



FRÁ FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ

FRÉTTABRÉF FYRIR STJÓRNENDUR RÍKISSTOFNANA

4. tölublað 4. árg. 20. desember 2002.

Efnisyfirlit

Samráðs- og umræðufundir

- Ábyrgð og valdsvið forstöðumanna

Svör forstöðumanna á samráðs- og umræðufundum í nóvember

Sameiginleg fræðsla fyrir aðila í samstarfsnefndum stofnana

Uppgjör yfirvinnu í barnsburðarleyfi í tilefni af dómi Hæstaréttar

Nýlegir dómur í starfsmannamálum

Ymislegt fréttmæmt

- Aukin notkun og ávinningur af birtingu auglýsinga á Starfatorg.is

- Þekkingarstjórnun í fjármálaráðuneytinu

- Tilkynningar um fræðslulefni, ráðstefnur og fundi

- Reynslan af nýjum reglum um fæðingarorlof

Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

- Veður Kjaradómur í villu?

4 tbl. 4. árg.

Útgefið 20. desember 2002

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

Samráðs- og umræðufundir

Ábyrgð og valdsvið forstöðumanna

Á tímabilinu 7. - 26. nóvember sl. hafði fjármálaráðuneytið forgöngu um samráðs- og umræðufundi fyrir forstöðumenn ríkisstofnana. Fundirnir voru haldnir í samstarfi við önnur ráðuneyti og tóku fulltrúar frá hverju ráðuneyti um sig þátt í fundunum. Meginþema fundanna var "Ábyrgð- og valdsvið forstöðumanna" og voru þeir haldnir að Hótel Glymi í Hvalfirði. Farið var með rútu frá Arnarhvoli kl. 8:15 og fundað fram til kl. 19:00 og endað á kvöldverði. Mæting var mjög góð og sóttu alls 347 forstöðumenn stofnana og/eða fulltrúar þeirra fundina. Fyrirlesarar voru frá fjármálaráðuneytinu og frá Fjársýslu ríkisins. Dagskráin var svipuð flesta dagana þannig að fyrir hádegi var fjallað um starfsmannamál en eftir hádegi um fjármálastjórn, árangursstjórnun, kynning á rafrænu markaðstorgi, innkaupakortum og innleiðingu nýrra upplýsingakerfa. Að lokum höfðu ráðuneytin tíma til að fjalla um þau málefni sem þau óskuðu eftir með forstöðumönnum sínum. Á fundinum með forstöðumönnum menntamálaráðuneytis var þó dagskráin með öðru sniði. Ráðuneytið kaus að fjalla sérstaklega með forstöðumönnum sínum um árangursstjórnunarsamninga. Að öðru leyti var dagskráin sambærileg.

Í lok hvers fundar voru fundarmenn beðnir að meta fyrirkomulag og framkvæmd fundanna. Í heild sinni komu fundirnir mjög vel út en þó má lesa úr athugasemdum fundarmanna ýmislegt, bæði það sem þótti og jákvætt en einnig það sem þótti aðfinnsluvert.

Það sem fólki þótti jákvætt var m.a.:

Góður og fræðandi fundur. Málefni mörg og stór. Hvert þeirra tilefni til sérstaks fundar.

Mjög þarfur og gagnlegur fundur.

Mjög gott og með fylgir hvatning um að gera þetta oftar.

Yfirleitt er leiðinlegt á heilsdagsfundum en það var kominn tími á þennan. Takk.

Mjög góður fundur, ætti að vera árlega.

Mætti gefa betra aðgengi að fulltrúum fjármálaráðuneytis, t.d. á hópafundum.

Mjög gagnleg dagskrá og skoðanaskipti.

Það sem þótti aðfinnsluvert var m.a.:

Fundurinn var of langur, fólki þótti alltof langt að sitja frá morgni til kvölds.

Dagskrá var of stíf, tími of knappur og of lítill tími í umræður.

Fundarefni of mikið. Þetta er tvíþætt og hefði verið betra að skipta því á tvo hálfra daga.

Of lítill tími gafst í umræður um starfsmannamál.

Of þröngt við borð, þungt loft og léleg loftræsting.

Alltof margir miðað við húsnæðið.

Svo sem hér kemur fram, töldu forstöðumenn mjög tímabært að halda þessa fundi. Hins vegar var dagskráin full stíf að margra mati. Þá sóttu fundina mun fleiri en gert hafði verið ráð fyrir sem skapaði þrengsli.

