



4. tölublað 3. árg. 28. desember 2001.

Efnisyfirlit

Ný tækni - ný hugsun

Aðkoma starfsmannaskrifstofu að starfsmannamálum hjá stofnunum ríkisins

Orlofsáætlun

Samhæft árangursmat - Tollstjórinn í Reykjavík

Yfirlit yfir dóma á árinu 2001 vegna

starfsmannamála hjá ríkinu

Ýmislegt fréttæmt

- Dreifibréf frá starfsmannaskrifstofu

- Ýmsar tölulegar upplýsingar

Frá félagi forstöðumanna

- Stofnanasamningar - kostir og gallar

4 tbl. 3. árg.
Útgefið 28. desember 2001
Útgefandi: Fjármálaráðuneytið
Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson, ráðuneytisstjóri
Vefur: <http://www.fjarmalaraduneyti.is>
Tölvupóstfang: <mailto:postur@fjr.stjr.is>

Smellið á strikið á milli greina til að fara aftur upp

Ný tækni - ný hugsun

Ráðstefnan Ný tækni - ný hugsun þótti almennt takast vel og fór þátttaka fram úr björtustu vonum. Ráðstefnugestir voru rúmlega 400. Langflestir þeirra völdu að vera allan daginn en hægt var að velja um að vera hálfan eða allan daginn. Því má ætla að flestir hafi sótt 8 fyrirlestra af þeim 16 sem voru í boði.

Þetta er í annað skipti sem fjármálaráðuneyti og Ríkisbókhald standa fyrir ráðstefnu sem þessari, þ.e. fyrir þá sem hafa með fjármál og starfsmannamál ríkisins og stofnana þess að gera. Hugmyndir eru uppi um að ráðstefna sem þessi verði haldin reglulega.

Ráðstefnan var haldin á Grand Hótel í Reykjavík miðvikudaginn 21. nóvember 2001. Þar var kynnt hið nýja fjárhags- og mannauðskerfi sem taka mun við af núverandi bókhaldskerfi (BÁR) og launakerfi (LAR). Jafnframt var fjallað um ýmislegt áhugavert, svo sem persónuvernd starfsmanna, starfsþróun og árangursmat á starfsemi ríkisstofnana. Hægt er að nálgast glærur frá ráðstefnunni á vefsíðu Ríkisbókhalds (rbh.is).

Til viðbótar við formlega dagskrá ráðstefnunnar gafst ráðstefnugestum færi á að skoða fjárhags- og mannauðskerfið í sýningarbás Skýrr. Á meðan á ráðstefnunni stóð, gafst gestum einnig kostur á að ræða við fulltrúa Ríkisbókhalds um innleiðingu nýja kerfisins og að ræða við fulltrúa starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytis um ýmis hagnýt atriði varðandi starfsmannamál. Í næstu grein hér á eftir eru birtar upplýsingar frá skrifstofunni um starfsmannamál sem lágu frammi á ráðstefnunni.



Aðkoma starfsmannaskrifstofu að starfsmannamálum hjá stofnunum ríkisins

Aðkoma að starfsmannamálum hjá stofnunum ríkisins er dreifð á nokkra aðila, þ.e. á forstöðumenn, fagraðuneyti, fjármálaráðuneyti og Ríkisbókhald en það síðast talda fer með launaafgreiðslu fyrir stóran hluta ríkisstofnana og hefur umsjón með launavinnsluferfi ríkisins.

Meginreglan er sú að ákvarðanir er varða réttindi og skyldur einstakra starfsmanna eru hjá forstöðumanni. Þegar slíkar ákvarðanir eru teknar, þurfa forstöðumenn að gæta samræmis við almenn fyrirmæli og/eða túlkun hlutaðeigandi ráðuneytis og fjármálaráðuneytis. Auk þess þurfa þeir, líkt og vinnuveitendur á almennum markaði, að gæta að lögum og reglum er heyra undir félagsmálaráðuneyti.

Hjá fjármálaráðuneytinu heyra málefni ríkisstarfsmanna undir starfsmannaskrifstofu. Skrifstofan fer að miklu leyti með fyrirsvar ríkisins varðandi málefni ríkisstarfsmanna. Þetta á einkum við um gerð

kjarasamninga og túlkun þeirra sem og túlkun á almennum ákvæðum er varða starfsmenn ríkisins, svo sem ákvæðum í lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna og lögum um Kjaradóm og kjaranefnd.

Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytis

Skrifstofan hefur ekki „lögsögu“ að því er varðar túlkun á ákvæðum laga og reglna er heyra undir önnur ráðuneyti, þ.e. ákvæðum sem lúta almennt að málefnum vinnumarkaðarins og sérákvæðum um einstaka hópa ríkisstarfsmanna. Skrifstofan reynir þó að veita leiðsögn og ráðgjöf eftir því sem við á hverju sinni. Til að mynda hefur skrifstofan verið með leiðbeiningar og fræðslu um fæðingar- og foreldraorlof hjá ríkinu og stofnunum þess en lög um fæðingar- og foreldraorlof heyra undir félagsmálaráðuneyti og gilda um allan vinnumarkaðinn. Á hinn bóginn hefur skrifstofan haft sig lítið í frammi að því er varðar almenna löggjöf og reglur um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum enda heyra þessi mál undir sérstaka stofnun, þ.e. Vinnueftirlit ríkisins. Túlkun sérákvæða um einstaka hópa ríkisstarfsmanna heyrir undir hlutaðeigandi ráðuneyti. Við skýringu og túlkun slíkra ákvæða er oft nauðsynlegt að kunna skil á almennum ákvæðum um ríkisstarfsmenn og meginreglum vinnuréttarins. Starfsmannaskrifstofan veitir leiðsögn og ráðgjöf í því efni en þó oftast með óformlegum hætti.

Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs fer með samningsréttinn við gerð kjarasamninga. Margar stofnanir ríkisins fara sjálfar með daglega framkvæmd kjarasamninga samkvæmt sérstöku umboði fjármálaráðherra. Að öðru leyti er dagleg framkvæmd kjarasamninga í höndum Ríkisbókhalds, þ.e. launaafgreiðsla og samskipti við stéttarfélög í samstarfsnefndum.

Forstöðumenn stofnana ríkisins fara jafnan með almennar stjórnunarheimildir og vald til að taka ákvarðanir um réttindi og skyldur starfsmanna við hlutaðeigandi stofnun. Almennt verður ákvörðunum þeirra í starfsmannamálum hvorki skotið til hlutaðeigandi fagráðuneytis né fjármálaráðuneytis.

Ráðgjöf og leiðbeiningar

Starfsmannaskrifstofan hefur ákveðnar skyldur gagnvart forstöðumönnum og öðrum stjórnendum stofnana ríkisins að því er varðar upplýsingar og fræðslu um starfsmannamál ríkisins. Skrifstofan hefur staðið fyrir almennri fræðslu um þessi mál á námskeiðum, fyrirlesturum, með skrifum í Fréttabréf ráðuneytisins fyrir stjórnendur ríkisstofnana og almennum leiðbeiningum/tilmælum til ráðuneyta og stofnana, ýmist í formi almennra bréfa, dreifibréfa eða tölvupósts. Margt af þessu efni er hægt að nálgast á vefsíðu ráðuneytisins.

Starfsmannaskrifstofa veitir einnig ráðgjöf og leiðbeiningar um túlkun og framkvæmd einstakra mála. Sú ráðgjöf er ýmist formleg eða óformleg. Fyrirspurnir frá stofnunum í síma eru algengar. Slíkum fyrirspurnum sinna lögfræðingar og aðrir sérfræðingar til skiptis eina viku í senn. Fyrirspurnum er varða álitæfni um túlkun og framkvæmd ákvæða um starfsmannamál er rétt að beina til starfsmannaskrifstofu. Fyrirspurnum um launavinnslu og viðtekna framkvæmd við afgreiðslu launa er hins vegar rétt að beina til launaafgreiðslu Ríkisbókhalds.



Orlofsáætlun

Þýðingarmikið atriði við **skipulagningu orlofs** hjá hverri stofnun er að leggja fram drög að **orlofsáætlun** starfsmanna snemma árs en hún skal liggja fyrir frágengin í síðasta lagi einu mánuði fyrir upphaf orlofstímabils sbr. gr. 4.5.1 í kjarasamningum ríkisstarfsmanna og sambærilegar greinar. Einungis á þennan hátt geta yfirmenn stýrt orlofstöku starfsmanna sinna og jafnframt haft yfirsýn yfir hvenær þeir fara í orlof og að orlofstakan sé innan tímabils sumarorlofs.

