

Aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna

Október 2012



VELFERÐARRÁÐUNEYTIÐ

Velferðarráðuneyti: Aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna
Október 2012

Útgefandi: Velferðarráðuneyti
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu
150 Reykjavík
Sími: 545 8100
Bréfasími: 551 9165
Netfang: postur@vel.is
Veffang: velferdarraduneyti.is

Umbrot og textavinnsla: Velferðarráðuneyti

© 2012 Velferðarráðuneyti

Efnisyfirlit

Inngangur.....	3
1 Almennar aðgerðir.....	4
1.1 Samstarf aðila um aðgerðir og rannsóknir á launamun kynjanna	4
1.2 Jafnlaunavottun.....	4
1.3 Fræðsla og vitundarvakning.....	6
1.4 Félagsleg umgjörð.....	6
1.4.1 Fæðingarorlofið.....	7
1.4.2 Aðgerðir gegn kynskiptum vinnumarkaði.....	8
1.4.3 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs	8
1.4.4 Aukinn hlutur kvenna í forystu fyrirtækja.....	8
2 Aðgerðir er varða opinberan vinnumarkað.....	9
2.1 Skráning í Orra og ÍSTARF-flokkunarkerfið	9
2.2 Jafnlaunaúttektir.....	9
2.3 Leiðbeiningar fyrir forstöðumenn stofnana um viðmið varðandi endurskoðun á launum	10
2.4 Starfsmat.....	10
3 Eftirfylgni.....	12

Inngangur

Aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna er til fjögurra ára eða til loka ársins 2016. Markmiðið er að á þeim tíma hafi dregið töluvert úr þeim kynbundna launamun sem er til staðar á íslenskum vinnumarkaði. Til að slíkt markmið sé raunhæft er mikilvægt að allir leikendur á innlendum vinnumarkaði axli ábyrgð við að stuðla að því að konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda séu greidd jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Helstu verkefni sem stjórnvöld skulu vinna að sem ábyrgðaraðili jafnréttismála;

- Að koma á aðgerðahópi sem yrði samstarfs- og samráðsvettvangur stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti kynjanna. Aðgerðahópurinn skal meðal annars vinna að samræmingu launarannsókna, gera áætlun um kynningu jafnlaunastaðals, ásamt því að vinna að upplýsingamiðlun og ráðgjöf um launajafnrétti kynjanna til stofnana og fyrirtækja. Verkefnastjóri starfar með aðgerðahópnum til að tryggja framgang verkefna.
- Að koma á fót tilraunaverkefni um innleiðingu á jafnlaunastaðli, þar sem komið verði á samráðsvettvangi með þátttöku fyrirtækja og stofnana sem vilja innleiða staðalinn. Einnig verði gefinn kostur á ráðgjöf og aðgangi að sérfræðipækkingu.
- Að stuðla að rannsóknum á fæðingarorlofi. Mikilvægt er að greina hvað valdi því að sumir foreldrar nýta ekki rétt til fæðingarorlofs að fullu, áhrif fæðingarorlofs á verkaskiptingu á heimilinu, brúun þess bils sem er frá lokum fæðingarorlofs til dagvistunar sem og stöðu foreldra á vinnumarkaði eftir að töku fæðingarorlofs lýkur. Rannsóknir sýna að mismunandi nýting kynjanna á fæðingarorlofi geti haft áhrif á launamun þeirra. Að efla umræðu um launajafnrétti og koma á fót upplýsingaveitu um launajafnrétti þannig að safnað verði saman á einn stað upplýsingum og gögnum er varða kynbundinn launamun.
- Að efla fræðslu til atvinnurekenda og virkra þátttakenda á vinnumarkaði um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.
- Að gera áætlun um hvernig unnt sé að draga úr kynskiptu náms- og starfsvali.

Helstu verkefni sem stjórnvöld skulu vinna að sem vinnuveitandi;

