

Skýrsla nefndar um málefnalegar skýribreytur
við greiningu á launamun kynjanna



FJÁRMÁLA- OG EFNAHAGSRÁÐUNEYTIÐ

Skýrsla nefndar um málefnalegar skýribreytur
við greiningu á launamun kynjanna

Skýrsla nefndar um málefnalegar skýribreytur við greiningu á launamun kynjanna
2013 Fjármála- og efnahagsráðuneytið
Umbrot: Fjármála- og efnahagsráðuneytið

Nánari upplýsingar um útgáfur fjármála- og efnahagsráðuneytisins er að finna
á vefsíðunni www.fjarmalaraduneyti.is

Efnisyfirlit

1	Formáli	5
1.1	Hugtakaskýringar:.....	6
2	Inngangur.....	7
3	Skýribreytur sem teljast málefnalegar við greiningu á launamun kynjanna.....	9
4	Formgerð og uppbygging kjarasamninga - kerfislægir þættir sem hafa áhrif á laun.....	11
5	Leiðbeiningar fyrir forstöðumenn komi í ljós kynbundinn launamunur á vinnustað	12
6	Innleiðing janflaunastaðals	13
7	Niðurstöður og tillögur	14

1 Formáli

Í desember 2011 skipaði velferðarráðherra framkvæmdanefnd um launajafnrétti kynjanna en tillaga um skipun nefndarinnar var sett fram í þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum sem samþykkt var á Alþingi í maí sama ár. Framkvæmdanefndinni var meðal annars falið að samhæfa aðgerðir til að draga úr launamisrétti kynja og vinna að gerð tímasettrar aðgerðaáætlunar. Afraksturinn var Aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna sem var samþykkt á ríkisstjórnarfundum 28. september 2012. Í Aðgerðaáætluninni eru tilgreind fjölmörg atriði sem ríkið og stofnanir þess þurfa að bæta úr og má þar nefna vandaðri starfslýsingar og betri skráningu upplýsinga um þætti sem hafa áhrif á laun og launasetningu. Þá var gert ráð fyrir stofnun nefndar sem hefði m.a. það hlutverk að meta hvaða skýribreytur teljast málefnalegar við greiningu á launamun kynjanna. Fjármála- og efnahagsráðherra óskaði eftir tilnefningum í nefndina frá BHM, BSRB og Félagi forstöðumanna ríkisstofnana auk þess að tilnefna eigin fulltrúa og voru eftirtaldir aðilar skipaðir:

Halldóra Friðjónsdóttir, tilnefnd af fjármála- og efnahagsráðherra, formaður
Pétur Jónasson, tilnefndur af fjármála- og efnahagsráðherra
Guðlaug Kristjánsdóttir, tilnefnd af BHM
Páll Halldórsson, tilnefndur af BHM
Helga Jónsdóttir, tilnefnd af BSRB
Guðrún Halldóra Sveinsdóttir, tilnefnd af BSRB
Már Vilhjálmsson, tilnefndur af Félagi forstöðumanna ríkisstofnana
Ingibjörg Steinunn Sverrisdóttir, tilnefnd af Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Þá störfuðu Stefanía Sigríður Bjarnadóttir, Einar Mar Þórðarson og Guðný Einarsdóttir sérfræðingar í fjármála- og efnahagsráðuneytinu, einnig með nefndinni. Undir lok starfsins tók Georg Brynjarsson sæti Páls Halldórssonar fyrir hönd BHM.

