



Desember 2025

Framvinduskýrsla

Fyrsti verkefnahluti

Fagleg stjórn um þróun virðismatskerfis fyrir störf hjá ríkinu



Inngangur

Í þessari skýrslu er farið yfir fyrsta verkefnahluta verkefnisins um þróun virðismatskerfis fyrir störf hjá ríkinu. Um er að ræða tímabilið frá maí til nóvember 2025, en það var í upphafi árs sem fjármála- og efnahagsráðuneyti (FJR) gerði samning við Jafnlaunastofu um að þróa virðismatskerfi sem samræmist markmiðum um launajafnrétti, gæði opinberrar þjónustu og stefnumiðaðrar mannauðsstjórnunar í samvinnu við hagaðila. Í kjölfarið óskaði Jafnlaunastofa eftir tilnefningum í faglega stjórn verkefnisins ásamt því að ráða inn og þjálfva starfsfólk um jafnlaunamál og virðismat starfa í þágu launajafnréttis.¹

Verkefnastofa ríkisverkefnis (VS) er sú eining innan Jafnlaunastofu sem vinnur að öllum verkþáttum verkefnisins, í samræmi við framangreindan samning við FJR og ákvarðanir faglegrar stjórnar um virðismat hjá ríki og stýrihóps um virðismat starfa í þágu launajafnréttis. Í því felst meðal annars fagleg ráðgjöf og greiningarvinna ásamt því að halda utan um fundi faglegrar stjórnar tvisvar í mánuði.

Fyrsti verkefnahluti

Fyrsti verkefnahlutinn felur í sér skipun faglegrar stjórnar, skilgreiningu og afmörkun verkefnisins, fræðslu og þjálfun, kortlagningu virðismatskerfa, gerð fræðsluefnis og mótun aðferðafræði fyrir gagnaöflun. Gert er ráð fyrir reglulegri stöðutöku í gegnum verkefnið, í lok hvers verkefnahluta eða eftir þörfum.

Skipun faglegrar stjórnar

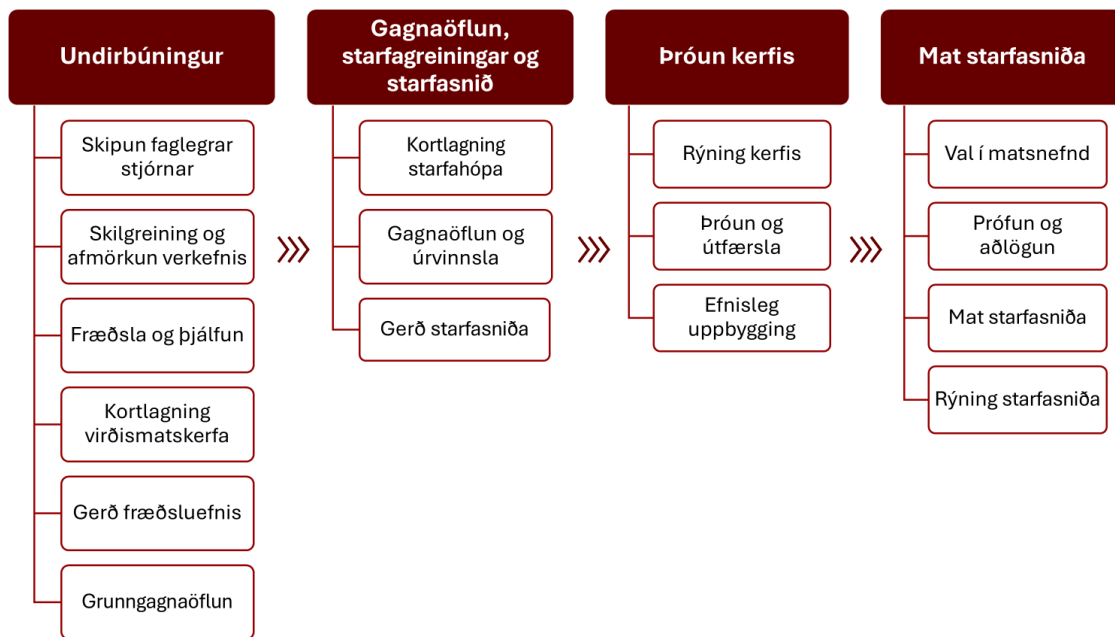
Jafnlaunastofa óskaði eftir tilnefningum launagreiðenda og heildarsamtaka launafólks í faglega stjórn verkefnisins í maí 2025 og skipaði samkvæmt þeim fulltrúa, varafulltrúa og áheyrnarfulltrúa. Í faglegri stjórn sitja því fulltrúar fyrir hönd íslenska ríkisins, KÍ, ASÍ, BHM og BSRB. Þá hefur skrifstofa jafnréttismála hjá dómismálaráðuneytinu (DMR) áheyrnarfulltrúa með málfrelsi og tillögurétt á fundum. Fagleg stjórn ber ábyrgð á verk- og vinnulagi allra þátta verkefnisins.

