



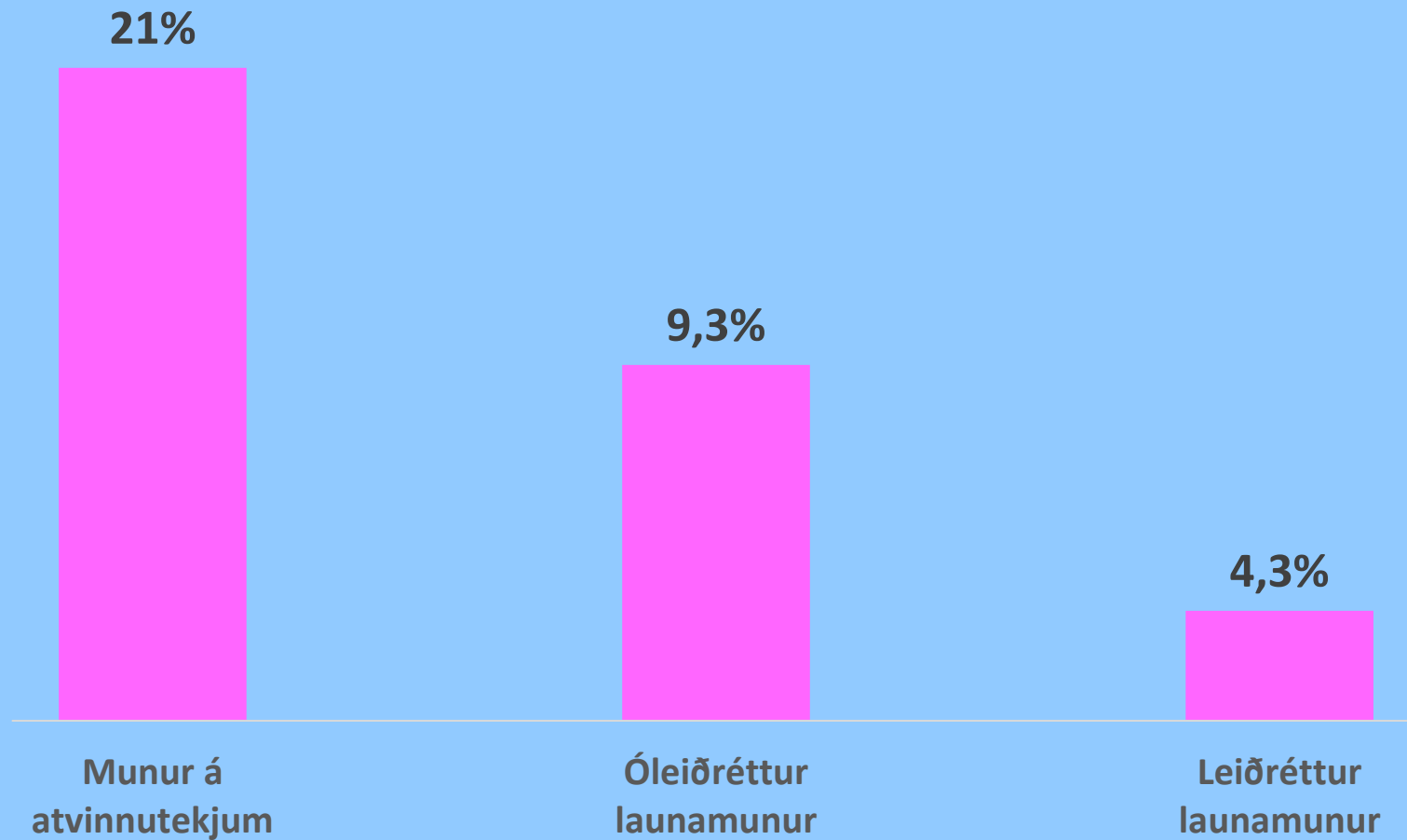
BSRB

Endurmat á virði kvennastarfa

Sonja Ýr Þorbergsdóttir formaður BSRB

Þing BSRB 2. október 2024

Launamunur kynjanna



Af hverju er enn kynbundinn launamunur?

- Áherslan verið á jafnrétti innan vinnustaðarins
 - Lítil sem engin áhersla á launamun sem stafar af kynskiptum vinnumarkaði
- Skortur á þekkingu
- Vandinn fjölþættur og krefst fjölþættra lausna
- Sérfræðingar í jafnréttismálum hafa til margra ára bent á að það þarf
 - Framsæknar aðgerðir



Hagstofan 2021

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.

Forsætisráðuneytið vinnur nú í samstarfi við Hagstofuna að nýrri rannsókn á launamun sem tekur til áraanna frá 2020, þar sem sjónum verður sérstaklega beint að jafnlaunavottun.

Hagstofa Íslands

HAGTÍÐINDI
GREINARGERÐ

Launamunur karla og kvenna

Rannsókn á launamun 2008-2020



Yfirlýsing ríkisstjórnar

- Í tengslum við kjarasamninga aðildarfélaga BSRB 2020
- Í raun viðurkenning á kerfisbundnu vanmati á störfum þar sem konur eru í meirihluta

Yfirlýsing ríkisstjórnar

Í tengslum við gerð kjarasamninga við aðildarfélög BSRB 9. mars 2020

Í tengslum við gerð kjarasamninga milli ríkis og sveitarfélaga annars vegar og tiltekinna aðildarfélaga BSRB hins vegar lýsir ríkisstjórnin því yfir að hún muni, með vísan til áherslna sem fram komu við kjarasamningsgerðina, setja af stað vinnu við eftirtalin verkefni:

