



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

Jafnlaunastaðallinn ÍST 85
Mikilvægt skref í átt að launajafnrétti kynjanna?

Unnur Andrea Sævarsdóttir

Lokaverkefni til BS-gráðu í viðskiptafræði

Leiðbeinandi: Eðvald Möller, aðjúnt

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2018

Jafnlaunastaðallinn ÍST 85.

Ritgerð þessi er 12 eininga lokaverkefni til BS-prófs við
viðskiptafræðideild, Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

© 2018 Unnur Andrea Sævarsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Svansprent

Reykjavík, 2018

Formáli

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BS-gráðu í viðskiptafræði við Háskóla Íslands. Vægi verkefnisins er 12 ECTS einingar. Viðfangsefni ritgerðar er að kynna jafnlaunastaðallinn ÍST 85 og kanna helstu forsendur og kröfur fyrir innleiðingu hans. Ljósi verður einnig beint að launamun kynjanna, þá sérstaklega kynbundnum launamun.

Vil ég þakka leiðbeinanda mínum, Eðvaldi Möller, aðjúnkt við viðskiptafræðideild Háskóla Íslands, kærlega fyrir mjög góða leiðsögn og gott samstarf. Einnig vil ég sérstaklega þakka, Huldu Sögu Sigurðardóttur móður minni og Sævari Bjarnasyni föður mínum, fyrir yfirlestur og aðstoð við frágang ritgerðar ásamt andlegum stuðning og hvatningu við gerð ritgerðarinnar.

Útdráttur

Í umræðunni um jafnrétti í íslensku nútímasamfélagi eru jafnlaunaréttindi á vinnumarkaði eitt helsta baráttumálið. Í samanburði við önnur lönd hefur Ísland á undanförum árum tekið ýmis stór skref í átt að launajafnrétti og hafa ýmsar aðgerðir til að sporna gegn kynbundnum launamun verið settar í farveg. Árið 2012 var jafnlaunastaðallinn ÍST 85 útgefinn og í framhaldinu samþykkti Alþingi árið 2017 að lögbinda notkun staðalsins. Með lögnum er lagt upp með að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði þar sem meginmarkmiðið er að koma á launajafnrétti með því að sporna gegn kynbundnum launamun. Viðfangsefni ritgerðar er að auka skilning á jafnlaunastaðlinum og skoða helstu forsendur og kröfur fyrir innleiðingunni. Skoðaðir verða einnig þeir þættir sem eiga að vera til staðar svo að innleiðingin nái fótfestu innan fyrirtækis, verði árangursrík og eyði kynbundnum launamun. Sjónum er einnig beint að launamun kynjanna, þá helst kynbundnum launamun og hugsanlegum orsakavöldum hans.

Það krefst mikillar vinnu og eftirfylgni að innleiða jafnlaunastaðalinn og öðlast vottun á honum, vinnan er talin vera tímafrek og kostnaðarsöm, en ávinningurinn er ótvíræður. Ávinningurinn felst meðal annars í áhugasamara og ánægðara starfsfólki, gagnsærra og réttlátara launakerfi ásamt betri sýn stjórnenda í launa- og starfsmannamálum. Til þess að innleiðingin nái fótfestu er mikilvægt að sérhver stjórnandi geri það að metnaðarmáli sínu að uppfylla kröfur jafnlaunastaðalsins, vinni að vottuninni af fullum vilja ásamt því að sjá til þess að árangur jafnlaunakerfisins sé vaktaður og mældur og að gripið sé til markvissra aðgerða ef frávik koma upp.

Rannsakandi vonar að þessi ritgerð reynist nytsamleg þeim sem vill öðlast betri skilning á orsökum kynbundins launamunar, jafnlaunastaðlinum ÍST 85, markmiðum hans ásamt helstu forsendum og kröfum fyrir innleiðingu jafnlaunakerfis.

Efnisyfirlit

Formáli	4
Útdráttur	5
Efnisyfirlit	6
1. Inngangur	8
2. Íslenski vinnumarkaðurinn	10
2.1 Atvinnuþátttaka kvenna og karla	11
2.2 Kynskiptur vinnumarkaður	12
3. Laun	14
3.1 Launamyndun.....	14
3.2 Samningar um laun.....	15
3.3 Launakerfi.....	17
4. Launamunur og lagalegt jafnrétti	18
4.1 Rannsóknir á launamun kynjanna	18
4.1.1 Óleiðréttur launamunur kynjanna	18
4.1.2 Leiðréttur launamunur kynjanna	19
4.1.3 Launamunur kynjanna á Íslandi	20
4.2 Jafnréttislög.....	22
4.2.1 Lög um jafnrétti á vinnumarkaði.....	22
4.2.2 Lög um jafnlaunavottun og jafnlaunastaðalinn	23
5. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðallinn ÍST 85	25
5.1 Jafnlaunastaðallinn ÍST 85	25
5.1.1 Uppbygging jafnlaunastaðalsins	26
5.1.1.1 Skipulagning og undirbúningur (Skipuleggja)	27
5.1.1.2 Innleiðing jafnlaunastaðalsins (Gera).....	28
5.1.1.3 Mælingar og eftirlit á árangri innleiðingarinnar (Gátun)	29

5.1.1.4	Viðbrögð við frávikum (Aðhafast)	29
5.1.2	Vottun jafnlaunastaðalsins	30
5.1.3	Mat á hindrunum við innleiðingu jafnlaunastaðalsins ÍST 85.....	30
5.1.4	Mat á ávinningi við innleiðingu jafnlaunastaðalsins ÍST 85	31
6.	Umræða	33
7.	Lokaorð	36
	Heimildaskrá.....	37

1. Inngangur

Kynbundið jafnrétti hefur löngum verið mikið baráttumál á Íslandi og felst baráttan í að jafna stöðu kynjanna gagnvart heimilisábyrgð, launum og störfum. Kynbundið jafnrétti er bæði í daglegu lífi og í fræðiheiminum mjög umdeilt og vinsælt umfjöllunarefni, en vinsældirnar virðast fara eftir tíðarandanum hverju sinni. Í samanburði við önnur lönd hefur Ísland á undanförum árum tekið ýmis stór skref í þeim efnum að jafna stöðu kynjanna og má segja að Ísland sé í fararbroddi annarra landa þegar kemur að jafnréttismálum. Til að mynda var Ísland efst á lista árið 2017, þegar kom að kynjajafnrétti á ráðstefnu Alþjóðlegu efnahagstofnunarinnar World Economic Forum sem haldin er í Davos ár hvert (World Economic Forum, 2017).

Í umræðu um jafnrétti í íslensku nútímasamfélagi eru jafnlaunaréttindi á vinnumarkaði eitt helsta og háværa baráttumálið. Þessi barátta á sér langa sögu, oft þyrnum stráða en þrátt fyrir að liðin séu rúmlega fjörutíu ár frá setningu fyrstu laga um launajafnrétti kynjanna hér á landi, hafa fjölmargar rannsóknir og kannanir sýnt fram á að óútskýrðan kynbundinn launamun sé enn að finna á íslenskum vinnumarkaði, konum í óhag. Til að leiðrétta þetta ójafnvægi á launamarkaði voru lög um jafnlaunavottun lögfest árið 2017 með breytingu á lögum nr. 110/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Lögfesting jafnlaunavottunar á að tryggja enn frekar að atvinnurekendur framfylgi markmiðum laga um launajafnrétti kynjanna. Jafnlaunavottun byggir á jafnlaunastaðlinum ÍST 85 og eru grunnforsendur staðalsins að leiðbeina atvinnurekendum við að koma upp, innleiða og viðhalda launajafnrétti karla og kvenna innan fyrirtækja sinna svo konur og karlar fái sömu laun fyrir sömu eða hliðstæð störf. Með innleiðingunni reyna fyrirtæki að stuðla að því að ákvarðanir í launamálum leiði ekki af sér kynbundinn launamun og byggist á málefnalegum forsendum.

Markmið ritgerðarinnar er að fjalla um launamun kynjanna og hugsanlega orsakavalda hans. Leitast verður við að auka skilning á jafnlaunastaðlinum og skoða helstu forsendur og kröfur fyrir innleiðingu. Í ritgerð þessari verður leitast við að svara spurningum á borð við:

- Er kynbundinn launamunur til staðar á íslenskum vinnumarkaði?
- Ef svo er hvað orsakar þennan launamun?
- Hvað er jafnlaunastaðallinn ÍST 85 og hvaða kröfur eru gerðar til fyrirtækja sem ætla að innleiða staðalinn inn í fyrirtækið sitt?

Uppbyggingu þessarar BS-ritgerðar er þannig háttað að hún skiptist í sjö kafla. Í inngangi sem er kafli eitt er umfang ritgerðar kynnt til sögu. Í kafla tvö er íslenski vinnumarkaðurinn skoðaður ásamt stöðu kynjanna á honum, varpað er ljósi á kynskiptingu vinnumarkaðarins og sjónum beint að ógnunum staðalmynda og þeim hugsanlegu áhrifum sem staðalmyndir geta haft á launakröfur kvenna og karla.

Í þriðja kafla verður farið yfir launamyndun og samningaviðræður kynjanna þegar samið er um launakjör. Í fjórða kafla er farið yfir rannsóknir á launamun kynjanna, stöðu kynbundins launamunar á vinnumarkaðinum í dag og skoðaðir eru helstu orsakavaldar fyrir þessum mun. Ennfremur fer rannsakandi yfir það lagalega umhverfi á Íslandi sem kemur að jafnrétti kynjanna.

Í fimmta kafla verður síðan farið yfir jafnlaunastaðalinn ÍST 85, markmið hans ásamt því að kannaðar verða helstu forsendur og kröfur fyrir innleiðingu jafnlaunakerfis og skoðaðir þeir þætti sem eiga að vera til staðar svo að innleiðing jafnlaunastaðalsins verði árangursrík og nái fótfestu innan fyrirtækja. Einnig verður leitast við að varpa ljósi á þann ávinning sem fyrirtæki öðlast við innleiðinguna og þær hindranir sem fyrirtækin gætu glímt við í innleiðingarferlinu.

Sjötti og sjöundi kafli innihalda umræður og lokaorð. Í umræðukaflanum dregur rannsakandi saman efni ritgerðar og svarar þeim spurningum sem settar voru fram í upphafi hennar. Lokaorð eru lokakafli ritgerðarinnar en þar veltir rannsakandi viðfangsefni ritgerðarinnar fyrir sér og mögulegar framtíðarrannsóknir eru tilgreindar.

2. Íslenski vinnumarkaðurinn

Vinnumarkaður er vettvangur launaþega og atvinnurekenda, þar sem atvinnurekendur leitast eftir vinnuafli gegn greiðslu og launþegar bjóða vinnukrafta sína gegn endurgjaldi í formi peninga eða annarra fríðinda. Á vinnumarkaðinum þarf að fylgja ákveðnum leikreglum, reglum sem settar hafa verið fram í kjarasamningum og lögum, og lýsa gagnkvæmum skyldum vinnuveitenda og starfsmanna. Hefðir og vinnulöggjöfin stjórna að miklu leyti vinnumarkaðinum, en vinnulöggjöfin fjallar um ákvæði er varða orlof, frídaga, uppsagnarfrest, lágmarkskaup og vinnutíma (Garðar Gíslason, 2001).

