

Reynsla Nýja-Sjálands/Aotearoa

Þróun á vanmati starfa

Are jobs dominated by women simply less skilled- that's why they pay less?

Cornell háskóli framkvæmdi eina umfangsmestu rannsókn sem hefur verið gerð á þessu sviði sem notaðist við 50 ár af manntalsgögnum (1950-2000). Þegar hlutfall kvenna verður ráðandi innan starfsgreina lækka launin.

Þegar konur verða meirihluti:

- ✓ Hönnuðir: laun lækkuðu um 34 prósentustig
- ✓ Ræstingafólk: laun lækkuðu um 21 prósentustig
- ✓ Líffræðingar: laun lækkuðu um 18 prósentustig
- ✓ Skógarverðir: laun lækkuðu um 57 prósentustig
- ✓ Miðasölufólk: laun lækkuðu um 43 prósentustig



Þegar hlutfall karla jókst gerðist hið gagnstæða.

Forritun var áður fyrr talin ómerkilegt kvennastarf. Þegar hlutfall karlforritara snérist við fóru launin að hækka og starfið öðlaðist virðingu.



Helstu atburðir 21. aldarinnar

2012

- Kristine Bartlett lagði fram kröfu gegn atvinnurekenda sínum, TerraNova, ásamt stéttarfélagi sínu með vísun í jafnréttislögin frá 1972

2015

- Áfrýjunardóms tóll úrskurðar að jafnréttislögin nái utan um jafnvirðisnálgun (e. Pay equity) sem og jafnlaunanálgun (e. Pay equality)

2017

- Jafnlaunauppgjör (e. Pay equity settlement) starfsfólks í umönnunarstörfum

2016-2018

- Sameiginlegur vinnuhópur þróaði meginreglur fyrir jafnvirðismat

2017

- NZCTU (heildarsamtök verkalýðsfélaga) og SSC (samtök sjálfbærs iðnaðar) samþykkja að nýta meginreglurnar við jafnlaunakröfur hjá hinu opinbera

2018

- Tvö jafnlaunauppgjör nást með aðstoð meginreglanna

2020

- Meginreglurnar eru felldar inn í jafnréttislögin

Lykilbreytingar á ný-sjálenskum jafnlaunalögnum - 1. hluti

2AAC Bann við mismunun í launakjörum

Atvinnurekandi skal tryggja að

- a) engin mismunun eigi sér stað á grundvelli kyns í launakjörum sem atvinnurekandinn býður og veitir starfsfólki sínu sem sinna sömu eða að mestu leyti sambærilegum störfum; og
- b) engin mismunun eigi sér stað á grundvelli kyns í launakjörum sem atvinnurekandinn býður og veitir fyrir störf sem eru eingöngu eða að mestu leyti unninn af kvenkyns starfsfólki sem karlkyns starfsfólki yrði greitt sem:
 - (i) hafa sömu eða að mestu leyti sambærilega færni, ábyrgð og reynslu; og
 - (ii) vinna við sömu eða að mestu leyti sambærilegar aðstæður, og með sama eða að mestu leyti sambærilegu álagi.

Lykilbreytingar á ný-sjálenskum jafnlaunalögum - 2. hluti

13ZD Atriði sem skal meta

(1) Aðilar að kröfu um launajafnrétti skulu ákvarða hvort störf starfsfólks séu vanmetin með því að meta—

(a) eðli starfsins sem krafan varðar og eðli samanburðarstarfa, þar á meðal eftirfarandi atriði í hverju tilviki:

(i) færni sem krafist er:

(ii) ábyrgð sem lögð er á starfsfólk:

(iii) vinnuskilyrði:

(iv) áreynslu sem krafist er til að sinna starfinu:

(v) reynslu sem krafist er til að sinna starfinu:

(vi) önnur viðeigandi einkenni starfsins; og

(b) starfskjör og skilmála (önnur en laun) þeirra sem sinna starfinu sem krafan varðar; og

(c) starfskjör og skilmála (önnur en laun) þeirra sem sinna sambærilegu starfi; og

(d) laun sem greidd eru þeim sem sinna starfinu sem krafan varðar; og

(e) laun sem greidd eru þeim sem sinna sambærilegu starfi; og

(f) öll önnur atriði sem mælt er fyrir um í reglugerðum sem finna má undir 19. grein og snúa beint að þessum hluta.

(2) Þegar farið er að meta heildstætt samkvæmt undirgrein (1), skulu aðilar—

(a) meta atriði hlutlægt og án fyrirfram ákveðinna hugmynda um kyn (og ríkjandi skoðanir um gildi starfs skulu ekki taldar vera lausar við fyrirframgefnar hugmyndir um kyn); og

(b) viðurkenna mikilvægi sem felst í færni, ábyrgð, álagi og vinnuumhverfi sem er eða hefur verið litið framhjá eða vanmetin í störfum þar sem konur eru í meirihluta (til dæmis félags- og samskiptahæfni, ábyrgð á velferð annarra, þekking á menningu og næmi); og

(c) taka til greina listann yfir þætti sem finna má í hluta 13F(3).

Að leggja fram jafnlaunakröfu

Létt úttekt



Allt starfsfólk og stéttarfélög geta lagt fram jafnlaunakröfu



Jafnlaunakrafa þarf að vera skrifleg



Konur þurfa að vera, eða hafa verið meirihluti vinnuafls eða stéttar (u.þ.b 60%)



Mögulegt þarf að vera að færa rök fyrir að starf sé eða hafi verið vanmetið

Jafnlaunakröfur frá stéttarfélögum eða einstaklingum



Þegar að stéttarfélag leggur fram jafnlaunakröfu:

- ✓ Er stéttarfélagið í forsvari fyrir allt starfsfólk (bæði meðlimi stéttarfélags og þau sem eru utan félags)
- ✓ Kýs allt starfsfólk sem samkomulagið snertir um það samkomulag sem lagt er til
- ✓ Samkomulagið stendur öllum til boða



Þegar að einstaklingur leggur fram jafnlaunakröfu:

- ✓ Hafa þeir möguleikann á að taka sjálfir þátt í samningaviðræðum eða að fá fulltrúa til að taka þátt fyrir þeirra hönd
- ✓ Er möguleiki á að öðru starfsfólki bjóðist sama samkomulag ef atvinnurekandi svo kýs

