



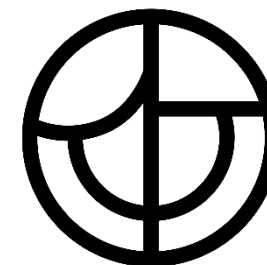
**Samgöngustofa**

Jafnlaunastjórnunarkerfi

Launagreining  
September 2022

# Jafnlaunavottun

- Samgöngustofa hlaut formlega jafnlaunavottun 10. ágúst 2020
- Úttekt 2022 fer fram 20. desember
- Úttekt 2021 fór fram í október.



JAFNLAUNAVOTTUN  
2020 - 2023



# Jafnlaunastefna

Er í Gæsku  
(CCQ eftir áramót)  
einnig innri og ytri vef.

Uppfærð des 2022





## Jafnlaunastaðall

ÍST85: 2012

- Stjórnunarstaðall
- Skrá yfir kröfur sem þarf að uppfylla til að fá úttekt og vottun
- „verkfæri til að reka skilvirkt jafnlaunakerfi“
- Staðallinn á sér stoð í 19 gr. jafnréttislaga sem fjallar um launajafnrétti

# Markmið jafnlaunastaðalsins

Uppfylla ákvæði laga nr. 150/2020 lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna  
(áður lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla um jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf)

- Ekki endilega sama krónutala í launum
- Má líta til:
  - Einstaklingsbundinna þátta
  - Hópbundinna þátta
  - Sérstakrar hæfni starfsmanns

Svo fremi sem þar sé byggt á  
málefnalegum sjónarmiðum



# Markmið launagreiningar

- **Heildarlaun**  
Að niðurstaða greiningar á heildarlaunum innan samanburðarhæfra **starfaflokka** fyrir allt starfsfólk með gildandi ráðningarsamning **sýni minna en 3,5%** óútskýrðan kynbundinn launamun að undanskyldum þeim sem hafa málefnalegar skýringar. Málefnalegar skýringar geta verið að utanaðkomandi aðili ákvarðar laun starfsmanns, starfsmaður fær greidd markaðslaun sem eru hærri en starfsmat segir til um vegna skorts á starfsfólki í viðkomandi fagi eða að starfsmaður hafi færst til í starfi en haldið launasetningu fyrra starfs.
- **Grunnlaun**  
Að niðurstaða launagreiningar á grunnlaunum innan samanburðarhæfra **starfaflokka** fyrir allt starfsfólk með gildandi ráðningarsamband **sýni minna en 1%** óútskýrðan launamun að undanskyldum þeim sem hafa málefnalegar skýringar. Málefnalegar skýringar geta verið að utanaðkomandi aðili ákvarðar laun starfsmanns, starfsmaður fær greidd markaðslaun sem eru hærri en starfsmat segir til um vegna skorts á starfsfólki í viðkomandi fagi eða að starfsmaður hafi færst til í starfi en haldið launasetningu fyrra starfs.
- Að  $R^2$  sé **0,80 eða herra** í árlegum launagreiningum á grunn- og heildarlaunum starfsfólks



## Aðferðafræði launagreiningar

- Línuleg aðhvarfsgreining ásamt útreikningum byggð á meðaltali launa við greininguna.
- Skýribreytur sem notaðar eru við aðhvarfsgreininguna eru kyn og heildarstig (þ.e. stig fyrir starf og persónubundna þætti).