Íslenski vinnumarkaðurinn er tvískiptur; hinn almenni vinnumarkaður annars vegar og hinn opinberi vinnumarkaður hins vegar. Á almenna vinnumarkaðinum er launafólk sem starfar í fyrirtækjum í eigu einkaaðila en á opinbera vinnumarkaðinum starfar launafólk í stofnunum á vegum ríkis og sveitafélaga. Þegar kemur að starfsöryggi, launum, hlunnindum og löggjöf er talsverður munur á opinbera og almenna markaðinum (Arney Einarsdóttir, Hlín Kristbergsdóttir og Leifur Geir Hafsteinsson, 2008). Sveigjanleiki og starfsöryggi skipta meira máli fyrir einstaklinga sem vinna hjá hinu opinbera en meiri áhugi er á launum og öðrum efnahagslegum hlunnindum hjá þeim sem velja að vinna í einkageiranum, samkvæmt rannsókn sem var gerð árið 2002 (Lewis og Frank, 2002).

Vinnumarkaðurinn á Íslandi er að mörgu leyti einstakur og fremur frábrugðinn vinnumarkaði annarra ríkja. Það sem einkennir hann hvað mest er smæð hans, en einungis voru 198.000 einstaklingar á vinnumarkaðinum í nóvember árið 2017 (Hagstofa Íslands, 2018). Einnig er athyglisvert hve mikill fjöldi launafólks á íslenskum vinnumarkaði eru aðilar að stéttafélögum, en slík staða er frábrugðin því sem tíðkast annars staðar. Áætlað er að tæplega 90% alls launafólks eigi aðild að stéttarfélagi og er það hlutfall það hæsta sem þekkt innan Evrópu (Alþýðusamband Íslands, e.d-a).

Íslenskur vinnumarkaður er talinn vera mjög kynskiptur, konur og karlar sinna frábrugðum störfum og í mörgum tilfellum starfa bæði kynin ekki alltaf saman. Fleiri konur sinna samfélagslega lægra metnum störfum á meðan fleiri karlar eru í stjórnunarstöðum. Sumum körlum líður betur inni á vinnustöðum þegar þeir eru hærri í stigveldinu en konur og þar sem hefðbundin verkaskipting ríkir. Þeir telja það þó bæta

starfsandann ef kynjahlutfall inni á vinnustaðnum er jafnt. Konur finna sig hins vegar betur á blönduðum vinnustöðum þar sem jafnræði ríkir (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

2.1 Atvinnuþátttaka kvenna og karla

Í sögulegu samhengi hefur atvinnuþátttaka á Íslandi verið mjög góð og í dag mælist hún ein sú mesta í OECD-ríkjunum (Alþýðusamband. 2018). Á fjórða ársfjórðungi ársins 2017 var atvinnuþátttakan 81,2% sem jafngildir að fjórir af hverjum fimm Íslendingum á aldrinum 16-74 ára voru annaðhvort í starfi eða að leita sér að starfi. Á sama ársfjórðungi 2017 var atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi 78,3% og atvinnuleysi meðal þeirra mældist 2,5%. Atvinnuþátttaka karla á sama tímabili var 84% og atvinnuleysi þeirra mældist 2,7%. Meirihluti starfandi einstaklinga er í fullu starfi og eru þar fleiri karlar en konur en aftur á móti starfa fleiri konur en karlar í hlutastarfi. Vinnutíminn á íslenskum vinnumarkaði er almennt langur. Af einstaklingum sem vinna í hlutastarfi vinna konur hlutfallslega lengur en karlar. Aftur á móti vinna karlar í fullu starfi lengur en konur í fullu stafi, þar sem vinnutími karla er að meðaltali 46,5 klukkustundir á viku en vinnutími kvenna er að meðaltali 40,9 klukkustundir (Hagstofa Íslands. 2018).

Atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi hefur lengi verið mikil og fer ört vaxandi. Mikil atvinnuþátttaka kvenna hefur jákvæð áhrif á samfélagið í heild og er álitin vera styrkleiki vinnumarkaðarins. Framkvæmdar hafa verið rannsóknir sem skoða þann ávinning sem hlytist ef atvinnuþátttaka kvenna og framleiðni myndi verða jöfn atvinnuþátttöku karla og framleiðni (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Ása Löfström (2009) vann rannsókn sem beindist að þessu viðfangsefni á vegum sænska jafnréttisráðuneytisins. Niðurstöður rannsóknarinnar bentu til þess að hugsanlegt væri hægt að „auka landsframleiðslu einstakra Evrópusambandsríkja um 14-45% eða að meðaltali um 27% ef atvinnuþátttaka og framleiðni kvenna og karla yrði færð á sama stig“. Þrátt fyrir þessa miklu atvinnuþátttöku á íslenskum vinnumarkaði er athyglisvert hversu kynjaskiptur markaðurinn er (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

2.2 Kynskiptur vinnumarkaður

Rætur kynjaskipts vinnumarkaðar liggja í samfélagslegum hugmyndum um hvað sé æskilegt og gott fyrir konur og karla þar sem staðalmyndir kynjanna hafa þróast frá sögulegum kynhlutverkum og samverkandi þáttum, líkt og kynjuðu námsvali og starfsvali, áhugasviði, umönnunarskyldum, kynjaskekkju, félagsmótun og fordómum. Afleiðingar kynjaskipts vinnumarkaðar birtast í launamun kynjanna, virði kvennastarfa er vanmetið og vöntun verður á vinnuafli innan ákveðinna greina. Vöntun á vinnuafli í greinar sem eru mjög kynjaskiptar, eins og umönnunarstörf og iðnaðarstörf hefur verið vaxandi áhyggjuefni fyrir íslenskan vinnumarkað á undanförunum árum (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Í skýrslu aðgerðahóps um launajafnréttindi á vinnumarkaði kom fram að vinnustéttir þar sem annað kynið er í talsverðum meirihluta eða sem nemur kynhalla um 75% eru nefndar karla- eða kvennastéttir (Velferðarráðuneytið, 2014). Í samræmi við þessa skilgreiningu og upplýsingar frá Hagstofu Íslands er kvennastéttir helst að finna meðal kennara ásamt því að vera innan heilbrigðiskerfisins, eins og hjúkrunarfræðingar. Karlstéttir má finna meðal vélafólks og í iðnaði, jafnframt er kynjahalli í landbúnaði og meðal sjómanna, þar sem karlar eru talsvert fleiri (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Laun eru að jafnaði hærrí í karlastéttum en kvennastéttum, einnig virðist halla á laun kvenna sem vinna innan karlastétta eða stétta þar sem karlar eru í miklum meirihluta. Til að mynda voru meðallaun fullvinnandi kvenkyns iðnaðarmanns 436 þúsund krónur árið 2013 en meðallaun fullvinnandi karlkyns iðnaðarmanns voru 581 þúsund krónur það sama ár (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Stór orsakavaldur þess að vinnumarkaðurinn er eins kynskiptur og raun ber vitni eru staðalmyndir kynjanna, samkvæmt skýrslu framkvæmdarstjórnar Evrópusambandsins. Staðalmyndir eru skilgreindar í orðabók Jafnréttisstofu á eftirfarandi hátt:

Staðalmyndir eru fyrirfram ákveðnar hugmyndir um útlit og/eða eiginleika fólks sem tilheyrir ákveðnum hópi eða stétt innan samfélagsins, eins og hvernig það á að hegða sér og hvaða störf eru við hæfi þess. Sumar staðalmyndir hafa neikvæð áhrif á jafnrétti kynjanna og samkvæmt 1. gr. jafnréttislaga 10/2008 á að vinna gegn þeim (Jafnréttisstofa, e.d-a).

Staðalmyndir endurspeglar algengar hugmyndir um eiginleika og útlit fólks eins og kom fram hér að framanverðu. Afleiðingar slíkra hugmynda geta verið að fólki sé mismunandi á vinnumarkaðnum eða því hampað. Margar erlendar rannsóknir hafa fundið tengsl á milli gengis fólks á vinnumarkaðinum og útlits þess. Þar skiptir útlit, hæð, klæðaburður og þyngd máli þegar kemur að hag fólks á vinnumarkaði eins og stöðuhækkunum, ráðningum og launaákvörðunum (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Staðalmyndir kynjanna ýta einnig undir það að konur velji námsgreinar og starfsgreinar sem eru einkennandi fyrir þeirra kyn, eins og kennslu eða hjúkrun. Það gildir það sama um karla. Kynin leita alloft í greinar þar sem þau hafa fyrirmyndir af sama kyni og þar sem viðurkennt er í samfélaginu að kona eða karl hafi hæfileika á sviði greinarinnar. Staðalmyndir geta haft mismunandi áhrif á kynin og til að mynda getur það reynst karlmönnum erfiðara að rísa á móti samfélagslegum hugmyndum um kynhlutverk og starfa í kvennastétt en það er fyrir konur að sækja inn á karlastétt. Þetta getur orsakast þar sem kvenlæg einkenni eru undirskipuð og er kvenleikinn stundum notaður til þess að gera lítið úr karlmönnum en hins vegar eru ýmiss karllæg einkenni talin vera frekar jákvæðir eiginleikar fyrir konur sem starfa í karlastéttum að hafa (Velferðaráðuneytið, 2017). Guðný Guðbjörnsdóttir og Gerður Bjarnadóttir framkvæmdu rannsókn (2011) þar sem spurningalisti var lagður fyrir 111 framhaldskólanemendur á höfuðborgarsvæðinu á aldrinum 16-17 ára. Samkvæmt rannsókninni voru 40% karlkyns svaranda ólíklegir til að heimila bróður sínum að leika sér með dúkku. Á hinn bóginn fá stelpur meira frelsi til að leika sér með leikföng sem eru meira samfélagslega samþykkt fyrir stráka en stelpur, leikföng á borð við dótábíla og leikfangabyssur. Rúm 4,4% aðspurðra stráka og engin aðspurð stelpa myndi hindra systur sinni að leika sér með bíl. Þessar niðurstöður samsvara því að hið karllæga er gjarnan meira metið en hið kvenlæga í samfélaginu og er hið kvenlæga gjarnan undirskipað. Mikilvægara þykir að koma í veg fyrir að strákar sýni kvenlæg einkenni heldur en að koma í veg fyrir að stelpur sýni karllæg einkenni (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

3. Laun

Kynbundin mismunun hefur verið til staðar í samfélaginu í langan tíma og hefur mótandi áhrif á karla og konur. Þessi munur birtist til dæmis þegar kynin semja um laun og ráða sig til starfa. Kynjaðar staðalmyndir hafa áhrif á sjálfan einstaklinginn í launasamningum ásamt því að hafa áhrif á viðhorf vinnuveitanda hinum megin við samningsborðið. Vegna hefða kynjakerfisins og staðalmynda gæti vinnuveitandi álitist að konur myndu sætta sig við lægri laun en karlar (Sigrún Fjeldsted Sveinsdóttir, 2015).

