



Viðhorf tannsmiða til launa- og kjaramála

Petrea Kristín Vignisdóttir



HÁSKÓLI ÍSLANDS
HEILBRIGÐISVÍSINDASVIÐ

TANNLÆKNADEILD

Lokaverkefni til BS-gráðu
Leiðbeinandi: Aðalheiður Svana Sigurðardóttir

Viðhorf tannsmiða til launa- og kjaramála
16 eininga ritgerð sem er hluti af BSc gráðu í tannsmíði.

Höfundarréttur © 2020. Petrea Kristín Vignisdóttir
Öll réttindi áskilin

Háskóli Íslands
Tannlæknadeild
Námsbraut í tannsmíði
Vatnsmýrarvegi 16
101 Reykjavík
Sími: 525 4892

Skráningarupplýsingar:
Petrea Kristín Vignisdóttir (2020). *Viðhorf tannsmiða til launa- og kjaramála*, BS
ritgerð. Tannlæknadeild, Háskóli Íslands.
[Dental technicians perspective on wages and remuneration].

Prentun: Háskólaprent
Reykjavík, júní 2020

Útdráttur

Tilgangur: Megin markmið rannsóknarinnar var að skoða launaþróun tannsmiða síðustu 10 ár og kanna hvernig kjaramálum er háttað í stéttinni. Einnig átti að skoða hvort greina mætti launamun á milli kynjanna.

Aðferðir: Félagsmenn í Tannsmiðafélagi Íslands fengu sendan rafrænan spurningalista með netpósti. Stuðst var við spurningalista sem notaður var í sama tilgangi fyrir 10 árum til að bera saman niðurstöður en einnig voru gerðar nýjar spurningar í samvinnu við leiðbeinanda. Við úrvinnslu voru svör kóðuð og færð í forritið Microsoft Excel, gögnin voru unnin með lýsandi tölfræði, notað var z-próf til að kanna hvort hlutfallstíðni væri martæk út frá bakgrunnsbreytum.

Niðurstöður: Svarhlutfall var 46,5% (33/71), af þeim sem gáfu upp kyn, voru fimm karlar (14,3%) og 23 konur (65,7%), sjö gáfu ekki upp kyn (20%) sitt. Alls reyndust tíu þátttakendur vera á aldrinum 30-39 ára og aðeins einn var eldri en 60 ára. Meðal mánaðarlaun tannsmiða miðað við 100% vinnu eru 624.483 krónur árið 2019. Meirihluta þátttakenda fannst að tannsmiðir ættu að hafa kjarasamninga og meirihlutinn hafði einnig áhuga á að kanna aðild að Bandalagi háskólamanna. Vísbendingar eru um að líkt og í fyrri könnun frá árinu 2010 starfi karlkyns tannsmiðir frekar við postulínsvinnu en fleiri konur sjái um heilgómasmíði.

Ályktun: Það má álykta út frá niðurstöðum rannsóknarinnar að tannsmiði í þessari könnun skorti upplýsingar um réttindi launafólks. Fram kom að áhugi er fyrir hendi að leggja grunn að kjarasamningum fyrir tannsmiði og eins að kanna aðild að BHM. Það er áhugavert að sjá að launamunur kynjanna hefur aukist lítilllega frá árinu 2010 en á sama tíma hefur menntunarstig hækkað, þar sem flestar konur í þessari rannsókn eru með BS-próf benda niðurstöðurnar til þess að aukinni menntun fylgi ekki hærri laun. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna nýjar upplýsingar varðandi viðhorf tannsmiða til kjaramála og geta hugsanlega nýst til að leggja grunn að kjarasamningum sem endurspeglar akademísk nám og réttindi sem heilbrigðisstarfsmaður.

Efnisorð: Tannsmiðir, laun, kjaramál, launaþróun.

Abstract

Purpose: The aim of this study was to explore how salaries among the dental technician profession have developed the last decade. Also, to examine the views of the profession regarding gender equality and wages fairness between genders within their workplace.

Methods: This study used quantitative methodology, with a purposeful sample selection by inviting members of the Dental Technician association of Iceland (TÍ) to participate. In cooperation with TÍ link to an electronic questionnaire was distributed by email to their members. The questionnaire included both new and previously used questions from a similar survey among TÍ members conducted in 2010. Data was coded for statically analysis and calculation of Chi-square and z-test used to test whether proportion were significantly different between groups.

Results: The respond rate in the survey was 46,5% (33/71), five were males (14,3%) and 23 were females (65,7%), seven did not inform of their gender (20%). The largest age group were between 30 - 39 years of age ($n= 10$) and only one participant was 60 years or older. Mean salaries for 100% employment in 2019 was 624.483 ISK. Most agreed that Dental technicians should have formal wage agreement for the profession and showed interest in joining The University alliance (BHM). Results show some increase in wage difference between the genders compared to previous results from 2010, indicating higher salaries among males. This indicates that having BS degree in Dental technology does not necessarily lead to higher salaries among the females in the profession.

Conclusion: Based on the results it can be concluded that Dental Technicians have little information of workers' rights. The higher education level does not contribute to better wages which is of concern. However, the profession is interest in formal wage agreement and it has a positive attitude towards joining the BHM. This interest could help Dental technicians along the way to form an official wage agreement for the profession, reflecting their academic qualification and license as health profession.

Key words: Dental technicians, salary, employment, gender equality.

Þessi ritgerð er tileinkuð Tannsmiðafélagi Íslands og öllum þeim tannsmiðum sem láta sig varða kjaramál stéttarinnar.

Formáli

Rannsókn þessi er hluti af 180 eininga BS námi í tannsmíði við Tannlæknadeild Háskóla Íslands vorið 2020. Verkefnið var unnið af Petreu Kristínu Vignisdóttur, nema í tannsmíði og var unnið frá október 2019 til apríl 2020. Höfundur ritgerðar hóf nám við námsbraut í tannsmíði árið 2016.

Val á rannsóknarefninu kom til vegna þess að áhugavert er að sjá hvernig laun hafa þróast síðastliðin 10 ár og sjá hvað tannsmiðir í dag eru að fá í laun.

Ég útskrifaðist af félagsfræðibraut-hagfræðikjörsviði frá Menntaskólanum við Sund árið 2015 og hef líklega lengi haft áhuga á launamálum. Áhugavert er að skoða hvernig viðhorf tannsmiða á Íslandi eru til kjaramála og sjá hvort áhugi er fyrir því að fá kjarasamninga fyrir tannsmíði.

Efnisyfirlit

Útdráttur	i
Abstract	ii
Formáli	v
Efnisyfirlit	vi
Töflur	viii
Hugtök og skammstafanir	ix
Þakkir	ix
1 Inngangur	1
1.1 Markmið rannsóknar	1
2 Yfirlitsgreinar	2
2.1 Fagstétt verður til	2
2.1.1 Fagsvið tannsmíða	3
2.1.2 Grunnur að kjarasamningi tannsmíða við tannlækna	4
2.1.3 Könnun á launakjörum og starfsviði íslenskra tannsmíða	4
2.1.3.1 Endurmenntun	5
2.1.4 Laun og menntun tannsmíða erlendis	5
2.1.4.1 Laun og menntun sambærilegra stétta erlendis	6
2.2 Launaþróun á almennum vinnumarkaði	7
2.2.1 Launamunur kynjanna	8
2.2.2 Lög um jafnrétti kynjanna og jafnlaunavottun	9
2.2.3 Kjaramál háskólamenntaðra	10
3 Aðferðafræði	11
3.1 Rannsóknaraðferð/snið	11
3.1.1 Þátttakendur	11
3.1.2 Mælitæki	11
3.1.3 Gagnaúrvinnsla	12
3.1.4 Styrk- og veikleikar	13
4 Niðurstöður	15
4.1 Bakgrunnur þátttakenda	15
4.2 Viðhorf til launajafnréttis	18
4.3 Kjör og kjarasamningar	20
5 Umræður	25
5.1 Bakgrunnur	25
5.2 Viðhorf tannsmíða til launajafnréttis og tækifæra	26
5.3 Launatengd hlunnindi	27

5.4	Ályktun	28
Heimildir	29
Viðauki	32
	Kynningabréf	32
	Spurningakönnun	33

Töflur

Tafla 1. Bakgrunnsbreytur þátttakenda.....	15
Tafla 2. Upplýsingar um starfstengda þætti.....	16
Tafla 3. Starfsskipting tannsmiða.....	17
Tafla 4. Mat á launajafnrétti á vinnustað.....	18
Tafla 5. Aðgengi að endurmenntun á vinnustaðnum og ánægja með launakjör.....	19
Tafla 6. Hlunnindi vegna starfsins.....	21
Tafla 7. Laun tannsmiða.....	22
Tafla 8. Viðhorf til kjarasamnings fyrir tannsmiði og aðild að BHM.....	22
Tafla 9. Mat þátttakanda á ánægju launa.....	23
Tafla 10. Dreifing á félagsgjöldum í stéttarfélög.....	23

Hugtök og skammstafanir

Í verkefninu koma fram orð úr fagmáli og skammstafanir eru notaðar sem þarfnast skýringa fyrir leikmenn. Hugtakalisti er aðgengilegur á Uglu.

Afsteypa: (e. Model): Gerð afsteypa er mikilvægt ferli í mörgum tannlæknisverkum. Til eru mismunandi tegundir afsteypa sem gerðar eru með því að hella gífsi í mát af munnholi sjúklings. Til að hægt sé að hanna og búa til bæði föst og laus tanngervi á afsteypur verða þær að vera nákvæmar eftirlíkingar af munnholi sjúklings. (Sjá gifsmódel).

Brú: (e. Dental bridge, fixed partial denture): Tanngervi, þriggja, fjögurra eða fleiri liða sem myndar eina heild og lokar bili í tannboga með samfellu, brúin hvílir á tveimur eða fleiri stoðtönnum (undirstoðir) eða staðgenglum náttúrulegra tanna (tannplantar) og hefur millilið(i), hún getur verið úr postulíni eða málmí eða hvorutveggja.

CAD/CAM: (e. Computer Aided Design/Computer Aided Manufacturer): Tækni sem felst í notkun á hugbúnaði, vélum og tækjum sem aðstoða tannlækna og tannsmíði við hönnun og smíði tanngerva á vélrænan hátt.

Heilgómur: (e. Complete dentures): Staðgengill glataðs tannbeins og vefja sem gervitennur eru festar í. Hér er átt við þegar allar náttúrulegar tennur hafa tapast úr munn. Heilgómur getur verið í efri eða neðri kjálka eða í báðum sem heilgómasett.

Króna (e. Dental crown): Tanngervi smíðað á eina náttúrulega tönn eða á staðgengil tannar (tannplanta). Króna getur verið úr postulíni eða málmí eða hvorutveggja. Kemur í stað tapaðs tannbeins og er límd föst í munn skjólstaðing. Hlutverk þeirra er að bæta tanntap, endurheimta útlit, tyggingarfærni og heilsu.

Munnskanni (e. Oral scanner): Skanni til að flytja upplýsingar um aðstæður í munn yfir í forrit á stafrænu formi. Munnskanni er notaður beint í munnholi og

Því er máttaka óþörf. Bjóða uppá að skanna mát, gifslíkan eða hvoru tveggja.

Partur

(e. Removable partial denture): Laust tanngervi sem skjólstæðingur getur sjálfur fjarlægt úr munni, t.d. ein gervitönn eða fleiri gervitennur sem festar eru í gómaplast og/ eða á burðarvirki (stál- eða Peek plastgrind) og fyllir í tannlaus bil milli náttúrulegra tanna. Hald og stuðningur tanngervis kemur frá eftirstandandi tönnum, beinvef og/eða slímhúð. Partur framleiddur úr plastefni (e. Acryl) hentar til skammtímanotkunar (bráðabirgðapartur) en úr málm/Peek til langtímanotkunar. Notuð eru hugtökin stálgrindarpartur, plastpartur og/eða bráðabirgðapartur til að lýsa þessum tanngervum.