Samkvæmt skipunarbréfi voru verkefni nefndarinnar þessi:

- fara yfir skráningu upplýsinga í launakerfi ríkisins og skilgreina hvaða skýribreytur teljast málefnalegar varðandi launamun kynjanna
- skoða formgerð og uppbyggingu kjarasamninga með það fyrir augum að meta að hve miklu leyti megi rekja kynbundinn launamun til kerfislægra þátta
- útbúa leiðbeiningar fyrir forstöðumenn um hvernig beri að bregðast við leiði launagreiningar í ljós kynbundinn launamun
- verði velferðarráðuneytinu til ráðgjafar við gerð áætlunar um kynningu á jafnlaunastaðli

Fyrsti fundur nefndarinnar var haldinn þann 23. nóvember 2012 en alls urðu fundir hennar 16. Meðal fyrstu verka nefndarinnar var að bjóða Margréti K. Indriðadóttur, deildarstjóra hjá Hagstofunni, á fund enda markmiðið að rannsóknir Hagstofunnar á launamun kynjanna nái í framtíðinni til alls vinnumarkaðarins en ekki aðeins þess almenna. Aðrir sem mættu á fund nefndarinnar voru Tómas Bjarnason, sviðstjóri hjá Capacent og Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, forstöðumaður Félagsvísindastofnunar, en þau hafa bæði langa reynslu af framkvæmd launakannana og rannsókna. Einnig kom Arngrímur V. Angantýsson, starfsmaður Fjársýslu ríkisins, á fund nefndarinnar en hann starfaði áður hjá Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og sá þar m.a. um að færa inn í Orra, upplýsinga- og mannauðskerfi ríkisins, upplýsingar um launaröðun og ákvæði stofnanasamninga sem áhrif hafa á laun.

1.1 Hugtakaskýringar:

Launamunur kynja: munur á atvinnutekjum karla og kvenna.

Kynbundinn launamunur: Sá munur á launum karla og kvenna sem stendur eftir þegar búið er að taka tillit til málefnalegra þátta, s.s. vinnutíma og menntunar, stundum nefnt óútskýrður launamunur kynja.

Skýribreyta: Breyta sem notuð er í tölfræðilegu líkani til þess að skýra gildi háðrar breytu. Í rannsóknum á kynbundnum launamun er háða breytan laun en skýribreytur þá þættir sem eðlilegt þykir að tekið sé tillit til.

Kjör: Laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár.

Jafn verðmæt störf: Störf sem geta verið ólík en eru metin jafnverðmæt út frá fyrirfram skilgreindum og málefnalegum mælikvörðum varðandi þær kröfur sem starf gerir til starfsmanns.

Launajafnrétti kynja: Jöfn laun og sömu kjör kvenna og karla sem vinna sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunar ekki fela í sér kynjamismun.

2 Inngangur

Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði hefur verið rannsakaður töluvert og með ýmsum aðferðum á undanförunum árum. Allar rannsóknirnar sýna fram á óútskýrðan launamun, en mismikinn þó, og skoðun á launum karla og kvenna hjá hinu opinbera leiðir það sama í ljós. Taka má fram að erfitt er að gera þennan samanburð þar sem aðferðafræði og skýribreytur eru mismunandi eftir rannsóknum og könnunum. Hjá ríkinu er til dæmis launamunur milli ráðuneyta/málaflokka jafn mikill eða meiri en milli kynja og samkvæmt könnun sem Félagsvísindastofnun H.Í. gerði fyrir velferðarráðuneytið (þá félags- og tryggingamála-ráðuneytið) árið 2008 eru menntunarstig og búseta afgerandi breytur hvað varðar launamun kynjanna hjá hinu opinbera. Konur eru meirihluti starfsmanna hjá hinu opinbera og þar eru meðaltekjur lægri en á almennum markaði. Innlendir launakannanir og rannsóknir sýna fram á að launamunur sé minni á grunnlaunum en heildarlaunum. Þá er kynskipting íslensks vinnumarkaðar mikil og á Norðurlöndunum er mikil kynskipting á vinnumarkaði talin ein helsta skýringin á kynbundnum launamun.

Stjórnvöld og aðilar vinnumarkaðarins hafa á undanförunum árum unnið að því að draga úr kynbundnum launamun. Árið 2007 voru t.d. skipaðar nefndir sem áttu að leggja fram tillögur um leiðir að því marki fyrir almennan vinnumarkað annars vegar og hins vegar hið opinbera. Hagfræðistofnun H.Í. útbjó af því tilefni skýrslu þar sem rýnt var í nokkrar helstu rannsóknir á launamun karla og kvenna sem gerðar höfðu verið árin þar á undan. Samkvæmt skýrslunni var óútskýrður launamunur kynjanna 10-15% í flestum þessara rannsókna en þar kom jafnframt fram að ólíkar niðurstöður mætti skýra með mismunandi skýribreytum og aðferðafræði.

