

LAUNAGREINING

UMFANGSMIKIL GREINING

Hópbílar, Hagvagnar og Hagvagnar þjónusta hafa undanfarin misseri unnið að því að innleiða **jafnlaunakerfi** í samræmi við kröfur Jafnlaunastaðals ÍST 85. Stefnan er að því ferli ljúki með formlegri vottunartúttekt um miðjan desember.

Eitt af stóru verkefnum hefur verið umfangsmikil greiningarvinna til að tryggja að öllu starfsfólki sé umbunað á jafnan hátt og að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar innan fyrirtækisins í samræmi við jafnlaunastefnu félaganna.

Meginmarkmið jafnlaunavottunar er að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna skal jafnlaunavottun byggjast á Jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012.

Með innleiðingu staðalsins geta fyrirtæki og stofnanir komið sér upp stjórnunarkerfi sem tryggir að málsmeðferð og ákvörðun í launamálum byggist á málefnalegum sjónarmiðum og feli ekki í sér kynbundna mismunun.

Jafnlaunastaðallinn ÍST85:2012 er stjórnunarstaðall fyrir jafnlaunakerfi. Staðallinn nýtist öllum fyrirtækjum og stofnunum óháð stærð, starfsemi, hlutverki og kynjahlutfalli. Hann tryggir fagleg vinnubrögð sem fyrirbyggja beina og óbeina mismunun vegna kyns.

Vottunaraðili metur hvort öll skilyrði staðalsins hafi verið uppfyllt og þar með unnt að veita viðkomandi fyrirtæki eða stofnun jafnlaunavottun.



Í fréttabréfinu

Launagreining	1
Meginþættir jafnlaunakerfa	2
Niðurstöður launagreiningar	3
Breyting á launatímabili . . .	4



MEGINÞÆTTIR JAFNLAUNAKERFA

SÖMU LAUN FYRIR SAMBÆRILEG OG JAFNVERÐMÆT STÖRF

Jafnlaunastefna

Skýr stefna um að öllu starfsfólki skuli greidd sömu laun fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf óháð kyni, uppruna eða öðrum ómálefnalegum forsendum

Launaákvarðanir

Öll störf eru metin á samræmdan hátt

Ákvörðun launa byggir á matsþáttum sem skilgreindir eru af stjórnendum og kröfum sem gerðar eru til starfa

Skýrt skilgreint ferli við launaákvarðanir tryggir samræmi í ákvarðanatöku

Umbætur og forvarnir

Innri og ytri úttektir eru framkvæmdar til að tryggja samræmi við lagalegar kröfur og kröfur jafnlaunastaðals

Árlega verður haldin rýni stjórnenda til að fylgja eftir stefnu og markmiðum

Vöktun og mælingar

Launagreining er framkvæmd árlega

Niðurstöður hennar lagðar til grundvallar markmiðasetningu í launamálum



Verkefnavinna á vaktstjórafræðslu



Einbeitt í verkefnavinnu á vaktstjórafræðslu

NIÐURSTÖÐUR LAUNAGREININGAR

MAT ÚT FRÁ SKILGREINDUM MATSPÁTTUM

Sem liður í innleiðingarvinnunni var framkvæmd launagreining þar sem *borin voru saman sömu og jafnverðmæt störf* en til grundvallar liggur mat á störfum út frá skilgreindum matsþáttum sem taka meðal annars mið af ábyrgð, hæfni og álagi.

Leiðréttur launamunur

Launagreining var framkvæmd á desemberlaunum 2022 og voru skoðuð grunnlaun karla og kvenna í sömu eða jafnverðmætum störfum skv. starfsmati.

Niðurstöður sýndu lítills háttar launamun milli kynja upp á 2,1% konum í vil.

Óleiðréttur launamunur

Niðurstöður voru einnig brotnar niður á starfahópa þar sem borin voru saman meðaltöl launa innan hópa. Hafa ber í huga að niðurstöður fyrir starfahópa byggja eingöngu á samanburði á beinhörðu meðaltali en ekki eru teknir inn persónubundnir þættir líkt og starfsreynsla.

