



2. útgáfa, október 2025

Verkefnaáætlun

Virðismatsvegferð KÍ



Virðismatsvegferð KÍ – verkefnaáætlun

Hér er lögð fram verkefnaáætlun fyrir faglega stjórn verkefnis um þróun virðismatskerfis fyrir störf félagsfólks Kennarasambands Íslands. Áætlunin er sett fram með fyrirvara um breytingar en gert er ráð fyrir að hún sé lifandi skjal og verði reglulega endurskoðuð á verkefnatímanum. Verkefninu er skipt í fjóra verkhluta; undirbúning, starfagreiningar, þróun kerfis og mat starfa. Hverjum verkhluta er svo skipt upp í smærri verkþætti.

Forsendur

Í kjarasamningi aðildarfélaganna Kennarasambands Íslands og annars vegar Sambands íslenskra sveitarfélaga og hins vegar fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs sem undirritaðir voru þann 25. febrúar sl. komu aðilar sér saman um að fara í svokallaða virðismatsvegferð. Í því felst meðal annars að aðilar vinni í sameiningu að gerð virðismatskerfis sem ætlað er að skapa forsendur fyrir hlutlægu og málefnalegu mati á virði starfa kennara. Byggt á því mati fari fram mat á störfum félagsfólks KÍ og samanburðarstörfum sem aðilar komi sér saman um, í þeim tilgangi að jafna laun, vinnufyrirkomulag og kjör kennara við aðra sérfræðinga sem starfa á opinberum og almennum vinnumarkaði.

Virðismatskerfi

Í launasetningu felst mat á virði starfs fyrir launagreiðanda. Jafnréttislög¹ og alþjóðlegar skuldbindingar gera kröfu um að þau viðmið sem launasetning byggir á séu málefnaleg, feli ekki í sér mismunun og séu til þess fallin að jafnverðmætum störfum fylgi jöfn laun og kjör. Í þeim tilgangi að uppfylla þessar kröfur hafa verið þróuð kerfi til að leggja mat á störf, svokölluð starfsmats- eða virðismatskerfi. Slík kerfi eru í raun safn vel skilgreindra viðmiða sem endurspegla fjölbreytt störf, og hægt er að byggja heildstætt mat starfa á til grundvallar launasetningu.

Alþjóðavinnumálastofnunin hefur gefið út leiðbeiningar um hvernig standa skuli að gerð virðismatskerfa sem ætlað er að stuðla að launajafnrétti². Þar er lögð áhersla á að störf séu metin út frá fjórum yfirþáttum; þeirri þekkingu og færni sem nauðsynleg er til að sinna starfinu, því álagi eða áreynslu sem starfið felur í sér, þeirri ábyrgð sem starfið gerir kröfur um og því vinnuumhverfi sem það er unnið innan. Þessir yfirþættir eru svo útfærðir nánar í undirþáttum og mynda virðismatskerfi. Nauðsynlegt er að undirþættirnir endurspegli fjölbreytileika starfa og þær kröfur sem störfin gera til starfsfólks. Ef það tekst fáum við virðismatskerfi sem stuðlar að sanngjarnri og málefnalegri launasetningu í þágu launajafnréttis.

Þróun virðismatskerfis fyrir mat á störfum kennara byggir á leiðbeiningum Alþjóðavinnumála-stofnunarinnar um þróun og notkun virðismatskerfa í þágu launajafnréttis þar sem áhersla er lögð á samstarf aðila, gagnsæi og traust í allri vinnunni.

¹ Sbr. ákvæði um launajafnrétti í 6. gr. Laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, jafnlaunasamþykkt Alþjóðavinnumálastofnunarinnar (ILO) og jafnlaunaákvæði evrópuréttar.