Tanngervi:

(e. Prosthesis) Kemur í stað tanna að hluta til eða í heild, getur verið bæði fast eða laust tanngervi.

Þakkir

Ég vil þakka leiðbeinandanum mínum, Aðalheiði Svönu Sigurðardóttir fyrir ábendingar og tilsögn við gerð verkefnisins. Einnig vil ég þakka fjölskyldu minni fyrir ómetanlegan stuðning og hvatningu.

Að lokum vil ég þakka öllum sem tóku sér tíma til að svara könnuninni og gerðu það þar með mögulegt að vinna þetta verkefni.

1 Inngangur

Fyrir rúmum 10 árum var gerð rannsókn á launakjörum íslenskra tannsmiða, niðurstöður hennar sýndu að tannsmiðir voru með meðallaun upp á tæplega 400.000 krónur og að launamunur kynjanna var um það bil 14%, körlum í hag. (Björn Grímsson, 2009). Þrátt fyrir að rannsóknin hafi sýnt fram á þetta, þá virðist lítill áhugi vera á því að treysta grunn að launakjörum tannsmiða með sérstökum kjarasamningi. Ný útskrifuðum tannsmiðum hefur reynst erfitt að átta sig á því hver eðlileg byrjunarlaun tannsmiða séu og eru þeir oft í óvissu við hverja þeir eigi að bera sig saman, þegar kemur að því að semja um launakjör.

1.1 Markmið rannsóknar

Markmið rannsóknarinnar er að skoða launaþróun tannsmiða síðasta áratug og kanna hvernig kjaramálum er háttað í tannsmiðastéttinni. Hvort starfandi tannsmiðir séu ánægðir með launakjör sín og hvort launaþróun meðal stéttarinnar sé sambærileg öðrum stéttum á sama árabili. Leitað verður svara við eftirfarandi rannsóknarspurningu:
Hver eru viðhorf tannsmiða til launa- og kjaramála?

Niðurstöður rannsóknarinnar munu væntanlega gefa upplýsingar um hvernig laun hafi þróast meðal tannsmiða, hvort almenn ánægja sé með launakjör og hvort tannsmiðir hafi áhuga á að semja um sérstaka kjarasamninga fyrir stéttina.

2 Yfirlitsgreinar

Í ágripi af sögu Tannsmiðafélags Íslands sést að félagið hefur barist ötullega fyrir viðurkenningu á menntun og kjörum íslenskra tannsmiða. Félagið hefur alla tíð talist vera fámennt og því hefur barátta stéttarinnar án efa verið erfið í samanburði við fjölmennari félög.

2.1 Fagstétt verður til

Tannsmíðar voru stundaðar hér á landi á fyrri hluta tuttugustu aldar en það voru aðallega tannlæknar sem sáu um smíðina. Flestir tannlæknar lærðu að smíða samhliða námi sínu erlendis, þá aðallega í Kaupmannahöfn en þeir höfðu réttindi til að kenna tannsmíði. Nokkuð fór að bera á tannsmiðum sem höfðu lært hjá tannlæknum og tannsmiðum fór að fjölga líkt og tannlæknum, þá sérstaklega eftir stofnun Tannlæknadeildar Háskóla Íslands árið 1941.

Tannsmiðafélag Íslands var stofnað í apríl árið 1941 með von um að það yrði auðveldara að semja um kaup og kjör en tannlæknar stofnuðu sitt félag fjórtán árum fyrr eða árið 1927. Á þessum tíma störfuðu ekki nema tæplega 30 tannsmiðir á Íslandi. Það var ekki fyrr en í kringum árið 1960 sem tannsmiðafélagið fór að beita sér í menntamálum, því þá fór kennsla tannsmiðanema nær eingöngu fram undir forsjá tannlækna og var óskipulögð. Kennsla hófst svo árið 1962 fyrir tannsmiðanema í Miðbæjarskólanum en áður hafði verið gerð krafa um að allir nemar væru búnir að ljúka gagnfræðaprófi, og því var fylgt eftir. Árið 1963 flutti skólinn sig svo í kjallara Landspítalans við Hringbraut, við Tannlæknadeild Háskóla Íslands. Þar var kennt á kvöldin á milli klukkan 18 og 22 og seinna var náminu breytt í sumarnámskeið fyrir þá nema sem bjuggu út á landi (Tannsmiðafélag Íslands, 1994).

Á þessum árum voru tannsmiðir í verklegri þjálfun hjá tannlækni og fengu fyrir það greidd laun, fyrsta árs nemar fengu 30% af kaupmi nýsveins, annað árið fékk 40% af kaupmi nýsveins og þriðja árið fékk 50% af kaupmi nýsveins. Tannlæknar báru ábyrgð á því að tannsmiðurinn

hlyti þá menntun sem þurfti til að leysa verkefni og standast lokapróf Tannsmiðaskólans (Tannlæknafélag Íslands, 1967).

Tannsmíði var gerð að iðngrein árið 1972 og þar með varð námið að fjögurra ára námi. Tannsmiðaskóli Íslands var svo stofnaður árið 1988 sem iðnfræðsluskóli og mikil aðsókn virtist vera í hann þó aðeins væri hægt að taka inn fjóra nemendur á ári hverju. Það var svo árið 2008 sem samþykkt var að breyta náminu og færa það upp á háskólastig, og áttu nemar þá að útskrifast með BS gráðu (Tannsmiðafélag Íslands, 2014).

BS nám er þriggja ára og 180 eininga nám sem er bæði fræðilegt og verklegt. Í lok fyrsta misseris eru haldin samkeppnispróf en þar öðlast fimm efstu nemendurnir rétt til að halda áfram námi í tannsmíði. Nemendur fá að kynnast raunverulegum verkefnum og lausnarleitarnám er haft að leiðarljósi við kennslu. Á fimmta misseri gefst nemendum tækifæri á að nýta sér Erasmus skiptinám og fá þá verklega þjálfun erlendis, þeir sem ekki nýta sér það fá verklega þjálfun á tannsmiðastofum hérlendis. Nemendur útskrifast sem tannsmiðir að námi loknu og geta þá sótt um starfsleyfi til Landlæknisembættisins. Nú þegar tannsmíði er orðin heilbrigðisstétt starfa tannsmiðir sem heilbrigðisstarfsmenn. Það er því mikilvægt að taka mið af því í náminu og brýna fyrir nemendum að því fylgi skýr lagarammi, og að tannsmiðir beri ákveðna ábyrgð og skyldur (Háskóli Íslands, Án ártals).

2.1.1 Fagsvið tannsmiða

Tannsmiðir vinna við að framleiða sérsmíðuð lækningatæki svo sem krónur (e. Dental crown), brýr (e. Dental bridge), tannréttingatæki, heilgóma (e. Complete dentures) og parta (e. Removable partial denture) til þess að koma í stað náttúrulegra eigin tanna og vefja. Sérstök lög eru í gildi um framleiðendur lækningatækja sem kveða á um kröfur gerðar til lækningatækja svo sem gæðakröfur, skráningar, merkingar og rekjanleika (Lög um lækningatæki nr. 16/2010) auk innlendra reglugerðar og erlendra frá Evrópusambandinu og rammalöggjöf Evrópu um lækningatæki (Reglugerð um lækningartæki nr. 934) (Reglugerð um gildistöku reglugerða Evrópusambandsins um lækningatæki (II). ; Reglugerð um gildistöku reglugerða Evrópusambandsins um lækningatæki.)

Ef skoðuð eru starfssvið tannsmiða út frá kyni, kom í ljós að árið 2010 unnu fleiri karlar við krónu- og brúarsmíði og postulínsvinnu en konur, þær voru aftur á móti í meirihluta í heilgómasmíði og tannréttingum (Björn Grímsson, 2011).

Tannlæknar sjá um máttöku af tönnum eða gómastæðum sjúklings og tannsmiður ber ábyrgð á að hanna viðeigandi *tanngervi* (e. Prosthesis) á *afsteypu* (e. Model) af

meðferðarsvæði. Tannlæknir kemur tanngervinu svo fyrir í munni sjúklings. Þetta krefst mikillar samvinnu á milli tannlækna og tannsmiða svo útkoman verði sem best fyrir sjúklinginn. Tækninni hefur farið mikið fram á undanförunum árum en hún gerir tannlæknum kleift að skanna munnhol sjúklinga með svokölluðum munnskanna (e. Oral scanner). Þá er hægt að senda skönnunina á tannsmíðastofu þar sem hægt er að prenta út þrívíddarmódel og hanna tanngervi á það. Einnig er nú hægt að hanna tanngervi í tölvuforriti og framleiða tanngervið vélrænt en sú tækni nefnist CAD/CAM (e. Computer Aided Design/Computer Aided Manufacturer). Möguleikarnir eru því orðnir ansi margir í dag.

2.1.2 Grunnur að kjarasamningi tannsmiða við tannlækna

Fyrsti kjarasamningur Tannlæknafélags Íslands (TFÍ) við Tannsmiðafélag Íslands var gerður í desember árið 1941, þar eru ákvæði um kaup og kjör nema í tannsmíði, þar kemur fram að nemendum hafi verið greitt kaup eftir getu og afköstum. Vinnutími tannsmiða var sjö stundir á dag og þrjár stundir á laugardögum eða alls 38 tímar, vegna þess hver óheilsusamleg tannsmíði er (Tannsmiðafélag Íslands, 1994). Í Árbók Tannlæknafélags Íslands frá árinu 1967 voru kjarasamningum, lögum, námssamningi og réttindum tannsmiða gerð góð skil. Þar kom fram hvaða lágmarkslaun skyldi greiða tannsmiðum ásamt því hvað eðlilegt var að hafa í laun eftir starfsaldri. Í þessari bók er farið yfir réttindi til veikinda daga, sumarfrí nýútskrifaðra tannsmiða sem og aðrir mikilvægir hlutir sem vert er að halda utan um. Þessi samningur á milli tannsmiða og tannlækna gildi frá 1. júlí 1963 til 1. júlí 1969 og var hann með þriggja mánaða uppsagnafrest. Ef honum yrði ekki sagt upp, þá framlengdist hann um eitt ár í senn sjálfkrafa (Tannlæknafélag Íslands, 1967).

Í dag stendur Tannsmiðafélag Íslands (TÍ) ekki að kjarasamningi en fram kemur í lögum félagsins að ráðningarsamning/vinnustaðasamning skuli gera milli launþega og atvinnurekanda (Tannsmiðafélag Íslands, 2003). TÍ er aðliti að Samtökum atvinnulífsins og Samtökum iðnaðarins.

2.1.3 Könnun á launakjörum og starfsviði íslenskra tannsmiða

Björn Grímsson tannsmiður rannsakaði árið 2010 laun og starfssvið tannsmiða og gerði kynjagreiningu á upplýsingum sem hann aflaði meðal þeirra. Niðurstöður sýna að meðallaun tannsmiða árið 2010 voru kr. 399.897. Þar af voru kvenkyns tannsmiðir með 14% lægri laun heldur en karlkyns tannsmiðir. Launamunurinn var greinilegur þó laun

þeirra sem voru í hlutastarfi væru uppreiknuð miðað við fullt starf. Launamunur hjá útskrifuðum tannsmiðum frá Tannsmiðaskóla Íslands á árunum 1991-2009 var marktækur en þar voru karlkyns tannsmiðir með 20% hærri laun að meðaltali heldur en kvenkyns tannsmiðir. Meðal launamunur hjá eldri tannsmiðum er 11% og þar hafa karlarnir betur, svo launamunurinn var 14% að meðaltali hjá tannsmiðum á Íslandi árið 2010 (Björn Grímsson, 2011).