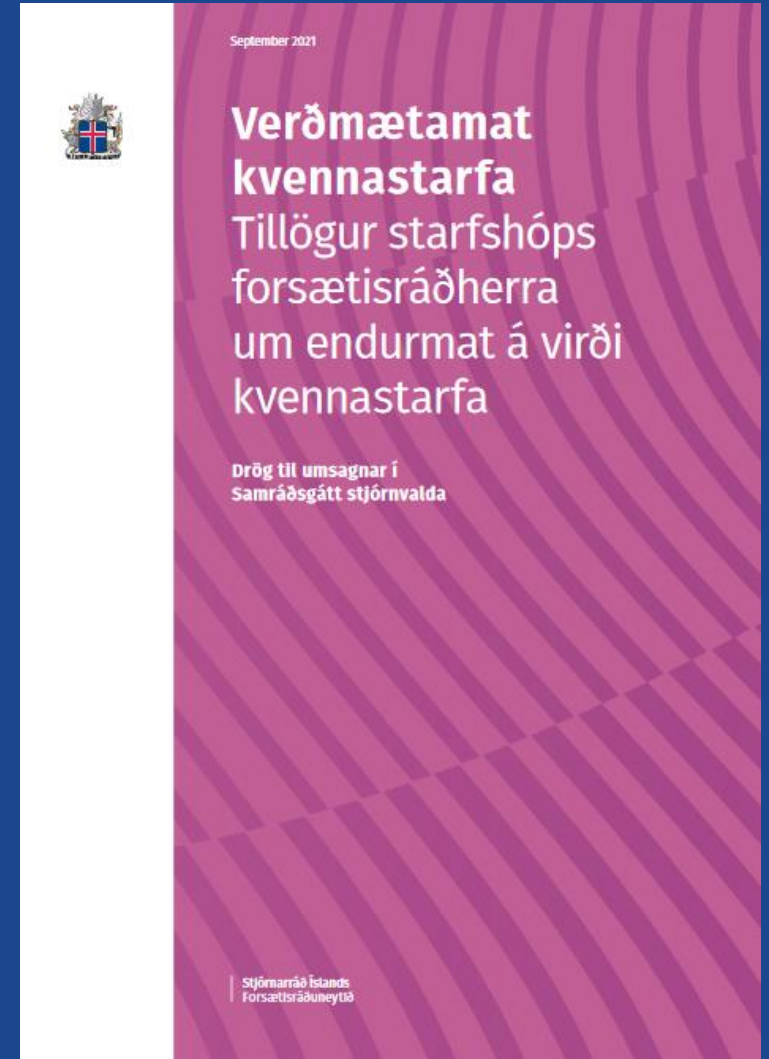
2. Endurmat á störfum kvenna

Forsætisráðherra skipar fyrir lok maí 2020 starfshóp með fulltrúum forsætisráðuneytis, fjármála- og efnahagsráðuneytis, félagsmálaráðuneytis, samtaka launafólks og samtaka atvinnurekenda, sem falið verði 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. Starfshópurinn skal skila tillögum fyrir lok árs 2021.

Reykjavík, 13. mars 2020

Fyrst starfshópur

- Starfshópur var skipaður í kjölfar yfirlýsingar árið 2020
- Hlutverk hans var að leggja fram tillögur að aðgerðum til að útrýma launamun sem stafar af kynskiptum vinnumarkaði
- Dregin fram staða þekkingar og tillögur settar fram



Svo aðgerðahópur

- Aðgerðahópur skipaður 2021
- Skilaði skýrslu í ársbyrjun
- Koma á fót þróunarverkefni um mat á virði starfa
- Greina hvaða þættir einkenna kvennastörf og kunna að vera vanmetnir
- Markmiðið að útrýma launamun sem skýrist af kynskiptum vinnumarkaði og kerfisbundnu vanmati á kvennastörfum

