



Skýrsla starfsmatsnefndar

Innleiðing starfsmats

1. áfangi

Reykjavíkurborg, Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar,
Efling - stéttarfélag og Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands

Janúar 2005

Efnisyfirlit:

1	Forsaga starfsmats.....	3
2	Framkvæmd	4
3	Launatenging starfsmatsniðurstaðna.....	5
4	Til hverra tekur skýrslan.....	5
5	Niðurstöður starfsmats m.t.t. kyns, fjölda og stéttarfélagsaðildar.	6
6	Niðurstöður starfsmats greindar eftir stofnunum	8
7	Niðurstöður starfsmats út frá starfahópum	11
8	Launaflokkagreining	17
9	Greining á störfum sem eru lengst frá leiðréttingarlínu.	18
9.1	Störf sem fengu mestar leiðréttingar	19
9.2	Störf sem eru fjærst því að fá leiðréttingu starfslauna	20
9.3	Samantekt.....	21
10	Samanburður á mati skrifstofuhópa í Reykjavík og hjá Bretum.....	21
11	Erlendir starfsmenn.....	22
12	Lokaorð	22

1 Forsaga starfsmats

Launajafnrétti starfsmanna Reykjavíkurborgar er mikilvægt sameiginlegt markmið Reykjavíkurborgar og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, Eflingar - stéttarfélags og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands. Þetta markmið á vissulega einnig rætur í jafnréttistilskipun ESB, íslenskum jafnréttislögum, evrópskum og íslenskum jafnréttisdómum og alþjóðlegum samþykktum. Þessar forsendur hafa ráðið miklu um þá sýn Reykjavíkurborgar og stéttarfélaganna að nauðsynlegt sé að taka upp eitt samræmt starfsmatskerfi sem forsendu launaákvörðunar fyrir öll störf hjá borginni. Stjórnsýslulög og upplýsingalög styðja einnig við þá ákvörðun.

Í jafnréttisáætlun Reykjavíkurborgar sem samþykkt var 1996 var bent á starfsmat sem leið að því markmiði Reykjavíkurborgar að eyða ómálaefnalegum launamun milli kynja. Í kjölfar rannsóknar á launum starfsmanna borgarinnar samþykkti borgarráð síðar á því ári að kanna starfsmat sem leið til að eyða ómálaefnalegum launamun, m.a. með þátttöku í tilraunaverkefni um starfsmat á vegum félagsmálaráðuneytisins. Á árinu 1998 sömdu Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar og Reykjavíkurborg um nýtt launakerfi sem byggt skyldi á starfsmati. Unnið var að gerð starfsmatskerfis sem nefnt var „HERA” en það var samið með hliðsjón af sænska starfsmatskerfinu HAC. Þegar til átti að taka reyndist starfsmatskerfið ekki fullnægjandi og á árinu 1999 var því tekið til notkunar einfaldað matskerfi byggt á 12 þáttum samþykktar Alþjóðavinnuumálastofnunarinnar (ILO) um starfsmatskerfi.

Í aðdraganda kjarasamninga 2000/2001 lagði samninganefnd Reykjavíkurborgar áherslu á að tekið yrði í notkun eitt þróað, samræmt starfsmatskerfi til að meta öll störf hjá Reykjavíkurborg. Í framhaldi af því skyldi svo tekið upp starfslaunakerfi sem grundvallaðist á niðurstöðum starfsmatsins, ein samræmd launatafla og jafnframt samræmt launaákvörðunarkerfi til að auka þátt einstaklingsbundinna hæfnis- og árangurslauna. Jafnframt þessu var lögð áhersla á samræmingu á réttindum og skyldum starfsmanna.

Samninganefnd Reykjavíkurborgar var á árinu 2000 falið að hrinda í framkvæmd ákvæðum starfsmannastefnu borgarinnar um að launaákvæðanir yrðu gagnsæjar, málefnalegar og byggðar á þeim kröfum sem starf gerir til starfsmanns og þar af leiðandi kynhlutlausar. Starfsmatið endurspeglar starfsmannastefnu borgarinnar, en það er byggt á hlutlægum viðmiðum og stuðlar að því að starfsmenn fái sömu laun fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf samkvæmt starfsmati. Með starfsmati verða forsendur launaákvæðana sýnilegri og rökstuðningur þeirra verður skýr.

Á árinu 2001 var samið um í kjarasamningum Reykjavíkurborgar við Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar, Eflingu - stéttarfélag og Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands að nota starfsmatskerfið *Samstarf*, en það er samræmt starfsmatskerfi bresku sveitarfélaganna, „Single Status Job Evaluation”. Reykjavíkurborg bauð fleiri stéttarfélögum að gera sams konar kjarasamning byggðan á starfsmatien fyrir því reyndist þá ekki áhugi.

Þegar breska starfsmatskerfið var valið var litið til þess að kerfið hefði reynst vel hjá breskum sveitarfélögum, það væri kynhlutlaust og að við hönnun kerfisins hefði þess verið gætt að það tæki til starfa sem einungis er sinnt í almannajónustu sveitarfélaga.

Samningsaðilar sömdu um að starfsmatskerfið yrði þýtt á íslensku, staðfært og prófað áður en það yrði tekið í notkun. Síðan yrðu laun leiðrétt í áföngum samkvæmt niðurstöðum starfsmatsins út frá fyrirfram umsömdu fjármagni. Samkomulag var og um að enginn skyldi lækka í launum við innleiðingu starfsmats.

Þýðingu, staðfæringu og prófun á starfsmatskerfinu átti að vera lokið á árinu 2001 og framkvæmd starfsmatsins átti að vera lokið fyrir haust 2002. Fyrsti áfangi launaleiðréttinga átti þá að koma til framkvæmda, en samið hafði verið um ákveðið fjármagn til launaleiðréttinga í fjórum áföngum á samningstímanum. Vinna við starfsmatið var mun umfangsmeiri en upphaflega hafði verið áætlað og ferlinu seinkaði. Þýðingum, staðfæringum og prófunum lauk ekki fyrr en í apríl 2003, starfsmatsviðtölum var að mestu lokið í október 2004 og launaleiðréttingar á grundvelli starfsmats komu til framkvæmda í desember 2004. Var þá í einum áfanga ráðstafað fjármagni sem nota skyldi til leiðréttinga árin 2002, 2003 og 2004. Síðasti áfangi launaleiðréttinga samkvæmt kjarasamningnum kemur til framkvæmda 1. nóvember 2005.

2 Framkvæmd

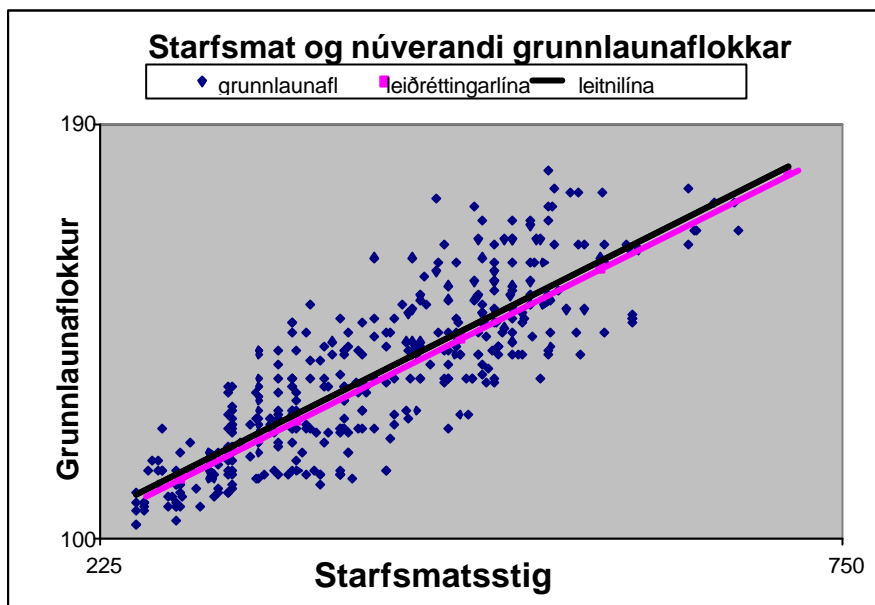
Samningsákvæðin um starfsmat ná til starfa innan Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, Eflingar - stéttarfélags og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands, eða til u.þ.b. 4.500 starfsmanna í þessum stéttarfélögum sem gegna um 400 störfum samkvæmt flokkun byggða á Ístarfsstaðli.