Hugtakið laun er afstætt og er skilgreining á hugtakinu mismunandi eftir tilvikum. Ræðst hugtakið af samhengi hverju sinni. Í skilningi kjarasamninga eru laun endurgjald í formi peninga gegn vinnuframlagi (Alþýðusamband Íslands. e.d-b).

Í 1. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda segir orðrétt:

Laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skulu vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir (Lög um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980).

3.1 Launamyndun

Í skýrslunni *Ævitekjur og arðsemi menntunar* greinir höfundur frá því að kenningar hagfræðinnar um launamyndun vinnumarkaðarins segja okkur að viðskiptatengsl atvinnurekanda og einstaklinga muni leiða til skilvirkustu nýtingar takmarkandi auðlinda á hverjum tíma. Með það í huga er áætlað að jafnvægi á vinnumarkaði myndist þegar eftirspurn og framboð eftir vinnuafli mætast, þar sem ákveðnum hópi er boðið starf fyrir ákveðna markaðslaun. Fjöl margar aðrar kenningar um ákvörðun launa á vinnumarkaði hafa verið settar fram. Til að mynda hefur verið varpað ljósi á að misjafnar aðstæður geti ríkt á vinnumarkaði og að þættir eins og kynja- og kynþáttafordómar, valdahlutföll, aðgerðir stjórnvalda, heimilisaðstæður og aðgerðir hagsmunaðila stjórni framboði og eftirspurn á vinnumarkaði (Birgir Björn Sigurjónsson og Vigdís Jónsdóttir, 1997).

Aðilar vinnumarkaðarins standa frammi fyrir ólíkum tekjuböndum þegar kemur að ákvörðun launa. Launamyndun starfsmanna á almennum vinnumarkaði er að mestu leyti frábrugðin launamyndun starfsmanna á opinberum vinnumarkaði. Almennt leitast vinnuveitandi á almennum vinnumarkaði við að hámarka hagnað sinn og sjá þeir hag í því að greiða þeim starfsmanni há laun sem skilar mestum afköstum fyrir fyrirtækið og hefur þar með jákvæð áhrif á hagnaðarhámörkun fyrirtækisins (Sigrún Ösp Sigurjónsdóttir, 2014). Hins vegar, á opinbera markaðinum, eiga forsendur hagfræðikenninga um launamyndun á vinnumarkaði að öllu jöfnu ekki við þar sem opinberar stofnanir framleiða að jafnaði ekki afurðir á samkeppnismarkaði. Til að mynda er ákveðið flækjustig í því að mæla jaðarafköst hjúkrunarfræðinga og kennara ásamt því að mæla og hámarka hagnað skóla og heilbrigðisstofnana. Sú staða getur einnig komið upp að opinberir atvinnurekendur séu fáir eða jafnvel einir yfir stórum starfshópum sem getur valdið því að þeir komist iðulega í eins konar einokunarstöðu þegar ákvörðun er tekin um laun þessara hópa. Mjög mikilvægt er fyrir starfshópa á opinbera markaðinum að standa þétt saman í stéttarfélögum vegna þessarar sérstöðu atvinnurekenda þeirra. Aftur á móti virðist vera rík tilhneiging opinberra vinnuveitenda til að standa saman enda fjármagna þeir reksturinn sinn úr sama sjóði (Birgir Björn Sigurjónsson og Vigdís Jónsdóttir, 1997). Opinber fyrirtæki fjármagna sig með skattfé og útsvari, þar sem afkoma þeirra ákvarðast af greiðsluvilja skattgreiðenda. Æskilegt er að hið opinbera framfylgi markvissari og skynsamlegri meðhöndlun á skattfé en sökum þess telja margir að hið opinbera eigi að lágmarka launakostnað sinn. Til þess að laða til sín og halda í hæft starfsfólk þarf það þó að greiða laun sem eru sanngjörn og samkeppnishæf (Sigrún Ösp Sigurjónsdóttir, 2014).

3.2 Samningar um laun

Laun eru samningsatriði í gagnkvæmum samningi á milli atvinnurekanda og launþega. Í stofnunum og fyrirtækjum hér á landi er algengt að laun sérfræðinga, stjórnenda og skrifstofufólks séu ákvörðuð í einstaklingsbundum samningi og hefur notkun á slíkum samningum aukist mikið á síðastliðnum fimm árum á hinum almenna vinnumarkaði (Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir, Katrín Ólafsdóttir og Anna K. Georgsdóttir, 2012; Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir og Finnur Oddsson, 2009). Algengt er að launþegar á hinum almenna vinnumarkaði fái tækifæri til að koma á framfæri launavæntingum sínum. Væntingar og kröfur kynjanna er varða laun eru mjög frábrugðin og bendir margt

til þess að samspil staðalmynda og kynbundins félagsmótunarsamfélagsins leiki stóran þátt í því (Sigrún Fjeldsted Sveinsdóttir, 2015). Á meðan einstaklingsbundnir samningar færast í aukana á hinum almenna vinnumarkaði hefur hið gagnstæða gerst á hinum opinbera markaði. Frá árinu 2009 hefur þar verið mikil aukning á notkun kjarasamninga á landsvísu við ákvörðun launa. Flest fyrirtæki og stofnanir á báðum mörkuðum leggja þó til grundvallar kjarasamninga á landvísu er varðar þætti eins og vinnutíma og veikindaréttindi í ráðningasamningum. Við gerð samninga á launum er algengt að launþegi semji um ákveðin viðbótarlaun sem ekki eru tilgreind í kjarasamningi. Þessi viðbótarlaun eru oft í formi fríðinda eða yfirvinnulauna. Þó sá möguleiki að semja um þessar viðbótargreiðslur sé til staðar fyrir alla eru ekki allir sem nýta sér hann og eru karlmenn líklegri en konur að semja um þessi auka kjör (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2013; Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, e.d).

Þegar einstaklingur semur um laun á nýjum vinnustað í fyrsta skipti er hann í sterkri stöðu til að hafa áhrif á tekjuþróun sína næstu árin (Aðalsteinn Leifsson, 2011). Í flestum tilfellum fylgir launahækkun ákveðinni prósentutölu samkvæmt kjarasamningum en það veldur því að byrjunarlaun einstaklings hafa áhrif á launaþróun hans. Tíðkast það að karlar semji um hærri byrjunarlaun en konur og sökum þess aukast líkurnar á því að heildarlaunamunur á milli kvenna og karla verði meiri þegar líður á starfsævi þeirra (Sigrún Fjeldsted Sveinsdóttir, 2015). Einnig eru meiri líkur á því að launahærri einstaklingurinn öðlist stöðuhækkun eða aukna ábyrgð í starfi en sá sem er launalægri (Aðalsteinn Leifsson, 2011).

Einstaklingar hefur þann rétt að óska eftir starfsmanna- og launaviðtali við yfirmann sinn á ári hverju. Með því að nýta þennan rétt getur launþegi haft áhrif á laun sín með því að ræða við yfirmann sinn um laun, starfið, stöðuhækkun, hlunnindi, sveigjanlegan vinnutíma, námsstyrki ásamt fleiru (Kjarasamningur milli SFR og Matís ohf, 2011; Kjarasamningur milli VR og Samtaka atvinnulífsins, 2014; Aðalsteinn Leifsson, 2011). Þó meirihluta starfsmanna finnst viðtöl af þessu tagi erfið, eru þau talin mikilvæg fyrir starfsmenn. Sýnt hefur verið fram á að þeir einstaklingar sem nýta sér þennan valmöguleika semji oftast um laun og tryggi sér þar með hærri laun en þeir sem nýta sér ekki viðtöl af þessu tagi (Aðalsteinn Leifsson, 2011). Í rannsókn sem VR framkvæmdi meðal félagsmanna sinna kom í ljós að þeir félagsmenn sem nýta sér launa- og

starfsmannaviðtöl mælast með hærri meðallaun en þeir sem nýta sér ekki þennan rétt (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2008).

Undirstaðan í því að ná góðum árangri í samningaviðræðum er að undirbúa sig mjög vel fyrir samningaviðræður með því að þekkja vinnuveitanda og valmöguleika sína vel, bera launin saman við hliðstæða hópa og kynna sér markaðinn (Aðalsteinn Leifsson, 2011).

3.3 Launakerfi

Við val á launakerfi þarf að skoða vel starfsemi og markmið fyrirtækisins og velja kerfi sem hentar fyrirtækinu best. Stjórnandi þarf að hafa í huga við val á launakerfi að hann velji samsetningu launa sem henti fyrirtækinu, til dæmis hvort byggja eigi kerfið á föstum launum eða hvort notast eigi við breytileg laun. Ef valið er kerfi sem byggt er á föstum launum fær launaþeginn greitt eftir tímaframlagi t.d. mánaðarlaun. Þegar um breytileg laun er að ræða er kerfið byggt á frammistöðu starfsmannsins og notast er meðal annars við hvatakerfi eða frammistöðutengd laun. Þegar stjórnandi velur launakerfi þarf hann einnig að hafa samkeppni í huga, honum gæti reynst erfitt að ráða fólk í vinnu ef laun annarsstaðar eru hærri en hann er tilbúin til að borga (Þór Steinarsson, 2012).

4. Launamunur og lagalegt jafnrétti

Í íslensku nútímasamfélagi eru jafnlaunaréttindi á vinnumarkaði eitt helsta og hávæраста baráttumálið í umræðunni um jafnrétti. Stjórnámálamenn eru sammála um að mikilvægasta skref í átt að launajafnrétti sé að setja í farveg aðgerðir til að sporna gegn kynbundnum launamun og á undanföllum árum hafa ýmis skref verið stigin í þeim efnum (Velferðaráðuneyti, 2014). Fjöldinn allur af launakönnunum og rannsóknum hafa verið framkvæmdar hér á landi til að varpa frekari ljósi á stöðu launamunar, bæði kynbundins launamunar og launajafnréttis og eru þær jafn ólíkar og þær eru margar. Niðurstöður launakannana og rannsókna eiga það þó allar sameiginlegt að mæla kynbundinn launamun, konum í óhag (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

4.1 Rannsóknir á launamun kynjanna

Jákvæð þróun hefur átt sér stað í kerfisbundinni greiningu, söfnun og miðlun gagna um laun Íslendinga. Hagstofa Íslands sér nú ein um að framkvæma þessa vinnu og í gagnagrunni þeirra má finna gögn um launakjör og laun 70.000 Íslendinga sem vinna bæði á hinum almenna markaði og hinum opinbera markaði ár hvert (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Það getur verið flókið ferli að greina laun og launamun kynjanna því það er talið fremur erfitt og krefjandi að mæla og meta suma þætti sem hafa áhrif á laun. Þetta eru þættir á borð við sjálfstæði, persónuleika, færni einstaklings í starfi ásamt ábyrgð hans á vinnumarkaði og eiga þeir allir það sameiginlegt að ekki er hægt að setja þá inn í hefðbundnar launajöfnur. Að greina hvað er álitid venjulegur launamunur og hvað ekki er heldur ekki einfalt, þar sem fjöldi ástæðna getur valdið launamun kynjanna. Þó að flækjustigið á bakvið rannsóknir á launamun kynjanna sé töluvert og háð annmörkum þá er nánast ómögulegt að rekast á rannsókn sem bendir til þess að launamunur sé ekki til staðar á íslenskum vinnumarkaði (Katrín Ólafsdóttir, 2008).

