



Borgarráð

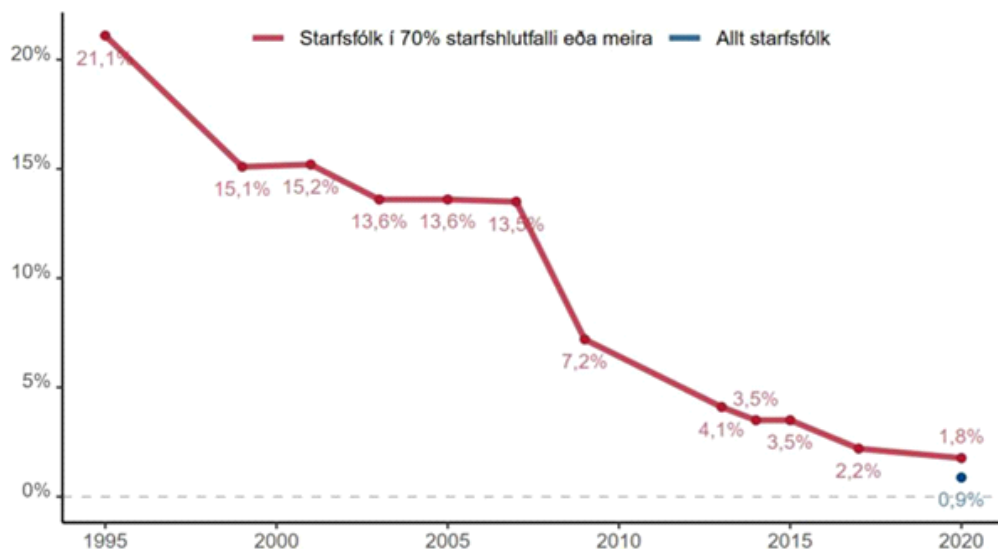
Tillaga að fyrirkomulagi jafnlaunamála til framtíðar

Lagt er til að borgarráð samþykki að fela sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs í samstarfi við Samband Íslenskra sveitarfélaga, að vinna að tillögu að útvíkkun á starfsemi Verkefnastofu starfsmats og undirbúningi að stofnun sjálfstæðrar starfseiningar, Jafnlaunastofu, í þeim tilgangi að styðja stjórnendur sveitarfélaga með ráðgjöf og fræðslu á sviði jafnlaunamála til viðbótar við núverandi samstarf um þróun og rekstur starfsmatsins. Hlutverk jafnlaunastofu verði að uppfylla ákvæði jafnréttislaga og jafnræðisreglunnar um launajafnrétti án tillits til kyns, uppruna, þjóðernis og annara mismununarbreyta. Unnin verði að tillaga að útfærslu Jafnlaunastofu sem verður starfseining í eigu Reykjavíkurborgar og Sambandsins og verði sett á stofn á grundvelli samnings og byggi á rekstri Verkefnastofu starfsmats.

Greinargerð

Fyrstu lög um jöfn laun karla og kvenna í tilteknum starfsstéttum voru sett árið 1945 og árið 1961 voru samþykkt á Alþingi lög um launajöfnuð karla og kvenna. Nú 60 árum síðar er enn langt í land að launajafnrétti. Nýjar tölur Hagstofunnar sýna, að árið 2019 var óleiðréttur launamunur kynjanna í heildina 14% og hafði þá hækkað lítillega frá fyrra ári eða um 0,4 prósentustig. Athygli vekur sá munur sem er á annars vegar starfsfólki á almennum vinnumarkaði þar sem launamunur kynjanna mældist 14,8% og ríkisstarfsmönnum þar sem munurinn var 14% og hins vegar starfsfólki sveitarfélaga þar sem launamunur kynjanna mældist 7,2%.

Tölur Hagstofunnar hér að framan um óleiðréttan launamun kynjanna eru ekki niður á einstaka sveitarfélög. En ef staða Reykjavíkurborgar er skoðuð út frá leiðréttum launamunur heildarlauna má sjá að sá munur hefur farið úr 21.1% árið 1995 í 1,9% árið 2020.



