

Jafnlaunastofa

Helga Björg O. Ragnarsdóttir
19. febrúar 2025

Jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf

1951

Jafnlauna-
samþykkt ILO nr.
100/1951.

Jöfn laun fyrir
jafnverðmæt
störf.

1958

Ísland fullgildir
jafnlaunasamþykkt
ILO. Skuldbinding
um að tryggja jöfn
laun karla og
kvenna fyrir
jafnverðmæt störf.

1976

Nr. 78/1976

Fyrstu eiginlegu
jafnréttislögin
samþykkt hér á landi.

Konum og körlum skulu
veittir jafnir möguleikar
til atvinnu og
menntunar og greidd
jöfn laun fyrir
jafnverðmæt og
sambærileg störf.

2020

Nr. 150/2020

Konum, körlum og fólki með
hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá
skulu greidd jöfn laun og njóta sömu
kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt
störf.

Með jöfnum launum er átt við að
laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir
fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið
sem lögð eru til grundvallar
launaákvörðun ekki fela í sér
kynjamismun.

Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra
frá launakjörum sínum ef það kys að
gera svo.

2023

Gagnsæistilskipun
EU (2023/970)

Ætlað að styrkja
framfylgd
jafnlaunareglu EU
og koma í veg fyrir
beina og óbeina
mismunun á
forsendum
kynferðis.

Launamunur kynjanna

	2019		2021	2022	2023
	Óleiðréttur	Leiðréttur	Óleiðréttur	Óleiðréttur	Óleiðréttur
Allir	13,9%	4,3%	10,2%	8,6%	9,3%
Almenni markaðurinn	14,8%	5,4%	13,9%	13,2%	13,9%
Ríki	14,0%	4,3%	10,0%	8,9%	8,0%
Sveitarfélög	7,4%	3,1%	6,1%	5,1%	4,3%

Munur á atvinnutekjum kynjanna fór úr 25,5% í 21,9% milli ára 2019 og 2023

Samanburður á **atvinnutekjum** karla og kvenna sýnir okkur hversu miklu munar á launagreiðslum kynjanna án tillits til vinnutíma eða annarra þátta. Ef tekið er tillit til vinnutíma fæst hinn svokallaði **óleiðrétti launamunur**. Með því að nota enn fleiri breytur eins og t.d. menntunarstig, starf, atvinnugrein og tegund fyrirtækis til að skýra launamuninn erum við komin með **leiðréttan launamun**.

Skilgreiningar

- Munur á **atvinnutekjum og óleiðréttum launamun** varpar ljósi á félags- og efnahagslegan veruleika kynjanna og **afleiðingar hins kynskipta vinnumarkaðar á efnahagslega stöðu kvenna.**
- **Leiðrétti launamunurinn** varpar svo ljósi á launamun þegar búið er **að taka tillit til og stýra fyrir tilteknum þáttum.**

Efnahagslegur veruleiki

10% launamunur kynjanna fyrir konu með 650 þús. kr. í laun á mánuði þýðir:

- 75 þúsund krónur á mánuði,
- 900 þúsund krónur á ári,
- **45 milljónir króna á starfsævi.**