4.1.1 Óleiðréttur launamunur kynjanna

Launamunur kynjanna vísar til þess launamismunar sem ríkir á vinnumarkaði. Þessi launamismunur bendir til þess að breytingar þurfi að eiga sér stað á launum kvenna svo að launajafnrétti verði náð. Hann gefur til kynna hversu mikið laun kvenna þurfi að hækka

svo þau verði jöfn launum karla. Rannsakaðar eru tvær tegundir af launamun kynjanna, óleiðréttur launamunur og leiðréttur launamunur. Óleiðréttur launamunur kynjanna byggir á launarannsókninni Structure of Earnings Survey og aðferðafræði Eurostat sem er evrópsk hagstofa. Notast er við fastar reglulegar launagreiðslur ásamt yfirvinnu í októbermánuði á hverju ári við útreikning á óleiðréttum launamun. Tímakaup karla og kvenna er reiknað og er meðaltal launa þeirra borið saman. Ekki er tekið tillit til þátta sem mögulega geta haft áhrif á laun einstaklings við útreikning á launamuninum. Þetta eru þættir eins og menntun, aldur, starf og starfsaldur. Þessi launamunur sýnir því mjög einfalda nálgun á raunveruleikann sökum vöntunar upplýsinga á ýmsum þáttum sem þykja nauðsynlegir til að finna rökrétta mynd af launamun (Velferðaráðuneyti, 2014).

4.1.2 Leiðréttur launamunur kynjanna

Leiðréttur launamunur er hins vegar sá launamunur kynjanna sem eftir stendur þegar leiðrétt hefur verið út frá viðurkenndum og þekktum þáttum sem hafa að jafnaði áhrif á laun. Þættir eins og menntun, aldur, starfsstétt, starfshlutfall, starfsaldur, starf, yfirvinna, vakaálag, menntun og ábyrgð (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Eftir að tekið er tillit til þessara þátta í rannsóknum innan stofnana og fyrirtækja, er algengt að eftir standi launamunur sem ekki er hægt að skýra á annan hátt en þann að kyn ráði. Algengast er að þessi munur sé á bilinu 7-18% (Jafnréttisstofa, e.d-c). Þessi mismunur sem stendur eftir er oft kallaður kynbundinn launamunur og getur hann myndast á nokkra vegu. Í fyrsta lagi getur skapast misvægi vegna ráðningar og stöðuhækkana, það er að karlar fái frekar stöðuhækkanir en konur og konur séu fremur ráðnar í lægra launuð störf. Í öðru lagi eru starfsgreinar að jafnaði minna metnar þar sem konur eru í meirihluta og eru þar greidd lægri laun. Í þriðja lagi er algengt að karlar fái greidd hærri laun en konur í sama starfi (Félagsmálaráðuneyti, 2006).

Eins og hefur komið fram ákvarðast laun einstaklings á vinnumarkaði af mörgum ólíkum þáttum sem auðvelt er að meta eins og vinnutíma, vinnuframlagi, aldri, menntun, reynslu ásamt öðrum þáttum sem erfiðara þykir að meta eins og sjálfstæði, áræðni og skapgerð (Katrín Ólafsdóttir, 2009). Að jafnaði gildir að því fleiri breytur sem teknar eru í launajöfnuna í launakönnunum, því minni kynbundinn launamunur mælist. Ekki er þó talið réttlætanlegt að taka með allar þær breytur sem hafa áhrif á laun inn í launajöfnuna, því að vitað er um þætti sem ættu ekki að hafa áhrif á laun en gera það samt sem áður.

Dæmi eru um að barneignir og hjúskapastaða hafi jákvæð áhrif á laun karla en hafi aftur á móti andstæð áhrif á laun kvenna. Einnig er vitað til þess að karlastörf séu betur metin til launa er kvennastörf. Þess vegna hafa fræðimenn gagnrýnt það að starfssvið og málaflokkar séu breytur í launajöfnunni þar sem „í raun er verið að skýra kynbundinn launamun í burtu með þáttum sem orsaka hann“ (Þorgerður Einarsdóttir, 2005). Breytur ættu því að veljast eftir faglegri ígrundun og með rökstuðningi (Katrín Ólafsdóttir, 2009).

4.1.3 Launamunur kynjanna á Íslandi

Mikilvæg framfaraskref hafa verið stigin á Íslandi gegn launamun karla og kvenna á undanförunum áratugum. Launamunurinn er þó enn til staðar en hefur farið minnkandi á undanförunum árum. Rekja má minnkandi launamun kynjanna til vaxandi menntunar kvenna ásamt því að konur vinna fleiri vinnustundir en áður og karlar færri (Velferðarráðuneytið, 2015).

Í launakönnun sem Hagstofa Íslands framkvæmdi árið 2016 var óleiðréttur launamunur kynjanna 16,1% það sama ár, en launamunurinn var 17% á árinu áður. Var launamunurinn svipaður á hinum almenna vinnumarkaði og hjá opinberum starfsmönnum eða rúmlega 16%. Launadreifing starfsmanna sveitafélaga er þó almennt minni og var rúmlega 8%. Að jafnaði mælist launamunurinn minnstur þar sem opinber áhrif eru hvað mest, í félags- og heilbrigðisþjónustu, fræðslustarfsemi og opinberri stjórnarsýslu. Þá mælist launamunurinn hvað mestur í fjármálstarfsemi og næstmestur í iðnaði. Í sömu könnun kom í ljós að ein af hverjum fimm konum á íslenskum vinnumarkaði er með heildarlaun undir 400 þúsund krónum á mánuði fyrir fullt starf en aðeins einn af hverjum fjórtán karlmönnum. Um það bil 15% karla voru með heildarlaun yfir milljón á mánuði en tæplega 6% kvenna. Heildarlaun kvenna voru að meðaltali 582 þúsund krónur en heildarlaun karla að meðaltali 742 þúsund krónur sem nemur því að heildarlaun karla árið 2016 voru 22% hærri en heildarlaun kvenna. Að hluta til skýrir vinnutími þennan launamun kvenna og karla þar sem karlar unnu að jafnaði meira en konur í fullu starfi (Hagstofa Íslands, 2017).

Árið 2015 var birt rannsóknarskýrslan *Launamunur karla og kvenna*. Þessi rannsókn á kynbundnum launamun er sú viðamesta sem framkvæmd hefur verið á Íslandi. Í rannsókninni var skoðaður launamunur kynjanna á tímabilinu 2008 til 2013. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu fram á að kynbundinn launamunur er til staðar hér á landi en

hefur þó farið minnkandi, úr 7.8% árið 2008 niður í 5,7% árið 2013. Auk þess sást greinilega að launamunur kynjanna eykst með aldri. Óleiðréttur launamunur 18-27 ára einstaklinga á almenna vinnumarkaðinum var 5% en var komin upp í 23% í aldurshópnum 58-67 ára. Á hinum opinbera vinnumarkaði voru konur þó með 3% hærri laun en karlar í aldurshópnum 18-27 ára en launamunurinn mældist 22%, körlum í vil, í aldurshópnum 58-67 ára. Að jafnaði mældist meiri launamunur á almennum markaði en þeim opinbera (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Rannsóknir hafa einnig sýnt fram á að launamunur kynjanna geti myndast í sjálfu ráðningarferlinu þar sem oft eigi sér stað kynjamisrétti við ráðningar í störf (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Til að mynda ef tvær eins umsóknir eru sendar út er varða sama starfið, önnur merkt konu en hin karli, þá sé sá umsækjandi að jafnaði talinn hæfari sem er með karlmannsnafnið og hann metinn til hærri launa. *Kvennanafn lækkar launin* er heiti rannsóknar sem framkvæmd var árið 2007. Í rannsókninni var skoðað hvernig karlar og konur eru metin til launa. Við framkvæmd rannsóknarinnar voru notaðar starfsúmsóknir sem voru eins, að fráskildu kyni umsækjanda. Þátttakendur rannsóknarinnar voru alls þrjátíu og fimm og voru þeir bæði starfsmenn fyrirtækja og háskólanemendur. Þátttakendurnir voru spurðir að því hvaða laun þeir myndu greiða karlumsækjanda annarsvegar og kvenumsækjanda hinsvegar. Niðurstöður sýndu fram á að körlum voru áætluð 10-12% hærri laun. Ályktun höfundar rannsóknarinnar er á þá leið að helstu ástæður fyrir þessum niðurstöðum séu mismunandi væntingar til kynjanna, kynbundin hlutverk og kynjuð viðhorf (Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir, 2007).

Eins og kom fram hér að framanverðu er stuðst við ólíka aðferðafræði við rannsókn á kynbundnum launamun og er misjafnt hvaða breytur eru notaðar í launajöfnun. Í rannsóknnum og könnunum á undanförunum árum hefur óleiðréttum launamunur verið á bilinu 13%-20% en þegar tillit hefur verið tekið til breytna eins og starfsheitis, aldurs, vinnutíma, menntunar og starfsaldurs mælist kynbundinn launamunur á bilinu 5–10% (Félagsmálaráðuneytið, 2006).

4.2 Jafnréttislög

Alþingi samþykkti árið 1961 fyrstu lög um jafnrétti kynjanna á Íslandi, lög sem áttu að koma á launajafnrétti hér á landi. Mikil bjartsýni var meðal frummælanda frumvarpsins á löggjöfinni en erfiðara reyndist að útrýma launamuninum en talið var í fyrstu, enda lögin meingölluð. Það var svo ekki fyrr en árið 1976 að Alþingi setti fyrstu almennu lögin um jafnrétti kynjanna. Töluverðar breytingar hafa verið gerðar á jafnréttislögum frá því að fyrsta löggjöfin var sett. Nýjasta viðbótin við löggjöfina er lögfesting á jafnlaunavottun en vottunin byggir á jafnlaunastaðlinum ÍST 85 sem eru einskonar leiðbeiningar og reglur sem fyrirtæki geta notfært sér til að koma á og viðhalda launajafnrétti (Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir, 2013).

4.2.1 Lög um jafnrétti á vinnumarkaði

Núgildandi íslensk lög um jafnrétti kynjanna eru lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Markmið laganna er að:

Koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008).