Mynd 1. Þróun leiðréttis kyndbundins launamunar á heildarlaunum starfsfólks Reykjavíkurborgar árin 1995-2020.

Góðan árangur Reykjavíkurborgar og sveitarfélaganna almennt má skýra með margvíslegum hætti. Ein þeirra er vafalaust sú að upp úr aldamótum tóku sveitarfélögin í notkun starfsmatskerfi við mat á störfum, löngu áður en jafnlaunastaðall var leiddur í lög. Starfsmatskerfi sveitarfélaganna, sem metur á staðlaðan hátt þær kröfur sem gerðar eru til starfa, var fengið frá Bretlandi og staðfært. Kerfið nær aðeins til grunnlauna starfa og metur ekki persónubundna þætti. Undirbúningur, þróun og innleiðing kerfisins var unnin í nánú samstarfi Sambandsins og Reykjavíkurborgar sem styrktu svo enn frekar samstarfið árið 2013 þegar ákveðið var að sameina rekstur starfsmats Reykjavíkurborgar og Sambandsins undir Verkefnastofu starfsmats sem staðsett er á mannauðs- og starfsumhverfissviði Reykjavíkurborgar. Í kjölfarið fór fram heildarendurskoðun á starfsmatskerfinu sem leiddi af sér endurmat allra starfa sem undir það heyrðu.

Eftir því sem meiri reynsla hefur komist á rekstur starfsmatskerfisins og verkefnið hefur þróast hefur orðið til dýrmæt þekking á jafnlaunamálum og aðferðafræði við mat á virði starfa á vettvangi Reykjavíkurborgar. Á sama tíma hefur þörf stjórnenda hjá sveitarfélögum fyrir fræðslu og ráðgjöf í tengslum við starfsmat og jafnlaunamál almennt aukist ekki síst í tengslum við lögfestingu jafnlaunavottunar.

Í þeim tilgangi að bregðast við aukinni áherslu á jafnlaunamál og þar af leiðandi aukinni þörf fyrir fræðslu og ráðgjöf á því sviði hafa Reykjavíkurborg og Sambandið rætt um leiðir til þess að útvíkka samstarf sitt á sviði jafnlaunamála og setja á fót sjálfstæða einingu, *Jafnlaunastofu*, sem hafi það hlutverk að styðja stjórnendur sveitarfélaga við að uppfylla ákvæði jafnréttislaga um launajafnrétti með ráðgjöf og fræðslu á sviði jafnlaunamála til viðbótar við núverandi samstarf um þróun og rekstur starfsmatsins. Sjá nánar í hjálögðu minnisblaði sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs til borgarstjóra.

Reykjavíkurborg hefur skipað sér í forystu hér á landi í baráttunni gegn launamun kynjanna. Fjárfest hefur verið í innviðum og þekkingu í þeim tilgangi. Með því að útvíkka verkefnið og samstarfið við samstarfsaðila okkar hjá Sambandinu má gera enn betur. Auk áframhaldandi áherslu á kynjajafnrétti verður sérstaklega beint sjónum að því að vinna að launajafnrétti án tillits til uppruna, þjóðernis og annara mismununarþreita. Það er brýnt þegar lítið er til greininga á stöðu þeirra hópa.

Dagur B. Eggertsson

Hjálagt:

Minnisblað sviðsstjóra mannuðs- og starfsumhverfissviðs til borgarstjóra dags. 14.3.2021

Minnisblað

Til: Borgarstjóra

Frá: Sviðsstjóra Mannauðs- og starfsumhverfissviðs

Dags. 14. mars 2021

Efni: *Tillaga að fyrirkomulagi jafnlaunamála til framtíðar - Jafnlaunastofa Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga*

Allt frá því konur hófu að vinna launaða vinnu utan heimilis hefur kynbundinn launamunur verið samfélagslegt verkefni og baráttan fyrir launajafnrétti verið samofin jafnréttisbaráttunni. Fyrstu lög um jöfn laun karla og kvenna í tilteknum starfsstéttum voru sett árið 1945 og árið 1961 voru samþykkt á Alþingi lög um launajöfnuð karla og kvenna. Nú 60 árum síðar er grátbroslegt að hugsa til þess að talið var hæfilegt að gefa sex ár til að koma lögnum í framkvæmd og útrýma kynbundnum launamun sem varð ekki raunin.