Skilgreining og afmörkun verkefnisins

Fagleg stjórn hóf fyrsta verkefnahluta á að vinna starfsreglur og verkefnaáætlun. Tilgangur starfsreglnanna er að setja skýr viðmið um vinnuferlið og styðja þannig við afmörkun, skilvirkni og samræmingu í framkvæmd þess. Með því að efla tryggð við verkefnið og virkja þátttöku alls stjórnarfólks er ætlunin að fram fari árangursríkt og faglegt samstarf þar sem ákvarðanir eru teknar með einhug. Verkefnaáætlunin veitir þar að auki nánari yfirsýn á verkþáttum hvers verkefnahluta,

¹ Frekari upplýsingar um aðdraganda verkefnisins má finna í starfsreglum og verkefnaáætlun faglegrar stjórnar.

sem ásamt verklokum eru fimm talsins. Starfsreglurnar voru samþykktar í október en verkefnaáætlunin bíður samþykktar.



Mynd 1: Verklutur og helstu verkþættir í verkefnaáætlun

Fræðsla og þjálfun

Í maí efndi Jafnlaunastofa til fræðsluátaks og naut liðsinnis Amy Ross, nýsjálensks sérfræðings í jafnlaunamálum og þróun virðismatskerfa. Fram fóru heilsdagsnámskeið ætluð fulltrúum faglegra stjórnara og öðrum hagaðilum. Það var endurtekið í ágúst. Námskeiðin voru vel sótt en um 150 talsins sátu þau. Farið var yfir lagalegar kröfur til launasetningar, virðismat starfa og þróun og notkun virðismatskerfa. Þá var Amy Ross með erindi um reynslu Nýja-Sjálands af notkun virðismatskerfis í þágu launajafnréttis. Á óformlegum fundi stýrihóps verkefnisins þann 20. maí 2025 gafst fulltrúum tækifæri til að eiga frekara samtali við Amy um einstök atriði er varða virðismat starfa.

Í samræmi við settar starfsreglur mun upplýsingamiðlun vera samfelld og fræðsla regluleg í gegnum vinnuferlið. Verkefnastofa ber ábyrgð á að standa að fræðslu til faglegrar stjórnar, baklands hennar og til annarra hagaðila eftir þörfum og óskum. Gerð fræðsluefnis verður því viðvarandi út verkefnið svo öll búi yfir sameiginlegum skilningi og þekkingu á viðfangsefninu. Einnig er stefnt að því að allt fræðsluefni verði aðgengilegt almenningi á heimasíðu verkefnisins.

Kortlagning virðismatskerfa

Sumarmánuðina 2025 hóf starfsfólk Jafnlaunastofu, þvert á verkefnastofur, umfangsmikla vinnu við að kortleggja og bera saman mismunandi virðismatskerfi. Markmiðið var að afla þekkingar til

Þróunar nýrra kerfa. Til hliðsjónar voru kerfin Te Orowaru (Nýsjálenska kerfið), Samstarf (Starfsmat sveitarfélaga), breska fyrirmynd Samstarfs (NJC) og drög að virðismatskerfi unnið fyrir aðgerðahóp um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði árið 2024. Þessi vinna hefur nýst starfsfólki Jafnlaunastofu vel við útfærslu á aðferðafræði við gagnasöfnun sem og við undirbúning verkefnavinnu faglegrar stjórnar.

Grunngagnaöflun

Verkefnastofa óskaði eftir yfirliti yfir starfsheiti hjá ríkinu í upphafi októbermánaðar, þar sem fram kæmu einna helst upplýsingar um fjölda starfsfólks og stöðugilda í viðkomandi starfsheiti eftir kyni. Jafnframt var óskað eftir upplýsingum um menntunarstig, stéttarfélag, stofnun eða starfseiningu, staðsetningu starfs, ríkisfang starfsfólks og grunnlaunaflokk starfsheitanna.

Þegar gögnin bárust undir lok október hófst verkefnastofa handa við að vinna úr gögnunum og voru fyrstu niðurstöður úrvinnslu kynntar fyrir faglegri stjórn á fundi þann 26. nóvember. Fagleg stjórn mun koma til með að ákveða forsendur fyrir fyrstu starfahópana sem verða notaðir sem grunnur að gerð starfasniða og þróun kerfisins.

Næstu skref

Undirbúningshluta verkefnisins er lokið og vinna hafin við starfagreiningarhlutann sem felur í sér frekari gagnaöflun og starfasniðagerð. Næstu verkefni verða þannig eftirfarandi:

- Greining starfahópa sem verða til grundvallar við þróun starfasniða og virðismatskerfis.
- Samráðsfundir með hagaðilum viðkomandi starfahópa til að styðja við val á úrtaksaðferð fyrir spurningakönnun.
- Útfærsla og fyrirlögn spurningakönnunnar fyrir úrtök viðkomandi starfa (starfsheita innan starfahópa), til að safna fyrsta stigs upplýsingum um störfin. Verkefnastofur Jafnlaunastofu hafa þegar verið að vinna drög að slíkum spurningalista og mun fagleg stjórn hafa aðkomu að gerð hans ásamt því að samþykkja hann áður en hann er sendur út á þátttakendur.
- Undirbúningur rýnihópaviðtala með starfsfólki og stjórnendum til að dýpka skilning á störfunum. Viðtölin eiga að fylla upp í eyður sem spurningalistinn nær ekki til.
- Inntaksgreining starfa og mótun draga að starfasniðum. Áfram verður lögð áhersla á gagnadrifna nálgun og á að starfasniðin verði faglega ígrunduð og áreiðanleg.

ſ