Tímabil sumarorlofs er ýmist frá 2. maí til 15. september eða frá 15. maí til 30. september hjá opinberum starfsmönnum en hjá starfsmönnum innan ASÍ frá 2. maí til 30. september eða frá 15. maí til 30. september. Hjá örfáum stéttarfélögum fyrrum sveitarfélagastarfsmanna, fjórum alls, er tímabil sumarorlofs þó frá 1. júní til 30. september, svo og hjá tveimur verkalyðsfélögum á heilbrigðisstofnunum utan Reykjavíkur. Skv. kjarasamningi Samiðnar er tímabil sumarorlofs frá 15. maí til 15. september. Opinberir starfsmenn eiga rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu (í sumum stéttarfélögum jafnvel meira) og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfs stofnunarinnar.

Minnt skal á að í áætlun um töku orlofs hvers einstaks starfsmanns, þarf hann að ráðstafa allri orlofstöku sinni innan sumarorlofstímabils. Sé það ekki gert og einhverjir dagar/vikur skilin eftir til töku utan tímabils sumarorlofs, lengist sá hluti orlofsins um 1/4 eða 1/3, sbr. gr. 4.4.3 og sambærilegar greinar. Um þetta síðast talda atriði er mjög mikið spurt og virðast þeir sem annast starfsmannamál oft halda að lenging orlofs eigi sér aðeins stað ef orlof er tekið utan tímabils sumarorlofs skv. beiðni stofnunar en svo er ekki.



Samhæft árangursmat - Tollstjórinn í Reykjavík -

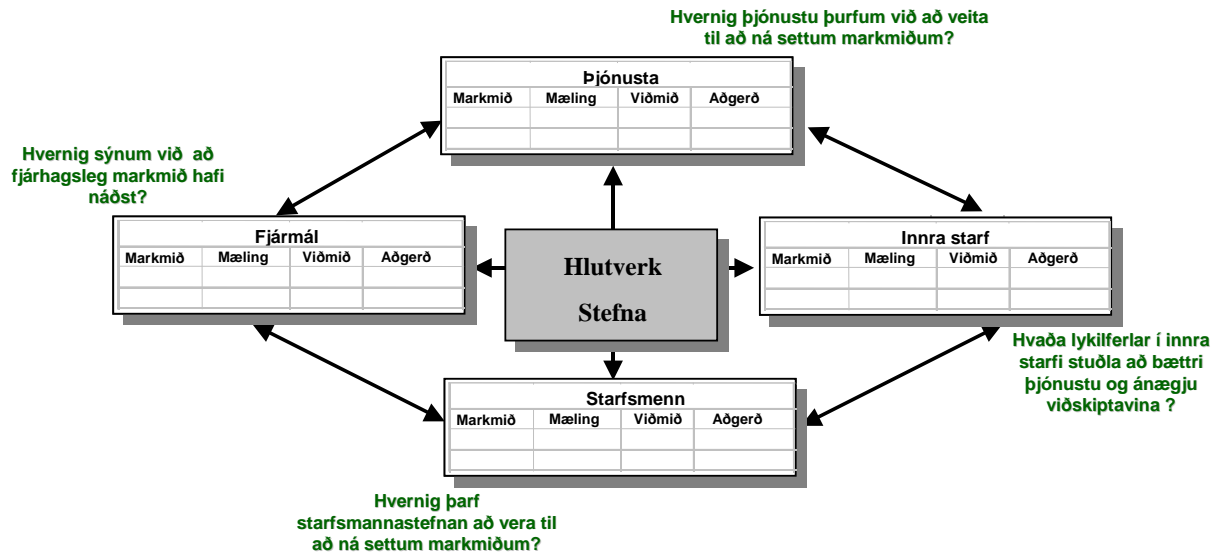
Árið 1999 var undirritaður árangursstjórnunarsamningur milli fjármálaráðuneytisins og tollstjórans í Reykjavík þar sem kveðið er á um áætlanagerð og árangursmat hjá embættinu. Samningurinn var endurnýjaður 21. júní 2001. Á grundvelli samningsins eru gerðar áætlanir þar sem helstu markmið eru skilgreind. Til þess að styrkja þetta ferli enn frekar er nauðsynlegt að góðir mælikvarðar á árangur séu til staðar og í ársskýrslu birtast síðan niðurstöður um árangur embættisins. Þannig geta starfsmenn betur nýtt sér árangursstjórnunarsamninginn sem stjórnæki. Einnig verður samanburður auðveldari þar sem mælanleg markmið sýna fram á hvernig stofnuninni hefur tekist að ná markmiðum sínum. Þá þarf einnig að skipuleggja betur þá þætti í framkvæmd árangursstjórnunar sem snúa að starfsmönnum þannig að allir starfsmenn, ekki bara yfirstjórn, séu upplýstir um það hvert stofnunin stefnir og hver séu hennar markmið.