Starfsmatsnefnd, en í henni sitja fulltrúar borgarinnar og stéttarfélaganna þriggja, ber ábyrgð á framkvæmdinni og mati á sérhverju starfi. Aðferðin við starfsmat byggir á því að tekin eru starfsmatsviðtöl við ákveðið úrtak starfsmanna sem gegna hverju starfi. Starfsmenn eru spurðir fyrirfram ákveðinna spurninga samkvæmt kerfinu til að leiða í ljós hvaða kröfur hvert starf gerir til starfsmanns. Niðurstöður viðtala eru síðan metnar af starfsmatsráðgjöfum og bornar undir yfirmenn og starfsmannastjóra. Starfsmatsnefnd staðfestir endanlegt mat á starfi og ber ábyrgð á matinu.

Alls voru tekin um 800 viðtöl við um 900 starfsmenn á tímabilinu frá september 2003 til október 2004. Fjöldi starfsmanna skýrist af því að í sumum viðtölum voru starfsmenn tveir saman í einu viðtali. Unnið var úr starfsmatsviðtölunum á tímabilinu júlí til október 2004. Um 350 störf hafa verið metin. Starfsmati er þar með ekki lokið á öllum störfum. Starfsmatsnefnd ákvað að jafna mati (þ.e „para”) á 45 störfum við önnur störf sem þegar höfðu verið metin en þessi störf verða tekin til formlegs mats á næstunni. Starfsmatsnefnd frestaði ennfremur mati á nokkrum störfum sem hugsanlega rúmast ekki innan þessa starfsmatskerfis. Hlutaðeigandi starfsmenn fengu bréf þar að lútandi.

3 Launatenging starfsmatsniðurstaðna

Starfsmatsnefnd fór yfir mat á störfum og röðun þeirra til starfslauna. Fundin var leitnilína á milli launaflokka og matsstiga. Samhliða þessari leitnilínu var dregin samsíða lína, svokölluð „leiðréttingarlína“ sem svaraði til umsamins fjármagns til launaleiðréttinga.



Mynd 3.1

Mynd 3.1 sýnir dreifingu grunnlaunaflokka fyrir launaleiðréttingar út frá starfsmatsstigum.

Störfum sem eru undir leiðréttingalínu var endurraðað að þeirri línu. Þetta felur í sér að þau störf sem fjærst voru réttri röðun miðað við starfsmat fengu leiðréttingu launa 1. desember 2004 og að þau störf sem voru fyrir ofan línu tóku ekki launabreytingum við innleiðingu starfsmatsins 1. desember 2004. Enn á eftir að ljúka við síðasta áfanga við launaleiðréttinga samkvæmt samningi en það verður 1. nóvember 2005.

Hér er framvegis fjallað um hækkun / leiðréttingu á starfslaunaflokki ef viðkomandi hafði fyrir starfsmat starfslaunaflokk / grunnlaunaflokk sem var neðan við leiðréttingalínu.

4 Til hverra tekur skýrslan

Þessi skýrsla tekur til þeirra starfa sem voru metin í starfsmati, röðunar starfa til starfslauna, fjölda starfsmanna í hverju starfi, skiptingu starfshópa m.t.t. kyns og fleira. Aðeins eru hér skoðuð þau störf sem metin voru í starfsmatinu en ekki þau störf sem jöfnuð (pöruð) voru við önnur metin störf. Varðandi talningu í störf og starfshlutfall þá er í þessari skýrslu miðað við starfsfólk á mánaðarlaunum í meira en 20% starfshlutfalli.

Í töflum hér á eftir eru raktar niðurstöður starfsmatsins og sýnt hvort þær leiddu til leiðréttingar á röðun starfa til starfslauna, skipt niður eftir stéttarfélögum, störfum og fjölda starfsmanna. Karla- og kvennastörf eru skilgreind þannig að ef 75% starfsmanna sem gegna starfinu eru t.d. karlar telst starfið karlastarf en ef 75% eru konur telst starfið kvennastarf. Ef skipting starfsmanna er hins vegar nokkuð jöfn m.t.t. kyns þá flokkast það undir „blönduð störf“. Vert er að taka fram að einmenningsstörf, þ.e. störf sem einungis einn einstaklingur sinnir, eru hér einnig flokkuð með þessum hætti, þó ekki sé endilega um að ræða „hefðbundin“ kvenna- eða karlastörf, heldur ræðst flokkunin af þeim einstaklingi sem nú gegnir starfinu.

5 Niðurstöður starfsmats m.t.t. kyns, fjölda og stéttarfélagsaðildar

Teknar voru saman töflur út frá niðurstöðum starfsmatsins sundurgreindar á kyn, störf, stéttarfélag og fjölda starfsmanna.

Tafla 5.1 Störf / starfsmenn í Eflingu - stéttarfélagi

Efling	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Alls	Óbreytt	Hækka	Alls	Óbreytt	Hækka
Karlastörf	12	0	12	158	0	158
Kvennastörf	27	7	20	1597	909	685
Blönduð störf	1	0	1	20	0	20
Samtals	40	7	33	1775	909	863
Hlutfall	100%	17,07%	80,49%	100%	51,21%	48,62%

Eins og sjá má af töflu 5.1 þá er öllum karlastörfum innan Eflingar - stéttarfélags endurreiðað vegna starfsmatsins. Athyglisvert er einnig hversu mörg þessara karlastarfa tilheyra þeim hópi starfsmanna sem höfðu lægsta grunnröðun fyrir 1. nóvember 2004. Launaflokkar karlastarfa í Eflingu fyrir innleiðingu starfsmatsins voru á bilinu 103-114 en launaflokkabil kvennastarfanna var 106-127.

Það veur einnig athygli að miklum meirihluta starfa innan Eflingar - stéttarfélags er endurreiðað vegna starfsmatsins en í þessum störfum er tæplega helmingur starfsmanna í Eflingu - stéttarfélagi hjá Reykjavíkurborg eða 48,6 %.

Tafla 5.2 Störf / starfsmenn í Starfsmannafélagi Reykjavíkur

StRv	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Alls	Óbreytt	hækka	Alls	Óbreytt	hækka
Karlastörf	93	43	50	303	119	184
Kvennastörf	178	114	64	1233	598	635
Blönduð störf	13	6	7	290	123	167
Samtals	284	163	121	1826	840	986
Hlutfall	100%	57,39%	42,61%	100%	46,00%	54,00%

Þegar litið er á töflu 5.2 yfir störf og starfsmenn Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar má sjá að hlutfall starfa sem fær endurröðun vegna starfsmats er 42,6% og 36% kvennastarfa fá leiðréttingu. Þrátt fyrir það fær rúmur helmingur þeirra kvenna sem eru í starfi hækkun starfslauna vegna starfsmatsins og um 60% karla. Í

heild er það því um 54% af starfsmönnum Starfsmannafélagsins sem fá leiðréttingu starfslauna við innleiðingu starfsmatsins.