Inn á heimsíðunni *SalaryExpert* kemur fram að meðal árslaun tannsmiða á Íslandi séu 4.740.789 krónur, en það þýðir að starfsmaður sé að þéna 2.279 krónur á klukkutíma. Þar segir einnig að ný útskrifaður tannsmiður sé með 3.600.019 íslenskar krónur í árslaun en þeir sem hlotið hafa að minnsta kosti 8 ára starfsreynslu séu með 5.749.534 krónur í árslaun. Einnig kemur fram að tannsmiðir fái bónus sem er að meðaltali 71.586 krónur á ári. Þess má geta að samkvæmt *SalaryExpert* eru íslenskir tannlæknar eru með 19.050.167 krónur í meðal árslaun (*SalaryExpert*, Án ártals).

2.1.3.1 Endurmenntun

Í rannsókn Vilborgar Gunnarsdóttur kom fram að margir tannsmiðir telja sig hafa góða möguleika á að afla sér endurmenntunar í starfi en þó voru ansi margir tannsmiðir sem höfðu ekki reynt að sækja sér neina endurmenntun eða um það bil þriðji hver starfsmaður. Svarendur í rannsókninni sögðu tannsmiði helst þurfa að fara erlendis vegna þess að endurmenntun hér á landi væri takmörkuð (Vilborg Gunnarsdóttir, 2011). Tannsmiðafélag Íslands hefur gert það að meginmarkmiðum félagsins að stuðla að menntun og endurmenntun tannsmiða og hér á landi eru haldin námskeið öðru hvoru (Tannsmiðafélag Íslands, 2003). Það eru líka ýmis endurmenntunar námskeið haldin víða í Evrópu og tannsmiðir frá Íslandi hafa gert sér ferðir þangað.

2.1.4 Laun og menntun tannsmiða erlendis

Stöllurnar Bobich og Mitchell skrifuðu grein í *Journal of Dental Education* og þar kom fram að meðallaun ný útskrifaðra tannsmiða í Bandaríkjunum eru 33,755 USD eða ígildi 3.493,980 íslenskra króna miðað við gengi í lok árs 2017. Fyrir menntaða tannsmiði með reynslu eru meðal árslaun 74,941 USD eða 7.757,143 íslenskar krónur, en einnig kemur fram að launin fari eftir reynslu, búsetu og sérhæfingu (Bobich og Mitchell, 2017).

Í Bandaríkjunum sjá sjálfstæð samtök National Board for Certification (NBC) um að gefa út starfsleyfi fyrir útskrifaða tannsmiði. Þau eru í samvinnu við fagfélag bandarískra

tannsmiðastofa National Association of Dental Laboratories (NADL). Aðeins fjögur fylki í Bandaríkjunum setja kröfu um að vera lærður tannsmiður en margir tannlæknar telja að flest ríki setji slíkar kröfur. Í Bandaríkjunum eru ekki allar námleiðir viðurkenndar, þegar þetta var skoðað voru um það bil 17 viðurkenndar námsleiðir en um 20 námsleiðir eru ekki viðurkenndar og hafa ekki formlega námsskrá. Samkvæmt rannsókn Bobich og Mitchell voru 61,1% starfsfólks á tannsmiðastofum með nám frá háskóla árið 2015. Um 55,9% starfsfólks höfðu einhvers konar háskólagráðu en um 1,9% hafði ekki lokið svokölluðum framhaldsskóla (High school). Síðan þá hafa komið reglur um að það þurfi að hafa að minnsta kosti lokið framhaldsskóla til að komast inn í tannsmiðanáám (Bobich og Mitchell, 2017).

Rannsókn frá „Rebmann research“ var birt í blaðinu *Atlas Dental* þar sem samanburður var gerður á þóknun tannsmiða í Danmörku, Þýskalandi, Hollandi, Sviss og Ungverjalandi að beiðni Institute of German Dentists. Heildarverð fyrir sérsmíðað tanngervi (tannlæknakosnaðurinn, efni og vinnukostnaður tannsmiðs innifalinn) í Þýskalandi var nálægt meðaltali og var nokkurn veginn sambærilegt Danmörku og Hollandi. Hins vegar, ef tekið var tillit til efnis og kostnaðar vegna útseldrar vinnu sást að verðið var næst hæst í Þýskalandi, á eftir Sviss. Vinnukostnaður, eða kostnaður útseldrar vinnu þjóðverja sem var um 61,3%, voru um 10% hærri en meðaltalið í löndunum sem skoðuð voru en það var 50,7% (Rebmann Research, 2019).

2.1.4.1 Laun og menntun sambærilegra stétta erlendis

Ef litið er á laun sambærilegra stétta erlendis má sjá að tannfræðingar í Bandaríkjunum eru með meðal árslaun upp á 72,049 USD eða tæplega 10.500.000 íslenskra króna. Tannfræðingar vinna á tannlæknastofum og sjá meðal annars um almennar skoðanir, taka röntgenmyndir og hreinsa tennurnar. Mælt er með að klára að minnsta kosti fjögurra ára háskólanám áður en tekið er lokapróf sem veitir leyfi til að starfa sem tannfræðingur. Ekki er þörf á BS-prófi eða mastersprófi til að vinna sem tannfræðingur í Bandaríkjunum en það vissulega hækkar laun og veitir aukin réttindi (Salarieswiki, Án ártals).

Ef litið er á laun tannlækna má sjá að útborguð laun sérfræðinga í tann- og munnngervalækningum í Bandaríkjunum lækkuðu á milli ára um 2,6% frá árinu 2005 til ársins 2009. Þeir sérfræðingar sem áttu sína eigin stofu höfðu í útborguð árslaun 289,230 USD sem voru rúmlega 33.000.000 íslenskra króna árið 2010 sem var þó lægra en árið 2007 en þá voru launin um 312,860 USD sem voru tæplega 36.000.000 íslenskra króna

miðað við árslokagengi ársins 2010. Ástæða þessarar hnignunar er ekki alveg ljós en það gæti verið að hluta til vegna efnahagsástandsins sem var í hagkerfinu. Önnur ástæða gæti verið tengd stéttinni sjálfri eins og að færri einstaklingar leiti eftir þjónustu tann- og munngera sérfræðinga. Aðrir þættir gætu haft áhrif á afkomu þessara sérfræðinga í náinni framtíð svo sem fjölgun tann- og munngera sérfræðinga, fækkun meðalfjölda sjúklinga á viku, fækkun á starfsfólki innan fyrirtækisins og lækkun launa starfsfólks (Nash og Benting, 2014).

Í skýrslu sem kom út árið 2017 í Svíþjóð, mátti sjá að meðal mánaðarlaun tannlækna í Svíþjóð árið 2015 voru 46.644 SEK sem voru 717.851 íslenskar krónur miðað við árslokagengi ársins 2015. Við fagið störfuðu alls 2.472 tannlæknar og 67% þeirra voru konur.

Tannfræðingar höfðu hins vegar í meðal mánaðarlaun 28.657 sænskar krónur sem jafngilti 441.031 íslenskum krónum á árslokagengi ársins 2015. Alls voru 2.085 manns sem unnu sem tannfræðingar og voru 99% þeirra konur (Boschini, 2017).

2.2 Launaþróun á almennum vinnumarkaði

Ef skoðuð er launakönnun VR sem kom út árið 2018 er hægt að sjá að meðallaun svarenda í janúar, ef tannsmiðir eru flokkaðir sem annað sérhæft starfsfólk, er um 530 þúsund krónur í grunnlaun. Svarendur í rannsókninni voru þeir sem höfðu greitt lágmarksfélagsgjöld í eitt ár, frá október árið 2016 til september árið 2017. Í flokknum „Sérhæft starfsfólk og tæknar“ og undir „Annað sérhæft starfsfólk“ er hægt að setja stéttir sem eru sambærilegar tannsmiðastéttinni en þar kemur fram að meðaltal grunnlauna var 582 þúsund krónur árið 2018 og hafði hækkað um 3% frá árinu 2017. Heildarlaun sem skilgreind eru sem „Mánaðarlaun með öllum breytilegum aukagreiðslum“ voru 626 þúsund krónur á mánuði árið 2018 og þar var 3,1% hækkun frá árinu áður (VR, 2018).

En vert er að taka fram að innan flokksins geta verið störf eða starfstéttir sem skekkja myndina.

Björn Grímsson kannaði á sínum tíma launakönnun VR fyrir árið 2010 en þá voru meðal grunnlaun þessa sama hóps 399.897 krónur og meðaltal heildarlauna var þá 430.904 krónur hjá körlum og 371.625 krónur hjá konum (Björn Grímsson, 2011). Könnun meðal tannsmiða frá 2011 sýnir að tannsmiðir séu ekki hrópanði ánægðir með laun sín en telja að þau séu svipuð og á sambærilegum vinnustöðum (Vilborg Gunnarsdóttir, 2011).

2.2.1 Launamunur kynjanna

Launamunur milli kynja er ekki nýtt fyrirbrigði á launamarkaði en þrátt fyrir að fjölmargar rannsóknir sýni fram á launamun kynjanna, eru ástæður þess enn óskýrar. Margar rannsóknir finna svokallaðan óútskýrðan launamun kynjanna. Það er þannig að launamunur kynjanna er mis mikill á milli landa. Lönd eins og Ástralía, Belgía, Pólland, Ítalía, Tékkland, Ungverjaland og Svíþjóð virðast hafa um 20% launamun á kynjunum á árunum 1970-2000 samkvæmt gögnum frá OECD. Á meðan er enn um það bil 40-50% launamunur á milli kynja í löndum eins og Austurríki, Kanada, Suður-Kóreu.

Polachek og Xiang telja þó að einhleypir menn og einhleypar konur fái sömu laun og séu með svipaðan starfsaldur. Á meðan giftir menn og giftar konur (og fólk með börn) séu með lægri laun vegna þess að þau hafa heimili sem þarf líka að sjá um. Oft virðist samfélagið ætlast til þess að konan eyði meiri tíma í að sjá um heimilið heldur en karlar og körlum þá gert að vinna meira á meðan (Polachek og Xiang, 2009).

Eins og fram kemur í skýrslu frá félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2013-2015 hefur kynbundin launamunur mælst á bilinu 5,6%-13,7% körlum í hag. Árið 1961 voru fyrstu lög um launajöfnuð karla og kvenna sett hérlendis en kynbundin launamunur virðist því miður enn vera fyrir hendi. Samkvæmt Hagstofu Íslands voru meðallaun á almennum vinnumarkaði, hjá fólki í fullu starfi, 729 þúsund krónur árið 2018. Dreifing heildarlauna var ólík eftir launþegahópum. Óleiðréttur launamunur kynjanna hafði farið úr 17% árið 2015 og niður í 16,1% ári seinna (Hagstofa Íslands, 2017). Árið 2017 var óleiðréttur launamunur kynjanna um 15% en tæp 14% ef aðeins var skoðað launafólk í fullu starfi. Meðalatvinnutekjur háskólamenntaðra kvenna voru 72% af meðal atvinnutekjum karla með sömu menntun þegar skoðað var árið 2017. Konur voru með að meðaltali 6,7 milljónir á ári en karlar með 9,3 milljónir króna. Ef skoðað er árið 2018 voru rúmlega helmingur kvenna á aldrinum 25-64 ára með háskólamenntun, en um þriðjungur karla á sama aldri (Hagstofa Íslands, 2019b).

Í skýrslu sem unnin var af samtökunum Lönelotsarna í Svíþjóð kom fram að töliverður launamunur eru á kynjunum innan tannlæknastéttarinnar. Þar virðast karlkyns tannlæknar hafa 3.500 sænskum krónum meira en kvenkyns tannlæknar en það er um það bil 50.000 íslenskar krónur. Í Svíþjóð eru konur þó í meirihluta innan tannlæknastéttarinnar en í þessari sömu skýrslu kemur fram að karlmenn eru í meirihluta í tannsmiðastéttinni þar í landi (Lönelotsarna, 2017).

Ronald L. Oaxaca skrifaði ritgerð um mismunun gagnvart konum á vinnumarkaði, Oaxaca notaði rannsóknaraðferð Gary Becker hagfræðings, sá síðarnefndi hlaut Nóbelsverðlaun í hagfræði fyrir frumlegar rannsóknaraðferðir og greiningar á ýmsum sviðum mannlífsins árið 1992 (Gary Becker Biographical, 1992).