- Að setja í farveg vinnu við að bæta skráningu í Orra, upplýsinga- og mannauðskerfi ríkisins, en slík skráning leiðir til þess að unnt verði að gera heildstæðari og áreiðanlegri launagreiningar meðal ríkisstarfsmanna.
- Að gera árlega jafnlaunaúttektir hjá öllum ríkisstofnunum, þar á meðal ráðuneytum, þannig að fyrir liggja mat á launamun kynjanna innan og milli stofnana.
- Að útbúa leiðbeiningar fyrir forstöðumenn ríkisstofnana um hvernig beri að bregðast við leiði launagreiningar í ljós kynbundinn launamun.
- Að vinna að því í samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðarins að reglulega verði gerðar rannsóknir á launamun kynjanna bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði. Með því er unnt að fá mikilvægar upplýsingar um stöðuna á launamun kynjanna og meta árangur aðgerða.
- Að vinna að því í samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðarins að skilgreina hvaða skýribreytur teljast málefnalegar varðandi launamun kynjanna
- Að vinna að því að skoða formgerð og uppbyggingu kjarasamninga á opinberum vinnumarkaði með það fyrir augum að meta að hve miklu leyti rekja megi kynbundinn launamun til kerfislægra þátta.
- Að stuðla að rannsóknum á mælikvörðum og vinnuaðferðum starfsmatskerfis sveitarfélaganna til að leggja mat á hvort til staðar sé svokallað vanmat á hefðbundnum kvennastörfum miðað við jafnverðmæt karlastörf.

1 Almennar aðgerðir

1.1 Samstarf aðila um aðgerðir og rannsóknir á launamun kynjanna

Svo leggjja megi fram markvissar tillögur um aðgerðir til að eyða kynbundnum launamun sem og meta árangur aðgerða er mikilvægt að fyrir liggi mat á hver kynbundni launamunurinn sé og hvað valdi honum.

Við skoðun á launamun kynjanna hefur löngum verið sóst eftir hinni einu réttu tölu sem lýsa á hinu eiginlega launamisrétti kynjanna. Slík krafa er að mörgu leyti óraunhæf, því þær mismunandi aðferðir og forsendur sem liggja að baki hverri rannsókn geta haft áhrif á niðurstöðuna. Mikilvægt er að stjórnvöld og samtök aðila vinnumarkaðarins komi sér saman um aðferð til að mæla kynbundinn launamun, þ.e. bæði hvaða aðferð skuli notuð við mælinguna sem og hvaða skýribreytur, sem hafa áhrif á laun, teljast málefnalegar. Misjafnt er hvaða skýribreytur eru notaðar við rannsóknir á launamun kynjanna og þykir jafnvel stundum gengið of langt í þeim efnum. Almennt er þó talið að við samanburð á sambærilegum hópi kvenna og karla þurfi að taka tillit til mikilvægra og málefnalegra skýribreyta eins og eðlis starfs, menntunar, starfsaldurs og vinnutíma.

Í tengslum við gerð kjarasamninga aðila vinnumarkaðarins í febrúar 2008 var undirritað samkomulag milli Alþýðusambands Íslands, Samtaka atvinnulífsins og Hagstofu Íslands um að gera rannsókn á launamun kynjanna á almennum vinnumarkaði fyrir árin 2000–2007. Tilgangur rannsóknarinnar var að varpa ljósi á helstu aðferðir og skýribreytur sem settar hafa verið fram sem fræðikenningar um launamun kynjanna, fjalla um kosti og galla þeirra gagnasafna sem tiltæk eru á Hagstofunni og leggja til aðferðafræðilegan grundvöll við útreikninga á launamun kynjanna. Framangreind rannsókn Hagstofunnar byggði á langsniðsgögnum, þ.e. endurteknum mælingum á sömu einstaklingunum yfir lengri tíma, en þannig er hægt að leggja mat á áhrif ómældra og jafnvel ómælanlegra þátta. Gagnamengi af því tagi eru auðug að upplýsingum og gefa því færi á nákvæmari greiningu á launamun kynjanna. Þá hefur það að öðru jöfnu meira upplýsingagildi að rannsóknir séu endurteknar reglulega með sömu aðferðafræði, heldur en að margar rannsóknir með ólíkri aðferðafræði séu gerðar.

Velferðarráðherra skipar með formlegum hætti aðgerðahóp stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti kynjanna, þar sem fulltrúar frá velferðarráðuneyti, fjármála- og efnahagsráðuneyti og samtökum aðila vinnumarkaðarins eiga sæti. Skal aðgerðahópurinn vinna að samræmingu launarannsókna, gera áætlun um kynningu jafnlaunastaðals ásamt því að vinna að upplýsingamiðlun og ráðgjöf um launajafnrétti kynjanna til stofnana og fyrirtækja. Mikilvægt er að unnið verði að því að rannsóknir Hagstofunnar nái til vinnumarkaðarins í heild en ekki eingöngu þess almenna eins og verið hefur. Aðgerðahópi stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins skal jafnframt falið að fjalla um skýribreytur og þau atriði önnur sem eðlilegt þykir að horft verði til við greiningu á kynbundnum launamun og taki þá meðal annars mið af vinnu starfshóps fjármála- og efnahagsráðuneytis um sama viðfangsefni. Verkefnisstjóri starfi með aðgerðahópnum til að tryggja framgang verkefna.