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

Afmörkun

Verkefnið er samstarfsverkefni þar sem aðilar hafa jafnt vægi og ákvarðanir eru teknar með einhug (e. *consensus*). Þann 1. október 2026 verða forsendur virðismatsvegferðarinnar endurskoðaðar en þá skal liggja fyrir bráðabirgðarmat valinna starfaprófíla með tilliti til virðismatskerfis í þágu launajafnréttis³. Verkefninu skal vera lokið eigi síðar en við árslok 2027. Verkefnaáætlunin sem hér er sett fram er eingöngu fram að þeim tíma sem endurskoðunin fer fram.

Unnar verða ítarlegar starfagreiningar á störfum aðildarfélag Kennarasambands Íslands þar sem áhersla er lögð á að draga fram þætti sem einkenna störfin og kunna að hafa verið vanmetnir. Fagleg stjórn velur störf (viðmiðunarstörf) innan Kennarasambands Íslands til að byggja vinnu við starfaprófíla á og samanburðarstörf úr öðrum starfstéttum. Starfaprófílar nýtast við þróun og prófun á nýju kerfi.

Þróað verði virðismatskerfi til mats á störfum aðildarfélag Kennarasambands Íslands (viðmiðunarstörf) og valinna samanburðarstarfa. Þróun kerfisins og mat viðmiðunarstarfa verður framkvæmt af hagaðilum í sameiningu þar sem fulltrúar launagreiðenda og fulltrúar launafólks hafa jafnt vægi. Markmið vinnunnar er að til verði virðismatskerfi sem aðilar séu sammála um að geti metið valin störf með sanngjörnum hætti í samræmi við jafnlaunaákvæði laga.

Afurð verkefnisins verði:

- Fullbúið virðismatskerfi með skilgreiningum á þáttum og þrepum með hjálpartextum ásamt spurningalista til að styðja við mat starfa.
- KÍ störf og samanburðarstörf valin af faglegri stjórn metin út frá nýju matskerfi.

Stjórnskipulag

Stýrihópur hefur yfirumsjón með verkefninu og hefur eftirlit með því að framvinda þess sé í samræmi við kjarasamning aðila.

Fagleg stjórn er skipuð um framkvæmd verkefnisins með jafnmörgum fulltrúum launafólks og launagreiðenda. Faglegri stjórn er ætlað að halda utan um verkefnið frá upphafi til enda. Í því felst skilgreining verkefnisins, skipulag fræðslu og miðlunar, skilgreining á fyrirkomulagi starfagreininga, val matsþátta og skilgreining þeirra, umsjón með þróun og prófun kerfis og með skilgreiningu á verklagi við notkun þess. Fagleg stjórn ákveður hvort skipa þurfi vinnuhópa á starfstímanum. Þá ber fagleg stjórn ábyrgð á að fá til verksins sérfræðinga með þekkingu á þróun og notkun virðismatskerfa í þágu launajafnréttis.

Verkefnastofa er staðsett innan jafnlaunastofu og vinnur fyrir faglega stjórn að öllum verkþáttum verkefnisins.

³ Sbr. 5. gr. innanhússtillögu um virðismatsvegferð.

