Jafnlaunastofa

Þróun virðismatskerfa

Námskeið 12.05.2025

Um Jafnlaunastofu

- Jafnlaunastofa er sameignarfélag í eigu Sambands íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborgar
- Starfsemin er tvíþætt:

Verkefnastofa starfsmats

- Rekstur starfsmatkerfisins *SAMSTARF* fyrir starfsmatsnefndir og faglega stjórn starfsmatsins

Önnur jafnlaunamál

- Fræðsla og ráðgjöf varðandi jafnlaunamál og virðismat starfa
- Uppbygging og miðlun þekkingar á jafnlaunamálum
- Samstarf um þróun matskerfa

Áhersla á þróun matskerfa

1. Starfsmatskerfi sveitarfélaga

Þekking og færni	Álag	Ábyrgð	Vinnu umhverfi
Menntun og reynsla	Líkamlegt álag	Velferð fólks	Vinnuaðstæður
Samskiptafærni	Hugrænt álag	Eignir og upplýsingar	
Hugræn færni	Tilfinningalegt álag	Fjármál	
Líkamleg færni	Frumkvæði og sjálfstæði	Stjórnun	

Verkefnastofa starfsmats sér um:

- Tillögur að mati og endurmati starfa til afgreiðslu í viðeigandi nefndum
- Bráðabirgðaröðun starfa
- Fræðsla og ráðgjöf varðandi starfsmat

Á næstunni mun úttekt og þróun á starfmatskerfinu fara í gang svo tryggja megi að kerfið þjóni markmiðum sínum um launajafnrétti til framtíðar

Áhersla á þróun matskerfa frh.

2. Verkefni um þróun virðismatskerfis fyrir störf hjá ríkinu

- Forsætisráðherra skipaði starfshóp 2020 til að endurmeta virði kvennastarfa og finna leiðir til að draga úr launamun sem stafar af kynskiptum vinnumarkaði
- Í kjölfarið er aðgerðahópur stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins stofnaður 2021 um launajafnrétti
- Fyrir kjarasamninga árið 2024 undirrituðu forsætisráðherra og fjármála- og efnahagsráðherra yfirlýsingar um aðgerðir gegn launamun kynjanna
- Í kjölfarið var skipaður stýrihópur og fagleg stjórn til að þróa heildstætt virðismatskerfi í þágu launajafnréttir með aðstoð Jafnlaunastofu

3. Virðismatsvegferð í tengslum við kjarasamninga kennarafélaga.

- Í innanhússtillögu ríkissáttasemjara frá 25. febrúar 2025 var ákveðið að fara í svokallaða virðismatsvegferð þar sem unnið yrði í sameiningu að gerð virðismatskerfis sem ætlað er að skapa forsendur fyrir hlutlægu og málefnalegu mati á virði starfa kennara
- Byggt á því mati fari fram mat á störfum félagsfólks KÍ og samanburðarstörfum sem aðilar komi sér saman um, í þeim tilgangi að jafna laun, vinnufyrirkomulag og kjör kennara við aðra sérfræðinga sem starfa á opinberum og almennum vinnumarkaði.

Dagskrá dagsins

09:00	Inngangur og kynning
09:30	Lagalegar kröfur til launasetningar og áhrifaþættir launamisréttis.
10:00	Kaffihlé
10:15	Virðismatskerfi: Markmið virðismatskerfa og aðferðafræði samstarfs og samábyrgðar aðila á ferlinu öllu.
11:00	Þróun og notkun virðismatskerfa: Farið yfir reynslu Nýja-Sjálands af notkun virðismatskerfa í þágu launajafnréttis. Nýsjálenska virðismatskerfið Te Orowaru kynnt og fjallað um árangur nýlegrar lagasetningur um jafnlaunaferla (pay equity prosess).
12:00	Hádegishlé
13:00	Þróun og notkun virðismatskerfa. Framhald.
14:00	Kaffihlé
14:15	Vinnan framundan, gagnaöflun, starfagreiningar, þróun kerfis, hlutverk aðila o.fl.
14:05	Vinnustofa – Notkun virðismatskerfis.
15:45	Umræður
16:00	Dagskrá lokið

Hugtök

Virðismatskerfi í þágu launajafnréttis (e. Gender neutral job evaluation)	Virðismat starfa er kerfisbundin aðferð til að greina og meta virði starfa með áherslu á starfið sjálft en ekki einstaklinginn sem sinnir því.
Te Orowaru	Virðismatskerfi Nýja-Sjálands.
Yfirþættir	Hefðbundið virðismatskerfi skv. Alþjóðavinnumálastofnuninni (ILO) samanstendur af fjórum yfirþáttum sem eru þekking og reynsla, álag, ábyrgð og vinnuumhverfi. Þessi skipting gerir okkur kleift að taka tillit til fjölbreyttra krafna starfa.
Undirþættir	Hver yfirþáttur samanstendur af undirþáttum sem skiptast í þrep. Fyrir hvert þrep eru skilgreindar þær kröfur sem starf þarf að uppfylla til að vera metið á því þrepi.
Jafnlaunareglan	Jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf.
Jafnlaunaferli (e. Pay equity process)	Aðferð þar sem störf eru metin og borin saman út frá virði þeirra til að tryggja að starfsfólk fái jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf, óháð kyni eða öðrum ómálefnalegum þáttum.
Kynskiptur vinnumarkaður	Vinnumarkaður þar sem konur og karlar eru að jafnaði í ólíkum störfum og starfsgreinum.