1.2 Jafnlaunavottun

Lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (hér eftir nefnd jafnréttislögin), og kjarasamningar gera ríkar kröfur til fyrirtækja og stofnana á innlendum vinnumarkaði varðandi launajafnrétti kynjanna. Til að mæta þessum kröfum er nauðsynlegt að fyrirtæki og stofnanir hafi skýra sýn í mannauðsmálum og þrói markvissa ferla fyrir ákvarðanatöku um

laun. Vottunarleiðin byggist á að fá óháðan aðila til að staðfesta að ekki sé um kynbundinn launamun að ræða hjá fyrirtækjum og stofnunum. Hugmyndin að baki slíkri vottun er að fyrirtæki öðlist betri ímynd og orðspor á markaði og laði til sín hæfasta starfsfólkið í kjölfar gæðastimpils á launa- og starfsmannamál sín.

Vinna við gerð jafnlaunastaðals hófst árið 2008, sbr. IV. ákvæði til bráðabirgða við jafnréttislög og bókun við kjarasamning Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins á almennum vinnumarkaði frá febrúar 2008 þar sem áhersla var lögð á samvinnu aðilanna í jafnréttismálum á samningstímanum. Haustið 2008 hófust síðan viðræður milli fulltrúa félags- og tryggingamálaráðuneytisins, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um framkvæmd bráðabirgðaákvæðisins og bókunarinnar. Samkomulag varð um að fela Staðlaráði Íslands umsjón með gerð staðals um framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfs og starfsþróunar sem nýst gæti sem undirstaða vottunar. Viljayfirlýsing þess efnis var undirrituð þann 24. október 2008. Þegar var hafist handa við gerð staðalsins.

Ferli vinnunnar við gerð staðalsins laut reglum sem gilda um staðlagerð í Evrópu og Staðlaráð er bundið af. Liður í því var að öllum sem áhuga kunnu að hafa var boðið að taka þátt í vinnu við gerð staðalsins. Mynduðu þeir svokallaða tækninefnd sem stýrði vinnunni og hafði að markmiði að ná samkomulagi um alla þætti staðalsins. Stofnfundur tækninefndar um jafnlaunakerfi var haldinn 26. nóvember 2008 og voru eftirtaldir aðilar þátttakendur í stofnfundinum: Félags- og tryggingamálaráðuneytið (nú velferðarráðuneyti), Alþýðusamband Íslands, Samtök atvinnulífsins, fjármálaráðuneytið (nú fjármála- og efnahagsráðuneyti), Samband íslenskra sveitarfélaga, Jafnréttisstofa, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, Bandalag háskólamanna, Kvenréttindafélag Íslands, Félag kvenna í atvinnurekstri og ParX viðskiptaráðgjöf, auk nokkurra sjálfstætt starfandi mannauðsfræðinga. Fljótlega kom í ljós sú afstaða tækninefndarinnar að ekki færi vel á því að fjalla um launajafnrétti kynjanna annars vegar og um jafnrétti við ráðningar, uppsagnir og jafna möguleika til starfs og starfsþróunar hins vegar í einum og sama staðlinum, heldur færi betur á að fjalla um þessi efni í tveimur aðskildum stöðlum. Vinna tækninefndarinnar hingað til hefur því einvörðungu snúið að samningu staðals um launajafnrétti kynjanna.

Frumvarp að staðli var auglýst 19. júní 2012. Þá var öllum sem áhuga kunnu að hafa boðið að senda inn skriflegar athugasemdir við staðalinn og var frestur til þess gefinn til 20. september 2012. Það er síðan hlutverk tækninefndarinnar að taka afstöðu til allra athugasemda og gera grein fyrir þeim samhliða útgáfu endanlegsstaðals í desember 2012.

Jafnlaunastaðallinn er svokallaður kröfustaðall og er þar af leiðandi vottunarhæfur. Markmið jafnlaunastaðalsins er að tryggja að fyrirtæki og stofnanir geti komið sér upp ferlum sem tryggja að málsmeðferð og ákvarðanataka í launamálum feli ekki í sér kynbundna mismunun. Fyrirtæki og stofnanir geta síðan leitað eftir vottun til þess bærra aðila um að þau uppfylli kröfur staðalsins. Við uppbyggingu staðalsins er stuðst við svipað form og notað er í viðurkenndum stjórnunarstöðlum, til dæmis gæðastjórnunarstaðlinum ISO 9001 og umhverfisstjórnunarstaðlinum ISO 14001. Valfrjálst verður fyrir fyrirtæki og stofnanir að innleiða staðalinn, en til að hljóta vottun samkvæmt honum þarf að fylgja formlegu ferli.