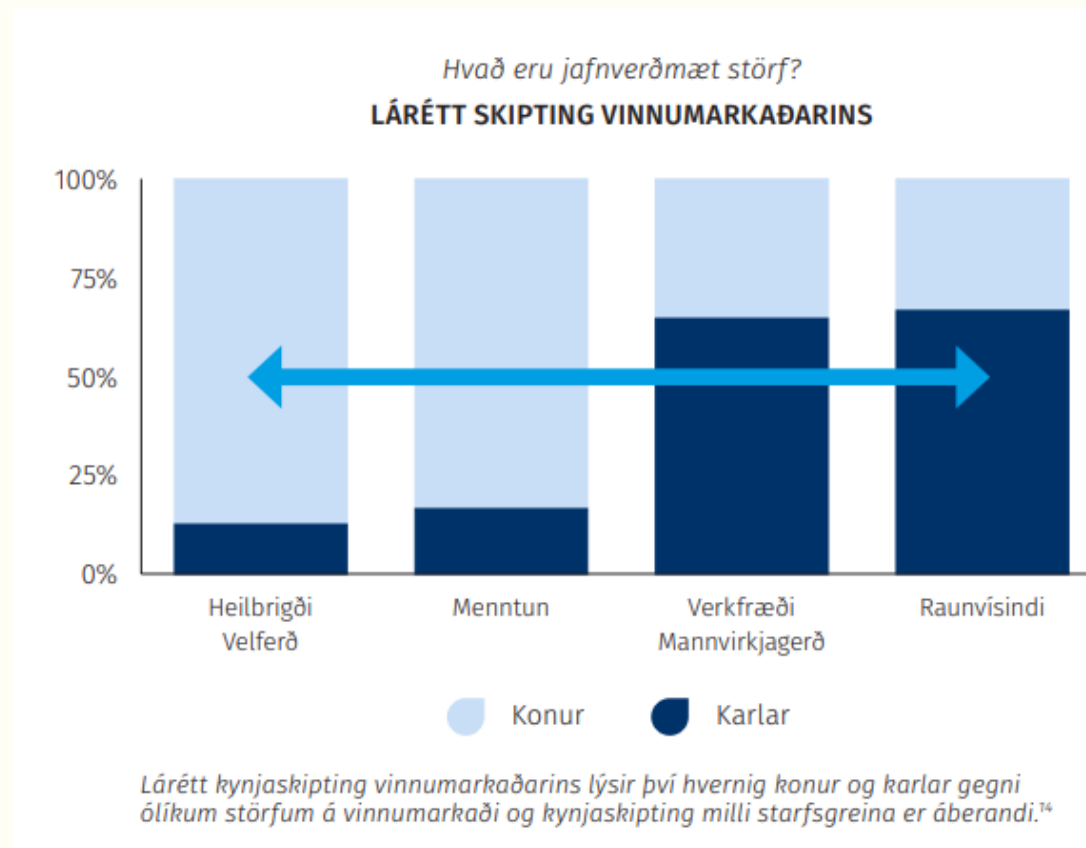
Þar að auki þýðir það að:

- Konur greiða lægri upphæðir í lífeyrissjóði og fá því lægri lífeyri.
- Gamlar konur eru líklegri til að vera við fátæktarmörk en gamlir karlar
- Konur reiða sig meira á almannatryggingakerfið en karlar.

Áhersla á virðismat starfa

„Kynbundin skipting vinnumarkaðarins í störf og atvinnugreinar skýrir að miklu leyti þann launamun sem enn er til staðar en áhrif menntunarstigs og lýðfræðilegra þátta á launamun hafa minnkað, einkum seinni árin“.

(Rannsókn Hagstofu Íslands frá 2021)



Launamun kynjanna má að miklu leyti rekja til kynskiptingar vinnumarkaðarins og kerfisbundins vanmats á virði kvennastarfa.

Matsþættir

Fjármálaþjónusta

Velferðarþjónusta

Fjárhagsleg ábyrgð
Mannaforráð
Langtímaáætlanagerð
Líkamlegt álag
Frumkvæði
Útvinna

Ábyrgð á fólki
Teymisstjórn
Einstaklingsáætlanagerð
Tilfinningalegt álag
Samskiptafærni
Smithætta

Ef matsþættir endurspeгла ekki alla þætti starfs verður starf vanmetið

Val á matsþáttum - áhrif á launamun

	Þekking, reynsla og færni		Álag/áreynsla		Ábyrgð		Vinnu- aðstæður	Samtals
	Þekking og reynsla	Langtíma áætlanagerð	Frumkvæði og sjálfstæði	Einbeiting	Stjórnun	Fjármál	Líkamlegar vinnuaðstæður	
5 þrep - 10 stig í þrepi								
Verkefnastjóri mannvirkjagerð	40	40	40	50	30	30	30	260
Verkefnastjóri skólamál	40	30	40	30	10	10	10	170

33% munur VM í vil

	Þekking, reynsla og færni			Álag/áreynsla			Ábyrgð			Vinnu aðstæður	Samtals
	Þekking og reynsla	Áætlanagerð	Samskiptafærni	Frumkvæði og sjálfstæði	Einbeiting og aðgæsla	Tilfinningalegt álag	Stjórnun - fjölbreytt	Fjármál	Velferð fólks	Vinnuaðstæður	
5 þrep - 10 stig í þrepi											
Verkefnastjóri mannvirkjagerð	40	40	20	40	40	10	30	30	20	30	300
Verkefnastjóri skólamál	40	30	40	40	30	30	30	20	40	30	330

