

Nýskipan í ríkisrekstri

Jafnréttismál

Ábendingar um leiðir

til að ná fram

jafnrétti kynjanna



Fjármálaráðuneytið

Rekstri 1996

Inngangur

Úr viðjum vanans

Á undanförunum árum hafa kröfur fólks um betri þjónustu og meiri hagkvæmni opinberra fyrirtækja aukist til muna og samkeppni stofnana farið vaxandi. Samhliða þessu hefur áherslan á að hæfustu einstaklingarnir verði alltaf fyrir valinu, þegar ráðið er í störf, orðið æ meira áberandi í umræðu dagsins. Það er augljóst að með því að nýta ekki til fulls þá hæfileika sem helmingur þjóðar býr yfir er verið að hefta framfarir og draga úr velmegun. Það er fólgin í því umtalsverð hagnaðarvon fyrir okkur öll að jafnrétti ríki á vinnumarkaði.

Kannanir leiða á hinn bóginn í ljós þá óheillavænlegu stöðu að launajafnrétti hafi enn ekki náðst hér á landi og að hluta launamunar kynja megi rekja beint til kynbundins misréttis. Slíkur launamunur á ekki rétt á sér.

Eitt af markmiðum núverandi ríkisstjórnar er að vinna að jafnrétti kynjanna. Í stefnuyfirlýsingu hennar segir að á kjörtímabilinu eigi að vinna gegn launamisrétti af völdum kynferðis. Stuðla verði að jöfnum möguleikum kvenna og karla til að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína.

Til að jafna kjaralega stöðu kvenna og karla, sem starfa hjá ríkinu, hef ég ákveðið að leggja áherslu á eftirtaldar aðgerðir:

■ Nefnd hefur verið falið að gera tillögur um heildarendurskoðun á stefnu ríkisins í starfsmannamálum þess. Markmið endurskoðunarinnar er að auka hagkvæmni í ríkisrekstri, stuðla að bættri þjónustu hins opinbera og gera starfsmannastefnu ríkisins skýrari en nú er. Nefndinni ber að hafa að leiðarljósi að ábyrgð stjórnenda ríkisstofnana á starfsmannamálum, þ.m.t. launamálum, verði aukin og að kjarabundin réttindi og kjarasamningar opinberra starfsmanna líkist því sem gerist á almennum vinnumarkaði. Þá verða kröfur til menntunar og reynslu starfsmanna sérstaklega athugaðar. Ekki síst ber nefndinni að gæta að jafnrétti karla og kvenna, bæði með tilliti til launa og starfsréttinda. Nefndin mun sérstaklega hafa í huga eftirtalin atriði:

- Vinnutíma, með það að markmiði að gera hann sveigjanlegri en nú er.
- Mannaráðningar, þannig að vönduð hlutlæg vinnubrögð verði notuð við ráðningar starfsmanna og markvissari kröfur verði gerðar til þeirra, sem ráðnir eru í störf á vegum ríkisins. Gerðar verði auknar kröfur til menntunar og starfsreynslu ríkisstarfsmanna, þó þannig að tryggt sé að fæðingarorlof skerði ekki réttindi byggð á starfsreynslu. Markmiðið er að hæfustu einstaklingarnir verði ávallt ráðnir til starfa án tillits til kynferðis.
- Einföldun á launakerfi ríkisins, þannig að það verði gagnsærra og skýrt liggja fyrir hvaða reglur sé stuðst við þegar teknar eru ákvarðanir um laun. Reglurnar þurfa að vera almennar og vægi ýmiskonar viðbótar- og aukagreiðslna þarf að minnka.
- Fæðingarorlof, einkum með það í huga hvort unnt sé að auka rétt feðra, sem starfa hjá ríkinu.

■ Í fjármálaráðuneytinu var sérstök nefnd skipuð til að taka jafnréttismál í fjármálaráðuneytinu og stofnunum þess til athugunar.

■ Loks nefni ég sérstakt átak, sem hafið hefur verið, til að auka hlut kvenna í nefndum og ráðum á vegum ráðuneytisins.

Það er með öllu óviðunandi að launamunur ríki milli kvenna og karla sem búa yfir sömu eða sambærilegri þekkingu og reynslu og sinna svipuðum störfum. Viðhorfsbreyting starfsmanna ríkisins, yfirmanna sem og undirmanna, er forsenda þess að úrbætur geti átt sér stað í þessu mannréttindamáli.