Hér með fylgja hugleiðingar forstöðumanns sem fluttar voru við kvöldverðarborðið á einum fundanna:

Líf hans var fárra fiska metið,
furðulegt hvað Exelinn gat étið.
Leifur vildi vísana á borðið,
verra gat ástandið ei orðið.
Reiknilíkön smíða þarf í skyndi
og skera burt svo ráðherrunum lyndi
allt sem hefur umfram núllið lent
og leifarnar svo lækka um tí prósent.

Allir þreyttir og enginn fylgist með
en áfram gúsar Stefán Kjærnested.
Allmargir sváfu, i öngviti lágu þrír
allt skal í Kerfið og aðgangurinn frír.
Svanhvít sá að í ógöngur stefnt nú gat,
stóð upp, sleit fundi og mannskapnum bauð í mat.
Allir sjá nú hvert gagn af fræðslunni fæst,
við fáum án efa inklúsív gistingu næst.



Svör forstöðumanna á samráðs- og umræðufundum í nóvember

Á fyrrnefndum samráðs- og umræðufundum forstöðumanna ríkisstofnana sem fjármálaráðuneytið gekkst fyrir í nóvember sl. í samstarfi við önnur ráðuneyti, voru lagðar fjórar spurningar fyrir vinnuhópa. Spurningarnar voru í tengslum við starfsmannahaldshluta fundanna og voru ætlaðar til að draga fram sjónarmið forstöðumanna varðandi starfsmannahald. Þótt spurningarnar væru í nokkrum tengslum við umfjöllun um starfsmannamál var ekki fjallað um þær beinlínis áður er vinnuhóparnir svöruðu þeim né heldur höfðu hóparnir mikinn tíma til að gaumgæfa svörin. Hér er reynt að gefa nokkra mynd af því hvað helst kom fram en fundirnir voru sex og fjöldi vinnuhópa sex á hverjum fundi þannig að hér er ekki öllum sjónarmiðum haldið til hags.

1. *Hvaða möguleika hafa ríkisstofnanir til að standa undir væntingum/kröfum sem eftirsóttir vinnustaðir og með hvaða hætti er hægt að láta þá sem eru að leita sér að framtíðarstarfi vita af slíkum möguleikum?*

Almennt voru svörin á þann veg að möguleikarnir væru góðir vegna stöðugleika og starfsöryggis, verkefni ríkisins væru áhugaverð, réttindi góð, lífeyrissjóður væri góður, endurmenntunarmöguleikar góðir, framahorfur væru góðar og starfsþróun raunhæf, sjálfstæði í starfi væri mikið, sveigjanleiki í vinnutíma, laun væru að nálgast laun á almennum markaði, vinnuaðstæður betri en almennt gerist, möguleikar á að hafa áhrif og hátt menntunarstig.

Það sem nefnt var hamlandi á möguleikana var oftast laun og launaákvæðanir og neikvæð ímynd margra stofnana í dag.

Hvað hægt væri að gera til bættrar kynningar nefndu menn skýra starfsmannastefnu t.d. á heimasíðum, framsetningu á því sem telja verður gott við að starfa hjá ríkinu og bættu ímynd stofnana, auk þess að bæta samhengið á milli markmiða og fjárveitinga.

2. *Á kjara- og réttindaumhverfi ríkisstarfsmanna að vera eins og hjá starfsmönnum á almennum vinnumarkaði eða er þörf á sérstöku regluverki varðandi starfsmenn ríkisins? Hvaða kostir og hvaða gallar fylgja hvorri leið?*

Almennt voru svörin á þá leið að umhverfi ríkisstarfsmanna ætti að vera eins líkt umhverfi almenna markaðarins og kostur væri. Mest var horft til meiri sveigjanleika í uppsögnum starfsmanna sem standa ekki undir þeim væntingum sem gerðar eru til þeirra, ráðningaraðferðum og betri stöðu í samkeppni í launum við almennan markað. Þó að oft væri nefnt að ekki væri þörf á sérstökum reglum um opinbera starfsmenn var það sjaldnast án fyrirvara um sérstakar stéttir, t.d. heilbrigðisstarfsmenn, dómara og lögreglu.

Gallarnir við að hafa ekki sérstakar reglur töldu menn helsta að stöðugleika ríkisins væri hætt, trúnaður minnkaði og að jákvæðir hlutir í réttindum glötuðust.