Frá árinu 2007 hefur SFR, Stéttarfélag í almannajónustu, látið Capacent gera launakönnun meðal félagsmanna í SFR í samstarfi við VR. Í könnun ársins 2012 segir að kynbundinn launamunur sé 12%, þ.e. þegar tekið hefur verið tillit til aldurs, starfsaldurs, vinnutíma, vaktaálag, starfsstéttar og menntunar.

Capacent hefur undanfarin tvö ár gert könnun fyrir BSRB og samkvæmt niðurstöðum sem birtar voru 3. september 2013 mælist óútskýrður kynbundinn launamunur 11,4% en var 12,5% árinu á undan. Skýribreyturnar sem notaðar eru í þessari könnun eru aldur, vinnutími, starfsaldur, starfsstétt, menntun, vaktaálag, mannaforráð og atvinnugrein.

Í kjarakönnun sem Maskína vann fyrir BHM og aðildarfélög þess sem kynnt var í lok ágúst 2013 var óútskýrður kynbundinn launamunur 8,4%. Ólíkt könnun SFR var starfsstétt ekki skýribreyta en horft var til starfshlutfalls, vinnustunda, aldurs, menntunar, mannaforráða og fjárhagslegrar ábyrgðar. Þá vekur athygli að með því að bæta við breytunum vinnuveitandi og hlutfall kvenna í stéttarfélagi lækkar munurinn í 5,9% en þessar breytur ættu alla jafna ekki að hafa áhrif á launamun kynja.

Hagstofa Íslands safnar fjölbreyttum upplýsingum um íslenskan vinnumarkað og á undanförunum árum hafa launagögn frá ríki og sveitarfélögum verið að bætast í það safn. Hagstofan hefur reglulega birt upplýsingar um óleiðréttan launamun kynjanna á almennum markaði sem er reiknaður samkvæmt aðferðafræði evrópsku hagstofunnar, Eurostat. Í skýrslu sem birt var í apríl 2013 voru opinberir starfsmenn í fyrsta sinn með í þeim útreikningum og samkvæmt launagögnum Hagstofunnar var óleiðréttur launamunur nokkru minni meðal opinberra starfsmanna árið 2012 en starfsfólks á almennum markaði eða 16,2% hjá opinberum starfsmönnum á móti 18,5% á almennum vinnumarkaði. Við útreikningana er borið saman meðaltal launa karla og kvenna og stuðst við mánaðarlaun í októbermánuði sem eru reiknuð niður á greiddar stundir. Þó greiddar stundir þyki ágætur mælikvarði á vinnuframlag á það síður við um fastlaunasamninga. Í fastlaunasamningum hjá hinu opinbera skiptast mánaðarlaun í grunnlaun og tiltekinn fjöldi yfirvinnustunda en ekki er sjálfgefið að ætlast sé til vinnuframlags

á móti yfirvinnustundunum. Eins og fram kemur í skýrslu Hagstofunnar getur þetta orðið til þess að unnar stundir séu ýmist van- eða ofmetnar.

Í ársbyrjun 2010 birti Hagstofa Íslands niðurstöður viðamikillar rannsóknar á launamun kynjanna á almennum vinnumarkaði, en rannsóknin var samstarfsverkefni SA, ASÍ og Hagstofunnar. Þar var notast við gagnasafn launarannsóknar Hagstofu Íslands en einnig voru breytur auðgaðar og bætt við breytum úr öðrum gagnasöfnum þar sem þurfa þótti. Meðal gagnagrunna sem nýttir voru við rannsóknina má nefna þjóðskrá, prófaskrá, staðgreiðslu- og tekjugrunn en það sem var sérstakt við þessa rannsókn var að hún byggði á langsníðsgögnum, þ.e. endurteknum mælingum á sömu einstaklingunum yfir langt tímabil (2000-2007). Starfaskráning í gagnasafninu byggir á ÍSTARF95 starfaflokkunarkerfinu en það gefur nokkuð glögga mynd af eðli starfs þótt það mæli ekki þætti eins og ábyrgð nema að takmörkuðu leyti. Sérstaklega er tekið fram að hluti þeirra breyta sem æskilegt sé að nota við greiningu á launamun kynjanna séu ekki nógu áreiðanlegar eða jafnvel ekki fyrir hendi í gagnasafni launarannsóknar Hagstofunnar og í því sambandi er minnst á starfsaldur og fjölskylduáðstæður.