Í ritgerðinni er tekið dæmi um ímyndaðan vinnuveitanda sem mismunar í launum eftir kyni, kynþætti og/eða þjóðerni. Vinnuveitandinn metur virði þess starfsmanns sem hann er að mismuna 15% minna heldur en annarra. Til dæmis ef um er að ræða konu og karl, þá kys vinnuveitandinn frekar að ráða karlmann í starfið þó launakröfur hans væru allt að 15% hærri en konunnar, þrátt fyrir að þau séu jafn hæf í starfið. Þó er líka talað um að það séu rosalega margir þættir sem þurfi að taka með inn í reikninginn til þess að komast að skýringu á óskilgreindum launamun á milli kynjanna. Því jafnvel við bestu mögulegu aðstæður er erfitt að mæla nákvæman mismunun á vinnumarkaði (Oaxaca, 2007).

2.2.2 Lög um jafnrétti kynjanna og jafnlaunavottun

Árið 1976 voru fyrst sett almenn lög um jafnrétti kvenna og karla hér á landi. Þá átti að stuðla að jafnrétti kynjanna en talsverðar breytingar voru svo gerðar á þessum lögum árið 2008 (Stjórnarráðið, Án ártals-c).

Núgildandi lög (nr. 10/2008) segja meðal annars að auka eigi rétt kvenna og bæta möguleika þeirra og stöðu í samfélaginu ásamt því að gera konum og körlum kleift að sinna fjölskyldu- og atvinnulífi jafnt. Þar kemur einnig fram að efla skuli fræðslu um jafnréttismál og vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008).

Í júní árið 2017 var jafnlaunavottun lögfest á Íslandi. Jafnlaunavottun er stjórnunarstaðall fyrir jafnlaunakerfi, staðallinn nýtist fyrirtækjum af öllum stærðum, óháð starfsemi og kynjahlutfalli. Markmið jafnlaunavottunar er að vinna gegn kynbundnum launamun og þannig koma í veg fyrir ójafnrétti kynjanna á vinnumarkaði (Jafnréttisstofa, Án ártals). Jafnlaunavottun skal byggjast á Jafnlaunastaðlinum ÍST 85 en það er stjórnunarstaðall fyrir jafnlaunakerfi. Stjórnunarstaðallinn fyrirbyggir beina og óbeina mismunun vegna kyns. Fyrirtæki og stofnanir koma sér upp kerfi sem tryggir að ákvörðun í launamálum sé byggð á málefnalegum sjónarmiðum og þar af leiðandi verði ekki kynbundin mismunun. Það er svo í höndum faggildra vottunaraðila að meta hvort öll skilyrði staðalsins hafi verið uppfyllt, ef svo er þá fær viðkomandi fyrirtæki eða stofnun jafnlaunavottun. Með

jafnlaunavottun eiga karlar og konur að fá sömu kjör og sömu laun fyrir jafnverðmæt störf (Stjórnarráðið, Án ártals-b).

2.2.3 Kjaramál háskólamenntaðra

Bandalag háskólamanna (BHM) eru heildarsamtök háskólamenntaðra á vinnumarkaði en það var stofnað árið 1958. BHM er bandalag 27 fag- og stéttarféлага háskólamenntaðs fólks á íslenskum vinnumarkaði. Um það bil 14.800 manns voru félagsmenn aðildarféлага bandalagsins í upphafi árs 2020. Hlutverk BHM eru margvísleg en þau eru meðal annars að efla þekkingu félagsmanna á kjara- og réttindamálum, móta sameinginlega stefnu félaganna í hagsmunamálum þeirra og aðstoða félögin við gerð kjarasamninga (Bandalag háskólamanna, 2020).

BHM telur mikilvægt að kjör og kjarasamningar hjá háskólamenntuðum endurspegli fagþekkingu og menntun og þessir þætti eiga að vera metnir til launa. Fjárfesting einstaklinga í háskólamenntun ásamt hæfni og sérþekkingu á að skila sér í kjörum og launum. Launaákvæðanir skulu byggja á jafnrétti og málefnalegu mati og vinnumarkaðurinn héraendis þarf að standast samanburð og alþjóðlega samkeppni við löndin í kring. Þannig er hægt að laða að vel menntað fólk á flestum eða öllum sviðum atvinnulífsins. Eins og kemur fram á síðunni hjá þeim: „Öflugt og framsækið atvinnu- og efnahagslíf, með áherslu á menntað vinnuafli, er ein meginforsenda góðra lífskjara og aukins kaupmáttar ráðstöfunartekna” (Bandalag háskólamanna, 2017).

3 Aðferðafræði

3.1 Rannsóknaraðferð/snið

Notuð er meginleg rannsóknaraðferð í þessari könnun þar sem gögnum er safnað með spurningalista og greint frá niðurstöðum með lýsandi tölfræði. Þá eru notuð töluleg gögn til að skoða viðhorf og hegðun fólks. Notast var við þversniðsrannsókn þar sem gögnum var safnað á ákveðnum tíma og niðurstöðurnar eru lýsandi fyrir ástandi eins og það var þá (Sigurlína Davíðsdóttir, 2013).

3.1.1 Þátttakendur

Úrtak í þessari rannsókn eru tannsmiðir á Íslandi skráðir í félagatal Tannsmiðafélags Íslands í mars 2020. Þeir voru valdir í rannsóknina þar sem þeir eru líklegastir til að geta svarað spurningum sem varða hagi þeirra, þannig er hægt að fá ítarlega mynd af launaþróun innan hópsins og kanna viðhorf þeirra til kjaramála. Óskað var eftir því við stjórn TÍ að fá að dreifa könnuninni meðal félagsmanna ($N = 71$). Skrifstofa Samtaka Iðnaðarins dreifði spurningakönnuninni fyrir hönd TÍ til félagsmanna með tölvupósti.

3.1.2 Mælitæki

Mælitæki rannsóknarinnar var rafrænn spurningalisti sem innihélt 22 spurningar flestar voru lokaðar með nokkrum svarmöguleikum, í nokkrum mátti velja fleiri en einn svarkost og aðrar voru á Likert kvarða. Boðið var upp á að fylla inn tölulegar upplýsingar t.d. um laun, og starfshlutfall, auk þess voru opnar spurningar þar sem þátttakendum bauðst að svara með eigin orðum.

Við gerð mælitækisins var stuðst við spurningalista sem áður hefur verið notaður í sama tilgangi meðal tannsmiða (Björn Grímsson, 2011). Með því að nota sambærilegar spurningar verður hægt að bera saman niðurstöðurnar úr þessari rannsókn við niðurstöður frá árinu 2010. Nýjar spurningar voru gerðar af rannsakanda í samvinnu við leiðbeinanda um kjaramál og viðhorf til launajafnréttis til að afla vitneskju um hug tannsmiða til þessara mála.

Listinn skiptist í þrjá hluta; Starfssvið, Viðhorf til launajafnréttis og Kjör og kjarasamninga. Í fyrsta hluta er meðal annars spurt um starfssvið, starfsaldur og starfshlutfall við tannsmiðar. Í öðrum hluta er spurt um launajafnrétti á vinnustað og

möguleika á endurmenntun. Í þriðja og síðasta hlutanum er til dæmis spurt um aukagreiðslur og hlunnindi, laun, kjarasamninga og stéttarfélög. Í lokin er svo spurt um kyn, aldur og menntun.

Allar spurningar voru færðar inn á vefsvæðið Questionpro svo hægt væri að senda könnunina út rafrænt. Spurningalistinn var forprófaður í þeirri mynd meðal tannsmíða til að kanna réttmæti og hugtakaskilning svarenda áður en hann var sendur formlega út.

Framkvæmd

Rafræni spurningalistinn ásamt kynningarbréfi var sendur út þann 27. febrúar 2020. Í kynningarbréfinu kom fram að þátttaka í rannsókninni væri ópersónugreinanleg og ekki væri hægt að rekja niðurstöður til einstakra þátttakenda. Ákvörðun um þátttöku jafngilti upplýstu samþykki fyrir að nota svör við úrvinnslu og birtingu niðurstaðna.

Svörun var fylgt eftir með áminningarpósti í tvígang á spjallsvæði félagsmanna TÍ á Facebook. Könnuninni var lokað 28. mars 2020 og ekki var unnt að senda inn svar eftir það.

3.1.3 Gagnaúrvinnsla

Heimasíðan Questionpro var notuð til að safna gögnum, í því er hægt að nota töflureikni til að birta niðurstöður úr könnuninni. Gagnasafnið var vistað sem Excel skjal til að færa yfir í Microsoft Excel töflureikni.

Svarkostir voru kóðaðir til úrvinnslu og unnið úr spurningum til að birta niðurstöður með lýsandi tölfræði. Svör þeirra sem ekki kláruðu að minnsta kosti helming könnunarinnar voru ónothæf. Dæmi um kóðun svarkosta á Likert kvarða þar sem töluleg gildi eru sett í stað orða til að reikna tölfræði:

1. „Mjög sammála“
2. „Frekar sammála“
3. „Ég veit ekki“
4. „Frekar ósammála“
5. „Mjög ósammála“

Í útreikningum er birt tíðni og hlutföll þar sem það á við, gögnin eru skoðuð með það í huga hvort hægt sé að kanna hvort marktækur munur sé á milli viðhorfa einstakra hópa í rannsókninni eftir menntun, kyni, starfssviði o.s.frv. Notað er kí-kvaðrat próf og z-próf til að kanna mun milli dreifni hlutfalla þegar gögn uppfylla forsendur slíkra prófa. Í marktektarprófum er miðað við 95% öryggismörk og $\alpha < 0,05$.

3.1.4 Styrk- og veikleikar

Styrkleikar felast í forkönnun spurningalistans sem var til að auka hugtaka réttmæti í rannsókninni, þar sem hægt var að betrubæta orðalag tveggja spurninga. Flestar spurningar voru lokaðar með fyrirfram ákveðnum svarkostum, sem gerir svörun auðveldari og fljótlegrari og minnkar líkur á svarþreytu. Auðvelt var að nálgast úrtak með rafrænum spurningalista og gott aðgengi til að minna á rannsóknina á samfélagsmiðlinum Facebook.

Einn af veikleikum rannsóknarinnar er að mögulega fengu ekki allir listann sendan til sín í pósti, til dæmis ef rangt netfang er á skrá hjá TÍ. Jafnframt má gera ráð fyrir því að einhverjir þátttakendur kunni að misskilja spurningar, þeim hafi verið svarað eins og æskilegast væri en ekki eins og raunveruleikinn er eða spurningum er vísitandi sleppt. Þetta getur veikt gildi og áreiðanleika mælitækisins og haft áhrif á niðurstöðurnar.

4 Niðurstöður

Í þessum kafla verður sagt frá niðurstöðum rannsóknarinnar, hér verður greint frá niðurstöðum úr bakgrunnsspurningum. Næst verður svo sagt frá frá niðurstöðum úr kaflanum um starfssvið. Að því búnu verður greint frá niðurstöðum úr kaflanum viðhorf til launajafnréttis. Að lokum er greint frá kaflanum um kjör og kjarasamninga.

4.1 Bakgrunnur þátttakenda

Alls 71 fengu spurningalistann sendan og af þeim svöruðu 46,5% eða ($N= 33$). Af þátttakendum voru 28 sem gáfu upp kyn sitt, mikill meirihluti þeirra voru konur ($n=23$; 82,14%) en alls tóku fimm (17,86%) karlar þátt í rannsókninni.

Í Töflu 1 má sjá upplýsingar um aldursbil og menntun skoðað út frá kyni þátttakenda ($n= 28$). Meirihluti (71,4%; $n=20$) þeirra sem tóku þátt í þessari rannsókn og gáfu upp aldur eru 49 ára eða yngri. Ef taflan er skoðuð nánar sést að flestir eru þó í aldurshópnum 30-39 ára og aðeins einn í elstu tveimur aldurshópnum.