3. *Hver á að vera í fyrirsvari fyrir ríkið við gerð kjarasamninga (velja má fleiri en einn möguleika):*

- a) fjármálaráðherra
- b) hver og einn forstöðumaður fyrir sína stofnun
- c) sérstakt vinnuveitendasamband ríkisstofnana
- d) Samtök atvinnulífsins
- e) annað fyrirkomulag (hvaða?)

Hvaða rök búa að baki vali ykkar á því fyrirsvari sem þið teljið heppilegast?

Svörin við þessari spurningu voru of blendin til þess að hægt sé að flokka þau eftir fjölda með hverjum möguleika og eins komu fram mismunandi sjónarhorn eftir ráðuneytum. Vinnuveitendasamband ríkisstofnana var þó oftast nefnt en sjaldnast án takmarkana sem óhjákvæmilegar væru af hendi fjármálaráðherra. Margir nefndu fjármálaráðherra og einhverjir fagráðuneyti eða hvern forstöðumann. Fáir nefndu Samtök atvinnulífsins en þeir bentu m.a. á samkvæmnina við svörin við spurningu eitt og tvö. Sambland gefinna valkosta var algengt.

Almennt fylgdi svörunum rökstuðningur á þá leið að vinna þyrfti áfram að auknu valdi og ábyrgð forstöðumanna og meiri aðkoma þeirra að samningsgerðinni væri því eðlileg. Margir vildu aukið samræmi með aukinni aðkomu forstöðumanna, sterkara bakland og aukna samvinnu milli stofnana.

4. *Á að setja reglur um starfslokasamninga? Ef þær yrðu settar, um hvaða atriði ættu slíkar reglur að fjalla? Ættu þær að fjalla um það hvernig skal bera sig að við gerð slíks samnings, t.d. að bera þyrfti hann undir aðra og þá hverja? Eða ættu þær að tilgreina nákvæmlega annars vegar hvað má og hins vegar hvað má ekki útfæra og hvaða atriði væru það sem ættu helst heima í hvorum flokki að ykkar mati?*

Ekki voru allir sammála um að heimila ætti gerð starfslokasamninga en meirihlutinn var þó á því. Meirihluti þeirra sem taldi að heimila ætti slíka samninga, taldi þörf fyrir leiðbeinandi reglur. Í umfjöllun hópanna kemur þó fram að þrjár meginástæður séu fyrir þörfinni á slíkum samningum. Nær ómögulegt sé að segja upp starfsfólki sem stendur ekki undir þeim væntingum sem starfið gerir til þeirra, litlir sem engir möguleikar séu á hreyfanleika milli starfa og stofnana og sveigjanleika í starfslokum eldri starfsmanna vanti alveg.

Fjármálaráðuneytið mun vinna frekar úr þessari vinnu hópanna og nýta sér í stefnumótun og tillögugerð, til viðbótar þeim niðurstöðum kannana sem lagðar voru fyrir forstöðumenn 1998 og aftur núna í tengslum við fundina.



Sameiginleg fræðsla fyrir aðila í samstarfsnefndum stofnana

Við síðustu samningagerð var bókun með flestum kjarasamningum þess efnis að til þess að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda, stuðla að faglegri gerð og virkri framkvæmd stofnanasamninga muni samningsaðilar sameiginlega beita sér fyrir fræðslu trúnaðarmanna, samstarfsnefnda og forstöðumanna stofnana.

Vegna þessa var settur á fót vinnuhópur sem unnið hefur að því að útfæra bókunina. Undirbúningur er nú á lokastigi og mun Endurmenntun Háskóla Íslands hafa umsjón með fræðslunni.

Ákveðið hefur verið að í byrjun næsta árs, eða 11. febrúar 2003 verði fyrsta námskeiðið en fræðslan verður í fjórum námskeiðslotum. Í fyrstu lotunni verður fjallað um samstarfsnefndir og launastjórnun og hefst sú lota sem fyrr sagði 11. febrúar. Í annarri lotunni verður fjallað um samstarf og samvinnu og hefst sú lota 5. mars 2003. Þriðja lotan hefst í september 2003 og í henni verður fjallað um stjórnun starfsmannamála og í fjórðu lotunni sem hefst í nóvember 2003 verður fjallað um hvatningu og matskerfi.

Leiðbeinendur á námskeiðunum verða:

Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. Hann lauk B.A. prófi í stjórn málafræði frá H.Í. árið 1993. Útskrifaðist frá University of Warwick með M.A. gráðu í vinnumarkaðsfræði.

