

**Skýrsla starfshóps um  
jafnlaunastefnu á almennum vinnumarkaði**

**október 2008**

## Efnisyfirlit

|   |    |
|---|----|
| 1. Inngangur .....  | 3  |
| 2. Verkefni starfshópsins .....   | 4  |
| 3. Yfirlit um launamun karla og kvenna .....  | 5  |
| 4. Skýrsla Hagfræðistofnunar um nýlegar launarannsóknir .....   | 6  |
| 5. Aðferðir til að draga úr kynbundnum launamun.....  | 8  |
| 5.1 Starfsmatsleiðin.....   | 9  |
| 5.2 Vottunarleiðin .....  | 9  |
| 5.3 Vegvísisleiðin .....  | 10 |
| 6. Félagsleg umgjörð vinnumarkaðarins.....  | 11 |
| 7. Aukinn hlutur kvenna við forystu fyrirtækja .....  | 13 |
| 8. Ábendingar jafnlaunahópsins um val á leiðum.....   | 14 |
| Viðauki 1: Skipunarbréf starfshópanna þriggja .....   | 16 |
| Viðauki 2: Yfirlit Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands .....  | 21 |
| Viðauki 3: Yfirlit Hildar Jónsdóttur og Birgis Björns Sigurjónssonar .....  | 39 |
| Viðauki 4: Um vottunarleiðina, samið af fulltrúum Alþýðusambands Íslands og<br>Samtaka atvinnulífsins sem sitja í samstarfsnefnd um þetta málefni ..... | 44 |
| Viðauki 5: Vegvísir Starfsmannastjóráklúbbsins .....  | 47 |

# 1. Inngangur

Í stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnar Sjálfstæðisflokks og Samfylkingar frá 23. maí 2007 segir meðal annars:

Gerð verði áætlun um að minnka óútskýrðan kynbundinn launamun hjá ríkinu og stefnt að því að hann minnki um helming fyrir lok kjörtímabilsins. Ríkisstjórnin vill koma á samvinnu aðila vinnumarkaðarins og hins opinbera um að leita leiða til að eyða þessum launamun á almennum vinnumarkaði. Endurmeta ber sérstaklega kjör kvenna hjá hinu opinbera, einkum þeirra stétta þar sem konur eru í miklum meirihluta. Stefnt skal að því að jafna stöðu kvenna og karla í nefndum og stjórnunarstöðum á vegum ríkisins.

Á grundvelli þessarar yfirlýsingar skipuðu félags- og tryggingamálaráðherra og fjármálaráðherra sérstaka starfshópa haustið 2007 til þess að vinna að þessum áformum.

Félags- og tryggingamálaráðherra skipaði í þessu skyni tvo starfshópa. Í fyrsta lagi starfshóp um framkvæmd jafnlaunastefnu á almennum vinnumarkaði. Í honum eru fulltrúar frá Alþýðusambandi Íslands, Samtökum atvinnulífsins og fjármálaráðuneytinu auk formanns og fulltrúa sem ráðherra skipaði án tilnefningar. Samkvæmt skipunarbréfi hefur hópurinn það meginverkefni að semja tillögur að aðgerðum til að eyða óútskýrðum launamun kynjanna á almennum vinnumarkaði, jafna stöðu karla og kvenna í nefndum og við stjórnun stofnana og fyrirtækja og hrinda í framkvæmd þeim aðgerðum sem líklegastar þykja til árangurs.

Í öðru lagi skipaði félags- og tryggingamálaráðherra ráðgjafarhóp með fulltrúum frá Háskóla Íslands, Háskólanum á Bifröst, Háskóla Reykjavíkur, Jafnréttisstofu, Jafnréttisráði og Kvenréttindafélagi Íslands, en formaður hans var skipaður án tilnefningar.

Fjármálaráðherra skipaði á sama tíma starfshóp sem hefur það meginverkefni að setja fram áætlun um að minnka óútskýrðan launamun kynjanna hjá ríkinu um helming á kjörtímabilinu. Þá skal fara fram sérstakt endurmat á kjörum kvenna hjá hinu opinbera, einkum í þeim stéttum þar sem konur eru í miklum meirihluta. Fulltrúa í þennan starfshóp tilnefndu Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, Bandalag háskólamanna, Launanevnd Sambands íslenskra sveitarfélaga og félags- og tryggingamálaráðuneyti, einn fulltrúa hver aðili. Enn fremur tilnefndi Félag forstöðumanna ríkisstofnana tvo fulltrúa í starfshópinn en formaður hópsins var skipaður án tilnefningar.

Hlutverk ráðgjafarhópsins sem fyrr var nefndur er að vera til ráðgjafar um framvindu verksins í heild og að auki er honum ætlað að meta árangur aðgerða sem í verður ráðist á þessum vettvangi.

Þá er gert ráð fyrir að fulltrúar ráðherranna myndi ásamt formönnum starfshópanna þriggja manna nefnd til þess að samhæfa starf hópanna og fara yfir tillögur þeirra. Félags- og tryggingamálaráðherra felur einum nefndarmanna að kalla hana saman til funda.

Í viðauka 1 með þessari skýrslu er að finna skipunarbréf starfshópanna þriggja.

Starfshópurinn sem hér skilar skýrslu sinni skipaði félags- og tryggingamálaráðherra í október 2007 til þess að vinna að framgangi launajafnréttis á almennum vinnumarkaði. Eftirtalin voru skipuð í starfshópinn:

- Jón Sigurðsson, formaður, skipaður án tilnefningar.
- Margrét Kristmannsdóttir, fulltrúi félags- og tryggingamálaráðherra. Til vara Bryndís Ísfold Hlöðversdóttir.
- Gunnar Björnsson, fulltrúi fjármálaráðuneytis. Til vara Guðmundur H. Guðmundsson.
- Guðlaugur Stefánsson, fulltrúi Samtaka atvinnulífsins. Til vara Hannes G. Sigurðsson.
- Maríanna Traustadóttir, fulltrúi Alþýðusambands Íslands. Til vara Sigurður Magnússon.

Með hópnum starfaði Bjarnheiður Gautadóttir, lögfræðingur í félags- og tryggingamálaráðuneytinu.

## 2. Verkefni starfshópsins

Í upphafi starfsins var verkefni hópsins skilgreint á grundvelli skipunarbréfsins á eftirfarandi hátt:

Verkefnið er að **leita leiða** til þess að:

1. **eyða óútskýrðum launamun** kynjanna á almennum vinnumarkaði,
2. **jafna stöðu karla og kvenna í stjórnnum fyrirtækja og stofnana** og í nefndum og stjórnnum á þeirra vegum og
3. **hrinda í framkvæmd aðgerðum** sem líklegastar þykja til árangurs í þessum efnunum.

Markvissar tillögur um aðgerðir til þess að draga úr kynbundnum launamun verða ekki samdar nema fyrir liggi mat á því hversu mikill þessi munur er, hvar hann er og hvað honum veldur. Hópurinn (hér eftir nefndur jafnlaunahópurinn) taldi ekki ráðlegt, bæði vegna tímans sem til stefnu er í málinu og vegna kostnaðar, að ráðast í sérstaka umfangsmikla könnun á launamun kynjanna á almennum vinnumarkaði, enda hefur kynbundinn launamunur hér á landi verið rannsakaður talsvert og með ýmsum aðferðum á síðustu árum. Jafnlaunahópurinn ákvað því að fá Hagfræðistofnun Háskóla Íslands til þess að taka saman vandað yfirlit yfir rannsóknir um launamun kynjanna á vinnumarkaði, bæði á almennum markaði og hjá hinu opinbera. Hugmyndin var að þessi kortlagning viðfangsefnisins á grundvelli þegar gerðra athugana gæti þegar nýst öllum starfshópunum í starfi sínu.

### 3. Yfirlit um launamun karla og kvenna

Á vegum jafnlaunahópsins tók Hagfræðistofnun Háskóla Íslands saman yfirlit um nýlegar rannsóknir á launamun kynjanna hér á landi. Yfirlitsskýrslan heitir „Launamunur karla og kvenna – Rýnt í rannsóknir“ og er viðauki 2 með þessari skýrslu.

Niðurstöður þessara rannsókna má draga saman á einfaldan hátt með því að segja að óútskýrður launamunur kynjanna á hinum almenna vinnumarkaði virðist nú vera 10–15% konum í óhag. Þessi munur virðist samkvæmt skýrslu Hagfræðistofnunar hafa farið hægt minnkandi á síðustu árum.

Þegar skýrsla jafnlaunahópsins var á lokastigi komu fram nýjar launakannanir sem staðfesta óútskýrðan launamun kynjanna. Niðurstaða könnunar SFR sem birtist í september síðastliðnum er að óútskýrður launamunur karla og kvenna meðal félagsmanna sé rúm 17%. Hjá VR mælist munurinn á sama tíma rúm 14%.

Þá er þess að geta að í framhaldi af bókun með kjarasamningi Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins frá 17. febrúar 2008 um áherslur samningsaðila í jafnréttismálum gerðu Alþýðusamband Íslands, Samtök atvinnulífsins og Hagstofa Íslands með sér samstarfssamning í september 2008 um rannsókn á launamun karla og kvenna. Byggist rannsóknin á gagnasafni Hagstofunnar um laun og störf á almennum vinnumarkaði. Jafnframt hafa Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands gert samstarfssamning við ParX, Viðskiptaráðgjöf IBM, um rannsókn á launamun kynjanna fyrir árið 2008 á grundvelli gagnasafns ParX um launagreiðslur.

Samstarfssamningurinn við Hagstofuna felur í sér gerð frumskýrslu um ákjósanlegustu leiðir til að reikna launamun karla og kvenna á almennum vinnumarkaði. Þetta verður gert á grundvelli gagna Hagstofunnar og með hliðsjón af sérstöðu og sérkennum íslenska vinnumarkaðarins. Er áætlað að verkefninu ljúki í desember 2008.

Samstarfssamningurinn við ParX felur í sér gerð skýrslu um skýringar á launamun kynjanna á grundvelli gagnasafns fyrirtækisins um launagreiðslur árið 2008. Meðal þess sem verður kannað í rannsókninni er ábyrgð í starfi, meðal annars vegna fjárráða og mannaforráða, og áhrif ábyrgðar á launagreiðslur. Áætlað er að niðurstöður verði gefnar út um miðjan nóvember 2008.

Loks er þess að geta að ráðgjafarhópurinn sem félags- og tryggingamálaráðherra skipaði haustið 2007 hefur fengið Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands til þess að gera yfirlitsathugun á launamun kynjanna á öllum vinnumarkaðnum á fyrri hluta árs 2008. Ætlunin er að nota hana sem viðmiðun þegar metinn er árangur í viðleitni við að eyða kynbundnum launamun á næstu árum. Þess er að vænta að niðurstöður þessarar athugunar birtist á næstu vikum. Að þessu samanlögðu er ljóst að héðan í frá verður fylgst vandlega með framvindu launamála hér á landi frá sjónarmiði launajafnréttis.

## 4. Skýrsla Hagfræðistofnunar um nýlegar laun- rannsóknir

Í skýrslu Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands fyrir jafnlaunahópin er fjallað um helstu niðurstöður rannsókna á launum karla og kvenna sem gerðar hafa verið hér á landi á nýliðnum árum. Miklu munar á heildarlaunum karla og kvenna, en munurinn minnkar þó þegar á líður einkum vegna þess að konur vinna nú að jafnaði lengur en áður en karlar skemur. Í upphafi tíunda áratugarins unnu konur að jafnaði 34 tíma á viku en karlar 51 tíma. Árið 2007 unnu konur að jafnaði 36 tíma á viku en karlar 47. Á níunda áratug 20. aldar voru heildarvinnutekjur kvenna einungis ríflega helmingur af launum karla en síðustu mælingar benda til að þetta hlutfall sé nú ríflega 60%. Æ fleiri konur sækja út á vinnumarkaðinn og er atvinnuþátttaka kvenna mikil hér á landi. Árið 2007 voru 79% kvenna á aldrinum 16–74 ára á vinnumarkaði. Það einkennir atvinnuþátttöku kvenna að tiltölulega fáar konur eru í stjórnunarstöðum þótt um helmingur sérfræðinga og meirihluti sérmenntaðs starfsfólks séu konur. Meðal skrifstofufólks og þjónustu- og verslunarfólks eru konur í miklum meirihluta. Í skýrslu Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands er því spáð að hlutfall kvenna eigi enn eftir að aukast í hópi sérfræðinga þar sem konur eru nú 60% háskólanema.

Ekki er fyllilega ljóst hvort kynbundinn launamunur fari minnkandi. Capacent rannsaðaði árið 2006 laun í fjórum einkafyrirtækjum og fjórum ríkisstofnunum, á sama hátt og gert var 1994. Niðurstaðan var sú að þegar tekið hafði verið tillit til starfsstéttar, aldurs, starfsaldurs og vinnutíma var óútskýrður munur á launum karla og kvenna 15,7% í könnuninni 2006, en árið 1994 var þessi munur hjá sömu fyrirtækjum og stofnunum nánast sá sami eða 16%. Samkvæmt könnun VR, sem gerð hefur verið á sama hátt á hverju ári frá aldamótum, fer kynbundinn launamunur í hópi stéttarfélagans á hinn bóginn hægt minnkandi. Einnig er í skýrslu Hagfræðistofnunar vitnað til könnunar á gagnasafni ParX um laun á almennum vinnumarkaði. Úr því má lesa að óleiðréttur launamunur kynjanna sé mun minni hjá fertugum og yngri en þeim sem eldri eru. Þetta gæti bent til þess að fjölskylduábyrgð sé jafnari hjá yngri hópnum og búast megi við að kynbundinn launamunur eigi eftir að minnka hjá eldra fólki þegar tímar líða, þ.e. þegar sá hópur eldist, að því gefnu að munurinn aukist ekki aftur hjá nýjum kynslóðum.

### Hver er launamunurinn?

Eins og að framan greinir tók Hagfræðistofnun Háskóla Íslands saman helstu niðurstöður rannsókna sem gerðar voru á launamun karla og kvenna á tímabilinu 2001–2008. Skoðaðar voru kannanir á launamun kynjanna á almenna vinnumarkaðnum og hjá opinberum stofnunum.

Þrettán launakannanir voru athugaðar og þeim skipt í þrjá flokka:

1. Almennar kannanir á launamun kynjanna.
2. Kannanir á launamun kynjanna á almenna vinnumarkaðnum.
3. Kannanir á launamun kynjanna hjá starfsfólki hjá hinu opinbera.

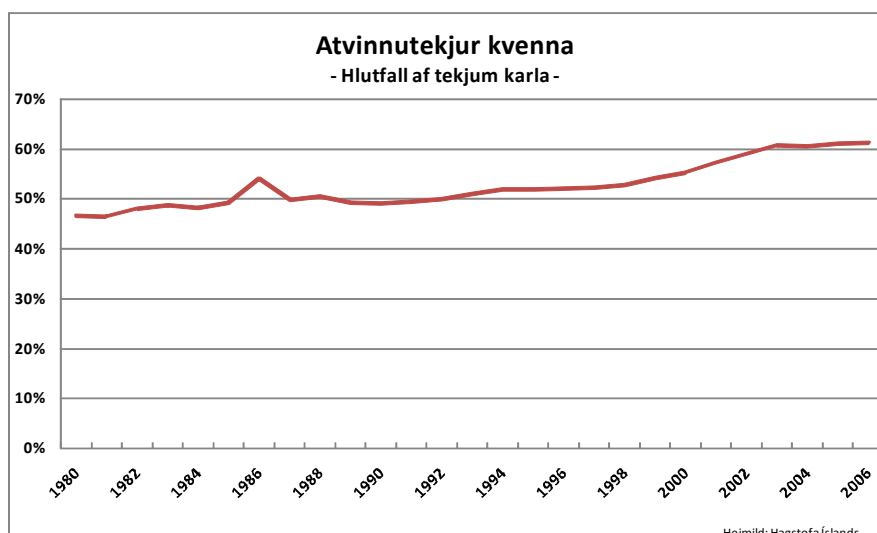
Samkvæmt flestum könnunum í flokki tvö og þrjú mælist óútskýrður launamunur milli karla og kvenna 10–15%. Nokkrar kannanir í flokki eitt voru gerðar á tímabilinu. Eftir leiðréttingar með ýmsum breytum eru niðurstöður þeirra 7–16% kynbundinn launamunur.

Þegar skoðað er hvernig karlar og konur skiptast á starfsgreinar kemur í ljós að í hópi skrifstofufólks eru konur í miklum meirihluta og einnig í hópi þjónustu- og verslunarfólks. Konur eru um 40% ósérhæfðs starfsfólks og hefur hlutfall þeirra í þeim hópi lækkað undanfarin ár.

Tæp 90% kvenna á vinnumarkaði vinna í þjónustugreinum og þar af vinna ríflega 44% í starfsgreinum hjá hinu opinbera, svo sem í stjórnslu, við fræðslustarfsemi og í heilbrigðis- og félagsþjónustu. Sé aftur á móti litið á hlutfall kvenna meðal starfsmanna í einstökum atvinnugreinum kemur í ljós að konur eru tæp 20% starfsfólks í framleiðslugreinum en rúmlega helmingur þeirra sem vinna í þjónustugreinum.

## Hvernig hafa laun þróast?

Frá árinu 1980 hafa atvinnutekjur kvenna hækkað jafnt og þétt sem hlutfall af tekjum karla. Árið 1980 voru tekjur kvenna 47% af tekjum karla en árið 2006 var hlutfallið orðið 61%. Mikilvægt er að hafa í huga að á sama tíma hefur vinnustundum kvenna fjölgað en vinnutími karla styst.



Þróun þessa launahlutfalls er nokkuð misjöfn eftir starfsgreinum. Laun afgreiðslufólks sveiflast mikið og hlutfall launa kvenna af launum karla í þessari starfsgrein breytist töluvert, en það virðist þó fara lækkandi. Tekjur kvenna í skrifstofustörfum hækka sem hlutfall af tekjum karla. Dagvinnulaun kvenna í skrifstofustörfum voru árið 1990 rúm 70% af launum karla en árið 2006 fór hlutfallið upp undir 90%.

Hagstofan birtir upplýsingar um tekjur karla og kvenna í ýmsu formi. Ef marka má tölur úr skattframtölum eru konur að meðaltali með 36% lægri heildaratvinnutekjur en karlar. Hluti af muninum stafar af því að karlar vinna enn að jafnaði lengri vinnudag í launuðu starfi en konur, þótt dregið hafi saman með þeim.

Hagstofan hefur einnig upplýsingar úr launabókhaldi ríflega hundrað fyrirtækja með um tíu þúsund launamenn. Þar er aðeins tekið með fólk í fullu starfi en nokkru getur munað á yfirvinnu. Samkvæmt þessum tölum voru heildartekjur kvenna í fullu starfi að jafnaði 30% lægri en tekjur karla í fullu starfi árið 2006.

## Hvað hefur áhrif á laun?

Ýmsir þættir eru taldir hafa áhrif á laun, svo sem starfsreynsla, menntun, starfsábyrgð og eðli starfsins. Aldur hefur einnig verið nefndur sem ein af mikilvægum launabreytum. Áhugaverð er ábending í skýrslu um launamun karla og kvenna eftir aldri í gögnum úr launasafni ParX frá 2006. Konur yngri en 34 ára eru með 10–12% lægri laun en karlar í sama aldursflokki og í aldursflokknum 35–39 ára eru konur með um 15% lægri laun en karlarnir. Launamunurinn vex með hækkandi aldri þegar tekinn er þverskurður af aldursdreifingunni á sama tíma. Varasamt er þó að draga miklar ályktanir af þessum upplýsingum því kanna þarf gögn úr fleiri athugunum. Enn fremur skal minnt á þær vísbendingar sem áður voru nefndar um að minni kynbundinn launamunur hjá yngri aldurshópum kunni að vera kynslóðabundinn þannig að hann minnki í heild þegar tímar líða.

## 5. Aðferðir til að draga úr kynbundnum launamun

Hópurinn kynnti sér þær aðferðir og aðgerðir sem helst koma til álita, bæði hér á landi og hjá öðrum þjóðum, til þess að jafna stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði á kerfisbundinn hátt, og hvaða árangri þær hefðu eða gætu skilað. Hér koma við sögu bæði löggjöf og kjarasamningar sem mynda umgjörð um samskiptin á vinnumarkaðnum en einnig í einstökum atriðum röðun starfa innan kjarasamninga og ráðningarsamningar einstaklinga við atvinnurekendur. Þá kemur hér einnig við sögu félagsleg umgjörð atvinnulífsins, þ.e. reglur og venjur sem móta daglegt líf og starf fólks, bæði karla og kvenna, og hafa mikil áhrif á möguleika til þátttöku á vinnumarkaði. Hér má nefna foreldraorlof við fæðingu og veikindi barna, tillit til fjölskylduáðstaðna við vinnutilhögun á vinnustöðum, aðgangur að leikskólum fyrir yngstu börnin, skólaskjól að loknum kennsludegi fyrir grunnskólabörn og fleira af þessu tagi sem allt hefur áhrif á stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Þessi félagslega umgjörð vinnandi fólks þarf í ríkari mæli en hingað til að taka mið af fjölskylduhögum sem breytast yfir æviskeiðið. Launamunur kynjanna stendur djúpum rótum í gamalgrónum venjum, hegðunarmunstri og hugarfari sem mótar vinnumarkaðinn bæði beint og óbeint, eins og nýlegar rannsóknir hér á landi leiða glöggt í ljós.