Hægt er að sameina kröfur

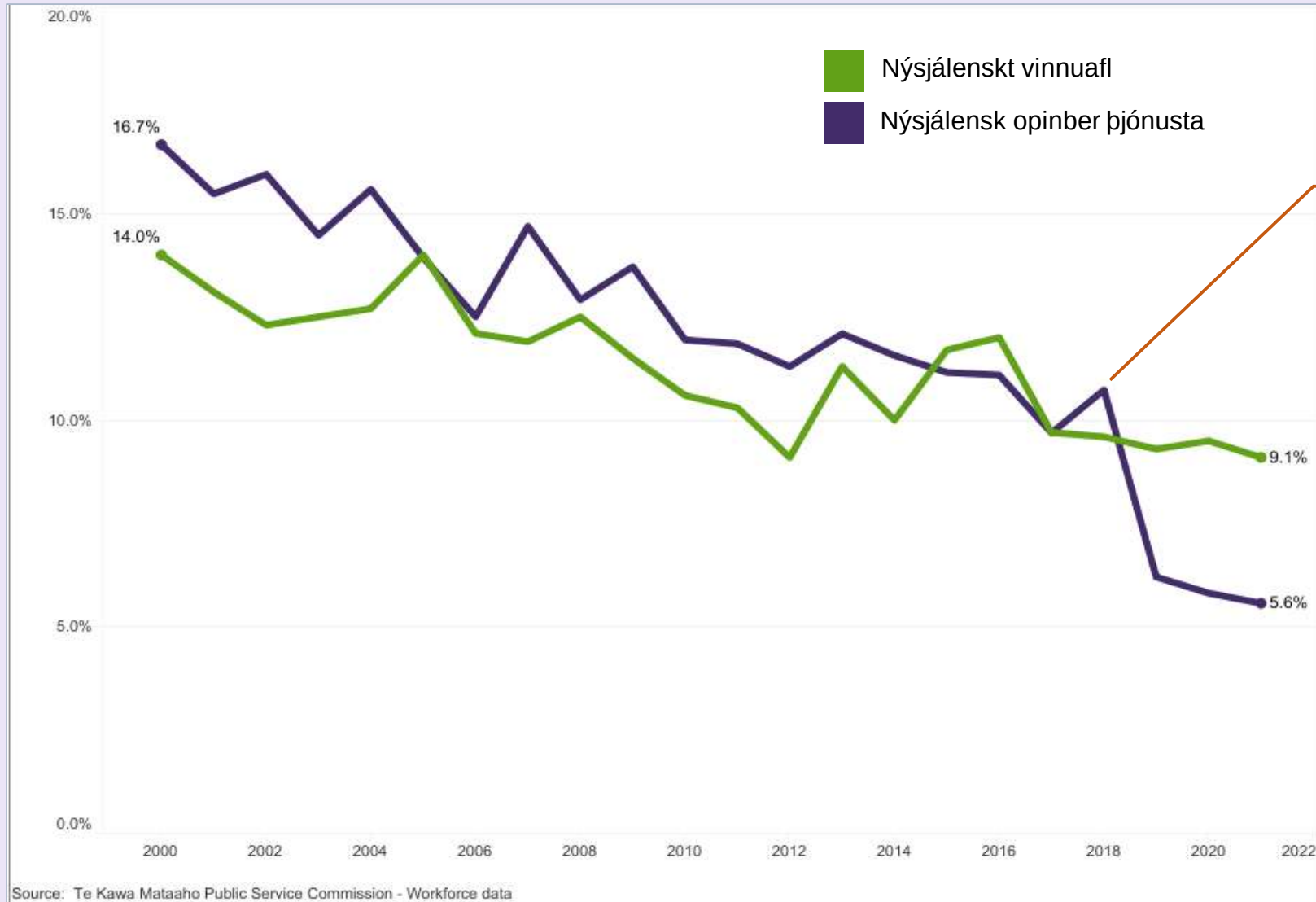


Ef margar jafnlaunakröfur eru lagðar fram af mismunandi stéttarfélögum gegn sama atvinnurekanda, fyrir hönd sama starfsliðs, **verður að sameina kröfurnar.**

Ef að stéttarfélag leggur fram jafnlaunakröfu fyrir starfslið þvert á atvinnurekendur ber viðkomandi atvinnurekendum skylda til **að vinna saman** til að tryggja framgang kröfunnar.

Launamunur kynjanna og áhrif jafnlaunavinnu

Þróun launamunar kynja út frá miðgildi launa



Fyrstu tvö
jafnlaunasamkomulögi
n í opinberri þjónustu

Staðan í Nýja- Sjálandi í dag

175,134

manneskjur hafa
fengið
launaleiðréttingu
í gegnum 14
uppgjör og eina
yfirfærslu

30%

meðalaukning
við
launaleiðréttingu
u í öllum
uppgjörum

208,554

manneskjur
falla undir
núgildandi
jafnlaunakröfu

Jafnvirðisnálgunin hefur nú verið felld inn í meginreglurnar um jöfnun launa. Samkvæmt meginreglunum er nú viðurkennt að starfsferlið byrjar áður en að starfsfólk hefur störf. Þar inni í felast ráðning, þjálfun og þróun, framvinda starfsferils, leyfi og fyrirkomulag um sveigjanleika og hlutastarf. Í þessu felast sömuleiðis þau tímabil þar sem starfsfólk er inni og úti af vinnumarkaði. Mögulegt er að ná og viðhalda raunverulegu jafnrétti með því að bera kennsl á þær meginreglur, ákvarðanir og framkvæmdir sem eiga sér stað á hverjum tímapunkti í ferlinu.

Að byggja nýtt verkfæri til að meta störf

Te Orowaru kerfið þróaðist út frá umbótarferli á jafnlaunalögum. Áður var ekki til nútímalegt verkfæri sem stóðst kröfur jafnlaunalaga um framkvæmd á kynhlutlausu starfsmati.

Public Service Commission (Stjórnarráð) boðaði helstu hagsmunaaðila á fund. Meðal fundargesta voru:

- Stéttarfélög
- Fyrirtæki
- Opinberar stofnanir
- Jafnlaunasérfræðingar

Opnað var fyrir tilnefningar í vinnuhóp. Á innan við mánuði var svo búið að stofna vinnuhópin og búa til starfssáttmála sem hann ynni svo eftir.

Fulltrúar frá stéttarfélögum, fyrirtækjum og ríki komu að stofnun Te Orowaru. Teymi sem sérhæfir sig í endurskoðun á menningarpáttum tók sömuleiðis þátt í sköpunarferlinu.

Hér má finna verkfærakistu Te Orowaru: <https://www.workethics.nz/te-orowaru>



Hvernig er Te Orowaru frábrugðið öðrum kerfum?

- ✓ Er hannað í samstarfi við stéttarfélög og jafnlaunasérfræðinga
- ✓ Setur starfsfólk í forgrunn, upplifanir þeirra og raddir
- ✓ Kerfið er hannað með samvinnu í huga
- ✓ Notast við tungumál og hugtök samtímans
- ✓ Er ekki tengt við markaðsupplýsingar
- ✓ Vandlega hannað til að framkvæma alhliða kortlagningu á færni í hvaða starfi sem er
- ✓ Notast við samtvinnandi nálgun – skilningur á því að orsakir eru oft þær sömu
- ✓ Er hægt að nota bæði fyrir jafnlaunakröfur sem og fyrir forvirka starfsmatsferla

Hvernig er Te Orowaru frábrugðið því sem áður var?

Te Orowaru felur í sér miklar breytingar frá fyrri starfsmatsaðferðum. Helstu verkfærin sem notuð voru áður í Nýja-Sjálandi voru í eigu stórra einkafyrirtækja: Strategic Pay og Corn Feary Hay. Þetta eru lokuð kerfi sem eru hönnuð til að tengjast markaðsgögnum. Inntakið kemur aðallega frá starfslýsingum og upplýsingum frá yfirmönnum. Einnig var til eldra verkfæri sem sjaldan var notað – Equitable Job Evaluation Tool (EJE).