Gert er því ráð fyrir að fyrirtæki og stofnanir, sem telja sig hafa innleitt staðalinn með fullnægjandi hætti, leiti til vottunarstofu til að fá staðfestingu á því með formlegum hætti að unnið sé eftir þeim kröfum sem staðallinn setur. Vottunarstofurnar sjálfar starfa eftir stöðlum, til dæmis ÍST 17021 (Samræmismat – Kröfur til stofnana sem annast úttektir og vottun stjórnunarkerfa), eða ÍST EN 45012:1989 (Almennar reglur um aðila sem votta gæðakerfi). Faggildingarsvið Einkaleyfastofu tryggir hæfi vottunarstofa og starfsmanna þeirra, en faggildingarsvið Einkaleyfastofu starfar samkvæmt lögum nr. 24/2006, um faggildingingu o.fl., og reglugerð nr. 350/1993, um starfsemi faggiltra vottunarstofa. Til að tryggja að markmið

jafnlaunastaðals nái fram að ganga þarf að tryggja að efni hans sé vel kynnt ásamt því að þjálfra og veita vottunaraðilum faggildingu.

Aðgerðahópi stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins um launajafnrétti kynjanna verði falið að gera markvissa áætlun um á hvaða hátt jafnlaunastaðallinn verði kynntur fyrir atvinnurekendum og launafólki.

Faggildingarsvið Einkaleyfastofu, í samráði við velferðarráðuneytið og Jafnréttisstofu skal skilgreina hvaða faglegu kröfur, til dæmis um sérþekkingu í jafnréttismálum og launajafnrétti kynjanna (faggildingarkröfur), vottunarstofur þurfa að uppfylla til að geta framkvæmt vottun á grundvelli staðalsins.

Tilraunaverkefni verði komið á fót um innleiðingu á jafnlaunastaðli þar sem komið verði á samráðsvettvangi með þátttöku fyrirtækja og stofnana sem vilja innleiða staðalinn og gefinn verði kostur á ráðgjöf og aðgangi að sérfræðilpekkingu.

Í lok árs 2015 verði árangur jafnlaunastaðalsins metinn og í kjölfarið ákveðið hvort hafist verði handa um samningu staðals um jafnrétti kynja til starfa og starfsþróunar.

1.3 Fræðsla og vitundarvakning

Mikilvægt er að fyrirtæki, stofnanir og almenningur sé meðvitaður um umfang og eðli kynbundins launamunar. Stuðla þarf að vitundarvakningu í samfélaginu hvað málefnið varðar og styðja fyrirtæki í að efla launajafnrétti hjá sér sem og styrkja einstaklinga til að fá leiðréttingu launa sinna sé um kynbundna mismunun að ræða. Tryggja þarf markvissa umræðu allt árið um kring þannig að einstaklingar, fyrirtæki og stofnanir verði meðvituð um hvað felst í kynbundnum launamun og hvernig unnt sé að bregðast við honum.

Mikilvægt er að safnað sé saman á einn stað öllum gögnum er varða kynbundinn launamun þannig að smám saman myndist öflugur gagnagrunnur um málefnið. Í slíkum grunni væri að finna niðurstöður innlendra rannsókna er varða launamun kynjanna, aðgerðir stjórnvalda og árangur þeirra, upplýsingar um stöðuna í nágrannaríkjunum ásamt upplýsingum um aðgerðir sem önnur lönd hafa gripið til sem og árangur þeirra. Þessu til viðbótar skal koma upp eins konar „verkfærakistu“ fyrir atvinnurekendur þar sem unnt verði meðal annars að finna skilgreiningar á hugtökum er varða launajafnrétti kynjanna, upplýsingar um flokkun starfa og jafnlaunaúttektir ásamt túlkun ákvæða jafnréttislaga er varða launajafnrétti með hliðsjón af Evrópurétti.

Aðgerðahópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins setji fram kynningar- og fræðsluáætlun til tveggja ára, þar sem meðal annars verði gert ráð fyrir fundum og ráðstefnum um kynbundinn launamun á íslenskum vinnumarkaði, þ.e. orsök hans, aðgerðir og árangur.