Samhæft árangursmat (balanced scorecard) er stjórnæki til þess að útfæra stefnu stofnana, greina rekstur og tryggja yfirsýn, samhæfingu og gæði allrar ákvörðunartöku. Hugmyndin er sú að tengja daglega mælikvarða rekstrareininga við framtíðarsýn stofnunar með því að meta forsendur árangurs, núverandi stöðu og framtíðarárangur.

Samhæft árangursmat mælir árangur stofnunar út frá fjórum lykilvæðum í rekstri:

- Þjónustu
- Fjármálum
- Innra starfi
- Starfsmönnum

Spurningar sem samhæft árangursmat svarar



Víddirnar fjórar

Þjónusta

Eitt mikilvægasta markmið stofnunar er það sem snýr að þjónustunni. Það er sú vídd sem viðskiptavinir skynja og upplifa. Með góðri frammistöðu miðað við rétt skilgreinda mælikvarða er hægt að tryggja jákvætt viðhorf viðskiptavina. Viðskiptavinir stofnunar geta verið almenningur, ráðuneyti eða aðrar stofnanir. Viðhorfskannanir meðal viðskiptavina, hlutfall viðskiptavina sem hefur jákvætt viðhorf gagnvart stofnuninni og hlutfall ánægðra viðskiptavina með þjónustu stofnunar, eru dæmi um mælikvarða á þjónustu.

Fjármál

Áhersla á betri nýtingu opinberra fjármuna hefur farið vaxandi undanfarin ár. Með innleiðingu árangursstjórnunar eru nýttar aðferðir sem stuðla að því að stofnanir fari sparlega með fé. Með því að setja árangur í þjónustu í samhengi við fjárhag er hægt að vinna að markvissari nýtingu fjármuna. Dæmi um fjárhagslega mælikvarða eru t.d. kostnaður, framleiðni og frávik frá áætlun.

Innra starf

Í starfsemi opinberra stofnana eru mörg og flókin ferli sem þurfa að ganga upp til að tryggja góða nýtingu fjármuna og góða þjónustu. Með greiningu lykilatríða til árangurs má skilgreina hver mikilvægustu ferlin eru og hvernig má bæta þau. Með öfluglu gæðastarfi og endurnýjun ferla er starfsemi bætt sem aftur leiðir til betri þjónustu við viðskiptavini. Dæmi um þetta eru mælingar á villutíðni og ýms afgreiðsluferli.

Starfsmenn

Lyklatríði í því að ná árangri í þjónustu, í stjórnun fjármála og að bæta innra starf er mannauðurinn. Því er mikilvægt að vinna stöðugt að starfsmannamálum, hafa vel skilgreinda starfsmannastefnu og hvetja og fræða starfsfólk um mikilvæga þætti í starfseminni og með hvaða hætti ætlunin er að standa að mælingum. Dæmi um slíka mælikvarða eru: ánægja starfsmanna, frammistaða, frumkvæði, starfsreynsla, starfsþróun og símenntun og þátttaka í hinum ýmsu málefnum.

Tollstjórinn í Reykjavík hefur innleiðingu

Tollstjórinn í Reykjavík hefur í samráði við fjármálaráðuneytið hafið innleiðingu samhæfðs árangursmats. Má í raun segja að embætti tollstjórans í Reykjavík hafa verið valið til þess að vera eins konar frumkvöðull á þessu sviði innan ríkisins og er ástæðan aðallega sú að mikill áhugi er á verkefninu hjá yfirstjórn og starfsmönnum embættisins og að embættið hefur þegar lagt mikla vinnu í árangursstjórnun og stefnumótun. Innleiðingarferlið hófst í byrjun nóvember og mun sérstakur tveggja manna innleiðingarhópur bera hitann og þungann af verkefninu í samráði við yfirstjórn embættisins, starfsmenn og fulltrúa fjármálaráðuneytisins. Verkefnið hefur verið kynnt öllum starfsmönnum.

