



Alþýðusamband Íslands

Kynbundinn launamunur – sláandi staða á landsbyggðinni

Nýverið var kynnt rannsókn um kynbundinn launamun sem náði til alls vinnumarkaðarins, þ.e. fyrri rannsóknir um kynbundinn launamun hafa verið einskorðaðar við ákveðin stéttarfélög, fyrirtæki eða stofnanir. Þar sem rannsóknin náði yfir allan vinnumarkaðinn var hægt að bera saman einkageirann og opinbera geirann, höfuðborgarsvæðið og landsbyggðina. Niðurstöður rannsóknarinnar valda nokkrum áhyggjum. Í ljós kemur að leiðréttur kynbundinn launamunur á Ísland er 19,5%. Það þýðir að karlar eru að jafnaði með 19,5% hærri heildarlaun en konur þegar búið er að taka tillit til vinnutíma, starfs, menntunar, aldurs, atvinnugeira, ábyrgðar í starfi og þess hvort fólk er sjálfstætt starfandi eða launafólk. Kynbundinn launamunur á landsvísu er 22,4% í einkageiranum en í opinbera geiranum mældist kynbundinn launamunur aðeins meðal starfsmanna með framhaldsskólamenntun (28,4%). Ástandið er því skárri í opinbera geiranum.

Mest sláandi í þessari rannsókn er kynbundni launamunurinn á landsbyggðinni. Þar eru karlar með 38% hærri heildarlaun en konur þegar tekið hefur verið tillit til þeirra þátta sem nefndir voru hér að framan. Á höfuðborgarsvæðinu er launamunurinn 10,3%. Þessi munur á landsbyggðinni er meiri en nokkurn grunaði og vekur ugg í brjósti, þar sem þessi mikli launamunurinn er meðal þeirra starfsstétta sem krefst menntunar. Þessar niðurstöður eru ekki hvetjandi fyrir ungar menntaðar konur að leita starfa og starfsframa á landsbyggðinni.

Starfshópur um jafnlaunastefnu á almennum vinnumarkaði

Starfshópurinn var skipaður í október 2007 á grundvelli stefnuyfirlýsingar ríkisstjórnar Sjálfstæðisflokks og Samfylkingar þar sem m.a. koma áttu á samvinnu aðila vinnumarkaðarins og hins opinbera um að leita leiða til að eyða kynbundnum launamun á almennum vinnumarkaði.

Starfshópurinn skilaði skýrslu í október 2008. Þar var lögð mest áherslu á að kanna leiðir sem beinlínis varða ferli launaákvörðunar í fyrirtækjum sem gæti þannig orðið til þess að auka launajafnrétti á almenna vinnumarkaðinum. Bent var á þrjár leiðir í þessu skyni, *starfsmatsleið*, *vottunarleið* og *vegvísisleið*. Hér á eftir verður gerð grein fyrir hverri leið fyrir sig í örfáum orðum, en bent er á skýrsluna sem hægt er að nálgast á vef Félags- og tryggingamálaráðuneytisins.

Starfsmatsleiðin felur í sér ítarlegri greiningu starfa í hverju fyrirtæki fyrir sig, þar sem verðmæti þeirra er metið með samræmdri mælistiku. Laun fyrir hvert starf skal síðan ákveðið út frá þessu mati. Við matið skal gæta fyllsta kynhlutleysis.

Vottunarleiðin byggist á því að óháður faggiltur aðili staðfesti að ákvörðunartaka í launa-, ráðningar- og starfsþróunarmálum fyrirtækis eða stofnunar feli ekki í sér kynbundna mismunun. Vinna er hafin við að þróa launajafnréttisstaðal í samvinnu aðila vinnumarkaðarins, ASÍ og SA, ásamt félags- og tryggingamálaráðuneytinu en Staðlaráð Íslands hefur umsjón með verkefninu. Jafnlaunastaðalinn á að vera tilbúin í árslok 2009.

Vegvísisleiðin er leiðbeinandi ferli um jafnlaunaúttektir í fyrirtækjum og stofnunum. Þetta er ákveðin aðferðarfræði sem auðvelt er að aðlaga að hverju fyrirtæki fyrir sig. Búið er að vinna vegvísinn og er

hann að finna í skýrslu jafnlaunahópsins. Þegar hafa um fimmtíu fyrirtæki lýst yfir áhuga að vinna samkvæmt vegvísinum og er fjöldi starfsmanna þeirra á meðal um 15 þúsund.

Kynbundinn launamunur er íslensku samfélagi til vansæmdar og núna þegar miklir erfiðleikar eru á vinnumarkaði verða aðilar vinnumarkaðarins og stjórnvöld að gæta þess með öllum ráðum að kynbundinn launamunur aukist ekki.

Í kreppunni sem nú geisar eru það fleiri karlar en konur sem misst hafa vinnuna, þar sem að þeir eru fjölmennari í atvinnugreinum sem fyrstar verða fyrir barðinu á samdrætti s.s. byggingariðnaði. Konur missa vinnuna síðar þar sem þær eru fjölmennar í umönnunarstörfum á vegum ríkis og sveitarfélaga, en um leið er reynsla annarra landa sú að karlar koma fyrir út á vinnumarkaðinn aftur en konur. Erfiðara er fyrir konur að koma aftur út í atvinnulífið og þær sem þar eru taka oft á sig kjaraskerðingu.

Í kjölfar kreppunnar hafa fyrirtæki og stofnanir tekið á það ráð að lækka laun starfsmanna sinna. Fjöldmörg fyrirtæki hafa notað tröppugang í að lækka laun, þ.e. hinir hæst launuðu lækka mest en þeir sem hafa lægstu launin lækka minna eða ekkert. Þessi aðferð kemur líklega til að minnka kynbundinn launamun þar sem konur hafa lægri laun en karlar, því eru stjórnendur fyrirtækja sem grípa til þessara aðgerða hvattir til að hafa kynbundinn launamun sérstaklega í huga.

Marianna Traustadóttir sérfræðingur ASÍ í
jafnréttismálum marianna@asi.is