24. mars 2022

Heiður Margrét Björnsdóttir



## Verðmætamat kvennastarfa

**Stjórnarráð Íslands** Forsætisráðuneytið





#### Upphafið

- Starfshópur um endurmat á virði kvennastarfa var skipaður í kjölfar yfirlýsingar ríkisstjórnarinnar (dagsett 13. mars 2020) í tengslum við kjarasamninga **BSRB**.
- Í yfirlýsingunni er hópnum falið "...að leggja fram tillögur að aðgerðum til að útrýma launamun sem stafar af kynskiptum vinnumarkaði. Þær aðgerðir skulu hafa að leiðarljósi að leiðrétta kerfisbundið vanmat á störfum þar sem konur eru í meirihluta."
  - ➤ Gefið að kynbundinn launamunur og kerfisbundið vanmat á störfum þ.s. konur eru í meirihluta sé til staðar.





#### Launamunur kynjanna Rannsóknir

#### Rannsókn Hagstofu Íslands frá 2021:

"Vinnumarkaðurinn er enn mjög kynskiptur þegar litið er til atvinnugreina og starfa, og hefur það hvað mestan skýringarmátt þegar horft er á launamuninn."

- Launamunurinn er til staðar, óháð því hvort litið er til atvinnutekna, óleiðrétts eða leiðrétts launamunar.
- Leiðréttur launamunur metur atvinnugrein sem málefnalega skýribreytu. Þá þarf að hafa það hugfast við notkun orðsins leiðréttur munur að hann er í reynd ekki réttari en hinn óleiðrétti, einungis ein aðferð af mörgum til að bera saman laun.
- Skýrsla starfshópsins nefnir einnig fjölda annarra rannsókna sem sýna fram á launamun kynjanna og skýringar á honum.

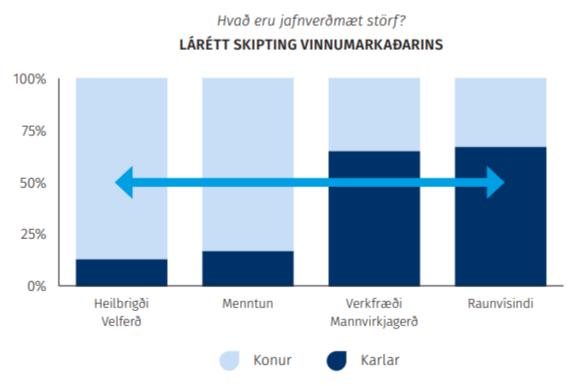


### Launarannsókn Hagstofu Íslands 2021

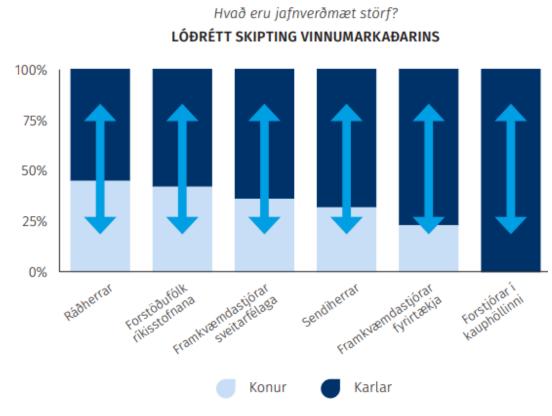
(Bls.28): "Líkt og hefur verið farið yfir í þessari greinargerð þá eru margar leiðir mögulegar við samanburð á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði. Ein leið er ekki réttari en önnur heldur þarf að velja leið eftir því hvað á að skoða hverju sinni. Til þess að fá sem besta mynd af stöðu kynjanna á vinnumarkaði er æskilegt að skoða mismunandi mælikvarða og athuga vel hvaða þættir útskýra þann launamun sem er enn til staðar. Mikilvægt er að skilja af hverju vinnumarkaðurinn er kynskiptur og af hverju tekjumunur og óleiðréttur launamunur er til staðar. Af hverju vinna karlar meira en konur? Af hverju er námsval og starfsval karla og kvenna ólíkt? Af hverju eru konur ólíklegri til að vera í stjórnunarstöðum? Og af hverju eru laun í svokölluðum kvennastéttum lægri en laun í hefðbundnum karlastéttum? Að hversu miklu leyti endurspeglar munur kvenna og karla á vinnumarkaði val? Hvaða hlutverki gegna viðhorf, félagsleg viðmið, fordómar og kynbundin mismunun? Til þess að svara þessum spurningum er ekki nóg að horfa á eina tölu sem lýsir launamun karla og kvenna heldur er nauðsynlegt að horfa á heildarmyndina."



