

Almennt

Jafnlaunakerfi þessu er ætlað að tryggja framkvæmd jafnlaunastefnu MAST og til að mæta að fullu kröfum ÍST 85:2012 Jafnlaunastaðalsins. Kerfið nær til allra starfsmanna MAST. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á að unnið sé eftir jafnlaunakerfinu og sér til þess að nauðsynlegar úrbætur verði framkvæmdar á kerfinu.

Lýsing

Starfaflokkar

Störf innan MAST eru mismunandi eftir ábyrgð og tegund starfa. Í meginatriðum eru þau flokkuð, sbr. töflu 1 hér að neðan.

Tafla 1: Starfaflokkun

Dýralæknir
Eftirlitsdýralæknir
Eftirlitsdýralæknir í sláturhúsum
Fagsviðsstjóri
Fagsviðsstjóri/lögfræðingur
Fjármálastjóri
Forstjóri
Fræðslustjóri
Fulltrúi
Gæðastjóri
Héraðsdýralæknir
Mannauðsstjóri
Sérfræðingur
Sérfræðingur dýraeftirlit
Sérfræðingur matvælaeftirlit
Sérgreinadýralæknir
Skrifstofumaður/almenn skrifstofustörf
Skrifstofumaður/bókari
Skrifstofumaður/móttaka
Skrifstofumaður/skjalastjóri
Sviðsstjóri
Yfirdýralæknir

Viðmið og vægi

Jafnlaunakerfið gerir ráð fyrir að störf séu flokkuð með því að meta þau innbyrðis og gefa þeim vægi. Valin voru viðmið sem lýsa mikilvægi eða virði starfa innan stofnunarinnar á kynhlutlausan hátt, þ.e. óháð kyni og í mati á launum má ekki felast innbyggð skekkja til hagsbóta fyrir annað kynið.

Viðmið eru valin sem eru sameiginleg öllum störfum innan MAST. Þessi viðmið nefnast yfirviðmið en þau skiptast síðan niður í undirviðmið. Í töflunni hér að neðan koma fram yfirviðmið starfa, vægi þeirra

og stig. Vægi viðmiðanna er ákveðið með faglegri nálgun. Notuð er sú aðferð að til úthlutunar eru í heild 1000 stig og skiptast þau eftir vægi viðmiða.

Tafla 2: Yfirviðmið, vægi og stig

Yfirviðmið-Starf	%	Stig
Hæfni	40%	400
Ábyrgð	20%	200
Álag	10%	100
Vinnuaðstæður	10%	100
	80%	800

Persónubundnir þættir	%	Stig
Menntun umfram kröfur starfs	15%	150
Starfsreynsla umfram kröfur starfs	5%	50
	20%	200

Undirviðmið

Hvert yfirviðmið skiptist í tiltekin undirviðmið sem velja þarf. Hverju undirviðmiði er gefið vægi og reiknast stig þeirra sjálfkrafa á þeim grundvelli. Hér að neðan eru sýnd undirviðmið, vægi og stig fyrir hvert þeirra yfirviðmiða sem valin hafa verið.

Tafla 3: Starf-Undirviðmið, vægi og stig

Hæfni	%	Stig
Formleg menntun	15%	150
Starfsreynsla	10%	100
Hugræn færni	9%	90
Samskiptafærni	3%	30
Sjálfstæði	3%	30
	40%	400

Ábyrgð	%	Stig
Mannaforráð	10%	100
Ábyrgð á fólki, dýrum og plöntum	4%	40
Ábyrgð á gæðum	4%	40
Verkefnastjórnun	2%	20
	20%	200

Álag	%	Stig
Líkamlegt álag	3%	30
Áreiti og andlegt álag	7%	70
	10%	100

Vinnuaðstæður	%	Stig
Vinnuhraði	5%	50
Vinnuumhverfi	5%	50
	10%	100

Stigagjöf starfa

Framangreind viðmið, yfir- og undirviðmið, eru notuð til að meta virði hvers starfs fyrir sig, sbr. störf in í töflu 1. Notuð er 5 þrepa stigagjöf sem lýsir mismunandi kröfum til starfsins. Minnsta krafan er í þrepi 1 og mesta krafan í þrepi 5. Í töflu 4 hér að neðan er sýnd hin 5 þrepa stigagjöf og hversu mörg stig viðkomandi starf fær í hverju þrepi. Sjá frekari lýsingu á kröfum í LBE-186 Jafnlaunaviðmið – Kröfur við stigun starfa.