EJE varð upphafspunktur okkar, en verulegar breytingar voru gerðar.

- ✓ Nýir undirþættir - skipulag og skipulagsþættir, og te ao Māori
- ✓ Fjarlægður undirþáttur: Ábyrgð á afrakstri skipulagsheildar
- ✓ Verulega breyttir undirþættir: Ábyrgð á fjármunum, eignum og búnaði, færni, tilfinningalegt álag, vinnumhverfi, ábyrgð á upplýsingum
- ✓ Mikil breyting á tungumálanotkun og samhengi
- ✓ Vægi undirþátta

Áhrif á breytingar

- Áhrif Covid 19 á vinnumarkaðinn
- Menningarlegt samhengi Nýja Sjálands
- Dýpkaður skilningur á fjölbreytileika
- Viðurkenning þess að hlutdrægni er enn til staðar í sumum undirpáttum, sérstaklega þegar kemur að færni og kerfisafraksturs
- Alþjóðleg reynsla þ.á.m. leiðbeiningar Alþjóðavinnumálastofnunnar (ILO)
- Endurmótaður skilningur á markaðnum og áhrifum hans á kynbundinn launamun.

Áhrif af kynhlutlausu starfsmati og
uppgjörs sem kom í kjölfarið

Hvaða áhrif hafa jafnlaunauppgjör (e. pay equity settlement)?

Starfshópur launajöfnuðar fékk rannsóknarfyrirtækið Rangahau Aotearoa Research New Zealand til að greina áhrif jafnlaunauppgjörs sem notaði nútímalegt, kynhlutlaust starfsmatstæki til að meta starfið.

Samhengi: Fimm atvinnurekendur utan hins opinbera sem sinna félagsráðgjafastörfum í samfélaginu, unnu með stéttarfélaginu til að meta störf félagsráðgjafanna í samanburði við ákveðin karlastörf.



Samkomulag náðist í október 2022. Uppgjör fól í sér:

- Nýjar starfslýsingar
- Nýir sanngjarnir launataxtar
- Nýtt þrepaskipt launakerfi
- Greiðslur vegna starfstengds kostnaðar, þar með talið fjármögnun fyrir starfsþróun, árleg gjöld fyrir starfsleyfi o.s.frv.

Uppgjör: Ávinningur fyrir starfsfólk

Laun

Starfsfólk á tímakaupi

Meðallaun hækkuðu um 36%

- Meðaltímakaup **hækkaði um \$10,96 á klukkustund**, úr \$29,88 í \$40,84.

Fastráðið starfsfólk

Meðallaun hækkuðu um 37%

- Meðalárslaun hækkuðu um \$24,156 á ári, úr \$66,696 í \$90,852.

Starfstengdur kostnaður

Starfsfólk greindi frá:

- **34% aukningu** á kaupum á menningarlegri ráðgjöf
- **14% aukningu** á kaupum á faglegri ráðgjöf
- **14% aukningu** á aðild að viðeigandi fagfélögum



Um rannsóknina

Tilgangur

Að skilja áhrif jafnlaunauppgjörs á starfsfólk, fjölskyldur þeirra (whānau) og atvinnurekendur.

- **Aðferð**
- Könnun á netinu framkvæmd fyrir uppgjör til að finna grunnvið
- Könnun á netinu framkvæmd eftir uppgjör til að mæla breyting
- **Allir fimm atvinnurekendur (100%) svöruðu og**

288 starfsmenn (65%) sem uppfylltu skilyrði svöruðu lokakönnuninni.



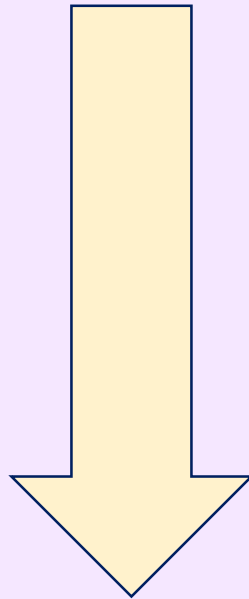
Félags- og efnahagsleg áhrif fyrir starfsfólk

Könnunin sýnir **veruleg jákvæð áhrif á félags- og efnahagslega stöðu starfsfólks.**

Niðurstöðurnar sýna raunveruleg áhrif á líf starfsfólks og fjölskyldur þeirra (whānau) þegar kom að því að geta mætt grunnþörfum eins og aðgengi að heilbrigðis- og tannlæknaþjónustu, húsaþitun og matarinnkaupum.

Eftir uppgjör

- **49% fækkun** starfsfólks sem þurfti að neita sér um húsaþitun
- **54% fækkun** starfsfólks sem leitaði ekki til læknis þegar það var veikt



- **55% fækkun** starfsfólks sem þurfti að neita sér um matvöru
- **52% fækkun** starfsfólks sem slepptu máltíð eða breyttu matarvenjum vegna fjárhagsörðugleika

Uppgjörið hefur skilað verulegum félags- og efnahagslegum ávinningi

Rannsóknin leiddi í ljós **verulega fækkun starfsfólks** sem á í erfiðleikum með að **greiða fyrir nauðsynjar**.

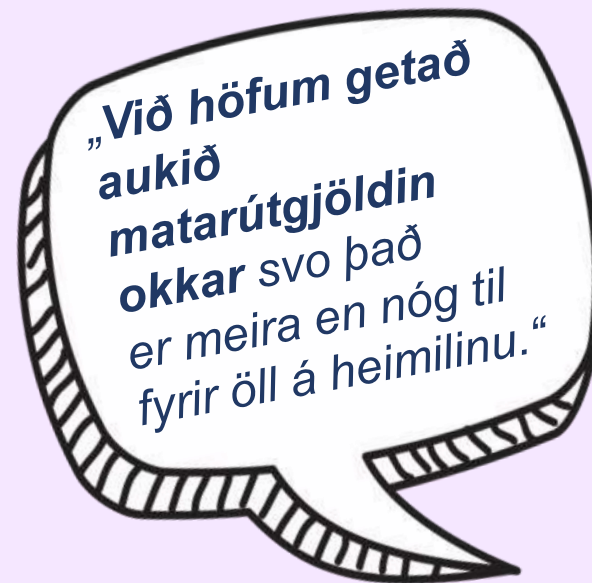
- **42% fækkun** starfsfólks sem á í erfiðleikum með að kaupa **skó og föt**
- **51% fækkun** starfsfólks sem á í erfiðleikum með að greiða **leigu eða afborganir af húsnæðislánum**.
- **47% lækkun** á seinkuðum greiðslum fyrir reikninga á nauðsynjum eins og rafmagni, vatni og interneti



47% aukning starfsfólks sem sögðust hafa **nægar ráðstöfunartekjur** til að gera það sem það vildi gera.