Tafla 1. Bakgrunnsbreytur þátttakenda.

	Karlar		Konur		Alls	
	<i>n</i>	(%)	<i>n</i>	(%)	<i>N</i>	(%)
Aldur	20 - 29 ára	0 (0)	4 (17)	4 (14)	4 (14)	
	30 — 39 ára	1 (20)	9 (39)	10 (36)	10 (36)	
	40 - 49 ára	0 (0)	6 (26)	6 (21)	6 (21)	
	50 - 59 ára	4 (80)*	3 (13)	7 (25)	7 (25)	
	60 - 69 ára	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	
	70 ára eða eldri	0 (0)	1 (4)	1 (4)	1 (4)	
	Samtals	5 (100)	23 (100)	28 (100)	28 (100)	
Menntun	Iðnskóli, tannsmiður	1 (20)	5 (22)	6 (21)	6 (21)	
	Iðnskóli, tannsmíðameistari	3 (60)*	2 (9)	5 (18)	5 (18)	
	Háskólagráða (BS, B.ed, BA)	1 (20)	16 (70)*	17 (61)	17 (61)	
	Samtals	5 (100)	23 (100)	28 (100)	28 (100)	

*Marktækt hærra hlutfall í tvíhliða z-prófi, $p < 0,05$.

Athyglisvert er að sjá í Töflu 1 að af þeim fimm körlum sem tóku þátt eru allir á aldrinum 50-59 ára og flestir karlanna hafa lokið iðnskóla, en flestar konur höfðu lokið háskólamenntun 73,4% (17/23). Í tvíhliða z-prófi voru hlutföll í dálkum borin saman og reyndust karlar vera marktækt oftar 50-59 ára ($z = 3,13$, $p = 0,002$) og vera tannsmíðameistari ($z = 2,71$, $p = 0,007$) heldur en konur, þær voru hins vegar marktækt oftar með BS próf í tannsmíði ($z = 2,06$, $p = 0,039$), sjá Töflu 1.

Starfssvið

Í könnuninni voru þátttakendur spurðir hvort tannsmíði væri aðalstarf þeirra, langflestir sögðu já eða 97% (32/33) en þrír sögðust starfa mest við annað.

Tafla 2 sýnir niðurstöður út frá þeim sem gáfu upplýsingar um kyn, ef heildartölur eru skoðaðar sést að helmingur þátttakenda eru launþegar, en þriðjungur eru verkstæðiseigendur. Ef kynin eru skoðuð er algengast að konur séu launþegar en karlar verkstæðiseigendur og að tvær konur eru í stjórnunarstöðum.

Tafla 2. Upplýsingar um starfstengda þætti.

		Karlur		Konur		Alls	
		<i>n</i>	(%)	<i>n</i>	(%)	<i>N</i>	(%)
Starfssvið	Verkstæðiseigandi	3	(60)	5	(22)	8	(29)
	Launþegi	2	(40)	12	(52)	14	(50)
	Sjálfstætt starfandi	0	(0)	4	(17)	4	(14)
	Í stjórnunarstarfi	0	(0)	2	(9)	2	(7)
	Samtals	5	(100)	23	(100)	28	(100)
Starfsaldur	2 ár eða minna	0	(0)	4	(17)	4	(14)
	3 - 6 ár	1	(20)	5	(22)	6	(21)
	7 - 10 ár	1	(20)	4	(17)	5	(18)
	11 - 20 ár	0	(0)	6	(26)	6	(21)
	21 - 30 ár	3	(60)*	3	(13)	6	(21)
	31 ár eða meira	0	(0)	1	(4)	1	(4)
	Samtals	5	(100)	23	(100)	28	(100)
Starfshlutfall	100%	5	(100)	13	(62)	18	(69)
	80-99%	0	(0)	4	(19)	4	(15)
	79% eða lægra	0	(0)	4	(19)	4	(15)
	Samtals	5	(100)	21	(100)	26	(100)

*Marktækt hærra hlutfall í tvíhliða z-prófi, $p < 0,05$.

Starfsaldur þátttakenda er mjög dreifður og hafa flestir starfað á bilinu þrjú til þrjátíu ár, en þó vekur athygli að flestir karlarnir 60% (3/5) í þessari könnun hafa langan starfsaldur eða á milli 21-30 ár og reyndist vera marktækur munur í tvíhliða z-prófi ($z = 2,18, p = 0,029$) sjá, Töflu 2.

Þegar svör við spurningu um starfshlutfall árið 2019 eru skoðuð sést að flestir 93,9% (31/33) þátttakenda svara spurningunni, af þeim er meirihlutinn (67,7%; $n=21$) í fullri vinnu. Við nánari skoðun á töflunni sem er birt út frá kyni, sést að allir karlmenn eru í 100% starfshlutfalli meðan þriðjungur kvenna er í einhvers konar hlutastarfi.

Næst var spurt var um starfssvið þátttakenda innan fagsins, í spurningunni mátti merkja við fleiri en einn valmöguleika. Alls bárust 104 svör frá 97% (32/33) þátttakenda. Í Töflu 3 sjást svör þátttakenda, jafnmargir (71,9%; $n=23$) sögðust vinna við krónu- og brúargerð og undirbúningsvinnu, örlítið færri sögðust vinna við postulínsvinnu en heilgómagerð var þriðja algengasta starfsviðið.

Tafla 3. Starfsskipting tannsmiða.

	Tíðni	(%)	Svör	(%)
Heilgómar	18	(56,3)	18	(17,3)
Undirbúningur	23	(71,9)	23	(22,1)
Krónu- og brú	23	(71,9)	23	(22,1)
Postulín	20	(62,5)	20	(19,2)
Stálgrindur	2	(6,3)	2	(1,9)
Tannréttingar	9	(28,1)	9	(8,7)
Annað	9	(28,1)	9	(8,7)
Samtals	32	(100,0)	104	(100,0)

Fæstir starfa við stálgrindagerð og 28,1% ($n=9$) völdu að skrifa í valkostinn „Annað, hvað?“ Af þeim nefndu sex að þeir störfuðu við CAD/CAM eða hönnun í tölvu, það var svo einn sem skrifaði „*kennsla*“, annar sem skrifaði „*bitskinnur*“ og þriðji skrifaði „*bráðabirgðalausnir*“ sjá Töflu 3.

4.2 Viðhorf til launajafnréttis

Spurt var *Telur þú að launajafnrétti ríki á milli kynja á þínum vinnustað?* Alls svöruðu 97% (32/33) af þeim sagðist meirihlutinn 53,1% ($n=17$) telja svo vera, þrír svöruðu neitandi (9,4%; $n=3$). En 37,5% ($n=12$) sögðust ekki vita það.

Tafla 3 sýnir svör þátttakenda út frá kyni, alls svöruðu 81,8% (27/33) rúmlega helmingur er sammála því að það sé launajafnrétti á þeirra vinnustað. Þó ekki hafi reynst marktækur munur í tvíhliða z-prófi í þessari spurningu er athyglisvert að herra hlutfall karla segja nei við þessari spurningu en konur.

Þessi spurning var skoðuð út frá starfsviði fólks ($n=32$) með z-prófi, niðurstaða sýndi að marktækt herra hlutfall verkstæðiseiganda (90%; 9/10) heldur en 29,4% launþega (5/17) var sammála því að launajafnrétti ríki á milli kynja á þeirra vinnustað ($z=3.04$, $p=0,002$), ekki reyndist vera marktækur munur milli annarra. Sama próf var notað til að skoða niðurstöður spurningarinnar út frá því hvort þátttakandi væri með iðnmenntun, tannsmíðameistari eða með háskólapróf, ekki reyndist vera marktækur munur í þeim samanburði.

Næst var spurt *Telur þú að laun karla og kvenna í sama hlutfalli við tannsmíði séu þau sömu?* Allir svöruðu spurningunni, flestir sögðust ekki vita svarið (66,7%; $n=22$), sjö sögðu já (21,2%) og fjórir (12,1%) nei. Í Töflu 4 eru birtar niðurstöður út frá kyni ($n=28$), þar sést að karlar eru hlutfallslega sannfærðari en konur um að launin séu þau sömu, en flestir eru þó ekki vissir um hvort sömu laun séu greidd fyrir sama vinnuframlag.

Tafla 4. Mat á launajafnrétti á vinnustað.

		Karl		Kona		Samtals	
		Tíðni	(%)	Tíðni	(%)	Tíðni	(%)
Launajafnrétti á vinnustaðnum	Já	2	(40)	12	(54,5)	14	(51,9)
	Nei	1	(20)	2	(9,1)	3	(11,1)
	Veit ekki	2	(40)	8	(36,4)	10	(37)
	Samtals	5	(100)	22	(100)	27	(100)
Sömu laun fyrir sömu vinnu	Já	2	(40)	5	(21,7)	7	(25)
	Nei	0	(0)	4	(17,4)	4	(14,3)
	Veit ekki	3	(60)	14	(60,9)	17	(60,7)
	Samtals	5	(100)	23	(100)	28	(100)

Þeir sem svöruðu spurningunni um sömu laun fyrir sömu vinnu neitandi voru sérstaklega beðnir um að svara skriflega spurningunni *Hvaða ástæðu telur þú vera fyrir mismæmi í launum?*

Fjórir svöruðu skriflega:

1. „Reikna með að karlar séu með hærri laun“.
2. „Hugarfar beggja kynja“.
3. „Eigendur eru karlar svo það skýrir að þeir séu betur launaðir en konur sem vinna hjá þeim“.
4. „Gamaldags hugarfar enn lifandi í stéttinni en fljótt deyjandi eins og í mörgum öðrum greinum“.

Spurt var *Hversu sammála eða ósammála ertu því að bæði kyn fái jafnan möguleika á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun eða möguleika á að sækja námskeið á þínum vinnustað?*

Alls svöruðu 96,9% (32/33) þátttakenda þessari spurningu, og var meirihlutinn (81,3%; $n=26$) mjög sammála því að bæði kynin væru að fá jafnan möguleika á endurmenntun og símenntun á sínum vinnustað. Þá voru tveir (6,25%) sem voru; frekar sammála, jafnmargir sögðu „ég veit ekki“ eða „frekar ósammála“.

Í Töflu 5 sjást niðurstöður út frá kyni, þar sést að aðeins hærri hlutfall kvenna en karla telur aðgengi að símenntun jafnt milli kynja á vinnustaðnum.

Tafla 5. Aðgengi að endurmenntun á vinnustaðnum og ánægja með launakjör.

		Karl		Kona		Samtals	
		<i>n</i>	(%)	<i>n</i>	(%)	<i>N</i>	(%)
Jafnt aðgengi að endurmenntun	Mjög sammála	3	(60,0)	19	(82,6)	22	(78,6)
	Sammála	0	(0)	2	(8,7)	2	(7,1)
	Hvorki/né	1	(20,0)	1	(4,3)	2	(7,1)
	Ósammála	1	(20,0)	1	(4,3)	2	(7,1)
	Samtals	5	(100)	23	(100)	28	(100)

Næst var spurt *Ef þú hefur stundað endurmenntun í faginu, hefur viðbótarþekking eða þjálfun leitt til hærri launa?* Þeirri spurningu svöruðu 87,9% (29/33), meirihlutinn (83%; $n=24$) svaraði nei en 17,2% ($n=5$) svöruðu já við því að endurmenntun þeirra hefði leitt til hærri launa.