Í Aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna er ekki kveðið skýrt á um að endurtaka skuli þessa rannsókn en tekið fram að jafn ríkulegt gagnamengi og notað var í rannsókn Hagstofunnar gefi færi á nákvæmari greiningu á launamun kynjanna en ella auk þess sem rannsóknir sem eru endurteknar reglulega með sömu aðferðafræði hafi meira upplýsingagildi en niðurstöður margra ólíkra rannsókna sem notist við mismunandi aðferðafræði. Sérstökum aðgerðahópi stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins er falið að fjalla um skýribreytur og þau atriði önnur sem eðlilegt þykir að horft verði til við greiningu á kynbundnum launamun og taki þá meðal annars mið af vinnu nefndarinnar sem leggur þessa skýrslu fram.

3 Skýribreytur sem teljast málefnalegar við greiningu á launamun kynjanna

Eins og rakið var hér að framan hafa verið framkvæmdar margar og mismunandi rannsóknir á kynbundnum launamun á síðustu árum. Rannsóknirnar eru ekki samanburðarhæfar nema að takmörkuðu leyti þar sem skýribreyturnar sem stuðst er við eru ekki þær sömu þó vissulega gefi niðurstöðurnar ákveðna mynd af stöðu mála hvað varðar kynbundinn launamun. Æskilegt væri að aðilar vinnumarkaðarins sammæltust um þær breytur sem teljast málefnalegar við mat á kynbundnum launamun og eðlilegt að haft sé samráð við Hagstofu Íslands í því samhengi.

Rétt skráning upplýsinga um alla þá þætti sem hafa áhrif á laun er helsta forsenda þess að úttektir á kynbundnum launamun séu marktækar. Hagstofan hefur að undanfögnu unnið að atvinnugreina- og starfaflokkun (ÍSTARF95) hjá stofnunum ríkisins í samstarfi við fjármála- og efnahagsráðuneytið og Fjársýslu ríkisins og þar með bætt skráningu í Orra, upplýsinga- og mannauðskerfi ríkisins.

Ljóst er að Orri býður upp á alla þá möguleika sem til þarf til að halda utanum upplýsingar sem nauðsynlegar eru við launasamanburð og úttektir á kynbundnum launamun. Það sem helst hefur skort á hingað til er að stofnanir nýti sér þá möguleika sem kerfið býður upp á varðandi skráningu launaupplýsinga. Til dæmis er hægt að halda utanum ákvæði stofnanasamninga í kerfinu og þar af leiðandi tryggja rekjanleika launaákvæðana. Til viðbótar við lýsingu á starfi og grunnröðun þess eru allir þættir sem mögulega geta haft áhrif á laun svo sem hækkun vegna viðbótarmenntunar, starfsreynslu eða annars skráðir inn og því auðvelt að sjá á hverju launaákvæðanir byggja og fá yfirsýn yfir hvað ræður launaþróun einstakra starfsmanna.

Mikilvægt er að regluleg skoðun á kynbundnum launamun sé samanburðarhæf á milli ára og við aðrar þjóðir, sérstaklega Norðurlöndin. Því er mikilvægt að þær breytur er liggja til grundvallar í úttekt á launum hér á landi séu málefnalegar og séu einnig notaðar af nágroñnum okkar. Við val á breytum var litið til kannana er gerðar hafa verið á hinum Norðurlöndunum ásamt því að skoða þær viðamiklu launakannanir er gerðar hafa verið á innlendum launamarkaði.