Meira en þrír af hverjum fjórum hafa að minnsta kosti „**einhverjar**“ **ráðstöfunartekjur**



Tilvitnanir í starfsfólk

„Ég get andað. Álag og streita vegna fjárhagsörðugleika hefur minnkað.“

„...Ég get reglulega keypt nauðsynjavörur handa börnunum mínum frekar en einu sinni á ári. Ég hef efni á að fara með þau til að gera ýmislegt skemmtilegt, en áður var það bara á afmælum.“

„Við höfum **getað keypt eldivið eftir þörfum** í stað þess að kaupa bara einu sinni fyrir veturinn. **MIKIL** áhrif og óendanlega þakklát!“

Uppgjör leiddi til verulegrar aukningar á vellíðan

- **400% aukning** á trú starfsfólks um að það fái „**sanngjörn laun**“ fyrir vinnu sína
- **79% fækkun** starfsfólks sem finnur fyrir **launatengdu álagi** á „**sambönd og fjölskyldulíf**“
- **63% fækkun** starfsfólks sem lýsir því að laun „**dragi stundum úr drifkrafti og hvatningu**“
- **63% fækkun** starfsfólks sem töldu laun hafa neikvæð áhrif á „**getu þeirra til að viðhalda heilsu sinni og líðan**“



Uppgjörið auðveldaði atvinnurekendum starfsmannahald

Allir fimm atvinnurekendur sögðu að það væri „auðvelt“ að

- „ráða starfsfólk með **viðeigandi reynslu/hæfni**“
- „að greiða starfsfólki **sanngjörn laun**“
- „**ráða starfsfólk** í laus störf“
- „**halda** reyndu starfsfólki“

Þetta er hækkun frá því fyrir uppgjör en þá var einungis **einn** atvinnurekandi sem svaraði með þessum hætti.

Fjórir af fimm atvinnurekendum sögðu að það væri „auðvelt“ að „hafa hæfilegan fjölda starfsfólks í vinnu til að mæta kröfum opinberra samninga“. Þetta er aukning frá einum atvinnurekanda fyrir uppgjör.

Uppgjörið hefur gert atvinnurekendum kleift að bregðast betur við þörfum samfélagsins

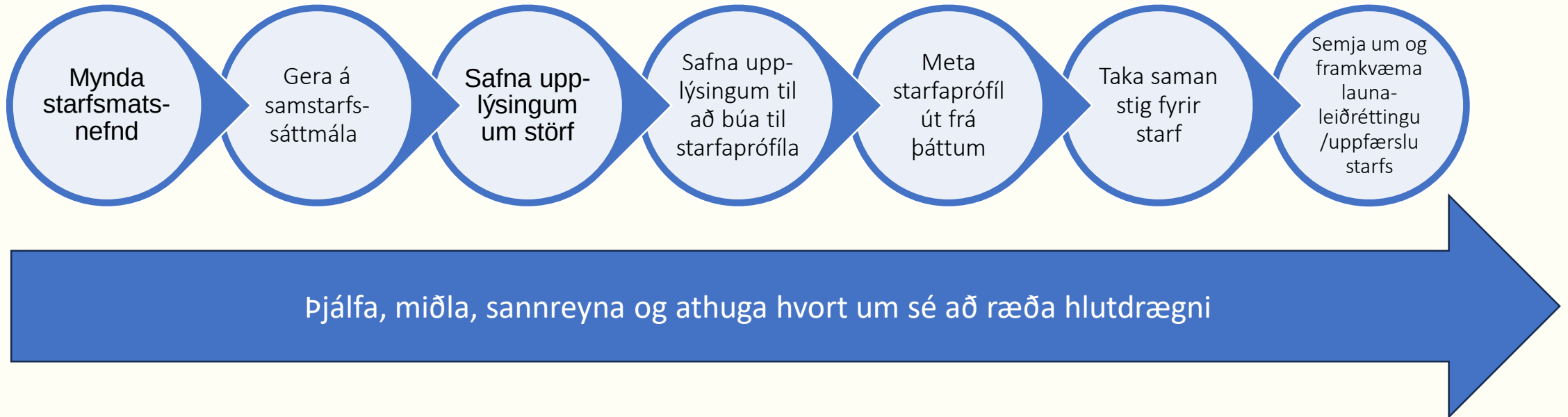
- **Allir fimm atvinnurekendur** sögðust hafa getu til að ráða **nógu margt starfsfólk til að „sinna núverandi verkefnum"**, sem er aukning frá einum atvinnurekandi fyrir uppgjör
- **Fjórir af fimm atvinnurekendum** sögðust nú hafa getu til að bregðast „**tímanlega**“ við þörfum viðskiptavina. Þetta hefur **aukist** frá einum atvinnurekanda fyrir uppgjör.
- **Þrír af fimm atvinnurekendum** sögðu að starfsmannavelta hefði minnkað verulega **úr 30% í 15% eða minna**.

Umræða

Ræðið við borðið hvaða áhrif mat á færni ykkar í starfi myndi hafa á upplifun og viðhorf ykkar til starfsins?

Starfsmatsferli - skref fyrir skref

Yfirlit yfir lykilatriði





Af hverju að meta störf?

Starfsmat hefur oft slæmt orð á sér! Þar sem það er mikið notað (eins og til dæmis í Nýja-Sjálandi) hefur það oft verið gert án samstarfs, án þess að gæta að hlutdrægni eða tryggja að aðferðafræðin eigi við. Mörg hafa reynslu af því að það sé í besta falli leiðinlegt eða það sem verra er, skaðlegt.

Í raun og veru er ávinningurinn af nútímalegu, kynhlutlausu starfsmati mjög spennandi! Hann felur í sér

- **Uppgötvun á færni**
- **Ný hugtök og breytingar á tungumálanotkun**
- **Skilvirkari og markvissari ráðningu**
- **Aukið sjálfstraust starfsfólks**
- **Lykilupplýsingar um kröfur um starfsþróun**
- **Raunverulegur og gagnsær jöfnuður í stöðuveitingu og viðurkenningu**



Hvað gerir virðismat

Kynhlutlaust, árangursríkt virðismat:

- Horfir út fyrir starfslýsinguna
- **Safnar nýjum upplýsingum** um stöður, án þess að gera ráð fyrir að núverandi upplýsingar séu lausar við hlutdrægni
- Virðir **rödd starfsfólks**
- Ekoðar færni, ábyrgð, aðstæður og fyrirhöfn sem liggur **að baki** hverju verkefni
- Skoðar **ósýnilega/ óviðurkennda/ vanmetna** færni
- Einblínir á **vinnuna sjálfa frekar en einstaklinginn** sem gegnir henni



Hvernig virkar virðismat?

Þáttaskipt starfsmatsferli hefur þrjá hluta:

1. Upplýsingasöfnun um starfið. Megintilgangur þessa hluta er að nota könnun og/eða viðtöl við starfsfólk til að safna ítarlegum gögnum um hvað starfið felur í sér með notkun **spurningalista**.
2. Greining viðtalanna til að úthluta starfinu viðeigandi stig með því að nota **þáttaskipan**
3. Útreikningur heildarstiga fyrir hvert starf með **þáttastigaferli**

Það er ekki fyrr en þessu ferli er lokið sem umræður fara fram um laun, stöðugildi og breytingar sem gætu verið nauðsynlegar. Meirihluti ferlisins beinist af ásettu ráði að því að finna og kortleggja færni, ábyrgð, fyrirhöfn og vinnuumhverfi.

Hvað eru þættir?