Næst var opin spurning þar sem þátttakendum, sem svöruðu nei við því að endurmenntun þeirra hefði leitt til hærri launa, bauðst að svara spurningunni *Hvers vegna telur þú að endurmenntun þín eða þjálfun hafi ekki leitt til launahækkunar?*

Alls voru 16 sem svöruðu því og hér eru þeirra svör:

5. „Hef ekki farið i endurmenntun“.
6. „Þetta hafa verið stutt námskeið í boði vinnuveitanda“.
7. „Það er reiknað með að þú hljótir endurmenntun þegar þú starfar á heilbrigðissviði“.
8. „Hugsa að fólk biðji ekki um launahækkunir“.
9. „Það er ekki svigrúm til launahækkana annarra en þeirra sem eru árlega. Þá eru viðtöl og möguleiki á að semja“.
10. „Ekki talið að endurmenntun um skili meiri afköstum, það gæti þó gerst með tímanum“.
11. „Viðhorf til fagsins“.
12. „Sjálfstætt starfandi, endurmenntun hefur engin áhrif á verkefnastreymið“.
13. „Endurmenntun leiðir almennt séð ekki til launahækkunar. Endurmenntun er nauðsynleg í grein eins og tannsmíði þar sem tæknipróun er hröð og síbreytileg“.
14. „Hef ekki stundað endurmenntun“.
15. „veit ekki“.
16. „Því launagreiðendur hafa ekki svigrúm til að hækka laun á minni verkstæðum þó þeir vildu það gjarnan. Verð eru of lág og þyrfti að hækka til muna til að geta borgað mannsæmandi laun fyrir háskólamenntaða vinnu þar sem við erum að framleiða sérsníðuð lækningatæki“.
17. „Endurmenntunin hefur ekki talist til launahækkunar þar sem hún hefur verið í formi fyrirlestra og námskeiða, einungis til fróðleiks“.
18. „Vegna þess að það er lítið sem ekkert svigrúm fyrir verkstæðiseigendur til að hækka laun starfsmanna þegar verðlagning á seldri tannsmíðavinnu er of lág“.
19. „Vegna þess að verkstæðiseigendur hafa ekki svigrúm til að greiða hærri laun (þó þeir vildu) þar sem verð á tannsmíðavinnu eru of lág“.
20. „Ekki hærri launa, heldur betri afurða? Endurmenntun kemur til baka ef sala eykst og þá vonandi með hærri launum“.

4.3 Kjör og kjarasamningar

Spurt var *Færð þú aukagreiðslur eða hlunnindi vegna starfsins?*

Þar mátti merkja við fleiri en einn reit og bárust 148 svör frá 87,9% (29/33) þátttakenda óháð kyni, niðurstöður út frá kyni má sjá í Töflu 6.

Ef Tafla 6 er skoðuð sést að langflestir fá jólagjöf 84% ($n=21$) og 80% ($n=20$) fá desemberuppbót. Ef kynin eru borin saman þá sést að karlar fá hlutfallslega oftar desember uppbót, ferðakostnað, fæði á vinnustað, kaffiveitingar og orlofsuppbót en konur, þessi munur var ekki marktækur í tölfræðiprófum. Í tvíhliða z-prófi reyndust marktækt hærri

hlutföll karla fá bifreiðahlunnindi ($z = 2,02, p = 0,043$) og íþróttastyrk ($z = 2,55, p = 0,011$) en konurnar í þessari könnun.

Tafla 6. Hlunnindi vegna starfsins.

	Karl		Kona		Samtals	
	<i>n</i>	(%)	<i>n</i>	(%)	<i>N</i>	(%)
Aksturs styrk	1	(25,0)	5	(23,8)	6	(24,0)
Bifreiðahlunnindi	2	(50,0)*	2	(9,5)	4	(16,0)
Desember uppbót	4	(100,0)	16	(76,2)	20	(80,0)
Fatapeninga	1	(25,0)	1	(4,8)	2	(8,0)
Ferðakostnað	3	(75,0)	8	(38,1)	11	(44,0)
Fæði á vinnustað	2	(50,0)	8	(38,1)	10	(40,0)
Fæði vegna vinnu í matartíma	0	(0)	1	(4,8)	1	(4,0)
Bónus	0	(0)	1	(4,8)	1	(4,0)
Jólagjöf	4	(100,0)	17	(81,0)	21	(84,0)
Orlofsuppbót	3	(75,0)	12	(57,1)	15	(60,0)
Endurmenntun	2	(50,0)	9	(42,9)	11	(44,0)
Kaffiveitingar	4	(100,0)	15	(71,4)	19	(76,0)
Álag	0	(0)	1	(4,8)	1	(4,0)
Íþróttastyrk	2	(50,0)*	1	(4,8)	3	(12,0)
Samtals	4	(100)	21	(100)	25	(100)

*Marktækt hærra hlutfall í tvíhliða z-prófi, $p < 0,05$.

Boðið var upp á svarkostinn *Annað, hvað?* Þrír skrifuðu að þeir fái „afmælisgjöf“ á sínum vinnustað.

Spurt var *Nýtir þú þér kjarasamningsákvæði og greiðir í viðbótarlífeyrissparnað?* Alls svöruðu 96,9% (32/33) þessari spurningu, og flestir eða 78,1% ($n=25$) svöruðu já.

Þá voru 15,6% ($n=5$) sem sögðust ekki nýta sér kjarasamningsákvæði og greiða í viðbótarlífeyrissparnað en tveir sögðu ég veit það ekki (6,3%). Innan kyns greiddu allir karlar viðbótarlífeyrissparnað, en (74%; $n=17$) kvenna, nei sögðu fjórar (17%) og tvær vissu það ekki (9%).

Næst var spurt *Hver voru meðal mánaðarlaun þín fyrir skatt árið 2019?* Alls svöruðu 75,8% (25/33) þessari spurningu. Laun þeirra sem voru í hlutastarfi voru uppreiknuð og miðað við að þau væru í 100% starfi.

Eins og kemur fram í Töflu 7 eru meðal mánaðarlaunin 624.483 krónur. Aðeins voru fjórir karlmenn sem tóku fram bæði laun og kyn en 21 kona. Samkvæmt þessum niðurstöðum eru konur með tæplega 23% lægri laun heldur en karlar.

Tafla 7. Laun tannsmiða.

	Karlar (<i>n</i> =4)	Konur (<i>n</i> =21)	Allir (<i>n</i> =25)
Lægstu laun	560.000 kr.	406.000 kr.	406.000 kr.
Hæstu laun	975.749 kr.	850.000 kr.	975.749 kr.
Meðallaun	772.687 kr.	596.254 kr.	624.483 kr.

Í Töflu 8 má sjá svör út frá kyni (*n*=28) við *Hversu sammála eða ósammála ertu fullyrðingunni: Tannsmiðir ættu að hafa kjarasamninga?* Alls 84,8% (28/33) svöruðu þessari spurningu, og voru fleiri mjög sammál og sammála 64,3% (*n*=18) og einungis tveir voru ósammála.

Sama svarhlutfall 84,8% (28/33) var við *Hversu sammála eða ósammála ertu því að Tannsmiðafélag Íslands (TÍ) kanni aðild að Bandalagi Háskólamanna (BHM) fyrir félagsmenn sína?* Meirihluti var mjög sammála eða sammála því að kanna aðild eða 75% (*n*= 21), nánari dreifingu svara má sjá í Töflu 8.

Tafla 8. Viðhorf til kjarasamnings fyrir tannsmiði og aðild að BHM.

		Karl		Kona		Samtals	
		Tíðni (%)	Tíðni (%)	Tíðni (%)	Tíðni (%)	Tíðni (%)	Tíðni (%)
Aðild að kjarasamning?	Mjög sammála	1	(20,0)	9	(39,1)	10	(35,7)
	Sammála	3	(60,0)	5	(21,7)	8	(28,6)
	Hvorki/né	1	(20,0)	7	(30,4)	8	(28,6)
	Ósammála	0	(0)	2	(8,7)	2	(7,1)
	Samtals	5	(100)	23	(100)	28	(100)
Kanna aðild að BHM?	Mjög sammála	1	(20,0)	8	(34,8)	9	(32,1)
	Sammála	4	(80,0)	8	(34,8)	12	(42,9)
	Hvorki/né	0	(0)	6	(26,1)	6	(21,4)
	Ósammála	0	(0)	1	(4,3)	1	(3,6)
	Samtals	5	(100)	23	(100)	28	(100)

Næst var spurt *Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu með þín launakjör?* Það voru 84,8% (28/33) sem svöruðu þeirri spurningu og voru 35,7% (*n*=10) ánægð með sín launakjör. Flestir svöruðu svarmöguleikanum hvorki ánægð(ur) né óánægð(ur) eða 39,3% (*n*=11), en 10,7% (*n*=3) svöruðu að þau væru óánægð(ur) með sín launakjör. Önnur svör

dreifðust á aðra svarkosti, sjá Töflu 9 en hún sýnir þá sem svöruðu bæði til um kyn sitt og viðhorf til launa.

Tafla 9. Mat þátttakanda á ánægju launa.

	Karlur		Konur		Alls	
	<i>n</i>	(%)	<i>n</i>	(%)	<i>N</i>	(%)
Mjög ánægð(ur)	0	(0)	2	(9)	2	(7)
Ánægð(ur)	3	(60)	6	(27)	9	(33)
Hvorki né	2	(40)	9	(41)	11	(41)
Óánægð(ur)	0	(0)	3	(14)	3	(11)
Mjög óánægð(ur)	0	(0)	2	(9)	2	(7)
Samtals	5	(100)	22	(100)	27	(100)

Spurt var *Ef þú greiðir félagsgjöld í stéttarfélag, í hvaða félagi ertu?* Og var sú spurning opin, þátttakendur gátu því skrifað svar sitt í svarbox.

Níu svöruðu ekki spurningunni, af þeim 72,7% (24/33) sem svöruðu, greiddu 58,3% (*n*=14) í stéttarfélagið VR. Þrír greiddu í BHM (12,5%) og jafnmargir í Eflingu. Fjórir greiddu ekki í félög eða nefndu önnur félög.

Í Töflu 10 má sjá svör þátttakanda eftir kyni, það sem er athyglisverðast er að karlarnir segjast ekki greiða í félög og að stærstur hluti kvenna greiðir sín félagsgjöld í VR.

Tafla 10. Dreifing á félagsgjöldum í stéttarfélög.

	Karlur		Konur		Alls	
	<i>n</i>	(%)	<i>n</i>	(%)	<i>N</i>	(%)
VR	1	(33,3)	13	(65)	14	(60,9)
BHM	0	(0)	2	(10)	2	(8,7)
Efling	0	(0)	3	(15)	3	(13)
Ekkert félag	2	(66,7)	0	(0)	2	(8,7)
Annað	0	(0)	2	(10)	2	(8,7)
Samtals	3	(100)	20	(100)	23	(100)

Í lok spurningalistans var spurt *Er eitthvað sem þú vilt bæta við í tengslum við laun og kjör tannsmíða?* Þessi spurning var opin og alls voru sjö sem höfðu þetta að segja:

21. „Árangurstengdar greiðslur myndi ég vilja hafa“
22. „Tannsmíðir rukka allt of lítið fyrir vinnuna sína og eru þ.a.l í slæmri stöðu gagnvart launþegum sínum.“

23. „Ef maður leitar á netinu eða spyr um laun tannsmiða þá koma mjög loðin svör ef nokkur og maður veit ekki alveg hvað er “eðlilegt” að biðja um í laun eða við hvað maður á að miða“
24. „Launabil tannsmiða mætti vera skýrara, t.d lágmarkslaun fyrir nýútskrifaða sem félagið gæti ákveðið eða eitthvað þannig. Annars er allt í lagi að laun séu árangurstengd, eftir ábyrgð og hvort tannsmiður kemur með aukin viðskipti í fyrirtækið, má alveg vera með hærri laun en næsti maður. „
25. „Verð verða að hækka til að geta greitt launþegum mannsæmandi laun. Of margir í þessari stétt eru með fyrirvinnu sem leiðir til þess að þessir sömu aðilar hafa tók á að undirbjóða kollega sína. Það er hlægilegt að selja sérsmiðuð lækningatæki á verðunum sem eru í gangi í dag.“
26. „tannsmiðir ræða sjaldan launakjör, hins vegar vantar alfarið að til séu lágmarkslaun eða viðmiðunar launatafla sem hægt sé að skoða til að sjá hvort laun séu sambærileg og annarra stétta með svipaða menntun.“
27. „ég held að flestir vilji betri laun en þeir hafa! erfitt að miða sig við aðra í launum þar sem ekki eru til taxtar fyrir tannsmiði. En líklega er það svoleiðis líka hjá tannlæknum? Gæti hjálpað að hafa kjarasamning svo fólk lifi af þessari vinnu, en þá þurfa líka tannlæknir að versla heima á Íslandi!!!!“

5 Umræður

Meginmarkmið þessarar rannsóknar var að kanna *viðhorf tannsmiða til launa- og kjaramála* og skoða hvernig launaþróun hefur verið síðastliðin 10 ár. Svörin hafa nú verið kynnt með bæði texta og töflum, í umræðum verður nú farið yfir niðurstöður og leitast við að svara rannsóknarspurningunni.