Nefndin hefur orðið sammála um að eftirfarandi skýribreytur verði notaðar við úttekt á launum karla og kvenna: Kyn, atvinnugreinaflokkun (ÍSAR2008), starfaflokkun (ÍSTARF95), starfshlutfall, vinnutími, menntun, starfsreynsla/aldur.

Samkvæmt aðferðarfræði Hagstofunnar skilgreindri í skýrslu um launamun kynjanna frá 18. febrúar 2010 er breytum skipt upp í tvo hópa: Lýðfræðilegar breytur (s.s. kyn, aldur, menntun) og starfstengdar breytur (s.s. laun, vinnutími, starf). Á sama hátt er hægt að skipta breytum sem nefndin leggur til í þessa tvo hópa:

- Starfstengdar breytur: Atvinnugreinaflokkun, starfaflokkun, starfshlutfall, vinnutími.
- Lýðfræðilegar breytur: Kyn, menntun, aldur/starfsreynsla.

Atvinnugreinaflokkun: Mikilvægt er að greina störf eftir atvinnugreinum til að fá gleggri mynd af launauppbyggingu og launamun innan hverrar atvinnugreinar fyrir sig. Hinn 1. janúar 2008 tók gildi ný atvinnugreinaflokkun á Íslandi, ÍSAT2008. Flokkunin er byggð á nýrri atvinnugreinaflokkun Evrópusambandsins, NACE Rev. 2, sem gildir í öllum ríkjum Evrópska efnahagssvæðisins.

Gildistaka hins nýja flokkunarkerfis er lögbundin samkvæmt samningnum um Evrópska efnahagssvæðið. Atvinnugreinaflokkun er meðal mikilvægustu flokkunarkerfa í hagskýrslugerð, þar sem samræmt flokkunarkerfi tryggir samanburðarhæfni á hagstærðum atvinnulífsins milli þjóða.

Eins og fram kemur hér að ofan er atvinnugreinaflokkun þegar lokið hjá hinu opinbera.

Starfaflokkun: Eins og áður er getið gefur ÍSTARF flokkun glögga mynd af eðli og innihaldi starfs auk þeirrar kunnáttu er þarf til að sinna því. Þetta kerfi er byggt á alþjóðlegu starfaflokkuninni ISCO_88 (International Standard Classification of Occupations) sem er gefin út af Alþjóðavinnuáráðinu. Það er samhæft og notað á alþjóðavettvangi og er þar af leiðandi forsenda alls samanburðar. Það hefur sýnt sig á meðal nágrannalöndum okkar að slík starfaflokkun (sbr. BESTA flokkunarkerfið í Svíþjóð) gefur nákvæmari sýn á hvar launamunur liggur á meðal kynjanna og gefur þ.a.l. tækifæri á að vinna markvisst gegn honum. Kerfisbundin starfaflokkun gefur einnig færi á að skoða nánar láglaunastörf og grípa til aðgerða. Því er það forgangsatriði að réttri skráningu á störfum hjá hinu opinbera eftir ÍSTARF flokkunarkerfinu verði lokið sem fyrst.

Starfshlutfall: Þótt atvinnuþátttaka íslenskra kvenna sé mjög mikil (79,8% á 3. ársfjórðung 2013 skv. Hagstofu Íslands) er mun algengara að konur séu í hlutastörfum en karlar. Í launaránnóttum er gjarnan gripið til þess ráðs að umreikna laun einstaklinga í hlutastarfi í fullt starf en sú aðferð getur gefið bjagaða mynd af raunlaunum og þar með launamun kynjanna. Nefndin telur heppilegra að notast við þá aðferðafræði að reikna launin niður á greiddar stundir eins og nánar verður vikið að í umfjöllun um vinnutíma.