Tafla 5.3 Öll störf

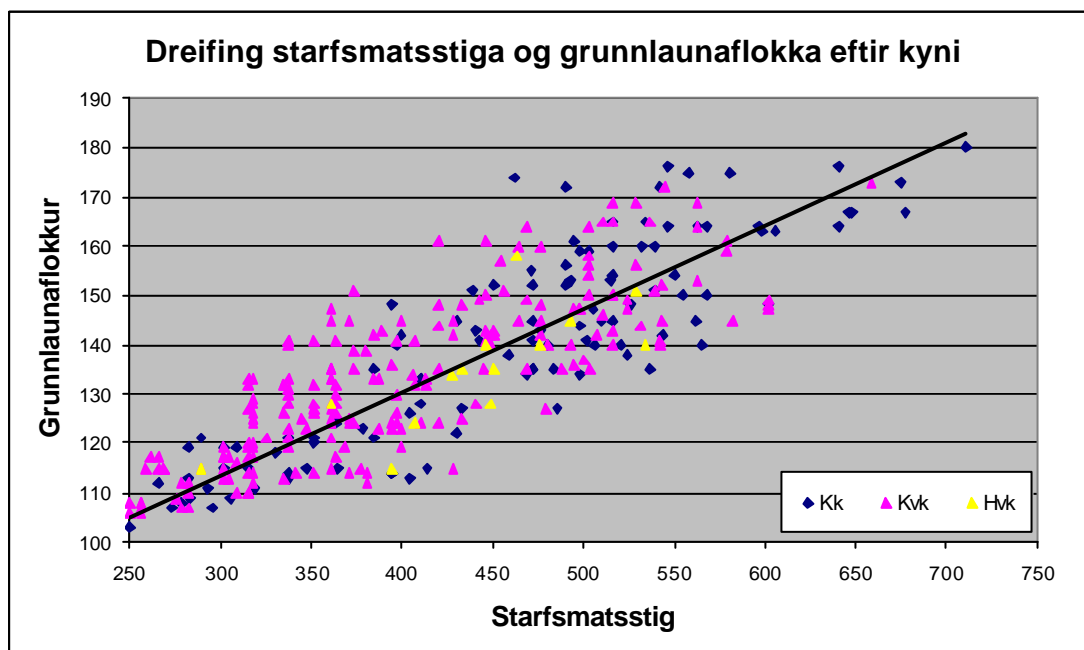
Allir	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Alls	Óbreytt	Hækka	Alls	Óbreytt	Hækka
Karlastörf	111	48	63	485	133	352
Kvennastörf	204	120	84	2825	1505	1320
Blönduð störf	14	6	8	310	123	187
Allir	329	174	155	3620	1761	1859

Hér má einnig sjá töflur með heildarniðurstöðum eftir fjölda í karlastörfum og kvennastörfum (tafla 5.3) og hlutfallslega skiptingu (tafla 5.4).

Tafla 5.4 Öll störf/starfsmenn. Hlutfall

Allir	Starfheiti		Fjöldi starfsmanna	
	Óbreytt	Hækka	Óbreytt	Hækka
Karlastörf	43%	57%	27%	73%
Kvennastörf	59%	41%	53%	47%
Blönduð störf	43%	57%	40%	60%
Allir	53%	47%	49%	51%

Af töflu 5.4. má sjá að hlutfallslega fá fleiri karlar og karlastörf leiðréttingu við starfsmatið en konur. Ástæður þessa má meðal annars rekja til þess að mörgum karlastörfum var lágt raðað til starfslauna fyrir starfsmat og einnig til þess að mörg karlastörf í flokkstjórn eða stjórnun eru hluti þess hóps sem fá hvað mesta leiðréttingu starfslauna við starfsmatið.



Mynd 5.1

Að lokum er sett fram mynd 5.1 er sýnir dreifingu starfsmatsstiga og grunnaunaflokka skipt eftir kyni. Á myndinni má sjá að nokkuð stór hluti starfa er

með 300 – 400 stig úr starfsmati. Þetta eru flest kvennastörf og grunnlaun margra þeirra raðast vel fyrir ofan leitnilínu. Að stórum hluta eru þetta skrifstofustörf af ýmsu tagi. Neðst má sjá karlastörf, það er með fá starfsmatsstig og lága grunnlaunaflokkun. Efst má einnig sjá nokkur karlastörf með háa röðun úr starfsmati og há grunnlaun. Það vekur athygli að störf sem í eru jafnt hlutfall karla og kvenna taka nokkrum hækkunum við starfsmatið en þetta eru meðal annars sérhæfð störf við félags- og fræðslumál.

6 Niðurstöður starfsmats greindar eftir stofnunum

Þegar niðurstöðum er skipt eftir stofnunum má sjá að mikill hluti starfa á Árbæjarsafni, Félagsþjónustu Reykjavíkur, Borgarbókasafni, Umhverfis og tækni- sviði, Reykjavíkurhöfn, Miðgarði, Listasafni Reykjavíkur og Íþrótt- og tólmstundaráði fá leiðréttingu á starfslaunum við innleiðingu starfsmatsins.

Þessum stofnunum má skipta í flokka, þ.e. félags- og tólmstundasvið, söfn og verklegar framkvæmdir.

Þær stofnanir sem hafa hlutfallslega færri störf sem taka hækkunum á starfslaunum vegna starfsmats eru: Fræðslumiðstöð Reykjavíkur, Leikskólar Reykjavíkur, Ráðhús Reykjavíkur, Borgarskjalasafn og Innkaupastofnun Reykjavíkur. Þessum stofnunum má einnig skipta eftir uppeldis- og fræðslumálum annars vegar og stjórnsýslu hins vegar. Athygli vekur að um 48% starfa á Leikskólum Reykjavíkur fá leiðréttingu vegna starfsmatsins en hún tekur þó aðeins til 18,5% starfsmanna. Þó ber að benda á að á leikskólunum eru einnig hópar sem taka sérstaklega miklum hækkunum.

Tafla 6.1. Störf greind eftir stofnunum, karla-/ kvennastörfum, starfsheitum og fjölda starfsmanna sem gegna þeim

Árbæjarsafn	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	0	1	1	0	1	1
Kvennastörf	1	6	7	1	11	12
Blönduð störf	0	0	0	0	0	0
Alls	1	7	8	1	12	13
Hlutfall alls	12,5%	87,5%	100,0%	7,7%	92,3%	100,0%

Borgarbókasafn	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	2	1	3	3	3	6
Kvennastörf	3	2	5	18	83	101
Blönduð störf	0	0	0	0	0	0
Alls	5	3	8	21	86	107
Hlutfall alls	62,5%	37,5%	100,0%	19,6%	80,4%	100,0%

Skýrsla starfsmatsnefndar
Guðrún Halldóra Sveinsdóttir, verkefnisstjóri

Borgarskjalasafn	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	0	1	1	0	1	1
Kvennastörf	3	0	3	5	0	5
Blönduð störf	0	0	0	0	0	0
Alls	3	1	4	5	1	6
Hlutfall alls	75,0%	25,0%	100,0%	83,3%	16,7%	100,0%

Fræðslumiðstöð	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	9	2	11	45	13	58
Kvennastörf	12	13	25	287	239	526
Blönduð störf	1	2	3	4	26	30
Alls	22	17	39	336	278	614
Hlutfall alls	56,4%	43,6%	100,0%	54,7%	45,3%	100,0%

Félagsþjónustan	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	6	4	10	12	10	22
Kvennastörf	14	22	36	56	659	715
Blönduð störf	0	2	2	0	8	8
Alls	20	28	48	68	677	745
Hlutfall alls	41,7%	58,3%	100,0%	9,1%	90,9%	100,0%

Innkaupastofnun	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	1	0	1	1	0	1
Kvennastörf	3	0	3	5	0	5
Blönduð störf	0	0	0	0	0	0
Alls	4	0	4	6	0	6
Hlutfall alls	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%

ÍTR	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	8	10	18	17	78	95
Kvennastörf	17	4	21	64	53	117
Blönduð störf	4	3	7	115	154	269
Alls	29	17	46	196	285	481
Hlutfall alls	63,0%	37,0%	100,0%	40,7%	59,3%	100,0%

Leikskólar Rvk	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	3	1	4	3	1	4
Kvennastörf	13	13	26	964	217	1181
Blönduð störf	0	1	1	0	2	2
Alls	16	15	31	967	220	1187
Hlutfall alls	51,6%	48,4%	100,0%	81,5%	18,5%	100,0%

Listasafn Rvk	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	0	2	2	0	2	2
Kvennastörf	6	6	12	6	9	15
Blönduð störf	0	0	0	0	0	0
Alls	6	8	14	6	11	17
Hlutfall alls	42,9%	57,1%	100,0%	35,3%	64,7%	100,0%

Miðgarður	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	0	0	0	0	0	0
Kvennastörf	7	5	12	9	21	30
Blönduð störf	0	0	0	0	0	0
Alls	7	5	12	9	21	30
Hlutfall alls	58,3%	41,7%	100,0%	30,0%	70,0%	100,0%

Ráðhús	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	3	5	8	5	10	15
Kvennastörf	23	3	26	37	9	46
Blönduð störf	1	0	1	2	0	2
Alls	27	8	35	44	19	63
Hlutfall alls	77,1%	22,9%	100,0%	69,8%	30,2%	100,0%

Reykjavíkurhöfn	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	5	5	10	5	25	30
Kvennastörf	3	2	5	4	2	6
Blönduð störf	0	0	0	0	0	0
Alls	8	7	15	9	27	36
Hlutfall alls	53,3%	46,7%	100,0%	25,0%	75,0%	100,0%