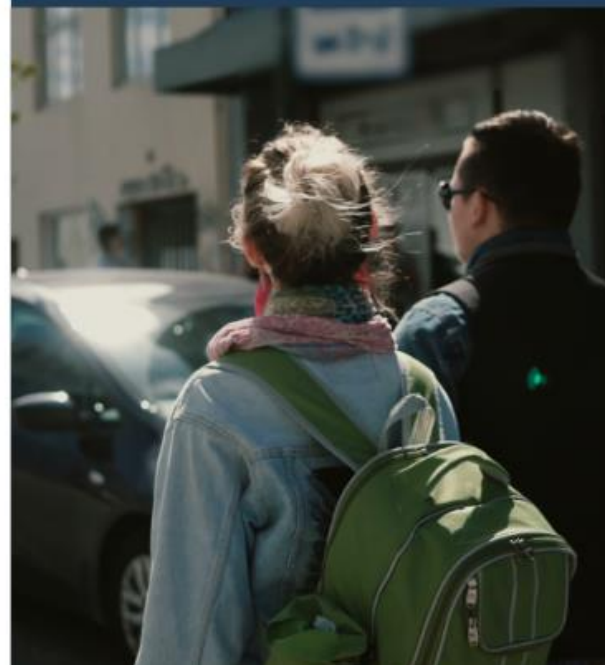


Janúar 2024

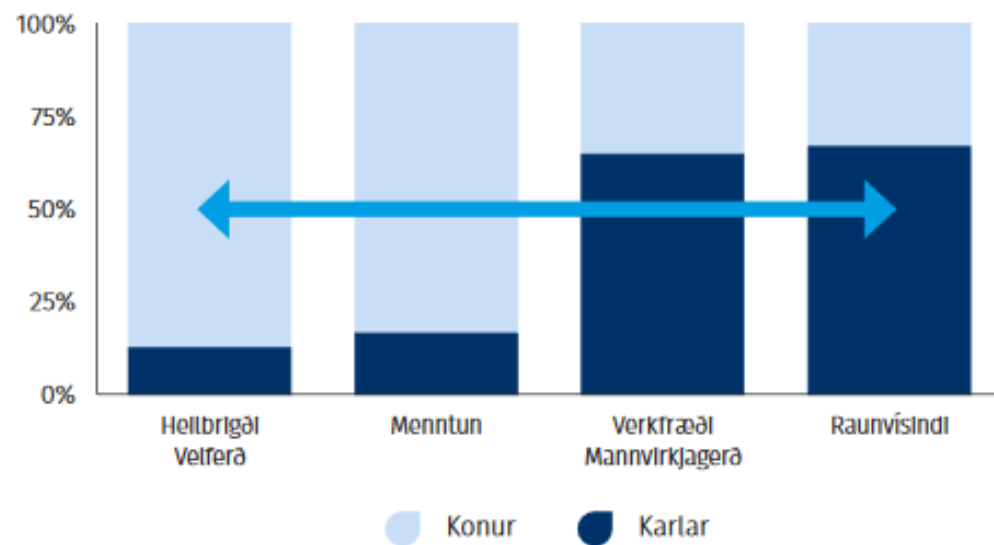
Virðismat starfa

Skýrsla aðgerðahóps um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði

Stjórnarráð Íslands
Forsætisráðuneytið

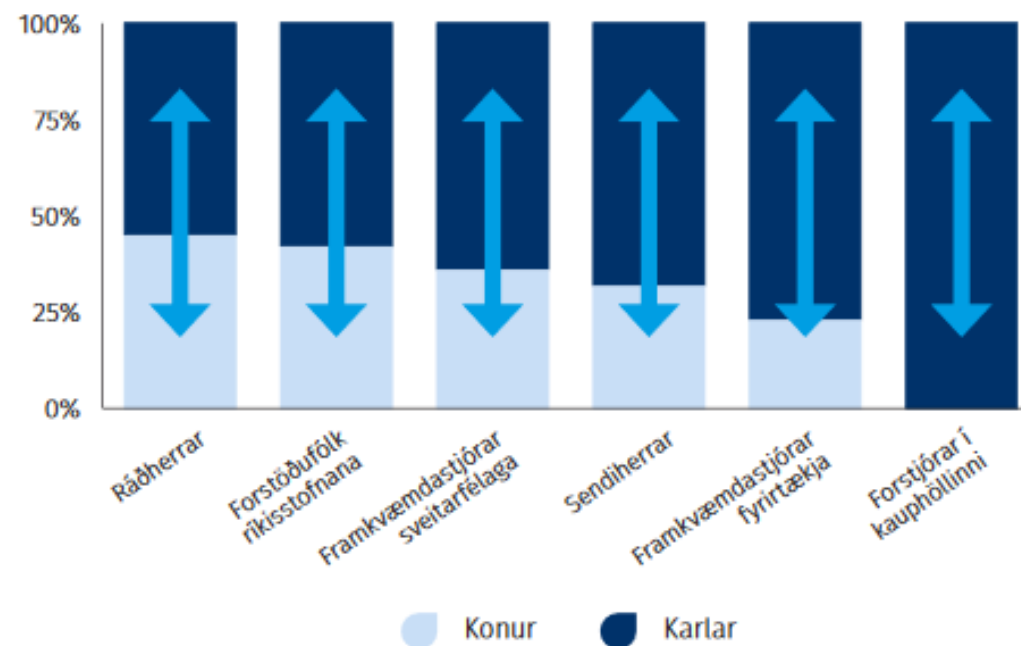


Hvað eru jafnverðmæt störf?
LÁRÉTT SKIPTING VINNUMARKAÐARINS



Lárétt kynjaskipting vinnumarkaðarins lýsir því hvernig konur og karlar gegna ólíkum störfum á vinnumarkaði og kynjaskipting milli starfsgreina er áberandi.¹⁴

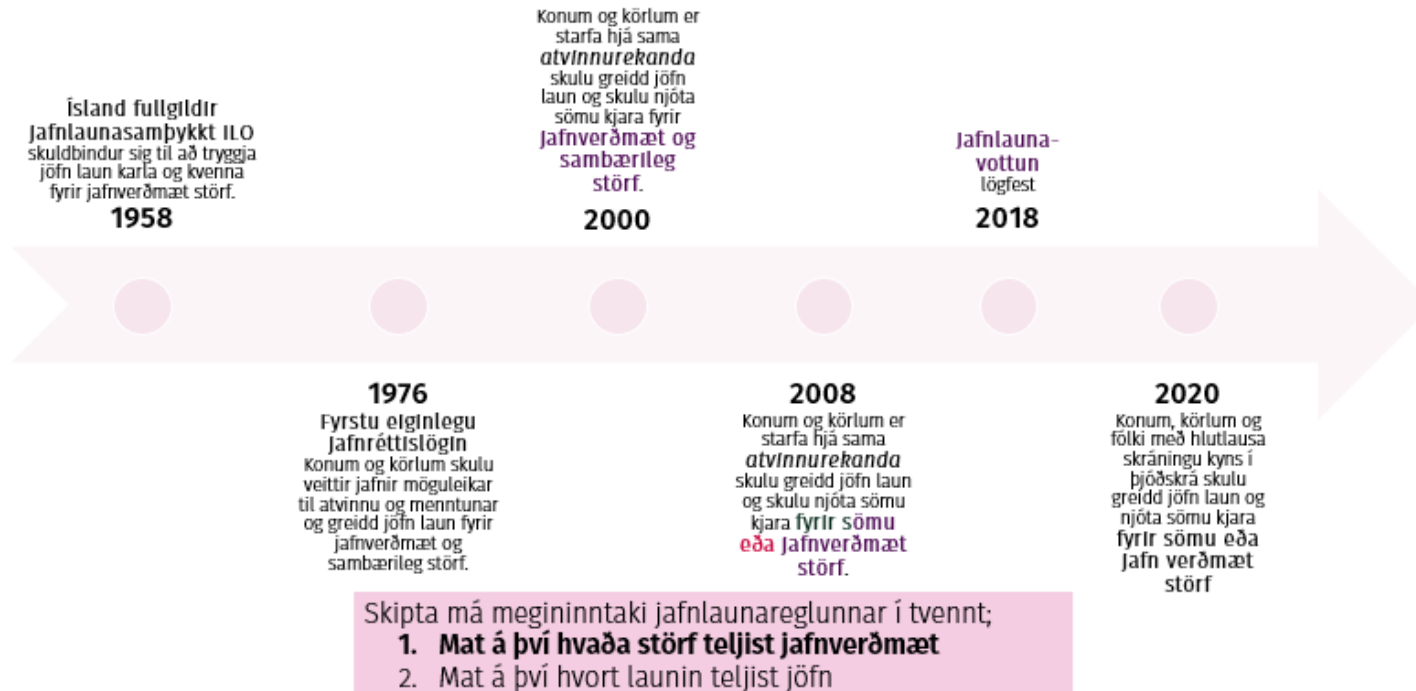
Hvað eru jafnverðmæt störf?
LÓÐRÉTT SKIPTING VINNUMARKAÐARINS