Vinnutími: Í apríl 2013 birti Hagstofa Íslands í fyrsta sinn á vef sínum upplýsingar um óleiðréttan launamun kynjanna en útreikningarnir byggja á aðferðafræði evrópsku hagstofunnar, Eurostat. Við útreikningana var borið saman meðaltal launa karla og kvenna og stuðst við mánaðarlaun í októbermánuði hvert ár sem voru reiknuð niður á greiddar stundir, hvort sem var í dagvinnu, vaktavinnu eða yfirvinnu. Svipuð aðferðafræði var notuð í rannsókn Hagstofunnar á launamun kynjanna á almennum vinnumarkaði 2000-2007 sem áður er getið. Notast var við tímakaup og laun reiknuð niður á greiddar stundir. Allar vinnustundir yfir heilt ár voru lagðar saman og síðan fundinn út fjöldi dagvinnustunda, yfirvinnustunda og greiddra stunda. Meðaltöl þessara þriggja mismunandi launasamsetninga, það er reglulegs tímakaups, reglulegs heildartímakaups og heildartímakaups voru síðan borin saman. Í reglulegu tímakaupi voru öll laun sem voru greidd fyrir fastan vinnutíma. Í reglulegu heildartímakaupi var yfirvinnugreiðslum bætt við en í heildartímakaupi var tekið tillit til allra greiddra launa nema aksturs og hlunninda. Lagt er til að sama aðferðafræði verði notuð við launaúttektir hjá ríkinu.

Menntun: Menntun er breyta sem algengt er að nota í launaúrtökum og flestir sammála um að hafi áhrif á launamyndun. Hér er átt við menntun viðkomandi starfsmanns flokkuð eftir menntunarflokkunarkerfi Hagstofunnar.

Starfsreynsla/ aldur: Aldur er breyta sem algengt er að nota í launaúttektum og hefur haft töluverð áhrif á laun hjá hinu opinbera í gegnum tíðina. Nefndin leggur til að litið verði til aldurs og starfsreynslu þar sem ætla má að sögulegar skýringar (aldursþrep í kjarasamningum) geti haft áhrif á laun. Aldur er algengt breyta til að nota í launaúttektum þar sem starfsreynsla er ekki aðgengileg eða skráð.

4 Formgerð og uppbygging kjarasamninga - kerfislægir þættir sem hafa áhrif á laun

Kjarasamningar ríkisins eru tvíþættir, þ.e.a.s. annars vegar er um að ræða miðlæga kjarasamninga og hins vegar svokallaða stofnanasamninga sem eins og heitið ber með sér eru gerðir á hverri stofnun fyrir sig. Yfirlýst markmið með þessari tvískiptingu er að auka sveigjanleika launakerfisins og færa útfærslu og framkvæmd stofnanabáttar kjarasamninga nær vettvangi. Hvert stéttarfélag er með samningsrétt fyrir sína umbjóðendur sem leiðir til þess að á einni og sömu stofnuninni geta laun verið greidd samkvæmt mörgum kjarasamningum. Stofnanasamningar geta líka verið ólíkir innbyrðis og sem dæmi má nefna að mat á reynslu og menntun getur verið með mismunandi hætti. Þetta þýðir að fólk sem gegnir nákvæmlega sömu störfum en á sitt hvorri stofnuninni getur verið með mismunandi laun, jafnvel þótt það sé í sama stéttarfélagi.

Allar kannanir á kynbundnum launamun leiða í ljós minni mun á grunnlaunum en heildarlaunum sem bendir til þess að karlar fái frekar en konur ýmiskonar viðbótargreiðslur. Það bendir til þess að síður sé verið að mismuna kynjunum í launasetningu en greiðslur umfram kjarasamningsbundin laun fari í meira mæli til karla. Forstöðumenn ríkisstofnana virðast gera sér grein fyrir þessu því í könnun þar sem meðal annars var spurt hvað réði helst kynbundnum launamun hjá ríkinu töldu 65% þeirra sem tóku þátt að hann mætti rekja til ákvörðunar annarra launa en dagvinnulauna. Þrátt fyrir þessa afgerandi afstöðu var enginn sem nefndi að sérstaklega þyrfti að horfa til annarra launa þegar forstöðumenn voru spurðir hvernig þeir gætu best tryggt launajafnrétti. Í kjölfar hrunsins var markvisst dregið úr yfirvinnu og viðbótargreiðslum og án efa hafa þær aðgerðir átt sinn þátt í að minnka kynbundinn launamun líkt og áherslan á hækkun lægstu launa.

