

Reykjavík, 6. september 2019  
3. fundur

Lagt fyrir fund mannréttinda-, nýsköpunar og lýðræðisráð 12. 09. 2019

## Minnisblað

**Viðtakandi:** mannréttinda-, nýsköpunar og lýðræðisráð

**Sendandi:** Joanna Marcinkowska, sérfræðingur í málefnum innflytjenda mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu Reykjavíkurborgar

---

### *Efni: Launasetning erlendra starfsmanna*

#### *Forsaga:*

Þann 7. mars 2019 á fundi mannréttinda- og lýðræðisráðs (nú mannréttinda-, nýsköpunar- og lýðræðisráð) var eftirfarandi mál á dagskrá ráðsins til kynningar:

„Launasetning erlendra starfsmanna”.

Undir liðnum lagði ráðið fram eftirfarandi bókun:

„ Mannréttinda- og lýðræðisráð þakkar fyrir kynningu á þeirri góðu gagnaöflun sem gerð hefur verið að undanförunu. 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.”

#### *Úrvinnsla og tillögur að næstu skrefum:*

Auður Björgvinsdóttir og Kristín Sigrún Guðmundsdóttir frá mannauðssviði og Joanna Marcinkowska og Barbara Jean Kristvinsson frá mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu eru búnar að funda þrisvar vegna vinnu á úrbótum.

Að mati hópsins má launamun eftir uppruna hjá starfsfólki Reykjavíkurborgar rekja til skorts á upplýsingum bæði til starfsfólks og yfirmanna þeirra auk þess skorti verkfela um greiningu á menntun og starfsreynslu erlenda starfsfólks.

Ljóst var strax við byrjun vinnu að til að tryggja starfsfólki Reykjavíkurborgar af erlendum uppruna betri upplýsingagjöf þarf fyrst og fremst að tryggja að réttar upplýsingar eru að skila sér til hópinn.

Hópurinn leggur til hugmyndir í þremur flokkum að því hvernig vinna megi að því draga úr launamuni eftir uppruna.

Röð aðgerða ásamt dæmum um útfærslu sem varða upplýsingagjöf:

1. Þýða þarf á ensku og pólsku ráðningasamning, trúnaðaryfirlýsingu og réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar  
**Kostnaður kr. 200.000,-fyrir hvert tungumál.**
2. Þýða þarf helstu stefnur Reykjavíkurborgar svo allir starfsmenn geti kynnt sér áherslur borgarinar. Mælt er með að útbúin verði samantekt til þýðingar. Úrdráttur úr allri stefnumótun sem ekki hefur verið þýdd er u.þ.b 1000 orð. Stefneur Reykjavíkurborgar þurfa að vera aðgengilegar á innri og ytri vef borgarinnar og öll skjöl á 2 tungumálum íslensku/ensku og íslensku/pólsku Sjá hér [dæmi](#)  
Það er búið að forgangsraða skjölum og stefnum sem þarf að þýða fyrst.  
**Kostnaður kr. 2.000.000,- fyrir hvert tungumál.**
3. Senda upplýsingablað til starfsmanna „Velkomin til starfa“ á þremur tungumálum á alla starfsstaði, sem verður kynnt á starfsdögum og aðgengilegt fyrir alla eftir þörfum. Drög af bréfi:

*Kæri/Kæra (nafn starfsmanns)*

*Velkomin/n í starf (starfstítil) hjá (starfsstaður). Reykjavíkurborg metur starfsfólk sitt og starfar samkvæmt mannauðstefnunni 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 ferlið vegna veikinda eða seinkunnar*

*Rétt á aðgang að innrivef (Fróði) og tölvupóstfangi*

*Rétt á að fá menntun og reynslu viðurkennda*

*Hlunnindi: s-kort, menningarkort, samgöngusamningur*

*Mannréttindastefna*

**Kostnaður: Innan ramma mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu.**

4. Til upplýsingar verður mannauðsstefna Reykjavíkurborgar kynnt núna í haust. Við gerð auglýsingaefnis er horft til notendahópa og er það bæði á ensku og pólsku auk þess að búið er að texta kynningarmyndbönd. Gott væri að tengja kynningu á stefnunni við aukna upplýsingagjöf til starfsmanna. Lagt er til:
  - a) Að stofna workplace hópa á tungumálum til dæmis á pólsku og ensku þar sem fólk gæti skiptst á upplýsingum.

**Kostnaður: Enginn kostnaður.**

- b) Að bjóða Hotline fyrir starfsfólk til að spyrja um launaseðil á sínu tungumáli.

**Kostnaður: Liggur ekki fyrir.**

5. Til að tryggja að starfsreynsla og menntun starfsmanna Reykjavíkurborgar séu metin rétt þá þarf að útbúa lýsingu á bæði verklagi yfirmanns starfsmanns og launafulltrúa. Ákvörðun um röðun í launaflokk þarf alltaf að vera gerð í samráði við yfirmann og starfmann.

**Kostnaður: Innan ramma mannauðs- og starfsumhverfissviðs.**

6. Lagt er til að sett verði af stað tilraunarverkefni með Velferðarsviði – að setja saman rýnihópa starfsfólks af erlendum uppruna til að fá upplýsingar um hvernig til dæmis er best að miðla upplýsingum eða hvað eru stærstu hindranirnar.

**Kostnaður: Liggur ekki fyrir.**

***Greinargerð mannauðs- 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 starfaflokks, 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.