Starfahópar:

- Almennir starfsmenn
- Markaðs-og sölufulltrúi
- Markaðsstjóri
- Sérfræðingur
- Sérhæfðir starfsmenn
- Stjórnendur
- Æðstu stjórnendur

Fyrir starfahópin „Almennir starfsmenn“ mældist launamunur 0,2%.

Niðurstöður annarra starfahópa er ekki hægt að birta vegna persónuverndarhagsmuna en forsenda fyrir svona samanburði er að það séu a.m.k. 3 einstaklinga af tveimur kynjum í hverjum hópi. Aðeins hópurinn „Almennir starfsmenn“ uppfylla það skilyrði

Næstu skref – jafnlaunavottun og starfræksla

Í desember næst komandi mun fara fram stór utanaðkomandi úttekt á jafnlaunakerfinu og í framhaldinu munu félögin hljóta formlega jafnlaunavottun. En það er eingöngu fyrsta skref í áframhaldandi umbótavinnu og starfrækslu jafnlaunakerfis með jafnrétti alls starfsfólks að leiðarljósi. Mikil áhersla er lögð á að jafnlaunakerfið tryggi gegnsæi í launaákvörðunum og að þar að baki liggi málefnalegar forsendur í hverju tilfelli. Endanlegt markmið er alltaf að niðurstaða launagreiningar sýni engan launamun.

Allar ábendingar og athugasemdir er varða jafnlaunakerfið eru velkomnar og skal senda á palmar@hopbilar.is

BREYTING Á LAUNATÍMABILI / CHANGE IN SALARY PERIOD

STARFSFÓLK HAGVAGNA OG HAGVAGNA ÞJÓNUSTU

FOR STAFF OF HAGVAGNAR AND HAGVAGNAR ÞJÓNUSTA



Núverandi launatímabil hjá Hagvögnum og Hagvögnum þjónustu er 1.-31. hvers mánaðar og yfirvinnutímabil er frá 16. til 15. næsta mánaðar.

Ákveðið hefur verið að breyta dagsetningum launatímabils og verður launatímabil framvegis frá 26. til 25. hvers mánaðar. Sama tímabil verður fyrir dagvinnu og yfirvinnu.

Breytingin er gerð þar sem fyrirtækið er í innleiðingarferli á nýju launakerfi.

Fyrsta launatímabilið með nýjum dagsetningum verður frá 26.12.2023 til og með 25.1.2024.

Ljóst er að breytingin mun hafa áhrif á síðasta launatímabilið með gamla skipulaginu, en strax í janúar verður um fullt launatímabil að ræða. Ef breytingin veldur einhverjum verulegum vandræðum eru viðkomandi einstaklingar beðnir að snúa sér til Ingu á launadeild (inga@hopbilar.is) vegna þessa.

Í framtíðinni mun launatímabil einnig breytast hjá starfsfólki Hópbíla, nánar þegar þar að kemur.

The salary periods for Hagvagnar and Hagvagnar þjónusta is now from 1st to 31st of each month and overtime periods from 16th to 15th of next month.

A decision has been made to change the dates of salary periods. In the future the salary periods will be from 26th to 25th the next month. The same salary period will be for daytime work and overtime.

The change is made as the company is in the process of implementing a new salary system.

The first salary period with the new dates will be from 26.12.2023 to 25.1.2024.

Its clear that those changes will affect the last salary period of the old system, but in January we will have full salary period. If those changes will cause some employees serious problems they are more than welcome to contact Inga at the office (inga@hopbilar.is).

The salary period for employees of Hópbílar will also change in the near future, more details when that time comes.

Hópbílar hf.
Melabraut 18
220 Hafnarfirði

Umsjón, skrif og ábyrgð:
Leifur S. Garðarsson
Verkefnastjóri


HÓPBÍLAR

