



Mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð

Tillögur um aðgerðir til að draga úr launamun eftir uppruna

Á fundi mannréttinda- og lýðræðissráðs þann 7. mars 2019 fór fram kynning á launasetningu erlendra starfsmanna Reykjavíkurborgar. Lagði ráðið fram svohljóðandi bókun undir þessum lið:

Mannréttinda- og lýðræðisráð þakkar fyrir kynningu á þeirri góðu gagnaöflun sem gerð hefur verið að undanfögnu. Byggt á þessum gögnum felur ráðið mannauðsdeild og mannréttindaskrifstofu að vinna drög að næstu skrefum til að draga úr launamuni eftir uppruna og skila til ráðsins.

Að mati mannauðs- og starfsumhverfissviðs og mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu má rekja launamun eftir uppruna hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar til skorts á upplýsingum bæði til starfsfólks og yfirmanna þeirra. Að auki skorti verkferla til þess að greina menntun og starfsreynslu starfsfólks af erlendum uppruna. Ljóst er að tryggja þarf starfsfólki Reykjavíkurborgar af erlendum uppruna betri upplýsingagjöf og tryggja að réttar upplýsingar séu að skila sér til hópsins.

Eftirfarandi fimm tillögur um aðgerðir til að draga úr launamun eftir uppruna, eru hér með sendar mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráði til afgreiðslu. Heildarkostnaður er innan ramma.

1. Tillaga um þýðingu á ráðningasamningi, trúnaðaryfirlýsingu og upplýsingum um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar yfir á ensku og pólsku

Kostnaður: Innan ramma MAR.

2. Tillaga um upplýsingablað til starfsmanna af erlendum uppruna „Velkomin til starfa“ á þremur tungumálum. Upplýsingablaðið yrði kynnt á starfsmannafundum og aðgengilegt fyrir alla eftir þörfum. Sjá drög að bréfi í hjálögðu minnisblaði:

Kostnaður: Innan ramma MAR.

3. Tillaga um að stofna Workplace hópa á öðrum tungumálum en Íslensku, pólsku og ensku. Þar gætu starfsfólk af erlendum uppruna skipst á upplýsingum.

Kostnaður: Innan ramma MAR.

4. Tillaga um að útbúa lýsingu á verklagi til að tryggja að starfsreynsla og menntun starfsfólks Reykjavíkurborgar sé rétt metin miðað við launaröðun. Þetta á við lýsingu fyrir yfirmann starfsmann og launafulltrúa um slíka launasetningu.

Kostnaður: Innan ramma MOS.

5. Tillaga um að útbúa fræðslumyndbönd fyrir starfsfólk með texta á ensku/pólsku t.d. um útreikningu á launaseðli.

Kostnaður: Innan ramma MOS.

Virðingarfyllt

Elísabet Pétursdóttir

Hjálagt:

Minnisblað með tillögum um aðgerðir til að draga úr launamun eftir uppruna

Reykjavík, 7. nóvember 2019

R17060134

Höfundur: mannréttinda- og lýðræðisskrifstofa
Viðtakandi: mannréttinda-, nýsköpunar og lýðræðisráð

Efni: Minnisblað með tillögum um aðgerðir til að draga úr launamun eftir uppruna

Á fundi mannréttinda- og lýðræðisráðs þann 7. mars 2019 fór fram kynning á launasetningu erlendra starfsmanna Reykjavíkurborgar. Undir liðnum lagði ráðið fram svohljóðandi bókun:

Mannréttinda- og lýðræðisráð þakkar fyrir kynningu á þeirri góðu gagnaöflun sem gerð hefur verið að undanfögnu. Byggt á þessum gögnum felur ráðið mannauðsdeild og mannréttindaskrifstofu að vinna drög að næstu skrefum til að draga úr launamuni eftir uppruna og skila til ráðsins.

Nánari útfærsla og kostnaðargreining

Auður Björgvinsdóttir og Kristín Sigrún Guðmundsdóttir frá mannauðssviði og Joanna Marcinkowska og Barbara Jean Kristvinsson frá mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu hafa fundað þrisvar vegna vinnu við úrbætur.