Mat á virði starfa

Mat á virði starfa

Virðismat starfa í sinni einföldustu mynd felur í sér ákvörðun um endurgjald fyrir vinnu sem innt er af hendi



....en til hvaða þátta er horft þegar lagt er mat á virði starfa?

Deildarstjóri í söludeild

Hvað er metið til launa?

- Menntun og reynsla af sölumennsku
- Ákveðni og áræðni
- Rekstrarþekking
- Reynsla af áætlanagerð
- Reynsla af mannaforráðum

Hvað með?

- Færni í að auka samvinnu og byggja upp liðsheild
- Félagsfærni
- Tungumálafærni
- Sanngirni og sveigjanleiki
- O.fl.

Ólíkir matsþættir

Fjármálaþjónusta og mannvirkjagerð	Velferðar- mennta- og heilbrigðisþjónusta
→ Fjárhagsleg ábyrgð → Mannaforráð → Langtímaáætlanagerð → Frumkvæði og sjálfstæði	→ Ábyrgð á velferð fólks → Teymisstjórn → Einstaklingsáætlanagerð → Tilfinningalegt álag → Líkamleg færni → Samskiptafærni → Smithætta → Áreiti

Ef matsþættir endurspegla *ekki* alla þætti starfs verður starf vanmetið

Launamunur kynja

Orsakir og afleiðingar

Félagslegt fyrirbæri

- Launamunur kynjanna er félagslegt fyrirbæri sem á sér sögulegar og menningarlegar rætur.
- Störf kvenna sem fólu m.a. í sér umönnun, matseld og rekstur heimilis voru minna metin en launavinna karla. Það verðmætamat fylgdi störfunum þegar þau fluttust út af heimilum og inn í mennta- félagsþjónustu- og heilbrigðisstofnanir.
- Umönnunarskyldur kvenna í gegnum aldirnar hafa sett mark sitt á áhugasvið, náms- og starfsval kynjanna og söguleg kynhlutverk þróast yfir í staðalmyndir kynjanna.
- Framan af voru menntunarkröfur til starfa þar sem konur eru í meirihluta minni. Umönnun talin vera eðlislæg konum en ekki færni eða þekking sem aflað er.

Orsakir launamunar kynjanna

Launamunurinn hefur verið skýrður með því að konur vinni minna, þær velji sér annars konar nám og starfsvettvang, þær séu síður stjórnendur, þær séu styttra á vinnumarkaði vegna barneigna og umönnun veikra og aldraðara o.fl.

Launamunur skýrður og jafnvel réttlættur með vali kvenna og eiginleikum

Orsakir launamunar kynjanna frh.

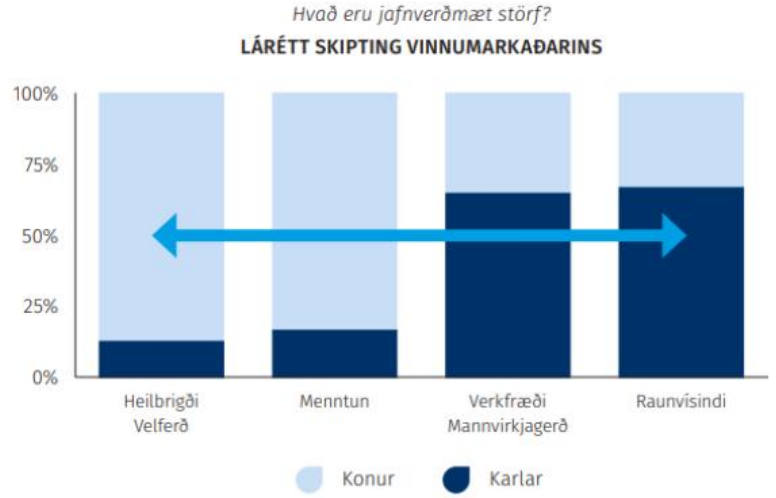
„Kynbundin skipting vinnumarkaðarins í störf og atvinnugreinar skýrir að miklu leyti þann launamun sem enn er til staðar en áhrif menntunarstigs og lýðfræðilegra þátta á launamun hafa minnkað, einkum seinni árin“.