Þristri Sophusson

3

Lögin um
jafnrétti
kynjanna

Hvað segja lögin um jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði?

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 28/1991, skulu konum og körlum greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.

Lög in setja atvinnurekendur og stéttarfélagum þau markmið að 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.

Óheimilt er að mismuna starfsfólki eftir kynferði og gildir það m.a. um:

- Laun, launatengd fríðindi og hvers konar aðra þóknun fyrir vinnu.
- Ráðningu, setningu og skipun í starf.
- Stöðuhækkun og stöðubreytingar.
- Uppsögn úr starfi.
- Vinnuáðstæður og vinnuskilyrði.
- Veitingu hvers konar hlunninda.

Í nefndum, stjórnun og ráðum á vegum ríkis, sveitarfélaga og félagasamtaka skulu, þar sem því verður við komið, sitja sem næst jafnmargar konur og karlar og skal ávallt á það minnt þegar óskað er tilnefningar í hlutaðeigandi stjórnir, nefndir og ráð.

Lög in kveða jafnframt á um að konur og karlar skuli njóta sömu möguleika til framhaldsmenntunar og starfspjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings annarra starfa.

Í 11. grein stjórnsýslulaga nr. 37/1993, er fjallað um jafnrétti. Þar segir að stjórnvöld skuli við úrlausn mála gæta samræmis og jafnræðis í lagalegu tilliti. Óheimilt sé að mismuna aðilum á grundvelli sjónarmiða, byggðum á kynferði þeirra.

„Þá er það eitt atriði sem þarf stórra umbóta við og sem konur getu lagað dálítið, það er að jafna nokkuð muninn á kaupum karlanna og kvenna, en til þess þarf sambeldni og félagsskap. Það getur varla verið réttlátt að vinnukonan hafi ekki meira en þriðjungs kaup móti karlmanni, hvað dugleg sem hún er.“

Flestir geta eflaust fallist á þessi orð frumkvöðulsins í jafnréttismálum, Brietar Bjarnhéðinsdóttur. Þau voru hins vegar látin falla fyrir 108 árum - og enn höfum við ekki náð settu marki!

Nú er staðan
þessi...

Nú er staðan þessi...

Við stefnum að því marki að konur og karlar njóti sömu réttinda, beri jafna ábyrgð og hafi sömu tækifæri til...

- atvinnu sem tryggir þeim efnahagslegt sjálfstæði
- umönnun barna og heimilis
- þátttöku í stjórnmalastarfi og öðrum félagsstörfum.

Heildartekjur íslenskra kvenna í fullu starfi eru um 65% af launum karla í fullu starfi. ¹⁾

Þrátt fyrir að íslenskar konur á vinnumarkaði séu hlutfallslega mun fleiri en kynsystur þeirra í nágrannalöndunum, er launamisrétti kynjanna mest á Íslandi í samanburði við hin Norðurlöndin. Í aldurshópnum 35 til 49 ára afla konur einungis 50% á við karla. ²⁾

Í nýlegri skýrslu Efnahagsnefndar Evrópu kemur fram að svo virðist sem konur séu að verða sérstök lágstétt, sem gegni illa launuðum hlutastörfum, fái vinnu tímabundið og njóti lítillar starfstryggingar. Laun kvenna hafi lækkað frá því á síðasta áratug, auk þess sem dregið hafi úr valkostum og gæðum þeirra starfa sem konur sækja í. Þar kemur einnig fram að enda þótt konum fjölgi stöðugt á vinnumarkaði, hafi þeim ekki fjölgað að sama skapi í stjórnunarstöðum. ³⁾

Þrátt fyrir að ekki sé mikill munur á hlutfalli kynjanna á vinnumarkaðnum í heild er fjöldi kvenna í stjórnunarstörfum áberandi minni en karla. Um þessar mundir eru um 77% íslenskra kvenna á vinnumarkaðnum en 87% karla. Hjá hundrað stærstu fyrirtækjunum á einkamarkaði, eru karlar ríflega 97% æðstu yfirmanna og forstjóra en konur aðeins tæplega 3%. ⁴⁾

Mun meira er um aukagreiðslur til karla en kvenna. Um 37% karla fá einhverjar aukagreiðslur en aðeins 13% kvenna. ¹⁾

