



Október 2025

Stöðuskýrsla 1

Virðismatsvegferð KÍ



Inngangur

Hér er lögð fram stöðuskýrsla fyrir faglega stjórn verkefnis um þróun virðismatskerfis fyrir störf félagsfólks Kennarasambands Íslands. Skýrslan nær yfir vinnu sem hefur átt sér stað í verkefninu frá upphafi þess við undirritun innanhússtillögu ríkissáttasemjara í lok febrúar og út október 2025. Gert er ráð fyrir reglulegri stöðutöku í gegnum verkefnið, í lok hvers verkefnahluta, eða oftár ef þess er þörf.

Innanhússtillagan

Í innanhússtillögu¹ ríkissáttasemjara segir m.a. að aðilar hafi komið sér saman um að þróa í sameiningu virðismatskerfi til grundvallar launasetningu félagsfólks KÍ. Þróun kerfisins taki mið af leiðbeiningum alþjóðavinnumálastofnunarinnar um virðismatskerfi í þágu launajafnréttis². Einnig verði horft til virðismatskerfa sem fanga sértæka þætti í störfum kennara sem og virðismatskerfa sem notuð eru í jafnlaunamálum t.d. í Nýja Sjálandi. Í tengslum við þróun kerfisins er lagt upp með að vinna ítarlegar starfagreiningar þar sem dregnir verði fram þættir sem einkenna störf félagsfólks KÍ sem ekki hafa verið metnir samkvæmt þeim launasetningaraðferðum sem hingað til hefur verið beitt. Markmið verkefnisins er að kerfið þjóni markmiðum um leiðréttingu á mögulegu vanmati starfa félagsfólks KÍ og í því skyni að tryggja að störf séu rétt metin verða valin samanburðarstörf úr öðrum starfstéttum, þau metin og borin saman við störf félagsfólks KÍ.

Þann 1. október 2026 verða forsendur virðismatsvegferðarinnar endurskoðaðar en þá skal liggja fyrir bráðabirgðarmat valinna starfaprófila með tilliti til virðismatskerfis í þágu launajafnréttis.

Aðkoma Jafnlaunastofu

Eftir að ákvörðun lá fyrir um aðkomu Jafnlaunastofu að verkefninu þann 7. mars 2025 var ráðist í það verkefni að ráða og þjálfar starfsfólk, útbúa vinnurými, útvega búnað o.þ.h.. Starfsfólk Jafnlaunastofu býr yfir þekkingu á jafnlaunamálum og virðismati í þágu launajafnréttis. Jafnlaunastofa vinnur fyrir faglega stjórn að öllum þáttum verkefnisins. Í því felst m.a. fagleg ráðgjöf og greiningarvinna ásamt því að halda utan um, boða og undirbúa fundi faglegrar stjórnar sem eru tvisvar í mánuði. Jafnlaunastofa hefur einnig kynnt stöðu verkefnisins þegar eftir því hefur verið óskað, m.a. á stöðufundi KÍ og SOL 29. ágúst og á skipulagsfundi KÍ og SOL 8. október s.l.

Sumarið 2025 fór starfsfólk Jafnlaunastofu í umfangsmikla vinnu við að greina, kortleggja og bera saman nokkur virðismatskerfi og spurningalista sem þeim fylgja. Sú vinna mun nýtast bæði við gerð spurningalista og þróun virðismatskerfis.

¹ <https://www.ki.is/media/n2dd1aja/2025-02-25-innanhússtillaga-ríkissáttasemjara-í-kjaradeilu-kí-og-sol-undirrituð-fl.pdf>

² <https://www.ilo.org/publications/promoting-equity-gender-neutral-job-evaluation-equal-pay-step-step-guide>

Fagleg stjórn

Í innanhústillögunni kemur fram að til að halda utan um verkefnið verði skipuð sérstök fagnefnd. Þann 1. apríl 2025 var óskað eftir tilnefningum í faglega stjórn verkefnisins frá formönnum samninganefnda ríkisins og formanni Kennarasamband Íslands og í kjölfarið var fagleg stjórn skipuð. Fagleg stjórn³ er skipuð jafnmörgum fulltrúum launagreiðenda og launafólks, eða sex fulltrúum frá KÍ og sex fulltrúum frá opinberum launagreiðendum ásamt jafnmörgum varafulltrúum. Fulltrúarnir hafa jafnt vægi í allri vinnu stjórnarinnar og ákvarðanir eru teknar með einhug. Fagleg stjórn ber ábyrgð á verk- og vinnulagi allra þátta verkefnisins með stuðningi frá Jafnlaunastofu. Fyrsti fundur faglegrar stjórnar var 23. apríl 2025 og hafa alls verið haldnir átta fundir þegar þetta er ritað, en fundir eru að jafnaði haldnir tvisvar í mánuði.