# Mat starfa – yfir og undirviðmið

## Skref 1

Yfirviðmið - Starf	%	Stig
Hæfni	35,0%	350
Ábyrgð	32,5%	325
Álag	12,5%	125
<b>Samtals</b>	<b>80%</b>	<b>800</b>

### Yfirviðmið -

Persónubundnir þættir	%	Stig
Persónubundinn þáttur	20,0%	200
<b>Samtals</b>	<b>20%</b>	<b>200</b>
<b>Samtals</b>	<b>100%</b>	<b>1.000</b>

## Skref 2 - Starf - Undirviðmið

Hæfni	%	Stig
Formleg menntun	10,0%	100
Starfsreynsla	8,0%	80
Hugræn færni	7,0%	70
Félagsleg færni og samskiptafærni	5,0%	50
Sjálfstæði	5,0%	50
<b>Samtals (35%)</b>	<b>35,0%</b>	<b>350</b>

Ábyrgð	%	Stig
Mannaforráð	15,0%	150
Ábyrgð á fjármálum	12,5%	125
Stjórnun verkefna	5,0%	50
<b>Samtals (33%)</b>	<b>32,5%</b>	<b>325</b>

Álag	%	Stig
Áreiti og andlegt álag	12,5%	125
<b>Samtals (13%)</b>	<b>12,5%</b>	<b>125</b>

## Skref 2 - Persónubundnir þættir - Undirviðmið

Persónubundinn þáttur	%	Stig
Starfsaldur	5,0%	50
Viðbótarmenntun	10,0%	100
Annað	5,0%	50
<b>Samtals (20%)</b>	<b>20,0%</b>	<b>200</b>



### Skref 3 - Starf - Stig á þrep

Stig			Stig fyrir þrep									
Hámark	Yfirviðmið	Undirviðmið	1	2	3	4	5	6	7	8	Prep notuð	
350	Hæfni	Formleg menntun	25	50	75	100						4
		Starfsreynsla	27	53	80							3
		Hugræn færni	14	28	42	56	70					5
		Félagsleg færni og samskiptafærni	10	20	30	40	50					5
		Sjálfstæði	10	20	30	40	50					5
325	Ábyrgð	Mannaforráð	30	60	90	120	150					5
		Ábyrgð á fjármálum	25	50	75	100	125					5
		Stjórnun verkefna	10	20	30	40	50					5
125	Álag	Áreiti og andlegt álag	25	50	75	100	125				5	

### Skref 3 - Persónubundnir þættir - Stig á þrep

Stig			Stig fyrir þrep									
Hámark	Yfirviðmið	Undirviðmið	1	2	3	4	5	6	7	8	Prep notuð	
	Persónubundinn þáttur	Starfsaldur	10	20	30	40	50					5
		Viðbótarmenntun	20	40	60	80	100					5
		Annað	10	20	30	40	50					5



# Störf metin skv. viðmiðum

<b>Starfsheita flokkun v. jafnlaunastjórnunarkerfis</b>	
<i>Samgöngustofa</i>	
<b>Starf flokkur</b>	<b>stig</b>
Forstjóri	800
Framkvæmdastjóri	685
Deildarstjóri	559
Hópstjóri	447
Fagstjóri	425
Sérfræðingur II / Eftirlitsmaður II	355
Sérfræðingur I / Eftirlitsmaður I	286
Fulltrúi II	201
Fulltrúi I	176



# Tölulegar upplýsingar


- Fjöldi starfsfólks: 146 (nóv 2022)
- Kynjaskipting: Tvö skráð kyn  
kynjaskipting: 58% kk, 42% kvk
- Meðalaldur starfsfólks 48 ár
- Fjölmörg starfsheiti  
tæplega 70 í notkun 2021,  
107 á skrá í dag
- Fjöldi starfaflokka: 9 með forstjóra
  - Fulltrúi I
  - Fulltrúi II
  - Sérfræðingur I / Eftirlitsmaður I
  - Sérfræðingur II / Eftirlitsmaður II
  - Fagstjóri
  - Hópstjóri
  - Deildarstjóri
  - Framkvæmdarstjóri
  - Forstjóri