Laun og kjör karla eru ákvörðuð á annan hátt en kvenna. Tæplega 60% karla fá eingöngu greidd laun samkvæmt taxta en um 85% kvenna. ¹⁾

Yfirmenn hvetja frekar karla en konur til að sækja ráðstefnur, til að koma með eigin hugmyndir og til að vinna að sjálfstæðum verkefnum. Sama á við þegar þeir velja fulltrúa til að koma fram fyrir hönd fyrirtækisins en þá leita þeir helst til háskólamenntaðra karla. ¹⁾

Ábyrgð á heimilishaldi hvílir enn mest á herðum kvenna. Þær verja að meðaltali 19 klukkustundum á viku til heimilisstarfa en karlar 6 stundum. Þá verja um 70% kvenna 10 stundum eða fleiri til heimilisstarfa en aðeins 17% karla. ⁴⁾

Laun kvæntra karla eru mun hærri en einhleypra karla og allra kvenna, en enginn munur er á launum kvenna eftir hjúskaparstöðu þeirra. ¹⁾

Synileiki er forsenda breytinga. Hlutlegar upplýsingar um stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði eru mikilvægar svo unnt sé að grípa til tíðeigandi aðgerða og stuðla að jöfnum tækifærum kynjanna. Mikilvægi er að tölulegar upplýsingar um stöðu kvenna og karla séu opnar öllum til að

- auka vitund einstaklinga, örva stjórnvöld til dáða og stuðla að breytingum í jafnréttisatt.
- kveikja hugmyndir um hvernig færa megi málin til betri vegar.
- fylgjast með og meta árangur þeirra aðgerða sem hrint er í framkvæmd.

Heyrst hefur...

en rétt er...

Vera kann að lausnir á launamisrétti séu ekki endilega fólgnar í því að setja fleiri lög, heldur þurfi átak til að breyta viðhorfum fólks og sjá til þess að sú jafnréttislöggjöf sem þegar er í gildi verði virt. Flest okkar hafa heyrt fullyrðingar á borð við...

Heyrst befur: Munur á launum karla og kvenna kemur til af því að konur vilja síður vinna yfirvinnu.

Rétt er: Karlar og konur í hópi embættismanna, sérfræðinga og stjórnenda vinna jafn langan vinnudag. ¹⁾

Heyrst befur: Vinnutími í fyrirtækinu er oft langur og hentar því illa konum með börn.

Rétt er: Margar konur geta hugsað sér að sinna störfum utan heimilis í meiri mæli en þær gera og margir karlar kysu að sinna störfum innan heimilis í meiri mæli en þeir gera. Báðum kynjum er gert ókleift að uppfylla óskir sínar vegna ríkjandi viðhorfa í þjóðfélaginu.

Heyrst befur: Konur treysta sér ekki til að taka ábyrgð á stjórnunarstörfum.

Rétt er: Mestur áhugi á stöðuhækkunum er meðal háskólamenntaðra kvenna sem ekki eiga börn en minnstur meðal karla sem eiga börn og hafa ekki stundað nám eftir grunnskóla. Áhugi á stöðuhækkunum er mjög háður aldri. Meðal fólks sem er yngra en 30 ára hafa síst færri konur en karlar áhuga á stöðuhækkun. ¹⁾

Heyrst befur að sumir yfirmenn hafni öllum starfsmisóknum kvenna á grundvelli þess að um konur sé að ræða og með niðursun til þess einkum að viðkomandi kona sé á barnseignaraldri.

Sé þetta rétt veldur það óhjákvæmilega því í mörgum tilvikum að einstaklingur með minni hæfileika af „réttu kyni“ er ráðinn og fyrirtækið fer á mis við hæfileikaríkasta manninn.

Heyrst hefur...

en rétt er...

Heyrst befur: Konur hafa engan metnað til frama í starfi.

Rétt er: Hlutfallslega fleiri háskólamenntaðar konur en karlar hafa sjálfar sóst eftir stöðuhækkun. Yfirmenn eru á hinn bóginn mun líklegri til að leita til karlanna og hvetja þá.¹⁾

Heyrst befur: Kvæntir karlar eiga rétt á hærri launum en konur þar sem þeir sjá um að framfæra fjölskyldu. Konur vinna í flestum tilvikum utan heimilis eingöngu til að njóta félagsskapar annars fólks, sér til ánægju.