Fræðsla

Í upphafi verkefnisins var farið í fræðsluáttak þar sem Jafnlaunastofa naut liðsinnis nýsjálenska ráðgjafans Amy Ross sem er sérfræðingur í jafnlaunamálum og þróun virðismatskerfa. Í maí og í ágúst voru haldin námskeið⁴ ætluð fulltrúum faglegra stjórna og öðrum hagaðilum sem að verkefninu koma. Námskeiðin, sem voru heilsdagsnámskeið, voru vel sótt en um 150 fulltrúar hagaðila þeirra virðismatsverkefna sem rekin eru af jafnlaunastofu sóttu námskeiðin. Þar var farið yfir lagalegar kröfur til launasetningar, virðismat starfa og þróun og notkun virðismatskerfa ásamt því að Amy Ross var með erindi um reynslu Nýja-Sjálands af notkun virðismatskerfis í þágu launajafnréttis. Amy Ross var svo sérstakur gestur á fundi faglegrar stjórnar þann 21. maí þar sem fulltrúum gafst tækifæri til að eiga samtál við Amy og spyrja spurninga varðandi virðismatskerfi, þróun þeirra og allt sem við kemur því ferli. Amy Ross deildi meðal annars reynslu sinni af gerð starfsreglna og farsælu samstarfi faglegra stjórna sem samanstanda af fulltrúum launagreiðenda og fulltrúum starfsfólks.

Starfsreglur

Ákveðið var að fagleg stjórn setti sér starfsreglur í samræmi við ráðleggingar frá Amy Ross. Fagleg stjórn vann starfsreglurnar í sameiningu og þær voru samþykktar á fundi faglegrar stjórnar 3. september. Starfsreglurnar⁵ ramma inn vinnu faglegrar stjórnar, þar eru markmið og tilgangur skilgreindir sem og hvernig verkefnið verður unnið. Þær snerta til dæmis á því hvaða verkefni eigi að vinna, hvernig aðilar ætla að vinna saman, hvernig þeir ætli að eiga í samskiptum, hvernig leyst verði úr ágreiningi og ferli vinnunnar sjálfrar. Þetta samræmir vinnuna og stuðlar að árangursríku og skilvirknu samstarfi.

³ <https://vsk.jafnlaunastofa.is/um-verkefnid/folkid/>

⁴ <https://jafnlaunastofa.is/fraedsla/>

⁵ <https://vsk.jafnlaunastofa.is/wp-content/uploads/2025/10/FSKI-Starfsreglur-Samthykktar-030925-2.pdf>

Verkefnaáætlun

Á fyrsta fundi faglegrar stjórnar þann 23. apríl voru lögð fram drög að verkefnaáætlun til umræðu. Jafnlaunastofa vann drögin áfram og var fagleg stjórn reglulega upplýst um stöðuna. Verkefnaáætlun⁶ var svo samþykkt á fundi faglegrar stjórnar þann 3. september, en áætlunin verður uppfærð í takt við framgang verkefnisins. Verkefninu er skipt í fjóra verkhluta; undirbúning, starfagreiningar, þróun kerfis og mat starfa.

Undirbúningur	Starfagreiningar	Þróun kerfis	Mat starfa
· Skipun faglegrar stjórnar · Skilgreining og afmörkun verkefnis · Fræðsla og þjálfun · Mótun aðferða við gagnaöflun	· Val viðmiðunarstarfa · Spurningalisti, gagnaöflun og úrvinnsla · Gerð starfaprófíla	· Þróun og útfærsla kerfis · Þátta- og þrepa-skilgreiningar · Rýning kerfis · Skipun matsnefndar	· Þróun og prófun kerfis · Mat viðmiðunarstarfa

Mynd 1. Verkhutar og helstu verkþættir úr verkefnaáætlun.