(Rannsókn Hagstofu Íslands frá 2021)

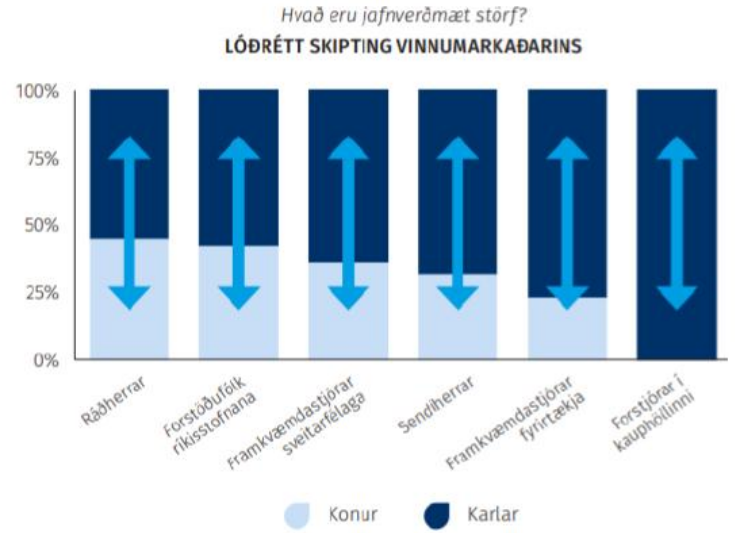
Launamun kynjanna má að miklu leyti rekja til kynskiptingar vinnumarkaðarins og kerfisbundins vanmats á virði kvennastarfa

Kynskiptur vinnumarkaður

Láréttur og lóðréttur vinnumarkaður



Lárétt kynjaskipting vinnumarkaðarins lýsir því hvernig konur og karlar gegni ólíkum störfum á vinnumarkaði og kynjaskipting milli starfsgreina er áberandi.[14]



Lóðrétt kynjaskipting vísar til þess að innan starfsgreina og vinnustaða gegna karlar og konur ólíkum stöðum og karlar eru oftar ofar í valdastiganum en konur.[15]

Efnahagslegur og félagslegur veruleiki

10% launamunur kynjanna fyrir konu með 750 þús. kr. í laun á mánuði þýðir:

- → 75 þúsund krónur á mánuði,
- → 900 þúsund krónur á ári,
- → 45 milljónir króna á starfsævi

Þar að auki þýðir það að:

- → Konur greiða lægri upphæðir í lífeyrissjóði og fá því lægri lífeyri
- → Eldri konur eru líklegri til að vera við fátæktarmörk en eldri karlar
- → Konur reiða sig meira á almannatryggingakerfið en karlar

Launamunur kynjanna

	2019			2023	
	Munur á atvinnutekjum	Óleiðréttur	Leiðréttur	Munur á atvinnutekjum	Óleiðréttur
Allir	25,5%	13,9%	4,3%	21,9%	9,3%
Almenni markaðurinn		14,8%	5,4%		13,9%
Ríki		14,0%	4,3%		8,0%
Sveitarfélög		7,4%	3,1%		4,3%

- Samanburður á atvinnutekjum karla og kvenna sýnir okkur hversu miklu munar á launagreiðslum kynjanna án tillits til vinnutíma eða annarra þátta.
- Ef tekið er tillit til vinnutíma fæst hinn svokallaði óleiðrétti launamunur.
- Með því að nota enn fleiri breytur eins og t.d. menntunarstig, starf, atvinnugrein og tegund fyrirtækis til að skýra launamuninn erum við komin með leiðréttan launamun

Lagalegt umhverfi launasetningar

Jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf

Jafnlaunasamþykkt ILO (1951 - fullgild á ÍSL 1958)

Jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf.

Fyrstu íslensku jafnréttislögin (nr. 78/1976)

Konum og körlum skulu veittir jafnir möguleikar til atvinnu og menntunar og greidd jöfn laun fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (nr. 150/2020)

Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar við launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.

Launagagnsæistilskipun ESB (2023/970)

Sú krafa sett á launagreiðendur að launasetning byggi á gagnsæjum og hlutlægum viðmiðum sem ekki feli í sér mismunun þar sem litið er til þekkingar, færni, ábyrgðar, álags og vinnuumhverfi við mat starfa.

Launagagnsæistilskipun 2023/970

- Reglan um jöfn laun fyrir sömu vinnu eða jafnverðmæt störf er grundvallarhugtak ESB-réttarins. Það tryggir að konur og karlar fái sömu laun fyrir sams konar störf eða fyrir mismunandi störf sem metin eru jafnverðmæt.
- Launagagnsæistilskipunin styrkir þessa meginreglu m.a. með kröfum til atvinnurekenda um að tryggja að launasetning byggi á hlutlægum viðmiðum sem ekki fela í sér mismunun þar sem litið er til þekkingar, færni, ábyrgðar, álags og vinnuumhverfi við mat starfa.
    - Það felur í sér kröfu um að launasetning byggi á virðismatskerfum sem stuðla að launajafnrétti.