Rétt er: Í dag eru 77% kvenna á vinnumarkaði á Íslandi.¹⁾ Margar konur eru einu framfærendur heimila.

Heyrst befur: Konur eru lítilþægar varðandi kaup og kjör. Þær veigra sér við að hafa hærri laun en eiginmennirnir.

Rétt er: Karlmenntu eru líklegri til að fá þá launahækkun sem þeir biðja um heldur en konur. Líðlega 60% karla sem farið hafa fram á launahækkun segjast hafa fengið hækkunina á móti rétt rúmlega 47% kvenna.¹⁾

Heyrst befur: Konur fara síður í langt nám. Metnaður þeirra beinist að því að giftast og sinna heimilisstörfum frekar en að fara út á vinnumarkaðinn.

Rétt er: Um það bil 58% nemenda við Háskóla Íslands eru konur en 42% karlar.⁴⁾

Athyglisverð mótisögn:

Á vinnustöðum þar sem fáir karlar eru, þykir sjálfsagt að gera vel við þá með stöðuveitingum til þess að halda í þá. Ef konur eru á hinn bóginn fáar í stofnun eða fyrirtæki þykir eðlilegt að fáar konur séu í stjórnunarstöðum þar sem það endurspeglar kynjaskiptinguna í fyrirtækinu.


Þú sem
vinnuveitandi...

Þú sem vinnuveitandi, gætir jafns réttar kvenna og karla meðal annars með því að:

- Sjá til þess að ávallt séu viðhöfð vönduð hlutlæg vinnubrögð við ráðningar starfsmanna.
- Tryggja að skýrt liggi fyrir hvaða reglur sé stuðst við þegar teknar eru ákvarðanir um laun. Reglurnar þurfa að vera almennar.
- Huga að sveigjanleika, einkum sveigjanlegum vinnutíma, til að gera starfsmönnum betur kleift að samræma fjölskylduábyrgð og þátttöku í atvinnulífi.
- Kanna hvort rétt sé að nota starfsmat á vinnustaðnum, enda liggi fyrir viðtækur stuðningur við mælikvarðana sem starfsmatið byggir á og samstaða um markmið matsins.
- Sjá til þess að starfslýsingar séu skilmerkilegar og frammistöðumat sé lagt til grundvallar starfsframa.
- Velja ávallt hæfasta einstaklinginn, þegar ráðið er í störf, án tillits til kynferðis.
- Gæta þess að bæði konur og karlar eigi setu í nefndum og ráðum á vegum stofnunarinnar.
- Sjá til þess að gerð sé sérstök áætlun á sviði jafnréttismála í fyrirtækinu, með það að leiðarljósi að vekja fólk til umhugsunar og samstarfs um þessi mál.

- Virk þátttaka karla til að ná jafnrétti kynjanna er ekki síður mikilvæg en þátttaka kvenna.
- Ef stefnan um jafnrétti kynjanna á að ná fram að ganga er mikilvægt að bæði konur og karlar séu reiðubúin til þess að takast á hendur ný verkefni og áskoranir sem miði að framkvæmd jafnréttisstefnunnar. Stjórnendur fyrirtækja og stofnana leika þar veigamikil hlutverk.
- Í dag fallast flestir á að þátttaka karla og kvenna og jafnir möguleikar þeirra til að hafa áhrif á þróun mála í samfélaginu séu forsenda þess að þekking, hæfni, reynsla og skoðanir beggja kynja nýtist sem best.
- Í framtíðinni þurfa vinnuveitendur að gera ráð fyrir því að bæði karlar og konur eignist börn og að í lífi beggja kynja geti komið upp breytilegar aðstæður og tímabil.

Heimildir

- 
- 1) *Launamyndun og kynbundinn launamunur*, Könnun Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands fyrir Skrifstofu jafnréttismála, 1995.
 - 2) *Women and men in the Nordic countries*, Nordic Council of Ministers, Kaupmannahöfn, 1994.
 - 3) *Skýrsla Efnahagsnefndar Evrópu*, Efnahagsnefnd Evrópu er stofnun innan Sameinuðu þjóðanna, Genf, september 1994.
 - 4) *Konur og karlar*, bæklingur útg. af Hagstofu Íslands, 1994.