Tafla 4: Hin 5 þrepa stigagjöf fyrir hvert undirviðmið

Starfsbundnir þættir

Stig Hámark	Yfirviðmið	Undirviðmið	1	2	3	4	5	Þrep notuð
400	Hæfni	Formleg menntun	33	67	100	133	167	5
		Starfsreynsla	20	40	60	80	100	5
		Hugræn færni	8	16	24	32	40	5
		Sjálfstæði	6	12	18	24	30	5
		Samskiptafærni	6	12	18	24	30	5
200	Ábyrgð	Mannaforráð	20	40	60	80	100	5
		Verkefnastjórnun	4	8	12	16	20	5
		Ábyrgð á fólki, dýrum og plöntum (Hlutverk stofnunarinnar)	8	16	24	32	40	5
		Ábyrgð á gæðum	8	16	24	32	40	5
120	Álag	Líkamlegt álag	6	12	18	24	30	5
		Áreiti og andlegt álag	10	20	30	40	50	5
		Tilfinningalegt álag	8	16	24	32	40	5
80	Vinnuaðstæður	Vinnuumhverfi	8	16	24	32	40	5
		Vinnuhraði	8	16	24	32	40	5

Persónubundnir þættir

Stig Hámark	Yfirviðmið	Undirviðmið	1	2	3	4	5	Þrep notuð
	Persónubundinn þáttur	Menntun umfram kröfur í starfi	25	50	75	100		4
		Starfsreynsla umfram kröfur í starfi	17	33	50			3

Í töflu 5 hér að neðan sést formið sem notað er til að velja þrep hvers undirviðmiðs fyrir hvert starf fyrir sig.

Tafla 5: Form þar sem þrep eru valin.

Stofnun	Stofnun (Bla 1.2020)	Kröfur starfsins																								
		Tæki						Alþýða						Alþýða						Alþýða						
Starf	Starf	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj	Vegj
Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf	Starf

Hópbundnir þættir

Hópbundnir þættir byggja á bókun 2 í kjarasamningi BHM félaga við ríkið, en skv. bókuninni leggur ríkið til ákveðna fjárhæð árlega til að greiða starfsmönnum viðbótarlaun eftir frammistöðu. Markmiðið er að viðhalda dreifstýringu í launamálum ríkisins, í því skyni að efla samkeppnisstöðu ríkisstofnana um menntað vinnuafli og auka tækifæri starfsmanna til að hafa áhrif á eigin launaþróun. Starfsmenn sækja um viðbótarlaun og skila greinargerð þar sem þeir tiltaka þau störf og verkefni sem þeir hafa unnið umfram það sem almennt er ætlast til af þeim. Greiðslur skiptast í fjóra flokka, skv. reglum sem starfshópur um viðbótarlaun ákveður hverju sinni. Starfshópurinn er skipaður starfsmönnum úr helstu BHM kjarafélögum stofnunarinnar, auk mannauðsstjóra og fulltrúa yfirmanna. Yfirlit yfir fundargerðir, niðurstöður úthlutunar, reglur um úthlutun og annað tengt viðbótarlaunum er að finna á sameiginlegu drifi starfsmanna, S-drifi, undir möppunni Samstarfsnefnd MAST. Viðbótarlaun er greidd út í einu lagi í desember ár hvert.

Launagreining

Til að mæla launamun þarf að skoða launamyndunarþætti sem skipta máli við launaákvörðun. Mikilvægt er að ná utan um sem flesta þætti sem hafa áhrif á launin til að fá sem réttastar mælingar á launamun, skýra það sem hægt er að skýra með rökstuddum málefnalegum hætti og gera áætlun um leiðréttingar á launamun sem ekki er hægt að skýra. Það tryggir að launamunur sé skýrður og málefnalegur.

Í töflu 6 hér að neðan koma fram þær upplýsingar sem MAST telur rétt að halda skrá yfir svo fagleg launagreining geti farið fram.

Tafla 6: Upplýsingar nauðsynlegar fyrir launagreiningu

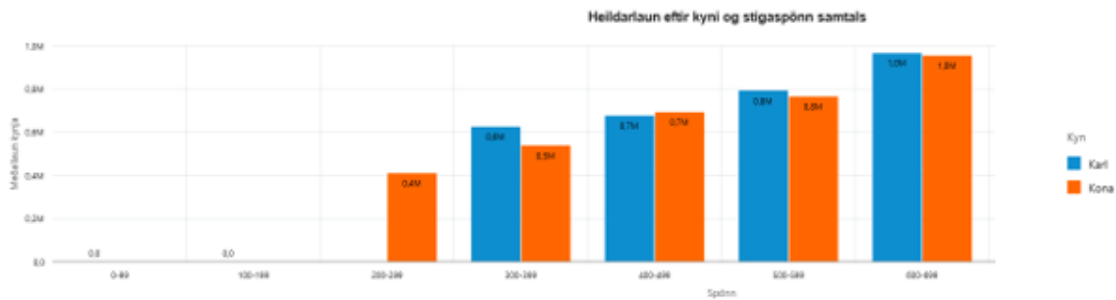
Einstaklingur	Kennitala	
	Kyn	
	Aldur	
	Hópbundnir þættir	Mat stjórnanda
Starf	Verðmæti/innbyrðis virði	Atvinnurekandi
	Starfsheiti	Kjarasamningur/Atvinnurekandi
	Menntun -Menntun sem starfið krefst -Viðbótarmentun starfsmanns	Kjarasamningur/Atvinnurekandi
	Starfshlutfall	Ráðningarsamningur
	Laun -Grunnlaun -Yfirvinnulaun – mæld	Kjarasamningur/Atvinnurekandi

	-Yfirvinnulaun – föst -Akstur -Önnur laun, endurgjald eða hlunnindi	
--	---	--

Dæmi um súlurit sem gefur góða yfirsýn yfir samanburð launa kvenna og karla eftir stigaspönn starfs þar sem um er að ræða dagvinnulaun.