Lóðrétt kynjaskipting vísar til þess að innan starfsgreina og vinnustaða gegna karlar og konur ólíkum stöðum og karlar eru oftast ofar í valdastiganum en konur.¹⁵

Söguleg þróun

- Kynbundinn launamunur á sér sögulegar og menningarlegar rætur
- Störf kynjanna ólík frá upphafi
- Konur með lægri launataxta en karlar í kjarasamningum fram á sjöunda áratug 20. aldar



Sami uppruni launagreiðslna

Með nýjum jafnréttislögum sem sett voru 2020 varð breyting. Fram til ársloka 2020 var í íslenska jafnlaunaákvæði laga 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).



Skóli



Lögreglustöð



Spítali



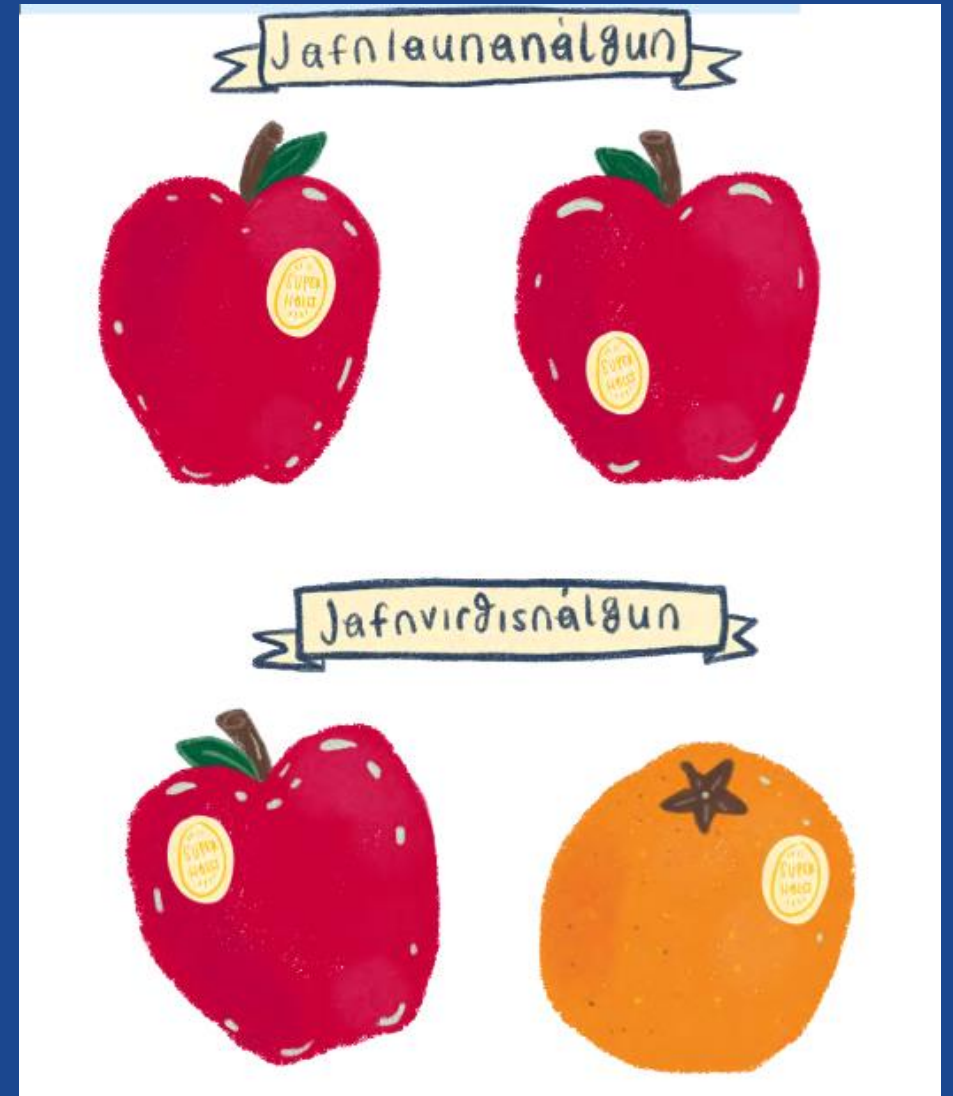
Slökkviliðsstöð

Jafnlaunareglan

Jafnréttislög gera ekki ráð fyrir því að samanburður einskorðist við sama vinnustað

Þau gera ráð fyrir því að jöfn laun og kjör séu tryggð fyrir jafnverðmæt en ólík störf sem jafnframt kunna að vera unnin á ólíkum vinnustöðum sem allir falla undir starfsemi atvinnurekanda.