Töluverður árangur hefur þó náðst í baráttunni gegn launamun kynjanna en enn er langt í land eins og nýjar tölur Hagstofunnar sýna, en samkvæmt þeim var óleiðréttur launamunur kynjanna 14% árið 2019 og hafði hækkað lítillega frá fyrra ári eða um 0,4 prósentustig. Töluverður munur er milli annars vegar starfsfólks á almennum vinnumarkaði þar sem launamunur kynjanna mældist 14,8% og hjá ríkisstarfsmönnum þar sem munurinn var 14% og hins vegar launamuninum meðal starfsfólks sveitarfélaga þar sem launamunur kynjanna mældist 7,2%.

Tölur Hagstofunnar hér að framan um óleiðréttan launamun kynjanna eru ekki niður á einstaka sveitarfélög. En ef staða Reykjavíkurborgar er skoðuð út frá leiðréttum launamun heildarlauna má sjá að sá munur hefur farið úr 21,1% árið 1995 í 1,9% árið 2020.

Góðan árangur Reykjavíkurborgar og sveitarfélaganna almennt má skýra með margvíslegum hætti. Ein þeirra er vafalaust sú að upp úr aldamótum tóku sveitarfélögin í notkun starfsmatskerfi við mat á störfum, löngu áður en jafnlaunastaðall var leiddur í lög. Starfsmatskerfi sveitarfélaganna, sem metur á staðlaðan hátt þær kröfur sem gerðar eru til starfa, var fengið frá Bretlandi og staðfært. Kerfið nær aðeins til grunnlauna starfa og metur ekki persónubundna þætti. Undirbúningur, þróun og innleiðing kerfisins var unnin í nánú samstarfi Sambandsins og Reykjavíkurborgar sem styrktu svo enn frekar samstarfið árið 2013 þegar ákveðið var að sameina rekstur starfsmats Reykjavíkurborgar og Sambandsins undir Verkefnastofu starfsmats sem staðsett er á mannauðs- og starfsumhverfissviði Reykjavíkurborgar. Í kjölfarið fór fram heildarendurskoðun á starfsmatskerfinu sem leiddi af sér endurmat allra starfa sem undir það heyrðu.

Eftir því sem meiri reynsla hefur komist á rekstur starfsmatskerfisins og verkefnið hefur þróast hefur orðið til dýrmæt þekking á jafnlaunamálum og aðferðafræði við mat á virði starfa. Á sama tíma hefur þörf stjórnenda hjá sveitarfélögum fyrir fræðslu og ráðgjöf í tengslum við starfsmat og jafnlaunamál almennt aukist, ekki síst í tengslum við lögfestingu jafnlaunavottunar.

Jafnlaunamál og ekki síst mat á virði starfa eru í brennidepli víðar en hjá sveitarfélögum um þessar mundir. Innleiðing jafnlaunavottunar hefur leitt til þess að fyrirtæki og stofnanir hafa beint sjónum að jafnlaunamálum, þar með talið að skilgreiningu á viðmiðum launasetningar og þróað kerfi til að meta virði starfa í samræmi við kröfur jafnlaunastaðals. Með hátt í tveggja áratuga reynslu af starfsmati hafa sveitarfélögin ákveðna sérstöðu í þessu samhengi þar sem til

staðar er skilningur á mikilvægi þess að starfsmatskerfin sem notuð eru stuðli að launajafnrétti án tillits til kyns, uppruna, þjóðernis og annarra mismununarbreyta. Það er einnig skilningur á því að til að svo megi vera þurfi skilgreiningar á viðmiðum starfsmatskerfa að byggja á þekkingu á stöðu kvenna og jaðarsettra hópa á vinnumarkaði og sögulegum og samfélagslegum áhrifum á verðmætamat starfa.