Jafnréttisstofa skal koma á og viðhalda upplýsingaveitu um launamun kynjanna, þ.e. bæði að afla nauðsynlegra upplýsinga sem og að gera þær aðgengilegar almenningi, fyrirtækjum og stofnunum.

1.4 Félagsleg umgjörð

Mikilvægt er að horfa til þeirrar félagslegu umgjörðar sem er til staðar í samfélaginu þegar fjallað er um launamun kynjanna enda er sá þáttur gríðarlega áhrifamikill og snýr að jöfnum möguleikum karla og kvenna til atvinnuþátttöku og starfsþróunar. Bæði innlendar og erlendar rannsóknir benda mjög eindregið til þess að tvær af meginskýringum viðvarandi launamunar

kynjanna séu annars vegar mismunandi áhrif fjölskylduábyrgðar á karla og konur og hins vegar kynskiptur vinnumarkaður.

Atvinnuþátttaka kvenna hefur lengir verið mikil hér á landi sem hefur kallað á breytta verkaskiptingu á heimilum ásamt þörf á nýjum leiðum til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs. Menntun kvenna hefur jafnframt aukist mikið og orðið fjölbreyttari undanfarin ár. Í háskólum landsins hafa konur um langt skeið menntað sig í sífellt ríkara mæli til starfa sem áður voru eingöngu unnin af körlum en aftur á móti hefur körlum í hefðbundnum kvennastéttum ekki fjölgað.

1.4.1 Fæðingarorlofið

Fljótlega eftir efnahagshrunið haustið 2008 var ljóst að ráðast þyrfti í ýmsar aðgerðir til að draga úr neikvæðri stöðu ríkissjóðs. Þær aðgerðir fólust meðal annars í því að ná fram sparnaði í útgjöldum Fæðingarorlofssjóðs. Stjórnvöld hafa verið meðvituð um að þessar nauðsynlegu aðhaldsaðgerðir kynnu að hafa áhrif á töku fæðingarorlofs foreldra og því lagt áherslu á að um tímabundnar aðgerðir væri að ræða.

Því er mikilvægt að lög um fæðingar- og foreldraorlof verði sem fyrst endurskoðuð með það að markmiði að draga til baka þær breytingar sem gerðar hafa verið á lögnum allt frá árinu 2009. Stendur til að taka fyrstu skrefin í endurreisn fæðingarorlofskerfisins þegar á 141. lögjafarþingi haustið 2012.

Einnig verður að teljast þýðingarmikið að gerð verði víðtæk rannsókn á töku foreldra á fæðingarorlofi sem feli meðal annars í sér að greint verði hvað valdi því að sumir foreldrar nýta ekki rétt sinn, áhrif fæðingarorlofsins á verkaskiptingu á heimilinu, umönnun og dagvistun barna eftir að fæðingarorlofi lýkur sem og stöðu foreldra á vinnumarkaði í kjölfar töku fæðingarorlofs. Er þetta sérstaklega mikilvægt þar sem feðrum sem taka fæðingarorlof hefur fækkað síðustu árin hér á landi en nýleg norsk rannsókn sýnir að allt að fjórðungur launamunar kynjanna stafar af mismunandi nýtingu þeirra á fæðingarorlofi. Launamunurinn verður þannig að verulegu leyti til vegna brotthvarfs kvenna, umfram karla, af vinnumarkaði í tengslum við fæðingu og umönnun barna en svipaðar niðurstöður birtust í nýlegri danskri úttekt á launamun kynjanna. Nokkurra ára gömul íslensk athugun á launamun kynjanna sýndi að 7,5–11% launamunarins stafi af því að hjónaband, barneignir og fleira hafi önnur áhrif á laun kvenna en karla.¹ Því er mikilvægt að vinna gegn þessum mismunandi áhrifum bæði í gegnum fæðingarorlof og aðrar aðgerðir.

Hvað fæðingarorlof varðar er ljóst að mæður taka mun lengra orlof en feður. Þær eru einnig líklegri til að breyta þátttöku sinni á vinnumarkaði til að brúa bilið frá lokum fæðingarorlofs þar til dagvistun tekur við. Þetta bil þarf að vera sem styst og helst ekkert. Því verður best náð annars vegar með lengingu fæðingarorlofsins og hins vegar ráðstöfunum sem tryggja dagvistun barna þegar orlofinu lýkur. Jafnframt þarf að huga að því við lengingu orlofsins að skipting verði sem jöfnust milli feðra og mæðra. Ef orlofið væri lengt í tólf mánuði er ljóst að 6-6 skipting skilaði jafnari nýtingu feðra og mæðra en 5-5-2 eða 4-4-4.