# Óleiðréttur launamunur uppreiknaður Framkvæmdastjórar

## Dagvinnulaun

September 2022


-0,8% 

Ágúst 2021


0% 

## Heildarlaun

September 2022

-0,6% 

Ágúst 2021

-1,6% 

# Óleiðréttur launamunur uppreiknaður Deildarstjórar

## Dagvinnulaun

September 2022


-1,3% 

Ágúst 2021


-1,5% 

## Heildarlaun

September 2022

-1,6% 

Ágúst 2021

-0,2% 

# Óleiðréttur launamunur uppreiknaður Hópstjórar

## **Dagvinnulaun**

September 2022

niðurstöður ekki birtar vegna þess  
hversu fáir eru í starfaflokki

## **Heildarlaun**

September 2022

niðurstöður ekki birtar vegna þess  
hversu fáir eru í starfaflokki

# Óleiðréttur launamunur uppreiknaður Fagstjórar

## Dagvinnulaun

September 2022


1,9% 

Ágúst 2021

4,0% 

## Heildarlaun

September 2022

1,8% 

Ágúst 2021


4,1% 

# Óleiðréttur launamunur uppreiknaður

## Sérfræðingur II / Eftirlitsmaður II

### Dagvinnulaun

September 2022


-0,78% 

Ágúst 2021


-1,8% 

### Heildarlaun

September 2022

2,6% 

Ágúst 2021

-0,5% 

# Óleiðréttur launamunur uppreiknaður


## Sérfræðingur I / Eftirlitsmaður I

### Dagvinnulaun

September 2022


-1% 

Ágúst 2021


0,8% 

### Heildarlaun

September 2022

1,4% 

Ágúst 2021


3,2% 

# Óleiðréttur launamunur uppreiknaður


## Fulltrúi II

### Dagvinnulaun

September 2022


-0,1% 

Ágúst 2021


-0,5% 

### Heildarlaun

September 2022

2,8% 

Ágúst 2021

-1% 

# Óleiðréttur launamunur uppreiknaður Fulltrúi I

## **Dagvinnulaun**

September 2022

niðurstöður ekki birtar vegna þess  
hversu fáir eru í starfaflokki

## **Heildarlaun**

September 2022

niðurstöður ekki birtar vegna þess  
hversu fáir eru í starfaflokki

# Niðurstöður launagreiningar

<u>Samanburður launagreininga 2021, 2022</u>				
Starf flokkar	ágúst 2021	september 2022	Heildarlaun ágúst 2021	Heildarlaun sept 2022
Framkvæmdastjórar	0,0%	<u>0,1%</u>	<u>1,6%</u>	0,6%
Deildarstjórar	<u>1,5%</u>	<u>1,3%</u>	<u>0,2%</u>	<u>1,6%</u>
Hópstjórar	<u>0,3%</u>	x	3,6%	x
Fagstjórar	4,0%	1,9%	4,2%	1,8%
Sérfræðingur / Eftirlitsmaður II	<u>1,8%</u>	<u>0,8%</u>	<u>0,53%</u>	2,6%
Sérfræðingur / Eftirlitsmaður I	0,8%	<u>1,0%</u>	3,2%	1,4%
Fulltrúi II	<u>0,5%</u>	<u>0,1%</u>	1,0%	2,9%
Fulltrúi I	1,2%	x	4,6%	x
	<u>Konur hærri</u>	Karlar hærri		