Samhliða þessari vinnu verður skrifuð handbók um innleiðingu samhæfðs árangursmats hjá ríkinu sem stefnt er að að verði notuð innan ríkisins í framtíðinni þegar/ef aðrar stofnanir ákveða að fara þessa leið til þess að gera stjórnun og rekstur skilvirkari. Þar sem verkefnið er nokkurs konar tilraunaverkefni af hálfu fjármálaráðuneytisins, er gert ráð fyrir því þegar líður á innleiðingarferlið að kynningar verði haldnar fyrir aðrar stofnanir þar sem áhugi er fyrir verkefninu.



Yfirlit yfir dóma á árinu 2001 vegna starfsmannamála hjá ríkinu

Starfsmenn ríkisins eru um 19 þúsund talsins og stofnanir ríkisins að ráðuneytum meðtöldum eru um 240 alls. Viðsejndur fjármálaráðherra eru rúmlega 130 og fjöldi kjarasamninga er tæplega 80. Eins og gefur að skilja ganga samskipti aðila ekki alltaf átakalaust fyrir sig. Skal því engan undra þó að stundum þurfi að leiða mál til lykta fyrir dómstólum.

Á þessu ári hafa verið kveðnir upp a.m.k. 11 dómar hjá Hæstarétti og Héraðsdómi Reykjavíkur sem varða starfsmannamál ríkisins. Þar af eru fimm vegna starfsloka og þrjú vegna slysa á leið til vinnu. Einnig eru áhugaverðir dómar um tilflutning milli embætta, veitingu starfs (ráðningu), fyrningu orlofs og um bótaskyldu vegna lögreglustarfa.

Fimm dómar hafa verið kveðnir upp hjá Félagsdómi sem varða ríkið og/eða stofnanir þess. Þar af eru tveir sem fjalla um boðun verkfalls, einn fjallar um samningsaðild og tveir um túlkun á ákvæðum kjarasamninga.

Hér að neðan er að finna upptalningu á þessum dómum. Athygli er vakin á því að dómanna er hægt að nálgast á vefnum, þ.e. haestirettur.is undir dómur og rettarheimild.is.

Starfslok

Hæstiréttur staðfesti frávisunarúrskurð héraðsdóms í máli nr. 442/2001: BE gegn íslenska ríkinu, kveðinn upp 14. desember 2001. Þriðja málshöfðun vegna uppsagnar úr starfi hjá Orkustofnun árið 1987.

Sýknudómur Héraðsdóms Rvk. í máli nr. E-6602/2000: ÞG gegn íslenska ríkinu, kveðinn upp 10. október 2001. Þriðja málshöfðun vegna uppsagnar úr starfi hjá Hollustuvernd ríkisins árið 1992.

Sýknudómur Héraðsdóms Rvk. í máli nr. E-7857/2000: KSÓ gegn íslenska ríkinu, kveðinn upp 29. maí 2001. Viðhald á sauðfjárveikivarnargirðingum. Deilt var um ákvæði í kjarasamningi og uppsagnarfrest.

Sýknudómur Hæstaréttar í máli nr. 368/2000: RIM gegn Ríkislögreglustjóra og íslenska ríkinu, kveðinn upp 22. mars 2001. Frávikning úr embætti lögreglumanns vegna ölvunaraksturs sem taldist sérlega vítaverður.

Sýknudómur Héraðsdóms Rvk. í máli nr. E-5825/2000: PS gegn Vinnueftirliti ríkisins, kveðinn upp 21. mars 2001. Uppsögn á reynslutíma. Deilt um lengd uppsagnarfrests.

Veiting starfs

Sýknudómur Héraðsdóms Rvk. í máli nr. E-2256/2001: GGÖ gegn Heilbrigðisstofnuninni Blönduósi, kveðinn upp 20. nóvember 2001. Mistök við málsmeðferð umsóknar um starf hjúkrunarforstjóra. Deilt um hvort þau mistök hefðu skipt máli varðandi veitingu starfsins.

Tilflutningur milli embætta

Sýknudómur Hæstaréttar í máli nr. 25/2001: SG gegn íslenska ríkinu, kveðinn upp 17. maí 2001. Flutningur úr einu sýslumannsembætti í annað skv. 36. gr. laga nr. 70/1996.

