

Læknar eru hvattir til að koma ábendingum um efni á framfæri við ritstjórn eða pistlahöfund.

Jafnlaunavottun

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (hér jafnréttislög) skulu konum og körlum er starfa hjá sama launagreiðanda greidd jöfn laun og þau skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla þannig að þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun feli ekki í sér kynjasmunun. Ákvæði af þessu tagi hefur verið í jafnréttislögum frá því að þau voru sett fyrst. Stjórnvöldum hefur engu að síður þótt það ganga hægt að jafna laun kynjanna og telja óútskýrðan launamun karla og kvenna enn vera nokkurn.

Árið 2017 voru því samþykktar breytingar á jafnréttislögum og lögfest skylda til jafnlaunavottunar sem fram að þeim tíma hafði verið valkvætt úrræði launagreiðenda. Jafnlaunavottunin skal byggjast á Jafnlaunastaðlinum ÍST 85.

Fyrirtæki eða stofnun með 25 eða fleiri starfsmenn þurfa að fá jafnlaunavottun að undangenginni úttekt vottunaraðila á jafnlaunakerfi fyrirtækisins eða stofnunarinnar sem staðfestir að jafnlaunakerfið og framkvæmd þess uppfylli kröfur staðalsins ÍST 85. Vottunina skal endurnýja á þriggja ára fresti.

Tilgangur jafnlaunavottunar er að draga úr kynbundnum launamun og miða að auknu launajafnrétti kynjanna meðal annars í þeim endanlega tilgangi að skila jafnari lífeyrisgreiðslum kvenna og karla við starfslok. Jafnlaunavottunarfelið er talið auka starfsánægju og trú starfsmanna á mannauðsstjórnun launagreiðanda. Því er einnig haldið fram að afrakstur jafnlaunavottunar sé gagnsærra og réttlátara launakerfi. Jafnlaunavottun á að

tryggja konum og körlum sömu launakjör fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Vinnustaður má greiða mismunandi laun en munurinn verður að hvíla á málefnalegum sjónarmiðum, svo sem menntun, reynslu, þekkingu, ábyrgð, álagi eða starfsaðstæðum. Jafnlaunavottun kemur ekki í veg fyrir að við launaákvörðun sé litið til einstaklingsbundinna þátta sem hafa áhrif á hvernig starfsmaður getur leyst starf sitt af hendi eða feli í sér mat á árangri í starfi. Launamunur milli einstaklinga er því ekki bannaður en forsendur hans þurfa að vera málefnaleg sjónarmið sem snúa að öðrum þáttum en kynferði.

Í ÍST 85 er hugtakið jafnverðmæt störf skilgreint sem „störf sem geta verið ólík en eru metin jafnverðmæt út frá fyrirfram skilgreindum og málefnalegum mælikvörðum varðandi þær kröfur sem starf gerir til starfsmanns“ (leturbreytingin er í skilgreiningu staðalsins). Hugtakið kröfur sem starf gerir til starfsmanns er skilgreint sem „kröfur svo sem um menntun, starfsreynslu, ábyrgð og álag, sem starf gerir til starfsmanns.“

Hjá Landspítala er nú unnið að innleiðingu jafnlaunavottunar. Spítalinn virðist hafa ákveðið að aðlaga að íslenskum veruleika starfsmatskerfi sem notað hefur verið við jafnlaunavottun hjá NHS í Bretlandi. Læknar eru ekki hluti þessa starfsmatskerfis NHS. Í vinnu Landspítala er því verið að setja lækna inn í starfsmatskerfi sem aldrei gerði ráð fyrir þeim. Læknafélag Íslands hefur komið fyrirvörum við þessa vinnu á framfæri við Landspítala og mun á næstunni funda með yfirstjórn spítalans til að ræða málið frekar.



Dögg Pálsdóttir

lögfræðingur
Læknafélags Íslands

Dogg@lis.is

Kærunefnd jafnréttismála kvað upp úrskurð í máli nr. 5/2018 hinn 24. október 2018 þar sem reyndi á hvort störf væru jafnverðmæt. Í málinu kærði A, sem er stéttarfélag, fyrir hönd 5 kvenkyns félagsmanna sinna sem starfa sem svæðisstjórar hjá kærða B, launamun milli þeirra og þriggja karlkyns lækna sem einnig starfa sem svæðisstjórar. Af málavaxtalýsingunni er ljóst að kærandi er Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga og kærði er Heilsugæsla höfuðborgarsvæðisins. Við meðferð málsins kom í ljós að 5 kvenkyns læknar sem einnig unnu sem svæðisstjórar hjá kærða nutu sömu eða betri kjara en karlkyns lækarnir sem voru svæðisstjórar. Kærunefndin taldi að það ætti ekki við rök að styðjast að kynbundinn launamunur væri milli karlanna og kvenkyns félagsmanna kæranda. Þá taldi kærunefndin að fyrirbyggjandi launamunur milli lækna og hjúkrunarfræðinga í störfum svæðisstjóra stýddist við málefnaleg rök vegna ólíkra sérfræðistarfa þeirra hjúkrunarfræðinga og lækna sem sinntu störfum hjá kærða og hagnýttu þá fagþekkingu sína í starfi. Kærði hefði því fært málefnaleg rök fyrir þeim launamun sem væri milli svæðisstjóra sem eru hjúkrunarfræðingar annars vegar og læknar hins vegar. Kærunefnd jafnréttismála taldi því að ekki hefði verið brotið gegn ákvæðum jafnréttislaga við ákvörðun launa svæðisstjóra á heilsugæslustöðvum kærða.

Heimildir

1. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 með síðari breytingum, einkum breytingalög nr. 56/2017 ásamt lögskýringargögnum.
2. Heimasiða stjórnarráðsins, stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnratti/jafnratti/jafnlaunavottun/
3. ÍST85:2012. Jafnlaunakerfi. Kröfur og leiðbeiningar. Staðlaráð Íslands 2012.