Rannveig Einarsdóttir. Hún er með Diplom-Pädagogin frá Hamborgar háskóla í Þýskalandi.

Starfstengt framhaldsnám: Systemische Beraterin, Psychodramatikerin, Soziale Gruppenleiterin, Curriculum systemische Pädagogik, TrainerInnen Excellence. Auk þess fjöldi námskeiða m.a. í ágreiningu og teymisvinnu.

Svali H. Björgvinsson. Hann er með BA-gráðu í sálfræði frá Háskóla Íslands og Mastersgráðu í starfsmannastjórnun og vinnusálfræði frá New York University.

Kristín Jónsdóttir. Hún lauk B.Ed. námi frá Kennaraháskóla Íslands árið 1985 og M.Ed. námi frá University of Washington í Seattle árið 1988.

Skráning verður hjá Endurmenntun Háskóla Íslands og verður auglýst frekar strax eftir áramót. Eru forstöðumenn og starfsmannastjórar hvattir til að fylgjast vel með og láta skrá sig við fyrsta tækifæri.



Uppgjör yfirvinnu í barnsburðarleyfi í tilefni af dómi Hæstaréttar

Hinn 7. nóvember s.l., kvað Hæstiréttur upp dóm í máli nr. 240/2002. Í málinu var fjallað um þá kröfu F, starfsmanns sýslumannsembættis, að við ákvörðun launa í barnsburðarleyfi skv. reglugerð nr. 410/1989, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins, yrði tekið tillit til greiðslna fyrir óunna yfirvinnu. Fyrir lá yfirlýsing sýslumanns um að hann hefði ákveðið að greiða F tiltekinn fjölda yfirvinnutíma á mánuði án þess að vinnuframlag kæmi á móti. Féllst Hæstiréttur á þann skilning F að umræddir yfirvinnutímar eða kaupauki hefðu verið hluti af dagvinnulaunum hennar í skilningi 1. gr. reglugerðar nr. 410/1989.

Ráðuneytið hefur sent þeim, sem hafa með höndum launaafgreiðslu nokkur minnisatriði sem hafa verður í huga, berist krafa um leiðréttingu á greiðslum í barnsburðarleyfi skv. reglugerð nr. 410/1989. Leggja verður áherslu á að í umræddum dómi reyndi á sönnun um tiltekin ráðningarkjör, sem staðfest voru af yfirmanni. Af þeim sökum verður að meta málavexti í hverju máli fyrir sig. *Skilyrði þess að hægt sé að leiðrétta greiðslur í barnsburðarleyfi skv. reglugerðinni er í fyrsta lagi að krafa, sem ekki telst fyrnd, hafi komið fram frá einstaklingi og í öðru lagi að fyrir liggja staðfesting forstöðumanns á tilteknum ráðningarkjörum, t.d. að í þeim hafi falist tiltekinn fjöldi yfirvinnustunda á mánuði án þess að vinnuframlag kæmi á móti.*

Hafi krafa um leiðréttingu komið fram hjá einstaklingi sem átt hefur rétt til greiðslna í barnsburðarleyfi skv. reglugerð nr. 410/1989, hefur ráðuneytið lagt til að eftirfarandi atriði verði höfð að leiðarljósi við meðferð slíkra krafna.

