



Markvissar aðgerðir skila árangri.

Anna Jörgensdóttir, starfsmannastjóri Hafnarfjarðarbæjar.





Yfirferð

- Launakönnun Hafnarfjarðarbæjar 2007 – samanburður við fyrri könnun frá 2001.
- Starfsmat.
- Sérækar aðgerðir.





Bakgrunnur launakönnunar 2007

- Könnunin var gerð á tímabilinu maí til júlí 2007.
- Ráðgjafafyrirtækið ParX greindi launaupplýsingar fyrir 1.325 starfsmenn Hafnarfjarðarbæjar í 30% starfshlutfalli eða meira skv. launabókhaldi fyrir mars 2007.
- Greining gerð á heildarlaunum og dagvinnulaunum ásamt aukagreiðslum.
- Upplýsingar voru greindar eftir starfsgrein, starfssviði, aldri, starfsaldri og kyni.
- Notast við starfaflokkun Hagstofunnar – ÍSTARF 95 til að flokka störf.





Markmið launakönnunar

Leitast var við að svara eftirfarandi spurningum:

1. Hver er munur á meðal heildar- og dagvinnulaunum karl- og kvenkyns starfsmanna Hafnarfjarðarbæjar?
2. Hver eru meðal heildar- og dagvinnulaun starfsmanna Hafnarfjarðarbæjar, greind eftir kyni, starfsgrein, starfssviði, starfsaldri og aldri?
3. Er munur á launum karla og kvenna þegar tekið hefur verið tillit til starfsgreinar, aldurs, starfsaldurs og fjölda yfirvinnustunda (kynbundinn launamunur)?
4. Hefur starfsgrein ólík áhrif á launa karla og kvenna?





Helstu niðurstöður launakönnunar

1. Óútskýrður munur á heildarlaunum karla og kvenna hefur minnkað frá árinu 2001 hjá Hafnarfjarðarbæ.

Að teknu tilliti til aldurs, starfsaldurs, starfsgreina og heildaryfirvinnustunda.

- Laun kvenna 6% lægri en laun karla í stað 8% á árinu 2001.
- Laun kvenna 9% lægri en laun karla í stað 12% á árinu 2001 þegar kennurum er sleppt.

2. Óútskýrður munur á dagvinnulaunum minnkar líka frá árinu 2001.

- Dagvinnulaun kvenna 0,6% lægri en laun karla í stað 6% á árinu 2001.
- Dagvinnulaun kvenna 0,8% hærri en laun karla í stað þess að vera 8% lægri en laun karla þegar kennurum er sleppt árið 2001.