5.1 Bakgrunnur

Svarhlutfallið í rannsókninni var 46,5% (n=33) sem er heldur minna en í sambærilegri rannsókn sem gerð var árið 2010. Sú rannsókn fór ekki fram rafrænt heldur var hún gerð með þeim óvenjulega hætti að farið var á vinnustaði allra tannsmiða og starfsfólk beðið um að svara spurningalistum á blaði og setja í lokaðan kassa. Mikill meirihluti þátttakenda í rannsókninni voru konur eða um 82,1% (n=23). Ástæður þess geta verið nokkrar, konur eru komnar í meirihluta í stéttinni og svo eru þær mögulega opnari fyrir því að taka þátt í svona rannsóknum. Það má líta svo á að niðurstöður rannsóknarinnar endurspegli að miklu leyti viðhorf kvenna. Flestir þátttakendur voru á aldursbilinu 30-39 ára en áhugavert er að sjá að flestir karlmenn sem svöruðu rannsókninni voru á aldrinum 50-59 ára. Þeir hafa því líklega meiri reynslu og hærri starfsaldur og það getur haft þau áhrif að launamunur kynjanna í þessari rannsókn er jafn mikill og raun ber vitni.

Um 62% þátttakenda voru með háskólagráðu og því má gera ráð fyrir því að stór hluti þeirra hafi stundað nám eftir að tannsmiðanámið varð að háskólanámi eða hafi farið í viðbótarnám. Starfsaldur tannsmiða var mjög dreifður en flestir karlmenn eða 60% (n=3) höfðu 21-30 ára starfsreynslu.

Helmingur þátttakenda voru launþegar og tæplega þriðjungur verkstæðiseigendur. Áhugavert er að skoða starfssvið eftir kyni en þá sést að flestir karlmenn starfa við krónu- og brúargerð en konur voru í meirihluta í heilgómagerð. Þetta eru sambærilegar niðurstöður og Björn fékk í sinni rannsókn fyrir tæpum 10 árum. Í þessari spurningu var hægt að merkja við svarkostinn: „Annað, hvað?“ og voru þó nokkrir sem skrifuðu CAD/CAM eða hönnun tanngerva í tölvu. Miðað við hvernig tæknin hefur þróast þá hefði verið eðlilegast að hafa svarmöguleikann: Hönnun í tölvu.

5.2 Viðhorf tannsmiða til launajafnréttis og tækifæra

Áhugavert er að sjá að meirihluti þátttakenda telja að launajafnrétti ríki á þeirra vinnustað, sem verður að teljast gott. Það er þó stór hluti þátttakenda sem segist ekki vita hvort launajafnrétti ríki á þeirra vinnustað en ætla má að það sé vegna þeirrar launaleyndar sem oft er á vinnustöðum. Marktækan mun mátti sjá á viðhorfum verkstæðiseigenda og launþega í þessari spurningu, verkstæðiseigendur voru sannfærðari um að launajafnrétti væri á vinnustaðnum heldur en launþegar.

En þetta sést líka þegar skoðuð eru gögn úr næstu spurningu sem var um það hvort þátttakendur teldu að laun karla og kvenna í sama starfshlutfalli væru þau sömu, þar var mikill meirihluti sem sagðist ekki vita það. Umhugsunarvert þykir að karlar séu sannfærðari en konur á því að launajafnrétti ríki á þeirra vinnustað en segjast svo ekki vita hvort greidd séu sömu laun fyrir sömu vinnu.

Þeir sem svöruðu þessu neitandi voru beðnir um að skrifa af hverju þeir teldu að svo væri ekki, og þar komu fram áhugaverð atriði eins og til dæmis að karlar væru oftast eigendur og að gamaldags hugarfar ríkti sem væri þó fljótt deyjandi eins og í öðrum greinum. Líklegt er að gamaldagshugarfar spili inn í misræmi í launum og eins gæti verið að barneignir kvenkyns starfsmanna, sem oft eru lengur en karlmenn í barneignarleyfi, og fleiri þættir setji strik í reikninginn. Barneignir og það viðhorf samfélagsins að konur eigi frekar að sjá um heimilið og fjölskylduna var meðal annars skoðað í rannsókn Polachek og Xiang þar sem reynt var að útskýra launamun kynjanna (Polachek og Xiang, 2009).

Þegar kemur að endurmenntun virðast niðurstöður sýna að margir þátttakendur telja að viðbótarþekking eða þjálfun þeirra hafi ekki leitt til hærri launa. Þeir sem svöruðu neitandi voru spurðir hvers vegna þeir teldu svo ekki vera og þar komu margar hugleiðingar fram eins og til dæmis að verkstæðiseigendur hefðu ekki svigrúm til að greiða hærri laun þó þeir vildu þar sem verð á tannsmíðavinnu er of lágt. Í rannsókn þar sem fram kom verð á tannsmíðavinnu í nokkrum Evrópulöndum kom fram að Þýskaland er með hæsta verð á tannsmíðavinnu á eftir Sviss (Rebmann Research, 2019). Annar þátttakandi segir að endurmenntun leiði almennt ekki til launahækkunar en hún sé nauðsynleg í fagi eins og tannsmíði þar sem tækniþróun sé hröð og síbreytileg. Þá var eitt svar sem vakti athygli rannsakanda en þar bendir þátttakandi á að endurmenntun leiði ekki endilega til hærri launa en leiði til betri afurða og segir endurmenntun koma til baka ef sala eykst og þá vonandi

með hærri launum. Út frá þessu má áætla að endurmenntun skili hærri launum til lengri tíma lítið en líklega ekki til skamms tíma.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að meðallaun tannsmíða á Íslandi eru 624.483 krónur sem er þó nokkuð hærra enn í rannsókn Björns Grímssonar frá árinu 2010 þegar meðallaun voru 399.897 krónur. Í þessari rannsókn mátti greina launamun á milli kynja en hann er tæp 23% og er sá munur heldur hærri samanborið við niðurstöður frá 2010 (Björn Grímsson, 2011). Ýmsar rannsóknir benda til þess að óútskýrður launamunur finnst milli kynja (Hagstofa Íslands, 2019b), ekki var búist við því að slíkt kæmi fram í niðurstöðum þar sem karlar voru fáir í rannsókninni. Hins vegar gáfu þeir upplýsingar um hæstu launin í þessari rannsókn og má því leiða líkur að því að þessar niðurstöður styðji við að óútskýrður launamunur sé milli kynja. Það þarf þó að nefna það að karlarnir í rannsókninni voru eldri en konurnar og höfðu lengri starfsreynslu sem gæti haft áhrif á hver laun þeirra voru.

Þátttakendur sögðust ýmis vera „ánægð(ur)“ eða „hvorki né“ þegar spurt var um ánægju með eigin launkjör. Þetta eru sambærileg viðhorf og niðurstöður úr vinnustaðagreiningu sýna frá árinu 2011 (Vilborg Gunnarsdóttir, 2011). Þar voru flestir hvorki sáttir né ósáttir með launakjör sín en töldu þó að launakjör sín væru betri eða svipuð en gengur og gerist á öðrum sambærilegum vinnustöðum.

5.3 Launatengd hlunnindi

Þegar kemur að hlunnindum tannsmíða virtust flestir fá desemberuppbót og jólagjöf og margir fengu orlofsuppbót og almennar kaffiveitingar. Almenna vitundarvakningu virðist þó vanta innan tannsmíðastéttarinnar þegar kemur að hlunnindum. Mjög fáir virðast fá álagsgreiðslur en þó er það þekkt í stéttinni að fólk vinni yfirvinnu á þeim tímum sem mikið er að gera og ekki er víst að launþegar viti af því að þeir eigi að fá greiddan yfirvinnutíma. Áhugavert þykir að marktækan mun mátti greina á milli karla og kvenna þegar kom að bifreiðahlunnindum og íþróttastyrkjum til starfsmanna, hvort karlar biðji frekar um þessa styrki eða hvort litlar upplýsingar séu á meðal starfsfólks um framboð á slíku er ekki víst, en hugsanlegt er að tilkoma kjarasamninga myndi skýra þetta út fyrir starfsfólki.

Flestir þátttakenda virðast greiða í stéttarfélagið VR og nokkrir greiða í stéttarfélagið Eflingu. Þær niðurstöður komu nokkuð á óvart vegna þess að eins og kemur fram inn á heimasíðu Eflingar sjá þeir um hagsmuni þeirra sem vinna við almenn störf verkafólks, og

þar sem tannsmíði er heilbrigðisstétt og námið á háskólastigi virðist réttindum tannsmíðs best borgið hjá stéttarfélagi sem þjónar hagsmunum þeirra.

Í lok spurningalistans, þegar þátttakendum bauðst til að bæta einhverju við í sambandi við laun og kjör tannsmíða voru nokkur atriði sem vöktu athygli eins og til dæmis að erfitt sé að afla sér upplýsinga um laun og erfitt sé að áætla hvað eigi að biðja um í laun. Þetta er eitthvað sem gæti lagast með tilkomu kjarasamninga en samkvæmt niðurstöðum virðist einmitt vera vilji hjá meirihluta félagsmanna TÍ að fá kjarasamninga og það er eitthvað sem ég hvet TÍ til þess að skoða nánar.

Í ljósi þess hve fáir karlar tóku þátt í rannsókninni getur verið að skekkjur séu í niðurstöðunum. Eins hefði verið gott ef fleiri tannsmíðir hefðu séð sér fært um að taka þátt í könnuninni til þess að fá sem besta mynd á launa- og kjaramál tannsmíða í dag.

5.4 Ályktun

Það má álykta út frá niðurstöðum rannsóknarinnar að tannsmíði í þessari könnun skorti upplýsingar um réttindi launafólks. Fram kom að áhugi er fyrir hendi að leggja grunn að kjarasamningum fyrir tannsmíði og eins að kanna aðild að BHM. Það er áhugavert að sjá að launamunur kynjanna hefur aukist lítillega frá árinu 2010 en á sama tíma hefur menntunarstig hækkað, þar sem flestar konur í þessari rannsókn eru með BS-próf benda niðurstöðurnar til þess að aukinni menntun fylgi ekki hærri laun. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna nýjar upplýsingar varðandi viðhorf tannsmíða til kjaramála og geta hugsanlega nýst til að leggja grunn að kjarasamningum.