Jafnvirðisnálgun í íslenskri löggjöf í 65 ár

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020:

> *Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.*
> *Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.*
> *Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kýs að gera svo.*

» Virðismatskerfi

Jafnverðmæt störf - dómaframkvæmd

Akureyrardómar

- Konur fóru fram á sömu laun og karlar sem gegndu ólíkum en jafnverðmætum störfum.
- Samkvæmt fyrirliggjandi mati á störfum var það niðurstaðan að störfin hafi verið það sambærileg að inntaki og ytra búnaði að þau teldust jafnverðmæt.
- Hæstiréttur tók undir þau sjónarmið kærunefndar jafnréttismála að það að störfin hafi verið metin jafnverðmæt með heildstæðum hætti út frá starfsmatskerfi (sem hannað var í samræmi við kröfur ILO) leiði til þeirrar niðurstöðu að þau teljist jafnverðmæt.
- Hæstiréttur taldi að markmið jafnréttislaga um sömu laun kvenna og karla fyrir jafnverðmæt störf næðist ekki ef launajöfnuðurinn tæki einungis til fólks innan sömu starfsstéttar og staðfestir að mat á virði ólíkra starfa geti farið fram.

Gömul saga og ný!

Jóna Guðjónsdóttir forystukona hjá verkakvennafélaginu Framsókn skrifaði í 19. júní 1967 greinina *launajafnrétti í framkvæmd* þar sem hún sagði að í kjölfar lagasetningar tæki nú við baráttan um hvernig skyldi meta störfin, hvaða störf væru „sambærileg miðað við erfiði, þjóðfélagslega þörf, ábyrgð o.s.frv.

(tekið úr Konur sem kjósa)

Til umræðu

Er launasetning hér á landi almennt í samræmi við jafnlaunaákvæði laga?

Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.
Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismunun.

Þróun virðismatskerfa

Virðismatskerfi í þágu launajafnréttis

Fjölmörg virðismatskerfi til en aðeins sumum er ætlað að stuðla að launajafnrétti.

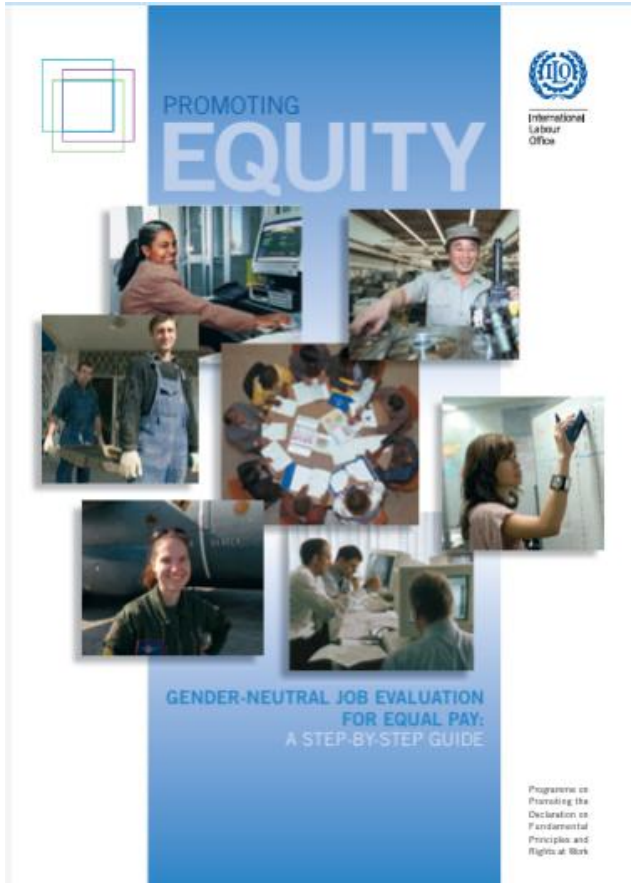
- Í Bretlandi hefur verið áhersla á kynhlutlaust starfsmat við mat á virði starfa í hátt í 30 ár. Equality and Human Rights Commission hefur gefið út leiðbeiningar um mat á virði starfa.
- Stjórnvöld í Nýja Sjálandi hafa gefið út virðismatskerfi, Te Orowaru, sem uppfyllir lagaákvæði um jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf fyrir atvinnurekendur til að nota við mat á störfum.

Virðismatskerfi sem stuðla að launajafnrétti

- Byggja á þekkingu á hinum kynskipta vinnumarkaði og áhrifum hans á launamun kynja.
- Byggja á hlutlægum viðmiðum sem valin eru m.t.t. kynjasjónarmiða til að tryggja málefnalega launasetningu sem ekki felur í sér kynbundna mismunun.
- Krefjast reglubundinnar endurskoðunar á viðmiðum til að tryggja að þau endurspegli þróun starfa og breytingar á vinnumarkaði.