Starfsmat á vegum sveitarfélaganna er unnið í nánú samstarfi við stéttarfélögin sem standa að þróun starfsmatsins og mati starfa með sveitarfélögunum. Það hversu þétt að baki starfsmatinu stéttarfélög hafa staðið á án efa stóran þátt í góðum árangri þess. Allt frá innleiðingu starfsmatsins hafa stéttarfélög haldið á lofti mikilvægi sjálfstæðis starfsmatsins frá öðrum þáttum launasetningarinnar og í því samhengi verið rætt um að koma á fót sjálfstæðri starfsmatseiningu til að undirstrika sjálfstæði verkefnisins.

Í þeim tilgangi að bregðast við aukinni áherslu á jafnlaunamál og þar af leiðandi aukinni þörf fyrir fræðslu og ráðgjöf á því sviði og ákalli um sjálfstæði starfsmatsins hafa Reykjavíkurborg og Sambandið rætt um leiðir til þess að styrkja og útvíkka samstarf sitt á sviði jafnlaunamála og setja á fót sjálfstæða einingu, *Jafnlaunastofu*, sem hafi það hlutverk að styðja stjórnendur sveitarfélaga við að uppfylla kröfur laga um launajafnrétti með ráðgjöf og fræðslu á sviði jafnlaunamála til viðbótar við núverandi samstarf um þróun og rekstur starfsmatsins.

Með stofnun *Jafnlaunastofu* gefst tækifæri til að sameina kraftana enn frekar og byggja á fenginni reynslu og þekkingu innan sveitarfélaganna til frekari þekkingarþróunar m.a. með samstarfi við stéttarfélög, ríkið, háskóla, rannsóknarsetur o.fl. Þannig má hugsa sér að til verði þekkingarsetur jafnlaunamála sem styðji við framfylgd laga um launajafnrétti hér á landi.

Eins og komið hefur fram nær starfsmatskerfið aðeins til grunnlauna. Notkun kerfisins hefur leitt til þess að verulega hefur dregið úr launamun kynjanna í grunnlaunum frá því það var tekið í notkun. Ekkert er því til fyrirstöðu að ná sama árangri með viðbótarlaun/önnur laun með því að þróa kerfi fyrir slíkt byggt á aðferðafræði starfsmatsins með launajafnrétti að leiðarljósi.

Í viðauka 1 má sjá tillögu að *Jafnlaunastofu* sem Reykjavíkurborg og Sambandið hafa unnið og byggja má á við frekari útfærslu hugmyndarinnar.

Reykjavíkurborg hefur skipað sér í forystu hér á landi í baráttunni gegn launamun kynjanna. Fjárfest hefur verið í innviðum og þekkingu til að vinna gegn því rótgróna misrétti sem launamunur kynjanna er. Með því að útvíkka verkefnið og samstarfið við samstarfsaðila okkar hjá Sambandinu má gera enn betur og útrýma því misrétti sem í launamuni felst.

Viðauki 1. Drög að lýsingu á Jafnlaunastofu

Jafnlaunastofa

Hlutverk/markmið Jafnlaunastofu

- Veita sveitarfélögum stuðning til að fylgja jafnlaunaákvæðum jafnréttislaga og innleiða og viðhalda jafnlaunavottun.
- Rekstur og þróun starfsmatskerfis sveitarfélaganna.
- Þróun og innleiðing starfsmatskerfa sem vinna gegn launamun kynjanna og jaðarsettra hópa í grunn- og viðbótarlaunum.
- Fræðsla til stjórnenda, starfsfólks sveitarfélaga og fulltrúa stéttarfélaga um jafnlaunamál, jafnlaunavottun og starfsmat.
- Þróun þekkingar á sviði jafnlaunamála.