Heimildir

- Bandalag háskólamanna. (2017). Stefna BHM. Sótt af <https://www.bhm.is/um-bhm/stefna/>
- Bandalag háskólamanna. (2020). Um Bandalag háskólamanna. Sótt af <https://www.bhm.is/um-bhm/>
- Björn Grímsson. (2011). *Launa-, starfsviðs- og kynjagreining tannsmiðastarfsins. Könnun á högum kynjanna meðal starfandi tannsmiða á Íslandi árið 2010* (BS-rigerð). Háskóli Íslands, Tannlæknadeild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/10173>
- Bobich, A. M. og Mitchell, B. L. (2017). Transforming Dental Technology Education: Skills, Knowledge, and Curricular Reform. *Journal of Dental Education*, 81(9), eS59-eS64. doi:10.21815/jde.017.035
- Boschini, A. (2017). *Olika kön, olika lön - en ESO-rapport om diskriminering på arbetsmarknaden*. Sótt af https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2014/12/ESO-rapport-2017_5.pdf
- Gary Becker Biographical. (1992). Sótt af <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/1992/becker/biographical/>
- Hagstofa Íslands. (2017). Launamunur kynjanna um 16%. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/oleidrettur-launamunur-kynjanna-2016/>
- Hagstofa Íslands. (2019a). Algengustu heildarlaunin á bilinu 550 til 600 þúsund krónur á mánuði. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/laun-2018/>
- Hagstofa Íslands. (2019b). Meðalatvinnutekjur karla hærri en tekjur kvenna. Sótt af <https://www.hagstofa.is/utgafur/frettasafn/felagsmal/konur-og-karlar-a-islandi-2019/>
- Háskóli Íslands. (Án ártals). Um námið. Sótt af https://www.hi.is/heilbrigdisvisindasvid_tannlaeknadeild/um_namid

- Jafnréttisstofa. (Án ártals). Hvað er jafnlaunavottun? Sótt af <https://www.jafnretti.is/is/vinumarkadur/jofn-laun-og-jafnir-moguleikar/hvad-er-jafnlaunavottun>
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.
- Lög um lækningatæki nr. 16/2010.
- Lönelotsarna. (2017). *Samma yrke olíka lön*. Sótt af <http://www.fredrikabremer.se/wp-content/uploads/2017/07/Samma-yrke-olika-lon-0704.pdf>
- Nash, K. D. og Benting, D. G. (2014). Private practice of prosthodontists in the United States: results from the 2008 & 2011 surveys of prosthodontists. *J Prosthodont*, 23(1), 10-20. doi:10.1111/jopr.12122
- Oaxaca, R. (2007). The challenge of measuring labor market discrimination against women. *Swedish Economic Policy Review*, 14(1), 199-231.
- Polachek, S. W. og Xiang, J. (2009). *The Gender Pay Gap across Countries: A Human Capital Approach*: DIW Berlin, The German Socio-Economic Panel (SOEP). Sótt af https://EconPapers.repec.org/RePEc:diw:diwsop:diw_sp227
- Rebmann Research. (2019). *Atlas Dental*. Sótt af https://www.gfdi.de/ids-2019/Atlas_Dentalstudie_2018_EN.pdf
- Reglugerð um gildistöku reglugerða Evrópusambandsins um lækningatæki (II).
- Reglugerð um gildistöku reglugerða Evrópusambandsins um lækningatæki.
- Reglugerð um lækningartæki nr. 934.
- Salarieswiki. (Án ártals). Dental Hygienist Salary, Qualifications, Job Growth, And More. Sótt af Dental Hygienist Salary, Qualifications, Job Growth, And More
- SalaryExpert. (Án ártals, 2. apríl 2020). Dental Technician Salary. Sótt af <https://www.salaryexpert.com/salary/job/dental-technician/iceland>

- Sigurlína Davíðsdóttir. (2013). Eigindlegar eða meginlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði rannsókna*. Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Stjórnarráðið. (Án ártals-a). Algengar spurningar, 15. Er kynbundin launamunur enn fyrir hendi hér á landi? Sótt af <https://www.stjornarradid.is/default.aspx?PageID=eb09831c-9c28-11e6-9409-005056bc4d74>
- Stjórnarráðið. (Án ártals-b). Jafnlaunavottun. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/jafnlaunavottun/>
- Stjórnarráðið. (Án ártals-c). Um jafnrétti kynjanna. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/um-jafnretti-kynjanna/>
- Tannlæknafélag Íslands. (1967). *Árbók Tannlæknafélags Íslands* (10. árgangur bindi). Reykjavík (Ísland): Tannlæknafélag Íslands. Sótt af <https://timarit.is/page/5235250#page/n57/mode/2up>
- Tannsmiðafélag Íslands. (1994). *Tannsmiðatal, íslenskir tannsmiðir frá upphafi*. Reykjavík: Prent húsið.
- Tannsmiðafélag Íslands. (2003). Tannsmiðafélag Íslands, TÍ. Sótt af <https://www.si.is/hugverk-og-thjonusta/ti/>
- Tannsmiðafélag Íslands. (2014). *Tannsmiðatal: til 2013*, . Reykjavík: Tannsmiðafélag Íslands.
- Vilborg Gunnarsdóttir. (2011). *Vinnustaðagreining tannsmiða á Íslandi 2010; Könnun á starfsánægju og líðan tannsmiða* (BS-ritgerð). Háskóli Íslands, Skemman.is. Sótt af <https://skemman.is/bitstream/1946/7170/3/BS%20Tannsm%c3%ad%c3%b0i%20VG%200111.pdf>
- VR. (2018). Launakönnun 2018. Sótt af https://www.vr.is/media/5493/launakonnunvr_2018.pd

Viðauki

Kynningabréf

Ágæti tannsmiður.

Ég heiti Petrea Kristín og er að ljúka BS námi í tannsmíði við Tannlæknadeild Háskóla Íslands. Ég er að vinna að lokaverkefni þar sem markmiðið er að rannsaka **launaþróun tannsmiða og kanna viðhorf þeirra til kjaramála**.

Könnunin er send á alla tannsmiði í Tannsmiðafélagi Íslands og geta þátttakendur gefið mikilvægar upplýsingar sem geta ýtt undir að mögulega verði hugað að gerð kjarasamninga fyrir tannsmiði.

Mér þætti vænt um ef þú gæfir þér u.þ.b 4 mínútur til þess að svara rafrænni spurningakönnun. Möguleiki er að sleppa einstaka spurningum ef hún þykir óljós eða þú kýst að svara ekki af öðrum ástæðum. Með því að svara könnuninni gefur þú samþykki til að nota svör þín til úrvinnslu sem niðurstöður rannsóknar. Taka skal fram að könnunin er nafnlaus og ekki er hægt að rekja svör á nokkurn hátt til þátttakenda. Að lokinni úrvinnslu verður öllum gögnum eytt og niðurstöður verða birtar í BS ritgerð minni á skemman.is.

Athugasemdum eða fyrirspurnum vegna rannsóknarinnar skal beina til ábyrgðarmanns.

Með fyrirfram þökk um góð viðbrögð og von um góða þátttöku.

Kveðja

Petrea Kristín Vignisdóttir

Ábyrgðamaður rannsóknar

Aðalheiður Svana Sigurðardóttir
Formaður námsbrautar í tannsmíði
Tannlæknadeild Háskóla Íslands
Vatnsmýrarvegi 16, 101 Reykjavík
Netfang: adalhsvana@hi.is

Spurningakönnun

1. Hvert er þitt starfssvið? (*Vinsamlegast merktu við það sem á best við þig*)
 - Verkstæðiseigandi
 - Launþegi
 - Sjálfstætt starfandi
 - Í stjórnunarstarfi
2. Hvað hefur þú starfað lengi sem tannsmiður?
 - 2 ár eða minna
 - 3-6 ár
 - 7-10 ár
 - 11-20 ár
 - 21-30 ár
 - 31 ár eða meira
3. Er tannsmíði þitt aðalstarf?
 - Já
 - Nei (vinsamlegast svaraðu næst spurningu 6)
4. Hvert er þitt starfssvið? (*Hér má merkja við fleiri en einn reit.*)
 - Undirbúningsvinna
 - Heilgómasmíði
 - Krónu- og Brúarsmíði
 - Postulínsvinna
 - Stálgrindasmíði
 - Tannréttingar
 - Annað, hvað? _____
5. Hvert var starfshlutfall þitt við tannsmíði árið 2019? (vinsamlegast svaraðu í prósentum)
Svar: _____ %
6. Telur þú að launajafnrétti ríki á þínum vinnustað?
 - Já
 - Nei
 - Ég veit það ekki
7. Telur þú að laun karla og kvenna í sama starfshlutfalli við tannsmíði séu þau sömu?

- Já (vinsamlegast svaraðu næst spurningu 9)
 - Nei
 - Ég veit það ekki
8. Ef þú svaraðir spurningu nr. 7 neitandi, hvaða ástæðu telur þú vera fyrir misræmi í launum?
Svar: _____
9. Hveru sammála eða ósammála ertu því að bæði kyn fái jafna möguleika á endurmenntun, símenntun og starfsþjálfun eða möguleika á að sækja námskeið á þínum vinnustað?
- Mjög sammála
 - Frekar sammála
 - Ég veit ekki
 - Frekar ósammála
 - Mjög ósammála
10. Ef þú hefur stundað endurmenntun í faginu, hefur viðbótarþekking eða þjálfun leitt til hærri launa?
- Já (Vinsamlegast svaraðu næst spurningu númer 12)
 - Nei (Vinsamlegast svaraðu næstu spurningu)
11. Ef þú svaraðir spurningu nr.10 neitandi, hvers vegna telur þú að endurmenntun þín eða þjálfun hafi ekki leitt til launahækkunar?
Svar: _____
12. Færð þú aukagreiðslur eða hlunnindi vegna starfsins? (*Vinsamlegast merktu við allt sem við á*)
- Bónus
 - Álagsgreiðslur
 - Eingreiðslu vegna árangurs
 - Desember uppbót
 - Orlofs uppbót
 - Fatapeninga (ef ekki eru lögð til einkennisföt eða persónuhlífar á vinnustað)
 - Íþróttastyrk eða styrk vegna heilsueflingar
 - Fæðispeningar (t.d. ef matarhléi er sleppt eða matarhlé varir 30 mínútur eða minna)
 - Fæði á vinnustað (morgunmatur/hádegismatur/kvöldmatur, atvinnurekandi

leggur til)

- Almennar kaffiveitingar (atvinnurekandi leggur til)
- Aksturs styrk (bensín/dísel/rafmagns styrkur vegna samgangna milli heimilis og vinnu)
- Samgöngugreiðslur (vistvænar samgöngur: almenningssamgöngur, gangur, hjólréiðar) allt að 8.000 kr á mánuði
- Styrk vegna endurmenntunar
- Ferðakostnað greiddan vegna endurmenntunar innanlands og/eða erlendis
- Jólagjöf
- Bifreiðahlunnindi
- Annað, hvað? _____

13. Nýtir þú þér kjarasamningsákvæði og greiðir í viðbótarlífeyrissparnað (2%-4%) og nýtur allt að 11,5% mótframlags frá launagreiðanda?

- Já
- Nei
- Ég veit ekki

14. Hver eru meðal mánaðarlaun þín fyrir skatt árið 2019:

kr. _____

15. Hversu sammála eða ósammála ertu fullyrðingunni „tannsmiðir ættu að hafa kjarasamninga“ ?

- Mjög sammála
- Frekar sammála
- Ég veit ekki
- Frekar ósammála
- Mjög ósammála

16. Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu með þín launakjör?

- Mjög ánægð(ur)
- Ánægð(ur)
- Hvorki ánægð(ur) né óánægð(ur)
- Óánægð(ur)
- Mjög óánægður

17. Ef þú greiðir félagsgjöld í stéttarfélag, í hvaða félagi ertu? (VR, Félag tæknimenntaðra o.s.frv)

Vinsamlega skrifaðu svarið _____

18. Hversu sammála eða ósammála ertu því að Tannsmiðafélag Íslands (TÍ) kanni aðild að Bandalagi Háskólamanna (BHM) fyrir félagsmenn sína?

- Mjög sammála
- Frekar sammála
- Ég veit ekki
- Frekar ósammála
- Mjög ósammála

19. Er eitthvað sem þú vilt bæta við í tengslum við laun og kjör tannsmiða?

20. Vinsamlegast merktu við æðstu prófgráðu sem þú hefur lokið

- Háskólagráða meistarastig (MS, MA o.s.frv.)
- Háskólagráða (BS)
- Iðnskóli, tannsmiðameistari
- Iðnskóli, tannsmiður
- Klínísk tannsmíði

21. Á hvaða aldri ertu?

- 20 - 29 ára
- 30 – 39 ára
- 40 – 49 ára
- 50 – 59 ára
- 60 – 69 ára
- 70 ára eða eldri

22. Hvert er kyn þitt?

- Kona
- Karl