Leiðbeiningar fyrir virðismatskerfi

- Að greiða jafn verðmætum stöfum jöfn laun kallar á nýja nálgun við launasetningu.
- Getur vaxið fyrirtækjum og stofnunum í augum.
- ILO hefur gefið út leiðbeiningar með áherslu á mat á virði starfa og þróun matskerfa sem stuðla að launajafnrétti.



Leiðbeiningar ILO

- Gengið út frá því að launamun kynjanna megi rekja til kynskipts vinnumarkaðar og skakks virðismat starfa þar sem kvenlæg störf eru að jafnaði minna metin en karllæg störf.
- Þróa þurfi leiðir við mat inntaki og virði starfa sem taki til alls vinnumarkaðarins, bæði karlægra- og kvenlægra þátta starfa.

Kröfur til matskerfa

- Greinandi kerfi (analytical): Gera kröfu um að fram fari heildstæð ítarleg greining á störfum út frá fyrirfram gefnum þáttum og þrepum þar sem kvenlægir þættir starfa eru metnir til jafns við karllæga.
- Flokkunarkerfi (classification): Ekki er nóg að flokka störf í starfaflokka án þess að fram fari greining á inntaki þeirra því þá er hætt við að horft sé fram hjá vanmetnum þáttum starfa.

Hvað er virðismat?

- Greiningartæki sem metur innbyrðis vægi starfa út frá á þeim kröfum sem gerðar eru til starfsfólks í tilteknum störfum.
- Aðferð til að leggja mat á ólík störf og gera forsendur launaröðunar sýnilegar.
- Byggir á hlutlægum viðmiðum í til að tryggja að starfsmönnum séu ákvörðuð laun með eins málefnalegum og hlutlægum aðferðum og hægt er.
- Mikilvægt er að viðmiðin séu valin m.t.t. kynjasjónarmiða til að fyrirbyggja að karllægum þáttum sé umbunað umfram þætti sem einkenna kvennastörf og öfugt.
- Viðurkennd leið til að vinna í samræmi við jafnvirðisnálgun laga og alþjóðlegar skuldbindingar þar af lútandi.

Virðismat er ekki...

- Mat á hæfni starfsfólks.
- Mat á árangri starfsfólks.
- Mat á frammistöðu starfsfólk.
- Kerfi til þess að meta hvað eru „sanngjörn“ laun í krónum talið.

Matsþættir í virðismatskerfum

Störf þarf að meta út frá fjórum yfirþáttum, þ.e. út frá:

1. Þeirri þekkingu og færni sem nauðsynleg er til að sinna starfinu
2. Því álagi eða áreynslu sem starfið felur í sér
3. Þeirri ábyrgð sem stafið gerir kröfur um
4. Því vinnuumhverfi sem það er unnið innan.

» **Virðismatskerfi**

Undirþættir

Þekking og reynsla

- Formleg menntun
- Starfsreynsla
- Ólaunuð reynsla
- Hugræn færni
- Samskiptafærni
- Félagsfærni
- Menningarlæsi
- Tölvufærni
- Líkamleg færni
- Talnalæsi

Álag

- Frumkvæði
- Sjálfstæði
- Líkamlegt álag
- Tilfinningalegt álag
- Einbeiting
- Aðgæsla
- Tímapressa

Álag

- Stjórnun og leiðsögn
- Þjónusta
- Gæði
- Fjármál og eignir
- Velferð fólks
- Búnaður
- Upplýsingar og
- Trúnaður
- Öryggismál

Vinnuumhverfi

- Slysahætta
- Hættuleg efni
- Mengun
- Smithætta
- Áreiti
- Áreitni
- Einhæfni

Gæðakröfur

Til að virðismatskerfi séu í takt við leiðbeiningar ILO og stuðli að launajafnrétti þurfa þau að uppfylla tiltekin skilyrði:

- Virðismatskerfi fjalla um þær kröfur sem gerðar eru til starfa, þá færni og þekkingu sem störf krefjast, það álag sem þeim fylgir, þær vinnuaðstæður sem þau eru unnin innan og þá ábyrgð sem þeim fylgja óháð því hver gegnir starfinu.
- Hagaðilar þróa virðismatskerfi saman og bera sameiginlega ábyrgð á notkun þeirra.
- Byggt er á þekkingu á hinum kynskipta vinnumarkaði og áhrifum hans á launamun kynja til að matsþættir nái jafnt til karllægra og kvenlægra þátta starfa.
- Tryggja þarf viðeigandi fræðslu og þjálfun þeirra sem að verkefninu koma.
- Byggt er á ítarlegri starfagreining t.d. með rýnihópum og vettvangsgreiningu sem mat starfa byggir á.
- Hagaðilar standa vörð um kerfið og tryggja eðlilega þróun þess í takt við breytingar á vinnumarkaði.
- Tryggja þarf möguleika á endurmati starfa verði breytingar á störfum eða í starfsumhverfi þeirra.
- Áhersla á stigagjöf frekar en laun.
- Vinna þarf að því að samskipti vegna virðismats starfa fari ekki í átakafarveg.