Umhverfis og tækni svið	Starfsheiti			Fjöldi starfsmanna		
	Óbreytt	hækka	alls	Óbreytt	hækka	alls
Karlastörf	13	32	45	29	198	227
Kvennastörf	17	7	24	40	17	57
Blönduð störf	0	0	0	0	0	0
Alls	30	39	69	69	215	284
Hlutfall alls	43,5%	56,5%	100,0%	24,3%	75,7%	100,0%

7 Niðurstöður starfsmats út frá starfahópum

Niðurstöður starfsmatsins voru skoðaðar út frá skiptingu í starfahópa. Stuðst var við flokkun starfa eftir Ístarfflokkun en í einhverjum tilfellum var hópum raðað saman úr ólíkum Ístarfnúmerum ef niðurstöður starfsmatsins gáfu til kynna að um lík störf væri að ræða. Flokkunin er gerð í þeim tilgangi að kanna kerfisbundið eftir starfahópum hvar leiðréttinga var þörf á starfslaunum m.v. starfsmatið. Í framhaldi af því er farið yfir þá þætti sem verða til þess að ákveðnir starfahópar eru óbreyttir en aðrir fá leiðréttingu á starfslaunum við innleiðingu starfsmats.

Ístarf 1000, stjórnendur

Niðurstöður starfsmats kalla almennt ekki á leiðréttingu á starfslaunum vegna starfsmats hjá sérfræðingum og stjórnendum sem flokkaðir eru í Ístarf 1000. Þetta eru millistjórnendastörf sem tilheyra fjármálaumhverfi, deildarstjórar tölvudeilda og safnstjórar sem hækka almennt ekki. Þau störf í þessum flokki sem fá leiðréttingu á starfslaunum vegna starfsmats eru rekstrarstjórar hjá umhverfis- og tæknisviði og skólastjóri og aðstoðarskólastjóri Vinnuskóla Reykjavíkur.

Tafla 7.1. Stjórnendur

Ístarf	Starfaflokkur	Óbreytt	Hækka
1000	Forstöðumenn	x	
1000	Millistjórnendur fjármál	x	
1000	Rekstrarstjórar RUT		x
1000	Skólastjóri vinnuskóla		x

Ístarf 2000, sérfræðingar

Sérfræðingar við stjórnarsýslu

Innan þessa hóps eru nærgvísleg störf og matið á þessum störfum reyndist einnig mjög mismunandi til heildarstiga.

Niðurstöður starfsmats leiddu til leiðréttinga á starfslaunum 9 starfa af 22 í hópi sérfræðinga á sviði mannauðs-, fræðslu-, jafnréttis- og upplýsingamála. Þess má geta að þessi störf höfðu ólíka grunnröðun launa fyrir starfsmatið og launaflokkaspönn í þessum flokki var 36 launaflokkar.

Sérfræðingar á félags- og uppeldisfræðisviði

Sérfræðingar á sviði félagsráðgjafar, frístunda og í starfi með fötluðum fá leiðréttingu á starfslaunum vegna starfsmats.

Sérfræðingar á fjármálasviði

Launaröðun hjá sérfræðingum á sviði fjármála og reksturs tók ekki breytingum vegna starfsmats. Þessi hópur hefur að jafnaði haft töluvert hærri starfslaun en stig samkvæmt starfsmati gefa tilefni til.

Meningarmál

Deildarstjórar safna og menningarstofnana fá að jafnaði leiðréttingu á starfslaunum vegna starfsmats. Sama gildir um safnvörð á Árbæjarsafni en starfsmat leiðir ekki til launabreytinga hjá deildarfulltrúum á Listasafni Reykjavíkur.

Sérfræðingar á sviði bóka- og skjalavörslu

Starfsmat á störfum deildarstjóra bóka- og skjalasafna leiðir að jafnaði ekki til leiðréttinga á starfslaunum en störfin liggja nálægt leiðréttingalínu. Sama gildir um skjalaverði en bókasafnsfræðingar fá leiðréttingu á starfslaunum vegna starfsmats.

Sérfræðingar á tækni- og raungreinasviði

Starfsmat vegna starfa tölvunarfræðinga í notendajónustu leiðir ekki til leiðréttinga á starfslaunum þeirra en tölvunarfræðingar sem starfa sem sérfræðingar fá hins vegar leiðréttingu vegna starfsmatsins. Röðun sérfræðinga á sviði náttúrufræða, arkitektúr og tæknifræði er almennt óbreytt. Hins vegar fá sjúkraþjálfarar og búfræðingar leiðréttingu. Tæknifræðingar í minni verkefnum fá ekki leiðréttingu á starfslaunum en tæknifræðingar í stærstu verkefnum og við deildarstjórn fá leiðréttingu á starfslaunum við starfsmatið.

Tafla 7.2. Sérfræðingar

Ístarf	Starfaflokkur	Óbreytt	Hækka
2000	Sérfr. við stjórnarsýslu	0	0
2000	Félags og uppeldisfræði.		x
2000	Sérfræðingar á fjármálasviði	x	
2000	Raungreinar	0	0
2000	Sérfr. Á sviði menningarmála		x
2000	Deildarstjórar bóka og skjalasafna	0	0
2000	Bókasafnsfræðingar		x
2000	Skjalaverðir	x	
2000	Sjúkraþjálfarar		x
2000	Búfræðingar		x
2000	Tæknifræðingar almennir	x	
2000	Tæknifræðingar deildarstjórar		x

Ístarf 3000, tæknar og sérhæft starfsfólk

Verkstjórar verkamanna

Rekstrarfulltrúar (verkstjórar) á umhverfis- og tæknisviði fá leiðréttingu á starfslaunum við starfsmatið Þessir aðilar eru skráðir á sama Ístarfsnúmer og rekstrarfulltrúar í fjármálastörfum.

Bygginga-, tækni- og eftirlitsstörf

Störf í þessum flokki fá leiðréttingu á starfslaunum. Þetta eru tækniteiknarar, mælingarmenn, byggingarfræðingar og byggingareftirlitsmenn, hunda- og meindýraeftirlitsmenn og hafnsögumenn.

Uppeldismenntaðir starfsmenn

Uppeldismenntaðir starfsmenn á leikskólum og í skólum (BA-BS), stuðningsfulltrúar, leiðbeinendur, frístundaráðgjafar, deildarstjórar í félagsstarfi og meðferðarfræðingar fá leiðréttingu á starfslaunum vegna starfsmatsins.

Bókaverðir

Bókaverðir fá leiðréttingu á starfslaunum en skjalaverðir ekki.

Tölvur – viðhald, viðgerðir

Deildarstjórar tölvudeilda fá ekki leiðréttingu á starfslaunum við starfsmatið en hópur kerfisfræðinga tekur ýmist leiðréttingum eða ekki enda var mikil dreifing grunnlaunaflokka fyrir starfsmat í þessum hópi.

Fjármál

Rekstrarstjórar, rekstrarfulltrúar og skrifstofustjórar minni deilda fá ekki leiðréttingu á starfslaunum.

Launaafgreiðslufólk

Launafulltrúar og deildarstjórar launadeilda fá ekki leiðréttingu á starfslaunum.

Bókarar

Bókarar, aðalbókarar og bókhaldsfulltrúar fá ekki leiðréttingu á starfslaunum.

Ritarar

Ritarar, bæði almennir ritarar og stjórnunarritarar, fá ekki leiðréttingu á starfslaunum.

Gjaldkerar, innheimta

Gjaldkerar, innheimtufulltrúar og innheimtustjórar fá ekki leiðréttingu á starfslaunum.

Stjórnendur heimaþjónustu

Deildar- og verkefnisstjórar heimaþjónustu og matsfulltrúar fá ekki leiðréttingu á starfslaunum vegna starfsmats. Sömuleiðis fá störf heilbrigðisfulltrúa og öryggiseftirlitsmanns ekki leiðréttingu á starfslaunum.