Rannsókn verði gerð á töku foreldra á fæðingarorlofi sem feli meðal annars í sér að greint verði hvað valdi því að sumir foreldrar nýta ekki rétt sinn að fullu, áhrif fæðingarorlofsins á verkaskiptingu á heimilinu, brúun þess bils sem er frá lokum fæðingarorlofs og þar til dagvistun hefst sem og stöðu foreldra á vinnumarkaði eftir að töku fæðingarorlofs lýkur.

¹ http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Efnahasleg_vold_kvanna/EVKskyrsla.pdf

1.4.2 Aðgerðir gegn kynskiptum vinnumarkaði

Íslenskur vinnumarkaður er mjög kynskiptur og má leiða að því líkur að sú staðreynd valdi því að kynbundinn launamunur er eins mikill og raun ber vitni. Niðurstöður innlendra og erlendra rannsókna benda til þess og má því ætla að engin ein aðgerð sé líklegri til að hafa jákvæð áhrif á launamun karla og kvenna en uppbrot hins kynskipta vinnumarkaðar.

Ríki, sveitarfélög, stéttarfélög og atvinnurekendur komi saman að smíði framkvæmdaáætlunar um langtímaaðgerðir til úrbóta þar sem sérstök áhersla verði lögð á að fjölga körlum í kvennastéttum og konum í karlastéttum.

1.4.3 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Atvinnuþátttaka kvenna og karla er mikil hér á landi og því nauðsynlegt að auðvelda bæði körlum og konum að sinna störfum innan heimilisins sem utan þess.

Hinn 26. júní 2012 skipaði velferðarráðherra vinnuhóp í samstarfi við Jafnréttisráð og Jafnréttisstofu um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Hlutverk vinnuhópsins er meðal annars að annast fræðslu til atvinnurekenda og launafólks á vinnumarkaði um leiðir til að auðvelda samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Einnig skal vinnuhópurinn fylgja eftir og vinna úr tillögum nefndar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs sem kynntar voru í júní 2011 ásamt því að kanna hagkvæmni þess að stytta vinnuvikuna í 36 klukkustundir. Þá er vinnuhópnum falið að standa að og undirbúa ráðstefnu í samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðarins þar sem áhersla verði meðal annars lögð á að fá fræðimenn til að flytja erindi og að „fyrirmyndarfyrirtæki“ kynni hvornig þau koma til móts við starfsfólk sitt varðandi samhæfingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Vinnuhópur um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs er að störfum og skal skila niðurstöðum og tillögum eigi síðar en 1. apríl 2013.

1.4.4 Aukinn hlutur kvenna í forystu fyrirtækja

Með lögum nr. 13/2010 var gerð breyting á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög. Í breytingalögunum er að finna mikilvæg atriði er varða kynjahlutfall í stjórnnum og framkvæmdastjórn félaganna. Markmið ákvæðanna er að stuðla að jafnari hlutföllum kvenna og karla í áhrifastöðum í hlutafélögum og í einkahlutafélögum.

Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið skal standa að upplýsingagjöf og semja kynningarefni til að vekja athygli á gildistöku framangreindra laga. Enn fremur skal efna til fræðslu um ábyrgð og skyldur stjórnenda og stjórnarmanna í fyrirtækjum en markmiðið er að auka hæfni þessara aðila til að gegna stöðum sínum með áherslu á að ná til kvenna. Einnig skal koma upp gagnagrunni með upplýsingum um þá sem hlotið hafa slíka fræðslu til að gera stjórnendum og stjórnarmönnum kleift að mynda með sér tengsl og auðvelda fyrirtækjum að finna hæfa stjórnendur og stjórnarmenn.

2 Aðgerðir er varða opinberan vinnumarkað

2.1 Skráning í Orra og ÍSTARF-flokkunarkerfið

Orra, upplýsinga- og mannauðskerfi ríkisins, býður upp á mikla möguleika hvað varðar geymslu og umsjón upplýsinga. Þar ber fyrst að nefna upplýsingar um starf, starfsaldur og menntun því þessir þættir hafa allir afgerandi áhrif á ákvörðun launa. Fjármála- og efnahagsráðuneytið, í samstarfi við Hagstofu Íslands og Fjársýslu ríkisins, hefur á árinu 2012 unnið að ÍSTARF- og atvinnugreinaflokkun hjá stofnunum ríkisins og þar með bætt skráningu í Orra. Þess er vænst að þeirri vinnu ljúki árið 2012. Rétt ÍSTARF-flokkun gagnast ekki einungis við greiningu á kynbundnum launamun heldur er hún forsenda samanburðar á störfum og launum milli landa.