Grunngagnaöflun

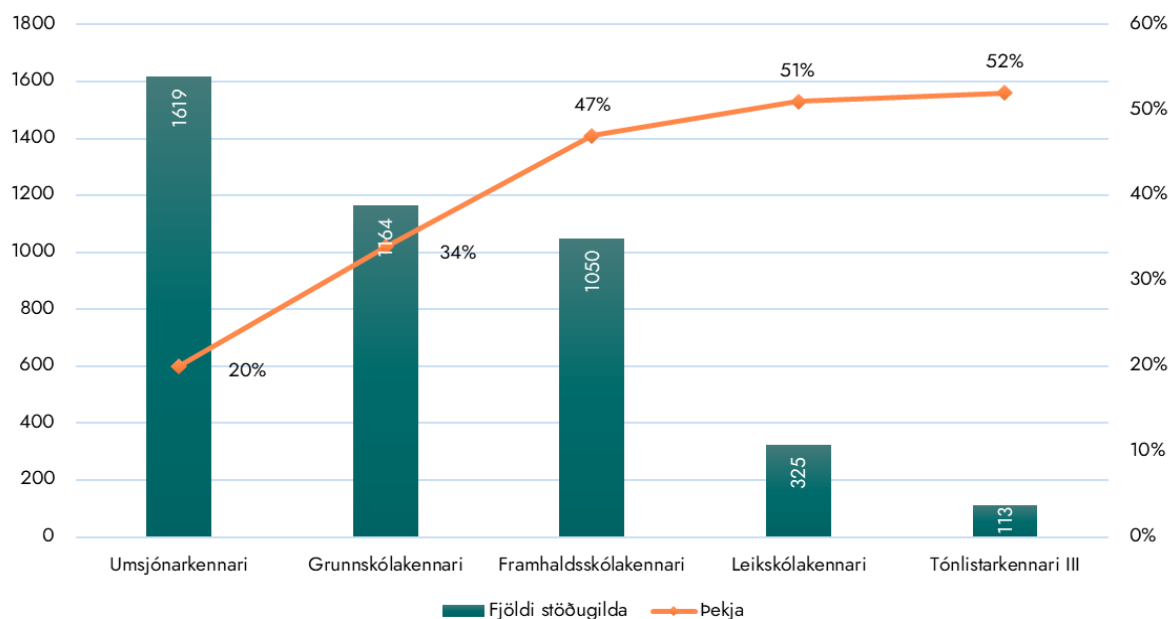
Jafnlaunastofa sendi launagreiðendum gagnabeiðni þann 13. júní 2025 þar sem óskað var eftir gögnum um fjölda í starfsheimum starfa sem heyra undir kjarasamninga KÍ og aðildarféлага þess. Tilgangur gagnaöflunar var að undirbúa vinnuna framundan og móta grunn fyrir ákvarðanatöku varðandi forgangsröðun við val starfa vegna vinnu við fyrstu starfaprófíla. Jafnlaunastofa vann úr gögnunum sem bárust og voru niðurstöður kynntar fyrir faglegri stjórn á fundi þann 21. ágúst 2025.

Val á störfum

Út frá niðurstöðum grunngagnaöflunar ræddi fagleg stjórn hvaða forsendur væru mikilvægar fyrir forgangsröðun starfa sem valin yrðu fyrir fyrsta stigs gagnaöflun og starfaprófilagerð. Á fundi þann 1. október var ákveðið að þau starfsheiti sem væri forgangsraðað vegna fyrsta stigs gagnaöflunar fyrir undirbúning starfaprófíla væru leikskólakennari, umsjónarkennari, grunnskólakennari, framhaldsskólakennari og tónlistarkennari III. Með því væri verið að afla upplýsinga frá fjölbreyttum hópi á öllum skólastigum. Kennslustörf eru stór hluti starfa aðildarféлага KÍ og samanlagt ná þessi fimm starfsheiti að dekka 52% af heildarfjölda stöðugilda aðildarféлага KÍ hjá launagreiðendunum.

⁶ https://vsk.jafnlaunastofa.is/wp-content/uploads/2025/10/FSKI-verkefnanaaetlun_030925-samthykkt-1-1.pdf

Tafla 1. Forgangsröðuð starfsheiti eftir fjölda stöðugilda og hlutfalli af heildarfjölda stöðugilda (þekja).