Tafla 7.3. Tæknar og sérhæft starfsfólk

Ístarf	Starfaflokkur	Óbreytt	Hækka
3000	Rekstrarfulltrúar (verkstjórar)		x
3000	Bygginga, tækni og eftirlitsstörf		x
3000	Uppeldismenntaðir starfsmenn		x
3000	Bókaverðir		x
3000	Skjalaverðir	x	
3000	Tölvur, viðhald og viðgerðir	0	0
3000	Tölvur, deildarstjórar	x	
3000	Rekstrarstjórar og fulltrúar	x	
3000	Skrifstofustjórar	x	
3000	Launaafgreiðslufólk	x	
3000	Deildarstjórar launadeilda	x	
3000	Bókarar	x	
3000	Ritarar	x	
3000	Gjaldkerar, innheimta	x	
3000	Stjórnendur heimþjónustu	x	
3000	Matsfulltrúar FR.	x	
3000	Heilbrigðisfulltrúi	x	
3000	Öryggiseftirlitsmaður	x	

Ístarf 4000, skrifstofufólk

Nokkur skrifstofustörf úr ístarf 4000 voru skoðuð með störfum í 3000 flokki. Almenn má segja að starfsmatið hafi ekki áhrif til hækkunar á starfslaunum í þessum flokki starfa.

Skrifstofufólk

Starfsmat leiðir að jafnaði ekki til leiðréttinga á starfslaunum almenns skrifstofufólks. Þetta eru innritunar- og nemendaskrárfulltrúar, móttökuritarar, og almennir skrifstofumenn. Einnig fulltrúar og deildarfulltrúar.

Símavarsla

Símaverðir fá leiðréttingu á starfslaunum og birgðaverðir einnig.

Tafla 7.4. Skrifstofustörf

Ístarf	Starfaflokkur	Óbreytt	Hækka
4000	Almennt skrifstofufólk	x	
4000	Fulltrúar	x	
4000	Símavarsla		x

Ístarf 5000, eldhús, umönnun, húsvarsla

Eldhús

Störf aðstoðarfólks í eldhúsi, matráðar, matreiðslumenn og yfirmenn eldhúsa fá almennt leiðréttingu á starfslaunum við starfsmatið.

Nokkur störf í þessum flokki fá þó ekki leiðréttingu á starfslaunum en það eru deildarstjóri veitingasölu hjá Íþrótt- og tómstundaráði og umsjónarmaður kaffiteríu hjá Listasafni Reykjavíkur en sameiginlegt með þessum tveimur störfum er umsjón og stjórnun á kaffihúsum eða matsölum með sölu til almennings. Matráðar hjá Félagsþjónustu Reykjavíkur fá ekki leiðréttingu og það sama má segja um aðstoðarfólk í eldhúsum á Leikskólum Reykjavíkur en þeir síðastnefndu höfðu fyrir starfsmat þó nokkur hærri grunnlaunaflokksröðun en gildi um önnur sambærileg störf samkvæmt starfsmati.

Umönnun

Starfsmat kallar ekki á leiðréttingar á starfslaunum leiðbeinenda og starfsmanna leikskóla og gæsluvalla en þessi störf eru þétt við leiðréttingarlínu. Sama gildir um frístundaleiðbeinendur á frístundaheimilum (skóladaðgivist), skólaliða og fyrirliða en þessir hópar fá ekki leiðréttingu á starfslaunum en eru þó allir mjög þétt við leiðréttingarlínu, sjá mynd 3.1.

Sambærilegir hópar með stjórnun fá hins vegar leiðréttingu á starfslaunum. Þetta eru leiðbeinendur með deildarumsjón og starfsmenn með deildarumsjón í Leikskólum Reykjavíkur og forstöðumenn gæsluvalla.

Einnig fá þeir hópar á Félagsþjónustu Reykjavíkur og hjá Íþrótt- og tómstundaráði sem koma að flóknari umönnunar- eða félagsmálum leiðréttingu á starfslaunum. Þetta eru frístundaleiðbeinendur á tómstundaheimilum, starfsmenn vistheimila barna, tilsjónarmenn og liðsmenn.

Störf við umönnun og í félagslegri heimaþjónustu fá einnig leiðréttingu á starfslaunum sem og flokkstjórar í félagslegri heimaþjónustu.

Húsvarsla

Í þessum flokki eru meðal annars forstöðumenn íþróttahúsa sem fá ekki leiðréttingu á starfslaunum við starfsmat en önnur störf í þessum hópi taka flest leiðréttingum á starfslaunum vegna starfsmats. Þetta eru umsjónarmenn í skólum, húsverðir, næturverðir, öryggisverðir, svæðisverðir og hafnarverðir og gæslumenn sýninga. Næturverðir í Ráðhúsi hækka þó ekki en aðrir næturverðir hækka við starfsmatið. Þetta skýrist af því að næturverðir í Ráðhúsi voru grunnraðaðir hærra en aðrir sambærilegir hópar í fyrir starfsmatið.

Starfsmenn sundstaða

Starfsmenn sundstaða fá almennt ekki leiðréttingu á starfslaunum við starfsmatið að undanskildum sundlaugarvörðum og vaktformönnum í íþróttamannvirkjum en þau störf fá leiðréttingu.

Starfsmenn við afgreiðslu

Starfsmenn við afgreiðslu á Listasafni Reykjavíkur ásamt starfsmönnum í verslun hjá Félagsþjónustu Reykjavíkur fá leiðréttingu á starfslaunum við starfsmatið en starfsmat vegna starfa við veitingasölu á sundstöðum leiðir ekki til launabreytinga.

Tafla 7.5. Eldhús, umönnun, húsvarsla

Ístarf	Starfaflokkur	Óbreytt	Hækka
5000	Starfsfólk í eldhúsum		x
5000	Yfirmenn í eldhúsum		x
5000	Matreiðslumenn		x
5000	Umönnun	x	
5000	Umönnun stjórnun		x
5000	Velferðarmál umönnun		x
5000	Forstöðumenn íþróttahúsa	x	
5000	Húsverðir		x
5000	Næturverðir		x
5000	Hafnarverðir		x
5000	Öryggisverðir		x
5000	Sundlaugarstarfsmenn	x	
5000	Sundlaugarverðir		x
5000	Afgreiðslumenn		x

Ístarf 7000, iðnaðarmenn

Vélaeftirlitsmaður hjá Íþrótt- og tómstundaráði fær leiðréttingu á starfslaunum við innleiðingu starfsmats en rafeindavirkjar og umsjónarmenn umferðarljósá breytast ekki og eru nokkuð frá leiðréttingalínu.

Tafla 7.6. Iðnaðarmenn

Ístarf	Starfaflokkur	Óbreytt	Hækka
7000	Vélaeftirlitsmaður		X
7000	Rafeindavirkjar	x	

Ístarf 8000, bílstjórar

Stjórnendur vinnuvéla fá leiðréttingu á starfslaunum við starfsmatið en almennir bílstjórar fólksbíla hins vegar ekki.

Tafla 7.7. Bílstjórar

Ístarf	Starfaflokkur	Óbreytt	Hækka
8000	Bílstjórar	x	
8000	Stjórnendur vinnuvéla		X

Ístarf 9000, ósérmenntað starfsfólk og stjórnendur þeirra

Þrif

Störf við ræstingu, í þvottahúsi og salernisvörslu fá leiðréttingu á starfslaunum við starfsmatið.

Stöðuvarsla og viðgerðir

Hjá Bílastæðasjóði leiðir starfsmat til leiðréttinga á starfslaunum aðalvarðstjóra, aðstoðarvarðstjóra og viðgerðamanns stöðumæla en stöðuverðir hækka ekki.