10% munur VS í vil

Virðismatskerfi - leiðbeiningar

- Til að styðja við innleiðingu og framkvæmd jafnlaunasamþykktarinnar, um jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf hefur ILO gefið út [leiðbeiningar](#) með áherslu á mat á virði starfa og þróun matskerfa sem stuðla að launajafnrétti.
- Störf þarf að meta út frá fjórum yfirþáttum. Það felur í sér að störf eru metin út frá þeirri **þekkingu og færni** sem nauðsynleg er til að sinna starfinu, því **álagi** eða **áreynslu** sem starfið felur í sér, þeirri **ábyrgð** sem stafið gerir kröfur um og því **vinnuumhverfi** sem það er unnið innan.
- Þessir fjórir yfirþættir eru svo útfærðir nánar í undirþáttum.

=> Virðismatskerfi

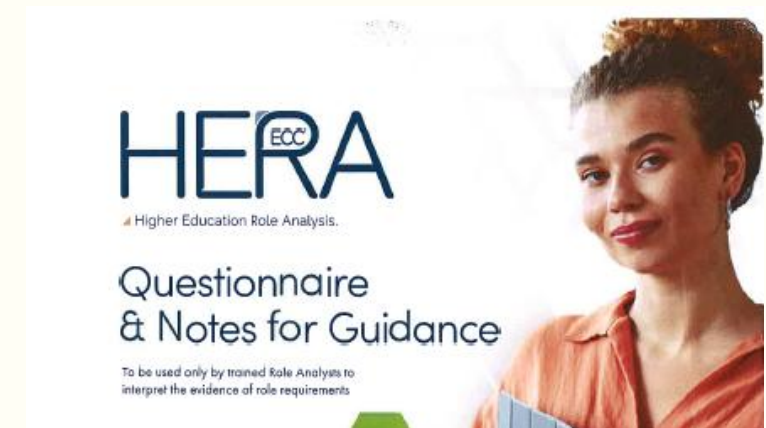
Virðismatskerfi sem stuðla að launajafnrétti

- Matið byggir á **hlutlægum viðmiðum** til að tryggja málefnalega launasetningu.
- **Viðmiðin þarf að velja m.t.t. kynjasjónarmiða** til að fyrirbyggja kynbundna mismunun.
- Reglulega þarf að **endurskoða viðmiðin** til að tryggja að þau endurspegli þróun starfa og breytingar á vinnumarkaði.
- Byggja þarf á þekkingu á hinum **kynskipta vinnumarkaði** og áhrifum hans á launamun kynja.

Gæðakröfur

- Til að virðismatskerfi séu í takt við leiðbeiningar ILO og stuðli að launajafnrétti þurfa þau að uppfylla tiltekin skilyrði.
 - Tryggja þarf jafna aðkomu hagaðila að ferlinu. Sameiginlegt verkefni atvinnurekenda og stéttarfélaga/starfsfólks.
 - Tryggja þarf viðeigandi fræðslu og þjálfun þeirra sem að verkefninu koma.
 - Ítarleg starfagreining t.d. með viðtölum, rýnihópum og vettvangsgreiningu sem mat starfa byggir á.
 - Hagaðilar þróa kerfið saman og bera sameiginlega ábyrgð á notkun þess.
 - Matsþættir þurfa að ná til jafnt karllægra og kvenlægra þátta starfa.
 - Hagaðilar standa vörð um kerfið og tryggja eðlilega þróun þess í takt við breytingar á vinnumarkaði.
 - Áhersla á stigagjöf frekar en laun.
 - Vinna þarf að því að samskipti vegna virðismats starfa fari ekki í átakafarveg.