Nýsamþykkt jafnréttislög mynda mikilvæga umgjörð um viðleitnina til þess að koma á launajafnrétti. Reynslan sýnir þó, bæði hér á landi og annars staðar, að almenn löggjöf ein og sér dugur skammt til þess að eyða launamun kynjanna. Jafnlaunahópurinn hefur freistað þess að kanna, meðal annars með samtölum við fjölmarga aðila á vinnumarkaði og í rannsóknasamfélaginu, hvort unnt sé að stuðla að launajafnrétti kynjanna með nýjum eða breyttum aðferðum við ákvörðun launa í fyrirtækjum.

Þetta er ekki síst mikilvægt þar sem þróun á almenna vinnumarkaðnum hefur á undanförunum árum leitt til þess að laun starfsmanna ráðast nú í vaxandi mæli af einstaklingsbundnum launaákvörðunum með samkomulagi milli starfsmanns og fyrirtækis á grundvelli markaðslauna. Kjarasamningar stéttarféлага og samtaka atvinnurekenda mynda nú almennan ramma um einstakar launaákvörðanir með ákvæðum um almenn réttindi og ýmis starfskjör og með leiðbeiningum um launamörk



og framgang, en fela sjaldnast í sér beina ávísun á nákvæmlega tiltekinn launataxta fyrir hvern einstakan starfsmann. Enginn vafi leikur á því að ábyrgð stjórnenda á launamyndun og launaþróun hefur aukist með tilkomu markaðslauna. Þess vegna ríður á að þeir beiti sér fyrir launajafnrétti í fyrirtækjum sínum, enda þeim og fyrirtækjum þeirra til hagsbóta.

Ráðningar- og launasetningarferli innan fyrirtækja er því meginatriði vilji menn hafa áhrif á launamyndunina í jafnréttisátt og þar gegna æðstu stjórnendur lykilhlutverki. Jafnlaunahópurinn bendir á þrjár megin aðferðir sem gætu breytt launasetningunni innan fyrirtækja þannig að jafnréttis sé gætt og er þeim lýst stuttlega hér á eftir. Leiðirnar þrjár eru:

- **Starfsmatsleiðin**
- **Vottunarleiðin**
- **Vegvísisleiðin**

## **5.1 Starfsmatsleiðin**

*Starfsmatsleiðin* felst í ítarlegri greiningu starfa í hverju fyrirtæki þar sem verðmæti þeirra er metið með samræmdri mælistiku. Laun fyrir hvert starf skulu síðan ákveðin út frá þessu mati. Við matið skal að sjálfsögðu gæta fyllsta hlutleysis gagnvart kynferði þess sem starfinu gegnir. Mörgum vex í augum umfangsmikið greiningarkerfi sem fylgir starfsmatinu og fyrirhöfn við viðhald þess, en á hinn bóginn vinnst með þessari aðferð kerfisbundin aðkoma að starfsmannamálum sem hefur margvíslega kosti við rekstur fyrirtækja. Reykjavíkurborg og nokkur önnur stærstu sveitarfélög landsins hafa frá aldamótum beitt starfsmati við launasetningu með góðum árangri að eigin mati, einnig hvað varðar launajafnrétti kynjanna. Mikil reynsla er af þessari aðferð í öðrum löndum og eflaust gætu stærstu launagreiðendur á hinum almenna vinnumarkaði beitt henni með góðum árangri. Hún krefst þó mikils undirbúnings og felur í sér nokkra skrifinnsku og gæti því verið óhentug fyrir smærri fyrirtæki í samkeppnisrekstri á síbreytilegum markaði.

Starfsmatsleiðin byggist í grunninn á stöðluðu mati starfa. Hún felur í sér einhvers konar staðal sem tryggja verður að sé laus við kynbundna mismunun. Miklum tormerkjum virðist háð að mæla almennt fyrir um það með lögum eða reglum að fyrirtæki skuli beita ókynbundnu starfsmati við launasetningu sína. Upptaka starfsmats verður því að vera sjálfviljug ákvörðun viðkomandi fyrirtækis og starfsmanna þess eða stéttarfélags þeirra. Þau Hildur Jónsdóttir og Birgir Björn Sigurjónsson, sem unnu að mótun og upptöku starfsmats hjá Reykjavíkurborg í byrjun þessa áratugar, hafa að beiðni jafnlaunahópsins samið greinargott yfirlit um almenna eiginleika starfsmats. Þessi greinargerð með heitinu „Hvað er starfsmat?“ fylgir þessari skýrslu sem viðauki 3.

## **5.2 Vottunarleiðin**

*Vottunarleiðin* byggist á því að óháður faggiltur aðili staðfesti að launagreiðslur og mannauðsstjórnun fyrirtækis sé í samræmi við viðurkenndan launajafnréttisstaðal. Hugmyndin er auðvitað sú að virkja markaðsöflin í þágu jafnréttis. Fyrirtæki hljóti að sækjast eftir því að fá slíkan gæðastimpil á launamál og starfsmannahald til þess að standa sem best að vígi í samkeppni um hæft starfsfólk og auka viðskiptavild sína.

Þessi aðferð hefur fengið byr undir báða vængi með samþykkt nýrra laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr.10/2008, og með sérstakri bókun í almennum kjarasamningum Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins í febrúarmánuði á þessu ári. Í nýju jafnréttislögunum segir í ákvæði til bráðabirgða að félags- og tryggingamálaráðherra skuli „sjá til þess að þróað verði sérstakt vottunarkerfi um framkvæmd stefnu um launajafnrétti og framkvæmd stefnu um jafnrétti við ráðningar og uppsagnir í samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðarins“. Ætlunin er að þessu verkefni ljúki fyrir 1. janúar 2010.

Í bókun Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um jafnréttisáherslur segir að „þróað verði vottunarferli sem fyrirtæki geti nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar“. Þar segir einnig að undirbúningur skuli þegar hafinn og er stefnt að því að verkefninu ljúki fyrir lok árs 2009, þ.e. á sama tíma og hliðstæð vinna sem um er fjallað í fyrrnefndu ákvæði jafnréttislaga.

Þá segir í bókuninni að vottunarkerfið skuli samið í samstarfi við Staðlaráð Íslands og að því stefnt að út verði gefinn sérstakur íslenskur staðall um þetta efni. Jafnlaunahópurinn beitti sér fyrir því að samningsaðilar á vinnumarkaðnum og fulltrúar ráðuneyta sem tengjast launamálum tækju upp samstarf við undirbúning þessarar staðlagerðar í samráði við Staðlaráð Íslands. Jafnlaunahópurinn átti enn fremur samstarf við sérfræðinga á þessu sviði og við Staðlaráð Íslands í samráði við samtök aðilanna á vinnumarkaðnum um þetta mikilvæga verkefni. Nú hefur undirbúningi fyrir vottunarleiðina verið ýtt úr vör og er vinna við staðlagerðina hafin.

Að semja staðal um launajafnrétti er óhjákvæmilega alltímafrekt því marga þarf að kveðja til verksins svo það komi að gagni, auk þess þarf mikið kynningarstarf til þess að þessi aðferð nái tilgangi sínum. Þess er því naumast að vænta að jafnréttisvottun geti orðið raunhæfur möguleiki fyrir en árið 2010 í fyrsta lagi. Hins vegar er mikils um vert að Ísland gerist nú brautryðjandi á þessu sviði vottunar og jafnréttismála og því til nokkurs að vinna að koma þessu verki í kring.

Þessari skýrslu fylgir viðauki um vottunarleiðina, viðauki 4, sem fulltrúar Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins í samstarfsnefnd um þetta málefni hafa samið.

### **5.3 Vegvísisleiðin**

*Vegvísisleiðin* byggist á hugmyndum mannauðsstjóra í nokkrum stærstu fyrirtækjum landsins sem vinna saman í Starfsmannastjóráklúbbum svokallaða. Þeir telja að fara megi einfaldar en árangursríkar leiðir til að auka jafnrétti í launamálum og sneiða hjá þeim umfangsmikla formbúningi sem fylgir starfsmats- og vottunarleiðunum sem að framan greindi. Að mati mannauðsstjóranna er unnt að ná góðum árangri án þess að eyða miklu fé eða fyrirhöfn í starfsmatskerfi eða staðlagerð með því að tryggja þátttöku æstu stjórnenda hvers fyrirtækis í viðleitni við að koma á launajafnrétti. Þeir eiga meðal annars að athuga reglulega launamun kynjanna eins og hann birtist í greiddum launum fyrir sambærileg störf innan fyrirtækisins. Á það er bent að það sé í reynd mikið hagsmunamál fyrir hvert fyrirtæki að jafnrétti ríki í kjaramálum innan þess því þannig tryggja þau sér best hæft starfsfólk og viðskiptavild að auki.

Við skilgreiningu sambærilegra starfa er lögð til sú meginregla að styðjast við þau starfsheiti sem tíðkast innan hvers fyrirtækis og að ekki verði reynt að staðla starfslýsingar en endurskilgreina þó starfsmannahópa þegar ljóst þykir að störf sem falla undir sama starfsheiti eru misverðmæt. Jafnframt að starfsmenn og viðskiptavinir verði upplýstir um að launajafnrétti sé verkefni á ábyrgð yfirstjórnar fyrirtækisins í samstarfi við mannauðsstjóra. Þá verði upplýsingar um launamun karla og kvenna innan fyrirtækisins hluti af reglubundinni upplýsingamiðlun um hagi þess, studdar staðfestingu frá endurskoðanda til frekari áréttingar.

Vegvísisleiðin gæti orðið eins konar undanfari vottunarkerfis sem aðilar vinnumarkaðarins eru nú að undirbúa í samstarfi við félags- og tryggingamálaráðuneytið og á að komast í gagnið í ársbyrjun 2010.

Í grunninn er hugmyndin hér sú sama og í vottunar- og starfsmatsleiðunum, þ.e. að móta einhvers konar starfsreglur eða staðal í launa- og starfsmannamálum. Þær þurfa að vera ókynbundnar og sanngjarnar, fyrirsjáanlegar og stöðugar og árangur af þeim þarf að vera hægt að meta. Meginhugmynd mannauðsstjórnanna með vegvísinum er sú að unnt sé að ná verulegum árangri í því að draga úr kynbundnum launamun með tiltölulega einföldum aðferðum. Þeir leggja jafnframt á það höfuðáherslu að til þess að árangur náist þurfi æðstu stjórnendur fyrirtækjanna að taka virkan þátt í jafnréttisstarfinu.

Jafnlaunahópurinn samdi við Starfsmannastjóráklúbbsinn um að vinnuhópur á hans vegum semdi kynningarit/vegvísi sem gæti komist í umferð fyrir lok þessa árs. Með því móti gætu fyrirtæki byrjað að prófa þessa leið þegar á árinu. Þessi tilraun gæti jafnframt nýst til aðfanga fyrir staðlagerðina sem hafin er á vegum Alþýðusambands Íslands, Samtaka atvinnulífsins og ríkisins vegna vottunarleiðarinnar.

Þessari skýrslu fylgir sem viðauki 5 „Vegvísir um jafnlaunaúttektir í fyrirtækjum og stofnunum“ sem saminn var á vegum Starfsmannastjóráklúbbsins sem að framan var getið. Með vegvísinum er fylgiskjal sem ástæða er til að vekja sérstaka athygli á sem er listi yfir tæplega fimmtíu fyrirtæki sem hafa kynnt sér vegvísinn og lýst sig reiðubúin til þess að fara þegar í stað að vinna samkvæmt honum. Hjá þessum fyrirtækjum starfa um þessar mundir um fimmtán þúsund manns.

## **6. Félagsleg umgjörð vinnumarkaðarins**

Hópurinn hefur í störfum sínum lagt megináherslu á kynbundinn launamun og aðgerðir sem miða að því að draga úr honum. Í þessum kafla verður einnig vikið að mikilvægum þáttum sem hópurinn hefur athugað í félagslegri umgjörð vinnumarkaðarins vegna þess að þeir hafa áhrif á jafna möguleika karla og kvenna til atvinnuþátttöku og starfsþróunar.

Í samfélagi nútímans er atvinnuþátttaka beggja kynja mikil og í flestum fjölskyldum starfa bæði karlar og konur utan heimilis. Atvinnuþátttaka kvenna er hvergi meiri en hér á landi og konur sækja sér sífellt aukna menntun og fást við sífellt fjölbreyttari störf. Þessar staðreyndir hafa verulega efnahagslega þýðingu fyrir samfélagið allt og eiga mikinn þátt í þeirri hagsæld sem hér ríkir. Þetta kallar einnig á breytta verkaskiptingu karla og kvenna og nýjar leiðir til þess að samræma atvinnu og

fjölskyldulíf. Meirihluti hjóna og sambúðarfólks starfar utan heimilis. Forsenda þess að karlar og konur geti tekið jafnan þátt í atvinnulífinu, sem og öðrum störfum utan heimilisins, er að þau skipti með sér ábyrgð á heimilishaldinu, bæði heimilisverkum og barnauppleði. Kannanir sýna að meðal fjölskyldufólks skilar karlinn lengri vinnudegi utan heimilis en konan fleiri tímum í vinnu innan heimilisins. Með því að auðvelda fólki að samræma starfsskyldur og skyldur gagnvart fjölskyldu er áfanga náð í baráttu gegn kynbundnum launamun og um leið stuðlað að jafnri foreldraábyrgð sem er ótvíræður kostur í fjölskyldulífi og við uppeldi barna.

Með löggjöf og kjarasamningum um rétt launafólks til orlofs, veikinda- og slysarétt, fæðingar- og foreldraorlof, hvíldartíma, hámarksvinnutíma o.fl. hefur á síðustu áratugum náðst mikilvægur árangur við að auðvelda launafólki að samræma atvinnuþátttöku og fjölskyldulíf. Á móti þessari þróun kann að virka vaxandi eftirspurn í þjóðfélagi samtímans eftir aðgangi að margvíslegri þjónustu á öllum tímum sólarhringsins, sem gerir erfiðara um vik fyrir starfsfólk í ýmsum greinum að ná æskilegu jafnvægi milli vinnutíma og samverustunda með fjölskyldu og börnum.

Þá hafa möguleikar launamanna til sveigjanlegs vinnutíma aukist með lögum og kjarasamningum að undanfögnu. Sveigjanlegur vinnutími er afar mikilsverður við að samræma atvinnu og fjölskyldulíf. Þegar vel tekst til við að flétta þetta saman næst jafnvægi sem eykur lífsgæði starfsfólksins og nýtist fyrirtækinu óbeint með aukinni ánægju og dugnaði í starfi. Fjölskylduvæn vinnumenning getur skipt alla starfsmenn máli einhvern tíma á starfsferlinum, hvort sem þeir eru stjórnendur eða almennir starfsmenn, einhleypir eða fjölskyldufólk. Reynslan sýnir að jafnvel þótt lítill hluti starfsfólks notfæri sér á hverjum tíma tiltekna valkosti um sveigjanleika hefur það jákvæð áhrif á viðhorf starfsmanna í heild til vinnustaðar síns að vita að menn hafa val ef á þarf að halda. Sveigjanleiki getur þannig dregið úr starfsmannaveltu og bætt ímynd fyrirtækis.

Ný lög um fæðingar- og foreldraorlof, nr. 95/2000, komu að stærstum hluta til framkvæmda 1. janúar 2001. Með þeim var sameiginlegt fæðingarorlof foreldra lengt í níu mánuði í nokkrum skrefum og föðurnum gefinn kostur á a.m.k. þremur mánuðum. Þessi lög marka tímamót um rétt foreldra til orlofs vegna fæðingar barns. Markmið laganna er að tryggja barninu samvistir bæði við föður og móður og gera foreldrum kleift að samræma fjölskyldulíf og atvinnuþátttöku betur en áður. Fæðingarorlofslögin sköpuðu meðal annars möguleika á að taka fæðingarorlof samhliða skertu starfshlutfalli og að taka fæðingarorlof yfir lengra tímabil, allt þar til barnið verður 18 mánaða.

Skref hafa verið stigin til að auka réttindi foreldra á vinnumarkaði við veikindi barna og auk þess hafa greiðslureglur vegna langveikra barna verið endurskoðaðar til að koma betur til móts við þarfir foreldra. Foreldraorlof veitir nú foreldrum barna átta ára og yngri rétt til 13 vikna ólaunaðs orlofs til þess að annast börn sín. Skoðað mætti betur aðgerðir til þess að foreldraorlof verði raunverulegur kostur við að samræma atvinnuþátttöku og fjölskylduábyrgð.

Fátt skiptir jafn miklu máli og traust dagvistun við að jafna möguleika foreldra til þátttöku á vinnumarkaðnum. Sagan sýnir að þegar úrræði skortir í dagvistunarmálum er líkleggra að konan dragi úr vinnu sinni en karlinn. Það er því gríðarlega mikilvægt jafnréttismál að tryggja foreldrum örugga dagvistun fyrir börn sín frá því að

fæðingarorlofi lýkur. Tryggja þarf dagvistun fyrir börn á aldrinum 9–18 mánaða og grunnskólabörnum örugga og góða dagvistun að skóladegi loknum. Skólar og frístundastofnanir, svo sem Íþróttafélög og tónlistarskólar, ættu að freista þess að samræma stundaskrár sínar til hægðarauka fyrir börn og fjölskyldur þeirra.

## 7. Aukinn hlutur kvenna við forystu fyrirtækja

Hlutur kvenna við forystu fyrirtækja hér á landi hefur ekki aukist að ráði á síðustu árum. Fjöldi kvenna í stjórnnum stærstu fyrirtækjanna hefur staðið nokkurn veginn í stað en nokkur fjölgun virðist hafa orðið meðal kvenna í hópi æðstu stjórnenda, einkum framkvæmdastjóra. Þetta eru niðurstöður athugana Frjálsrar verslunar og Háskólans á Bifröst („jafnréttiskennitalan“) á stöðu þessara mála undanfarin ár. Af þessum sökum virðist ástæða til þess að beina athyglinni einkum að vali á stjórnarmönnum í fyrirtækjum og stofnunum á næstunni hvað hlut kvenna við forystu fyrirtækja varðar.

Raunar eru tölurnar nokkuð ólíkar í Frjálsri verslun og Bifrastarkönnuninni. Skýringin kann að liggja í mun á úrtaki þar sem Frjáls verslun hefur 300 stærstu fyrirtæki landsins undir en Háskólinn á Bifröst 100–120 stærstu fyrirtækin. Sú regla virðist gilda samkvæmt þessum könnunum að eftir því sem fyrirtækin verða stærri lækkar hlutfall kvenna í stjórnnum þeirra. Um æðstu stjórnendur ber að hafa í huga að í könnun Háskólans á Bifröst eru forstjórar og framkvæmdastjórar flokkaðir saman.

| <b>Frjáls verslun</b>         | <u>2005</u> | <u>2006</u> | <u>2007</u> | <u>2008</u> |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| * Í stjórn stærstu fyrirtækja | 13,2%       | 10,8%       | 14,0%       | 16,2%       |
| * Æðsti stjórnandi            | 7,3%        | 8,3%        | 7,3%        | 6,3%        |
| * Framkvæmdastjórar sviða     |             | 16,0%       | 18,0%       | 23,4%       |
| <b>Háskólinn á Bifröst</b>    |             |             |             |             |
| * Í stjórn stærstu fyrirtækja | 12%         |             | 8%          | 13%         |
| * Æðstu stjórnendur           | 10%         |             | 14%         | 19%         |

Margt hefur verið reynt í orði til að auka hlut kvenna við forystu í fyrirtækjum undanfarin ár en árangurinn er lítill. Mikilvægt er að taka betur á í þessum efnum.

Ekki verður fjallað nánar hér um þetta þar sem á vegum viðskiptaráðuneytisins er að störfum hópur sem ætlað er að benda á leiðir til þess að auka hlut kvenna við forystu fyrirtækja, bæði á vegum hins opinbera og á almenna markaðnum.

Þá er í viðskiptaráðuneytinu unnið að aðgerðaáætlun á þessu sviði sem áformað er að verði birt á næstunni. Aðgerðaáætlunin er unnin á grundvelli þingsályktunar sem samþykkt var á Alþingi árið 2004. Fyrirnefnda þingsályktun má finna á eftirfarandi vefslóð: <http://www.althingi.is/altext/130/s/1331.html>

## 8. Ábendingar jafnlaunahópsins um val á leiðum

Jafnlaunahópurinn hefur eðli málsins samkvæmt lagt mesta áherslu á að kanna leiðir sem beinlínis varða ferli launaákvörðunar í fyrirtækjum og gætu þannig orðið til þess að auka launajafnrétti á almenna vinnumarkaðnum. Þar virðist mikilvægast að freista þess að hafa varanleg áhrif á vinnuaðferðir við launamyndun og launaþróun innan fyrirtækjanna. Jafnlaunahópurinn bendir á þrjár leiðir í þessu skyni, starfsmatsleið, vottunarleið og vegvísisleið.

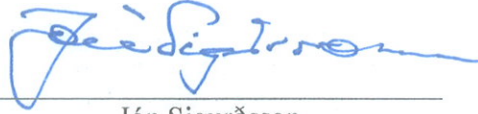
Engin ástæða er til þess að líta svo á að þessar leiðir útiloki hver aðra. Sannleikurinn er sá að þær eru í eðli sínu allar náskyldar. Eðlilegast virðist að hvert fyrirtæki velji sjálft þá leið sem það telur henta best til þess að stuðla að launajafnrétti kynjanna innan sinna vébanda. Til þess að þetta val verði vel grundað þurfa valkostirnir að vera sem allra skýrastir. Að þessu marki hefur starf hópsins stefnt og hann bindur vonir við að vegvísisleiðin geti þegar á komandi misseri veitt mörgum fyrirtækjum, smáum sem stórum, tækifæri til að koma á launajafnrétti í samræmi við jafnréttislög. Starfsmatsleiðin er einnig álitlegur kostur í þessu efni fyrir stærstu fyrirtækin og fyrir sveitarfélögin. Þegar jafnlaunastaðall frá Staðlaráði Íslands liggur fyrir eftir rúmt ár, sem afrakstur samstarfs Alþýðusambands Íslands, Samtaka atvinnulífsins og ríkisins, opnast vottunarleiðin fyrir þau fyrirtæki sem hana kjósa.