Fjármála- og efnahagsráðuneytið í samstarfi við Fjársýslu ríkisins og Hagstofuna sjái um skráningu í upplýsinga- og mannauðskerfi ríkisins.

Við skráningu í upplýsinga- og mannauðskerfi ríkisins skal farið eftir nákvæmum verklagsreglum til að tryggja að gögnin séu samanburðarhæf. Þannig verði ríkisstarfsmenn framvegis með í launarannsókn Hagstofunnar sem byggir á upplýsingum sem safnað er með samræddum hætti úr launabókhalda fyrirtækja, sveitarfélaga og stofnana.

2.2 Jafnlaunaúttektir

Vonir hafa verið bundnar við að reglulegar úttektir á launabókhalda fyrirtækja og stofnana skili tilætluðum árangri í að jafna launamun kynjanna. Á starfsmannaskrifstofu fjármála- og efnahagsráðuneytisins hafa verið gerðar leiðbeiningar um jafnlaunaúttektir sem eiga að þjóna sama tilgangi og svokallaður Vegvísir sem fjallað er um í skýrslu starfshóps um jafnlaunastefnu á almennum vinnumarkaði frá árinu 2008. Þessar leiðbeiningar hafa verið nýttar við launaúttektir í ráðuneytum og gefist vel.

Ráðuneytin skulu hafa samráð um að setja sér launastefnu þar sem áhersla verði lögð á að styrkja umgjörð og ákvörðun um launasetningu til að tryggja enn betur að hún sé gegnsæ og málefnaleg.

Ráðuneytin og stofnanir hugi betur að því við gerð starfslýsinga að þær endurspegli markmið um að vera skýr grundvöllur launasetningar.

Unnið verði að því að skoða formgerð og uppbyggingu kjarasamninga á opinberum vinnumarkaði með það fyrir augum að meta að hve miklu leyti rekja megi kynbundinn launamun til kerfislægra þátta.

Starfsmannaskrifstofa fjármála- og efnahagsráðuneytisins leiti hentugra og árangursríkra leiða til að vinna launagreiningar þvert á stofnanakerfi ríkisins og kynni stjórnendum stofnana aðferðafræðina við launaúttektir.

Fjármála- og efnahagsráðuneytið skal skipa formlegan starfshóp sem hafi það hlutverk að fara yfir skráningu upplýsinga um starf, menntun og starfsaldur ríkisstarfsmanna og meti hvaða skýribreytur teljast málefnalegar og þá einnig hvort taka þurfi tillit til fleiri málefnalegra skýringa við greiningu á launamun kynjanna.

Hvert og eitt ráðuneyti geri áætlun fyrir lok mars 2013 í samvinnu við stofnanir sem starfa á málefnaviði þeirra um framkvæmd jafnlaunaúttekta, þannig að í lok árs 2015

framkvæmi allar ríkisstofnanir árlega jafnlaunaúttekt. Áætlunina skal gera í samstarfi við forstöðumenn og Fjársýslu ríkisins.

2.3 Leiðbeiningar fyrir forstöðumenn stofnana um viðmið varðandi endurskoðun á launum

Rétt starfaflokkun og skráning á menntun, starfsaldri og öðrum þáttum sem hafa áhrif á laun er nauðsynlegur undanfari launaúttektar innan stofnana. Starfsmannaskrifstofa fjármála- og efnahagsráðuneytisins hefur útbúið leiðbeiningar um hvernig best sé að framkvæma jafnlaunaúttektir með það að markmiði að ganga úr skugga um að kynjunum sé ekki mismunað launalega hjá stofnunum ríkisins. Fjársýsla ríkisins hefur í samráði við starfsmannaskrifstofuna útbúið sérstaka skýrslu sem auðveldar slíka úttekt og tryggir að stofnanir vinni með sambærileg gögn. Leiði jafnlaunaúttekt í ljós kynbundinn launamun þurfa forstöðumenn að grípa til aðgerða og leiðrétta laun þeirra sem á hallar.

Starfsmannaskrifstofa fjármála- og efnahagsráðuneytisins skal gera leiðbeiningar fyrir forstöðumenn ríkisstofnana um hvernig beri að bregðast við leiði launagreiningar í ljós kynbundinn launamun.