Orlof

Sýknudómur Héraðsdóms Rvk. í máli nr. E-1956/2000: SH gegn Landspítala - háskólasjúkrahúsi, kveðinn upp 28. febrúar 2001. Fyrning orlofsréttar.

Skaðabætur, slysatryggingar og bótaregla lögreglulaga

Dómur Hæstaréttar í máli nr. E-1436/2000: KG gegn íslenska ríkinu, kveðinn upp 2. febrúar 2001. Bílslys á leið til vinnu hjá Rannsóknarnefnd flugslysa. Deilt var um hvort reglur nr. 30/1990, um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna skv. kjarasamningum, vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir í starfi, ættu við.

Dómur Héraðsdóms Rvk. í máli nr. E-7774/2000: GHW gegn íslenska ríkinu, kveðinn upp 12. september 2001. Líkamsárás við framkvæmd lögreglustarfa. Deilt um gildissvið 30. gr. lögreglulaga nr. 90/1996.

Sýknudómur Héraðsdóms Rvk. í máli nr. E-4229/2001: HMÓ gegn íslenska ríkinu, kveðinn upp 19. desember 2001. Lífgunartilraunir við einstakling sem reyndist vera smitaður af lifrabólgu C. Þjáningabóta krafist með vísan til 30. gr. lögreglulaga nr. 90/1996 og 3. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993.

Félagsdómar

Viðurkenningardómur í máli nr. F-9/2001: Starfsmannafélag ríkisstofnana vegna MG gegn íslenska ríkinu, Byggðasamlagi um málefni fatlaðra í Norðurlandskjördæmi vestra og Verkalýðsfélaginu Vöku, kveðinn upp 4. júlí 2001. Deilt var um hvort SFR færi með samningsaðild fyrir MG vegna starfs hennar sem stuðningsfulltrúa á sambýli á Siglufirði.

Viðurkenningardómur í máli nr. F-12/2001: Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs gegn Þroskaþjálfafélagi Íslands, kveðinn upp 30. maí 2001. Deilt var um lögmæti verkfallsboðunar vegna þess hvernig staðið var að atkvæðagreiðslu.

Sýknudómur í máli nr. F-13/2001: Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs gegn Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga, kveðinn upp 29. maí 2001. Deilt var um lögmæti verkfallsboðunar vegna þess hvernig staðið var að atkvæðagreiðslu.

Sýknudómur í máli nr. F-10/2000: Samband íslenskra bankamanna f.h. HE gegn samninganefnd bankanna f.h. Þjóðhagsstofnunar, kveðinn upp 27. febrúar 2001. Deilt var um hvort eftirlaunamaður og fyrrum starfsmaður hjá Þjóðhagsstofnun ætti skv. ákvæði í kjarasamningi rétt á viðbótargreiðslu við lífeyrinn, þ.e. 13. mánuðinum.

Viðurkenningardómur í máli nr. F-7/2000: Félag íslenskra flugumferðarstjóra gegn ríkissjóði Íslands, kveðinn upp 19. febrúar 2001. Deilt var um ákvæði í kjarasamningi um dagpeninga í tengslum við námskeið og þjálfunarstörf.



Ýmislegt frétt næmt

Dreifibréf frá starfsmannaskrifstofu

Tekið hefur verið upp nýtt form á almennum leiðbeiningum og tilmælum til ráðuneyta og stofnana ríkisins um málefni ríkisstarfsmanna, þ.e. svo kölluð dreifibréf og eru þau eingöngu birt á vefsíðu ráðuneytisins. Hægt er að fá tilkynningar með tölvupósti um dreifibréfin jafnóðum og þau birtast á vefnum. Þeir sem vinna að starfsmannamálum hjá ríkinu er hvattir til að gerast áskrifendur að dreifibréfunum og bent á að senda tölvupóst þar að lútandi til katrin.arnorsdottir@fjr.stjr.is.

Á vefsíðu fjármálaráðuneytis eru nú þegar tvö dreifibréf með nýju efni, þ.e. annars vegar um fæðingarorlof og hins vegar foreldraorlof. Þá hafa verið birt ný bréf með endurskoðuðu eldra efni, þ.e. eitt dreifibréf um starfslok, tvö um vinnuvernd, eitt um veikindi og eitt um fæðispeninga.