Þættir eru þau víðtæku svið starfa sem krefjast mats til að tryggja heilðrænt starfsmat. Starfsmatstækið hefur þáttaskipan, sem virkar sem leiðarvísir til að tryggja að starfið sé skoðað frá öllum sjónarhornum og allir þættir starfsins eru teknir til greina. Hver þáttur hefur undirþætti sem tilheyra honum.

Algengir þættir á alþjóðavísu eru:

- **Færni**
- **Ábyrgð**
- **Álag (stundum nefnt kröfur)**
- **Vinnuumhverfi**



Hvað eru undirþættir?

Til að fá nákvæman og greinargóðan skilning á starfi getur verið gagnlegt að skipta því upp í **minni bita**.

Undirþættir leyfa okkur að skipta starfi upp í minni bita þannig að hægt sé að greina það og skilja. Hver undirþáttur skiptist í þrep þar sem kynhlutlausar lýsingar eru notaðar til að kalla fram álag og fjölbreyttar kröfur starfsins. Nokkur dæmi um undirþætti eru:

- Þekking (Færni)
- Lausnamiðuð hugsun (Færni)
- Ábyrgð á stjórnun (Ábyrgð)
- Tilfinningalegt álag (Álag)
- Vinnuaðstæður (Vinnuumhverfi)



Hvers konar vandamál
glímir þú við í þínu
starfi og hvernig
tekstu á við þau?

Af hverju er samstarf mikilvægt við mat á störfum?

Sögulega séð hefur mat á störfum átt sér stað án aðkomu starfsfólks. Mörg kerfi hafa verið hönnuð til að þurfa einungisa aðkomu og upplýsingar frá atvinnurekendum byggt á þeirra skilningi á starfinu. Þetta hefur neikvæð áhrif á traust, þátttöku, skilvirkni og niðurstöður. Til að tryggja réttmætan feril sem er sjálfbær, traustverðugur og gagnsær **verður að breyta þessu.**

Breytt sýn á mat starfa

- ✓ Sameiginlegt verkefni að öðlast skilningi á starfi/hlutverki
- ✓ Sameiginlegt rannsóknarverkefni
- ✓ Tækifæri til að kortleggja og kalla fram færni sem er nauðsynlegt á nútíma vinnu

Ágóði

- ✓ Eykur færni í markmiðsdrifinni vinnu
- ✓ Eykur skilning allra á ferlinu
- ✓ Dregur úr hlutdrægni
- ✓ Hefur jákvæð áhrif á samskipti aðila
- ✓ Auðveldar okkur að viðhalda launajöfnuði til lengri tíma



Ábendingar fyrir samstarf

Það getur auðveldað ferlið til muna að gera samstarfssáttmála strax í upphafi. Í sáttmálanum ættu að koma fram praktísk atriði eins og hver sé í teyminu, en líka skuldbindingar gagnvart þátttakendum og ferlinu. Til dæmis

- ✓ Skuldbinding til að fylgja markmiðsdrifinni nálgun
- ✓ Að starfa í góðri trú
- ✓ Að vinna gegn hlutdrægni
- ✓ Hvernig verður unnið með ágreining eða ósætti
- ✓ Hvernig samskiptum verður háttað



Að safna upplýsingum um störf - viðtöl og könnun

Að safna upplýsingum frá starfsfólki um vinnu þeirra er lykilskref í starfsmatsferlinu. Með spurningalistum og viðtölum er aflað nýrra gagna um störf sem veitir okkur tækifæri til að skilja þau á nýjan hátt og gefur okkur upplýsingar um hvað er nauðsynlegt til að ná árangri í starfinu.

Lykilatriðir í þessu ferli eru:

- ✓ Að það sé skýrt að spurningarlistarnir og viðtölin eru trúnaðarmál og ekki frammistöðumat
- ✓ Að starfsfólk hafi svigrúm til að telja til allt það sem þeim finnst tengjast starfinu (engin ritskoðun)
- ✓ Ferlið snýst ekki um magn heldur gæði, gagnamettun en ekki tölfræðilega marktækni
- ✓ Starfsfólki þarf að veita tíma og næði til að svara spurningalistum og/eða taka þátt í viðtölum.

Af hverju að spyrja starfsfólk?

Að leggja spurningar og kannanir fyrir starfsfólk er lykilatriði í að öðlast djúpan skilning á starfi. Það sem felst raunverulega í starfi er oft ólíkt því sem stendur í starfslýsingum. Þau sem vinna vinnuna daglega eru best til þess fallin að varpa ljósi á þá færni sem er nauðsynleg til að leysa verkefnin á farsælan hátt. Nauðsunlegt er að hafa í huga að enginn einn viðmælandi mun hafa öll svörin, og því er nauðsynlegt að taka viðtöl við fleiri einstaklinga sem gegna sama starfi ef mögulegt er.

Að taka viðtöl/leggja spurningalista fyrir starfsfólk um vinnu þeirra:

- ✓ Skapar gagnsæi fyrir starfsfólk um matsferlið
- ✓ Gefur raunsanna mynd af daglegri færni, ábyrgð, álagi og aðstæðum, þau eru sérfræðingarnir!
- ✓ Gerir starfsfólki kleift að skilja og koma orði að færni þeirra
- ✓ Tryggir að mat á starfinu fari fram án áhrifa frá fyrirfram gefnum hugmyndum um það hvað starfið krefst
- ✓ Gerir okkur kleift að finna óvæntar glufur eða viðbótar ábyrgð

Viðtalsfærni

Til þess að starfsmatsviðtal gangi vel er mikilvægt að búa yfir margvíslegri færni. Þið þurfið að geta:

- ✓ Skilið þáttaskipaninna
- ✓ Sett eigin hugmyndir um starfið til hliðar - *þó þið hafið unnið við það*
- ✓ Spurt greinandi spurninga og fylgt eftir svörum án þess að vera leiðandi
- ✓ Sinnt tímastjórnun
- ✓ Verið þolinmóð og skilningsrík(t/ur)/lesið í orku og tilfinningar viðmælanda
- ✓ Beðið um skýringu á skammstöfunum/styttingum (þó þið vitið eða teljið ykkur vita hver hún er)
- ✓ Tryggt að þið hvorki stýrið né hamlið viðmælanda- það er allt í lagi ef svar við spurningu nær ykkur en eitt þátt eða svarar einhverju sem þið eruð ekki enn búin að spyrja um



Að safna upplýsingum um störf - aðrar heimildir

Útgangspunktur upplýsingaöflunar um störf ætti að vera viðurkenning á því að það er ekkert sem tryggir að þær upplýsingar sem þú hefur aðgang að um starfið séu kynhlutlausar eða uppfærðar. Það er hinsvegar gagnlegt að draga saman fyrirliggjandi upplýsingar sem hluta af kortlagningu starfsins. Með þessum hætti er hægt að sannreyna eða uppfæra upplýsingarnar með tilliti til þeirra innsýnar sem fæst frá starfsfólki og yfirmönnum. Heimildir geta verið:

- Starfslýsingar
- Flokkarnir eða kóðun starfa
- Heilsu- og öryggisupplýsingar
- Greinar og rannsóknir um sögulega þróun starfsins
- Samráð um breytingar og endurskipulag starfs