Lögð er áhersla á það í lögnum að bæði kynin séu viðfangsefni jafnréttismála. Að konur fái aukinn rétt á þeim sviðum vinnumarkaðarins þar sem hallar á þær og það sama gildi um karla.

Launamismunurinn er tekin fyrir í 19. og 25. gr. laganna. Eftirfarandi kemur fram í 19. gr. laganna: „Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf“. Meiningin á bak við hugtakið *jöfn laun* í lagaákvæðinu er að laun fyrir karla og konur skuli vera ákveðin á sama hátt. Kveðið er svo á í 25. gr. laganna að óheimilt sé fyrir atvinnurekendur að mismuna körlum og konum á grundvelli kyns þegar kemur að launaákvörðun. Ef talið er að karl og kona njóti mismunandi launakjara fyrir sömu eða hliðstæð störf hjá sama atvinnurekanda, ber atvinnurekandanum að sýna fram á að munurinn skýrist af lögumætum hætti (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008). Í ákvæðum 18., 20., og 26. gr er svo tekið á mismunum á vinnumarkaði. Konur sem karlar eiga að hafa jafna möguleika til

starfa, jafnan rétt til endurmenntunar og starfsþjálfunar og óheimilt er að mismuna á grundvelli kyns. Eftirfarandi ákvæði er í 18. gr. laganna:

Atvinnurekendur og stéttarfélög skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008).

Fram til ársins 2008 var vinnuveitanda heimilt að tilgreina í ráðningasamningum að laun væru trúnaðarmál og óheimilt væri fyrir starfsmenn að greina frá launum sínum. Þessi heimild var hins vegar afnumin þegar lög um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla nr. 10/2008 tóku gildi. Í 19. gr. laganna er kveðið á um að starfsmönnum sé ávallt heimilt að greina frá launum sínum ef þeir kjósa það. Megintilgangur þess að afnema launaleynd var að vinna gegn kynbundnum launamun, en talið er að launaleynd sé ein af ástæðum fyrir því að launþegar ræði ekki um laun sín á milli sín (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008; Gyða Margrét Pétursdóttir, 2010; Félagsvísindastofnun, 2008).

4.2.2 Lög um jafnlaunavottun og jafnlaunastaðalinn

Í bráðabirgðaákvæði IV í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, kveður á um að ráðherra málaflöksins og aðilar vinnumarkaðsins eigi í sameiningu að sjá til þess að fyrir 1. janúar 2010 verði þróað „sérstakt vottunarkerfi á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og framkvæmd stefnu um jafnrétti við ráðningar og uppsagnir“. Jafnlaunastaðallinn byggir á þessu bráðabirgðaákvæði (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Þann 16. maí 2014 var því svo bætt við 19. gr. að ráðherra hafi heimild til að setja reglugerð um frekari framkvæmd þessa ákvæðis. Reglugerð er varðar innleiðingu staðals um launajafnrétti, framkvæmd jafnlaunavottunar og hæfniskröfur til vottunarinnar. Jafnlaunavottun var svo lögfest í júní 2017 með breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Lagabreytingin felur það í sér, samkvæmt 19. gr. laganna, að stofnanir eða fyrirtæki með 25 eða fleiri starfsmenn skulu öðlast vottun á jafnlaunastaðlinum ÍST 85. Fyrirtæki fá mislangan tíma til að öðlast þessa vottun. Stærri fyrirtæki fá skemmri tíma en þau sem minni eru til að bregðast við þessari lagabreytingu og er skiptingin eftirfarandi:

- Fyrirtæki með 250 eða fleiri starfsmenn skulu öðlast vottun eigi síðar en 31. desember 2018
- Fyrirtæki með 150-249 starfsmenn skulu öðlast vottun eigi síðar en 31. desember 2019
- Fyrirtæki með 90-149 starfsmenn skulu öðlast vottun eigi síðar en 31. desember 2020
- Fyrirtæki með 25-89 starfsmenn skulu öðlast vottun eigi síðar en 31. desember 2021

(Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008).

Þegar fyrirtæki hefur öðlast vottun skal vottunaraðili skila afriti af vottunarskírteini til Jafnréttisstofu og veitir Jafnréttisstofa fyrirtæki eða stofnun jafnlaunamerki vegna vottunarinnar. Vottunina skal svo endurnýja á þriggja ára fresti (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008).

Álitið er að kynbundnum launamun verði ekki eytt nema með lagalegum aðgerðum en með lögfestingu á jafnlaunavottun er vonast til þess að markmiðum laga um jafnrétti kynjanna verði náð og kynbundnum launamun verði eytt (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008).

5. Jafnlaunavottun og jafnlaunastaðallinn ÍST 85

Mikil bjartsýni er bundin við lögfestingu jafnlaunavottunar. Með lögunum er lagt upp með að jafna stöðu og tækifæri kynjanna á vinnumarkaði þar sem meginmarkmiðið er að koma á launajafnrétti með því að sporna gegn kynbundnum launamun. Innleiðingar- og vottunarferlið er fremur íþyngjandi fyrir fyrirtæki og stofnanir, er það talið flókið og krefjast mikillar vinnu. Þurfa fyrirtæki meðal annars að móta launastefnu, ákveða launaviðmið og flokka störf ásamt því að framkvæma reglulegar launagreiningar til að viðhalda skilvirku jafnlaunakerfi án kynbundins launamunar. Eru hindranirnar þónokkrar en ávinningurinn ótvíræður.

5.1 Jafnlaunastaðallinn ÍST 85

Árið 2008 samþykkti Alþingi að sérstakt vottunarkerfi yrði þróað á framkvæmd stefnu er varðar jafnrétti við uppsagnir, ráðningar og laun. Félags- og tryggingarmálaráðherra var falið að sjá til þess að þetta vottunarkerfi yrði þróað í samvinnu við samtök aðila vinnumarkaðarins. Það sama ár gerðu Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands samkomulag sín á milli um að sérstakt vottunarferli yrði þróað sem fyrirtæki og stofnanir gætu nýtt sér, vottunarferli sem feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um jöfn tækifæri kynjanna til starfsþróunar, starfa og launaþróunar. Í framhaldinu var staðlaráði Íslands falin „umsjón með gerð staðals um framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar sem nýst gæti sem undirstaða vottunar“ (Staðlaráð Íslands, 2012).

Við gerð staðalsins tók tækninefnd hans, skipuð af fulltrúum staðlaráðs, ráðuneytisins og aðilum vinnumarkaðarins, þá ákvörðun að það þyrfti að afmarka umfang staðalsins. Að launajafnrétti kynjanna yrði meginumfang staðalsins og fjallað yrði um jafnrétti við starfsþróun, uppsagnir og ráðningar í öðrum staðli. Þessi póll var tekinn þar sem verkefnið þótti of umfangsmikið og ekki var talið æskilegt að fjalla um alla þessa þætti í einum staðli. Vinnan við staðalinn tók um það bil fjögur ár og í desember 2012 var staðallinn útgefinn undir heitinu ÍST 85:2012, Jafnlaunakerfi – Kröfur og leiðbeiningar. Í framhaldinu samþykkti Alþingi þann 1. júní 2017 að lögbinda ætti notkun staðalsins og tóku lögin gildi

þann 1. janúar 2018. Ísland er fyrsta þjóðin sem hefur lagt í þá erfiðu og flóknu vinnu að semja staðlaðar reglur, skilgreiningar og leiðbeiningar fyrir fyrirtæki og stofnanir til að hægt sé að eyða kynbundnum launamun innan vinnustaðanna. Staðal sem fjallar um launakerfi fyrirtækja og starfsferla þeirra við launaákvörðanir (Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir, 2013: Staðlaráð Íslands, 2012).

Jafnlaunastaðallinn stuðlar að markvissum og faglegum aðgerðum þegar kemur að því að ákvarða laun. Staðallinn á að geta gagnast öllum stofnunum og fyrirtækjum, óháð starfsemi þeirra, stærð, hlutverki eða hlutfalli karla og kvenna innan vinnustaðarins. Við innleiðingu staðalsins getur atvinnurekandi stuðlað að auknum trúverðugleika er varðar faglega mannauðstjórnun, góða stjórnunarhætti og samfélagslega ábyrgð ásamt því að stuðla að skilvirkari stjórnun og ánægðari starfsmönnum. Fyrirtæki eða stofnanir sem hafa fengið jafnlaunavottun geta sýnt fram á það að karlar og konur sem starfa þar njóti launajafnréttis fyrir sömu eða hliðstæð störf (Staðlaráð Íslands, 2012).

5.1.1 Uppbygging jafnlaunastaðalsins

Við uppbyggingu jafnlaunastaðalsins var aðallega stuðst við alþjóðlega stjórnunarstaðla eins og umhverfisstaðallinn ISO 14001 og gæðastjórnunarstaðallinn ISO 9000, þar sem áherslan er á framkvæmd og stýringu staðalsins, skjalfestingu, vöktun og mælingu sem og innri úttekt og rýni stjórnanda. Á þriðja tug fyrirtækja hér á landi hafa fengið alþjóðlega vottun út frá þessum tveimur stöðlum og er því hægt að segja að alþjóðlegir stjórnunarstaðlar séu allvel þekktir hér á landi. Uppbygging og orðalag jafnlaunastaðalsins er því kunnuglegt og ætti það að auðvelda atvinnurekendum að taka upp staðalinn (Staðlaráð Íslands, 2012).

Líkt og alþjóðastaðlar þá grundvallast jafnlaunastaðallinn á aðferðafræði sem nefnist „Skipuleggja-Gera-Gáta-Aðhafast“ (e. Plan-Do-Check-Act, PDCA). Í tilfelli jafnlaunastaðalsins byggir aðferðafræðin á endurteknu ferli eftirfarandi þátta:

- Skipuleggja (plan): Markmiðasetning og komið upp ferlum sem nauðsynlegir eru til þess að skila árangri sem samræmist jafnlaunastefnu fyrirtækis.
- Gera (do): Innleiðing staðalsins.
- Gáta (check): Vöktun og mælingar á árangri.
- Aðhafast (act): Grípa til aðgerða til þess að bæta stöðugt frammistöðu jafnlaunakerfisins.
(Staðlaráð Íslands, 2012).

Almennar kröfur staðalsins er að fyrirtæki skuli sífellt koma upp, innleiða, skjalfesta, bæta og viðhalda stjórnun jafnlaunakerfisins í samræmi við kröfur jafnlaunastaðalsins og ákvarða hvernig það ætli að uppfylla þessar kröfur (Staðlaráð Íslands, 2012).

5.1.1.1 Skipulagning og undirbúningur (Skipuleggja)

Áður en fyrirtæki getur byrjar ferlið við að koma upp, innleiða, viðhalda og bæta stjórnun jafnlaunamála í samræmi við jafnlaunastaðalinn þurfa þau uppfylla eftirfarandi skilyrði:

- Samþykkja heildstæða skjalfesta launastefnu fyrir fyrirtækið.
- Samþykkja jafnréttisáætlun ásamt framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum í samræmi við 18. gr. jafnréttislaga.
- Láta fara fram að minnsta kosti eina launagreiningu í fyrirtækinu sem nýta skal við mótun jafnlaunastefnu og markmiðasetningu varðandi launajafnrétti kynja.
(Staðlaráð Íslands, 2012).