Dreifibréfin eru númeruð og merkt útgáfuárinu. Þess er vænst að þeir sem að starfsmannamálum koma, haldi bréfunum til haga. Til þess að auðvelda flokkun þeirra er gert ráð fyrir að yfirskrift hvers bréfs verði almenn og lýsandi fyrir þann málaflokk sem efnið varðar. Jafnframt verður leitast við að setja fram almenna og sértæka tilgreiningu á efni hvers bréfs.



Ýmsar tölulegar upplýsingar

Starfsmenn og stofnanir ríkisins

Heildarvinnuafli landinu er tæplega 161 þúsund manns. Starfsmenn ríkisins eru um 19 þúsund sem er rúmlega 11% af öllu vinnuaflinu.

Laun og annar kostnaður vegna starfsmanna hjá ríkinu er um það bil 2/3 af öllum rekstrarútgjöldum ríkisins.

Embættismenn eru um það bil 1.400 talsins. Stór hluti þeirra eru lögreglumenn, tollverðir og fangaverðir, þ.e. rúmlega 800 manns. Þeir taka laun skv. kjarasamningum. Kjaradómur og kjaranefnd ákveða laun og önnur launakjör annarra embættismanna.

Sérhæfing er mikil í störfum hjá ríkinu og hlutfallslega eru sértækar menntunarkröfur mun meiri en gengur og gerist á almennum vinnumarkaði. Dæmi um slík störf eru innan heilbrigðisgeirans, menntageirans og hjá dómstólum. Liðlega helmingur ríkisstarfsmanna er með háskólamenntun.

Meirihluti ríkisstarfsmanna eru konur. Í launavinnskruferfi ríkisins eru konur tæplega 60% starfsmanna. Í því sambandi er þó rétt að taka fram að mun fleiri konur gegna hlutastörfum en karlar. Í könnun sem gerð var meðal forstöðumanna vorið 1999 kom fram að einungis tveir forstöðumenn af hverjum tíu voru konur. Í könnun sem gerð var meðal annarra ríkisstarfsmanna haustið 1999 kom fram að 40% annarra stjórnenda en forstöðumanna var konur.

Aldur ríkisstarfsmanna er nokkuð hár. Í launavinnskruferfi ríkisins er meðalaldur starfsmanna 44,5 ár. Í fyrrnefndri könnun meðal forstöðumanna kom fram að meðalaldur forstöðumanna var 51 ár.

Stofnanir ríkisins að ráðuneytunum meðtöldum eru rúmlega 240 talsins. Flestar stofnanir heyra undir menntamálaráðuneyti, heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti og dóms- og kirkjumálaráðuneyti. Tæpur helmingur ríkisstofnana er með færri en 20 starfsmenn. Landspítali - háskólasjúkrahús er langfjölmennasta stofnunin en þar störfuðu um 4.750 manns í september 2001.

Stéttarfélag og kjarasamningar

Þau stéttarfélag sem ríkið semur við eru 136 talsins. Algengt er að samið sé við fleiri stéttarfélag en eitt í einu og er fjöldi kjarasamninga um 80. Starfsmannafélag ríkisstofnana er langfjölmennasta félagið.

Kennarasamband Íslands og Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga eru einnig fjölmenn, sem og Efling stéttarfélag.

Stærstur hluti starfsmanna ríkisins tekur laun samkvæmt kjarasamningum við stéttarfélag opinberra starfsmanna, þ.e. félög sem starfa skv. lögum nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Aðrir starfsmenn ríkisins taka laun samkvæmt kjarasamningum við stéttarfélag sem starfa skv. lögum nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur.