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.



Jafnlaunareglan

Af jafnlaunareglunni leiðir:

- Að skilgreina þarf þau viðmið sem virðismat allra starfa og launasetning starfsfólks byggir á
- Viðmiðin mega ekki fela í sér mismunun

Atvinnurekendur þurfa að nota virðismatskerfi sem hefur launajafnrétti að markmiði við launasetningu.

Virðismatskerfi er mikilvægt verkfæri til að styðja við innleiðingu og framkvæmd gildandi jafnlaunaákvæðis.

Við gerð og innleiðingu slíks kerfis þarf að hafa þekkingu og skilning á jafnlaunamálum, launamun kynjanna og hvernig má beita jafnlaunareglunni markvisst í þágu launajafnréttis



Dæmi um sama uppruna:
Sveitarfélög telst sem einn atvinnurekandi
Ríkið einn atvinnurekandi

Á almennum vinnumarkaði væri það þá innan sömu skipulagsheildar eða vinnustaði sem heyra undir sama móðurfyrirtæki

Virðismat starfa

- Fólki innan kvennastétta getur reynst erfitt að finna samanburðarhópa.
- ILO hefur bent á brýna þörf á aðgerðum til að tryggja rétta beitingu jafnlaunaákvæðisins í ljósi kynskipts vinnumarkaðar hér á landi og að meirihluti kvenna starfi hjá hinu opinbera.
- Tilmæli til stjórnvalda að grípa til aðgerða til að gera fólki kleift að bera saman störf þvert á fyrirtæki eða stofnanir.



Virðismat

- Aðgerðir sem þegar hefur verið gripið til:
 - Starfsmat
 - Tekur eingöngu til grunnlauna
 - Jafnlaunavottun
 - Tekur eingöngu til eins vinnustaðar
 - Ekki staðlað virðismat
 - Ekki gert ráð fyrir þátttöku starfsfólks og stéttarfélaga



Virðismat

- Vanmat á kvennastörfum byggir almennt ekki á ásetningi eða meðvitaðri hlutdrægni
- Vanmat er afleiðing af sögulegum, menningarlegum og kerfisbundnum ástæðum
- Virðismat talin besta leiðin til að draga fram ómeðvitaða hlutdrægni



Virðismat

- Rannsóknir sýna:
 - Hættu á að vanmat á störfum kvenna og karla sé viðhaldið
 - Hættu á kynjagslagsíðu konum í óhag vegna gildismats
 - Þættir sem einkenna karlastörf almennt metið til hærri launa
 - Aðferðir byggja oft á störfum þar sem karlar eru í meirihluta
 - Frekari möguleikum þeirra til starfsþróunar



Alþjóðleg þróun

- Norðurlönd
- Evrópusambandið
- Forvirkar aðgerðir:
 - Kanada
 - Jafnvirðisnefnd (vinnustaðanefnd), jafnvirðisáætlun og leiðrétting
 - Ríkar eftirlitsheimildir nýs embættis framkvæmdastjóra launajöfnuðar
 - Nýja-Sjáland
 - Samningaleið
 - Greining
 - Vanmatið afhjúpað með viðtölum við starfsfólk
 - Ósýnilegar, óviðurkenndar og vanmetnar kröfur til starfsins
 - Hægt að fá sáttamiðlun



Aðgerðahópur - þróunarverkefni

Markmið:

Þróa íslensku leiðina til að greina alla þætti starfa, líka þá þætti sem gætu verið vanmetnir.

Bæta kerfin og verkfærin til að freista þess að fanga jafnvirðisnálgun jafnréttislaga.

Að skoða launamun milli starfsstétta þvert á stofnanir.

Tryggja þekkingu á kynjafræði og vinna sérstaklega með ómeðvitaða hlutdrægni.

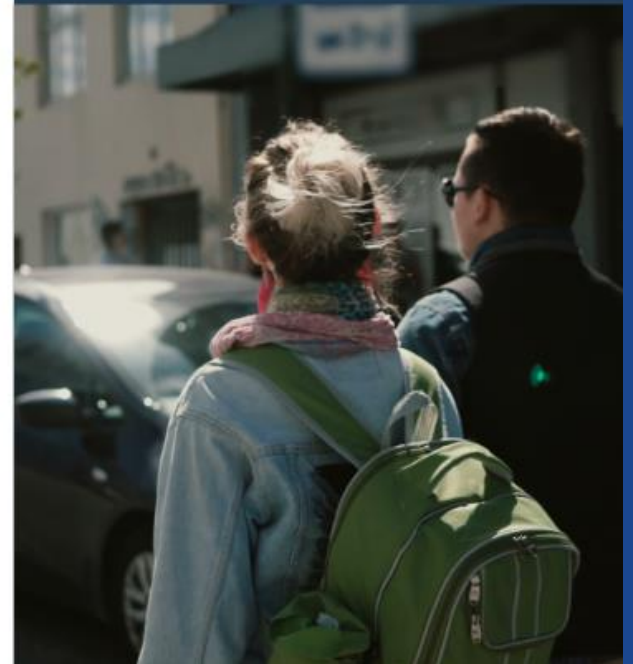


Janúar 2024

Virðismat starfa

Skýrsla aðgerðahóps um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði

Stjórnarráð Íslands
Forsætisráðuneytið



Þróunarverkefni

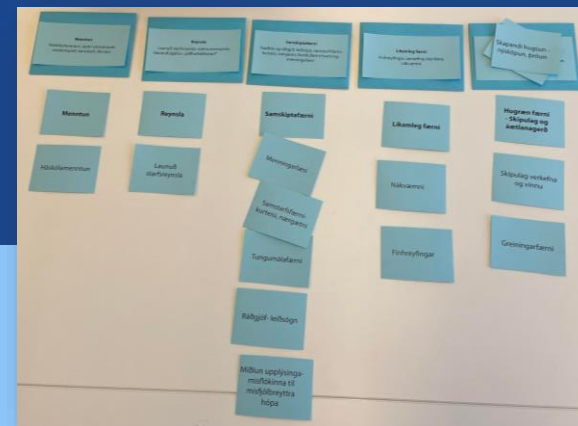


Fjórar stofnanir

Vinnan hófst í júní 2022 með fræðslu um markmið verkefnis, inntak jafnlaunareglu jafnréttislaga, um virðismat starfa og almennt um íslenskan vinnumarkað