Nokkur virðismatskerfi

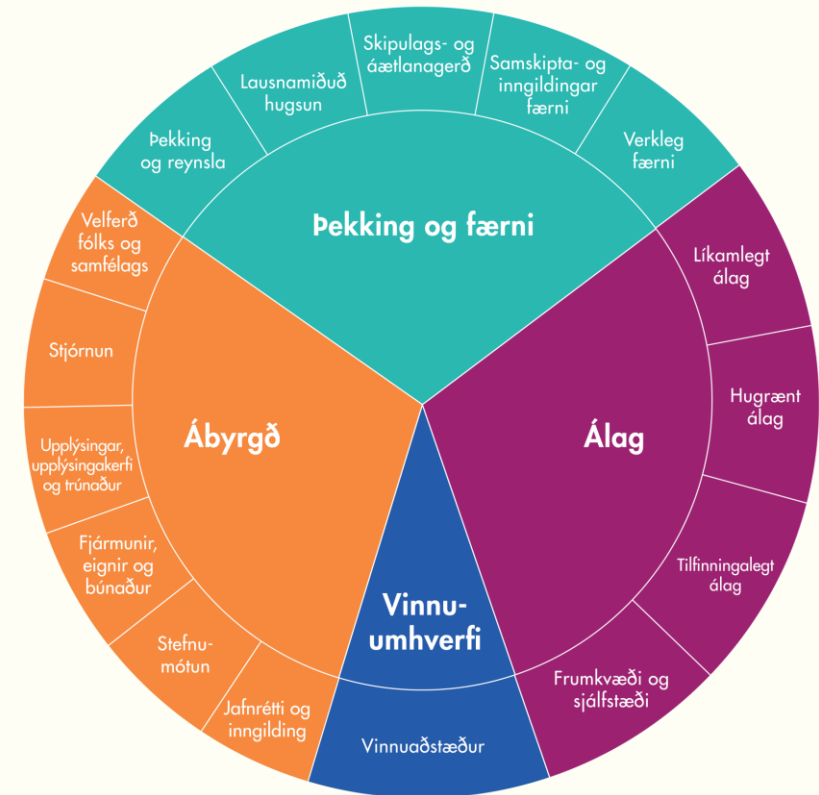


Starfsmatskerfi - virðismatskerfi

Starfsmatskerfi sveitarfélaga

Þekking og færni	Álag	Ábyrgð	Vinnu- umhverfi
Menntun og reynsla	Líkamlegt álag	Velferð fólks	Vinnuaðstæður
Samskiptafærni	Hugrænt álag	Eignir og upplýsingar	
Hugræn færni	Tilfinningalegt álag	Fjármál	
Líkamleg færni	Frumkvæði og sjálfstæði	Stjórnun	

Matskerfi unnið fyrir aðgerðahóp um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði



Heildstætt og málefnalegt mat

- Grunnmatskerfi - fjalla um grunnlaun starfa óháð þeim sem starfinu gegnir. Þau meta þær kröfur sem gerðar eru til starfsfólks um þekkingu, færni og ábyrgð, það álag sem starfi fylgir og þær vinnuaðstæður sem það er unnið í.
- Viðbótarmatskerfi – taka til persónubundinna þátta. Menntunar, starfsaldurs, fastrar yfirvinnu, viðbótarfærni, álags o.s.frv.
- Með því að skilgreina launamyndandi þætti með ítarlegum hætti og setja fram í matskerfum fyrir grunn- og viðbótarlaun er stuðlað að faglegri, sanngjarnri og gagnsærri launasetningu.

Launasetningarmódel

Áhugavert er að skoða fyrirkomulag virðismats starfa eftir mörkuðum.

Þrjú módel við launasetningu.

- Á almenna markaðinum eru laun ákvörðuð í ráðningarsamningum.
- Sveitarfélög byggja grunnlaunasetningu flestra starfa á starfsmati, en annars á launaröðunarköflum kjarasamninga.
- Launasetning á vegum ríkisins byggir á kjara-og stofnanasamningum.

Í öllum tilfellum þarf launasetning að vera í samræmi við jafnlaunaákvæði laga.

Sveitarfélög- Starfsmat og launasetning

Sveitarfélög byggja launasetningu grunnlauna stórs hluta starfa á starfsmati, en annars á launaröðunarköflum kjarasamninga. Ekki er notast við samræmt kerfi um ákvörðun viðbótarlauna.