Frá félagi forstöðumanna

Stofnanasamningar – kostir og gallar

Um þessar mundir stendur víða á stofnunum yfir endurskoðun á stofnanahluta kjarasamninga sem gert er ráð fyrir að fari fram í kjölfar flestra hinna miðlægu kjarasamninga sem gerðir voru fyrir á þessu ári. Þótt aðstæður á stofnunum séu ærið mismunandi er ljóst að víðast eru menn að glíma við svipuð vandamál í tengslum við þessa samningsgerð. Að mati undirritaðs eru þau einkum þrenns konar. Í fyrsta lagi eru ýmis “grá svæði” þar sem vafi leikur á hvað megi eða eigi að semja um í stofnanasamningum. Á þessu var þó ráðin veruleg bót á sameiginlegum kynningarfundum FFR og fjármálaráðuneytisins um stofnanasamninga sem haldinn var 26. september sl. Er fundargerð og skyggnur fyrirlesara á þessum fundi að finna á heimasíðu félagsins www.ffr.is – fundargerðir. Í öðru lagi er ljóst að ýmislegt þarf að lagfæra og endurskoða í þeim stofnanasamningum sem gerðir voru í fyrsta skipti 1997- 1998, bæði vegna þess að þá var aðaláherslan á aðlögun nýs launakerfis að gömlu og úr sér gengnu miðlægu launakerfi ríkisins, auk þess sem reynsla manna og þekking á svona verkefni var afar takmörkuð. Þess vegna er endurskoðunar frekar þörf nú en vonandi verður í framtíðinni þegar kerfið hefur fengið að þróast og reynsla manna af nýjum aðstæðum eykst. Í þriðja lagi eru menn svo að fást við þær að mörgu leyti óeðlilegu aðstæður við gerð stofnanasamninga að samningarnir eiga ekkert að kosta eða stofnanir verða að mæta öllum kostnaði við þá með innri hagræðingu í rekstri eða auknum sértekjum.

Telja verður að sú aðferð við stofnanasamningsgerð sem nú er notuð muni, þegar til lengri tíma er lítið, trauðla ganga upp. Að eiga að setjast að samningaborði með þau skilaboð að um ekkert fémmætt sé að semja, kallar í besta falli fram óánægju og pirring í samskiptum en í versta falli ábyrgðarleysi samningsaðila. Ef samningar eiga að vera tvískiptir, þ.e. í miðlægan hluta og stofnanahluta, verður að gera ráð fyrir kostnaði við þá báða. Það er t.d. hægt að semja um að stofnanahlutinn eigi að vera 20-40% af því sem báðir samningarnir eiga að kosta samtals. Þá er afar erfitt að ætlast til þess að stofnanir lagi launalegan rekstur sinn sem mest að þeim aðstæðum sem er á hinum almenna markaði á sama tíma og rekstrar- og starfsmannaumhverfi er allt annað. Á það ekki síst við þegar spenna er í hagkerfinu eins og verið hefur á síðustu árum og mikil samkeppni er um vinnuafli. Stofnanir sem að mestu eru háðar ríkisframlagi, hafa lítið svigrúm til að beita sveigjanleika nýs launakerfis í miklu launaskriði á markaði ef tillit fæst ekki tekið til þess við ákvörðun fjárveitinga. Það segir t.d. ákveðna sögu að launavísitala hefur hækkað um 10-15% umfram samningsbundnar hækkunar á síðustu 2-3 árum á meðan fjárveitingar til launaliðar flestra stofnana hafa í besta falli fylgt umsömdum opinberum hækkunum. Launavísitala er að vísu umdeilt og gallað meðaltalsfyrirbæri og verður því að nota hana með varúð. En það segir sig sjálf að stofnanir sem að mestu eru reknaðar á ríkisframlagi, geta illa lagað sig að aðstæðum eins og að ofan er lýst.

En þrátt fyrir þá annmarka, sem hér hafa verið raktir, á framkvæmd þeirrar stefnu sem stjórnvöld mörkuðu fyrir fjórum árum, er enginn vafi á því að inn á rétta braut var haldið með nýju launakerfi og skiptingu samninga í miðlægan kjarasamning og stofnanasamning. Fráleitt væri að snúa til baka eins og raddir hafa heyrst um. Endurskoðun á stofnanasamningum nú er því til að þróa þetta kerfi og sníða af því agnúa sem eðlilega verða alltaf í byrjun þegar ráðist er í miklar breytingar. En til þess þurfa líka að vera eðlilegar aðstæður og framlög til stofnana þurfa að taka mið af þeim. Þess vegna er heldur dapurlegt að heyra einstaka alþingismenn halda því ennþá fram að helsti vandi ríkisrekstrarins liggja í kjarasamningunum frá 1997-98 og ábyrgðar- og ístöðuleysi forstöðumanna ríkisstofnana í samningum við eigin starfsmenn. Hins vegar verður víst alltaf að hafa blóraböggla til að deila út, ekki síst í fjárlagaáðventunni á hverju ári.

Magnús Jónsson
formaður FFR