Við undirbúning og skipulagningu fyrir innleiðingu jafnlaunastaðalsins þarf fyrirtækið að setja fram markmið og koma upp þeim ferlum sem nauðsynlegir þykja til að skila þeim árangri sem samræmist jafnlaunastefnu fyrirtækis. Ætlast er til þess að hvert fyrirtæki fyrir sig setji sér mælanleg markmið sem eru í samræmi við starfsemi þess og að það nái til allra starfsdeilda og þrepa í skipuriti fyrirtækisins. Í framhaldinu af því skulu æðstu stjórnendur skilgreina stefnu fyrirtækisins í jafnlaunamálum og tryggja að stefnan sé órjúfanlegur hluti af launastefnu þess. Stefnan á að ná til allra starfsmanna fyrirtækisins og ber þeim að kynna hana fyrir öllum starfsmönnum. Það að móta jafnlaunastefnu felur meðal annars í sér þá skuldbindingu að uppfylla þær lagalegu kröfur að karlar og konur sem vinna við sömu eða sambærileg störf skuli fá greidd sömu laun (Staðlaráð Íslands, 2012).

Í síðasta skrefinu, áður en innleiðingin á staðlinum á sér stað þurfa fyrirtækin að skilgreina jafnlaunaviðmið. Viðmiðin skulu ákveðin út frá þeim kröfum sem störf gera til starfsmanna. Öll störf fyrirtækisins eru flokkuð þannig að saman flokkist sömu eða hliðstæð störf. Flokkunin grundvallast af þáttum eins og vinnuaðstæðum, álagi, hæfni og ábyrgð. Mikilvægt er að geta sýnt fram á að starfaflokkunin byggji á rökstuddum og málefnalegum viðmiðum og að kynbundin launamismunun sé ekki til staðar í flokkuninni. Ákvörðuð eru svo laun og önnur störf út frá ofangreindum viðmiðum og starfaflokkun. Laun fyrir sömu störf eða svipuð spanna ákveðið launabil og fer það eftir fyrirframákveðnum þáttum hvar starfsmaður lendir á launabilinu. Fyrirtækið skal að lokum skjalfesta og uppfæra þessar upplýsingar og tryggja að ákvarðanir um viðmiðin, launastefnu, starfaflokkunina, laun og kjör séu ávallt málefnaleg, viðeigandi, rökstudd og rekjanleg (Staðlaráð Íslands, 2012).

5.1.1.2 Innleiðing jafnlaunastaðalsins (Gera)

Innleiðing staðalsins getur svo átt sér stað þegar öll ferli liggja fyrir og undirbúningi og skipulagningu er lokið. Fyrsta skref stjórnenda er að tryggja að nauðsynlegar auðlindir séu tiltækar til að koma upp, viðhalda og innleiða jafnlaunakerfið. Auðlindir geta verið fjármagn, tækni, innviðir fyrirtækisins, sérfræðikunnátta og mannauður. Stjórnendur þurfa einnig að tilnefna fulltrúa úr sínum röðum sem mun öðlast ábyrgð, vald og það hlutverk að hafa yfirumsjón yfir að jafnlaunakerfið sé komið upp, innleitt og að því sé viðhaldið ásamt því að skila skýrslu um jafnlaunakerfið, skilvirkni þess og gæði til æðstu stjórnenda (Staðlaráð Íslands, 2012).

Mikilvægt er að fyrirtækið tryggi að þeir starfsmenn sem koma að innleiðingunni, beint eða óbeint séu hæfir á grundvelli viðeigandi reynslu, menntunar og þjálfunar. Að þeir séu vel upplýstir um jafnlaunakerfi og sett viðmið fyrirtækisins. Fyrirtækið þarf að geta borið kennsl á þörf ákveðinna starfsmanna fyrir þjálfun á jafnlaunastefnu, jafnlaunakerfi og viðmiðum fyrirtækisins. Við innleiðingu staðalsins þarf svo að skjalfesta ákveðnar skrár og gögn er tengjast jafnlaunakerfinu ásamt því að koma á skjalstýringu fyrir helstu þætti og ákvarðanir er varða jafnlaunakerfið (Staðlaráð Íslands, 2012).

5.1.1.3 Mælingar og eftirlit á árangri innleiðingarinnar (Gátun)

Þegar innleiðing jafnlaunastaðalsins hefur átt sér stað skal fyrirtækið vakta og mæla gæði jafnlaunakerfisins og skilvirkni þess ásamt því að athuga hvort kerfið fylgi ekki lagalegum skyldum sínum, markmiðum fyrirtækisins og öðrum kröfum jafnlaunastaðalsins. Til að vakta og mæla öll þau viðmið eða þætti sem hafa áhrif á launamyndun fyrirtækis er mikilvægt að framkvæma reglulega launagreiningu. Tilgangur launagreiningar er að athuga hvort kynbundinn launamunur sé til staðar í fyrirtækinu og er þá framkvæmd kerfisbundin úttekt á kjörum og launum starfsmanna. Mikilvægt er skoða launagreininguna gaumgæfilega til að geta greint í hverju launamunurinn felst, hvaða munur er mögulega hægt að skýra á málefnalegan hátt og hvaða munur ekki. Upplýsingarnar um launagreiningu fyrirtækis og frammistöðu þess með tilliti til jafnlaunamarkmiða skulu síðan taka til skjalfestingar og starfsmönnum skulu kynntar þessar niðurstöður (Staðlaráð Íslands, 2012).

5.1.1.4 Viðbrögð við frávikum (Aðhafast)

Jafnlaunastaðallinn fer fram á að fyrirtæki eigi að koma upp, innleiða og viðhalda verklagsreglum til að sporna gegn mögulegum frávikum sem gætu átt sér stað ásamt því að ákveða til hvaða aðgerða fyrirtækið ætli að grípa til úrbóta og forvarnar. Með frávikum er átt við að tiltekin krafa jafnlaunastaðalsins sé ekki uppfyllt að einhverju eða öllu leyti. Frávikin geta verið til dæmis ef launagreiningar sýna fram á að kynbundinn launamunur sé innan fyrirtækisins. Fyrirtæki eiga að vera fær um að geta borið kennsl á frávík, rannsakað og leiðrétt þau án þess að aðgerðirnar brjóti í bága við jafnlaunastaðalinn (Staðlaráð Íslands, 2012).

Æðstu stjórnendur bera þá skyldu að á fyrirframákveðnu tímabili skulu þeir rýna árangur jafnlaunakerfisins til að tryggja að kerfið sé fullnægjandi, virkt og henti áfram fyrirtækinu. Í rýninni er árangur metinn í samræmi við sett markmið, tækifæri til úrbóta tilgreind og metin er þörfin til að gera breytingar á jafnlaunakerfinu, þar með talið jafnlaunastefnunni. Þetta ferli tryggir að hlutverk jafnlaunakerfisins sé ávallt í samræmi við kröfur staðalsins (Staðlaráð Íslands, 2012).

5.1.2 Vottun jafnlaunastaðalsins

Jafnlaunastaðallinn er svonefndur kröfustaðall, en kröfustaðall er staðall sem greinir frá þeim kröfum sem fyrirtæki þarf að uppfylla til að innleiða staðalinn ásamt því að vera vottunarhæfur. Eins og áður hefur komið fram kom jafnlaunastaðallinn út árið 2012 en var hann þó ekki vottunarhæfur fyrr en árið 2014 þegar staðfest var reglugerð nr. 929/2014, um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnana á grundvelli jafnlaunastaðalsins. Þar með gátu stofnanir og fyrirtæki sem fullnægðu kröfum staðalsins fengið vottun á að ákvörðunartaka og málsmeðferð þeirra í launamálum feli ekki í sér óskýrðan kynbundinn mismun (Velferðarráðuneytið, 2014).

Vottun er formleg staðfesting löggilts vottunaraðila á því að tiltekið fyrirtæki eða stofnun reki stjórnunarkerfi sem fullnægja kröfum ákveðins kröfustaðals, eins og ÍST 85. Það getur tekið mislangan tíma að fá vottun en sá tími ræðst einkum af því hversu vel fyrirtækið eða stofnunin hefur innleitt og skjalfest stjórnunarkerfið. Skjalfesting stjórnunarkerfis þarf að taka mið af verklagi innan fyrirtækis og þeim kröfum þess staðals sem votta á eftir. Ef hið núverandi verklag fellur ekki nógu vel að skjalfestu verklagi er ákveðin hættu á því að vottunin fari ekki í gegn (Vottun hf, e.d).

5.1.3 Mat á hindrunum við innleiðingu jafnlaunastaðalsins ÍST 85

Fyrsta fyrirtækið sem innleiddi jafnlaunastaðalinn fékk vottun um það bil fjórum árum eftir útgáfu jafnlaunastaðalsins. Veitir það ef til vill ákveðna vísbendingu um umfang vinnunnar sem krefst af fyrirtæki eða stofnun við innleiðingu staðalsins. Margir af aðilunum sem komu að gerð jafnlaunastaðalsins lýstu yfir áhyggjum sínum á því að fyrirtækjum gæti þótt innleiðing staðalsins of íþyngjandi. Þess vegna er mikil áhersla lögð á að stjórnendur stofnana og fyrirtækja setji fyrirtækinu skýra jafnlaunastefnu og fylgi henni eftir samkvæmt leiðbeiningum sem staðallinn veitir. Stjórnendur þurfa að hafa trú á að innleiðingin skapi fyrirtækinu ávinning ásamt því að vera tilbúnir til að útvega nauðsynlegar auðlindir og nægt fjármagn til að koma upp virku jafnlaunakerfi (Staðlaráð Íslands, 2017). Fyrirtæki sem hyggst koma upp, innleiða og viðhalda jafnlaunastaðlinum mun þurfa að leggja til allmikla fjármuni sem mögulega munu ekki skila mælanlegum, beinum ávinningi (Samtök iðnaðarins, 2012).

Það hefur sýnt sig og er almennt viðurkennt að þátttaka og skuldbinding stjórnenda auðveldi ferlið við að koma upp og innleiða stjórnunarkerfi samkvæmt stöðlum. Ef

forsendan fyrir innleiðingu slíks stjórnunarkerfis kemur ekki frá fyrirtækinu sjálfu sem og ef þátttaka, hvati og skuldbinding stjórnanda er ekki til staðar eru mun meiri líkur á að innleiðingin mistakist (Samtök iðnaðarins, 2012; Staðlaráð Íslands, 2017).