Að setja saman starfaprófíl

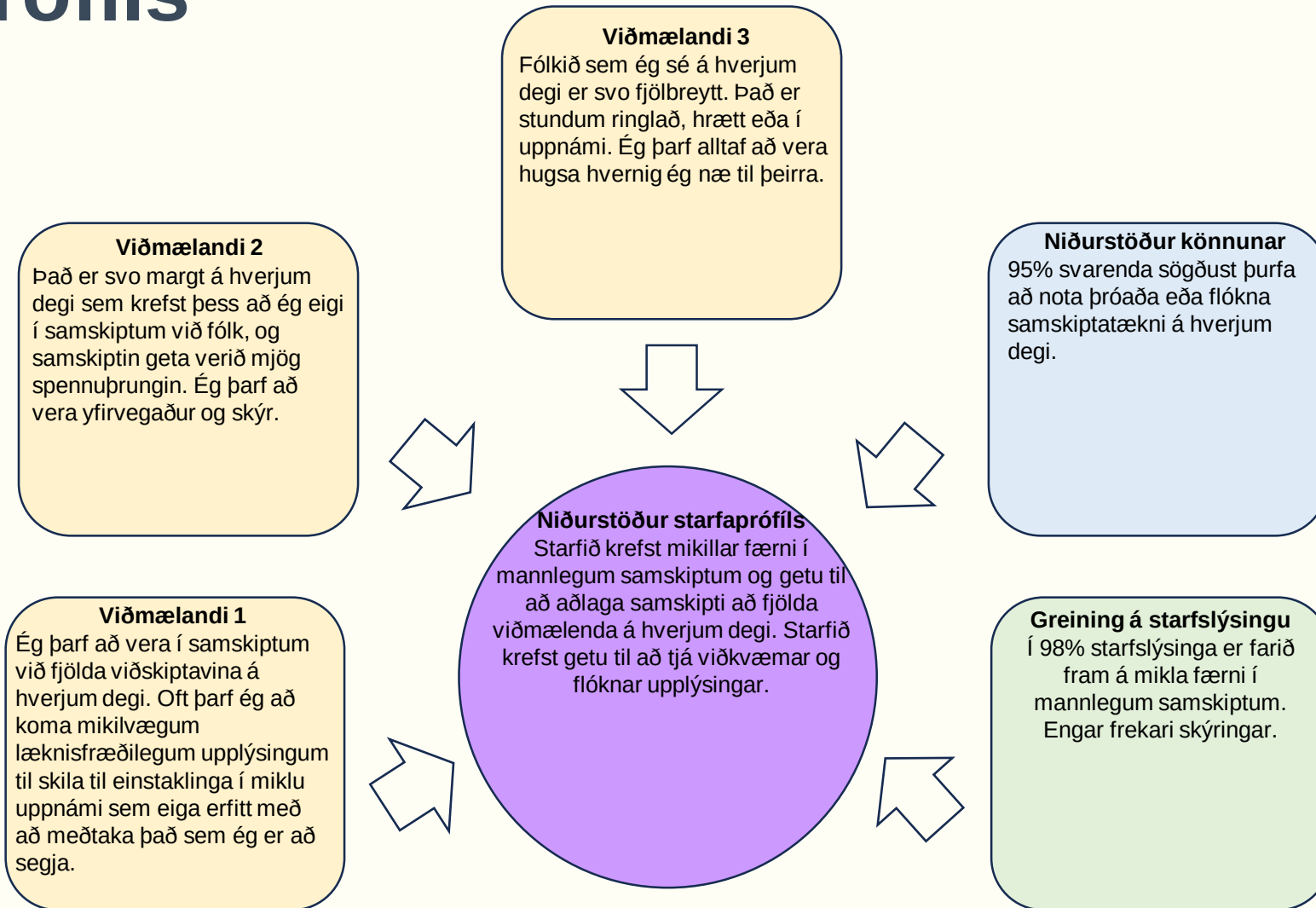
Þegar gagnasöfnun er lokið er næsta verkefni að nýta allar þessar verðmætu upplýsingar til að setja saman starfaprófíl.

Starfaprófílar fela í sér aðferð sem er notuð til að hægt sé að greina upplýsingar í samhengi frekar en að skoða hvern staka hluta fyrir sig. Þessi aðferð er algeng í rannsóknum og gerir okkur kleift að greina þemu, sigta út útlaga og óþarfa upplýsingar og setja saman skýra mynd.

Þetta ferli gerir okkur líka kleift að gera viðtöl og svör við könnunum ópersónugreinanleg með því að dram fram í einu skjali algeng þemu og væntingar ásamt upplýsingum úr fyrirbyggjandi gögnum.

Eitt „starf“ getur haft fleiri en einn prófíl þar sem nákvæm upplýsingaöflun getur leitt í ljós að þörf sé á ólíkum prófílum til að ná utan um starfið að fullu. T.d. urðu til fimm prófílar við skoðun á starfi hjúkrunarfræðinga í Nýja Sjálandi.

Myndræn framsetning af samsetningu starfaprófíls



Ábendingar um að setja saman starfaprófíl

Að setja saman starfaprófíl er mikilvægt skref við skoðun á starfi. Hér eru nokkur lykilatriði til að hafa í huga:

- Settu prófílinn saman á hátt sem hentar greiningunni, þ.e. flokkað eftir undirpáttum
- Tryggðu að fleiri en einn einstaklingur komi að gerð starfaprófílsins. Þetta dregur úr skekkju og dreifir álagi.
- Veldu tilvitnanir úr viðtölum og öðrum heimildum til að hafa í hverjum undirþætti. Þetta styður við að prófíllinn byggist á gögnunum.
- Sannreyndu starfaprófílinn með starfsfólki og yfirmönnum. Þetta dregur fram glufur og eykur vissu.
- Leggðu meiri áherslu á nýjar upplýsingar, ef t.d. viðtölin sýna áherslu á færni sem kemur ekki fram í starfslýsingunni má ekki líta framhjá því enda eru þetta mikilvægar nýjar upplýsingar.

Að greina starfaprófíla

Í þessum hluta ferilsins er samstarfsverkefni þar sem prófíllinn er yfirfærður á yfir- og undirþætti. Þetta gengur best ef unnið er í sátt og ólík sjónarmið eru vandlega rædd og samþættuð svo að hægt sé að komast að sameiginlegum skilningi. Ferlið snýst ekki um laun og þau ættu alls ekki að koma til umræðu á þessum tímapunkti. Þetta snýst um að skilja færni-, ábyrgðar- og álagsstig starfsins. Mikilvægast er að finna stigið sem passar best við starfið sem verið er að meta.