Jafnlaunahópurinn leggur mikla áherslu á að launamyndun sé reglulega til skoðunar innan fyrirtækjanna og að æðstu stjórnendur þeirra geri sér grein fyrir að þeir leika veigamesta hlutverkið við að eyða kynbundnum launamun. Til að árangur náist verða þeir að gera þetta mál að sínu. Regluleg athugun upplýsinga um launamyndun á að verða jafn sjálfsögð og stöðug vöktun annarra lykiltalna í rekstri fyrirtækis.

Jafnlaunahópurinn leggur jafnframt mikla áherslu á að haldið verði áfram að gera hina félagslegu umgjörð fyrir atvinnuþátttöku fólks þannig úr garði að hún stuðli að jöfnum tækifærum og kjörum karla og kvenna á vinnumarkaði.

Mönnum verður stöðugt ljósara að það að eyða kynbundnum mun á réttindum og skyldum karla og kvenna á vinnumarkaði og í samfélaginu almennt er ekki aðeins sjálfsagt réttlætismál heldur er jafnrétti kynjanna einnig lykill að hagsæld og samkeppnishæfni á alþjóðavísu. Jafnljóst er að kynbundinn launamunur og annar munur á stöðu karla og kvenna styðst við gamalgrónar venjur og hegðunarmunstur sem stendur djúpum rótum í samfélagsgerðinni. Til þess að bæta úr til frambúðar þarf fleira en jafnréttislöggjöf, kjarasamninga og bætta tilhögun við launaákvæðanir í fyrirtækjunum. Til þess að koma á varanlegu jafnrétti í launamálum þarf ekki síst að ástunda jafnrétti kynjanna í öllu uppeldis- og skólasterfi frá leikskóla til háskóla, því lengi býr að fyrstu gerð. Hugarfarsbreytingar er þörf.

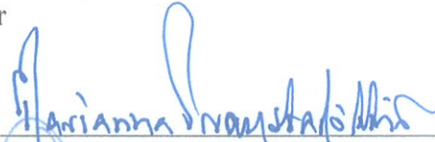
Reykjavík, 10. október 2008



Jón Sigurðsson  
formaður



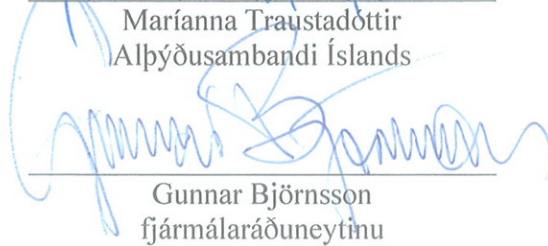
Margrét Kristmannsdóttir  
framkvæmdastjóri



Marianna Traustadóttir  
Alþýðusambandi Íslands



Guðlaugur Stefánsson  
Samtökum atvinnulífsins



Gunnar Björnsson  
fjármálaráðuneytinu



Bjarnheiður Gautadóttir  
starfsmaður starfshópsins

## **Viðauki 1**

Skipunarbréf starfshópanna þriggja.





## FÉLAGSMÁLARÁÐUNEYTIÐ

Hafnarhúsinu við Tryggvagötu 150 Reykjavík  
sími: 545 8100 bréfasími: 552 4804  
netfang: postur@fel.stjr.is  
www.felagsmalaraduneyti.is

Jón Sigurðsson, hagfræðingur  
Selbraut 15  
170 Seltjarnarnes

Reykjavík 24. október 2007  
Tilv.: FEL07090006/022-31

Félagsmálaráðherra og fjármálaráðherra skipa samkvæmt ákvörðun ríkisstjórnarinnar þrjá starfshópa sem vinna munu að verkefnum í stefnuýfirlýsingu ríkisstjórnarinnar frá 23. maí 2007 þar sem segir:

*„Gerð verði áætlun um að minnka óútskýrðan kynbundinn launamun hjá ríkinu og stefnt að því að hann minnki um helming fyrir lok kjörtímabilsins. Ríkisstjórnin vill koma á samvinnu aðila vinnumarkaðarins og hins opinbera um að leita leiða til að eyða þessum launamun á almennum vinnumarkaði. Endurmeta ber sérstaklega kjör kvenna hjá hinu opinbera, einkum þeirra stétta þar sem konur eru í miklum meirihluta. Stefnt skal að því að jafna stöðu kvenna og karla í nefndum og stjórnunarstöðum á vegum ríkisins.“*

Fjármálaráðherra skipar hóp er vinnur að verkefnum tengdum opinberum vinnumarkaði. Félagsmálaráðherra skipar tvo hópa, annars vegar hóp sem vinnur að verkefnum tengdum almennum vinnumarkaði og hins vegar ráðgjafarhóp sem verður félagsmálaráðherra til ráðgjafar um framvindu verkefnisins í heild og mun vinna eða láta vinna mat á raunverulegum árangri aðgerðanna.

Þér eruð hér með skipaðir formaður í starfshóp sem vinnur að verkefnum tengdum almennum vinnumarkaði og hefur þau meginverkefni að leita leiða til að eyða óútskýrðum launamun kynjanna á almennum vinnumarkaði og jafna stöðu karla og kvenna í nefndum og við stjórnun stofnana og fyrirtækja. Hópurinn skal vinna tillögur að aðgerðum og hrinda í framkvæmd þeim aðgerðum sem líklegastar þykja til árangurs. Formenn hópanna þriggja mynda jafnframt samráðsvettvang hópanna þriggja sem fulltrúi félagsmálaráðherra kallar saman að ósk ráðherra. Samráðsvettvangurinn skal samhæfa starf hópanna þriggja og fara yfir tillögur þeirra.

Í starfshópnum eiga sæti:

Jón Sigurðsson, skipaður án tilnefningar af félagsmálaráðherra, formaður nefndarinnar.  
Margrét Kristmannsdóttir, skipuð af félagsmálaráðherra án tilnefningar, Bryndís Ísfold Hlökkversdóttir, til vara  
Gunnar Björnsson, tiln. af fjármálaráðuneyti, Guðmundur H. Guðmundsson, til vara,  
Guðlaugur Stefánsson, tiln. af Samtökum atvinnulífsins, Hannes G. Sigurðsson til vara,  
Maríanna Traustadóttir tiln. af Alþýðusambandi Íslands, Sigurður Magnússon til vara,



Lára V. Júlíusdóttir, hrl.  
Melbæ  
Sogavegi  
108 Reykjavík

## FÉLAGSMÁLARÁÐUNEYTIÐ

Hafnarhúsinu við Tryggvagötu 150 Reykjavík  
sími: 545 8100 bréfasími: 552 4804  
netfang: postur@fel.stjr.is  
www.felagsmalaraduneyti.is

Reykjavík 24. október 2007  
Tilv.: FEL07090006/022-31

Félagsmálaráðherra og fjármálaráðherra skipa samkvæmt ákvörðun ríkisstjórnarinnar þrjá starfshópa sem vinna munu að verkefnum í stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnarinnar frá 23. maí 2007 þar sem segir:

*„Gerð verði áætlun um að minnka óútskýrðan kynbundinn launamun hjá ríkinu og stefnt að því að hann minnki um helming fyrir lok kjörtímabilsins. Ríkisstjórnin vill koma á samvinnu aðila vinnumarkaðarins og hins opinbera um að leita leiða til að eyða þessum launamun á almennum vinnumarkaði. Endurmeta ber sérstaklega kjör kvenna hjá hinu opinbera, einkum þeirra stétta þar sem konur eru í miklum meirihluta. Stefnt skal að því að jafna stöðu kvenna og karla í nefndum og stjórnunarstöðum á vegum ríkisins.“*

Fjármálaráðherra skipar hóp er vinnur að verkefnum tengdum opinberum vinnumarkaði. Félagsmálaráðherra skipar tvo hópa, annars vegar hóp sem vinnur að verkefnum tengdum almennum vinnumarkaði og hins vegar ráðgjafarhóp sem verður félagsmálaráðherra til ráðgjafar um framvindu verkefnisins í heild og mun vinna eða láta vinna mat á raunverulegum árangri aðgerðanna.

Þér eruð hér með skipaðar formaður í ráðgjafarhópnum sem skal vera félagsmálaráðherra til ráðgjafar um framvindu verkefnisins og mun vinna eða láta vinna mat á raunverulegum árangri aðgerðanna. Formenn hópanna þriggja mynda jafnframt samráðsvettvang hópanna þriggja sem fulltrúi félagsmálaráðherra kallar saman að ósk ráðherra. Samráðsvettvangurinn skal samhæfa starf hópanna þriggja og fara yfir tillögur þeirra.

Í ráðgjafarhópnum eiga sæti:

Lára V. Júlíusdóttir, skipuð án tilnefningar af félagsmálaráðherra, formaður.  
Jón Gunnar Bernburg tiln. af Háskóla Íslands, Brynhildur G. Flóvenz til vara,  
Lilja Mósesdóttir, tiln. af Háskólanum á Bifröst, Kolfinna Jóhannesdóttir til vara,  
Þorlákur Karlsson, tiln. af Háskólanum í Reykjavík, Ásta Bjarnadóttir til vara,  
Kristín Ástgeirsdóttir, tiln. af Jafnréttisstofu, Hjálmar Sigmarsson til vara,  
Hildur Jónsdóttir, tiln. af Jafnréttisráði, Mördur Árnason til vara,  
Þorbjörg I. Jónsdóttir, tiln. af Kvenréttindafélagi Íslands, Hildur Helga Gísladóttir, til vara,



Ólöf Nordal, alþingismaður  
Reynimel 44  
107 Reykjavík

## FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ

Arnarhváli 150 Reykjavík  
sími: 545 9200 bréfasími: 562 8280  
netfang: postur@fjr.stjr.is  
www.fjarmalaraduneyti.is

Reykjavík 19. nóvember 2007  
Tilv.: FJR07100126/033

Efni: Starfshópur um launamun á opinberum vinnumarkaði

Hér með eru þér skipaðar í starfshóp um launamun kynjanna og jafnframt formaður starfshópsins.

Starfshópur þessi er skipaður í samræmi við stefnuýfirlýsingu ríkisstjórnarinnar frá 23. maí 2007. Í stefnuýfirlýsingunni segir:

„Gerð verði áætlun um að minnka óútskýrðan kynbundinn launamun hjá ríkinu og stefnt að því að hann minnki um helming fyrir lok kjörtímabilsins. Ríkisstjórnin vill koma á samvinnu aðila vinnumarkaðarins og hins opinbera um að leita leiða til að eyða þessum launamun á almennum vinnumarkaði. Endurmeta ber sérstaklega kjör kvenna hjá hinu opinbera, einkum þeirra stétta þar sem konur eru í miklum meirihluta. Stefnt skal að því að jafna stöðu kvenna og karla í nefndum og stjórnunarstöðum á vegum ríkisins.“

Starfshópurinn hefur þau meginverkefni að:

- Setja fram áætlun um það hvernig minnka megi óútskýrðan launamun kynjanna á opinberum vinnumarkaði með það að markmiði að hann minnki um helming á kjörtímabilinu.
- Gera tillögur um það hvernig endurmeta megi sérstaklega kjör kvenna hjá hinu opinbera, einkum þeirra stétta þar sem konur eru í miklum meirihluta.

Starfshópurinn er skipaður eftirtöldum aðalmönnum og varamönnum sem neðangreindir aðilar hafa tilnefnt:

|  |   |
|--|---|
| Bandalag háskólamanna:                 | Halldóra Friðjónsdóttir, formaður BHM               |
| Til vara:                              | Stefán Aðalsteinsson, framkvæmdastjóri BHM          |
| Bandalag starfsmanna ríkis og bæja     | Helga Jónsdóttir, framkvæmdastjóri BSRB             |
| Til vara:                              | Guðrún H. Sveinsdóttir, verkefnisstj. kjaramála SFR |
| Launanefnd Sambands ísl. sveitafélaga: | Dóróthea Jóhannsdóttir, hagfræðingur                |
| Til vara:                              | Guðrún Ósk Sigurjónsdóttir, lögfræðingur            |
| Félag forstöðumanna ríkisstofnana      | Margrét Hallgrímsdóttir, þjóðminjavörður            |
|  | Þorkell Helgason, orkumálastjóri                    |

Til vara: Björn Karlsson, brunamálastjóri  
Rannveig Gunnarsdóttir, forstjóri Lyfjastofnunar  
Félagsmálaráðuneytið: Steinunn Valdís Óskarsdóttir, alþingismaður  
Til vara: Guðmundur Steingrímsson, aðstoðarm. borgarstjóra  
Skipuð af fjármálaráðherra án tilnefningar Ólöf Nordal, alþingismaður  
Til vara: Gunnar Björnsson, skrifstofustjóri  
starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins

Gert er ráð fyrir að þér sem formaður starfshópsins kallið hópinn saman til starfa. Þóknun fyrir störf í starfshópnum verður ákveðin af þóknanagernd.

Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins mun verða starfshópnum til aðstoðar.

Árni M. Mathiesen

Baldur Guðlaugsson

## Viðauki 2

„*Launamunur karla og kvenna – Rýnt í rannsóknir*“. Yfirlit sem Hagfræðistofnun Háskóla Íslands tók saman yfir niðurstöður nýlegra rannsókna sem gerðar hafa verið hér á landi á launamun kynjanna.

Launamunur karla og kvenna  
Rýnt í rannsóknir  
C08: 04

## Inngangur

Í þessari skýrslu eru teknar saman tölur um þátttöku kvenna á vinnumarkaði og laun kvenna. Auk þess er fjallað um niðurstöður rannsókna á launamun kynjanna á síðustu árum. Skýrslan er unnin að beiðni starfshóps félagsmálaráðherra um launamun kynjanna á almennum vinnumarkaði.

Að verkinu vann aðallega dr. Sigurður Jóhannesson, sérfræðingur á Hagfræðistofnun. Sérstakar þakkir eru færðar Ingólfi V. Gíslasyni á Jafnréttisstofu fyrir veitta aðstoð.

Reykjavík, 23. apríl



Gunnar Haraldsson, forstöðumaður

## Efnisyfirlit

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Inngangur .....                   | 2  |
| Samandregnar niðurstöður .....    | 4  |
| Hvar vinna konur? .....           | 4  |
| Hvernig hafa launin þróast? ..... | 6  |
| Aldur og launamunur.....          | 9  |
| Yfirlitstölur Hagstofu .....      | 9  |
| Kynbundinn launamunur .....       | 10 |
| Tilraunir .....                   | 17 |



## Samandregnar niðurstöður

Hér á eftir er fjallað um helstu niðurstöður rannsókna á launum karla og kvenna sem gerðar hafa verið hér á landi á nýliðnum árum. Miklu munar á heildarlaunum karla og kvenna, en munurinn minnkar með tímanum, þar sem konur vinna að jafnaði lengur en áður, en karlar skemur. Á níunda áratug 20. aldar voru heildaratvinnutekjur kvenna einungis ríflega helmingur af launum karla, en síðustu mælingar benda til að þetta hlutfall sé nú ríflega 60%. Æ fleiri konur sækja út á vinnumarkaðinn. Þær eru enn tiltölulega fáar í stjórnunarstöðum, en um helmingur sérfræðinga og meirihluti sérmenntaðs starfsfólks. Meðal skrifstofufólks og þjónustu- og verslunarfólks eru konur í miklum meirihluta. Ætla má að hlutfall kvenna eigi enn eftir að vaxa í hópi sérfræðinga, því að þær eru 60% af háskólanemum um þessar mundir. Samkvæmt flestum athugunum sem hér fara á eftir mælist launamunur sem aðeins verður rakinn til kynferðis, óutskýrður eða kynbundinn launamunur, 10–15%.<sup>1</sup> Erfitt er að einangra áhrif kyns í könnunum á raunverulegum gögnum, en það má gera með tilraunum þar sem fólk er kynnt fyrir tilbúnum körlum og konum sem eru með sömu ferilskrá og sækjast eftir sama starfi. Slíkar tilraunir gefa svipaðar niðurstöður um kynbundinn launamun og kannanir á raunverulegum gögnum. Ekki er ljóst hvort þessi munur fer minnkandi. Capacent rannsakaði árið 2006 laun í fjórum einkafyrirtækjum og fjórum ríkisstofnunum, á sama hátt og gert var 1994. Niðurstaðan var sú að launamunur sem rekja mætti til kynferðis hefði ekki breyst á þessum tíma. Samkvæmt könnun VR, sem gerð hefur verið á sama hátt á hverju ári frá aldamótum, fer kynbundinn launamunur í hópi stéttarfélagans á hinn bóginn minnkandi. Einnig er hér vitnað til könnunar á gagnasafni ParX um laun á almennum vinnumarkaði, en úr því má lesa að óleiðréttur launamunur kynjanna sé mun minni hjá fertugum og yngri, en þeim sem eldri eru. Þetta gæti bent til þess að fjölskylduábyrgð sé jafnari hjá yngri hópnum og búast megi við að kynbundinn launamunur eigi eftir að minnka hjá eldra fólki þegar tímar líða.

## Hvar vinna konur?

Þátttaka kvenna í atvinnulífinu hefur farið vaxandi undanfarna áratugi. Árið 1991 voru 75% kvenna á aldrinum 16 til 74 ára á vinnumarkaði, en 87% karla. Árið 2007 voru 79% kvenna á vinnumarkaði, en 88% karla, samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar. Vinnutími kvenna er enn nokkru styttri en vinnutími karla, en bilið hefur minnkað með árunum. Í upphafi tíunda áratugarins unnu konur að jafnaði 34 tíma á viku en karlar 51 tíma. Árið 2007 unnu konur að jafnaði 36 tíma á viku, en karlar 47.<sup>2</sup> Af öllum sem stunduðu vinnu árið 2007 voru konur 46%, jafnt á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðinni. Meðal stjórnenda og embættismanna voru konur tæp 30%. Hlutfallið hefur hækkað mjög hægt undanfarin ár, var 24–26% í upphafi tíunda áratugarins. Konur eru um helmingur sérfræðinga og hefur hlutfallið lítið breyst síðan 1991.<sup>3</sup> Þó má ætla að hlutfall kvenna í þessum hópi eigi eftir að vaxa, því að konur eru yfir 60% þeirra sem stunda háskólanám um þessar mundir.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Síðar í skýrslunni er nánar fjallað um hugtakið kynbundinn launamun.

<sup>2</sup> Hér eru taldir allir sem vinna eina klukkustund á viku eða lengur.

<sup>3</sup> Sérfræðingar hafa lokið B.Sc.- eða B.A.-gráðu frá háskóla eða hærri gráðu.

<sup>4</sup> www.hagstofa.is.

|  | Hlutfall   | Fjöldi kvenna | Fjöldi karla  |
|--|------------|---------------|---------------|
| <b>Stjórnendur og embættismenn</b>     | 29%        | 4.700         | 11.300        |
| <b>Sérfræðingar</b>                    | 51%        | 15.900        | 15.100        |
| <b>Tæknar og sérmenntað starfsfólk</b> | 60%        | 16.800        | 11.100        |
| <b>Skrifstofufólk</b>                  | 84%        | 10.500        | 2.000         |
| <b>Þjónustu- og verslunarfólk</b>      | 62%        | 22.900        | 14.000        |
| <b>Bændur og fiskimenn</b>             | 18%        | 1.300         | 5.900         |
| <b>Iðnaðarmenn</b>                     | 10%        | 2.200         | 19.200        |
| <b>Véla- og vélgæslufólk</b>           | 6%         | 600           | 9.500         |
| <b>Ósérhæft starfsfólk</b>             | 41%        | 5.800         | 8.400         |
| <b>Alls</b>                            | <b>46%</b> | <b>80.700</b> | <b>96.600</b> |

Tafla 1. Hlutfall kvenna af vinnuafli í nokkrum starfsstéttum árið 2007. Heimild: Hagstofa Íslands.

Meðal tækna og sérmenntaðs starfsfólks eru konur 60% og hefur hlutfallið þokast nokkuð upp á við undanfarin ár.<sup>5</sup> Í hópi skrifstofufólks eru konur í miklum meirihluta og hafa lengi verið og þær eru líka fjölmennar í hópi þjónustu- og verslunarfólks. Þær eru hins vegar fáar í hópi bændur og fiskimanna, iðnaðarmanna og véla- og vélgæslufólks. Í öllum þessum stéttum hefur hlutfall kvenna heldur farið lækandi undanfarin ár. Konur eru um 40% ósérhæfðs starfsfólks og hefur hlutfall þeirra lækkað nokkuð í þeim hópi undanfarin ár.

Tæp 90% kvenna vinna í þjónustugreinum. Um 44% vinna í greinum sem hið opinbera hefur að miklu leyti á sinni könnu, s.s. í opinberri stjórnslu, fræðslustarfsemi og heilbrigðis- og félagsþjónustu. Konur eru tæp 20% starfsfólks í framleiðslustarfsemi, en rúmur helmingur þeirra sem vinna í þjónustugreinum. Mjög fáar konur vinna við sjómennsku og mannvirkjagerð, en í heilbrigðis- og félagsþjónustu eru langflestir starfsmenn konur.