Rýnt í starfslýsingar, viðmið við launasetningu, röðun í störf og almennt um samsetningu mannauðs

Vinnufundir og vinnustofur með það að markmiði að auka þekkingu á uppbyggingu virðismatskerfa og mikilvægi þess að viðmið og mat endurspegli kvenlæg jafnt sem karllæg störf. Markvisst unnið með matsþætti á störfum á hverri stofnun í samræmi við leiðbeiningar Alþjóðavinnumálastofnunar.



Tillögur aðgerðahóps

Unnið verði áfram með þátttökustofnunum fjórum í áframhaldandi mati allra starfa og farið í launagreiningu. Markmið verði m.a. að meta kostnað við leiðréttingu hópa ef til þess kemur.

Stofnað verði til samstarfsverkefnis um heildstætt virðismatskerfi sem taki til ríkisstofnana til að byrja með. Verkefnið er mikilvægt langtímaverkefni þar sem kalla þarf að borðinu þá aðila sem best þekkja til og byggja á reynslu af slíkum kerfum hér á landi og erlendis.

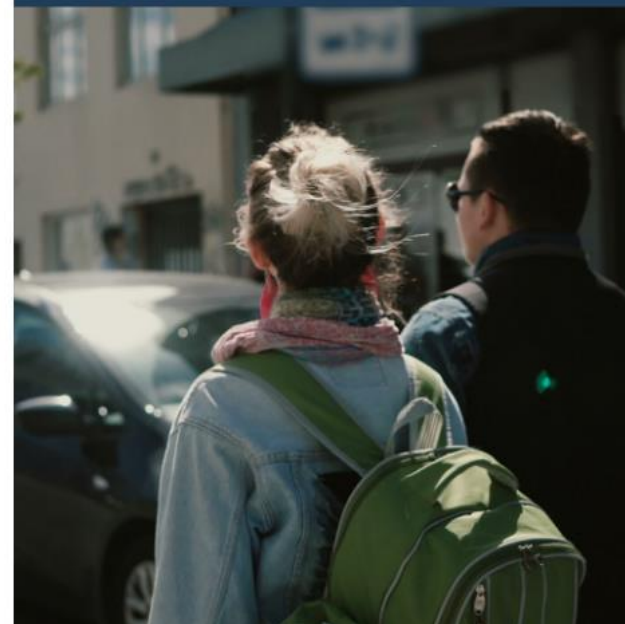


Janúar 2024

Virðismat starfa

Skýrsla aðgerðahóps um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði

Stjórnarráð Íslands
Forsætisráðuneytið



Tillögur aðgerðahóps frh.

FOR,FJR,FRN og aðilar vinnumarkaðar stofni starfshóp sem fengi það hlutverk að þróa samningaleið að nýsjálenski fyrirmynd með verkstjórn ríkissáttasemjara. Í því felst að komið verði á aðgengilegri samningaleið til að fjalla um jafnlaunakröfur einstaklinga.

FOR,FJR,FRN, aðilar vinnumarkaðar og Jafnlaunastofa vinni í sameiningu að gerð verkfæra og fræðslu sem styðji við samstarfverkefni um heildstætt virðismatskerfi



Janúar 2024

Virðismat starfa

Skýrsla aðgerðahóps um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði

Stjórnarráð Íslands
Forsætisráðuneytið



Virðismatskerfi

Markmið þróunarverkefnis

Stuðla að framþróun og aukinni þekkingu á vinnumarkaði við framkvæmd virðismats á störfum í samræmi við jafnlaunaákvæði jafnréttislaga.“

Virðismatskerfi

Heildstætt og samræmt kerfisbundið mat á þeim kröfum sem gerðar eru til starfsfólks í tilteknum störfum

Byggir á viðmiðum sem endurspegla öll störf skipulagsheildarinnar

- Kvenlæga þætti og karllæga þætti

Leggja ekki mat á persónubundna þætti eða frammistöðu

Jafnlaunareglan á við um heildarlaun/endurgjald fyrir störf (líka þóknarir og hlunnindi)

- Ákvarðanir um viðbótarlaun þurfa því að vera í samræmi hana og mega ekki fela í sér kynjamismunun