Nefndin hvetur til þess að farið verði að dæmi nágrannaþjóða okkar og í framtíðinni skoðað með reglubundnum hætti áhrif kjarasamninga og launakerfa þeirra á launamun kynjanna. Ætti slík skoðun að leiða betur í ljós áhrif kerfisbundinna þátta á launaþróun. Áhugavert er t.d. að sjá áhrif hlutastarfa á launamun kynjanna. Hver er t.d. þróun hlutfalls kvenna og karla í hlutastörfum yfir lengri tíma og hefur sú þróun áhrif á launamun kynjanna? Einnig er áhugavert að skoða fjölda karla og kvenna í stjórnunarstörfum, þróun á milli ára og áhrif á launamun.

Að lokum telur nefndin að skoða þurfi sérstaklega hvað ræður því að ákveðin störf, s.s. í heilbrigðis- og menntageiranum, þar sem konur eru í miklum meirihluta eru kerfisbundið metin minna virði en störf sem krefjast svipaðrar kunnáttu og menntunar. Meta þarf hvað stýrir þessu gildismati og til hvaða aðgerða hægt sé að grípa til að breyta því.

Ástæða þykir einnig til að skoða uppbyggingu stofnanasamninga og áhrif þeirra á launamun kynjanna. Rannsóknir í Svíþjóð (sjá skýrslu Arbetsgivarverket frá 11. júní 2011) sýnir að með því að skoða ríkisstofnanir sérstaklega og hvernig þær greiddu fyrir sambærileg störf á mismunandi hátt gafst tækifæri til leiðréttingar á launamun kynjanna. Hérlandis hefur aðeins ein úttekt verið gerð á áhrifum launakerfisins á laun karla og kvenna, en það var rannsókn dr. Katrínar Ólafsdóttur á launamun karla og kvenna innan BHM. Megintilgangur rannsóknarinnar var að meta hvort tilkoma stofnanasamninga og þar með aukin dreifstýring hefði leitt til aukins launamunar en niðurstaða Katrínar var að launamunur kynjanna innan BHM hafi dregist saman. Í niðurstöðukafla rannsóknarinnar segir að laun kvenna séu lægri en laun karla og eigi það bæði við um dagvinnulaun sem og heildarlaun. Þó verði að hafa það í huga að í rannsóknina vanta mikilvægar upplýsingar sem gætu skýrt launamuninn, s.s. upplýsingar um framhaldsmenntun.

5 Leiðbeiningar fyrir forstöðumenn komi í ljós kynbundinn launamunur á vinnustað

Stefnt skal að árlegum jafnlaunagreiningum hjá stofnunum ríkisins enda eru slíkar greiningar forsenda þess að hægt sé að fylgjast með launamun kynjanna og árangri í leiðréttingu hans.

Það er hlutverk æðstu stjórnenda að fara reglulega yfir niðurstöður og komi í ljós óútskýrður kynbundinn launamunur þarf að grípa til viðeigandi ráðstafana. Með því er auðvitað átt við leiðréttingu á launamuninum og er mikilvægt að stjórnendur setji sér tímasett markmið sem auðvelt er að meta hvort standist. Leiðréttingu þarf að vera lokið áður en næsta árlega launagreining fer fram.

Helsta verkfæri stjórnenda við greiningu, vöktun og aðgerðaáætlun varðandi jafnlaunakerfi er jafnlaunastaðallinn, ÍST 85:2012. Tilraunaverkefni um innleiðingu staðalsins hefur verið ýtt úr vör og stendur fram til 1. júní 2014. Í tilraunaverkefninu er skapaður samráðsvettvangur stofnana, bæjarfélaga og fyrirtækja sem lýst hafa áhuga á þátttöku.