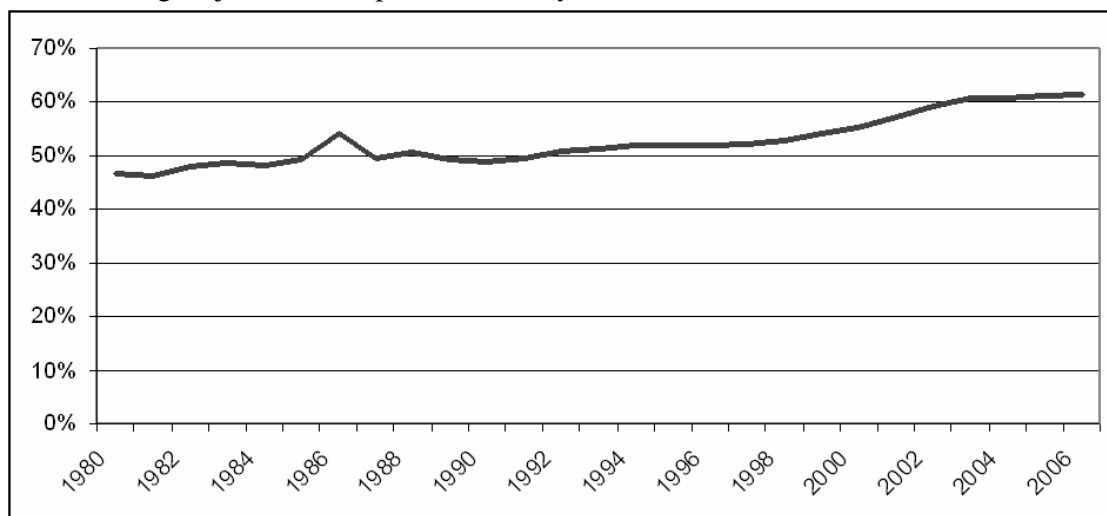
<sup>5</sup> Tæknar og sérmenntað starfsfólk hefur lokið 3–4 ára námi eftir 17–18 ára aldur. Námið telst að jafnaði minna en B.A.- og B.S.-gráða frá háskóla.

|   | <i>Hlutfall</i> | <i>Fjöldi<br/>kvenna</i> | <i>Fjöldi<br/>karla</i> |
|---|-----------------|--------------------------|-------------------------|
| <b>Landbúnaður og fiskveiðar alls</b>                         | <b>19%</b>      | <b>2.000</b>             | <b>8.500</b>            |
| Landbúnaður   | 30%             | 1.800                    | 4.200                   |
| Fiskveiðar  | 4%              | 200                      | 4.300                   |
| <b>Framleiðslustarfsemi alls</b>                              | <b>18%</b>      | <b>6.700</b>             | <b>29.800</b>           |
| Fiskiðnaður   | 39%             | 1.100                    | 1.700                   |
| Annar iðnaður   | 28%             | 4.600                    | 11.700                  |
| Veitur  | 24%             | 400                      | 1.300                   |
| Mannvirkjagerð  | 4%              | 600                      | 15.100                  |
| <b>Þjónustustarfsemi alls</b>                                 | <b>55%</b>      | <b>71.700</b>            | <b>57.900</b>           |
| Verslun og viðgerðarþjónusta                                  | 44%             | 11.100                   | 14.300                  |
| Hótel- og veitingahúsarekstur                                 | 60%             | 3.700                    | 2.500                   |
| Samgöngur og flutningar                                       | 34%             | 3.800                    | 7.300                   |
| Fjármálaþjónusta og tryggingar                                | 59%             | 5.100                    | 3.600                   |
| Fasteignaviðsk. og ýmis þjónusta                              | 34%             | 5.800                    | 11.400                  |
| Opinber stjórnýsla  | 49%             | 4.400                    | 4.500                   |
| Fræðslustarfsemi  | 66%             | 8.900                    | 4.600                   |
| Heilbrigðis- og félagsþjónusta                                | 85%             | 22.100                   | 3.900                   |
| Önnur samfélagsleg þjónusta,<br>menningarstarfsemi og ótilgr. | 54%             | 6.800                    | 5.800                   |
| <b>Alls</b>   | <b>46%</b>      | <b>80.700</b>            | <b>96.600</b>           |

Tafla 2. Hlutfall kvenna af starfsfólki í nokkrum atvinnugreinum. Heimild: Hagstofa Íslands.

## Hvernig hafa launin þróast?

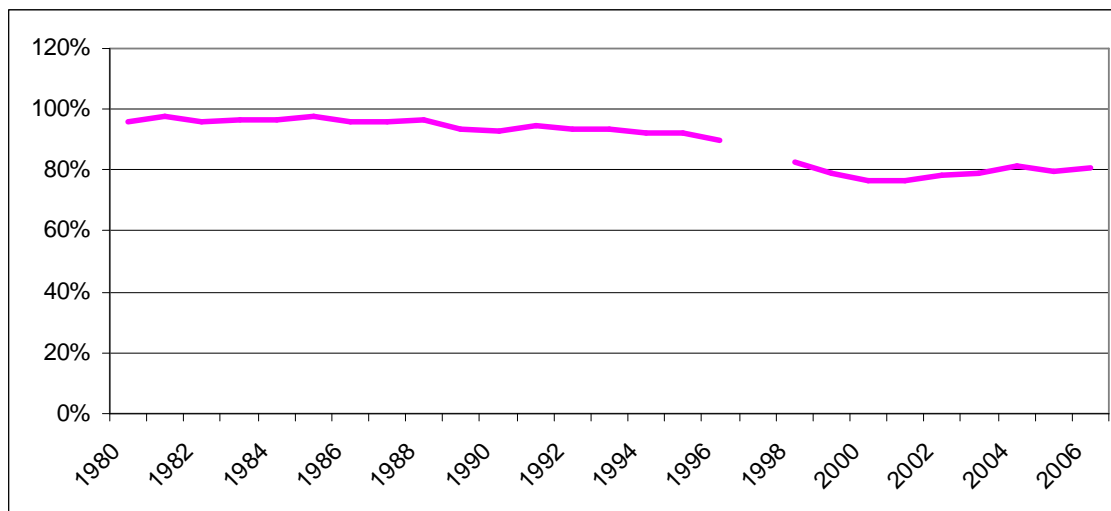
Hlutfall atvinnutekna kvenna af tekjum karla hefur hækkað nokkuð jafnt og þétt í áratugi, ef marka má upplýsingar úr skattframtölum. Árið 1980 voru tekjur kvenna 47% af tekjum karla, en árið 2006 var hlutfallið 61%. Hér er horft á heildartekjur fólks sem fær einhverjar tekjur á annað borð og tekjurnar ráðast því að miklu leyti af vinnutíma.



Mynd 1. Atvinnutekjur kvenna sem hlutfall af tekjum karla. Heimildir: Hagstofa Íslands, Landshagir, Hagskinna.

Á mynd 1 má sjá að hlutfallið hækkar með nokkuð jöfnum hraða fram undir lok tíunda áratugarins, þegar árið 1986 er undanskilið. Hlutfallið hækkar nokkru hraðar í þenslunni kringum aldamótin, en síðan hægir á aftur. Breytingin helst í hendur við að konur á vinnumarkaði vinna heldur lengur en áður, en vinnutími karla styttest.

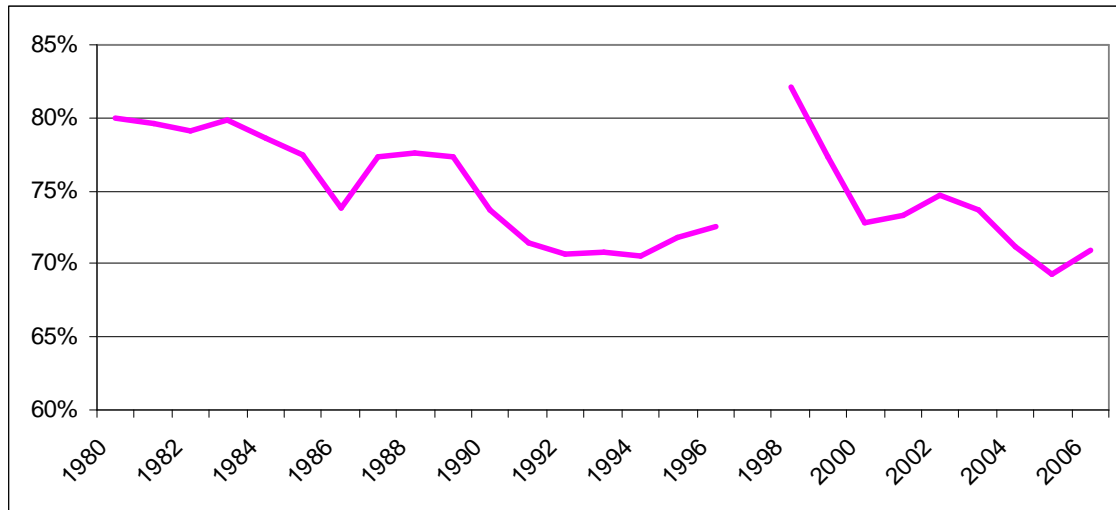
Leitni í hlutfalli tímakaups kvenna af launum karla er ekki eins augljós.



Mynd 2. Dagvinnulaun verkakvenna með bónus og öðrum álögum, sem hlutfall af launum karla. Heimildir: Fréttabréf Kjararannsóknarnefndar, [www.hagstofa.is](http://www.hagstofa.is).

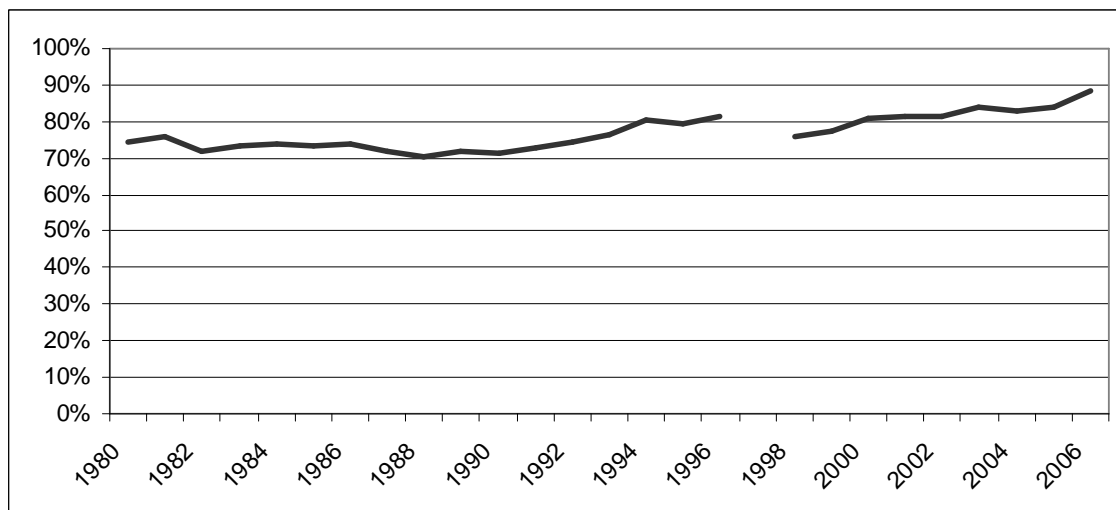
Á níunda áratugnum er dagvinnukaup verkakvenna með bónus ekki langt frá launum verkakarla. En hlutfallið fer lækkandi, og árið 2006 er það um 80%. Úrtak Kjararannsóknarnefndar og vogir við reikning meðaltals breyttust nokkuð eftir 1997,<sup>6</sup> en áður hafði hlutfall launa verkakvenna af launum karla lækkað afar hægt um árabíl. Önnur skýring á því að hlutfallið lækkar er sú að mikilvægi fiskvinnslu minnkar á tímabilinu sem skoðað er, en bónusinn í vinnslunni gerði konum lengi vel kleift að afla góðra launa.

<sup>6</sup> Samtal við Margréti Indriðadóttur á Hagstofu Íslands, apríl 2008.



Mynd 3. Dagvinnulaun afgreiðslukvenna með álögum, sem hlutfall af launum karla. Heimildir: Fréttabréf Kjararannsóknarnefndar, [www.hagstofa.is](http://www.hagstofa.is).

Tölur um laun afgreiðslufólks sveiflast mikið og hlutfall launa kvenna af launum karla breytist einnig töluvert, en það virðist þó fara lækkandi. Eftir rofið sem er í röðinni breytast bæði úrtak og vogir í gagnasafni Kjararannsóknarnefndar, en hlutfall launa kvenna af launum karla lækkar bæði áður en röðin rofnar og eftir það.

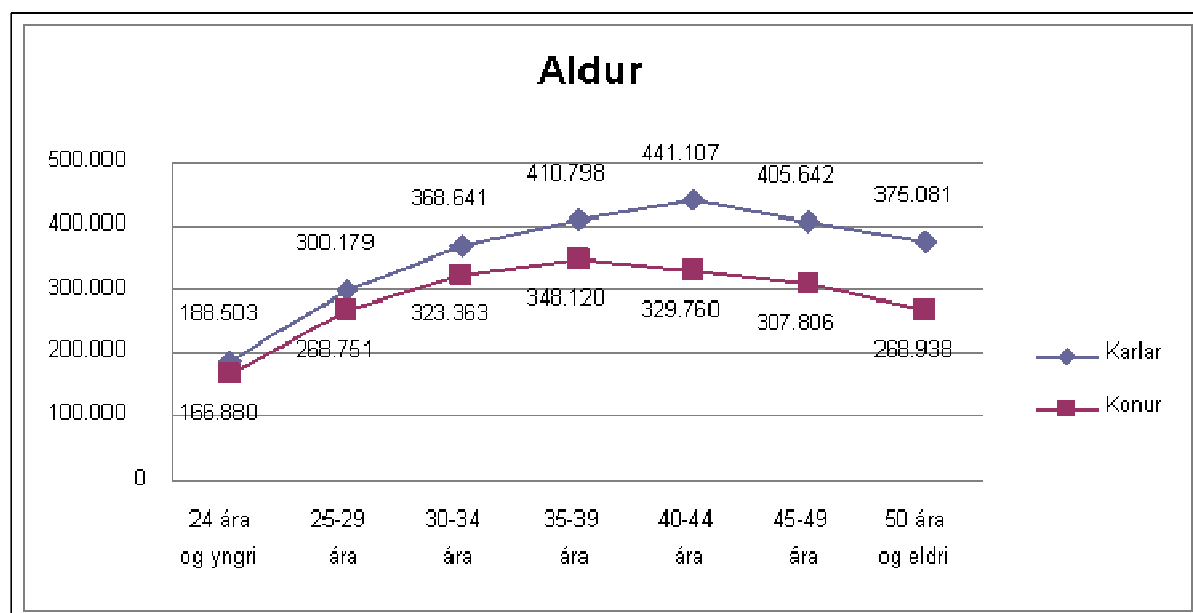


Mynd 4. Dagvinnulaun skrifstofukvenna með álögum, sem hlutfall af launum karla. Heimildir: Fréttabréf Kjararannsóknarnefndar, [www.hagstofa.is](http://www.hagstofa.is).

Aðra sögu er að segja af skrifstofukonum. Þar hækkar hlutfall launa kvenna af launum karla. Dagvinnulaun þeirra eru rúm 70% af launum karla um 1990, en árið 2006 fer hlutfallið upp undir 90%. Eins og áður verður að hafa fyrirvara vegna breytinga sem gerðar voru á könnuninni í lok tíunda áratugarins.

## Aldur og launamunur

Yfirlitt eykst launamunur kynja með aldri, en í gögnum úr launasafni ParX frá 2006 vekur athygli hvað launamunur kynjanna helst lengi lítill.<sup>7</sup> Skoðuð eru dagvinnulaun karla og kvenna með álögum í ýmsum aldursflokkum. Meðal þeirra sem eru yngri en 34 ára eru konur með 10–12% lægri laun en karlar og í aldursflokknum 35–39 ára eru konur með um 15% lægri laun en karlarnir. Hjá þeim sem eru eldri eru laun kvenna um 25% lægri en laun karla (sjá mynd 5). Launamunurinn er mun minni hjá þeim sem eru undir fertugu en þeim sem eldri eru. Á þessu geta verið ýmsar skýringar, en ein þeirra er að tiltölulega lítill launamunur fram að fertugu endurspeglir fremur jafna verkaskiptingu á heimilum hjá fólki á þessum aldri og jafna fjölskylduábyrgð. Meiri launamunur hjá þeim sem eldri eru stafir af því að þar vinni konur meira af heimilisstörfum, þær hafi oftast sótt börn í leikskóla og verið heima þegar þau voru veik. Jafnframt hafi þær oftast horfið alveg af vinnumarkaði til þess að ala upp börn. Þær hafi því ekki náð sama frama í starfi og karlarnir. Ef þessi skýring er rétt má búast við að launamunur kynja í eldri aldursflokkum minnki með tímanum. Rétt er þó að bíða með að draga endanlegar ályktanir þar til gögn úr fleiri athugunum hafa verið skoðuð.



Mynd 5. Dagvinnulaun karla og kvenna með álögum 2006. Heimild: Hagfræðistofnun (2007), gögn úr gagnasafni ParX.

## Yfirlitstölur Hagstofu

Hagstofan birtir upplýsingar um tekjur karla og kvenna á ýmsu formi. Í töflu 3 er stuðst við tvenns konar gögn úr safni Hagstofunnar. Ef marka má tölur úr skattframtölum eru konur að meðaltali með 36% lægri heildarvinnutekjur en karlar. Hluti af muninum stafar af því að karlar vinna að jafnaði lengri vinnudag í launuðu starfi en konur (karlar unnu 48 tíma á viku en konur 36 árið 2005, samkvæmt vinnumarkaðskönnun Hagstofunnar). Hins vegar kannar

<sup>7</sup> Hagfræðistofnun (2007): Launamunur kynja á grundvelli raungagna í 106 fyrirtækjum. ParX er sjálfstætt ráðgjafarfyrtæki.

Hagstofan tekjur um 10 þúsund manns í 115 fyrirtækjum með því að skoða tölur úr launabókhaldi fyrirtækjanna. Aðeins er horft til fólks í fullu starfi, en nokkru getur munað á yfirvinnu. Samkvæmt þessum tölum voru heildartekjur kvenna í fullu starfi að jafnaði 30% lægri en tekjur karla árið 2006. Þegar horft er á regluleg laun, það er að segja laun fyrir dagvinnu eða vaktavinnu, með bónus og öðrum álögum, eru konur með 23% lægri laun en karlar. Rétt er að athuga að hér er ekki átt við tölurnar á nokkurn hátt eða reynt að skýra þær með því að líta á mismunandi aðstæður karla og kvenna.

| Þýði   | Framkvæmd                                   | Launa-<br>hugtak                   | Kvinnalaun<br>% undir karla-<br>launum | Launa-<br>hugtak | Kvinnalaun<br>% undir karla-<br>launum |
|--|---|------------------------------------|--|------------------|--|
| Allir sem hafa tekjur af atvinnu 2005  | Skattframtöl skoðuð                         | Atvinnu-<br>tekjur í<br>aðalstarfi | 36%                                    |                  |  |
| Úrtak fyrirtækja í flestum atvinnugreinum á almennum vinnumarkaði 2006, fólk í fullu starfi, 10.963 manns, alls eru um 115 fyrirtæki í úrtakinu. | Launa-<br>upplýsingar<br>frá<br>fyrirtækjum | Heildarlaun                        | 30%                                    | Regluleg<br>laun | 23%                                    |

Tafla 3. Laun karla og kvenna. Heimild: Hagstofa Íslands.

## Kynbundinn launamunur

Kynbundinn launamunur er munur á launum karla og kvenna sem aðeins verður rakinn til kynferðis, en ekki til munar á afköstum eða árangri í starfi. Konu eru þá greidd lægri laun en karli fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Þar sem svo stendur á er óhagkvæmt fyrir launagreiðendur að ráða karla til starfa. Hagnaður fyrirtækisins minnkar sem nemur launamuninum. Nokkrar skýringar koma til greina á þessu framferði. Ein skýringin er vanþekking: Talið sé, ranglega, að karlar komi meira í verk en konur. Vanþekkingin gæti til dæmis stafað af sögulegum ástæðum. Konur hafa þurft að sinna börnum og heimili meira en karlar og hafa því ekki sett vinnu í jafnmikinn forgang. Önnur skýring á launamuninum gæti verið að körlum sem sjá um ráðningar myndist þægilegra að hafa karla í ábyrgðarstöðum en konur. Karlar hafa um margt svipuð áhugamál og skoðanir og það gæti flækt málin að fela konum ábyrgð. Þá má ekki horfa framhjá þeim möguleika að einhver munur sé á afköstum karla og kvenna í launavinnu. Fram hefur komið í nýlegum könnunum að konur telja sig bera meiri ábyrgð á rekstri heimilis en karlar þeirra. Sérstaklega er rætt um að konur á barneignaaldri fái lítinn framgang í starfi. Ekki er ólíklegt að ábyrgð af heimilisrekstri komi niður á öðrum störfum. Meðan svo háttar má búast við að atvinnurekendur noti kynferði sem vísbendingu um metnað launþega og greiði konum lægri laun en körlum. Þetta kemur niður á launum kvenna sem leggja mesta áherslu á rekstur heimilis, en líklegt er að þessa sjáist einnig merki í launum og tækifærum kvenna sem hafa mikinn metnað í starfi. Þessum konum er mismunað, þó að ekki sé rétt að segja að allar konur verði fyrir mismunun.