Að mati hópsins má rekja launamun eftir uppruna hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar til skorts á upplýsingum bæði til starfsfólks og yfirmána þeirra. Að auki skorti verkferla til þess að greina menntun og starfsreynslu starfsfólks af erlendum uppruna.

Ljóst er að tryggja þarf starfsfólki Reykjavíkurborgar af erlendum uppruna betri upplýsingagjöf og tryggja að réttar upplýsingar séu að skila sér til hópsins.

Hópurinn leggur eftirfarandi tillögur að því hvernig vinna megi að því draga úr launamuni eftir uppruna.

1. Tillaga um þýðingu á ráðningasamningi, trúnaðaryfirlýsingu og upplýsingum um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar yfir á ensku og pólsku

Kostnaður: kr. 400.000 vegna þýðingar á ensku og pólsku.
Innan ramma MAR

2. Tillaga um upplýsingablað til starfsmanna af erlendum uppruna „Velkomin til starfa“ á þremur tungumálum. Upplýsingablaðið yrði kynnt á starfsmannafundum og aðgengilegt fyrir alla eftir þörfum. Drög af bréfi:

*Kæri/Kæra (nafn starfsmanns)
Velkomin/n í starf (starfstíttill) hjá (starfsstaður). Reykjavíkurborg metur starfsfólk sitt og starfar samkvæmt mannauðstefnu sem byggist á jafnrétti og mannréttindum. Við teljum mikilvægt að allt starfsfólk sé vel upplýst varðandi réttindi sín og skyldur sem starfsmenn borgarinnar.
Nafn, símanúmer og netfang næsta yfirmanns*

*Nafn, símanúmer og netfang trúnaðurmans
Dagsetningar og grunnupplýsingar um nýliðafræðslu
Nafn, símanúmer, netfang og stuttar upplýsingar um ferli vegna
veikinda eða seinkunnar
Rétt á aðgangi að innrífef (Fróði) og tölvupóstfangi, Workplace
Rétt á að fá menntun og reynslu viðurkennda
Hlunnindi: s-kort, menningarkort, samgöngusamningur
Mannréttindastefna*

Kostnaður: Innan ramma MAR.

3. Tillaga um að stofna workplace hópa á öðrum tungumálum en Íslensku, pólsku og ensku. Þar gætu starfsfólk af erlendum uppruna skiptst á upplýsingum.

Kostnaður: Innan ramma MAR.

4. Tillaga um að útbúa lýsingu á verklagi til að tryggja að starfsreynsla og menntun starfsfólks Reykjavíkurborgar sé rétt metin miðað við launaröðun. Þetta á við lýsingu fyrir yfirmann starfsmann og launafulltrúa um slíka launasetningu.

Kostnaður: Innan ramma MOS.

5. Tillaga um að útbúa fræðslumyndbönd fyrir starfsfólk með texta á ensku/pólsku t.d. um útreikningu á launaseðli.

Kostnaður: Innan ramma MOS.

Greinargerð mannaúts- og starfsumhverfissviðs vegna launamunar erlends starfsfólks:

Í úttekt Félagsvísindastofnunnar á kynbundnum launamun sem gefin var út árið 2018 var kannað sérstaklega hvort að það mældist launamunur eftir uppruna. Skoðað var sérstaklega hvort ríkisfang hefði áhrif á laun. Niðurstaðan er sú að laun erlendra ríkisborgara eru töluvert lægri en laun íslenskra ríkisborgara.

Starfsfólk með erlent ríkisfang er með 23,7% lægri grunnlaun en starfsfólk með íslenskt ríkisfang og 24,7% lægri heildarlaun. Þegar tekið hefur verið tillit til þátta eins og starfablokks, menntunar, fag- og starfsaldurs og vinnutíma dregur verulega úr þessum mun sem endurspeglast í því að leiðréttur launamunur grunnlauna er 3,1% og heildarlauna 3,2% á hópunum.

Þó er ekki um meiri kynbundinn launamun að ræða hjá þeim sem hafa erlent ríkisfang en íslenskt og laun kvenna með íslenskan og erlendan ríkisborgarrétt eru jafn mikið lægri en laun karla.