Verkefnaáætlun

Verkhliuti	Verkbáttur	Skýring	Staða	Ábyrgð
Undirbúningur apríl - október 2025	Skipun faglegrar stjórnar	Fulltrúar KÍ og opinberra launagreiðenda skipaðir í stjórn með vísan til ákvörðunar samninganefnda sveitarfélaga, ríkis og Kennarasambands Íslands og ríkissáttasemjara um aðkomu Jafnlaunastofu að verkefninu þann 7. mars 2025.	Lokið	J
	Skilgreining og afmörkum verkefnisins	Verkefnaáætlun og starfsreglur faglegrar stjórnar eru útbúnar og samþykktar.	Lokið	FSKÍ + J
	Fræðsla og þjálfun	Grunnfræðsla um virðismat fyrir starfsfólk Jafnlaunastofu og faglegar stjórnir virðismatsverkefna.	Lokið	J
	Kortlagning virðismatskerfa	Ólík matskerfi sem eru hönnuð með launajafnrétti að leiðarljósi rýnd.	Lokið	J
	Gerð fræðsluefnis	Gerð fræðsluefnis sem verður aðgengilegt aðstandendum verkefnisins, fjölmiðlum, hagsmunasamtökum og öðrum áhugasömum um verkefnið.	Viðvarandi	J
	Mótun og samþykkt gagnaöflunar-aðferðar	Útfæra aðferð við gagnasöfnun fyrir gerð starfaprófíla, t.d. viðtöl, rýnihópavinna og spurningalistar til starfsfólks. Starfsfólk Jafnlaunastofu kynnir gagnaöflunarferli fyrir faglegri stjórn.	Lokið	J + FSKÍ
Starfagreiningar október 2025 - mars 2026	Val viðmiðunarstarfa	Fagleg stjórn ákveður í sameiningu hvaða starfsheiti verða valin sem viðmiðunarstörf til virðismats.	Lokið	FSKÍ
	Spurningalisti, gagnaöflun og úrvinnsla	Spurningarlisti þróaður, prófaður og að lokum lagður fyrir úrtak. Óskað verður eftir þátttakendum í rýnihópa og rýniviðtöl haldin. Í framhaldinu er unnið úr niðurstöðunum, sem verða til grundvallar við gerð starfaprófíla.	Í vinnslu	J + FSKÍ
	Gerð starfaprófíla	Skilgreint er hvað felst í hverju viðmiðunarstarfi og tryggt að prófílnir séu faglega ígrundaðir, áreiðanlegir og hlutlausir.	Ekki hafið	FSKÍ + J

Þróun kerfis janúar 2026 - maí 2026	Rýning kerfis	Yfirferð á kerfisdrögum, þ.e. rýning þess út frá inngildingar- og fjölbreytileikasjónarmiðum og lausnir við að halda utan um þróun kerfisins.	Ekki hafið	FSKÍ + J
	Þróun og útfærsla kerfis	Val matsþátta sem kerfið mun taka tillit til, þ.e. skilgreina yfirþætti og undirþætti auk þess að ákvarða þrepin undir þáttunum.	Ekki hafið	FSKÍ + J
	Efnisleg uppbygging	Þættir og þrep kerfisins skilgreind.	Ekki hafið	FSKÍ + J
	Skipun matsnefndar	Matsnefnd er skipuð með það hlutverk að meta störf út frá nýja kerfinu.	Ekki hafið	FSKÍ + J
Mat starfa maí 2026 - október 2026	Prófun og þróun kerfis	Kerfið er prófað með því að meta völdu viðmiðunarstörf/starfaprófílana. Í kjölfarið er framkvæmd þverkeyrsla og byggt á þeirri greiningu verður kerfið aðlagð og uppfært eftir þörfum.	Ekki hafið	FSKÍ + J
	Mat viðmiðunarstarfa	Mat á störfum/starfaprófílum er annaðhvort staðfest eða endurskoðað í ljósi niðurstaðna.	Ekki hafið	FSKÍ + J
	Rýning viðmiðunarstarfa	Rýning starfa út frá inngildingar- og fjölbreytileikasjónarmiðum.	Ekki hafið	FSKÍ + J
	Kynning bráðabirgða-niðurstaðna	Bráðabirgða niðurstöður verkefnisins eru kynntar fyrir faglegri stjórn, hagaðilum og stýrihóp, t.d með lokaskýrslu.	Ekki hafið	FSKÍ + J