- *Að krafan sé ekki fyrnd.* Fyrningarfrestur launakröfu er fjögur ár frá því að krafa kom fram. Rétt er að miða við þann upphafstíma þegar greiðsla í þriðja mánuði barnsburðarleyfis lauk. Séu þannig liðin fjögur ár frá þeim tíma, telst krafan fyrnd. Einnig er rétt að líta svo á að það rjúfi fyrningarfresturinn hafi komið fram athugasemd eða ósk um leiðréttingu fyrir lok hans. Ekki er litið svo á að fyrningarfresturinn hafi verið rofinn gagnvart öðrum einstaklingum með umræddum Hæstaréttardómi.
- *Að fyrir liggja staðfesting forstöðumanns á því að í ráðningarkjörum hlutaðeigandi hafi falist ákveðinn kaupauki, t.d. tiltekinn fjöldi yfirvinnutíma á mánuði án þess að vinnuframlag kæmi á móti.*
- *Liggja ekki fyrir staðfesting forstöðumanns, er rétt að benda hlutaðeigandi á að leita eftir henni.* Í því sambandi skal bent á að lög gera almennt ráð fyrir því að forstöðumenn ríkisstofnana taki ákvarðanir um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og þar sem leggja verður mat á atvik í hverju tilviki fyrir sig er rétt að viðkomandi forstöðumaður taki afstöðu til kröfunnar. Gera verður þá kröfu að forstöðumenn staðfesti umrædd ráðningarkjör með bréfi.
- *Liggja fyrir staðfesting forstöðumanns, verður almennt að ganga út frá því að skilyrði til leiðréttingar séu til staðar. Leiðréttingin fer þá í gegnum launavinnsluferfið eins og um vangreidd laun sé að ræða.*
- *Hafi stofnun sjálf með höndum launaafgreiðsluna, ber hún ábyrgð á að skilyrði leiðréttingar séu til staðar.*
- *Miða skal leiðréttinguna við þann launataxta sem var í gildi þegar hlutaðeigandi var í barnsburðarleyfi. Orlofsfé greiðist út en leggist ekki á orlofsreikning.*
- *Almennir vextir eða verðbætur eru ekki greiddar, þ.e. frá því að greiðslum í barnsburðarleyfi lauk og þar til leiðrétting á sér stað.*
- *Skýra verður dóminn þannig að dráttarvextir greiddast ekki sé krafan greidd innan mánaðar frá því að hún kom fram. Mikilvægt er því þegar krafa kemur fram, að strax sé gengið úr skugga um að lögð hafi verið fram fullnægjandi gögn um ráðningarkjör hlutaðeigandi. Hafi skrifleg staðfesting forstöðumanns um ráðningarkjör þannig ekki fylgt kröfu, kemur ekki til greiðslu dráttarvaxta fyrr en mánuður hefur liðið frá móttöku slíkrar staðfestingar.*
- *Komi í ljós að skilyrði til leiðréttingar eru til staðar eru hin vangreiddu laun greidd af fjárheimildum viðkomandi stofnunar.*



Nýlegir dómur í starfsmannamálum

Frá því að síðasta Fréttabréf fyrir stjórnendur ríkisstofnana kom út 20. september 2002 hafa fallið nokkrir dómur sem varða starfsmannamál. Þar á meðal eru sex hæstaréttardómur og einn félagsdómur. Dómarnir eru birtir á vefnum, þ.e. annars vegar á haestirettur.is og hins vegar á rettarheimild.is. Hér að neðan er að finna stuttar lýsingar á dómunum ásamt krækjum í þá:

Greiðslur í **barnsburðarleyfi** samkvæmt þágildandi reglugerð nr. 410/1989, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins, vegna kaupauka (yfirvinnu) sem starfsmaður hafði notið á viðmiðunartímabili til viðbótar við mánaðarlaun sín fyrir dagvinnu skv. kjarasamningi. [Dómur Hæstaréttar í máli nr. 240/2002: Íslenska ríkið gegn FHÆ, kveðinn upp 7. nóvember 2002.](#) Íslenska ríkið var dæmt til að greiða FHÆ vangreidd laun í barnsburðarleyfi. Almennar leiðbeiningar varðandi uppgjör á yfirvinnu í barnsburðarleyfi vegna þessa dóms er að finna í grein hér að framan.

Stöðuveiting við embætti sýslumanns á Keflavíkflugvelli með tilliti til ákvæða laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Forsagnargildi auglýsingar varðandi mat á umsóknum en þar var að finna lýsingu á meginverkefnum sýslumanns. [Dómur Hæstaréttar í máli nr. 121/2002: Íslenska ríkið gegn KS, kveðinn upp 10. október 2002.](#) Íslenska ríkið var sýknað af kröfu KS um skaðabætur. Af dómnum má draga þá ályktun að mikilvægt sé að af auglýsingu megi ráða í hverju embættið/starfið felst, einkum þegar eðli þess er sérstætt að einhverju leyti. Í þessu sambandi er rétt að benda á 5. tölul. 4. gr. reglna nr. 464/1996 með síðari breytingum, um auglýsingar á lausum störfum.

Viðmiðun fyrir greiðslur **lífeyris** úr B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins til fyrrum prófessora við Háskóla Íslands vegna eininga fyrir fasta yfirvinnu skv. skilgreiningu kjaranefndar. Einingarnar ekki taldar til launa fyrir dagvinnu. [Dómur Hæstaréttar í máli nr. 294/2002: Félag prófessora í Háskóla Íslands gegn Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins, kveðinn upp 17. október 2002.](#) Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins var sýknaður af kröfum félagsins.