Ýmislegt hefur áhrif á laun. Eins og sést á mynd 5 breytast laun eftir aldri. Þá hefur starfsreynsla áhrif, menntun sem krafist er, eðli starfsins, starfsábyrgð og fleira. Ef þessir þættir eru aðrir hjá körlum en konum kann að mælast launamunur milli kynja sem í reynd verður ekki rakinn til kynferðis. Þess vegna er oft reynt að hreinsa þessa þætti út, þannig að samanburðurinn beinist að konum og körlum sem eru eins að flestu öðru leyti en kyni. Þetta er yfirleitt gert með aðfallsgreiningu (regressjón) þar sem settar eru breytur fyrir kyn, aldur, menntun og svo framvegis og síðan horft á stuðulinn við kyn. Nokkur tilbrigði af aðfallsgreiningu hafa verið notuð. Má nefna aðferð Oaxaca, sem gefur færi á að túlka breytur meira en gert er í venjulegri aðfallsgreiningu. Niðurstöður slíkrar greiningar á launum sýna annars vegar hve mikinn launamun má rekja til þess að tiltekin breyta er hærri

eða lægri hjá körlum en konum og hins vegar hve mikinn mun virðist mega rekja til þess að sama breyta hefur önnur áhrif á laun karla en kvenna. Erfitt getur verið að fá upplýsingar um allt sem hugsanlega gæti haft áhrif á laun. Því er hætt á að launamunur, sem í reynd stafar af öðru en kynferði, sé talinn stafa af kyni. Á hinn bóginn hefur verið bent á að sumar breyturnar sem notaðar hafa verið rannsóknum á kynbundnum launamun endurspegli í reynd kynferði, en ættu einar og sér ekki að hafa áhrif á laun. Sumar breytur eru tengdari kyni en aðrar. Til dæmis má ætla að fleiri konur en karlar segi já við spurningunni: „Eru konur í meirihluta á þínum vinnustað?“ Konur velja sér oft aðra námsbraut en karlar og þær eru fleiri en karlar hjá hinu opinbera. Því er haldið fram að munur á launum eftir námi og vinnustað stafi að hluta af því að konum sé mismunað. Með því að skýra hluta af launamun kynjanna með þessum breytum sé kynbundinn launamunur falinn.<sup>8</sup> Erfitt er að hanna þær kannanir á kynbundnum launamun, sem einangra bæði alla þá þætti sem hugsast gæti að hefðu áhrif á afköst og árangur í starfi og séu jafnframt þannig að engar breytur kunni í reynd að vera dulbúnar breytur fyrir kyn. Eftir stendur að vera kann að kannanir á kynbundnum launamun ofmeti annað hvort þann mun sem rekja má beint til kynferðis, eða vanmeti hann. Þess vegna má velta fyrir sér hvort ekki megi reyna að nálgast kynbundinn launamun á nýjan hátt. Hér á eftir verða skoðaðar niðurstöður tilrauna þar sem leitt er fram tilbúið fólk sem hefur sama feril og er eins að öllu öðru leyti en kynferði. Einnig mætti kanna áhrif kynjasamsetningar á framleiðni atvinnugreina og bera saman við mun á launum karla og kvenna. Þá mætti skoða hvort samhengi er milli afkomu fyrirtækja og þess hvort þau hafa margar konur eða karla í vinnu. Fyrst verður þó horft á „hefðbundnar“ kannanir á kynbundnum launamun.

Fjölmargar kannanir hafa verið gerðar á kynbundnum launamun hér á landi undanfarin ár. Einna stærst þeirra er könnun VR, en könnuninni er lýst í töflu 4 hér fyrir neðan. Könnunin nær til fólks sem vinnur á skrifstofum eða við afgreiðslu í einkageiranum. Munur á heildarlaunum kynjanna hefur heldur minnkað undanfarin ár, en breytingin er meiri á kynbundnum launamun, það er að segja launamun eftir að leiðrétt hefur verið vegna munar á vinnutíma, stöðu, aldri og fleira. Árið 2000 voru konur að jafnaði með 15% lægri laun en karlar eftir að horft hafði verið á þessar breytur, en árið 2007 var munurinn kominn niður í tæp 12%. Sömu aðferðum er beitt til þess að meta muninn öll árin.<sup>9</sup>

|      | Heildarlaun | „Kynbundinn launamunur“ |
|------|-------------|-------------------------|
| 2000 | 20,4        | 15,3                    |
| 2001 | 19,7        | 13,8                    |
| 2003 | 18,0        | 12,3                    |
| 2004 | 17,9        | 13,0                    |
| 2005 | 18,7        | 12,1                    |
| 2006 | 18,2        | 13,1                    |
| 2007 | 18,1        | 11,6                    |

Tafla 4. Hvað eru laun kvenna í VR mörgum prósentum lægri en laun karla? Heimild: Af heimasíðu VR.

Fjölmargar kannanir hafa verið gerðar á undanförunum árum á kynbundnum launamun og má sjá niðurstöður nokkurra þeirra í töflum 5–7.

<sup>8</sup> Samanber: Þorgerði Einarsdóttur og Kristjönu Stellu Blöndal (2004) „Kynbundinn launamunur. Umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun kynja í gagnrýnu ljósi.“ Í: Irma Erlingsdóttir (ritstj.), *Fléttur II. Kynjafræði – kortlagningar*, bls. 247–271. Reykjavík, Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum og Háskólaútgáfan.

<sup>9</sup> Kristín Sigurðardóttir, VR, samtal, mars 2008.



Í töflu 5 má sjá nokkrar kannanir sem ná til breiðs hóps launþega. Könnun Jafnréttisráðs og fleiri og könnun Hagfræðistofnunar og ParX náðu yfir einkageirann en Capacent kannaði kjör í fjórum einkafyrirtækjum og fjórum ríkisstofnunum. Í könnun Jafnréttisráðs og fleiri frá árinu 2001 var gagnasafn Kjararannsóknarnefndar notað (sem nú er í höndum Hagstofunnar), en hráar niðurstöður úr sams konar könnun mátti sjá í töflu 3. Í könnun Jafnréttisráðs er munur á föstum dagvinnulaunum um 28%. Þegar búið er að leiðrétta með ýmsum breytum fyrir vinnustað og starf auk fleiri breytna stendur eftir 7–11% launamunur, sem ekki verður skýrður með öðru en kynferði. Niðurstöður könnunarinnar mátti túlka þannig að hjónaband og barneignir hefðu önnur áhrif á laun karla en kvenna. Laun karla hækka þegar þeir hefja sambúð, en laun kvenna breytast lítið. Barneignir hækka laun karla, en hafa lítil áhrif á laun kvenna.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Jafnréttisráð, Nefnd um efnahagsleg völd: Könnun á launamun kynja, 2002, sjá [http://www.sa.is/frettir/pdf\\_skjol/pdf\\_skjol\\_2002/konnun\\_a\\_launamun\\_kynja.pdf](http://www.sa.is/frettir/pdf_skjol/pdf_skjol_2002/konnun_a_launamun_kynja.pdf)

| Útgefendur:   | Þýði   | Framkvæmd   | Svörun            | Birting                             | Launa-<br>hugtak     | Kvinnalaun<br>% undir<br>karlalaunum | „Leiðréttinga-<br>breytur“  | Launa-<br>hugtak          | Aðferð                            | Kvinnalaun %<br>undir<br>karlalaunum  |
|---|--|---|-------------------|-------------------------------------|----------------------|--------------------------------------|---|---------------------------|-----------------------------------|---|
| Jafnréttisráð,<br>Nefnd um<br>efnahagsleg<br>völd, 2001 | 16.500 manns í<br>108 fyrirtækjum<br>og<br>sveitarfélögum,<br>(ekki ríki og<br>Reykjavíkurborg)          | Upplýsingar<br>Kjara-<br>rannsóknar-<br>nefndar úr<br>bókhaldi<br>fyrirtækja,<br>þjóðskrá | Allir<br>skoðaðir | Heimasíða Samtaka<br>atvinnulífsins | Föst<br>dagvinnulaun | 28% (lóga-<br>riþmískur<br>munur)    | Fyrirtæki (60<br>breytur), starf<br>(61breyta),<br>ráðningarform,<br>sambúð, börn,<br>verkstjórn, iðnnám,<br>starfsaldur,<br>landsbyggð | Föst<br>dagvinnu-<br>laun | Oaxaca                            | 7-11%<br>(lógaríþmískur<br>munur)   |
| Hagfræðistofnun,<br>ParX, 2007                          | 6.300 starfsmenn<br>102 fyrirtækja í<br>einkageira,<br>einkum í iðnaði,<br>upplýsingatækni,<br>fjármálum | Stuðst við<br>launabókhald  | Allir<br>skoðaðir | Heimasíða Samtaka<br>atvinnulífsins | Föst<br>mánaðarlaun  | 18%                                  | Starf, aldur,<br>starfsaldur hjá<br>fyrirtæki, menntun,<br>starfshlutfall,<br>fyrirtæki   | Föst<br>mánaðar-<br>laun  | Aðfalls-<br>greining              | 12%   |
| Capacent, 2006  | 4 einkafyrirtæki, 4<br>ríkisfyrirtæki,<br>starfsfólk alls<br>2200  | Netkönnun,<br>lögð fyrir 1878<br>starfsmenn   | 55%               | Vefsvæði Félagsmála-<br>ráðuneytis  | Heildarlaun          | 32%                                  | Vinnutími, menntun,<br>(3 hópar), starf (6-7<br>hópar), aldur (4<br>hópar),   | Leiðrétt<br>heildarlaun   | Oaxaca,<br>(Neumark<br>og Ransom) | 15,7% samtals,<br>hjá<br>einkafyrirtækjum<br>15,5%, hjá<br>opinberum 12%<br>(konur færri hjá<br>einkafyrirtækjum,<br>sem borga betur) |

Tafla 5. Yfirlit yfir almennar kannanir á launamun kynja.

| Útgefendur:                     | Þýði   | Framkvæmd          | Svörun                       | Birting                | Launahugtak                      | Kvennalaun % undir karlalaunum                                | „Leiðréttinga-breytur“  | Launahugtak  | Aðferð          | Kvennalaun % undir karlalaunum |
|---------------------------------|--|--------------------|------------------------------|------------------------|----------------------------------|---|---|--|-----------------|--------------------------------|
| VR, Capacent Gallup, 2007       | Félagsm. VR, skrifstofufólk, afgreiðslufólk, flestir á almennum markaði<br>19 þúsund | Póst- og netkönnun | 50%                          | Heimasíðu VR           | Heildarlaun                      | 18%   | Vinnutími, staða menntun, aldur, starfsaldur                              | Tímakaup   | Aðfallsgreining | 12%                            |
| Viðskipta- og hagfræðingar 2007 | Félagsmenn í Félagi viðskipta- og hagfræðinga, alls 4.843                            | Net- og póstkönnun | 42%                          | Hagur 2. tbl. 29. árg. | Heildarlaun, tímalaun            | 30%, heildarlaun, 21,5% tímalaun (hér er talað um „launamun“) | Menntun, starf, atvinnugr., aldur, vinnuframlag, mannaforráð, starfsaldur | Tímakaup   | Aðfallsgreining | 9%                             |
| Samband bankamanna, 2007        | Félagsmenn SíB, 4.600 manna úrtak  | Netkönnun          | 68%                          | Heimasíða SíB          | Heildarlaun                      | 34%   | Hlutastörf, menntun, starfsaldur  | Leiðrétt heildarlaun   | Aðfallsgreining | 13%                            |
| Capacent, 2007                  | Rafiðnaðarmenn   | Símakönnun         | 399 karlar, 45 konur (dagv.) |                        | Heildarlaun, fólk í fullu starfi | 18%   |   | Dagvinnulaun án bónuss og annarra álaga, fólk í fullu starfi |                 | -1%                            |
| Capacent, 2007                  | Rafiðnaðarmenn, með sveinspróf eða meira   | Símakönnun         | 309 karlar, 17 konur (dagv.) |                        | Heildarlaun, fólk í fullu starfi | -4%   |   | Dagvinnulaun án bónuss og annarra álaga, fólk í fullu starfi |                 | -27%                           |

Tafla 6. Launamunur í nokkrum stéttarfélögum á almennum markaði.

Í könnun Hagfræðistofnunar og ParX frá 2007 eru einnig skoðuð gögn af almennum vinnumarkaði og byggist könnunin á upplýsingum um laun um 6.300 starfsmanna í launabókhalda 102 fyrirtækja. Fyrirtæki í upplýsingatækni og á fjármálamarkaði vega þungt. Hér eru föst mánaðarlaun kvenna 18% lægri en laun karla, en þegar beitt hefur verið heldur færri skýribreytum en í könnun Jafnréttisráðs frá 2001 eru konur enn með um 12% lægri laun en karlar. Í könnun Capacents frá 2006 eru skoðuð laun í fjórum einkafyrirtækjum og fjórum ríkisstofnunum. Konur eru með rúmlega 30% lægri heildarlaun en karlar að jafnaði, en eftir að leiðrétt hefur verið með vinnutíma og fremur fáum breytum um menntun, starf og aldur, stendur eftir að konur eru með tæplega 16% lægri laun en karlar. Rúmum tíu árum fyrr voru laun einnig könnuð á þessum vinnustöðum og ber svo við að óskýrður launamunur kynjanna var hér um bil sá sami þá og árið 2006.<sup>11</sup>

Í töflu 6 má sjá tölur um óskýrðan launamun kynjanna í nokkrum stéttarfélögum á almennum markaði. Óskýrður kynjamunur á tímakaupi VR-félaga, viðskipta- og hagfræðinga og bankamanna er á bilinu 9–13%, raunar svipaður og fram kom í þeim athugunum sem vitnað var til hér að framan. Athygli vekur mikill launamunur karla og kvenna meðal viðskipta- og hagfræðinga, en ætla mætti að þeir væru fremur einsleitir hópur. Konur eru þar með 30% lægri heildarlaun en karlar og þegar leiðrétt hefur verið vegna mislangrar menntunar, ólíks starfs, atvinnugreinar og fleira stendur eftir 9% launamunur sem ekki verður skýrður. Minna munar á launum rafiðnaðarkarla og -kvenna. Hjá þeim öllum eru konur með um 18% lægri heildarlaun en karlar, en ef aðeins er horft á dagvinnulaun án bónuss og annarra álaga eru laun karla og kvenna svipuð. Ef aðeins er horft á þá sem lokið hafa sveinsprófi munar mjög litlu á heildarlaunum hjá körlum og konum, en konur eru með 27% hærri dagvinnulaun án bónuss og álaga en karlar. Hafa verður í huga að dagvinnulaun án bónuss og annarra álaga gefa oft ónóga hugmynd um kjör. Þá verður einnig að skoða það að konur eru mjög lítill hluti hópsins, eða aðeins tæp 10% allra rafiðnaðarmanna og um 5% þeirra sem lokið hafa sveinsprófi.

---

<sup>11</sup> Capacent rannsóknir (2006): Launamyndun og kynbundinn launamunur, skýrsla unnin fyrir félagsmálaráðuneytið.

| Útgefendur:   | Þýði   | Framkvæmd                     | Svörun         | Birting                       | Launahugtak           | Kvinnalaun % undir karlalaunum | „Leiðréttinga-breytur“   | Launahugtak          | Aðferð          | Kvinnalaun % undir karlalaunum                  |
|---|--|-------------------------------|----------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------------------|--|----------------------|-----------------|---|
| Stéttarfélag í almannaþjónustu, Gallup, 2007                              | Félagsmenn Stéttarfélags í almannaþjónustu (ríkisstarfsmenn), alls 4.684 | Net- og póstkönnun            | 57%            | Heimasíða SFR                 | Heildarlaun, tímalaun | heildarlaun 25%, grunnlaun 21% | Vinnutími, aldur, starfsaldur, starfsstétt, menntun,   | Leiðrétt heildarlaun | Aðfallsgreining | 15%   |
| Starfsmannafélag Kópavogs, Viðskiptaráðgjöf IBM 2002                      | Starfsfólk Kópavogsbæjar, 1.282 manns                                    | Samkvæmt launabókhalði        | Allir skoðaðir | Kópavogsbær, frétt á vefsvæði | Heildarlaun           | 24%                            | Starfsgrein, aldur, yfirvinnutímar   | Leiðrétt heildarlaun | Aðfallsgreining | 5%  |
| Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2007                                | Starfsmenn Reykjavíkurborgar og stofnana                                 | Símakönnun                    | 63%            |                               | Heildarlaun           |                                | Starfsmatsstig, sama í 2. veldi, lengd vinnuviku, unnin yfirvinna, menntun, starfsaldur, aldur, aldur í 2. veldi | Leiðrétt heildarlaun | Aðfallsgreining | 15%   |
| Hjördís Sigursteinsdóttir, 2008   | Starfsmenn Akureyrarbæjar í fullu starfi                                 | Gögn úr launabókhalði         | Allir skoðaðir |                               | Heildarlaun           | 17%                            | Aldur, starfsaldur, starfssvið/deild, vinnutími, vinnufyrirkomulag   | Leiðrétt heildarlaun | Aðfallsgreining | 0%  |
| Heiður H. Jónsdóttir, Kristjana Stella Blöndal, Félagsvísindastofnun 2004 | Félagar í BSRB, KÍ og BHM  | Póstkönnun, 3.500 manna úrtak | 50%            |                               | Heildarlaun           | 28%                            | Starf, menntun, aldur, yfirvinna, vaktavinna   | Leiðrétt heildarlaun | Aðfallsgreining | 17% (7% ef aðeins var horft á fóst mánaðarlaun) |

Tafla 7. Yfirlit um kannanir á launamun kynjanna hjá hinu opinbera.

Í töflu 7 er horft á nokkur félög opinberra starfsmanna. Hjá Stéttarfélagi í almannaþjónustu eru konur með um 15% lægri laun en karlar, eftir að litið hefur verið til skýristærða. Þetta er svipuð tala eða heldur hærri en kom út úr launakönnun VR, en kannanirnar voru gerðar um leið og á sama hátt. Niðurstaðan vekur athygli, þar sem því er oft haldið fram að nákvæmt kauptaxtakervi, eins og tíðkast hjá hinu opinbera, dragi úr launamun. Óskýrður launamunur er svipaður hjá Reykjavíkurborg, en þar hefur verið unnið töluvert að því að draga úr launamun undanfarin ár. Tvær niðurstöður skera sig úr. Í Kópavogi var óskýrður launamunur aðeins um 5% 2002 og samkvæmt nýrri könnun meðal starfsmanna Akureyrarbæjar mælist þar enginn óskýrður launamunur.

## Tilraunir

Markmiðið með því að nota skýribreytur um störf, vinnustað, menntun og fleira er að einangra þann launamun sem eingöngu má rekja til kyns. Breyturnar ná þó ekki yfir allt sem aðgreinir fólk og deilt er um hve ganga á langt í að nota skýribreytur, eins og vikið var að hér að framan. Í tilraunaumhverfi má leiða fram tilbúið, staðlað starfsfólk, sem er eins að öllu leyti, öðru en kynferði. Þetta gerðu Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir í könnun sem gerð var 2007.<sup>12</sup> Haft var samband við fólk í atvinnulífinu og nemendur Háskólans í Reykjavík og menn beðnir að svara spurningum á netinu (stuðst var við outcome-spurningaforritið). Svarendur voru kynntir fyrir starfsumsækjendum með tiltekna menntun og starfsferil og þeir síðan beðnir um ráð í launamálum þess. Umsóknirnar voru paraðar saman þannig að ferilskrár voru nákvæmlega eins, nema hvað ein bar karlmannsnafn og hin kvenmannsnafn. Síðan voru viðmælendur spurðir spurninga eins og:

- „Hvaða mánaðarlaun myndir þú bjóða umsækjanda?“
- „Hvað telur þú að umsækjandi myndi setta sig við í mánaðarlaun?“
- „Hvað myndir þú ráðleggja frænku eða frænda að biðja um há mánaðarlaun?“
- „Hvað telur þú að frænku eða frænda verði boðin há mánaðarlaun?“

Að meðaltali voru nefndar 10–12% lægri tölur um laun kvenna en karla. Konur jafnt sem karlar buðu konum lægri laun en körlum.

Unnið er að svipaðri könnun sem gerð er í raunumhverfi og hafa niðurstöður verið birtar að hluta.<sup>13</sup> Umsækjendur um starf á ráðningarstofu voru spurðir um væntingar til launa. Að jafnaði bjuggust konur við 12–14% lægri launum en karlar. Þess ber þó að geta að fáir svöruðu, aðeins um 30.

<sup>12</sup> Kvennafn lækkar launin, tilraun á mögulegum skýringum á óútskýrðum launamuni karla og kvenna, <http://www.ru.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=7749>

<sup>13</sup> Könnunina gera Albert Arnarson, Haukur Freyr Gylfason og Tryggvi R. Jónsson.

## Viðauki 3

Yfirlit Hildar Jónsdóttur og Birgis Björns Sigurjónssonar um almenna eiginleika starfsmat en yfirlitið nefna þau „*Hvað er starfsmat?*“.

# Yfirlit Hildar Jónsdóttur og Birgis Björns Sigurjónssonar um almenna eiginleika starfsmats

## Hvað er starfsmat?

Starfsmat er verkfæri sem metur ólík störf með kerfisbundnum, samræmdum hætti. Það byggist á hlutlægum viðmiðum sem notuð eru til þess að bera saman störf innbyrðis eftir þeim kröfum sem þau gera til starfsmanna, óháð einstaklingsbundinni hæfni þeirra eða frammistöðu. Með notkun starfsmats eru forsendur og rökstuðningur launaákvæðana gerð skýr og gagnsæ. Helsti kostur starfsmats er að það er viðurkennd leið til þess að ákvarða sömu grunnlaun fyrir ólík störf sem metin eru sambærileg eða jafn verðmæt.

Starfsmati er ekki ætlað að leggja mat á frammistöðu starfsmanna, hæfni eða einstaklingsbundinn árangur í starfi. Starfsmat felur í sér greiningu á grunnkröfum sem starfið gerir til starfsmanna, eins og þeim væri t.a.m. lýst við ráðningu og röðun til launa þá miðuð við. Ofan á starfsmat er hægt að byggja mat á einstaklingsbundinni hæfni, frammistöðu eða árangri, sem þá getur ráðið einstaklingsbundnum viðbótarlaunum.