Verkamenn og flokksstjórar þeirra

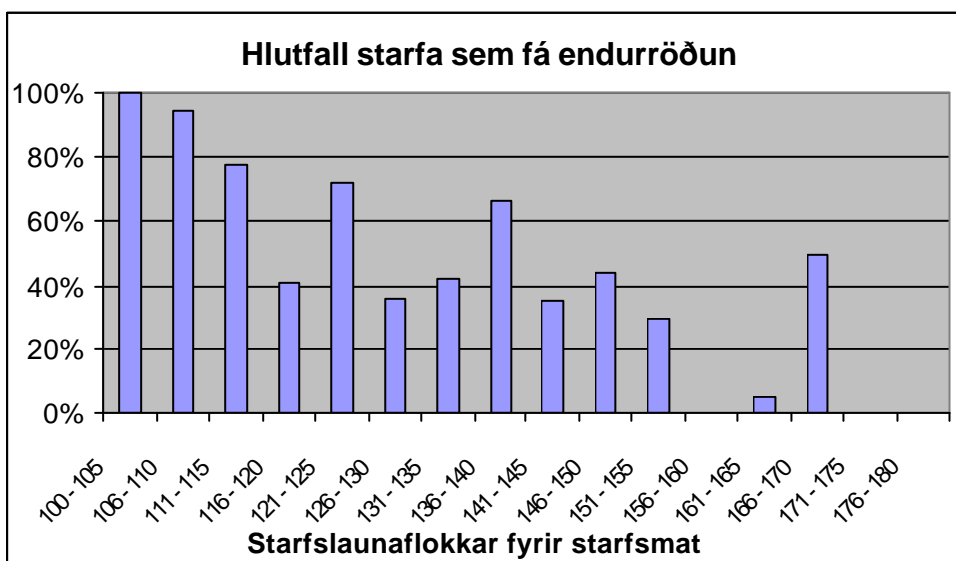
Verkamenn við sorphirðu, garðyrkju og bæjarframkvæmdir fá leiðréttingu á starfslaunum vegna starfsmats. Einnig fá flokksstjórar þeirra verulegar leiðréttingar á starfslaunum.

Tafla 7.8. Ósérmenntað starfsfólk

Ístarf	Starfaflokkur	Hækka ekki	Hækka
9000	Þrif, hreinlæti		X
9000	Stöðuverðir	x	
9000	Varðstjórar		X
9000	Verkamenn		X
9000	Flokksstjórar verkamanna		X

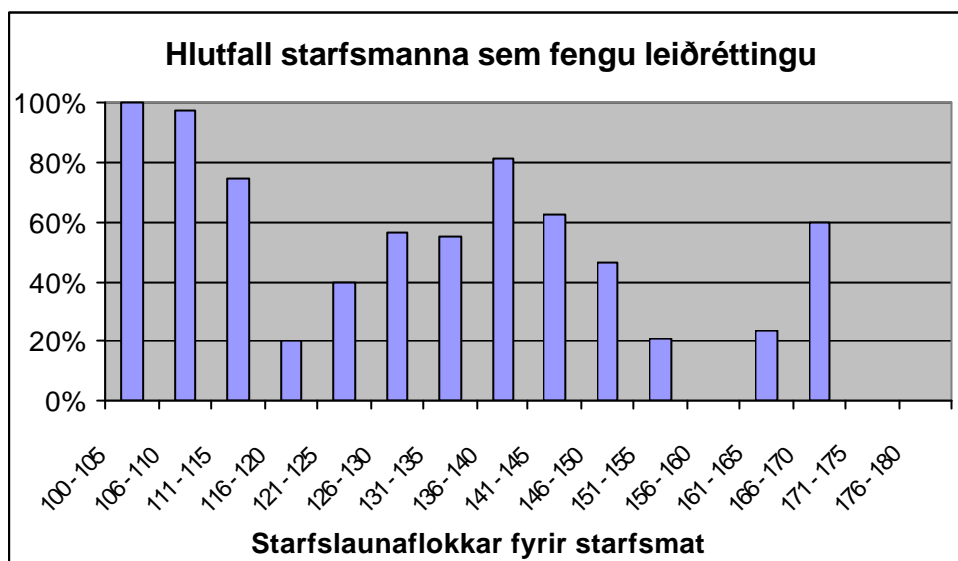
8 Launaflokkagreining

Myndirnar hér að neðan sýna (grunn)röðun starfslauna fyrir innleiðingu starfsmats og fjölda starfa og starfsmanna sem fá leiðréttingu á starfslaunum við innleiðingu starfsmatsins. Af þessum myndum má glögglega sjá að hlutfall starfa sem fá leiðréttingu vegna starfsmatsins er hæst í neðstu launaflokkunum.



Mynd 8.1

Á mynd 8.2 er sýnt hlutfall starfsmanna á tilteknum launaflokkabilum sem fengu leiðréttingu við innleiðingu starfsmatsins. Það er athyglisvert hve lágt hlutfall starfsmanna í störfum sem var raðað í launaflokk 116-120 fengu leiðréttingu en mjög hátt hlutfall starfsmanna í launaflokkum þar fyrir neðan fengu leiðréttingu á starfslaunum. Í launaflokkum 116-120 eru m.a. bílstjórar, almennir starfsmenn á leikskólum, skólaliðar og móttökuritarar. Einnig er vert að benda á að tiltölulega fáir einstaklingar voru fyrir starfsmatið á launaflokkabili frá 160 – 180 og það hefur áhrif á hlutfallstöluna.



Mynd 8.2

9 Greining á störfum sem eru lengst frá leiðréttingarlínu

Við framkvæmd starfsmatsins kom í ljós að störf með sambærileg stig í starfsmatinu höfðu töluverða dreifingu á starfslaunum.

Hér eru skoðuð nánar þau störf sem eru lengst frá leiðréttingarlínu til beggja átta, sjá mynd 3.1 Þau störf sem hér eru skoðuð voru a.m.k. 10 launaflokkum fyrir ofan eða neðan við leiðréttingar miðað við forsendur launaleiðréttingar í desember 2004. Það þýðir annars vegar að starf hefur tekið verulegri hækkun grunnlauna vegna starfsmats og hins vegar að grunnlaun eru óbreytt en langt ofan við viðmiðunargrunnlaunaflokk.

Það eitt að starf var við innleiðingu starfsmats í desember 2004 annað hvort tíu launaflokkum fyrir ofan eða neðan leiðréttingarlínu veldur því að röðun til starfslauna getur tekið miklum breytingum mikið við starfsmatið og það gefur tilefni til þess að fjallað verði sérstaklega um þau störf og niðurstöður starfsmats á þeim. Einnig má benda á að rétt er að skoða fjölda þeirra fulltrúa sem voru í starfsmatsúrtakinu í þessum störfum því skekkjumörk aukast eftir því sem fulltrúar úr hverju starfi sem koma í viðtal eru færri. Í einmenningsstörfum eru skekkjumörk víðust þar sem skortur getur verið á nauðsynlegum samanburði.

9.1 Störf sem fengu mestar leiðréttingar

Við innleiðingu starfsmatsins voru starfslaun í 42 störfum með 410 starfsmönnum leiðrétt um 10 launaflokka eða meira.

Tæplega þriðjungur þessara starfa eru einmenningsstörf en mörg starfanna eru þó fjölmenn. Þau fjölmennustu eru frístundaleiðbeinandi 2 hjá Íþrótt- og tólmstundaráði, leiðbeinandi 2 með deild hjá Leikskólum Reykjavíkur, leiðbeinandi í félagsstarfi hjá Félagsþjónustu, starfsmenn á vistheimilum barna hjá Félagsþjónustu og þjónustufulltrúar á borgarhlutaskrifstofum Félagsþjónustunnar. Að lokum má nefna flokksstjóra við heimaþjónustu hjá Félagsþjónustu og flokksstjóra við bæjarframkvæmdir, garðyrkju og sorphirðu hjá umhverfis- og tæknisviði. Athyglisvert er að þjónustufulltrúar á borgarhlutaskrifstofum tilheyra þessum hópi en eins og áður hefur verið nefnt fá störf á skrifstofum almennt ekki leiðréttingu á starfslaunum við innleiðingu starfsmatsins.

Þeim 42 störfum sem fengu leiðréttingu til starfslauna um 10 launaflokka eða meira má skipta í eftirtalda hópa:

- 15 eru störf sérfræðinga og stjórnenda,
- 11 eru störf í umönnun, félagsstarfi og fræðslu,
- 8 eru störf við stjórnun og flokkstjórn á umhverfis og tæknisviði
- 3 eru stjórnunarstörf í eldhúsum
- 5 störf falla undir aðra starfshópa

Ístarf 1000 og 2000

Þau störf sem fá miklar leiðréttingar á starfslaunum við starfsmatið í flokki 1000 og 2000 skv. ístarf eru rekstrarstjórar á umhverfis- og tæknisviði. Deildarstjórar á menningar- og minjasöfnum fá einnig miklar leiðréttingar sem og safnverðir á Árbæjarsafni og þá koma verkefnisstjórar með umsjón verkefna (BA), uppeldis- og meðferðarfræðingar á Félagsþjónustu Reykjavíkur og deildarstjórar hjá Íþrótt- og tólmstundaráði á sviði fötlunar og lista.