Viðtökur á jafnlaunastaðlinum hafa almennt verið jákvæðar en gagnrýnisraddir hafa heyrst víða úr samfélaginu varðandi lögfestingu vottunar á staðlinum sem skuldbindur fyrirtæki og stofnanir með fleiri en tuttugu og fimm starfsmenn til að öðlast vottun á staðlinum. Eins og fjallað hefur verið um er kostnaðurinn við innleiðinguna og vottunina talsverður og hleypur á milljónum krónum. Getur þessi kostnaður verið fremur íþyngjandi fyrir smærri fyrirtæki sem eflaust eru ekki með sérstakan mannauðstjóra (Félag atvinnurekanda, 2017).

5.1.4 Mat á ávinningi við innleiðingu jafnlaunastaðalsins ÍST 85

Í frumvarpi til laga um lögleiðingu jafnlaunastaðalsins kemur fram að lögleiðingin muni ná til 1.180 atvinnurekanda eða alls um 147.000 launaþega sem jafngildir um 80% þeirra einstaklinga sem eru virkir á íslenska vinnumarkaðinum. Þar sem lögin ná til meirihluta einstaklinga á vinnumarkaðinum er talið líklegt að þau muni vega þungt í að uppræta óútskýrðan kynbundinn launamun (Þingskjal 570–437 mál, 2016–2017).

Að fenginni reynslu fyrirtækja og stofnana hefur komið í ljós að innleiðing jafnlaunastaðalsins krefst mikillar vinnu og kostnaðar, einkum í upphafi ferlisins. Þrátt fyrir það getur ávinningur fyrirtækis af notkun staðalsins orðið verulegur og getur falist meðal annars í áhugasamara og ánægðara starfsfólki, aukinni trú starfsmanna á faglegri mannauðstjórnun, gagnsærra og réttlátara launakerfi ásamt betri sýn stjórnenda á launa- og starfsmannamálum (Þingskjal 570–437 mál, 2016–2017; Staðlaráð Íslands, 2012). Fyrirtæki geta með notkun staðalsins stuðlað að bættri ímynd fyrirtækisins í augum viðskiptavina sökum aukinnar áherslu á góða stjórnarhætti og samfélagsábyrgð. Þessi jákvæða ímynd er fyrirtæki dýrmæt eign og gerir það að eftirsóttari vinnustað (Samtök iðnaðarins, 2012).

Árið 2013 var hleypt af stökkunum tilraunaverkefni um innleiðingu jafnlaunastaðalsins þar sem sjö ríkisstofnanir, fyrirtæki og stéttarfélag sóttust eftir vottun á staðlinum og lauk verkefninu árið 2016. Þátttakendur tilraunaverkefnisins voru sammála um að verkefnið krefðist mikillar fyrirhafnar en að hún væri þess virði og nú þegar hefur jafnlaunastaðallinn dregið fram falda mismunun innan þeirra fyrirtækja sem tóku þátt í

verkefninu (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Þórunn Auðunsdóttir, sérfræðingur í mannauðsmálum hjá Össuri, greindi frá því í samtali við mbl.is, að stolt starfsfólks Össurar væri þeirra helsti ávinningur ef verkefninu. Starfsmenn væru stoltir að vinna hjá fyrirtæki sem væri með þessa hluti á hreinu. Einnig væri vottunin staðfesting á því að fyrirtækið mismunaði ekki fólki og þeir aðilar sem kæmu að launaákvörðunum gerðu hlutina rétt (Arnar Þór Ingólfsson, 2018).

Ávinningur fyrirtækis af notkun staðalsins verður ávallt óbeinn, en þó er talið að óbeini ávinningurinn sé meiri en sá beini kostnaður sem verður til við að koma upp, innleiða og viðhalda jafnlaunakerfi. Auk þess getur sá kostnaður reynst lítill í samanburði við skilvirkari stjórnun, ánægðari starfsmenn og endanleg afkomuáhrif (Þingskjal 570–437 mál, 2016–2017; Staðlaráð Íslands, 2012).

6. Umræða

Seint verður því haldið fram að jafnréttisbaráttan sé á enda. Henni miðar þó áfram í rétta átt, hægt og áreiðanlega. Þessa jákvæðu þróun sem hefur átt sér stað í átt að jafnrétti kynjanna á Íslandi er hægt að rekja til aukinnar þátttöku kvenna á atvinnumarkaði og í áhrifastöðum samfélagsins ásamt aukinnar menntunar þeirra. Þrátt fyrir það eru þættir sem hægja á þessari framþróun og má þar einkum nefna hversu kynskiptur íslenski vinnumarkaðurinn er í raun og veru. Má halda því fram að hin mikla kynskipting vinnumarkaðarins sé einn af stærri áhrifavöldum kynbundins launamunar. Kynskiptur vinnumarkaður ýtir undir að konur og karlar velji náms- og starfgreinar sem eru einkennandi fyrir þeirra kyn og hafa kvennastéttir verið minna metnar til launa en karlastéttir í gegnum tíðina. Hefðir kynjakerfisins og staðalmynda hægja einnig á framþróun vinnumarkaðarins. Birtast þessar hefðir gjarnan í samningaviðræðum kynjanna um laun, þar sem konur eru að jafnaði óruggari en karlar við að semja um laun og leggja fram gagntilboð en allt of algengt er að karlar semji um hærri laun en konur fyrir sömu störf.

Í kafla þrjú og fjögur leitaði rannsakandi svara við spurningunni: Er kynbundinn launamunur til staðar á íslenskum vinnumarkaði og ef svo er hvað orsakar hann? Í framangreindum köflum voru raktar kannanir og rannsóknir á launamun kynjanna. Þar kom fram að notast var við ólíka aðferðafræði við rannsókn og könnun á kynbundnum launamun og var misjafnt hvaða breytur voru notaðar til að útskýra launamun. Þrátt fyrir það eiga allar rannsóknirnar og kannanirnar það sameiginlegt að mæla kynbundinn launamun, konum í óhag. Mælist munurinn að jafnaði á bilinu 5-10%. Það sem veldur þessum mun er meðal annars hinn kynskipti vinnumarkaður, hefðir kynjakerfisins og staðalmyndir eins og komið hefur fram ásamt því að karlar vinna almennt lengri vinnutíma en konur og eru frekar í störfum sem eru meira metin til launa. Hljóta þeir einnig í ríkari mæli fríðindi, t.d. í formi óunnins vinnutíma og sporslna. Þó að kynbundinn launamunur sé til staðar á íslenskum vinnumarkaði í dag sýna allar fyrirliggjandi vísbendingar að launamunurinn hefur farið minnkandi á undanförunum árum og vísbendingar benda einnig til þess að jákvæð þróun er mögulega í vændum á næstu áratugum, jafnvel árum.

Rannsóknir benda til þess að launamunur sé aldursbundinn og talsvert minni hjá yngri aldurshópum en þeim eldri. Rannsakandi telur jafnframt að munur geti verið á viðhorfi gagnvart jafnrétti kynjanna á milli yngri og eldri kynslóða samfélagsins, sem gæti á sama hátt haft jákvæð áhrif á þróunina á komandi árum.

Á undanförunum árum hefur starf stjórnvalda á sviði jafnréttismála verið markvisst og áhersla þeirra í því skyni að minnka kynbundinn launamun aukist til muna. Eins og hefur komið fram var það lögfest árið 2017 að fyrirtæki og stofnanir ættu að öðlast vottun á jafnlaunastaðlinum ÍST 85. Jafnlaunastaðallinn er tiltölulega nýr og þekking og skilningur almennings á þessum staðli og forsendnum fyrir honum takmarkaður. Því lagði rannsakandi upp með að leita svara og auka skilning á jafnlaunastaðlinum og þeim kröfum sem gerðar eru til fyrirtækja sem innleiða staðalinn inn í fyrirtækið sitt. Í kafla fimm var meginmarkmið rannsakanda að reyna að svara þessum spurningum og komst rannsakandi að því að það krefst mikillar vinnu að innleiða og öðlast vottun á jafnlaunastaðlinum, vinnan er talin vera tímafrek og kostnaðarsöm, en ávinningurinn er ótvíræður. Í ritgerðinni kemur fram að lögleiðing staðalsins geti verið of þyngjandi fyrir smærri fyrirtæki þar sem kostnaðurinn er gífurlegur, vinnan mikil og miklar líkur eru á að þau fyrirtæki hafi ekki sérstakan mannauðsstjóra. Rannsakandi er sammála þeirri staðhæfingu og væri hægt að finna leiðir til að auðvelda ferlið fyrir þau fyrirtæki. Fá smærri fyrirtæki þó lengri tíma til að öðlast vottun á staðlinum eða til ársins 2021 og gætu þau unnið jafnt og þétt að vottuninni og þar með dreift kostnaðinum yfir á lengra tímabil.

Vitneskja atvinnurekanda um kynbundinn launamun getur stundum verið takmörkuð þar sem launamunurinn getur leynst víða og er oftast en ekki dulinn. Mikilvægt er því að sérhver stjórnandi geri það að metnaðarmáli sínu að uppfylla kröfur jafnlaunastaðalsins, vinni að vottuninni af fullum vilja ásamt því að vakta og mæla árangur jafnlaunakerfisins og grípa til markvissra aðgerða ef frávik koma upp. Að mati rannsakanda er jafnlaunastaðallinn gott stjórnunartæki fyrir fyrirtæki og stofnanir til að viðhalda launajafnrétti kynjanna á vinnustöðum sínum. Gefur staðallinn þeim góða mynd af því hvernig fyrirtæki geta flokkað störf og framkvæmt launagreiningar. Jafnlaunastaðallinn stuðlar einnig að aukinni vitundarvakningu vinnumarkaðarins um kynbundinn launamun þar sem laun eiga að vera ákveðin af faglegum og rökstuddum grundvelli óháð kyni. Launamunur kynjanna hefur viðgengist of lengi í íslensku samfélagi og er orðið tímabært

að hann hverfi af sjónarsviðinu fyrir fullt og allt. Er lögfesting staðalsins mikilvægt skref í rétta átt og telur rannsakandi að þegar fram líða stundir og fleiri fyrirtæki hafa öðlast vottun á staðlinum muni kynbundinn launamunur dragast saman. Möguleiki er þó á því að launamunurinn muni ekki hverfa alveg af sjónarsviðinu fyrr en hinn kynbundni vinnumarkaður verði brotinn upp.

7. Lokaorð

Rannsakandi vonar að þessi ritgerð verði nytsamleg þeim sem vilja öðlast betri skilning á orsökum launamunar kynjanna, jafnlaunastaðlinum ÍST 85 og markmiðum hans ásamt helstu forsendum og kröfum fyrir innleiðingu jafnlaunakerfis. Þegar þessi ritgerð er skrifuð hafa einungis 25 fyrirtæki eða stofnanir öðlast jafnlaunavottun (Jafnréttisstofa, e.d-b). Því er erfitt að segja fyrir víst hverjar afleiðingar á lögfestingu ÍST 85 verða en fróðlegt verður að fylgjast með frampróuninni þar sem stór hluti starfanda fyrirtækja og stofnana á Íslandi er skyldugur til að innleiða staðalinn í náinni framtíð

Jafnlaunastaðallinn er eins konar stjórnþæki sem fyrirtæki geta notað sem fyrirbyggjandi aðgerð til að sporna gegn kynbundnum launamun. Það er einungis sanngjarn að launþegar fái greidd sömu laun fyrir sömu vinnu. Þegar fram líða stundir og fleiri fyrirtæki eða stofnanir hafa öðlast vottun á ÍST 85 verður áhugavert að sjá hvort lögfesting á ÍST 85 beri árangur og útrými alveg kynbundnum launamun. Rannsakandi leggur því til að svipuð rannsókn verði endurtekin eftir tvö ár þegar fyrirtæki með 150 og fleiri starfsmenn hafa öðlast vottun á staðlinum og svo aftur eftir fjögur ár þegar fyrirtæki með 25 til 149 starfsmenn hafa öðlast vottunina.

