

Umsögn frá Eflingu - stéttarfélagi um skýrsluna **Verðmætamati kvinnastarfa: Tillögur starfshóps forsætisráðherra um endurmat á virði kvinnastarfa.**

Þrátt fyrir skýr lagamarkmið til lengri tíma hefur ekki enn tekist að leiðrétta launamun karla og kvenna á íslenskum vinnumarkaði. Þó hefur nokkur árangur náðst. Óleiðréttur launamunur kynjanna fór úr 20,5% í 13,9% frá 2008 til 2019 og leiðréttur launamunur fór úr 6,4% í 4,3% samkvæmt nýrri úttekt Hagstofu Íslands.

Nýjasta verkefnið á þessu sviði, Jafnlaunavottun, getur gagnast við að draga úr leiðrétta launamuninum sem nú er 4,3%. Á þeim vettvangi er því ekki von stórra sigra því stærsti hluti launamunar kynjanna er vegna hins kynskipta vinnumarkaðar, sem nær út fyrir einstök fyrirtæki, en Jafnlaunavottun er bundin launaákvörðunum innan einstakra fyrirtækja.

Með kynskiptum vinnumarkaði er átt við það að konur vinna kerfisbundið önnur störf en karlar og þau störf eru alla jafna lægra metin til launa. Með öðrum orðum má segja að konur þjappist í lægra launuð störf á vissum sviðum sem bjóða lakari laun, raunar lökustu launin á vinnumarkaðinum nú til dags.

Mikilvægt dæmi um þetta er að meira en þriðjungur starfandi kvenna er í þjónustu, umönnun og verslunarstörfum þar sem greidd eru ein allra lægstu launin á íslenskum vinnumarkaði.

Vandinn sem þetta endurspeglar er tengdur stéttaskiptingu meira en ómeðvitaðri hlutdrægni eða ranglega útreiknuðu verðmætamati einstakra starfa eða starfsstétta, þó þessi síðarnefndu atriði geti vissulega komið við sögu þegar lág laun í viðkomandi kvinnastörfum eru réttlætt. **Mikil vöntun er á viðurkenningu á stéttaskiptingu sem áhrifamiklum þætti í efnahagslegri kúgun á fjölmönnum hópi kvenna á íslenskum vinnumarkaði í skýrslu starfshóps forsætisráðherra.**

Miðað við mælingar á leiðréttum launamun kynjanna (4,3%) þá er einungis lítið verkefni eftir til að ná því sem jafnlaunavottun ætti að geta skilað með fullum árangri. **Stéttabundinn launamunur skiptir hins vegar miklu meira máli vegna kynskiptingarinnar á vinnumarkaðinum.** Munur á reglulegum heildarlaunum fullvinnandi verkakvenna og karlkyns stjórnenda er um 156%. Með því að draga úr þeim mun er hægt að ná miklu meiri jöfnun milli kynjanna á vinnumarkaðinum heldur en hægt er að gera með jafnlaunavottun einni. Lyfta þyrfti viðkomandi kvinnastörfum sérstaklega í launastiganum.

Ef það er eins og virðist af tillögum vinnuhópsins sem gerði skýrsluna *Verðmætamati kvinnastarfa* að sú leið sem þar er lögð til horfi ekki sérstaklega á stéttabundinn launamun sem kemur mun meira niður á konum en körlum þá mun einungis mjög takmarkaður árangur nást. Tillögurnar hópsins eru eftirfarandi:

- Greina vandann. Koma á fót þróunarverkefni um mat á virði starfa til að greina hvaða þættir það eru sem einkenna kvinnastörf og kunna að vera vanmetnir.
- Þróa verkfæri. Samhliða greiningu verði þróuð verkfæri sem fangi jafnvirðisnálgun laganna og styðji við þau verkfæri sem þegar eru til staðar. Er þeim ætlað að aðstoða atvinnurekendur við að uppfylla lagaskilyrði um jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf.
- Þróa samningaleið um jafnlaunakröfur með aðilum vinnumarkaðarins. Þar verði m.a. horft til þess hvaða áhrif breytingar á ráðningasamböndum og útvistun starfa hafa á launamun kynjanna.
- Auka þekkingu og vitund um jafnvirðisnálgun jafnréttislaga m.a. með fræðslu, ráðgjöf og auknu samtali.

Þetta er leið greiningar, fræðslu og tilraunaverkefna sem gæti verið seinfarin og ómarkviss. Raunar má líkja þessari leið við einskonar meðferð þar sem leitað er hinnar "duldu hlutdrægni" við mat á

störfum kvenna og í framhaldinu þróuð verkfæri til að laga þá ómeðvituðu skekkju "sem fangi jafnvirðisnálgun laganna". Sú nálgun sem þar er vísað í er hins vegar langt frá því að vera skýr.

Spyrja má hvort mikið kerfisbundið mat fari yfirleitt fram á hinum ýmsu störfum á hverjum tíma. Allt eins má ætla að arfleifð eldri tíma hafi haldist í gegnum kjarasamninga fyrir einstakar stéttir sem hafa haldist í svipaðri stigaröðun vinnumarkaðarins í heild. **Launabil milli stétta hafa sterka tilhneigingu til að haldast svipuð til lengri tíma.**

Ef svo er væri réttast að taka á þessum vanda vegna óvenju lágt launaðra kvennastarfa í kjarasamningum með sérstakri leiðréttingu fyrir afgerandi kvennastéttir, í anda þess sem Efling náði fram í kjarasamningum við Reykjavíkurborg og sveitarfélög vorið 2020.

**Verði sú leið farin að útbúa vettvang þar sem þróuð verður sérstök samningaleið um jafnlaunakröfur hópa sem vinna hefðbundin kvennastörf er algjört lykilatriði að stéttarfélög viðkomandi hópa og konurnar sem vinna vinnuna leiki þar lykilhlutverk.**

Sólveig Anna Jónsdóttir, formaður Eflingar - stéttarfélags.