Hér er súlurit þar sem um ræðir öll laun starfsmanna.



Þessi mynd sýnir óleiðréttan launamun kynjanna, öll laun reiknuð.

% Óleiðréttur launamunur uppreiknaður 3.99



Greining og rannsókn frávik

Mannuðsstjóri keyrir á hverju ári launagreiningu í febrúar/mars, með og án yfirvinnu í launagreiningarforriti ríkisins, Emblu. Embla sækir launaupplýsingar um alla virka starfsmenn Matvælastofnunar inn í HR Oracle launakerfi ríkisins. Keyrð er launagreining fyrir síðustu 12 mánuði annars vegar og fyrir tvo staka mánuði, febrúar og október, hins vegar. Í október er starfandi hjá

Matvælastofnun töluverður fjöldi tímabundið ráðinna starfsmanna sem koma til starfa við eftirlit í sauðfjárslátrun, en launakeysla í febrúar er almennt einfaldari og nær að mestu eingöngu til fastra starfsmanna stofnunarinnar. Öll frávik eru skoðuð og borin saman við launa- og ráðningargögn starfsmanna m.t.t. málefnalega skýringa. Launagreining í Emblu gefur upplýsingar um launakjör út frá stigafjölda í jafnlaunaviðmiðum. M.a. veitir Embla upplýsingar um meðallaun kvenna annars vegar og karla hins vegar út frá útskýrðum og óútskýrðum launamun, m.v. stigaspönn starfstengdra viðmiða, persónubundinna viðmiða og heildarstigafjölda bæði starfstengdra og persónubundinna viðmiða. Með slíkri greiningu er leitast við að uppfylla rannsóknarreglu stjórnslaganna nr. 37/1993, 10. gr., en þar segir að stjórnvald skuli sjá til þess að mál sé nægjanlega upplýst áður en ákvörðun er tekin í því.

Leiði rannsókn í ljós frávik sem ekki á sér málefnalega skýringu vinna mannauðsstjóri og forstjóri samantekt og tilmæli varðandi úrbætur sem lögð eru fyrir rýnihóp stjórnenda sem vinnur tímasetta úrbótaáætlun. Frávik geta verið bæði í formi of lágra og of hárra launa m.v. stigafjölda.

Sé um of lág laun að ræða m.v. stigafjölda er launamunurinn leiðréttur innan þriggja mánaða. Mannauðsstjóri upplýsir bæði starfsmanninn og hans næsta yfirmann um leiðréttinguna.

Sé frávikið í formi of hárra launa m.v. stigaspönn er leitast við að leiðrétta frávikið eins fljótt og auðið er. Nokkur úrræði geta átt við í þessu tilviki. Almennt er reynt að leiðrétta muninn eins og kostur er án þess að starfsmaðurinn lækki í launum. Nýir stofnanasamningar geta leitt af sér hækkan fyrir starfsmenn og er þá tækifæri til að hækka viðkomandi starfsmann minna en aðra með sambærilega stigaspönn og leiðrétta launamuninn með þeim hætti. Hægt er í sumum tilvikum að fela starfsmanninum meiri ábyrgð svo stigaspönn hækki í samræmi við laun. Í erfiðustu tilvikunum eru frávik skilgreind sem sólarlagsákvæði og starfsmaðurinn heldur þá kjörum sínum út starfstíma sinn hjá stofnuninni. Slíkt ástand getur þó aldrei varað lengur en fimm ár.

Niðurstöður launagreiningar og skýrsla eru kynntar fyrir jafnréttisfulltrúa, yfirstjórn og starfsmönnum að lokinni rýni stjórnenda ár hvert.

Endurskoðun jafnlaunaviðmiða

Eftirfarandi þættir geta leitt til endurskoðunar jafnlaunaviðmiða stofnunarinnar:

- Gefi niðurstöður árlegrar launagreiningar tilefni til;
- Ef óútskýrður munur á dagvinnulaunum karla og kvenna greinist yfir 2%;
- Komi í ljós óeðlilegur munur á milli starfaflokka sem vinna sambærileg og jafnverðmæt störf;
- Greinist fjöldi útlaga í sama starfaflokki utan staðalfrávíks aðhvarfsgreiningar;
- Ef stofnað er nýtt starfsheiti hjá stofnuninni.