Aðferðafræði gagnaöflunar og úrtaks

Jafnlaunastofa sendi minnisblað á faglega stjórn þann 10. september þar sem farið var yfir aðferðafræði gagnaöflunar og úrtaksgerð og var minnisblaðið tekið til umræðu á fundi þann 1. október. Í minnisblaðinu var tillaga sett fram og rökstudd um að nota blandaða aðferðafræði við öflun gagna um valin störf á þessu stigi verkefnisins. Lagt var upp með þríþætta gagnaöflun, í því felst að stuðst er við fyrirliggjandi gögn um störfin (t.d. starfslýsingar), svör við rafrænum spurningalista fyrir starfsfólk í völdum starfsheitum og niðurstöður rýnihópafunda með stjórnendum og starfsfólki. Þá var lagt til að fara tvíþætta leið varðandi val á þátttakendum þar sem annars vegar yrði stuðst við tilgangsrúttak og hins vegar tilviljunarúttak. Á síðustu fundum faglegrar stjórnar hefur farið fram umræða um hvernig standa skuli að öflun þátttakenda fyrir fyrsta stigs gagnaöflun og hvaða forsendur sé æskilegt að hafa til viðmiðunar utan um úrtökin. Samþykkt hefur verið að tilviljana úttak afmarkist við valin sveitarfélög í hverjum landshluta og ákveðin viðmið um fjölda þátttakenda í hverju starfsheiti samþykkt sem skiptast til helminga í þátttakendur sem eru valdir í tilgangsrúttak og þátttakendur sem eru valdir tilviljanakennt.

Tafla 2. Viðmið um fjölda þátttakenda eftir fjölda stöðugilda í starfsheitum vegna fyrsta stigs gagnaöflunar.

Fjöldi stöðugilda	Fjöldi í úrtaki
1-49	1-5
50-149	10-15
150-499	15-20
500-999	20-25
1000+	25-30

Spurningalisti

Jafnlaunastofa vinnur nú að drögum að spurningalista sem verður notaður til að safna upplýsingum frá starfsfólki um störfina sem þau sinna (valin starfsheiti) sem nýtist við að greina inntak starfa, ásamt öðrum gögnum sem verður safnað. Fagleg stjórn hefur aðkomu að gerð spurningalistans. Á fundi faglegrar stjórnar þann 16. október sem og á starfsdegi KÍ og SOL í Hannesarholti þann 22. október var farið í verkefnavinnu með faglegri stjórn þar sem litið var til þess hvað einkennir störf kennara í þeim tilgangi að tryggja að spurningarlistinn og virðismatskerfið nái utan um þá þætti. Spurningarlistinn verður að lokum lagður fyrir faglega stjórn til samþykktar áður en hann verður sendur út á þátttakendur.

Hvað er starfaprófíll?

Starfaprófíll er heildstæð lýsing á inntaki starfa eða starfahópa og aðstæðum þeirra. Prófíllinn getur nýst til að meta virði starfa í þar til gerðu virðismatskerfi.

Starfaprófíll felur í sér ítarlega lýsingu á því álagi og ábyrgð sem starf felur í sér, þeirri þekkingu og færni sem starfið gerir kröfur um og því vinnuumhverfi sem starfað er innan.

Starfaprófíll byggir á kerfisbundinni gagnaöflun og greiningu.

Næstu skref

Undirbúningshluta verkefnisins er nú lokið og vinna hafin í starfagreiningarhluta verkefnisins. Ákveða þarf viðmiðsreglur fyrir úrtak og hvernig samskiptum við þátttakendur í spurningalista verður háttað. Spurningarlistinn verður svo lagður fyrir og að því loknu vinnur Jafnlaunastofa úr niðurstöðum með aðkomu faglegrar stjórnar. Næsti hluti gagnaöflunar verður svo í formi rýnihópaviðtala þar sem unnt er að fá dýpri innsýn inn í störfina frá starfsfólki og stjórnendum. Niðurstöður þríþættrar gagnaöflunar verða nýttar við að greina inntak starfanna og móta drög að starfaprófilum. Áhersla er á gagnadrifna nálgun og að starfaprófílarnir verði faglega ígrundaðir og áreiðanlegir.