## Markmið starfsmats og forsaga

Markmið starfsmats er að tryggja að starfsmönnum séu ákvörðuð laun með eins málefnalegum, óvilhøllum og hlutlægum aðferðum og frekast er unnt. Starfsmat á að leiða til þess að störfum sé raðað þannig til grunnlauna að þau séu hin sömu fyrir störf sem metin eru jafn krefjandi, óháð starfsstöðum, stéttarfélögum eða hvort um svokölluð karla- eða kvennastörf er að ræða. Munur á grunnlaunum milli starfa á sér þá eðlilegar, gagnsæjar og málefnalegar skýringar.

Upp úr þriðja áratug síðustu aldar breiddist starfsmatsaðferðin út, einkum um hinn enskumælandi heim, og er þar eitt útbreiddasta launamyndunartækið. Á vettvangi Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar (ILO) samþykktu þjóðir heims árið 1951 meginregluna um að greiða skuli konum og körlum jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf. Síðan hefur stofnunin haldið starfsmatsleiðinni á lofti til að ná megi því markmiði. Því mótaði stofnunin í kjölfarið grundvallarviðmið sem starfsmat skyldi byggja á til að tryggja mætti launajafnrétti kynja. Nútímastarfsmat, þar sem fylgt er aðferðum og leiðbeiningum ILO um kynhlutleysi og vönduð vinnubrögð, er því sú aðferð sem getur best tryggt öllum starfsmönnum þá niðurstöðu sem sanngjarnasta má telja út frá markmiðinu um launajafnrétti kynja. Eftir samþykkt ILO, og sér í lagi eftir að einstök ríki hófu að setja jafnréttislög, hefur mikil vinna átt sér stað víða til að laga starfsmatskerfi, bæði þau sem eru í notkun og þau sem samin eru frá grunni, að skilyrðum um kynhlutleysi. Það þýðir að þau feli ekki í sér kerfisbundið vanmat á eiginleikum eða kröfum í störfum sem hefð er fyrir að konur sinni umfram karla og öfugt. Á alþjóðavísu er til markaður með starfsmatskerfi rétt eins og önnur gæðakerfi og eru til starfsmatskerfi sem eru sérsniðin að ákveðnum starfsgreinum eða tegundum fyrirtækja.

Reykjavíkurborg og launanefnd sveitarfélaga samþykktu ásamt helstu viðsemjendum árið 2000 að staðfæra og innleiða breskt starfsmatskerfi með heitinu „Single Status

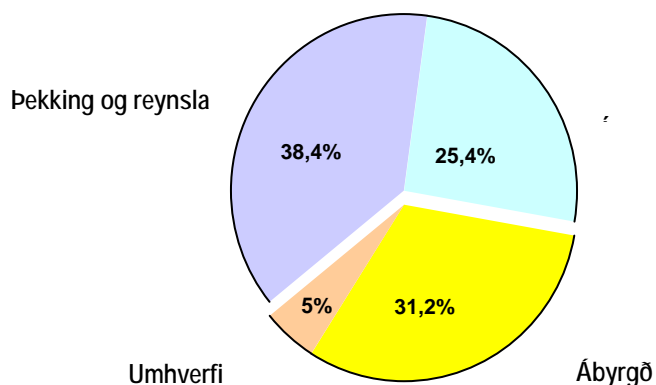


Job Evaluation System“. Það var samið af fulltrúum atvinnurekenda og stéttarfélaganna á sveitarstjórnarstigi í Bretlandi á síðari hluta tíunda áratugarins með aðkomu starfsmatsérfræðinga breska jafnréttisráðsins, Equal Opportunities Commission, og var því glænýtt. Kerfið tekur mið af þeirri breiðu flóru starfa sem finna má á vettvangi sveitarfélaganna. Umfang þess er því mikið, bæði með tilliti til láréttar breiddar (bæði verka-, iðnaðar- og tæknistörf og félagsleg störf, uppeldis- og umönnunarstörf) og lóðréttar víddar (ósérhæfð störf og sérhæfð, sérfræðistörf, stjórnunarstörf). Verulegur kostur við þetta kerfi er að það er algerlega tölvutækt, þ.e. spurningar og úrvinnsla þeirra eru rafrænar sem gerir alla framkvæmd tiltölulega einfalda. Kerfið hefur hér hlotið heitið SAMSTARF og nær yfir allt sveitarstjórnarstigið á Íslandi.

Þegar störf eru metin er hæfilegur fjöldi einstaklinga sem gegna sama eða álíka starfi tekinn í viðtöl og svarar hver fyrirframákveðnum spurningum um eigið starf. Niðurstöður birtast bæði sem tiltekinn stigafjöldi (skor) og texti sem inniheldur lýsingu á þeim kröfum sem starfið gerir til starfsmannsins í hverjum matsþætti. Mat á tilteknu starfi hvílir því á niðurstöðum úr mörgum viðtölum. Framkvæmd starfsmatsins hjá Reykjavíkurborg er með þeim hætti að starfsmatsnefnd, sem skipuð er fulltrúum Reykjavíkurborgar og viðsemjenda að jöfnu, fer yfir niðurstöðurnar og kallar eftir viðbótargögnum ef þurfa þykir. Mat á starfi er staðfest þegar einróma afstaða nefndarinnar liggur fyrir. Starfsmenn hafa skýra áfrýjunarmöguleika og kosti til endurmats.

## Starfsmatskerfið

Starfsmatskerfið metur fjóra yfirþætti, þekkingu, álag, ábyrgð og umhverfi, og skiptast þeir í 13 undirþætti alls. Þættirnir hafa mismunandi vægi, eins og sjá má á myndinni. Starfsmaður er spurður spurninga um hvern þátt fyrir sig. Fyrir neðan eru gefin fáein dæmi um að hverju spurningarnar lúta í hverjum þætti.



### 1. Bekking og reynsla

#### 1.1 Bekking og reynsla

Hvað kunnáttu þarf til þess að geta sinnt starfinu með fullnægjandi hætti? Hvaða menntunar er krafist í starfinu? Hvaða fyrri reynslu þarf starfsmaður að búa yfir?

## 1.2 Hugræn færni

Hvernig verkefni er glímt við frá degi til dags? Þarf starfsmaður að skipuleggja vinnu sína fram í tímann og hversu langt? Hvers konar upplýsingum þarf starfsmaður að vinna úr í starfinu?

## 1.3 Samskipta- og tjáskiptafærni

Hvers eðlis eru samskipti í starfinu? Við hverja eru samskiptin? Um hvað snúast þau? Hversu flókin eða viðkvæm eru þau?

## 1.4 Líkamleg færni

Felur starfið í sér akstur? Gerir starfið kröfu um sérstaka handlaggi? Vinnur starfsmaður við ritvinnslu, skráningu eða hraðritun?

## 2. Álag/Kröfur

### 2.1 Frumkvæði og sjálfstæði

Er starfið í föstum skorðum eða getur starfsmaður forgangsraðað eigin verkefnum, skipulagt vinnu sína? Taka starfsmenn sjálfstæðar ákvarðanir í flóknum, erfiðum málum?

### 2.2 Líkamlegt álag

Hversu sterkur þarf starfsmaður að vera? Hversu oft þarf að lyfta þungum hlutum? Er unnið í þröngu rými eða við þvingandi aðstæður?

### 2.3 Hugrænar/andlegar kröfur

Hversu lengi í einu þarf starfsmaður að einbeita sér, til dæmis að greiningu, skýrslugerð, útreikningum? Þarf sérstaka aðgæslu í starfi? Hversu oft verður starfsmaður fyrir truflunum sem hafa áhrif á vinnuna?

### 2.4 Tilfinningalegt álag

Hvers eðlis eru þarfir þeirra sem starfsmaður á samskipti við? Hversu erfið eru þessi samskipti? Hvaða þjónustu veitir starfsmaður?

## 3. Ábyrgð

Í næstu fjórum þáttum er metin ábyrgð í starfi, þ.e.:

- 1) Ábyrgð á fólki.
- 2) Ábyrgð á stjórnun.
- 3) Ábyrgð á fjármálum.
- 4) Ábyrgð á búnaði, upplýsingum, tækjum og mannvirkjum.

Seinni hluti spurninga í hverjum þætti snýst um ábyrgð á stefnumótun og/eða sérfræðilega ráðgjöf um hvernig beri að fylgja stefnum, reglugerðum eða löggjöf. Ábyrgðarþættirnir hafa allir sama vægi sem er mikilvægt frá sjónarhóli launajafnréttis kynja, þ.e. ábyrgð á fólki og fjármunum hafa sama vægi.

### 3.1 Ábyrgð á fólki

Hefur starfsmaður bein áhrif á velferð og vellíðan annars fólks? Hversu mikil eru þau áhrif?

### 3.2 Ábyrgð á stjórnun, verkstjórn o.fl.

Hvers eðlis er ábyrgð starfsmanns á stjórnun? Hversu marga undirmenn hefur starfsmaður? Hversu fjölbreytt eru störf undirmanna?

### 3.3 Ábyrgð á fjármunum

Ber starfsmaður ábyrgð á fjármunum? Hversu háar eru fjárhæðirnar? Hvers eðlis er ábyrgðin?

### 3.4 Ábyrgð á búnaði, upplýsingum, tækjum og mannvirkjum

Ber starfsmaður beina ábyrgð á búnaði, gögnum, upplýsingum, skjölum, tækjum eða mannvirkjum? Hvert er verðmæti þeirra tækja/mannvirkja sem starfsmaður ber ábyrgð á? Er um trúnaðargögn að ræða? Hvers eðlis er ábyrgð starfsmanns?

## 4. Umhverfi

### 4.1 Vinnuáðstæður

Þarf starfsmaður að vinna utandyra? Þarf starfsmaður að vinna við óþægilegar aðstæður? Hversu oft og hversu lengi þarf starfsmaður að vinna við þessar aðstæður?

## Innleiðing

Þegar niðurstöður starfsmats liggja fyrir í formi stigagjafar er það sjálfstætt verkefni viðsemjenda að tengja þær við grunnlaun. Til einföldunar má segja að viðsemjendur ákveði lægsta og hæsta punkt launastigans og þar með hversu brattur hallinn á launakerfinu er milli lægstu og hæstu launa. Einstaka störf raðast síðan á þennan stiga í samræmi við niðurstöður matsins. Innleiðing starfsmats hjá Reykjavíkurborg leiddi til verulegra breytinga á innbyrðis röðun starfa til grunnlauna og voru þær meiri á milli stofnana borgarinnar en innan hversrar stofnunar. Umönnunarstörf og störf í félagslegri þjónustu hækkuðu hlutfallslega mest sem sýndi að áður höfðu þau störf verið vanmetin.

Starfsmat er viðvarandi verkefni. Tryggja þarf að kerfið endurspegli vinnumarkað og kröfur til starfsmanna á hverjum tíma. Meta þarf ný störf um leið og til þeirra er stofnað og endurmeta störf með reglulegu millibili til þess að fylgja eftir breytingum eða þróun á störfum. Fruminnleiðing starfsmats er vissulega mikið verk, en til viðmiðunar um hversu vinnufrekt það er að viðhalda starfsmati eftir að fruminnleiðing hefur farið fram má nefna að hjá Reykjavíkurborg, sem hefur um 8.000 starfsmenn, annast tveir starfsmatssérfræðingar viðhald kerfisins.

## Viðauki 4

Viðauki fjögur, um vottunarleiðina, er saminn af fulltrúum Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins sem sitja í samstarfsnefnd um þetta málefni en auk fyrrnefndra samtaka koma félags- og tryggingamálaráðuneytið og Staðlaráð Íslands að starfi þeirrar nefndar.

## Um vottunarleiðina, samið af fulltrúum Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins sem sitja í samstarfsnefnd um þetta málefni

### **Vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar**

Markmið þessarar leiðar er að sjá til þess að fyrirtæki og stofnanir geti komið sér upp ferlum sem tryggja að málsmeðferð og ákvarðanatöku í launa-, ráðninga- og framgangsmálum feli ekki í sér kynbundna mismunun. Þessi ferli fái síðan vottun faggilds aðila um að það uppfylli þær kröfur.

Vottun er staðfesting óháðs aðila á því að vara, þjónusta, kerfi eða ferli uppfylli kröfur sem settar eru í staðli eða öðru viðmiðunarskjali. Innra eftirlit fyrirtækja sem vottunarstofur taka út hefur rutt sér til rúms í þeim ríkjum sem við berum okkur helst saman við. Sem dæmi má nefna framkvæmd vinnuverndarlaga í Danmörku þar sem faggiltum aðilum er veitt heimild til þess að gefa út vinnuverndarvottorð samkvæmt lögum 442/2001, sbr. einnig dönsku vinnuverndarlögin nr. 268/2005, greinar 13 a og 13 b.

Innra eftirlit fyrirtækja sem faggiltir aðilar taka út getur náð til margra ólíkra þátta í starfsemi fyrirtækja og stofnana, svo sem framleiðslu vöru og þjónustu, stjórnunar, umhverfismála, öryggisstjórnunar, upplýsingamála og samfélagslegrar ábyrgðar, enda starfa vottunarstofur á öllum þessum sviðum, sbr. til dæmis BSI á Íslandi, Vottun hf., SQS, Bureau Veritas og DNV (Det Norske Veritas). Dæmi um starfsemi faggiltra aðila hér á landi er eftirlit með gæðakerfum matvælaframleiðenda, fyrirtækja sem skoða bifreiðar, skip og raforkuvirki, og eftirlit með upplýsinga- og öryggisstjórnunarkerfum.

Unnt á að vera að votta framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafnrétti við ráðningar eða uppsagnir á grundvelli fyrirfram ákveðinna krafna og viðmiða sem settar eru fram í stöðlum eða leiðbeiningarskjölum, á sama hátt og ýmsa aðra starfsemi fyrirtækja og stofnana. Eðlilegt er að fela Staðlaráði Íslands að sjá um semja slíkar kröfur eða leiðbeiningar og gefa þær út, sbr. lög um staðla og Staðlaráð Íslands nr. 36/2003.

Vottunarstofur skulu hafa hlotið faggildinguna í samræmi við lög og reglur. Einkaleyfastofan er hinn opinberi faggildingaraðili á Íslandi og hefur með höndum allar tegundir faggildinga, bæði þar sem gerð er lagaleg krafa um faggildinguna og á sviðum þar sem mönnum er í sjálfsvald sett að faggilda starfsemi sína. Lagalegur grundvöllur faggildingar er lög nr. 24/2006 um faggildinguna.

Fyrir liggur áhugi margra fyrirtækja og stofnana á því að koma á vottuðu kerfi við launaákvæðanir og tiltekin starfsmannamál. Í ákvæði IV til bráðabirgða í lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla segir að félags- og tryggingamálaráðherra skuli sjá til þess að þróað verði sérstakt vottunarkerfi á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og framkvæmd stefnu um jafnrétti við ráðningar og uppsagnir í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins og skuli verkefninu lokið fyrir 1. janúar 2010. Með bókun í tengslum við gerð kjarasamninga 17. febrúar 2008 hafa Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins sameinast um að vinna að þróun

slíks vottunarkerfis og stefna sömuleiðis að því að það verði tilbúið fyrir árslok 2009. Með viljayfirlýsingu frá 23. júní 2008 hafa félags- og tryggingamálaráðherra, Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins tekið höndum saman um þetta verkefni og ákveðið að óska eftir viðræðum við Staðlaráð Íslands um að ráðið hafi umsjón með gerð staðals um framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar sem nýst gæti sem undirstaða vottunar. Í framhaldi af tillögum ráðsins með verk- og kostnaðaráætlun er unnið að samkomulagi um fjármögnun og eftirlit með verkefninu þannig að eiginleg vinna Staðlaráðs Íslands geti hafist sem fyrst.

## Viðauki 5

„Vegvísir um jafnlaunaúttektir í fyrirtækjum og stofnunum“ sem saminn hefur verið á vegum Starfsmannastjóráklúbbsins. Með vegvísinum fylgir listi yfir þau fyrirtæki sem hafa kynnt sér vegvísinn og lýst sig reiðubúin til þess að fara þegar í stað að vinna samkvæmt honum.

## Vegvísir Starfsmannastjóráklúbbsins

# Vegvísir

## um jafnlaunaúttektir í fyrirtækjum og stofnunum

Ný jafnréttislög og kjarasamningar leggja ríkar kröfur á herðar íslenskum fyrirtækjum og stofnunum varðandi launajafnrétti kynjanna. Til að mæta þessum kröfum er nauðsynlegt að fyrirtæki hafi skýra stefnu í mannauðsmálum og þróa markvissa ferla fyrir ákvarðanatöku um laun og eftirfylgni. Stjórnendur þurfa að geta rökstutt launaákvörðanir og eiga til gögn sem sýna á hvaða grundvelli þær voru teknar. Þá er mikilvægur þáttur í faglegum rekstri og stjórnun að mismuna ekki starfsmönnum á grundvelli ómálefnalegra sjónarmiða. Fyrirtæki sem fylgja jafnlaunastefnu til langs tíma munu að líkindum skila meiri árangri þegar upp er staðið, þar sem nýting mannauðs verður betri.

Fyrirtæki sem vilja framfylgja jafnlaunastefnu þurfa að sníða hana að sínum veruleika. **Vegvísir um jafnlaunaúttektir í fyrirtækjum og stofnunum** lýsir ákveðinni aðferðafræði, sem ætluð er til stuðnings við jafnlaunavinnu innan fyrirtækja, gegnum svokallaðar „jafnlaunaúttektir“. Vegvísirinn lýsir grunnferli slíkra úttekta sem auðvelt er að aðlaga að hverju fyrirtæki fyrir sig.

Vegvísir þessi er unnin að frumkvæði starfshóps sem Félags- og tryggingamálaráðherra skipaði haustið 2007, undir formennsku Jóns Sigurðssonar, til að vinna að jöfnun launamunar kynjanna á almennum vinnumarkaði. Vegvísirinn er unninn í samvinnu við og samkvæmt forsögn Starfsmannastjóráklúbbsins, en aðstoð við útfærslu veittu ráðgjafar Attentus – Mannauður og ráðgjöf.

Aðstandendur Vegvísisins hvetja fyrirtæki til að sýna frumkvæði og árvekni varðandi launajöfnuð kynjanna.

Tilgangur aðferðarinnar sem lýst er í þessum bæklingi er þrjúþættur:

1. Að gera stjórnendur fyrirtækja og stofnana meðvitaða um hugsanlegan kynbundinn launamun innan starfsmannahópa.
2. Að gefa stjórnendum leiðsögn um hvernig megi vinna að úrbótum í jafnlaunamálum.
3. Að stuðla að því að íslensk fyrirtæki og stofnanir nýti mannauð sinn sem allra best og að markmið jafnréttislaga náist.

Ávinningur af notkun Vegvísis við jafnlaunaúttektir getur verið margþættur. Traust starfsmanna á faglegum vinnubrögðum við launasetningu í fyrirtækinu eykst, sem getur haft jákvæð áhrif á starfsanda og samskipti. Markviss vinna að jöfnun launa kynjanna getur einnig haft jákvæð áhrif á ímynd fyrirtækisins og stuðlað að auknum áhuga á vinnu þar og/eða að eiga viðskipti við það.



*Það sem þú finnur (og finnur ekki) í þessum bæklingi:*

- Vegvísirinn nýtist til að bera saman laun karla og kvenna sem gegna sömu eða sambærilegum störfum innan fyrirtækis.
  - Vegvísirinn er **ekki** ætlaður til að bera saman laun ólíkra starfshópa milli fyrirtækja.
- Vegvísirinn er aðferð til að kanna hvort til staðar sé kynbundinn launamunur í þeim hópum sem skoðaðir eru innan fyrirtækis.
  - Vegvísirinn kemur **ekki** í staðinn fyrir launastefnu, en getur verið tæki til að meta árangur hennar.
- Vegvísirinn er tæki til greiningar á launum, í hópum þar sem bæði karlar og konur vinna.
  - Vegvísirinn vinnur **ekki** gegn hefðbundnu náms- og starfsvali kynjanna sem hefur leitt til kynskiptingar á vinnumarkaðinum eða metur launamun sem er til kominn vegna hennar.

Í upphafi er nauðsynlegt að huga að því hvernig unnið verður með niðurstöður úr greiningunni. Mikilvægt er að stjórnendur standi heilshugar á bakvið framkvæmdina og sýni ábyrgð og vilja til að bregðast við ef niðurstöður sýna þörf á úrbótum.

Í því sem hér fer á eftir verður vísað til „fyrirtækisins“ en að sjálfsögðu á jafnlaunaúttektin ekki síður vel við í opinberum stofnunum.