# Láréttur og lóðréttur vinnumarkaður



Lárétt kynjaskipting vinnumarkaðarins lýsir því hvernig konur og karlar gegni ólíkum störfum á vinnumarkaði og kynjaskipting milli starfsgreina er áberandi.<sup>14</sup>



Lóðrétt kynjaskipting vísar til þess að innan starfsgreina og vinnustaða gegna karlar og konur ólíkum stöðum og karlar eru oftar ofar í valdastiganum en konur.<sup>15</sup>



#### Jafnlaunaákvæði





- 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 kynjamismunun.
- Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs að gera svo.

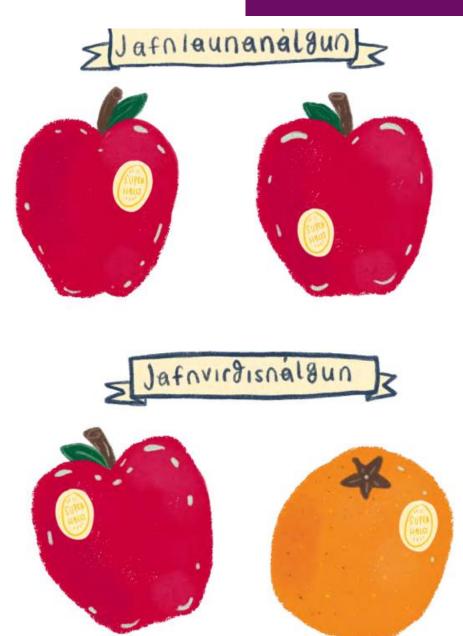
<sup>\*</sup>Vinnuveitandi tekinn út við endurskoðun árið 2020



### Sami uppruni (e. single source)

- Fram til ársloka 2020 var í íslenska jafnlaunaákvæðinu mælt fyrir um að samanburður á því hvort jöfn laun væru greidd fyrir sömu eða jafnverðmæt störf miðaðist við sama atvinnurekanda.
- Með því að fella það burt er ljóst að við mat á því hvað teljist jafnverðmæt störf skuli líta til starfa sem hafa sama uppruna (e. single source).





#### Skilgreiningar

- Jafnlaunanálgun jafnréttislaga (e. equal pay) = Jöfn laun fyrir sömu störf.
- Jafnvirðisnálgun jafnréttislaga (e. pay equity) = Jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf. Ólík störf geta verið jafn verðmæt. Hvort störf eru jafn verðmæt verður að byggjast á heildstæðu mati.
- Virðismat starfa = Kerfisbundið mat á þeim kröfum sem gerðar eru til starfsmanna í tilteknum störfum. Matið byggir á hlutlægum viðmiðum í þeim tilgangi að tryggja að starfsmönnum séu ákvörðuð laun með eins málefnalegum og hlutlægum aðferðum og hægt er. Mikilvægt er að viðmiðin séu rýnd m.t.t. kynjasjónarmiða til að fyrirbyggja að karllægum þáttum sé umbunað umfram þætti sem einkenna kvennastörf og öfugt.





# Það þarf að laga verðmætamatið

Að því markmiði að fanga virði svonefndra kvennastarfa og karlastarfa er mikilvægt að virðismatskerfi starfa nái til að mynda til eftirfarandi þátta:

- sköpun óáþreifanlegra verðmæta
- tilfinningalegs álags
- hæfni til að sýna samkennd
- ábyrgðar á velferð fólks
- samskiptafærni
- færni í að leysa úr vandamálum
- álags við að vinna mörg verk á sama tíma
- færni til að þjónusta fólk sem er í viðkvæmri stöðu eða stríðir við erfiðleika
- tímastjórnunar
- áunninnar þekkingar
- krefjandi vinnuumhverfis
- erfiðra skjólstæðinga, þjónustuþega eða viðskiptavina
- líkamlega krefjandi verkefna líkt og að lyfta fólki
- líkamlegs álags vegna endurtekinna hreyfinga, öryggisógnar
- hættuna á því að vera útsettur fyrir ætandi efnum/eiturefnum eða hreinlætisefnum og annarra þátta sem eru einkennandi fyrir mörg hefðbundin kvennastörf





#### Jafnlaunavottun

- Jafnlaunavottun hefur reynst vel við að vinna á launamun sem er tilkominn vegna sambærilegra starfa (jafnlaunanálgun). Það nær hins vegar síður til þess launamunar sem er á milli ólíkra en jafnverðmætra starfa (jafnvirðisnálgun) og kynbundins vinnumarkaðar.
- Skortir kröfur um þekkingu á jafnréttismálum, tekur aðeins til eins vinnustaðar (ein kennitala). Stjórnandi á hverjum stað ákveður viðmið við flokkun. Líkur á ómeðvitaðri hlutdrægni.
- · Starfsmat sveitarfélaga með nákvæmari flokkun.





#### Nýja Sjáland

Árið 2013 höfðar starfsmaður á hjúkrunarheimili mál þar sem hún fór fram á að virði starfs hennar í umönnun, sem konur sinna í miklum meirihluta, væri metið sambærilegt virði starfs fangavarða, sem er starf þar sem karlar eru í miklum meirihluta. Dómurinn var konunni í hag og hafði víðtæk áhrif.