Virðismatskerfi notuð með margvíslegum hætti

- Bein tenging við grunnlaunaflokk í gegnum tengireglu.
- Við launagreiningar.
- Við mat starfa í kæruferlum.
- Við samanburð á starfahópum.
- Við jafnlaunaúttektir.

Til umræðu

Hvað tækifæri og áskoranir felast í því að byggja launasetningu á mati starfa samkvæmt virðismatskerfum?

Matsþættir í virðismatskerfum

Samanburður kerfa

	Te Orowaru		SAMSTARF
Færni (e. Skills)	Þekking	Knowledge	Þekking og reynsla
	Lausnamiðuð hugsun	Problem solving skills	Hugræn færni
	Samskiptafærni	Interpersonal and communications skills	Samskiptafærni
	Menningarmiðlunar/ inngildingarfærni	Te Ao Māori skills	
	Skipulag og áætlanagerð	Planning and organisational skills	
	Verkleg færni	Physical skills	Líkamleg færni
Álag (e. Effort)			Frumkvæði og sjálfstæði
	Líkamlegt álag	Physical effort	Líkamlegt álag
	Hugrænar kröfur	Sensory effort	Hugrænar kröfur
	Tilfinningalegt álag	Emotional effort	Tilfinningalegt álag
Ábyrgð (e. Responsibilities)	Ábyrgð á velferð fólks	Responsibility for services to people	Ábyrgð á velferð fólks
	Ábyrgð á stjórnun	Responsibility for people leadership (line management and influence)	Ábyrgð á stjórnun
	Ábyrgð á fjármunum og eignum	Responsibility for physical and financial resources	Ábyrgð á fjármunum
	Ábyrgð á upplýsingum	Responsibility for information	Ábyrgð á eignum og upplýsingum
Vinnuumhverfi (e. Conditions)	Vinnuaðstæður	Working conditions	Vinnuaðstæður

Val matsþátta

Gæði virðismatskerfa endurspeglast m.a. í vali og skilgreiningum matsþátta

1. Val á matsþáttum

Ábyrgð á fjármálum, mannaforráðum og eignum dugar ekki til að meta ábyrgð starfa í velferð, skóla- og heilbrigðisþjónustu.

2. Skekkja í þáttaskilgreiningum

Tryggja þarf að mat á hávaða nái til hávaða frá börnum ekki síður en frá vélum.

3. Ójafnt vægi þrepa

Tryggja þarf jafnvægi í vægi þrepa t.d. Í ábyrgðaþáttum. Bera saman fjölda þrepa fyrir ábyrgð á velferð fólks og fjárhagslega ábyrgð.

4. Skekkja í stigagjöf

Tryggja þarf jafnvægi i stigagjöf. Bera saman stig fyrir samskiptafærni og hugræna færni, eða líkamlegt og tilfinningalegt álag

Launasetning og virðismat starfa

Ólíkar aðferðir við launasetningueftir mörkuðum

- Á almenna markaðinum er engin ein regla. Þó má ætla að jafnlaunavottun hafi leitt til notkunar virðismatskerfa í einhverju formi.
- Sveitarfélög byggja grunnlaunasetningu flestra starfa á starfsmati, en annars á launaröðunarköflum kjarasamninga.
- Launasetning á vegum ríkisins byggir á kjara-og stofnanasamningum.

Í öllum tilfellum þarf launasetning að vera í samræmi við jafnlaunaákvæði laga

Starfsmat og launasetning

Þekking og færni	Álag	Ábyrgð	Vinnu umhverfi
Menntun og reynsla	Líkamlegt álag	Velferð fólks	Vinnuaðstæður
Samskiptafærni	Hugrænt álag	Eignir og upplýsingar	
Hugræn færni	Tilfinni ng alegt álag	Fjármál	
Líkamleg færni	Frumkvæði og sjálfstæði	Stjórnun	

Starfsmatsstig x Tengiregla = Launaflokkur

Dæmi:
530 (stig) * 0,13+186= 255 (launafl.)
Grunnlaun= 554.094 kr.

Launaröðunarkafli

1. Reynsla og þekking
2. Menntun og sérhæfing sem nýtist í starfi.
3. Verkefnaleg ábyrgð þar sem m.a. er hægt að taka mið af eftirfarandi atriðum:
    a) Starfið byggir fyrst og fremst á stjórnun verkefna sem fleiri vinna að.
    b) Starfið felur í sér stjórnun einstakra verkefna sem fleiri vinna að.
    c) Starfsmaður er verkefnastjóri í eigin verkefnum og vinnur sjálfstætt að verkefnum sínum.
    d) Starfsmaður vinnur mest undir handleiðslu annarra.
4. Umfang samstarfs við innlenda og erlenda aðila utan stofnunar.
5. Umfang stjórnunarlegrar ábyrgðar t.d.:
    a) Stjórnun starfsmanna.
    b) Ábyrgð á fjármálum.
    c) Þátttaka í stefnumótun.
    d) Þátttaka í samhæfingu verkefna.
    e) Ábyrgð á árangri.