Sérfræðingar fjármála- og efnahagsráðuneytisins leiða tilraunverkefnið og leggja fram hagnýtar leiðbeiningar og veita þátttakendum ráðgjöf varðandi innleiðingu jafnlaunastaðalsins. Helsta afurð tilraunaverkefnisins er verkfærakista (hagnýtar leiðbeiningar, verkáætlanir og gátlistar) fyrir stofnanir, bæjarfélög og fyrirtæki er vilja innleiða staðalinn. Stjórnendur ríkisstofnana hafa aðgang að sérfræðingum fjármála- og efnahagsráðuneytisins í mannauðsmálum og við innleiðingu staðalsins.

6 Innleiðing jafnlaunastaðals

Helsti tilgangur jafnlaunastaðals er að vera verkfæri fyrir fyrirtæki og stofnanir sem vilja tryggja starfsmönnum sínum jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf óháð kyni. Í staðlinum segir að honum sé ætlað að skapa ramma sem fyrirtæki og stofnanir velja til að innleiða jafnlaunakerfi. Í jafnlaunastaðlinum er að finna leiðbeiningar um flokkun starfa og gerð launagreininga (sjá viðauka B og C í staðlinum).

Eins og áður hefur komið fram er brýnt að stofnanir skrái allar upplýsingar um laun, þ.m.t. viðbótargreiðslur og hlunnindi, í mannauðskerfi ríkisins og hægt verði að rekja slíkar ákvarðanir. Mælst er til að allar stofnanir ríkisins innleiði jafnlaunastaðalinn. Það að innleiða staðalinn gefur stofnunum ramma til að vinna eftir ásamt tækifæri til að auka trúverðugleika stofnunar varðandi fagleg vinnubrögð og stjórnarhætti.

7 Niðurstöður og tillögur

1. Nefndin leggur til að eftirfarandi skýribreytur verði notaðar í launarannsóknum Hagstofunnar: kyn, atvinnugreinaflokkun, starfaflokkun, starfshlutfall, vinnutími, menntun, aldur/starfsaldur.
2. Áhersla er lögð á að lokið verði nauðsynlegri skráningu í upplýsinga og mannauðskerfi ríkisins. Ljóst er að launakerfið sjálft er vel til þess fallið að halda utan um þær grundvallarupplýsingar sem nauðsynlegt er að skrá til að kanna reglulega kynbundinn launamun. Því er lögð höfuðáhersla á að stjórnendur stofnana, starfsmenn fjármála- og efnahagsráðuneytisins og Fjársýslu ríkisins setji þessi mál í forgang og að starfslag allt verði með þeim hætti að rekjanleiki launaákvæðana verði tryggður.
3. Nefndin leggur til að reglulega verði gerð úttekt á skráningu, stöðu og gæðum á upplýsingum í launakerfi ríkisins.
4. Stefnt verði að árlegum launagreiningum hjá stofnunum ríkisins.
5. Ríkið ásamt aðilum vinnumarkaðarins standi fyrir sérstöku tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðals. Það gefur tækifæri til að skilgreina umfang verkefnisins og áskoranir er upp kunna að koma ásamt því að sníða af þá vankanta sem gætu verið á innleiðingu staðalsins.
6. Nefndin hvetur til þess að farið verði að dæmi nágrannaþjóða okkar og í framtíðinni skoðað með reglubundnum hætti áhrif kjarasamninga og launakerfa þeirra á launamun kynjanna.
7. Til að fylgjast með árangri af innleiðingu jafnlaunastaðalsins er lagt til að gerð verði úttekt á óleiðréttum launamun kynjanna hjá stofnunum ríkisins í upphafi tilraunaverkefnis og síðan árlega. Nefndin leggur til að úttekt verði gerð hjá ríkinu í heild sem og einstökum stofnunum en við það gefst innsýn í áhrif innleiðingar jafnlaunastaðalsins hjá ríkinu.



FJÁRMÁLA- OG EFNAHAGSRÁÐUNEYTIÐ