

Um starfsmatskerfi Reykjavíkurborgar

SAMSTARF starfsmatskerfi Reykjavíkur byggir á bresku starfsmatskerfi (Single Status Job Evaluation) frá árinu 1997. Það var hannað af hópi valinkunnra sérfræðinga í samvinnu við sveitar- og stéttarfélög í Bretlandi, auk sérfróðra ráðgjafa um launajafnrétti. Bæði Breska jafnréttisráðið (Equal Opportunities Commission) og Jafnréttisnefnd kynþátta (Commission for Racial Equality) í Bretlandi tóku virkan þátt í hönnun kerfisins.

Við hönnun kerfisins var þess sérstaklega gætt að framfylgja jafnrétti á grundvelli kyns, kynþáttar, trúarskoðana, aldurs og fötlunar, og þannig reynt að tryggja að starfsmenn fái sömu laun fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Til þess að starfsmat geti talist „kynhlutlaust“ þarf það að taka jafnt tillit til þeirra þátta er einkenna hefðbundin kvenna- og karlastörf. Mikilvægt er að hafa í huga að starfsmatskerfi geta falið í sér kynbundna mismunun og hafa mörg kerfi verið gagnrýnd fyrir það. Mismunun getur falist í því að starfseinkennum sem eru dæmigerð fyrir kvennastörf eru gerð lítil skil, s.s. ábyrgð á fólki og tilfinningalegt álag, en einkenni eins og líkamlegt álag og ábyrgð á fjármunum sem oft einkenna störf karla fái hátt vægi og eru gerð ýtarleg skil.

Einnig getur mismunun falist í framkvæmd starfsmats. Breska starfsmatskerfið er á tölvutæku formi, með lokuðum spurningum og er þannig reynt að draga sem mest úr huglægri skekkju við matið.

Starfsmatið nær til starfa hjá sveitarfélögunum. Því er ætlað að tryggja að starfsmenn fái laun metin á sömu forsendum óháð kyni eða stéttarfélagsaðild. Þetta starfsmatskerfi er mun umfangsmeira en almennt gerist með starfsmatskerfi og tekur tillit til fjölbreyttra, ólíkra starfa. Þrátt fyrir nokkuð umfang er kerfið bæði opið og einfalt í notkun. Reglur um matið eru opinberar og kynntar starfsmönnum. Sama má segja um vægi þátta. Starfsmenn starfsmatsins fylgja reglum um jafnræði og vinna eftir ákveðnum framkvæmdareglum sem og reglum um meðferð ágreiningsmála og áfrýjun starfsmatsins.