#### **Er ennþá launamunur í atvinnulífinu?**

*Launakönnun VR frá 2008 bendir til þess að munurinn á heildarlaunum karla og kvenna innan VR sé 17%. Þegar búið er að taka tillit til vinnutíma, aldurs, starfsaldurs, starfsstéttar og menntunar stendur eftir 12,3% munur.*

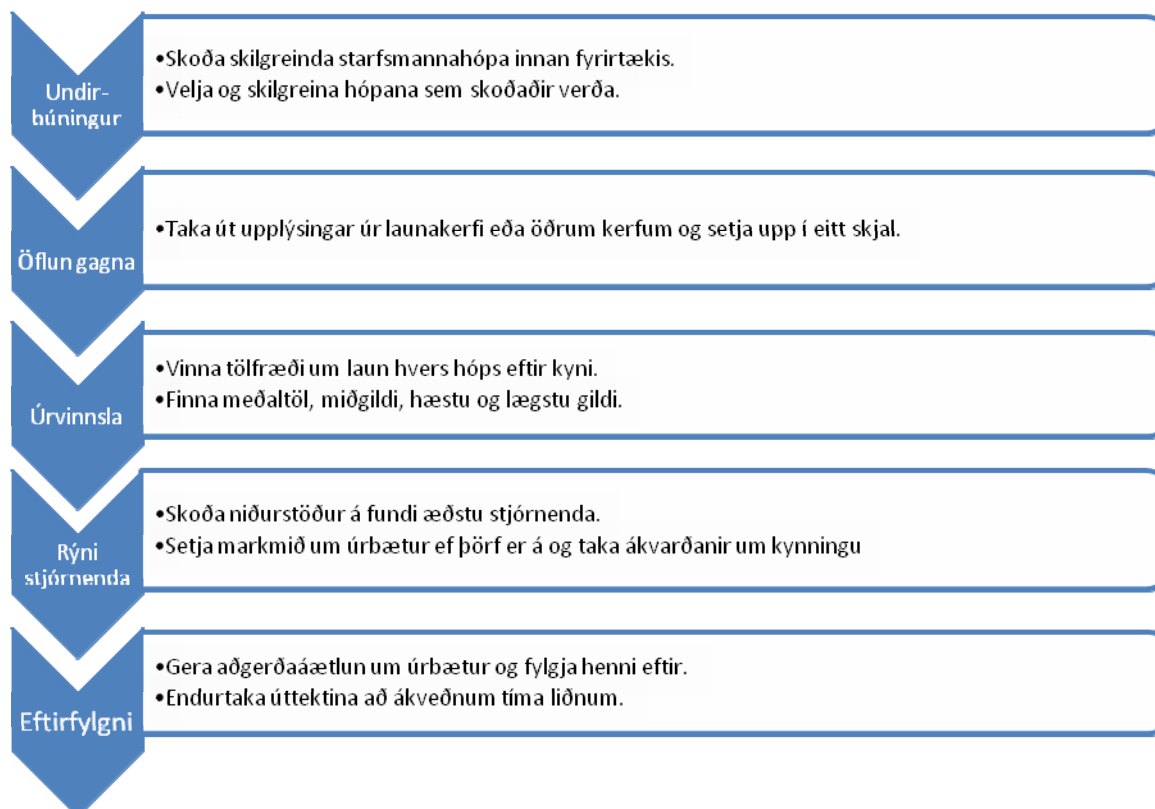
*Launakönnun SFR frá 2008 bendir til þess að konur hafi 27% lægri laun en karlar og að kynbundinn launamunur, þ.e. launamunur þegar búið var að taka tillit til aldurs, vinnutíma og yfirvinnu, sé 17,2%.*

*Könnun sem gerð var fyrir Samtök atvinnulífsins af Hagfræðistofnun Háskóla Íslands og unnin var upp úr gagnagrunni ParX hjá 100 fyrirtækjum árið 2006, leiddi í ljós að föst mánaðarlaun kvenna voru að meðaltali 18% lægri en karla árið 2006. Þar af var unnt að skýra 8% með mun á menntun kynjanna, starfi, aldri eða starfsaldri, eftir stendur 10% óútskýrður launamunur kynja. Launamunur er minni meðal yngra fólks en eykst frá 35 til 40 ára aldri. Gögn um ábyrgð, frammistöðu og fjölskylduaðstæður voru ekki tiltæk.<sup>1</sup>*

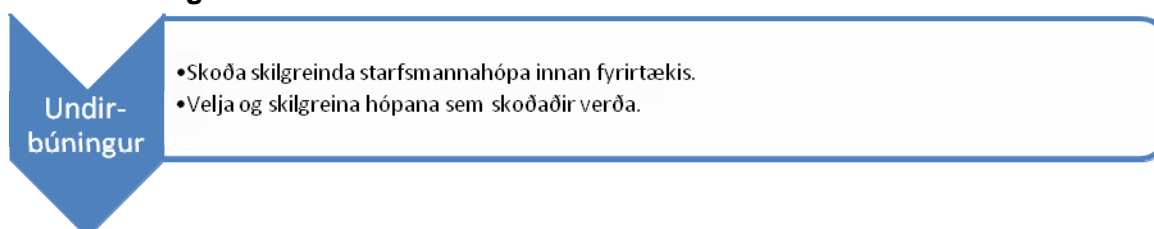
Hér að neðan er myndrænt yfirlit yfir ferlið í heild en á næstu blaðsíðum er nánari lýsing á hverjum lið fyrir sig.

<sup>1</sup> Skýrsla Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands nr. C07:08, Júní 2007, "Launamunur kynja á grundvelli raungagna í ríflega 100 fyrirtækjum".

## Yfirlit yfir ferlið – Vegvísinn



### 1. Undirbúningur úttektar



Fyrsta skrefið í gerð jafnlaunaúttektar er að skoða starfsmannahópa innan fyrirtækisins, í þeim tilgangi að velja þá hópa sem greina á. Markmiðið er að skilgreina hópa einstaklinga sem gegna sama eða sambærilegum störfum, þar sem starfsmennirnir eru bæði karlar og konur og ættu að öðru jöfnu að hafa sambærileg kjör.

Einfaldasta leiðin til að skilgreina hópa er að byggja hópaskiptinguna á starfsheitum. Í dæmi 1 má sjá mjög hefðbundna hópaskiptingu. Þess ber þó að gæta að sama starfsheiti getur verið notað í stórum hópi þar sem hin einstöku störf eru mjög ólík hvað varðar hlutverk og ábyrgðarsvið. Hugsanlega þarf að endurskilgreina starfsmannahópa með sama starfsheiti áður en greiningin er gerð, skipta þeim upp (til dæmis Sérfræðingur I og Sérfræðingur II) eða slá saman fámennum hópum.

### Dæmi 1: Hefðbundin skipting í hópa eftir starfsheitum

- Hópur 1: Framkvæmdastjórar
- Hópur 2: Forstöðumenn
- Hópur 3: Sölustjórar
- Hópur 4: Sérfræðingar og millistjórnendur
- Hópur 5: Iðnaðarmenn
- Hópur 6: Ófaglærðir starfsmenn utan skrifstofu/verkafólk
- Hópur 7: Ófaglærðir starfsmenn á skrifstofu og í almennum afgreiðslustörfum

Ef starfsheiti fylgja ekki hefðbundnu formi eins og í dæmi 1 þarf ef til vill að finna aðra leið til flokkunar starfanna og má þá t.d. byggja á kröfum um menntun eða aðra hæfni ef þær eru þekktar. Gott er að miða við hvaða kröfur yrðu gerðar til starfsmanns um menntun og hæfni ef auglýsa ætti starfið laust til umsóknar. Þeir sem skila launaupplýsingum til Hagstofunnar eða taka þátt í öðrum launakönnunum geta stuðst við þau flokkunarkerfi.

### Reynsla stjórnanda:

Landsvirkjun hefur tvisvar látið gera jafnlaunaúttekt í fyrirtækinu. Stjórnendur þar hafa mikið velt fyrir sér hópaskiptingum og sérstaklega hvernig eigi að flokka stjórnendur og sérmenntað fólk.

Sigrúður Guðmundsdóttir, framkvæmdastjóri starfsmannasviðs segir: "Við höfum því farið þá leið að nota ÍSTARF-flokkunina í meginatriðum, en styðjast líka við innra starfaskipulag með því t.d. að flokka flóknustu skrifstofustörf hjá okkur sem störf sérmenntaðra. Í næstu könnun er ætlunin að skoða það að skipta stjórnenda- og sérfræðingahópunum upp í undirhópa til að greina þá betur sundur. Fram að þessu hafa t.d. allir stjórnendur verið í sama hópi, hvort sem þeir starfa sem framkvæmdastjórar, málaflökkastjórar eða deildarstjórar."

Á þessu stigi getur ýmislegt komið í ljós sem kallar á nánari athugun á notkun starfsheita í fyrirtækinu og hvað þau þýða. Í dæmi 2 má sjá tilvik þar sem notkun starfsheita felur í sér innbyggða skekkju sem líkleg er til að leiða til mismununar eftir kyni. Ef engin efnisleg rök eru fyrir ólíkum starfsheitum eins og í þessu dæmi, ætti að slá hópunum saman áður en jafnlaunaúttektin er gerð.

### Dæmi 2: Innbyggð skekkja í notkun á starfsheitum

Starfsheitið sölumaður er notað fyrir konur í tiltekinni deild en starfsheitið sölustjóri fyrir karla án þess að greinilegur munur sé á störfum þeirra. Laun sölustjóra eru síðan mun hærri en laun sölumanna.

## 2. Öflun gagna

Öflun gagna

- Taka út upplýsingar úr launakerfi eða öðrum kerfum og setja upp í eitt skjal.

Næsta skref í gerð jafnlaunaúttektar er að taka út úr launakerfi eða öðrum kerfum upplýsingar um einstaklingana í hverjum hópi. Best er að velja tímabil sem er dæmigert fyrir starfsemi fyrirtækisins, en því lengra sem tímabilið er, því betra, því þannig jafnast tímabundnar sveiflur út.

Upplýsingum um hvern einstakling í hinum skilgreindu hópum þarf að koma á handhægt form, s.s. í töflureikni (Excel). Oft er hægt að taka þær beint úr launakerfum. Í sumum tilvikum þarf að bæta við upplýsingum úr öðrum kerfum eða safna nýjum. Upplýsingarnar þurfa að vera persónugreinalegar til þess að hægt sé að fara í nánari greiningu á persónubundnum þáttum sem hafa áhrif á laun ef úttektin gefur tilefni til þess.

#### **Eftirfarandi upplýsingar er nauðsynlegt að hafa:**

- Kennitölu eða nafn (æskilegt getur verið að nota kennitölu frekar en nafn á þessu stigi).
- Kyn.
- Starfsheiti (kóðað eftir starfshópum, t.d. hópur 1-7 sbr. dæmi 1 hér að ofan).
- Deild.
- Ráðningarform (til dæmis heildarlaunasamningur, grunnlaun ásamt greiddri yfirvinnu, vaktavinnusamningur).
- Grunnlaun á tímabilinu sem skoðað er (meðaltal grunnmánaðarlauna).
- Fastar aukagreiðslur á tímabilinu, s.s. fastar yfirvinnustundir eða bílastyrkur.
- Óreglulegar aukagreiðslur á tímabilinu, s.s. vegna yfirvinnu eða bónusa.
- Heildarlaun á tímabilinu sem skoðað er (meðaltal heildarmánaðarlauna).
- Vinnustundir á tímabilinu (ef þær hafa áhrif á laun).

#### **Gögn sem er æskilegt að hafa:**

- Starfsaldur hjá fyrirtækinu (í árum talið).
- Önnur viðeigandi starfsreynsla (í árum talið).
- Menntun (kóðuð til dæmis á eftirfarandi hátt: 0 fyrir grunnskólapróf, 1 fyrir framhaldsskóla, 2 fyrir háskólapróf).
- Launahækkningar sl. 1-5 ár.
- Önnur hlunnindi s.s. tölvutenging heim.

## **Uppsetning grunnagna**

Jafnréttislög gera ráð fyrir að atvinnurekendur greiði sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf<sup>2</sup>. Það þýðir að atvinnurekendur þurfa að bera saman störf þvert á svið og deildir. Slíkt er mjög vandasamt og krefst þess í raun að menn bindi sig ekki við samanburð á launum kynjanna innan deilda, heldur noti hópaskiptinu svo sem þá sem lýst er í dæmi 1 sem skal þá ná þvert yfir allt fyrirtækið. Þetta er auðvelt ef notkun starfsheita er samræmd þvert á fyrirtækið, en verður snúið ef svo er ekki.

Hér á eftir fylgir tafla 2 þar sem sést dæmi um uppsetningu grunnagna í einu fyrirtæki. Sýnd er ein deild (bókhald) þar sem starfsmenn eru úr þremur ólíkum hópum. Miðað við hópaskiptinguna í dæmi 1 hér frammar myndu fulltrúar vera í hópi 7 en sérfræðingar og deildarstjórar í hópi 4.

<sup>2</sup> 19.gr. laga nr. 10/2008.

**Tafla 2. Tafla með grunngögnum einnar deildar, þar sem starfsmenn eru úr hópum 4 og 7 (sbr. dæmi 1 hér framar)**

| Kennitala   | Kyn | Starfsheiti | Deild   | Hópur | Ráðningarform    | Grunnlaun að meðaltali síðustu 6 mánuði | Heildarlaun að meðaltali síðustu 6 mánuði | Bílastyrkur sl. 6 mánuði að meðaltali | Launahækkanir síðustu 12 mánuði | Starfsaldur hjá fyrirtækinu |
|-------------|-----|-------------|---------|-------|------------------|---|---|---------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| xxxxxx-xxxx | 1   | Fulltrúi    | Bókhald | 7     | Yfirvinna greidd | 230.000                                 | 230.000                                   | 0                                     | 0 kr.                           | 0,3 ár                      |
| xxxxxx-xxxx | 1   | Fulltrúi    | Bókhald | 7     | Yfirvinna greidd | 236.000                                 | 236.000                                   | 0                                     | + 6000                          | 1 ár                        |
| xxxxxx-xxxx | 2   | Sérfr.      | Bókhald | 4     | Föst laun        | 242.000                                 | 252.000                                   | 0                                     | + 5.000                         | 0,7 ár                      |
| xxxxxx-xxxx | 1   | Sérfr.      | Bókhald | 4     | Föst laun        | 265.000                                 | 280.000                                   | 0                                     | + 20.000                        | 3 ár                        |
| xxxxxx-xxxx | 2   | Deildarstj. | Bókhald | 4     | Föst laun        | 360.000                                 | 370.000                                   | 15.000                                | 0 kr                            | 2,5 ár                      |
| xxxxxx-xxxx | 1   | Deildarst.  | Bókhald | 4     | Föst laun        | 365.000                                 | 400.000                                   | 10.000                                | + 50.000                        | 4 ár                        |

Nú er gagnaöflun lokið og gögnin tilbúin til greiningar. Næsta skref er að skoða tölfræðilegar niðurstöður sem gefa vísbendingu um stöðu fyrirtækisins í heild hvað varðar jöfn laun kynjanna innan skilgreindra starfsmannahópa.

### 3. Úrvinnsla á niðurstöðum hópa

Úrvinnsla

- Vinna tölfræði um laun hvers hóps eftir kyni.
- Finna meðaltöl, miðgildi, hæstu og lægstu gildi.

Þriðja skrefið í gerð jafnlaunaúttektar er að reikna meðaltöl og miðgildi hópanna, eftir kyni.

Æskilegt er að skoða bæði meðaltöl og miðgildi þegar laun hópa eru skoðuð. Meðaltöl ein og sér eru viðkvæm fyrir öfgagildum (til dæmis einn starfsmaður á óvenju háum launum vegna sérþekkingar sinnar eða annarrar sérstöðu). Öfgagildi hafa hins vegar ekki áhrif á miðgildi. Til að kanna dreifingu launanna er nauðsynlegt að skoða hæstu og lægstu laun eftir kyni fyrir hvern hóp fyrir sig. Verið getur að dreifing launa hjá öðru kyninu sé minni en hjá hinu, þótt meðaltöl og miðgildi séu þau sömu.

Tafla 3 er samantektartafla sem nauðsynlegt er að setja upp í hverju fyrirtæki eða stofnun. Hún sýnir laun karla og kvenna í fjórum hópum (A, B, C og D) og sýnir laun kvenna sem hlutfall af launum karla í hverjum hópi. Í því dæmi sem sýnt er í töflu 3 hafa verið notuð mánaðarlaunin sem greidd voru í apríl 2008 en yfirvinnugreiðslur, bónusar og aðrar aukagreiðslur hafa verið teknar yfir lengra tímabil, eða allt árið 2008. Þannig eru fundnar áætlaðar meðaltekjur hópanna á árinu. Í töflunni má glöggva sig á fjölda karla og kvenna í þeim fjórum starfsmannahópum sem skoðaðir eru. Ef vinnutími hefur áhrif á laun í tilteknum hópi starfsmanna getur verið fróðlegt að skoða sérstaklega samanburð kynjanna út frá meðaltímalaunum. Þá eru reiknuð út heildartímalaun eftir kyni, þ.e. meðalheildarlaun á mánuði deilt með meðal-vinnustundafjölda á mánuði.

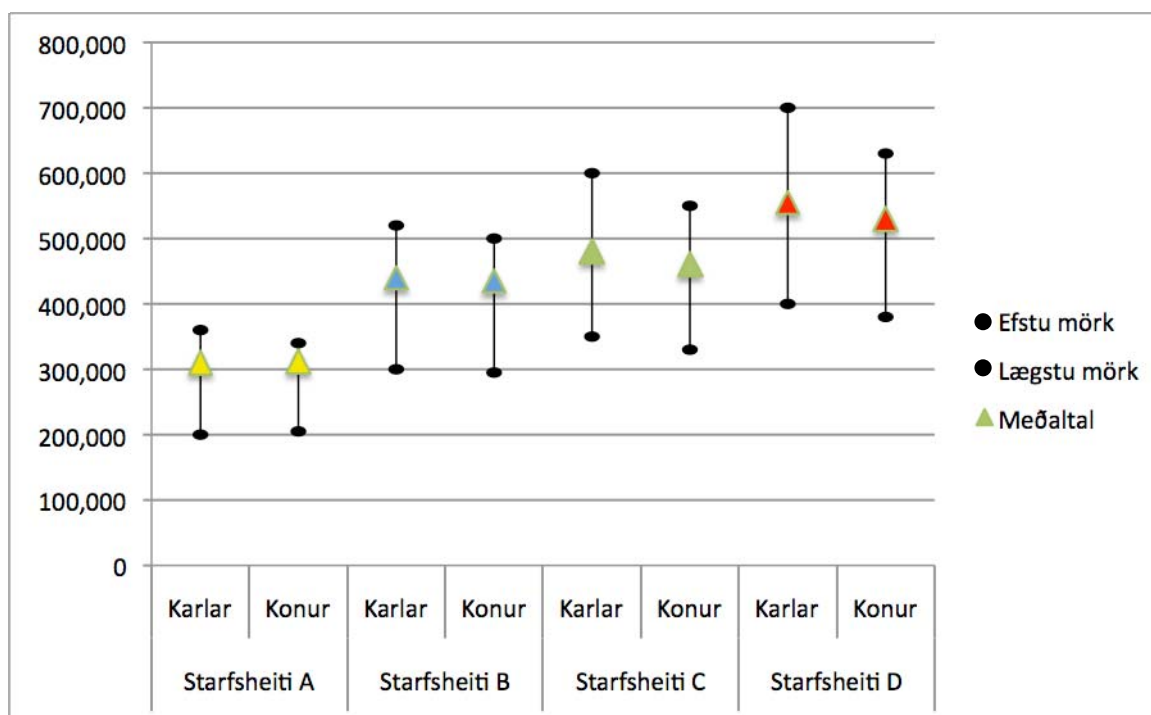
**Tafla 3. Samantekt á niðurstöðum í einu fyrirtæki þar sem skoðaðir eru fjórir starfsmannahópar.**

|                                    | Fjöldi |     |      | Meðalmánaðarlaun |             | Aukagreiðslur á tímabilinu |             | Meðal-heildartekjur á mánuði |             |
|------------------------------------|--------|-----|------|------------------|-------------|----------------------------|-------------|------------------------------|-------------|
|                                    | kk     | kvk | Alls | kk               | kvk         | kk                         | kvk         | kk                           | kvk         |
| Starfsheiti A                      | 4      | 7   | 11   | 302.550 kr.      | 286.820 kr. | 222.358 kr.                | 208.250 kr. | 321.080 kr.                  | 304.174 kr. |
| Laun kvk sem hlutfall af kk        |        |     |      |                  | 94,80%      |                            | 93,66%      |                              | 94,73%      |
| Starfsheiti B                      | 23     | 18  | 41   | 424.348 kr.      | 438.333 kr. | 147.890 kr.                | 111.667 kr. | 436.672 kr.                  | 447.639 kr. |
| Laun kvk sem hlutfall af kk        |        |     |      |                  | 103,30%     |                            | 75,51%      |                              | 102,51%     |
| Starfsheiti C                      | 27     | 20  | 47   | 474.340 kr.      | 445.148 kr. | 288.426 kr.                | 191.429 kr. | 498.375 kr.                  | 461.100 kr. |
| Laun kvk sem hlutfall af kk        |        |     |      |                  | 93,85%      |                            | 66,37%      |                              | 92,52%      |
| Starfsheiti D                      | 6      | 5   | 11   | 589.265 kr.      | 525.001 kr. | 0 kr.                      | 0 kr.       | 589.265 kr.                  | 525.001 kr. |
| Laun kvk sem hlutfall af kk        |        |     |      |                  | 89,09%      |                            | -           |                              | 89,09%      |
|                                    |        |     |      | 455.216 kr.      | 428.514 kr. | 201.307 kr.                | 145.926 kr. | 471.992 kr.                  | 440.675 kr. |
| ALLIR                              | 60     | 50  | 110  |                  |             |                            |             |                              |             |
| Laun kvk sem hlutfall af launum kk |        |     |      |                  | 94,13%      |                            | 72,49%      |                              | 93,36%      |

**Túlkun á töflu 3:** Í töflu 3 má sjá að áætluð mánaðarlaun kvenna eru lægri en karla í hópum A, C og D en í hópi B eru laun kvennanna nokkuð hærri. Á heildina lítið eru tekjur kvenna 93% af launum karla í þessu fyrirtæki, en greinilegt er að karlar fá nokkuð hærri aukagreiðslur (konur fá 72% af aukagreiðslum karla). Aukagreiðslur á hverju ári eru þó ekki meiri en svo, í hlutfalli við föst laun, að launamunurinn mælist aðeins lítið eitt meiri þegar tekið er tillit til þeirra. Hópurinn í töflu 3 fær greidd föst heildarlaun og því er þar ekki horft sérstaklega á tímalaun eftir kyni.