Starfsmatsnefnd ætti að

- Að hafa fengið fræðslu í hlutdrægni
- Hafa reynslu eða þjálfun af samstöðu í ákvarðanatöku/ lausnamiðaðri vinnu byggða á hagsmunum
- Þekkja til þáttaskipansins
- Hafa skilning á innra samhengi kerfisins



Ábendingar um að greina starfaprófíl

- Fáðið hvern nefndarmeðlim til að veita sjálfstæða stigagjöf sem nefndin hittist svo til að ræða
- Skráðið skýran rökstuðning fyrir ákvörðunum nefndarinnar um stigagjöf hvers undirpáttar
- Takið ykkur tíma til að fara aftur í fyrri þætti og tryggja samræmi
- Tryggið að öll séu sátt við ákvarðanir áður en haldið er áfram
- Ekki leggja saman stig jafnóðum, bíðið þar til í lokin
- Passið að telja ekki sama þátt oftari en einu sinni. Nefndin þarf að hafa á hreinu hvað er verið að meta hverju sinni.
- Gætið að því að allar ákvarðanir séu byggðar á gögnunum en ekki fyrirframgefnum hugmyndum eða upplýsingum sem koma ekki fram í prófílum.
- Ef upp kemur ósætti um innihald prófílsins skulið þið fara aftur í frumgögnin

Taka saman
stig fyrir starf

Að gefa þáttum einkunn

Þegar búið er að tengja starfaprófílinn við stig í hverjum undirþætti fyrir sig er hægt að taka saman heildarstigafjölda fyrir starfið. Stig undirþátta munu samsvara ákveðnum stigafjölda. Lítið til stigatöflu hvers undirþáttar. Tökum sem dæmi þessa töflu úr Te Orowaru kerfinu í Nýja Sjálandi:

Þáttur 5: Áætlanagerð og skipulagsfærni	
Þáttastig	Stigafjöldi
1	13
2	26
3	39
4	52
5	66
6	80

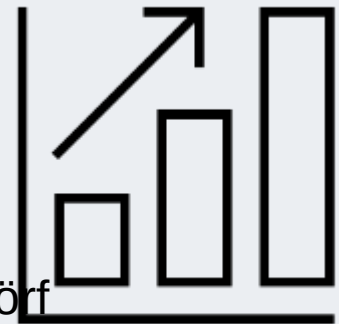
Það má ekki breyta stigafjölda undirþátta á þessum tímapunkti. Allar breytingar á stigum þarf að gera alveg í upphafi ferlisins, með skýrum rökstuðningi og í samræmi við leiðbeiningar kerfisins.

Tilgangur þáttastigagjafar

Að gefa þáttum stig styður við hlutlausan samanburð starfa. Búast má við því að störf með sambærilegan heildarfjölda stiga (sem gera sambærilegar kröfur um færni, ábyrgð og álagi) ættu að fá svipuð laun. Allan mun þarf að skoða vandlega með þann útgangspunkt að ómálefnalegar ástæður liggi þar að baki.

Þáttastigagjöf gagnast í samhengi við:

- Að greina samhengi milli starfa innan stofnunar
- Að skilja hvar eigi að staðsetja nýtt eða endurskipulagt starf í samhengi við önnur störf
- Að bera kennsl á og leiðrétta mismunun vegna kyns og uppruna (t.d. þegar verið er að bera saman stéttir þar sem karlar eða konur eru í miklum meirihluta)



Umræða

Ræðið við borðið hvernig þið haldið að starfaprófílar gætu nýst hér á Íslandi. Hvaða spurningar vakna?

Að bera kennsl á og leiðrétta laun/launasetningu

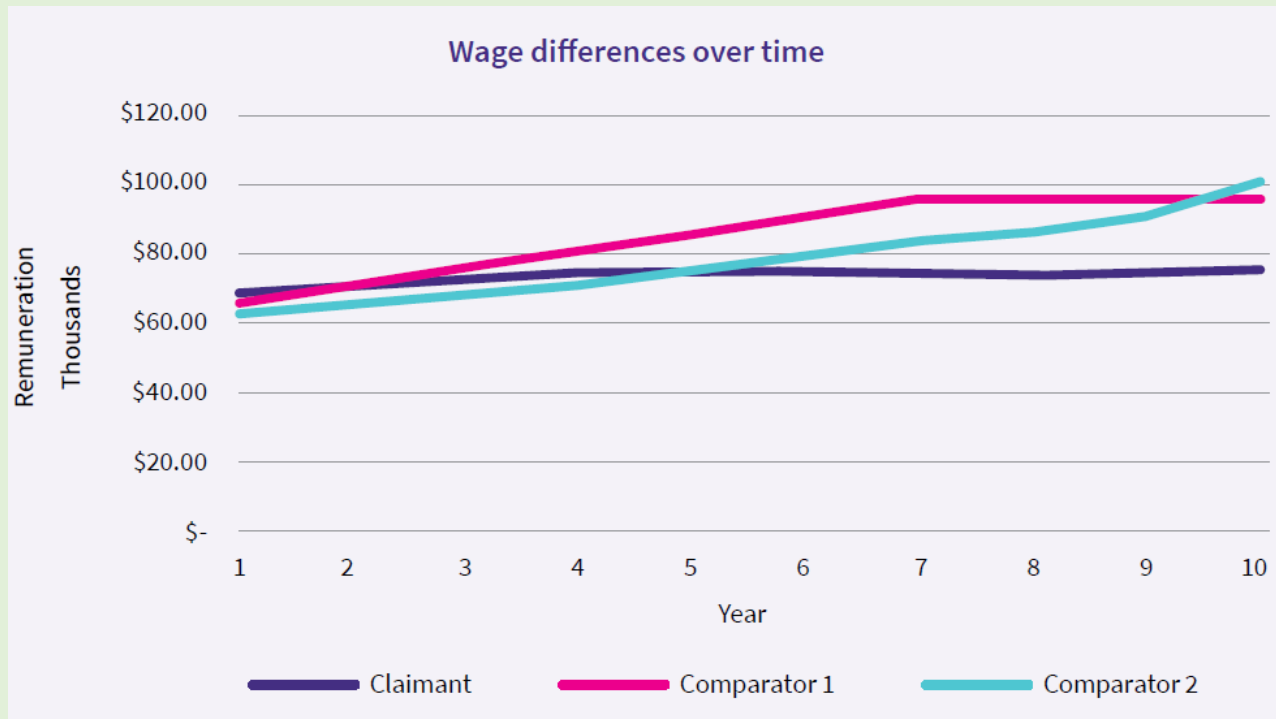
Til að hægt sé að nota mat á störfum til að leiðrétta misrétti eða til að tryggja sanngjarna skiptingu þarf að meta laun fyrir þau störf sem þú ert að leiðrétta eða staðsetja og líka störf sem teljast hafa eins eða sambærileg þáttastig. **Sömu eða sambærileg þáttastig eru þau þar sem munur er innan við 5-10%**

Til að skilja að fullu launamun milli sambærilegra starfa er mikilvægt að skoða alla þóknun. Launakerfi geta verið mjög mismunandi (hvernig laun hækka) og verið samansett af ólíkum þáttum (heimildir og viðbótargreiðslur).

Það er best að gera grein fyrir því í upphafi hvers konar þóknun er til skoðunar. Í Nýja Sjálandi skoðum við alla skilmála starfs til að sjá hver þeirra hefur áhrif á heildarþóknun.