Frh. – helstu niðurstöður

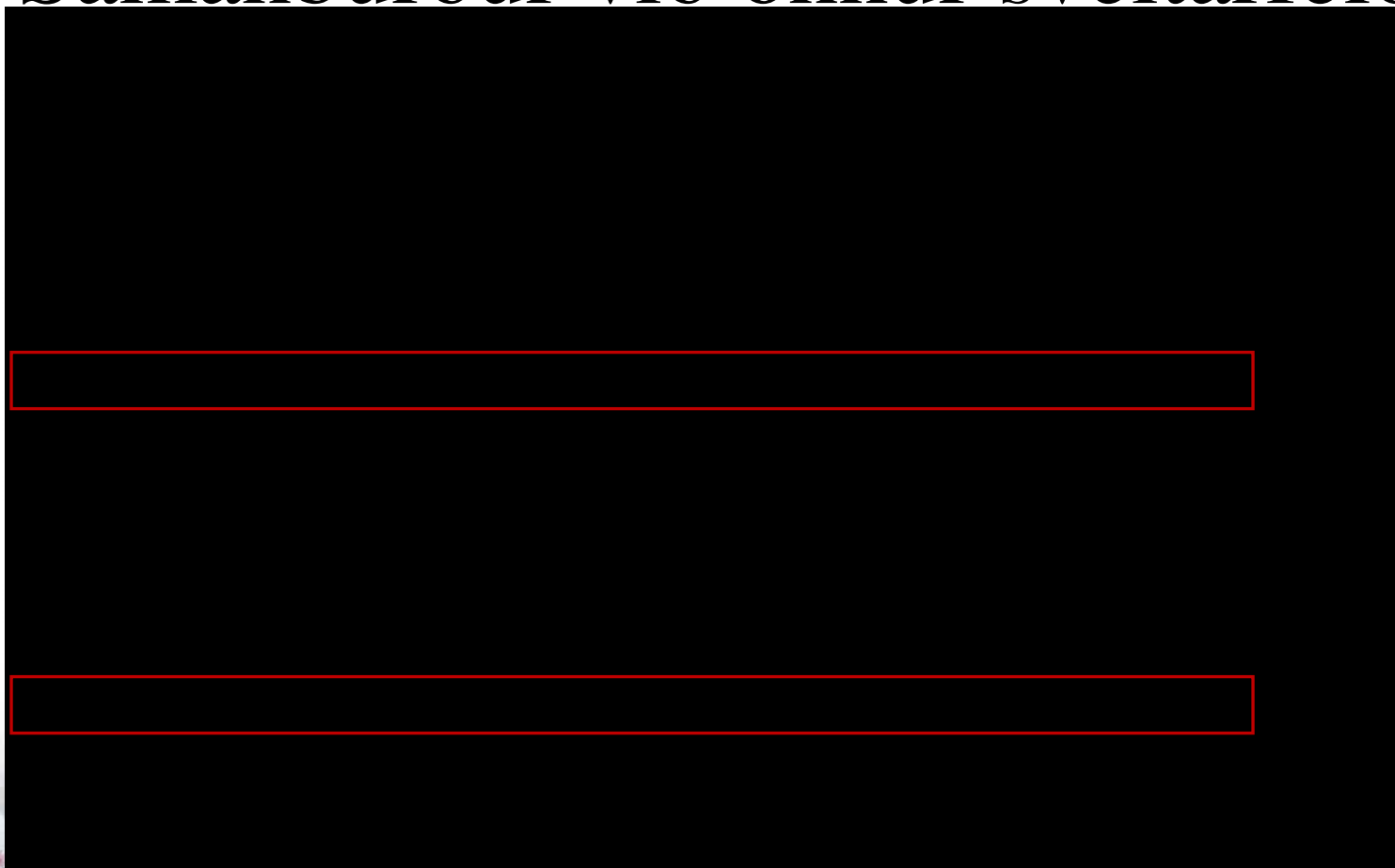
3. Víxláhrif sem komu fram árið 2001 eru ekki lengur til staðar.

- Árið 2001 hækkuðu karlar í launum við að fara í stjórnunarstöður úr sérfræðistörfum á meðan konur lækkuðu.
- Árið 2007 hækkuðu bæði karlar og konur við að fara í stjórnunarstöðu úr sérfræðistörfum.





Samamburður við önnur sveitarfélög





Innleiðing nýs starfsmatskerfis hjá Hafnarfjarðarbæ árið 2002

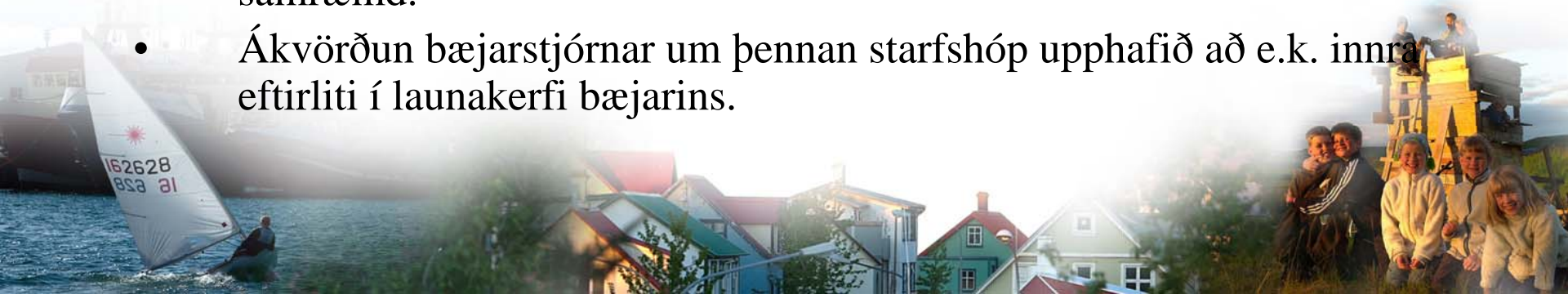
- Tekur til félaga í Starfsmannafélagi Hafnarfjarðarbæjar (og tók einnig til félaga í Verkalýðsfélaginu Hlíf).
- Starfsmatinu er ætlað að leggja kerfisbundið mat á innihald og einkenni starfa.
- Skapast hlutlægt viðmið sem hægt er að nýta við uppröðun á mismunandi störfum eftir innihaldi þeirra.
- Forsendur launaákvæðana sýnilegri.
- Starfsmatið – mikilvægt tæki til að meta störf innbyrðis og tryggja að greidd séu sömu laun fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.
- Starfsmatið leiddi til töluverðra hækkana hjá stórum kvennastéttum, umönnunarstörf hækkuðu verulega.
- Starfsmatið tekur þó einvörðungu til dagvinnulauna en ekki yfirvinnugreiðslna.
- Starfsmatið á að öllum líkindum stóran þátt í því að tekist hefur að útrýma kynbundnum launamun þegar dagvinnulaun karla og kvenna eru skoðuð.