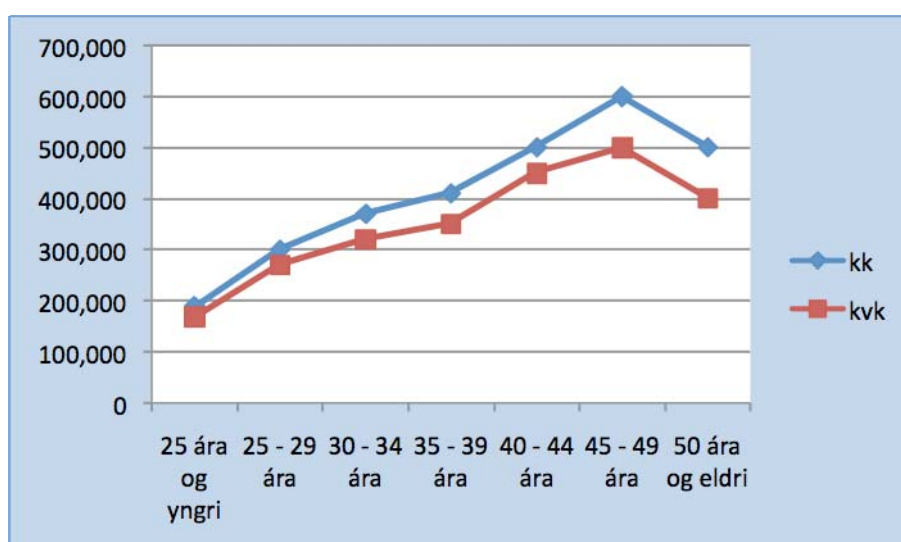
Hér á eftir má sjá sýnishorn af myndrænni framsetningu á niðurstöðum úr nokkrum jafnlaunaúttektum. Misjafnt er hversu langt fyrirtæki vilja ganga í frekari greiningum, en fróðlegt getur verið að skoða myndrænar framsetningar af þessu tagi, bæði fyrir heildarlaun og föst laun í viðkomandi hópum og jafnvel fyrir einstaka launþætti, s.s. yfirvinnu.

**Mynd 1. Launadreifing karla og kvenna í starfshópum A, B, C og D**

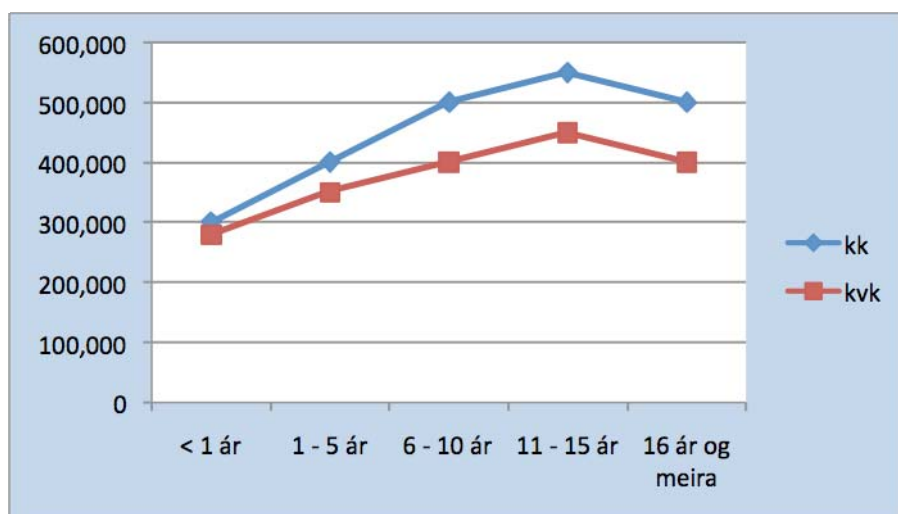


**Túlkun á mynd 1:** Mynd 1 sýnir bæði launadreifingu eftir starfshópi og meðaltal. Á myndinni má sjá að launadreifing er minni hjá konum en körlum í öllum þeim starfshópum sem skoðaðir eru. Slíkar niðurstöður gefa tilefni til nánari skoðunar.

**Mynd 2. Meðallaun eftir lífaldri starfsmanna (hópur A)**



**Túlkun á mynd 2:** Á mynd 2 má sjá að launamunur er minnstur milli kynja í yngstu aldurshópnum en eykst með hækkandi aldri.

**Mynd 3. Meðallaun eftir starfsaldri starfsmanna (hópur A)**

**Túlkun á mynd 3:** Á mynd 3 má sjá að launamunur milli kynja eykst með hækkandi starfsaldri.

Greiningar svo sem sjá má á myndum 2 og 3 þar sem starfsaldur, lífaldur, menntun og fleiri þættir eru teknir með geta gefið mikilvægar vísbendingar um hvort sama mat liggi til grundvallar ákvörðunum um laun karla og kvenna í fyrirtækinu. Er verið að meta konur og karla með sama hætti? Stór frávik kalla á skoðun á ferlum og aðferðum við ákvörðun launa.

#### 4. Rýni stjórnenda

##### Rýni stjórnenda

- Skoða niðurstöður á fundi æðstu stjórnenda.
- Setja markmið um úrbætur ef þörf er á og taka ákvarðanir um kynningu.

Fjórða og líklega mikilvægasta skrefið í Vegvísi þessum er að leggja niðurstöður úr jafnlaunaúttektinni fyrir hóp æðstu stjórnenda til umræðu og ákvarðanatöku um framhaldið. Það er lykilatriði að þessu skrefi sé ekki sleppt. Æðstu stjórnendur eru þeir sem ráða úrslitum um hvort greiningunni er fylgt eftir, enda bera þeir yfirleitt ábyrgð á flestum ákvörðunum sem teknar eru um launamál, hvort sem er við ráðningar eða síðar.

Ef heildarniðurstaðan (sbr. töflu 3 og mynd 1) bendir til þess að munur sé meiri en eðlilegt getur talist þarf gjarnan að endurskoða launastefnu, viðmið og ferla við ákvarðanatöku. Slíkar breytingar ættu að leiða til betri útkomu þegar jafnlaunaúttektin er endurtekin að liðnum einhverjum tíma. Stöðugt endurmat, skýrir ferlar og skilgreind viðmið gefa til kynna að fyrirtækið vinni faglega að því að tryggja jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf.

##### **Reynsla stjórnanda:**

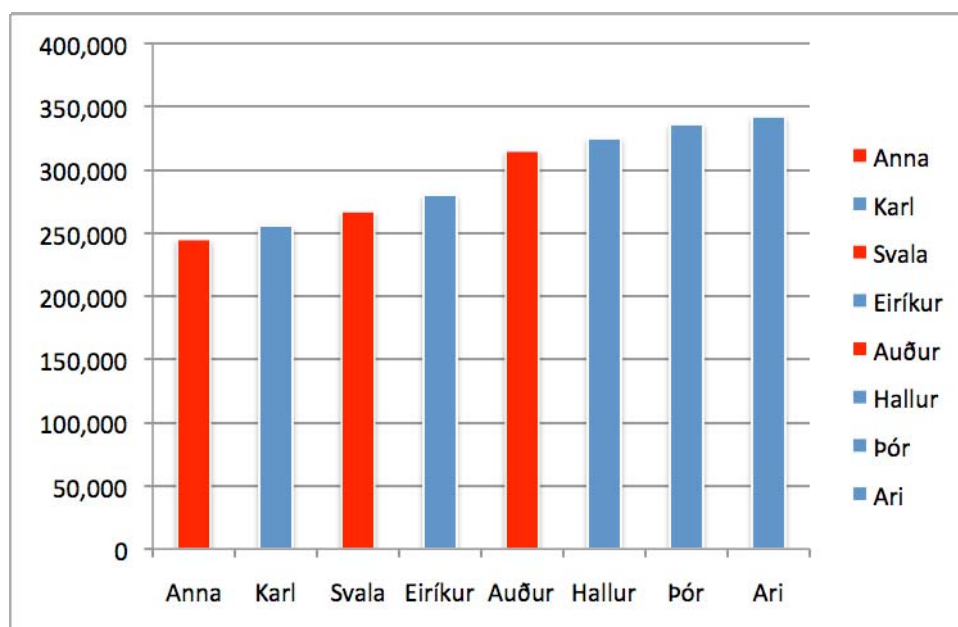
*Háskólinn í Reykjavík hefur mótað sér þá stefnu að skoða einu sinni á ári laun karla og kvenna í algengustu störfum innan skólans og að rýna niðurstöðuna á fundi framkvæmdastjórnar.*



*Svafa Grönfeldt rektor segir: Markmið okkar með jafnlaunaúttektum er að tryggja að launamunur milli starfsmanna Háskólans í Reykjavík ráðist eingöngu af frammistöðu og árangri einstaklinga, en aldrei af óviðkomandi þáttum svo sem kyni starfsmanns. Þetta er liður í því að ráða besta fólkið og halda því í starfi.“*

Ef kynbundinn launamunur hefur komið í ljós við skoðun á launum hópa í fyrirtækinu er nauðsynlegt að fara aftur í grunngögnin (tafla 2) og skoða launasetninguna í einstökum deildum út frá nafngreindum einstaklingum, til að átta sig á því hverjar skýringarnar geti verið. Þessa rýni ætti að vinna í sameiningu af viðkomandi stjórnanda (yfirmanni hópsins sem um ræðir) og starfsmannastjóra. Í tengslum við þá greiningu getur verið gagnlegt að setja upp mynd sem sýnir laun starfsmannanna, þegar þeim er raðað frá lágsta til hæsta (sjá mynd 4).

#### Mynd 4. Myndræn framsetning á launaröðun einstaklinga innan hóps



**Túlkun á mynd 4:** Myndin vekur upp spurningar á borð við þessar: Af hverju eru Svala og Auður með lægri laun en Hallur, Þór? Hvaða málefnaleg rök eru fyrir því? eru þau öll jafnverðmætir og sambærilegir starfsmenn?

Í samtali við stjórnendur einstakra deilda er leitað skýringa á ástæðum fráviks, þ.e. tilviks þar sem einstaklingar af öðru kyninu eru með lægri laun en einstaklingar af hinu kyninu. Slíkar skýringar gætu tengst árangri, frammistöðu og sérstakri hæfni sem ekki er greind af þeim viðmiðum sem notuð eru í úttektinni. Það þarf ekki að þýða að um sé að ræða kynbundinn launamun að frávik greinist. Munurinn getur verið eðlilegur þegar litið er til persónubundinna þátta, til dæmis ef munurinn er réttlætunlegur með starfsaldri eða frammistöðu.

#### Reynsla stjórnanda:

*Hjá Icebank er árlega gerð greining á launa og kjarajafnrétti m.t.t. kynja. Í jafnréttisáætlun bankans og framkvæmdaáætlun sem henni fylgir er kveðið á að leiðrétta skuli laun uppávið ef kynbundinn munur kemur fram. Jafnréttisáætlunin og framkvæmdaáætlunin er samþykkt af bankaráði bankans.*

*Erna Arnardóttir mannauðsstjóri segir : „Þessi aðferðarfræði gefur okkur tækifæri til að skoða launamun kynja markvisst og bregðast við honum á réttan hátt“*

Persónubundið mat af þessu tagi þarf þó að vera hægt að rökstyðja með greinargóðum hætti, t.d. byggt á þeim tækjum sem fyrirtækið notar við frammistöðumat. Jafnréttislögin leggja fyrirtækjum ríkar skyldur á herðar hvað varðar rökstuðning á launamun kynjanna.<sup>3</sup> Ef allur launamunur er útskýrður með betri frammistöðu karlmanna í starfi gæti þurft að athuga hvort mælingar á frammistöðu eru réttmætar, eða hvort þær fela í sér mismunun körlum eða karlastörfum í vil. Dæmi 3 segir frá álitamáli sem stjórnendahópur þurfti að takast á við.

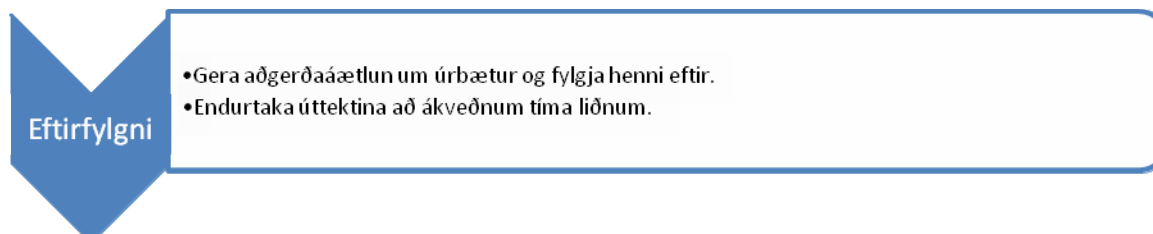
### Dæmi 3: Þáttur markaðslögmála í launamun

Jafnlaunaúttekt í fyrirtæki einu var til skoðunar í framkvæmdastjórn. Í ljós hafði komið töluverður munur á meðallaunum karla og kvenna í einu tilteknu starfi. Stjórnandinn sem í hlut átti skýrði þann mun með þeim hætti að nauðsynlegt hefði verið að bjóða nýjasta starfsmanninum, sem var karlmaður, þessi laun til að samingar næðust. Ef þessi eini einstaklingur væri tekinn út úr hópnum væri ekki marktækur munur. Stjórnendurnir þurfa nú að ræða það, hvort þessi rök séu gild, og hvort þetta samræmist jafnlaunastefnu fyrirtækisins.

Á stjórnendafundinum er mikilvægt að taka ákvörðun um kynningu á notkun Vegvísisins og niðurstöðum úttektarinnar. Hafa ber í huga varðandi kynningu að fyrirtæki ber að gæta trúnaðar um kjör einstakra starfsmanna þó að starfsmönnum sé, samkvæmt jafnréttislögum, ávallt heimilt að greina frá launum sínum. Mismunandi leiðir eru færar til kynningar, en hér eru nokkur dæmi:

- Greina frá því innan fyrirtækis að unnar séu úttektir skv. Vegvísinum án þess að greina frá sjálfum niðurstöðunum.
- Kynna á vef fyrirtækis, t.d. þar sem starfsmannastefna er birt, að jafnlaunaúttekt sé gerð reglulega.
- Kynna heildarniðurstöður úttektarinnar fyrir starfsmönnum, og/eða fyrir trúnaðarmönnum þeirra.
- Geta um það í ársskýrslu (í hlutanum „Skýrsla stjórnar“) að jafnlaunaúttekt hafi verið gerð, og setja aðferðafræðina sem skýringu við launalið skýrslunnar. Með áritun endurskoðanda yrði trúverðugleiki úttektarinnar vottaður.

## 5. Eftirfylgni



Ef launamunur er mikill og fáar skýringar finnast, getur niðurstaðan verið sú að fyrirtækið sé ekki að framfylgja þeirri lagaskyldu að greiða konum og körlum sömu laun fyrir jafnverðmæt störf. Hætt er við að fyrirtækið muni þegar til lengdar lætur missa af hæfum starfskrafti, þar sem konur munu leita

<sup>3</sup> Sjá nánar 19 gr.jafnréttislaga nr. 10/2008.

annað þar sem launajöfnuður er meiri. Í slíkum tilvikum þarf að huga að endurskoðun eða lagfæringu á launastefnu fyrirtækisins, finna þá þætti sem valda skekkjum í ákvarðanatöku og leiðréttu þá. Dæmi 4 sýnir hversu víðtæk sú endurskoðun getur verið.

#### Dæmi 4: Hvernig er hægt að minnka áhrif yfirvinnugreiðslna á launamun kynja?

Ef greitt er fyrir yfirvinnu er gott að huga að því hvort mikill munur sé á yfirvinnustundum hjá körlum og konum innan sama hóps og hvort rétt sé að skoða leiðir til að minnka þann mun. Þetta má t.d. gera með breyttum áherslum, heildarlaunasamningum, skilningi á að þörf yfirvinna sé unnin að heiman á tímum sem hentar viðkomandi starfsmanni.

Aðgerðaáætlun getur einnig falið í sér breytingu á stefnu um launahækkunir, til að jafna muninn í hverjum starfsmannahópi fyrir sig, til dæmis með því að ákveða að hækka suma starfsmenn meira en aðra á næstu misserum. Einnig getur þurft að endurskoða frammistöðumælingar eða aðra slíka þætti sem liggja til grundvallar breytilegum launum og launahækkunum.

Í þessu sambandi er mikilvægt að setja fyrirtækinu markmið og binda í aðgerðaráætlun aðgerðir sem líklegast eru til að skila árangri. Hluti af slíkri aðgerðaáætlun getur verið að gera breytingar á mannauðsstefnu/jafnréttisstefnu og á framkvæmdaáætlun jafnréttismála í fyrirtækinu. Mikilvægt er að tímasetja næstu úttekt um leið og markmið eru sett.

#### Reynsla stjórnanda:

*Forstjóri Skýrr hefur það fyrir reglu að skoða einu sinni í mánuði; á fundi með mannauðsstjóra, launafulltrúa og fjármálastjóra; allar launabreytingar. Í öllum tilvikum þarf að liggja fyrir rökstuðningur yfirmanns fyrir breytingum. Allar breytingar eru skoðaðar m.t.t. kynferðis og þess gætt að samræmi sé innan deildar, starfshóps og þekkingarsviðs. Einnig er skoðað hvort starfsaldur, reynsla, menntun annarra starfsmanna gefi tilefni til svipaðra leiðréttinga. Útskriftir á launum eftir kynjum; flokkað á deildir, verkefni og starfsaldur; eru rýndar á þessum fundum.*

*Þórólfur Árnason forstjóri segir: "Það sem ég tel að við fáum út úr þessari vinnu er fullvissa okkar stjórnendanna að ekki er kynbundinn launamunur í fyrirtækinu."*

#### Viðauki

##### **Hvað segja jafnréttislögin um launamál?<sup>4</sup>**

- Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir 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 launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.
- Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo. Þannig eru ákvæði ráðningarsamninga um að starfsmenn skuli gæta launaleyndar í raun gerð ógild.

<sup>4</sup> Sbr. lög nr. 10/200

- Ef leiddar eru líkur að því að kona og karl sem starfa hjá sama atvinnurekanda njóti mismunandi launakjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf skal atvinnurekandi sýna fram á, ef um launamun er að ræða, að munurinn skýrist af öðrum þáttum en kyni.
- Jafnréttisstofa hefur vald til þess taka upp og rannsaka stöðu tiltekins máls eða framkvæmd jafnréttisáætlana fyrirtækja, óska eftir gögnum og taka afstöðu til þess hvort hún skjóti máli til kærunefndar jafnréttismála. Þetta getur hún gert að eigin frumkvæði án þess að starfsmaður fyrirtækisins hafi lagt fram kæru.
- Jafnréttisstofa getur lagt á dagssektir ef gögnum er ekki skilað, úrskurðum kærunefndar jafnréttismála ekki fylgt eftir, jafnréttisáætlunum ekki skilað eða ef þær teljast ófullnægjandi.
- Fjalla þarf um launamál í jafnréttisstefnu fyrirtækis og aðgerðabinda markmið.

### **Hvað segja kjarasamningar um launamál?**

Við endurskoðun kjarasamninga 2008 var eftirfarandi texti er snertir jöfn laun tekinn upp í kjarasamning SA og VR:

„Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir. Séu laun á vinnustöðum þar sem vinnutími ákvarðast af afgreiðslutíma ákveðin sem heildarlaun fyrir heildarvinnuframlag skal koma fram áætlað vinnuframlag að baki heildarkjörum, fjöldi greiddra yfirvinnutíma að meðaltali í mánuði eða önnur samsetning launa eftir því sem við á. Verði breytingar á vinnuframlagi eða starfi starfsmanns sem mögulega breyta forsendum ráðningarkjara skal endurskoða launin og samsetningu þeirra með tilliti til viðkomandi breytinga, telji annar hvor aðili vera tilefni til þess ... Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða og niðurstaða viðtalsins liggja fyrir innan mánaða“<sup>5</sup>

**Fylgiskjal:** Listi yfir 48 fyrirtæki sem hafa lýst sig tilbúin til að vinna samkvæmt þeim aðferðum sem lýst er í þessum Vegvísi.

<sup>5</sup> Sjá kjarasamning SA og VR, gr. 1.2.2. um persónubundin laun.

**Listi yfir fyrirtæki sem eru reiðubúin að vinna samkvæmt Vegvísinum (\*):**

\* Staðfest gagnvart ábyrgðaraðilum Vegvísisins í Starfsmannastjóráklúbbum og/eða nefnd Félags- og trygginamálaráðherra í byrjun október 2008.

Fjöldi starfsmanna þessara fyrirtækja er um 15 þúsund.

1. Alcan á Íslandi
2. AP Almannatengsl
3. Arev verðbréf
4. Árvakur
5. ÁTVR
6. Brimborg
7. Byr - sparisjóður
8. Capacent
9. CCP
10. Emmessís
11. Ernst & Young
12. Fíton auglýsingastofa
13. Flugstoðir
14. FoodCo
15. Hagvangur
16. Háskólinn í Reykjavík
17. Icebank
18. Icelandair
19. Ikea
20. Íslensk-ameríska verslunarfélagið
21. Já
22. Kaffitár
23. Kaupás
24. Kvos
25. Landsvirkjun (og Landsvirkjun Power og Landsnet)
26. Logos
27. Lyfja
28. Mannvit - verkfræðistofa
29. Marel
30. Míla
31. Neyðarlínan
32. Office 1
33. Olís
34. Penninn
35. Pfaff
36. Pizza Hut
37. Pósturinn
38. Rarik
39. Samskip
40. Síminn
41. Sjóvá
42. Skipti

43. Skjárninn

44. Toyota á Íslandi

45. Valitor

46. VÍS - Vátryggingafélag Íslands

47. VST-Rafteikning

48. World Class