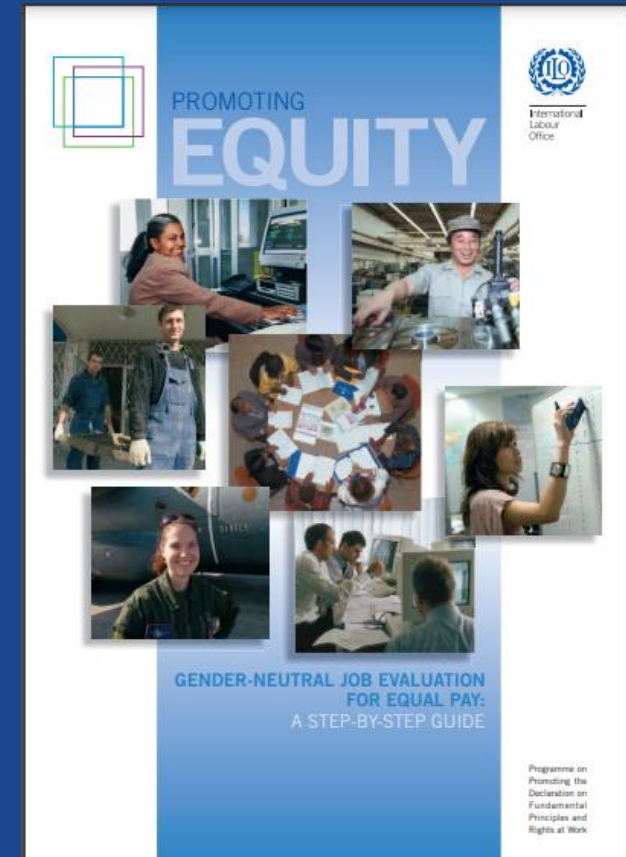


Leiðbeiningar ILO

Til að styðja við innleiðingu og framkvæmd jafnlaunasamþykktar

Fjórir yfirþættir:

- **Færni (Qualification).**
- **Álag/áreynsla (Effort).**
- **Ábyrgð (Responsibility).**
- **Vinnuaðstæður (Work conditions).**



Leiðbeiningar um þróun matskerfa sem eru eins laus við kynjaskekkju og hægt er.

	<u>Matskerfi án jafnréttisáherslu</u>	<u>Matskerfi með jafnréttisáherslu</u>	<u>Te Orowaru</u>
<u>Þekking og færni</u>	<u>Þekking og reynsla</u>	<u>Þekking og reynsla</u>	<u>Þekking, starfsreynsla og önnur reynsla</u>
	Langtímaáætlanagerð	Hugræn færni	Lausnamiðuð hugsun
		<u>Samskiptafærni</u>	<u>Samskiptafærni</u>
		<u>Líkamleg færni</u>	Inngildingarfærni
			<u>Færni í áætlanagerð og skipulagsfærni</u>
			<u>Líkamleg færni</u>
<u>Álag</u>	<u>Frumkvæði og sjálfstæði</u>	<u>Frumkvæði og sjálfstæði</u>	
	Líkamlegt álag	Líkamlegt álag	Líkamlegt álag
	Einbeiting	<u>Aðgæsla og einbeiting</u>	<u>Aðgæsla og einbeiting</u>
		Tilfinningalegt álag	Tilfinningalegt álag
<u>Ábyrgð</u>	Ábyrgð á stjórnun	<u>Ábyrgð á stjórnun</u>	Ábyrgð á stjórnun, forystu og leiðsögn
	Ábyrgð á fjármunum	<u>Ábyrgð á fjármunum</u>	Ábyrgð á eignum og fjármunum
	Ábyrgð á eignum	<u>Ábyrgð á eignum og upplýsingum</u>	Ábyrgð á upplýsingum og trúnaði
		Ábyrgð á velferð fólks	Ábyrgð á þjónustu við fólk
<u>Vinnu- umhverfi</u>	Vinna úti og innan um vélar	<u>Vinnuaðstæður þ.m.t. sálfélagslegar</u>	Vinnuaðstæður þ.m.t. sálfélagslegar

Vægi einstakra þátta

Við þróun og innleiðingu virðismatskerfis þurfa hagsmunaaðilar að koma sér saman um vægi einstakra þátta í heildarmati.

- Í nýsjálenska matskerfinu vegur þekking 42%, álag 16%, ábyrgð 37% og vinnuumhverfi 5%.
- Í starfsmatskerfi sveitarfélaganna á Íslandi vegur þekking og færni 38,4%, álag vegur 25,4%, ábyrgð 31,2% og vinnuaðstæður 5% af heildarmati.

Yfirþættirnir fjórir eru útfærðir nánar í undirþáttum

- Eiga að endurspeglar öll störf sem metin eru út frá matskerfinu.



Hver er staðan nú?

Jafnlaunastaðall

Fjallar ekki um hvaða viðmið skuli notað við mat á störfum

Né hvaða gildismat eigi að vera að baki skilgreindu verðmæti starfa

Eingöngu að það megi ekki fela í sér kynjamismunun og að sömu viðmið skuli notuð innan stofnunar/fyrirtækis

Hafa þarf í huga að virðismatskerfi sem fela í sér kynbundna skekkju geta fest launamun kynjanna í sessi

- Í stað þess að vinna gegn honum

Það dugar því ekki eingöngu að innleiða virðismatskerfi

- Tryggja þarf að viðmiðin feli ekki í sér kynbundna skekkju s.s. vanmat á þeim þáttum sem sögulega hafa verið tengdir hefðbundnum kvennastörfum



Útvíkkun matsins

Útvíkka þarf gildissvið mats á hvaða störf eru jafnverðmæt

Ekki er vitað til þess að vinnustaðir hafi endurskoðað innleiðingu

jafnlaunastaðals eftir breytingu á kynjajafnréttislögum frá 2020

- Lögin setja nú skyldu á atvinnurekendur að tryggja jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf starfsfólks ef launagreiðslur eru af sama uppruna
- S.s. hjá móður og dótturfyrirtækjum eða ef fjöldi vinnustaða á ólíkum kennitölum falla undir sömu skipulagsheild.

Atvinnurekanda ber skylda til að launasetja með samræmdum hætti öll störf á sínum vegum

- Óháð því hvort þau heyri undir sömu kennitölu eða ekki.
- Launasetning starfa með sama uppruna þarf að vera heildstæð og byggjast á sömu matsviðmiðum og forsendum



Launasetning og mat á virði starfa mismunandi

Ríkið byggir launasetningu sína og virðismat starfa á kjara- og stofnanasamningum.