Sértækar aðgerðir – starfshópur settur á laggirnar 2005.

- Bæjarstjórn Hafnarfjarðar samþykkti á fundi sínum 25. október 2005 “*að koma á fót starfshópi sem væri ætlað það hlutverk að fara kerfisbundið í gegnum launakerfi bæjarins til að kanna hvort þar væri að finna kynbundinn launamun vegna sambærilegra starfa.*”
- Fulltrúar í starfshópi: bæjarstjóri, starfsmannastjóri, lýðræðis- og jafnréttisfulltrúi, deildarstjóri launadeildar, formaður Starfsmannafélags Hafnarfjarðar og fulltrúi minnihluta í bæjarstjórn.
- Starfshópur skilar tillögum til bæjarráðs 18. janúar 2006 sem samþykkir þær.
- Með þessari aðgerð voru laun ákveðins hóps starfsmanna leiðrétt og samræmd.
- Ákvörðun bæjarstjórnar um þennan starfshóp upphafið að e.k. innra eftirliti í launakerfi bæjarins.





Sértækar aðgerðir – frh.

- Lýðræðis- og jafnréttisfulltrúi ráðinn starfsmannastjóri í október 2006 – lýðræðis- og jafnréttismál heyra undir starfsmannastjóra.
- Innra eftirlit virkt í dag og laun leiðrétt ef mismunun kemur í ljós – síðasta stóra samræmingaraðgerðin var t.d. samþykkt 24. október sl. þegar föst yfirvinna hjá ákveðnum hópi skrifstofufólks var hækkuð til samræmis við aðra starfsmenn.
- Í drögum að nýrri jafnréttisstefnu – launakannanir á þriggja ára fresti.





Sértækar aðgerðir – nýsamþykktar tillögur í starfsmannamálum.

- Samþykkt bæjarráðs Hafnarfjarðar í gær.
- Fjölgun á tímabundnum viðbótareiningum vegna verkefna og hæfni til leikskólakennara.
- Fastar yfirvinnugreiðslur til starfsmanna sem er gert að matast með börnum í leikskólum.
- Eingreiðslur til ófaglærðra starfsmanna í grunnskólum.
- Sjóðir í leik- og grunnskólum til að umbuna starfsmönnum sérstaklega vegna mikils álags í starfi.
- Kostnaðarauki upp á 200 milljónir króna á næsta ári.





Sértækar aðgerðir – þátttaka í skólaverkefni.

- Samstarfsverkefni félagsmálaráðuneytis, Jafnréttisstofu, Jafnréttisráðs, Reykjavíkurborgar, Hafnarfjarðarbæjar, Kópavogsbæjar og Akureyrarbæjar.
- Verkefnið miðar að því að efla jafnréttisfræðslu í leik- og grunnskólum og samþætta kynjasjónarmið í öllu skólastarfi.
- Eitt af meginmarkmiðum verkefnisins er að draga úr kynbundnu náms- og starfsvali ungs fólks.
- Kynbundið náms- og starfsval ýtir undir launamisrétti og því eru aðgerðir í þá veru að draga úr hinum kynjaskipta vinnumarkaði mikilvægar til lengri tíma litið í baráttunni við kynbundinn launamun.





Samantekið

- Mörg jákvæð skref verið stigin til að stemma stigu við kynbundinn launamun hjá Hafnarfjarðarbæ en þó eru gamlar syndir til staðar í kerfinu sem erfitt er að vinda ofan af.
- Við erum ánægð með þann árangur sem hefur náðst en markmiðið er að sjálfsögðu útrýma kynbundnum launamun með öllu og við stefnum ótrauð áfram að því markmiði.