Að bera kennsl á og leiðrétta launamisrétti

Rannsóknir sýna að það er algengt að launaþróun kvennastétta sé flöt (engin eða lítil framgangur) sem hefur afgerandi áhrif á heildarlaun yfir starfsævi. Að bera saman einstaka tímapunkta (t.d. byrjunarlaun) milli starfa getur gefið skakka mynd af launamisræmi. Dæmi frá Nýja- Sjálandi:



Að bera kennsl á og leiðrétta launamisrétti

Dæmi um að meta alla skilmála:

Réttindi	Aðili	Samanburður	Samanburður
Yfirvinna	T1,5 eftir 40 tíma í viku	T2,0 eftir 40 tíma í viku	T1,5 milli 40 og 45 tíma síðan T2,0
Vaktagreiðslur	Engar vaktir	\$25 á dag	Engar vaktir
Útköll	Ekkert útkall	T2 fyrir að lágmarki 2 tíma, T1,5 eftir það	2 tíma lágmarksgreiðsla á venjulegu kaupi
Vinnufatnaður	enginn	\$500 á ári	\$1000 á ári
Ferðakostnaður	50c á km	IRD taxi	IRD taxi
Orlof	4 vikur á ári	5 vikur á ári	5 vikur á ári
Viðbótarorlof	ekkert	1 vika aukalega eftir 5 ár	1 vika aukalega eftir 7 ár
Veikindaréttur	15 dagar á ári	15 dagar á ári	15 dagar á ári
Heilsustyrkur	enginn	\$600 á ári	\$500 á ári
Gleraugnastyrkur	Einskiptisgreiðsla \$300 fyrir augnapróf/gleraugu	Einskiptisgreiðsla \$300 fyrir augnapróf/gleraugu	Einskiptisgreiðsla \$300 fyrir augnapróf/gleraugu
Viðbótarlífeyri	3% framlag atvinnurekenda	3% framlag atvinnurekenda	4% framlag atvinnurekenda
Neysluhlé	T1,5 ef ekkert hlé	Neysluhlé eftir þörfum	Neysluhlé eftir þörfum
Greiðsla f. aukna ábyrgð	Greitt aukalega eftir 1 dag	Greitt aukalega eftir 1 viku	Greitt aukalega eftir 2 viku
Áhættukaup	ekkert	\$50 fyrir hvert tilfelli	\$200 á mánuði

- Þarfnast skoðunar
- Á ekki við
- Jafnt
- Betra

Að bera kennsl á og leiðrétta launamisrétti

Útreikningar eftir skoðun: Heildarárspóknun

Greiðsla	Aðili	Samanburður	Samanburður	Athugasemd
Meðallaun	\$71.800,00	\$84.500,00	\$77.350,00	<i>Raunveruleg greiðsla</i>
Miðgildi launa	\$70.000,00	\$85.000,00	\$75.000,00	<i>Raunveruleg greiðsla</i>
Viðbótarlífeyri	\$2.100,00	\$2.500,00	\$3.000,00	<i>Reiknað út frá miðgildi launa</i>
Yfirvinna	\$1.200,00	\$2.500,00	\$2.000,00	<i>Meðalgreiðsla</i>
Vinnufatnaður	-	\$500,00	\$1.000,00	<i>Allt starfsfólk þarf að klæðast vinnufatnaði</i>
Ferðakostnaður	\$700,00	\$1.500,00	\$2.000,00	<i>Meðalgreiðsla</i>
Orlof	\$5.384,60	\$8.173,10	\$7.211,54	<i>Réttindi miðað við meðallaun</i>
Viðbótarorlof	-	\$1.634,60	\$1.442,31	<i>Mismunandi fjöldi ára f. réttindi</i>
Heilsustyrkur	-	\$600,00	\$500,00	
Áhættukaup	-	\$300,00	\$2.400,00	<i>Meðalgreiðsla samanburðar</i>
Heildarpóknun	\$79.384,60	\$102.707,70	\$94.553,85	

Lykilþættir í innleiðingu breytinga á launum

Innleiðing á niðurstöðum úr kynhlutlausu starfsmati er samningsatriði. Það er þó ólíkt hefðbundinni kjarasamningsgerð milli verkalýðsfélaga og atvinnurekenda þar sem samningarnir snúast ekki um magn breytinga heldur útfærslu. Ef t.d. greiningin hefur sýnt fram á 20% mun milli starfa með sömu eða sambærilega færni, ábyrgð og álag stendur ekki eingöngu til boða að taka upp launaskipulag betur launaða starfsins. Nokkrir þættir til að hafa í huga eru:

- Er núverandi launaskipulag nothæft eða þarf að breyta því (hugið að spönn, þróunaraðferðir o.s.frv.)
- Hvar kemur ójöfnuðurinn inn? (hugið að byrjunarlaunum, hámarki)
- Er hægt að bæta við fríðindum eða er skilvirkara að hækka grunnlaunin?
- Hverjir eru álagspunktur í starfinu sem er hægt að létta á með breytingum? (hugið að ráðningum og starfsmannaveltu)

Dæmi um innleiðingu

Reynsla Nýja- Sjálands er að niðurstöður starfsmats sýna oft fram á nauðsyn þess að semja um og innleiða nýjan launastrúktúr. Þetta er oft vegna þess að sýnt hefur verið fram á marktækt vanmat kvennastarfa þar sem ekki hafa verið í boði launahækkanir sem endurspeгла færnina sem starfið krefst.

5.2. Færsla yfir á nýjan launaskala

5.2.1. Aðilar hafa náð samkomulagi umhverinig starfsfólk verður fært yfir á nýjan launaskala frá 20. ágúst 2021. Viðeigandi yfirfærsluferli fellur undir launatöflu í gildandi kjarasamningi starfsmanns. Útfærsla viðeigandi yfirfærsluferlis fyrir hvern kjarasamning, eða ráðningasamning byggðan á kjarasamningnum, er að finna í viðauka 1.

5.2.2. Eftirfarandi skilmálar eiga við öll yfirfærsluferli:

5.2.2.1. Það er engin leiðrétting á launajöfnuði sem krafist er fyrir framkvæmdastjóra, sem á þeim degi áður en launahlutföll taka gildi, fá greitt yfir \$115.688 á ári eða \$55,62 á klukkustund.

5.2.2.2. Stuðningsstarfsfólk stjórnvalda, sem hefur tímagjald við þýðingu umfram gildandi hámarkstímagjald fyrir Work Matrix, mun halda því hærra gjaldi.

5.2.2.3. Þessar hækkanir koma til viðbótar en koma ekki í stað árlegrar framfara sem sett er fram í grein 5.3 hér að neðan.

Current Grade and Step	Current hourly rate	Translation Grade	Translation step	Translation Rate
A1	\$21.78	1	1	\$22.75
B1	\$21.78	2	2	\$24.38
B2	\$21.95	2	4	\$26.01
C2	\$21.95	3	5	\$26.64
C3	\$22.72	3	6	\$27.27
C4	\$23.59	3	7	\$27.90
C5	\$24.46	3	8	\$28.53
C6	\$25.33	4	10	\$30.26
C7	\$26.20	4	12	\$31.99
D7	\$26.20	5	1	\$34.13
D-RR	above \$26.20 up to and including \$28.82	5	2	\$35.39
	\$28.83 up to and including \$29.56	5	3	\$36.64
	\$29.57 up to and including \$30.52	5	4	\$37.89
	\$30.53 up to and including \$31.34	5	5	\$39.14
	\$31.35 up to and including \$32.73	5	6	\$40.39
	\$32.74 up to \$35.72	5	7	\$41.64
D8	\$35.72	5	7	\$41.64