Verkefni Jafnlaunastofu

Helstu verkefni Jafnlaunastofu eru:

- Framkvæmd og þróun starfsmatskerfis sveitarfélaga, þ.á.m. umbætur á kerfinu sjálfu og starfsmatsferlinu í samstarfi við starfsmatsnefndir með áherslu á að gera starfsmatsferlið skilvirkara og aðgengilega fyrir starfsfólk, stjórnendur og stéttarfélög.
- Setja á fót jafnlaunaskóla. Jafnlaunastofa standi fyrir fjölbreyttri fræðslu um jafnlaunamál.
- Sinni ráðgjöf til sveitarfélaga o.fl. vegna starfsmats og jafnlaunastaðals.
- Aðkoma að framkvæmd launagreininga sveitarfélaga m.a. til að tryggja samræmi og faglegt val skýribreyta.
- Samstarfsverkefni á sviði jafnlaunamála.
- Kynning á jafnlaunastarfi sveitarfélaganna og stuðli þannig að því að efla ímynd þeirra í jafnréttismálum.
- Aðkoma að þróunarverkefnum til að vinna gegn launamun kynjanna og jaðarsettra hópa.
- Aðkoma að þróun matskerfa vegna viðbótarlauna og stjórnendastarfsmatskerfa á vegum sveitarfélaganna.

Rekstrarfyrirkomulag

Jafnlaunastofa verði sjálfstæð starfseining í eigu Reykjavíkurborgar og Sambandsins og er sett á stofn á grundvelli samnings. Reykjavíkurborg og Sambandið skipta, eftir samkomulagi, með sér kostnaði við fastan rekstur Jafnlaunastofu líkt og gert er í dag við rekstur Verkefnastofu starfsmats. Aðilar standa straum af kostnaði vegna verkefna umfram kjarnastarfsemi í samræmi við ákvarðanir stjórnar. Meðal verkefna sem slíkt á við um eru umfangsmikil þróunarverkefni, þegar ný stéttarfélög semja um að taka upp starfsmat, þróun nýrra starfsmatskerfa o.fl.

Skipulag

Starfsemin verði tvíþætt, annars vegar starfsmatseining og hins vegar ráðgjöf, fræðsla, þróun starfsmatskerfa, kynningarmál o.fl.

Stöðugildi Jafnlaunastofu verði í grunninn sex. Þar af fjögur, sem þegar eru til staðar í starfsmatseiningu og tvö í þróun, ráðgjöf fræðslu og kynningarmálum.

Viðbótarverkefnum eins og innleiðingu starfsmats nýrra starfsstétta, þróun nýrra starfsmatskerfa og öðrum umfangsmiklum umbótaverkefnum fylgi að jafnaði viðbótarfjármagn.

Stjórn Jafnlaunastofu

Stjórn Jafnlaunastofu er skipuð af eigendum til þriggja ára í senn. Hlutverk stjórnar er að sjá til þess að Jafnlaunastofa vinni að þeim markmiðum sem henni eru sett m.a. að tryggja að farið sé að jafnlaunareglu jafnréttislaga og að sambærilegum og jafnverðmætum störfum hjá sveitarfélögunum séu greidd jöfn laun. Í þeim tilgangi verði aðferðafræði starfsmats beitt við launasetningu.

Drög að markmiðum Jafnlaunastofu:

- að þróa og reka starfsmatskerfi sveitarfélaganna og stuðla að umbótum á því í takt við breytingar á störfum á síbreytilegum vinnumarkaði.
- að þróa frekari greiningar- og matstæki á grundvelli aðferðafræði starfsmats sem stuðla að launajafnrétti.
- að byggja upp og miðla þekkingu á leiðum og aðferðum til að ná fram launajafnrétti með fræðslu og ráðgjöf.
- að gera forsendur launaákvæðana sýnilegar.

Eigendum er tryggð upplýsingagjöf um framgang verkefna á ársfjórðungslegum fundum. Starfs- og fjárahagsáætlanir ásamt ársreikningi fara fyrir stjórn til samþykktar.

Ráðgjafahópur Jafnlaunastofu

Skipaður verði ráðgjafahópur sem í eiga sæti fulltrúar eigenda, stéttarfélaga, háskóla, fagaðila á sviði jafnlaunamála o.fl.. Hópnum er ætlað að vera stjórn til ráðgjafar og setja fram tillögur að verkefnum og áherslum sem stuðla að launajafnrétti.