Þekking og færni	Álag	Ábyrgð	Vinnu umhverfi
Menntun og reynsla	Líkamlegt álag	Velferð fólks	Vinnuaðstæður
Samskiptafærni	Hugrænt álag	Eignir og upplýsingar	
Hugræn færni	Tilfinningulegt álag	Fjármál	
Líkamleg færni	Frumkvæði og sjálfstæði	Stjórnun	

**Starfsmatsstig X Tengiregla
= Launaflokkur**

Dæmi:

530 (stig) * 0,13+186= 255 (launafl.)

Grunnlaun= 554.094 kr.

Launasetning á vegum ríkisins - stofnanasamningar

- Röðun starfa í launaflokka er eitt af megin viðfangsefnum stofnanasamninga.
- Í leiðbeiningum um gerð stofnanasamninga sem finna má á heimasíðu stjórnarráðsins kemur fram að við launaröðun starfs skuli litið til þeirrar hæfni og ábyrgðar sem þarf til að geta innt starfið af hendi auk stöðu starfsins í skipuriti.

Leiðbeiningar um gerð stofnanasamninga

Þegar meta á þá hæfni sem starfið krefst og þá ábyrgð sem í því fellst er hægt að taka tillit til ýmissa þátta t.d.:

1. Reynslu og þekkingar.
2. Menntunar og sérhæfingar sem nýtist í starfi.
3. Verkefnalegrar ábyrgðar þar sem m.a. er hægt að taka mið af eftirfarandi atriðum:
 - a) Starfið byggir fyrst og fremst á stjórnun verkefna sem fleiri vinna að.
 - b) Starfið felur í sér stjórnun einstakra verkefna sem fleiri vinna að.
 - c) Starfsmaður er verkefnastjóri í eigin verkefnum og vinnur sjálfstætt að verkefnum sínum.
 - d) Starfsmaður vinnur mest undir handleiðslu annarra.
4. Umfangs samstarfs við innlenda og erlenda aðila utan stofnunar.
5. Umfangs stjórnunarlegrar ábyrgðar t.d.:
 - a) Stjórnun starfsmanna.
 - b) Ábyrgð á fjármálum.
 - c) Þátttaka í stefnumótun.
 - d) Þátttaka í samhæfingu verkefna.
 - e) Ábyrgð á árangri.

Samanburður - ríki og sveitarfélög

Leiðbeiningar um gerð stofnanasamninga - Kröfur um hæfni og ábyrgð	Þekking, reynsla og færni				Álag				Ábyrgð				Vinnu umhverfi
	Þekking og reynsla	Hugræn færni	Samskiptafærni	Líkamleg færni	Frúmkvæði og sjálfstæði	Líkamlegt álag	Hugrænar kröfur	Tilfini og alegt álag	Ábyrgð á velferð fólks	Ábyrgð á stjórnun r	Ábyrgð á fjárm num	Ábyrgð á eignum og upplýsingum	Vinnuaðstæður
Reynsla og þekking	X												
Menntun og sérhæfning sem nýtist í starfi	X												
Verkefnalegrar ábyrgðar þar sem m.a. er hægt að taka mið af eftir arandi atriðum:													
starfiðb yggir fyrst og fremst á stjórnun verkefna sem fleiri v ma ð		X	X		X					X			
starfiðf elur í sér stjórnun einstakra verkefna sem fleiri v ma ð		X	X		X					X			
starfsmaður er verkefnastjóri í eigin verkefnum og vinnur sjálfstætt					X								
starfsmaður vinnur mest undir handleiðslu annarra		X			X								
Umfang samstarfs við innlenda og erlenda aðila utan stofnunar		X	X										
Umfang stjórnunarlegrar ábyrgðar t.d.:													
stjórnun starfsmanna										X			
ábyrgð á fjárá l um											X		
þátttaka í stefnumótun.					X								
þátttaka ísamhæfinu v erkefna										X			
ábyrgð á árangri					X								

Áhersla á starfsmat og virðismat starfa

Bókanir um úttekt og **þróun á starfmatskerfi sveitarfélaga** svo tryggja megi að kerfið þjóni markmiðum sínum um launajafnrétti til framtíðar.

Stýrihópur um virðismat starfa í þágu launajafnréttis starfar að þróun og útfærslu á **viðrismatskerfi sem stuðla á að sanngjörnu verðmætamati starfa og launajafnrétti**.

Virðismatsvegferð í tengslum við samningaviðræður kennarafélaga.

Takk fyrir