Ístarf 3000 og 5000

Ef hópar 3000 – 5000 samkvæmt ístarfflokkun eru skoðaðir kemur aftur að hópi starfa hjá umhverfis- og tæknisviði en það eru hundaeftirlitsmenn, meindýraeyðar og rekstrarfulltrúar. Þessir hópar fá allir miklar leiðréttingar á starfslaunum. Rétt er að taka það fram að þessi hópur hafði fyrir starfsmatið lága starfs launaröðun.

Þá kemur hópur starfa í barnaverndarmálum, flokksstjórar í heimaþjónustu og leiðbeinendur á Leikskólum Reykjavíkur með deildarumsjón, atferliþjálfar og sérhæfðir stuðningsfulltrúar og yfirmenn í eldhúsum.

Ístarf 9000

Í hóp 9000 skv. ístarfflokkun er hópur flokksstjóra og verkstjóra hjá umhverfis- og tæknisviði og Bílastæðasjóði.

Það er ljóst af þessari upptalningu að störf við félagsþjónustu og menningarmál taka miklum leiðréttingum. Flokks- og verkstjórar taka almennt töluverðum hækkunum við innleiðingu starfsmatsins og oft á tíðum eru stig þessa hóps allt að 100 stigum hærrí en stig undirmanna. Þetta telst mikill stigamunur. Samkvæmt leiðbeiningum með starfsmatskerfinu frá Bretum þykir hæfilegur munur á milli starfsmanns og yfirmanns í sömu starfsemi og með sama bakgrunn ca 50-70 stig. Það er því ástæða til þess að skoða þennan mun á milli starfsmanna og flokkstjóra, yfirmanna þeirra sérstaklega og þá með hliðsjón af því hvort að um ofmat geti verið að ræða í einhverjum tilfellum hjá flokkstjórum eða yfirmönnum. Í því sambandi má nefna að í úrvinnslu á niðurstöðum var sérstaklega erfitt að ljúka starfsmati á þeim störfum sem eru þess eðlis að starfsmenn vinna bæði sem almennir starfsmenn við hlið samstarfsmanna og einnig sem millistjórnendur. Við slíkar aðstæður getur skapast hætta á því að þættir séu ekki rétt metnir og að einhverjir þættir starfsins hafi verið ofmetnir.

9.2 Störf sem eru fjærst því að fá leiðréttingu starfslauna

Af þeim störfum sem hafa óbreytt starfslaun eru 65 störf með 91 starfsmanni en þar af eru 44 einmenningsstörf 10 launaflokkum eða meira fyrir ofan leiðréttingarlínu, sjá mynd 3.1. Þetta eru 19 karlastörf, 45 kvennastörf og 1 starf með jafnri kynjaskiptingu.

Í þessum hópi er hlutfall einmenningsstarfa töluvert hátt eða 68%. Í einmenningsstörfum eru skekkjumörk niðurstaðna starfsmats víðust og orsökina getur verið sú að erfitt er að finna annað sambærilegt eða álíka starf sem viðmiðun fyrir einmenningsstarfið. Einnig getur starfslýsingum verið ábótavant eða þær hreinlega ekki fyrir hendi sem og að frammistaða starfsmanns í viðtali getur í þessum tilvikum haft töluvert að segja. Þetta gefur til kynna að líkur á skekkjum í mati eru meiri í einmenningsstörfum heldur en í stærri starfahópum.

Þessum 65 störfum sem voru færst því að fá leiðréttingu má skipta í tvo meginhópa:

- 23 eru störf sérfræðinga og stjórnenda, ístarf 1000 og 2000
- 39 eru störf skrifstofufólks og kerfisfræðinga, ístarf 3000 og 4000
- 3 störf falla undir aðra starfahópa

Ístarf 1000 og 2000

Í þessum hópi eru sérfræðingar og stjórnendur í nokkrum fjármálastörfum mjög langt fyrir ofan grunnlaunaviðmið. Meðalheildarstig þessa hóps eru 489 stig og mun lægri en t.d. hóps sérfræðinga í félags eða tómsundastarfi en þar er meðaltalið 548 stig. Einnig má nefna að fram að þessu hafa laun í þessum störfum verið nokkuð há og hærrí en m.a. í viðmiðunarhópnum. Það er því ljóst að starfsmatið styður ekki við hefðbundna launaröðun í þessum hópi. Það er líka ljóst að þessi hópur er að fá lægra mat en aðrir sérfræðingar á ákveðnum þáttum eins og hugræn færni, samskiptafærni og frumkvæði og sjálfstæði.

Annar hópur einstaklingsstarfa sem einnig er langt ofan við leiðréttingarlínu og fær því ekki leiðréttingu á starfslaunum er hópur sérfræðinga og ráðgjafa á sviði jafnréttis, fræðslu, upplýsinga og stjórnsýslu.

Yfirmenn tækni og tölvumála eru einnig í þeim hópi sem eru 10 launaflokkum eða meira fyrir ofan leiðréttingarlínu.

Ístarf 3000 og 4000

Þegar kemur að skrifstofuhópunum sem eru flokkaðir í ístarf 3000 og 4000 er fyrst athyglisvert að nánast öll störf á skrifstofum eru fyrir ofan leiðréttingarlínu og njóta því ekki leiðréttinga á starfslaunum vegna starfsmats. Innan þessa hóps eru svo einnig hópar starfa sem voru allt að 26 grunnlaunaflokkum ofan við launalínu. Þar má sérstaklega nefna ritara, stjórnunarritara og ritara framkvæmdarstjóra og forstöðumanna.

9.3 Samantekt

Hátt hlutfall einmenningsstarfa í þeim hópi starfa sem hvað fjærst voru því að fá launaleiðréttingu við starfsmatið bendir til þess að ekki hafi tekist sem skyldi að greina alla þá þætti starfsins sem skipta máli við starfsmatið. Ástæðuna getur verið að finna í því að oft hafi ekki verið starfslýsingum til að dreifa og upplýsingar um starf til viðbótar starfsmatsviðtali ekki nægjanlegar. Einnig getur í einhverjum tilfellum verið um að ræða störf sem falla illa undir starfsmatskerfið. Til þess að tryggja að mat á einmenningsstörfum sé áreiðanlegt er ljóst að styðjast þarf við góða starfslýsingu og að næsti yfirmaður starfsmanns komi að starfsmatinu.

Á sömu nótum er vert að benda á hættu á tvímati / ofmati í þeim flokksstjóra- eða millistjórnunarstörfum þar sem starfsmaður sinnir jafnhliða vinnu sem almennur starfsmaður og stjórnandi. En eins og hér hefur komið fram eru stigamunur á milli starfsmanns og flokksstjóra eða stjórnanda oft um hundrað stig.

10 Samanburður á mati skrifstofuhópa í Reykjavík og hjá Bretum

Þegar útkoma starfsmatsins eftir starfshópum var skoðuð kom glögglega í ljós að störf á skrifstofum með ístarfsnúmer 3000 og 4000 fengu almennt ekki leiðréttingu á starfslaunum og voru störfin í mörgum tilfellum langt frá því að gefa tilefni til leiðréttinga á starfslaunum.

Af þeim sökum voru niðurstöður starfsmatsins í Reykjavík vegna skrifstofustarfa bornar saman við þær niðurstöður fyrir sömu hópa úr breska starfsmatinu sem tiltækar voru. Þegar stig úr starfsmati á störfum á skrifstofum í Reykjavík og í Bretlandi eru skoðaðar má sjá að lítill munur er á útkomu starfsmatsins í almennum skrifstofuhópum. Símavarsla, móttökufulltrúar, almennir skrifstofumenn og ritara fá álíkan stigafjölda hérlandis og í Bretlandi. Það verður aftur á móti töluvert stökk til hækkunar vegna sérhæfingar hjá Bretunum en heildarstig í starfsmati hækka ekki hlutfallslega jafn mikið vegna sérhæfingar hér.

Það virðist vera sem skilgreiningar á störfum þessa sérhæfða starfsfólks hér séu nokkuð á reiki, þ.e. hvaða grunnkröfur eru gerðar um þekkingu, reynslu og menntun. Einnig hvaða kröfur eru gerðar um starfsþjálfun eða starfstíma áður en starfsmaður færist í flóknara starf. Sama má segja um ábyrgðarþætti starfsmatsins að oft er hér ekki til að dreifa útfærðum skilgreiningum um ábyrgðarsvið viðkomandi.