Hugtakalisti

- **Kynskiptur vinnumarkaður:** Vinnumarkaður sem einkennist af því að hlutfall kynja er ólíkt milli atvinnugreina, starfsstétta og stöðu í skipuriti. Þetta getur birst í láréttri skiptingu (kynjasamsetning starfsgreina er ólík þar sem eitt kyn er í meirihluta) og lóðréttri skiptingu (kynin raðast á ólíka staði í skipuritungum).
- **Ómeðvituð hlutdrægni:** Ómeðvituð hlutdrægni (e. implicit bias) eru ómeðvitaðar (og óviljandi) tengingar og fordómar sem við getum haft um tiltekna hópa og einstaklinga sem tilheyra tilteknum hópum og geta endurspeglast í hegðun, framkomu og viðhorfi okkar.
- **Jafnlaunareglan:** Jafnlaunaregla jafnréttislaða er í samræmi við jafnlaunasamþykkt Alþjóðavinnuáráðs (ILO) og jafnlaunaákvæði evrópuréttar. Konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk óháð kyni. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun. Til að uppfylla ákvæði laga og alþjóðasáttmála um jöfn laun og kjör fyrir sömu og jafnverðmæt störf þarf að leggja mat á störf út frá viðmiðum sem eru til þess fallin að stuðla að launajafnrétti⁴.
- **Virðismatskerfi í þágu launajafnréttis:** Kerfi sem hefur það að markmiði að vinna í samræmi við lagalegar kröfur um jöfn laun fyrir sömu og jafn verðmæt störf. Slík kerfi meta störf út frá þeim kröfum sem gerðar eru í ólíkum störfum. Matið byggir á viðmiðum sem draga fram fjölbreytta þætti starfa, þar með talið þætti sem kunna að hafa verið ósýnilegir eða vanmetnir í gegnum tíðina.
- **Mat starfa:** Kerfisbundið mat á þeim kröfum sem starf gerir til starfsfólks. Matið byggir á hlutlægum viðmiðum í þeim tilgangi að tryggja að launaákvæðanir séu teknar með eins málefnalegum og hlutlægum aðferðum og hægt er.
- **Matsþættir:** Viðmið sem öll störf eru metin út frá. Gera okkur kleift að taka tillit til fjölbreyttra krafna starfa. Skiptast í yfir- og undirþætti. Í virðismatskerfum í þágu launajafnréttis er nauðsynlegt að taka mið af fjórum yfirþáttum sem eru þekking og færni, álag, ábyrgð og vinnumhverfi. Hver yfirþáttur er svo brotinn niður í undirþætti til að geta metið fjölbreyttar kröfur starfa.
- **Þátta- og þrepaskilgreiningar:** Undirþáttur er skipt niður í þrep sem fela í sér upptalningu á kröfum sem starf þarf að uppfylla til að vera metið á tilteknu þrepi. Í þrepum getur falist ákveðin skölun, til dæmis út frá tíðni, lengd, ákefð eða annarra þátta sem eru ólíkir milli starfa. Við þátta- og þrepaskilgreiningar er mikilvægt að huga að inngildingar- og fjölbreytileikastjórnarmíðum svo ekki halli á neinn ákveðinn hóp starfsfólks.
- **Starfagreiningar:** Greining á viðmiðunar- og samanburðarstörfum þar sem áhersla er lögð á að draga fram þá þætti sem einkenna störfin og starfsumhverfi þeirra og kunna að hafa verið vanmetnir.
- **Starfaprófilar:** Þegar gagnaöflunarferli lýkur eru fyrirbyggjandi gögn greind og starfaprófilar unnir til að gefa skýra mynd af inntaki starfanna. Mörg störf geta fallið undir einn starfaprófil og einnig getur starfaprófill skipst niður í ákveðnar undirgerðir, t.d. út frá sérhæfingu eða ákveðnum sérkennum starfa.
- **Viðmiðunarstörf:** Störf innan aðildarfélaga KÍ sem fagleg stjórn velur til að byggja vinnu við starfaprófíla á.
- **Samanburðarstörf:** Störf úr öðrum starfsstéttum sem metin eru og borin saman við störf félagsfólks KÍ.

⁴ Úr virðismatskerfi í þágu launajafnréttis - unnið fyrir aðgerðahóp um launajafnrétti og jafnrétti á vinnumarkaði