Um 55 þúsund einstaklingar í sömu starfsstétt fengu í kjölfarið launaleiðréttingu sem var á bilinu 14-49% og nam kostnaður vegna þess rúmum 2 milljörðum NZ\$ eða tæpum 180 milljörðum íslenskra króna.

Greiðslur af sama uppruna (ríkið) en ekki af sömu kennitölu.





#### Nýja Sjáland frh.

Í kjölfar dómsins voru lagðar fram lagabreytingar sem tóku gildi árið 2020. Markmið laganna er að útrýma kynbundnum launamun með því að tryggja aðgerðir með hliðsjón af **jafnvirðisnálgun** og byggja ofan á og útvíkka þær aðgerðir sem þegar hefur verið gripið til og var megininntak þeirra:

- Að innleiða ferli sem auðveldaði lausn ágreiningsmála sem vörðuðu jafnlaunakröfur eftir tilteknum fyrirframgefnum ferlum með aðkomu atvinnurekenda, starfsfólks og stéttarfélaga.
- Að tryggja að ágreiningi sem ekki er hægt að leysa með fyrrgreindum hætti yrði vísað til þar tilbærra endurskoðunaraðila.
- Leyfilegt er að gera samanburð þvert á atvinnurekendur, hvort heldur sem er á opinbera eða almenna vinnumarkaðnum.
- Lögin gera einnig þá kröfu að vinnuaðstæður og skilyrði önnur en laun séu metin.
- Litið til þess að lágur þröskuldur væri fyrir einstaklinga eða hópa til að leggja fram jafnlaunakröfu.





#### Niðurstöður og tillögur

Stofnaður verði aðgerðahópur stjórnvalda um launajafnrétti með aðild aðila vinnumarkaðarins sem hafi m.a. eftirfarandi hlutverk:

- 1. Koma á fót **þróunarverkefni** um mat á virði starfa að því markmiði að skapa verkfæri sem fangar jafnvirðisnálgun laganna.
  - > Þróun verkfæra til að styðja við jafnvirðisnálgun laganna.
  - > Aukin þekking og greining á kynjagreiningu viðmiða.
  - Vinnustaðir hjá ríkinu.



#### Niðurstöður og tillögur, frh.

- 2. Þróa **samningaleið** um jafnlaunakröfur með aðilum vinnumarkaðarins. Þar verði m.a. horft til áhrifa breytinga á ráðningasamböndum og útvistun starfa á launamun kynjanna.
  - Ábyrgðin á leiðréttingu liggi ekki á herðum einstaklingsins heldur aðilum vinnumarkaðarins.
  - Aðilar vinnumarkaðarins í gegnum aðgerðahóp um launajafnrétti stuðli að þróun samningaleiðar sambærilegri því sem þróuð hefur verið á Nýja Sjálandi og staðfæri þar sem slíkt gerist þörf að íslenskum vinnumarkaðsrétti, stjórnsýslu og annarri löggjöf s.s. vegna sérfræðiráðgjafar, sáttamiðlunar, stuðnings eða aðstoðar við samningaferlið, stjórnun samningaviðræðna og úrskurðaraðila. Litið er til þess að ferlarnir séu gagnsæir og fordæmisgefandi.
  - Mikilvægt er að tryggja að útvistun starfa taki mið af jafnvirðisnálgun jafnréttislaga. Ráðist verði í rannsókn á því hvort útvistun starfa leiði til aukins kynbundins launamunar og verði aðgerðahópnum falið að halda utan um þá vinnu. Leiði skoðun það í ljós mun hann leggja til tillögur að því hvernig treysta megi framfylgd jafnvirðisnálgunar jafnréttislaga í þessu samhengi.
  - ▶ Þá þarf einnig að skilgreina hvað teljist til sama uppruna (e. single source) og hvernig finna megi samanburðarhópa við framkvæmd virðismats.
- 3. Þekkingaruppbygging og vitundarvakning.





#### Hvatning til dáða

- Vinna á grunni þess sem fyrir liggur.
- Fara af stað með þróunarverkefnið sem fyrst. Greina þætti sem eru vanmetnir og bæta kerfin og verkfærin sem þegar eru til staðar en ná ekki að fanga jafnvirðisnálgunina.
  - Lærdómsferli sem ekki er hægt að kortleggja með öllu fyrirfram, enda þróunarverkefni.
- Tryggja næga þekkingu á kynjafræði og sigrast á ómeðvitaðri hlutdrægni.
- Ávinningurinn yrði m.a. hvatning fyrir umönnunar- og fræðslustéttir þ.s. framtíðarmönnunarþörf er mikil.
- Ísland verði áfram í forystu á alþjóðavettvangi þegar kemur að jafnlaunamálum.