Samanburður aðferða

	Þekking og færni				Álag				Ábyrgð				Vinnu-aðstæður
	1. Þekking og reynsla	2. Hugræn færni	3. Samskiptafærni	4. Líkamleg færni	5. Frumkvæði og sjálfstæði	6. Líkamlegt álag	7. Hugrænar kröfur	8. Tilfinningalegt álag	9. Ábyrgð á velferð fólks	10. Ábyrgð á stjórnun	11. Ábyrgð á fjármunum	12. Ábyrgð á eignum og upplýsingum	13. Vinnuaðstæður
1. Reynsla og þekking	x												
2. Menntun og sérhæfing sem nýtist í starfi	x												
3. Stjórnun verkefna		x	x		x					x			
4. Samstarf við innlenda og erlenda aðila		x	x		x								
5. Ábyrgð á fjármálum					x								
6. Ábyrgð á stefnumótun		x			x					x			
7. Ábyrgð á stjórnun starfsfólks					x					x			
8. Ábyrgð á samhæfingu verkefna		x			x								
9. Ábyrgð á árangri		x			x					x	x	x	

Vinnan framundan

Áhersla á þróun matskerfa

Stýrihópur skipaður aðilum vinnumarkaðarins um þróun virðismatskerfis

Yfirlýsingar um aðgerðir gegn launamun kynjanna í tengslum við kjarasamninga á almennum og opinberum vinnumarkaði

Fagleg stjórn skipuð hagaðilum

Verkefnastofa ríkisverkefnis
- Fræðsla
- Starfagreiningar
- Þróun virðismatskerfis
- Mat starfa

Stýrihópur um virðismatsvegferð Í tengslum við kjarasamningar kennara

Fagleg stjórn skipuð hagaðilum

Verkefnastofa kennaraverkefnis
- Fræðsla
- Starfagreiningar
- Þróun virðismatskerfis
- Mat starfa

Bókanir í kjarasamningum um endurskoðun starfsmatskerfis sveitarfélaganna

Fagleg stjórn skipuð hagaðilum

Verkefnastofa starfsmats
- Metur störf sveitarfélaga
- Endurskoðun ferla og kerfis
- Endurmat starfa?

Fagleg stjórn

Skipuð jafnmörgum fulltrúum launafólks og launagreiðenda og er ætlað að halda utan um verkefnið frá upphafi til enda:

- → skilgreining verkefnisins
- → skipulag fræðslu og miðlunar
- → skilgreining á fyrirkomulagi starfagreininga
- → val matsþátta og skilgreining þeirra
- → umsjón með þróun og prófun kerfis
- → ábyrgð á að fá til verksins sérfræðinga með þekkingu á þróun og notkun virðismatskerfa í þágu launajafnréttis

Vinnan framundan

- Aðilar þróa í sameiningu virðismatskerfi til grundvallar launasetningu.
- Byggt verði á leiðbeiningum Alþjóðavinnumálastofnunarinnar um þróun og notkun virðismatskerfa í þágu launajafnréttis. Virðismatskerfi sem notuð eru í jafnlaunamálum t.d. í Nýja-Sjálandi verða höfð til hliðsjónar.
- Ítarlegar starfagreiningar verði unnar þar sem lögð er áhersla á að draga fram þætti sem hafa verið vanmetnir út frá ríkjandi launasetningaraðferðum.
- Valin störf og starfaprófílar verða metin út frá kerfinu sem þróað verður.
- Faglegar stjórnir virðismatsverkefna og starfsmats vinna verkefnið með stuðningi frá Jafnlaunastofu.

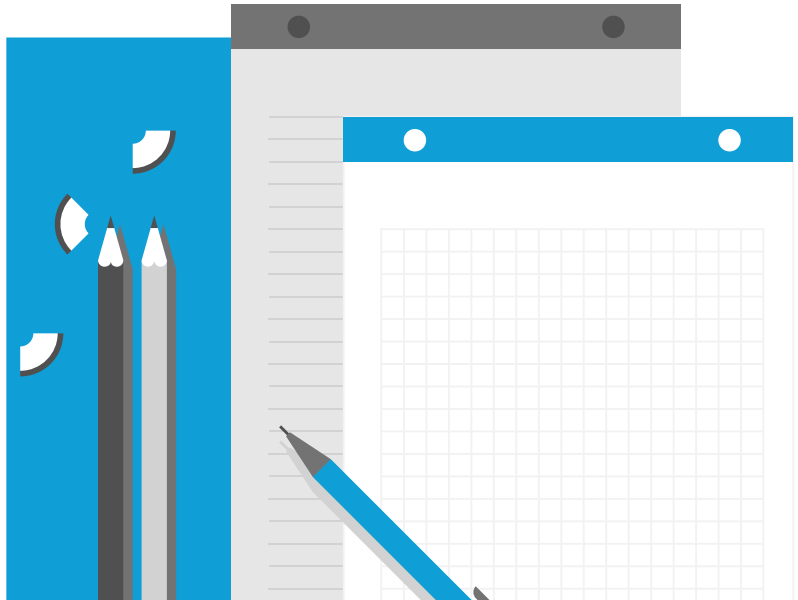
Afurð verkefn ríkis og kennara

1. Fullbúið virðismatskerfi með skilgreiningum á þáttum og þrepum með hjálpartextum ásamt spurningalista til að styðja við mat starfa
2. Valin störf og/eða starfaprófílar metin út frá nýju matskerfi

