaröðunarköflum kjarasamninga.
- Launasetning á vegum ríkisins byggir á kjara-og stofnanasamningum.

Í öllum tilfellum þarf launasetning að vera í samræmi við viðkomandi kjarasamninga, jafnlaunaákvæði laga og kröfur jafnlaunastaðals.



Starfsmat sveitarfélaganna

Þekking, reynsla og færni				Álag				Ábyrgð				Vinnu umhverfi
Þekking og reynsla	Hugræn færni	Samskiptafærni	Líkamleg færni	Frumkvæði og sjálfstæði	Líkamlegt álag	Hugrænar kröfur	Tilfinni og alegt álag	Ábyrgð á velferð fólks	Ábyrgð á stjórnun	Ábyrgð á fjárm num	Ábyrgð á eignum og upplýsingum	Vinnuáðstæður



Starfsmat og launasetning

Sveitarfélög byggja launasetningu grunnlauna stórs hluta starfa á starfsmati, en annars á launaröðunarköflum kjarasamninga. Ekki er notast við samræmt kerfi um ákvörðun viðbótarlauna.

Þekking og færni	Álag	Ábyrgð	Vinnu umhverfi
Menntun og reynsla	Líkamlegt álag	Velferð fólks	Vinnuaðstæður
Samskiptafærni	Hugrænt álag	Eignir og upplýsingar	
Hugræn færni	Tilfinningulegt álag	Fjármál	
Líkamleg færni	Frumkvæði og sjálfstæði	Stjórnun	

**Starfsmatsstig X Tengiregla
= Launaflokkur**

Dæmi:

620 (stig) * 0,194+152= 272 (launafl.)

Grunnlaun= 588.785 kr.



Launasetning á vegum ríkisins - stofnanasamningar

- Röðun starfa í launaflokka er eitt af megin viðfangsefnum stofnanasamninga.
- Í leiðbeiningum um gerð stofnanasamninga sem finna má á heimasíðu stjórnarráðsins kemur fram að við launaröðun starfs skuli litið til þeirrar hæfni og ábyrgðar sem þarf til að geta innt starfið af hendi auk stöðu starfsins í skipuriti.



Leiðbeiningar um gerð stofnanasamninga

Þegar meta á þá hæfni sem starfið krefst og þá ábyrgð sem í því fellst er hægt að taka tillit til ýmissa þátta t.d.:

1. Reynslu og þekkingar.
2. Menntunar og sérhæfingar sem nýtist í starfi.
3. Verkefnalegrar ábyrgðar þar sem m.a. er hægt að taka mið af eftirfarandi atriðum:
 - a) Starfið byggir fyrst og fremst á stjórnun verkefna sem fleiri vinna að.
 - b) Starfið felur í sér stjórnun einstakra verkefna sem fleiri vinna að.
 - c) Starfsmaður er verkefnastjóri í eigin verkefnum og vinnur sjálfstætt að verkefnum sínum.
 - d) Starfsmaður vinnur mest undir handleiðslu annarra.
4. Umfangs samstarfs við innlenda og erlenda aðila utan stofnunar.
5. Umfangs stjórnunarlegrar ábyrgðar t.d.:
 - a) Stjórnun starfsmanna.
 - b) Ábyrgð á fjármálum.
 - c) Þátttaka í stefnumótun.
 - d) Þátttaka í samhæfingu verkefna.
 - e) Ábyrgð á árangri.



Rannsókn á árangri jafnlaunavottunar

Að sníða verkfærið að veruleikanum eða veruleikann að verkfærinu?
Um jafnlaunastaðal og afnám kynbundinna launa.

- Munur á reglulegum launum karla og kvenna hefur dregist saman um tæp átta prósentustig á umræddu tímabili en lítill munur er á þróun launa í skipulagsheildum sem hafa fengið vottun og annarra.
- Ekki hægt að sjá að innleiðing jafnlaunastaðals hafi haft bein áhrif á launamun kynjanna.
- Rannsakendur telja að þar sem Jafnlaunastaðallinn tekur ekki á kynskiptum vinnumarkaði geti hann veiti mismunun í launasetningu hefðbundinna kvenna og karlastarfa lögmæti og því þurfi að tryggja að virðismatskerfin sem notuð eru leiði til launajafnréttis.

Árangurinn veltur á virðismatinu



Lykilþáttur varðandi innleiðingu jafnlaunastaðalsins er að mat á virði starfa sé til þess fallið að vinna gegn launamisrétti.

04. Áskoranir og næstu skref





Áhætta í rekstri

Nýja-Sjáland



Kristine Bartlett krafðist þess að starf við umönnun væri metið jafnverðmætt og starf fangavarðar.

Niðurstaðan að störfin teldust jafnverðmæt, 55 þúsund einstaklingar fengu launleiðréttingu á bilinu 14-49%.

Kostnaður um 2 milljarðar NZ\$ eða 184 milljarðar íslenskra króna.

Birmingham



Starfskonur á hjúkrunarheimili kröfðust viðbótargreiðslna líkt og sorphirðumenn.

Kostnaður um 757 milljónir punda eða um 130 milljarða íslenskra króna.



Starfsmat sem áhættustýringartæki

Ímyndum okkur kvennastétt hjá hinu opinbera sem telur 2000 konur með að meðaltali 650 þúsund krónur í laun á mánuði.

Notum tölur úr dæminu að framan:

- 10% munur þýðir 900 þúsund króna mismun á ári.
- $900.000 * 2000 = 1,8$ milljarða króna á ári.
- Fjögurra ára afturvirkni þýðir **7,2 milljarðar króna.**

Með því að nota starfsmatskerfi við launasetningu er dregið verulega úr þessari áhættu.



Samkomulag um jöfnun launa milli markaða

- Í 7. grein samkomulagsins jöfnun launa milli markaða segir:
- „Vinna þarf sérstaklega að því að jafna laun einstakra hópa milli almenns og opinbers vinnumarkaðar og munu aðilar beita sér fyrir því að sérstaklega verði unnið að slíkri launajöfnun.“

Tryggja þarf að jöfnun launa milli markaða auki ekki, heldur dragi úr launamun kynjanna. Til þess að svo megi vera þarf að úthluta fjármagni til vanmetinna starfa umfram önnur.



Takk fyrir!