# Markmið

## Skrá yfir jafnlaunamarkmið

Ábyrgð á skrá: Mannauðsstjóri

Auðkenni: SKRA-3.09

Skrá uppfærð / yfirfarin: 08.12.2022

							Já	Nei		
Skriflegt markmið	Aðgerð	Ábyrgðaraðili	Verklok	Tölulegt markmið 2022	Raun 2022	Var markmiði náð?	Tilvísun í gæðahandbók	Tilvísanir í ÍST 85:20		
1. Að niðurstaða launagreiningar á heildarlaunum innan samanburðarhæfra starflokka fyrir allt starfsfólk með gildandi ráðningarsamband sýni minna en 3,5% óútskýrðan kynbundinn launamun að undanskyldum þeim sem hafa málefnalega skýringu. Málefnalegar skýringar geta verið að utanaðkomandi aðili ákvarðar laun starfsmanns, starfsmaður fær greidd markaðslaun sem eru hærri en starfsmat segir til um vegna skorts á starfsfólki í viðkomandi fagi eða að starfsmaður hafi færst til í starfi en haldið launasetningu fyrra starfs.	Framkvæma árlega launagreiningu og oftari ef þarf, á heildarlaunum alls starfsfólks sem hefur gildandi ráðningarsamband. Stöðugt skal unnið að umbótum í takt við jafnlaunastefnu leiði greining í ljós óútskýrðan kynbundinn launamun þannig að enginn óútskýrður kynbundinn launamunur verði til staðar. Greiningin er að teknu tilliti til starflokunar og komi útlagar í ljós skal skoða þá sérstaklega.	Mannauðsstjóri	September ár hvert	3,50%	Markmiðum náð í 8 tilfellum af 8.	Já	VER-2746, STE-2730, STE-2	ÍST 85:2012 4.3.3		
2. Að niðurstaða launagreiningar á grunnlaunum innan samanburðarhæfra starflokka fyrir allt starfsfólk með gildandi ráðningarsamband sýni minna en 1% óútskýrðan kynbundinn launamun að undanskyldum þeim sem hafa málefnalega skýringu. Málefnalegar skýringar geta verið að utanaðkomandi aðili ákvarðar laun starfsmanns, starfsmaður fær greidd markaðslaun sem eru hærri en starfsmat segir til um vegna skorts á starfsfólki í viðkomandi fagi eða að starfsmaður hafi færst til í starfi en haldið launasetningu fyrra starfs.	Framkvæma árlega launagreiningu og oftari ef þarf, á heildarlaunum alls starfsfólks sem hefur gildandi ráðningarsamband. Stöðugt skal unnið að umbótum í takt við jafnlaunastefnu leiði greining í ljós óútskýrðan kynbundinn launamun þannig að enginn óútskýrður kynbundinn launamunur verði til staðar. Greiningin er að teknu tilliti til starflokunar og komi útlagar í ljós skal skoða þá sérstaklega.	Mannauðsstjóri	September ár hvert	1,00%	Markmiðum náð í 6 tilfellum af 8.	Nei	VER-2746, STE-2730, STE-2	ÍST 85:2012 4.3.3		
3. Að R <sup>2</sup> **** sé 0,80 eða herra í árlegum launagreiningum á grunn- og heildarlaunum starfsfólks.	Framkvæma árlega launagreiningu á heildarlaunum alls starfsfólks sem hefur gildandi ráðningarsamband. Stöðugt skal unnið að umbótum í takt við jafnlaunastefnu leiði greining í ljós lága fylgni á milli stigagjafar í starflokun og launasetningar. Greiningin er að teknu tilliti til starflokunar.	Mannauðsstjóri	September ár hvert	0,80	Náð í öllum tilfellum.	Já	VER-2746, STE-2730, STE-2	ÍST 85:2012 4.3.3		

\* Starfsmaður er sá sem hefur gildandi ráðningarsamband. Kerfið nær ekki til verktaka né þeirra sem vinna tímavinnu.

\*\* Útlagi telst sá starfsmaður sem er +/- 10% frá spágildi.

\*\*\*Málefnaleg skýringar launa; Sólarlagsákvæði, markaðsálag og kjarasamningar flugvirkja og flugumferðarstjóra.

\*\*\*\* R<sup>2</sup> gefur til kynna hversu vel líkanið hermir eftir raungildum. R<sup>2</sup> skal ætíð vera á milli 0 og 1 þar sem 0 þýðir að spálíkanið sé mjög ónákvæmt en 1 að það sé mjög nákvæmt.



# Umbótaverkefni og forvarnir

- Umbótaverkefni og forvarnir
  - Launagreining
  - Kynning til starfsfólks
  - Rýni stjórnenda
  - Bendill og athugasemdir



# Umræður / spurningar?

Bendill og [laun@samgongustofa.is](mailto:laun@samgongustofa.is)  
fyrir erindi, ábendingar eða spurningar  
tengt jafnlaunastjórnunarkerfinu