2.4 Starfsmat

Starfsmat er ítarleg greining starfa í hverju fyrirtæki þar sem verðmæti þeirra er metið með samræmdum hætti. Laun fyrir hvert starf eru síðan ákveðin út frá matinu óháð einstaklingsbundinni hæfni starfsmanna eða frammistöðu. Í raun má segja að starfsmatsleiðin byggist í grunninn á stöðluðu mati starfa, þ.e. hún felur í sér að lagt er kerfisbundið og samræmt mat á þær kröfur sem starf gerir til starfsmanna.

Markmið starfsmatsins er að tryggja að starfsmönnum séu ákvörðuð laun með eins málefnalegum, óvillhóllum og hlutlægum aðferðum og frekast er unnt. Starfsmatið 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. Með notkun starfsmats eru forsendur og rökstuðningur launaákvæðana gerð skýr og gegnsæ en helsti kostur starfsmatsins er að það er viðurkennd leið til þess að ákvarða sömu grunnlaun fyrir ólík störf sem metin eru sambærileg og jafnverðmæt.

Árið 2000 samþykktu Reykjavíkurborg og launanevnd sveitarfélaga, ásamt helstu viðsemjendum, að staðfæra og innleiða breskt starfsmatskerfi sem ber heitið „Single Status Job Evaluation System“. Hefur Reykjavíkurborg, ásamt flestum sveitarfélögum á landinu, beitt því við launasetningu með góðum árangri að eigin mati, einkum varðandi launajafnrétti kynjanna. Reynslan hefur þó sýnt að starfsmat eitt og sér dugar ekki til því þar er einungis horft til grunnröðunar starfa. Horfa þarf á heildarpakkann, þ.e. dagvinnulaun og allar aðrar greiðslur umfram samningsbundin laun.

Starfsmati er unnt að beita sem rannsóknartæki, þ.e. til að meta hvort til staðar sé svokallað vanmat á hefðbundnum kvennastörfum miðað við jafnverðmæt karlastörf og í kjölfarið meta ávinning ríkisins af því að innleiða starfsmat.

Efnt verði til rannsóknarverkefnis um starfsmat í þeim tilgangi að meta hvort til staðar sé svokallað vanmat á hefðbundnum kvennastörfum miðað við jafnverðmæt karlastörf. Við gerð rannsóknarinnar skal nota mælikvarða og vinnuaðferðir starfsmatskerfisins við rannsókn á 40 völdum störfum hjá ríkinu til að kanna hvort kynbundinn launamunur mælist hjá hópnem þegar tekið er tillit til inntaks og verðmætis starfs með framangreindum aðferðum og ef svo er, hversu mikill sá munur sé. Í framhaldinu verði metinn ávinningur ríkisins af því að innleiða starfsmat við ákvörðun grunnlauna.

Rannsóknarverkefnið skal útfæra á eftirfarandi hátt en til að vinna rannsóknina skulu ráðnir tveir starfsmenn sem hljóta þjálfun starfsmatssérfræðinga frá Reykjavíkurborg.

Aðferð: Tekið verði úrtak starfa hjá ríkinu sem endurspegli spönn þeirra þvert á stofnanir. Settur verði á laggirnar stýrihópur með fulltrúum hlutaðeigandi stofnana ríkisins og jafnmörgum fulltrúum stéttarfélaganna starfsmanna. Starfsmenn verkefnisins sitji fundi stýrihóps. Stýrihópur hafi sama hlutverk og starfsmatsnefnd Reykjavíkurborgar og fulltrúa stéttarfélaganna.

Framkvæmd: Samið verði við Reykjavíkurborg um sérfræðiaðstoð við þjálfun starfsmatssérfræðinga fyrir þetta verkefni, ráðgjöf við framkvæmd, námskeið fyrir stýrihóp og aðgang að tölvutæku starfsmatskerfi borgarinnar sem er aðlagð íslenskum vinnumarkaði.

Niðurstöður: Bera skal niðurstöður saman við laun. Niðurstöðurnar ættu að fela í sér greiningu á þeim störfum eða starfahópum sem njóta ekki jafnra kjara miðað við jafnverðmæt störf og geta því nýst til að móta stefnu um séraðgerðir til að rétta hlut þeirra.

3 Eftirfylgni

Framkvæmdanefnd um launajafnrétti mun fylgja framkvæmd aðgerðaáætlunarinnar eftir og skal hún hittast reglulega til að fara yfir stöðu mála og kalla eftir stöðuskýrslum frá ábyrgðaraðilum einstakra verkefna. Framkvæmdanefndin skal í byrjun hvers árs skila velferðarráðherra skýrslu um framvindu aðgerðanna og árangur þeirra.