Verkefnið er samstarfsverkefni þar sem aðilar hafa jafnt vægi og ákvarðanir eru teknar einróma

Staðan

- Vinnan að hefjast.
- Verið að skipa faglegar stjórnir og skipta verkum.
- Verið að manna verkefnastofur.
- Fræðsla og miðlun.
- Skilgreining vinnunnar, gerð starfsreglna.
- Verkefnaáætlanir:
  - Undirbúningur, fræðsla þjálfun
  - Starfagreiningar
  - Þróun kerfis
  - Mat starfa.



Drög að verkáætlunum

Undirbúningur, fræðsla og þjálfun

- Val viðmiðunarstarfa
- Fræðsla og fræðsluefni
- Verkáætlun
- Starfsáætlun
- Miðlun upplýsinga

Starfagreiningar

- Gerð spurningalista og viðtalsramma
- -Fræðsla fyrir svarendur
- Úrvinnsla gagna gerð: starfaprófíla
- Rýnihópaviðtöl
- Útgefinn starfaprófíll

Þróun virðismatskerfis

- Rýning virðismatskerfa
- Val matsþátta
- Skilgreining þátta og þrepa
- Gerð spurningalista
- Vægi þátta og þrepa ákvarðað
- Prófun

Mat starfa

- Mat starfa og starfaprófíla
- Útgáfa fullbúins matskerfis með spurningalista og hjalpartextum
- Útgáfa metinna starfaprófíla

Starfagreiningar – drög að ferli

Tvíþætt upplýsingaöflun	
Spurningalistar og fyrirliggjandi gögn	Rýnihópaviðtöl

- Upplýsinga aflað um störf með spurningalistum og fyrirliggjandi gögnum
- Unnir starfaprófílar upp úr svörum og öðrum gögnum.
- Starfaprófílar lagðir fyrir rýnihóp starfsfólks og hagaðila.
- Endurskoðaðir starfaprófílar lagðir fyrir faglegar stjórnir.
- Framundan þarf að þróa spurningalista og viðtalsramma.

Þróun virðismatskerfis

- Rýning á fyrirliggjandi virðismatskerfum, t.d. SAMSTARF og Te Orowaru
- Samanburður starfagreininga og fyrirliggjandi matskerfa
- Þróun matskerfis, þróun þátta- og þrepaskilgreininga
- Gerð spurningalista og hjálpartexta
- Skilgreining á vægi þátta
- Prófun kerfis



Fyrirframgefnar hugmyndir

Þrátt fyrir að virðismatskerfi séu hönnuð til að meta störf þannig að notkun þeirra stuðli að jafnrétti þarf að hafa í huga áhrif fyrirframgefinna hugmynda og fordóma á öllum stigum ferilsins.

- Viðhorf: Tryggja þarf starfsfólki, stjórnarfólki og öðrum sem að verkefninu koma fræðslu og stuðning við að greina inntak starfa þannig að fyrirframgefnar hugmyndir fólks um verkefni og störf leiði ekki til vanmats starfa.
- Kerfislægar skekkjur: Greina þarf fyrirliggjandi gögn, starfslýsingar, skipurti, og skipulag starfa með tilliti til þess að í þeim geti falist skekkja sem stuðli að vanmati tiltekinna verkefna eða starfa.
- Viðhorf á vinnumarkaði: Líta þarf með gagnrýnum augum á það verðmætamat sem birtist í launasetningu starfa þvert á vinnumarkaðinn og getur hafa litað virðismat starfa og starfahópa til þessa.

Samvinna og samstarf

Sameiginlegt verkefni atvinnurekenda og fulltrúa launafólks.

- Sameiginlegir hagsmunir að þróa virðismatskerfi sem endurspeglar inntak starfa á hinum opinbera vinnumarkaði.
- Sameiginleg ábyrgð á að notkun kerfisins sé samkvæmt skilgreiningum þess og stuðli að launajafnrétti.
- Sameignleg ábyrgð á að tryggja að þróun og notkun kerfisins sé í takt við breytingar á vinnumarkaði.
- Sameiginleg ábyrgð á að standa vörð um aðferðafræði samhljóma ákvarðanatöku á öllum stigum.



Takk fyrir okkur