Annar og kerfislægari mun má einnig sjá á útkomum þessara sérhæfðu hópa en það er í þættinum Hugrænar kröfur og Ábyrgð á fjármálum. Mjög oft eru stig í þessum þáttum lægri fyrir þennan hóp hér í Reykjavík en hjá Bretunum. Á móti kemur að hér eru stig fyrir samskiptaþáttinn oft hærrí en hjá Bretum.

11 Erlendir starfsmenn

Erlendir starfsmenn eru í meirihluta starfsmanna í einu starfi hjá Reykjavíkurborg en það er starf starfsmanna í framleiðslueldhúsum hjá Félagsþjónustu Reykjavíkur. Sá háttur var hafður á í starfsmatsviðtölum að óskað var eftir starfsfólki í viðtal með gott vald á íslenskri tungu því starfsmatsviðtölin eru erfið þeim sem ekki skilja íslensku vel. Þar af leiðir að í þeim störfum sem unnin eru af Íslendingum og starfsfólki af erlendum uppruna voru valdir íslenskir samstarfsmenn útlendinga í starfsmatsviðtöl og/ eða þeir erlendu starfsmenn sem hafa gott vald á íslensku. Það á því ekki að hafa haft áhrif á niðurstöður starfsmatsins hvort að hluti starfsmanna eru erlendir.

12 Lokaorð

Hafa samningsaðilar náð þeim markmiðum með starfsmatinu sem þeir settu sér?

Samningsaðilar settu sér langtímamarkmið um launajafnrétti, málefnalegar launaákvæðanir og að hlúa sérstaklega að þeim störfum sem einungis er sinnt í almannaþjónustu. Í kjarasamningunum voru ákvæði um að taka í notkun starfsmatskerfi sem grundvöll starfslaunakerfis og leiðréttu laun í áföngum til að stíga mikilvæg skref í átt til launajafnréttis.

Í skýrslunni kemur fram að um verulegan stofnanabundinn launamun var að ræða milli starfa sem samkvæmt starfsmatinu teljast jafnverðmæt og sambærileg. Með innleiðingu starfsmats og fjármunum til launaleiðréttinga hefur tekist að draga úr þeim mikla launamun sem var á milli starfa sem teljast jafnverðmæt og sambærileg skv. starfsmatinu. Skýrslan sýnir að með leiðréttingu starfslauna á grundvelli starfsmatsins í nóvember 2004 dró verulega úr dreifingu starfslauna fyrir þau störf sem samkvæmt starfsmatinu eru jafnverðmæt og sambærileg. Samningsaðilar voru sammála um að enginn skyldi lækka í starfslaunum við launakerfisbreytinguna gagnstætt því sem gildi við innleiðingu starfsmatskerfisins í Bretlandi. Það felur í sér að það mun taka lengri tíma en ella að tryggja að jafnverðmæt og sambærileg störf fái sömu röðun til starfslauna.

Með starfsmatinu hefur verið settur fram málefnalegur grunnur sem forsenda launaákvæðana. Forsendur launaákvæðana verða nú í fyrsta sinn sýnilegar öllum starfsmönnum borgarinnar þar sem listi með starfsheitum og heildarstigum fyrir hvert starf er gerður aðgengilegur á neti borgarinnar fyrir alla starfsmenn. Nú fer fram mikil vinna hjá starfsmatsnefnd, sérfræðingum starfsmatsins og þeim aðilum sem að starfsmatinu komu við að fara yfir niðurstöður starfsmatsins með starfsfólki og stjórnendum.

Almennt má segja að tekist hafi með starfsmatinu að leiðrétta starfslaun starfsfólks í störfum sem einungis er sinnt í almannajónustu en þar er einkum átt við störf við ummönun, fræðslu og félagsmál. Ástæður þess að almennir leiðbeinendur og starfsmenn á leikskólum fengu ekki leiðréttingar við innleiðingu starfsmatsins má rekja til þess að töluverðu fjármagni hefur verið veitt á síðustu árum til launahækkana á leikskólum í sértækum aðgerðum sem miðuðu að því að hækka laun starfsfólks í þessum störfum til að draga úr kynbundnum launamun.

Samningsaðilar gátu valið um ýmsar leiðir við launatengingu starfsmatsins. Samningsaðilar töldu réttast að miða aðferðina við að þeir sem fjærst voru því samkvæmt starfsmati að hafa rétta röðun starfslauna ættu mestan rétt til launaleiðréttinga. Þess vegna var dregin „besta“ lína m.t.t. niðurstöðu starfsmats og starfslaunaflokka. Línan er síðan færð uns öllu leiðréttingarfjármagni hefur verið eytt. Þess vegna er línan kölluð leiðréttingalína. Þessi aðferð verður til þess að jafna launaflokkaþönn, en einnig til þess að sum störf taka miklum leiðréttingum og mörg önnur störf standa í stað.

Samkvæmt kjarasamningi átti að leiðrétta laun samkvæmt starfsmati í áföngum en þar sem vinna við starfsmat tók mun lengri tíma en fyrstu áætlanir gerðu ráð fyrir varð það til þess að þrír áfangar til launaleiðréttinga voru settir saman í eina launafgreiðslu í desember 2004. Af þessu leiðir að tími til undirbúnings og vinnslu vegna launaleiðréttinga var í raun mjög lítil. Þar sem launaleiðréttingin byggðist á þremur áfangahækkunum í einni afgreiðslu tóku nokkur störf mjög miklum hækkunum.

Seinkun á skilum á niðurstöðum starfsmatsins ásamt hraða við launaafgreiðslu á þremur áföngum í einu svo unnt væri að standast umsamin tímamörk gaf hvorki sérfræðingum né starfsmatsnefnd nægan tíma til að yfirfara og sannreyna allar niðurstöður starfsmatsins. Þetta kallar á áframhaldandi rýningu á starfsmatskerfinu og einstökum niðurstöðum.

Við innleiðingu starfsmats er þó tryggt að öll störf sem falla undir starfsmatið eru metin á samræmdan hátt þannig að starfsmönnum er ekki mismunað eftir því hvar þeir vinna eða vegna kynferðis. Ætla má að starfsmatið verði einnig til þess að auka vitund starfsmanna og stjórnenda þeirra um störfin og kröfur til starfanna. Með framkvæmd starfsmatsins hefur aðkoma starfsmanna og stjórnenda sjálfra að mati á starfi verið tryggð og starfsmenn munu geta óskað eftir endurskoðun á starfsmatinu eftir ákveðnum reglum.

Að lokum er mikilvægt að benda á að starfsmatskerfi í notkun er starfsmatskerfi í þróun. Starfsmatskerfið mun taka breytingum til þess að endurspegla kröfu um réttmæti og áreiðanleika á hverjum tíma. Niðurstöður þessarar fyrstu innleiðingar benda til þess að margt hafi gengið eftir af markmiðum samningsaðila en það er engu

Skýrsla starfsmatsnefndar
Guðrún Halldóra Sveinsdóttir, verkefnisstjóri

að síður að mörgu að hyggja til að tryggja áreiðanlegt og réttmætt starfsmat til framtíðar.

Reykjavík, 21. janúar 2005

Starfsmatsnefnd,

Birgir Björn Sigurjónsson (Rvk)

Garðar Hilmarsson (StRv)

Snorri Jólsson (Rvk)

Ragnar Ólason (Efling)

Friðrik Friðriksson (Rvk)

Jóhannes Benediktsson (KTFÍ)

Guðrún Halldóra Sveinsdóttir, verkefnisstjóri, annaðist þessa samantekt.

Heimildir:

Kjarasamningur Reykjavíkurborgar og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar (www.rvk.is)

Kjarasamningur Reykjavíkurborgar og Eflingar – stéttarfélags (www.rvk.is)

Kjarasamningur Reykjavíkurborgar og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands

Samanburður á launum karla og kvenna hjá Reykjavíkurborg 1996 og 2002 (formáli á vef www.rvk.is)

Job evaluation as a strategy for equal pay. Hildur Jónsdóttir Jafnréttisráðgjafi Reykjavíkurborgar ágúst 2004

Markmið samninganefndar Reykjavíkurborgar fyrir árið 2000.

Starfsmannastefna Reykjavíkurborgar (www.rvk.is)