Sveitarfélögin nota starfsmatskerfi til að meta stærstan hluta sinna starfa og tengja við grunnlaun í kjarasamningum. Ekki er notast við samræmt kerfi um ákvörðun viðbótarlauna.

Á **almenna markaðnum** eru laun og virðismat starfa ákvarðað í ráðningarsamningum sem byggir m.a. á kjarasamningum.

Launasetning þarf að uppfylla kröfur jafnlaunastaðals, jafnlaunaákvæðis og kjarasamninga

Launasetning stofnana ríkisins

Launasetning ólík milli stofnana

Starfslýsingar ólíkar milli stofnana og innan stofnana

- Stundum fyrir stærri hópa en einnig fyrir einstaka starfsfólk

Mislangt síðan þær höfðu verið uppfærðar

Mat á virði starfa ólíkt milli stofnana

- Þættir starfa sem stofnanir byggja á við framkvæmd jafnlaunavottunar ólíkir
- Þeir þættir sem vógu þyngst við matið eru menntun og starfsreynsla

- Aðrir þættir sem vógu misþungt voru ábyrgðarþættir, s.s. fjármálastjórnun og mannaforráð

- Misjafnt hvort var tekið tillit til annarra þátta við grunnlaunaröðun og þá hvaða þættir það voru

Hvað er ekki verið að meta?

Stofnanir meta virði starfa einkum út frá
hæfni – og ábyrgðarpáttum og mannaforráð

Almennt er ekki fjallað um aðra yfirþætti s.s.
álag/áreynslu og vinnuaðstæður

Hins vegar er fjallað um persónu- og
tímabundna þætti sem geta haft áhrif á laun
starfsfólks



Næstu skref



Virðismat starfa í þágu launajafnréttis



Næstu skref

Stýrihópur um gerð virðismatskerfis hjá ríkinu í þágu launajafnréttis

Slíkt kerfi tekur eingöngu til grunnlauna líkt og hjá sveitarfélögunum og þarfnast endurskoðunar

Næstu skref að endurskoða starfsmatskerfi sveitarfélaga, þróa viðbótarlaunakerfi og þróa samningaleið að nýsjálenskri fyrirmynd

Yfirlýsing forsætisráðherra og fjármála- og efnahagsráðherra

vegna aðgerða stjórnvalda

til stuðnings kjarasamningum á vinnumarkaði

Forsætisráðherra og fjármála- og efnahagsráðherra munu tryggja fjármögnun 6 stöðugilda á Jafnlaunastofu til ársloka 2026 með hefðbundnum fyrirvara um samþykki Alþingis.

Það er gert í tengslum við aðgerðir gegn kynbundnum launamun, sem er ein þeirra aðgerða sem ríkisstjórn Íslands og Samband íslenskra sveitarfélaga lögðu fram til að greiða fyrir kjarasamningum á vinnumarkaði þann 7. mars 2024.

Staðan verður endurmetin við árslok 2026 m.t.t. stöðu verkefnisins og tekin afstaða til þess hvort tilefni sé til áframhaldandi fjármögnunar af hálfu ríkisins.

Reykjavík, 11. júní 2024

Forsætisráðherra

Ósk eftir tilnefningum í stýrihóp um virðismat starfa í þágu launajafnréttis

Í yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar og Sambands íslenskra sveitarfélaga frá 7. mars sl. í tengslum við kjarasamninga segir að til að útrýma launamun sem skýrist af kynákiptum vinnumarkaði og kerfisbundnu vanmati á hefðbundnum kvennastörfum verði umið að virðismatskerfi sem byggir á tillögum aðgerðahóps um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði. Gert er ráð fyrir að innleiðing taki allt að þrjú ár og nýtt kerfi liggi fyrir eigi síðar en í árslok 2026. Forsætisráðherra hefur ákveðið að skipa stýrihóp til að fylgja eftir yfirlýsingunni. Í stýrihópinn verða tilnefndir fulltrúar fjármála- og efnahagsráðuneytisins og þess ráðuneytis sem fer með vinnumarkaðsmál, Samtaka atvinnulífsins, samtaka launafólks (ASÍ, BHM, BSRB og KÍ) og samtaka launagreiðanda á opinberum vinnumarkaði (ríki, Reykjavíkurborg og Samband íslenskra sveitarfélaga). Ráðuneyti jafnréttismála fer með forræði málsins.

Verkefni stýrihóps er gerð heildstæðs virðismatskerfis sem hafi launajafnrétti að leiðarljósi og taki mið af lögum, kjarasamningum og alþjóðlegum skuldbindingum. Leitað verði til Jafnlaunastofu um að taka verkefnið að sér í samstarfi við stýrihópinn. Stjórnvöld munu tryggja viðeigandi fjármögnun og ber stýrihópurinn ábyrgð á þróun virðismatskerfisins og það samræmist markmiðum um launajafnrétti, gæði opinberrar þjónustu og stefnumiðaðrar mannauðsstjórnunar.

Vinna við gerð virðismatskerfisins mun hefjast eigi síðar en 1. ágúst 2024 og skal miðað við að nýtt virðismatskerfi liggi fyrir í árslok 2026. Í kjölfarið verði kerfið innleitt í áföngum samkvæmt samkomulagi aðila.

Óskað er eftir tilnefningu BSRB eigi síðar en 1. júlí nk. Ráðuneytið vekur athygli á 28. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020, en þar segir að þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal tilnefna bæði karl og konu. Tilnefningaraðila er þó heimilt að vika frá því þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að það er ekki mögulegt. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess.

F.h. ráðherra

Benadikt Árnason

F.h. ráðherra

F.h. ráðherra

Steinnur Valdis Óskarsdóttir