Eins og fram hefur komið hafa jákvæð skref verið stigin í átt að launajafnrétti en auk þess er nauðsynlegt að beina aðgerðum að hinum kynskipta vinnumarkaði, þá sérstaklega að kynbundnu náms- og starfsvali. Konur sem karlar eiga að geta valið sér framtíðarstörf óháð staðalmyndum samfélagsins. Jafnrétti kynjanna á öllum sviðum samfélagsins á að vera sjálfsagður og eðlilegur hlutur, jafnt í atvinnulífinu sem og í fjölskyldulífinu. Til þess að það verði að veruleika þurfa stjórnvöld að sinna jafnréttismálum með staðfestum vilja ásamt virkri þátttöku almennings og aðilum vinnumarkaðarins (Guðbjartur Hannesson, 2011).

Af öllu því sem hér hefur verið fjallað um telur rannsakandi að með lögleiðingu stjórnvalda á jafnlaunastaðlinum ÍST 85 hafi mikilvægt skref verið stigið í átt að launajafnrétti kynjanna. Nú er það í höndum allra aðila á hinum íslenska vinnumarkaði að sjá til þess að þessum lögum verði framfylgt og að kynbundnum launamun verði útrýmt á Íslandi fyrir fullt og allt.

Heimildaskrá

- Aðalsteinn Leifsson. (2011). Árangursríkar launaviðræður. VR blaðið, 33(4), 8-9. Sótt af https://www.vr.is/media/2302/vrbladid_4tbl_2011.pdf
- Alþýðusamband Íslands. (2018, mars). *Íslenskur vinnumarkaður*. Sótt af <http://www.asi.is/media/314075/ny-vinnumarkadsskyrsla-2018.pdf>
- Alþýðusamband Íslands. (e.d-a). *Íslenskur vinnumarkaður – styrkleikar og áskoranir*. Sótt af <http://www.asi.is/media/156378/%C3%8Dslenskur-vinnumarkadur.pdf>
- Alþýðusamband Íslands. (e.d-b). *Laun*. Sótt af <http://www.asi.is/vinnurettarvefur/rettindi-og-skyldur/laun-og-vinnutimi/laun/>
- Arnar Þór Ingólfsson. (2018, 8. mars). Stolt starfsfólk helsti ávinningur. *MBL.is*. Sótt af https://www.mbl.is/frettir/innlent/2018/03/08/stolt_starfsfolk_helsti_avinningurin/
- Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir og Finnur Oddsson. (2009). *Staða mannauðsstjórnunar á Íslandi: CRANET rannsóknin 2009*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík
- Arney Einarsdóttir, Ásta Bjarnadóttir, Katrín Ólafsdóttir og Anna K. Georgsdóttir. (2012). *Staða og þróun mannauðsstjórnunar á Íslandi: CRANET rannsóknin 2012*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Arney Einarsdóttir, Hlín Kristbergsdóttir og Leifur Geir Hafsteinsson. (2008). Samanburður á upplifun starfsmanna einkarekinna fyrirtækja og starfsmanna hins opinbera af vinnustað og starfi. *Tímarit Sálfræðingafélags Íslands*, 13, 127-146.
- Bandalag starfsmanna ríkis og bæja. (e.d.). *Kynbundinn launamunur*. Sótt af <http://www.bsrb.is/jafnretti/kynbundinn-launamunur>.
- Birgir Björn Sigurjónsson og Vigdís Jónsdóttir. (1997). *Ævitekjur og arðsemi menntunar: Skýrsla til miðstjórnar Bandalags háskólamanna*. Sótt af <https://www.althingi.is/alttext/erindi/121/121-1663.pdf>
- Brynhildur Heiðar- og Ómarsdóttir. (2013). Jafnlaunastaðallinn – nýtt verkfæri jafnréttisbaráttunnar. *19. Júní*, 62, 62-66. Sótt af <https://view.publitas.com/kvenrettindafelag/19-juni-2013/page/62-63>
- Félag atvinnurekanda. (2017, 16.maí). *Lagaskylda til jafnlaunavottunar ekki tímabær*. Sótt af <http://www.atvinnurekendur.is/frettir/lagaskylda-til-jafnlaunavottunar-ekki-timabaer/>

- Félagsmálaráðuneytið. (2006). *Launamyndun og kynbundinn launamunur*. Sótt af <http://www.mbl.is/media/38/538.pdf>.
- Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. (2008). *Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði*. Reykjavík: Höfundur.
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið. (2013). *Skýrsla nefndar um málefnalegar skýribreytur við greiningu á launamun kynjanna*. Sótt af https://www.stjornarradid.is/media/fjarmalaraduneyti-media/media/utgafa/Malefnalegar_skyribreytur.pdf
- Garðar Gíslason. (2001). *Félagsfræði einstaklingur og samfélag*. Reykjavík: Mál og menning.
- Gerður Bjarnadóttir og Guðný Guðbjörnsdóttir. (2011). Kynjakerfið og viðhorf framhaldsskólanema. *Netla-Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af <http://netla.hi.is/greinar/2011/alm/004/004.pdf>
- Guðbjartur Hannesson. (2011, 22. október). Launajafnrétti kynjanna – barátta í hálföld. *Vísir.is*. Sótt af <http://www.visir.is/g/2011710229995>
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2010). Homo economicus meets homo holismus: Men and women discuss their salaries within different frames of reference. Í Silja Bára Ómarsdóttir (ritstj.), *Þjóðarspejillinn 2010* (bls. 22-29). Sótt af <https://skemman.is/handle/1946/6730>
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2008). Launaviðtalið. *VR blaðið*, 16. Sótt af https://www.vr.is/media/2302/vrbladid_4tbl_2011.pdf
- Hagstofa Íslands. (2017, 24. október). *Launamunur kynjanna um 16%*. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/oleidrettur-launamunur-kynjanna-2016/>
- Hagstofa Íslands. (2018, 3. janúar). *Vinnumarkaðsrannsókn*. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinnumarkadur/vinnumarkadur-i-november-2017/>
- Jafnréttisstofa. (e.d-a). *Orðabók*. Sótt af <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=Page3&ID=37>
- Jafnréttisstofa. (e.d-b). *Jafnlaunavottun*. Sótt af <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=Page3&ID=256>
- Jafnréttisstofa. (e.d-c). *Um kynbundinn launamun*. Sótt af <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=Page3&ID=44>
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir. (2015). Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði. *Velferðarráðuneytið*. Sótt af https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur-2015/Stada_karla_og_kvenna_29052015.pdf

Katrín Ólafsdóttir. (2008). *Nýir kjarasamningar og launamunur kynjanna. Rannsókn á launamun kynjanna innan BHM frá 1994 til 2007*. Reykjavík: Viðskiptadeild Háskólans í Reykjavík.

Katrín Ólafsdóttir. (2009). *Nýir kjarasamningar og launamunur kynjanna*. Í Auður Hermannsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Snjólfur Ólafsson (ritstj.), Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands. Reykjavík: Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.

Kjarasamningur á milli SFR og Mátis ohf. (2011). Gildistími 1. júní 2011 til 31. janúar 2012

Kjarasamningur á milli VR og Samtaka atvinnulífsins. (2014). Gildistími 1. janúar 2014 til 28. febrúar 2015.

Lewis, G. B., og Frank, S. A. (2002). Who Wants to Work for the Government? *Public Administration Review*, 62(4), 395-404.

Löfström, Å. (2009). *Gender equality, economic growth and employment*. Stockholm: Swedish Ministry of Integration and Gender Equality

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.

Lög um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980.

Samtök Iðnaðarins. (2012). *Íslenskur jafnlaunastaðall byggir á grunni ISO stjórnnunarstaðla*. Sótt af <http://www.si.is/frettasafn/nr/9457>

Sigrún Fjeldsted Sveinsdóttir. (2015). *Reynsla kvenna og karla af fyrstu ráðningaviðtölum og launasamningum* (óútgefin meistararitgerð). Sótt af <https://skemman.is/handle/1946/20971>

Sigrún Ösp Sigurjónsdóttir. (2014). *Launamyndun opinberra starfsmanna og starfsmanna á almennum vinnumarkaði* (óútgefin meistararitgerð). Sótt af <https://skemman.is/handle/1946/19814>

Staðlaráð Íslands. (2012). *ÍST 85: Jafnlaunakerfi – Kröfur og leiðbeiningar*. Reykjavík: Höfundur.

Staðlaráð Íslands. (2017). *Umsögn Staðlaráðs Íslands um frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun)*. Sótt af <https://www.althingi.is/altext/erindi/146/146-1156.pdf>

Velferðarráðuneytið. (2014). *Vinnu- og áfangaskýrsla 2013: Launarannsóknir og átaksverkefni um launajafnrétti á vinnumarkaði*. Sótt af https://www.bhm.is/media/efnahagssumhverfid/Adgerdahopur_vinnuskýrsla_LOKA_300114.pdf

- Velferðarráðuneytið. (2015). *Launamunur karla og kvenna*. Sótt af https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur-2015/Launamunur_karla_og_kvonna_19052015b.pdf
- Vottun hf. (e.d.). *Vottun*. Sótt af http://www.vottunhf.is/index.php?option=com_content&view=category&id=37&layout=blog&Itemid=68
- World Economic Forum (2017). *Insight Report, The Global Gender Gap Report 2017*. Sótt af <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>
- Þingskjal 570–437 mál. (2016–2017). Frumvarp til laga um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun). Sótt af <https://www.althingi.is/altext/pdf/146/s/0570.pdf>
- Þorgerður Einarsdóttir. (2005, 24. október). Hver er mismunur á launum kynjanna? *Vísindavefurinn*. Sótt af <http://visindavefur.is/svar.php?id=5350>
- Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir. (2007). *Kvennanafn lækkar launin: Tilraun á mögulegum skýringum á óútskýrðum launamuni karla og kvenna*. Sótt af https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/6597/Kvennanafnlaekkar-launin_2007.pdf?sequence=1
- Þór Steinarsson. (2012). *Launamunur kynjanna hjá Reykjavíkurborg* (óútgefin MPA ritgerð). Sótt af <https://skemman.is/bitstream/1946/11096/1/Ritger%C3%B0.pdf>