Greiðslur fyrir bakvaktir (gæsluvaktir) **lögreglumanns** samkvæmt þágildandi ákvæði í kjarasamningi um vinnu á fámennum stöðum. Hugtakið staður talið markast af varðskrá. [Dómur Hæstaréttar í máli nr. 147/2002: JS gegn íslenska ríkinu, kveðinn upp 7. nóvember 2002.](#) Íslenska ríkið var sýknað af kröfum JS. Við síðustu kjarasamningsgerð var umrætt ákvæði um vinnu á fámennum stöðum flutt út og nýtt ákvæði sett inn, þ.e. grein 2.5.4. Engu að síður hefur dómurinn ákveðið fordæmisgildi vegna þess að eldra ákvæðið gildir þar til gengið hefur verið frá fyrirkomulagi í samræmi við grein 2.5.4, sbr. bókun 3 frá 13.07.2001.

Mismunagreiðslur til embættismanns (lögreglumanns) samkvæmt 2. mgr. 36. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins vegna tilflutnings hans milli embætta. Hugtakið launamismunur með tilliti til sérstakra greiðslna í fyrri embætti (fast vaktaálag) sem fylgdu ákveðnar starfskvaðir. [Dómur Hæstaréttar í máli nr. 92/2002: HS gegn íslenska ríkinu, kveðinn upp 26. september 2002.](#) Íslenska ríkið var sýknað af kröfum HS. Af dómnum má draga þá ályktun að við samanburð á launum í fyrri embætti og því nýja skuli ekki taka með greiðslur vegna sérstakra starfskvaða eða fyrirkomulags vinnutíma, svo sem vaktaálag og álagsgreiðslur fyrir bakvaktir.

Úrskurðir **kjaranefndar** um aukastörf tiltekinna prófessora við MBA - nám á vegum viðskipta- og hagfræðideildar Háskóla Íslands, þ.e. hvort þau teldust hluti af aðalstarfi þeirra eða væru þess eðlis að launa bæri þau sérstaklega. Sjálfstæði Háskóla Íslands - skipulagslegt og fjárhagslegt forræði hans á sviði endurmenntunar deilda. [Dómur Hæstaréttar í máli nr. 310/2002: Íslenska ríkið gegn Háskóla Íslands, ÁE, BS, IH, SÓ og EDJ \(prófessora við viðskipta- og hagfræðideild HÍ\), kveðinn upp 26. september 2002.](#) Dómurinn felldi úr gildi umrædda úrskurði kjaranefndar. Af dómnum má draga þá ályktun að stofnanir með verulegt sjálfstæði líkt og Háskóli Íslands geti í sumum tilvikum tekið ákvarðanir sem takmarka svigrúm kjaranefndar til að úrskurða um laun og önnur starfskjör starfsmanna þeirra.

Valdsvið Félagsdóms - krafa um skyldu stofnunar til samningsgerðar, þ.e. undirritunar á stofnanaþætti kjarasamnings í samræmi við sameiginlega yfirlýsingu stofnunar og starfsmanna sem gerð var í tengslum við undirritun kjarasamnings. *Úrskurður Félagsdóms í máli nr. F-10/2002: Farmanna- og fiskimannasamband Íslands fh. Félags íslenskra skipstjórnarmanna vegna stýrimanna í þjónustu Landhelgisgæslu Íslands gegn Landhelgisgæslu Íslands, kveðinn upp 29. nóvember 2002.* Málinu var vísað frá dómi. Varðandi Félagsdóm er rétt að hafa í huga að hann er sérdómstóll með afmarkað valdsvið samkvæmt lögum. Því er eðlilegt að túlka valdmörk hans þröngt.



Ýmislegt fréttæmt

Aukin notkun og ávinningur af birtingu auglýsinga á Starfatorg.is

[Starfatorg.is](#) er sérstakur vefur fyrir störf sem auglýst eru laus til umsóknar hjá ríkisstofnunum. Starfatorgið hefur verið starfrækt frá 15. mars sl. en í upphafi voru undanskilin störf hjá menntastofnunum, heilbrigðisstofnunum og stofnunum málefna fatlaðra. Með breytingum nú í haust á reglum um auglýsingar á lausum störfum, nr. 464/1996, var ákvæði um birtingarform auglýsinga breytt þannig að laus störf teljast nægjanlega auglýst ef auglýsingar birtast á Starfatorginu. Í framhaldi af því var ákveðið að safna eftirleiðis saman auglýsingum um laus störf hjá öllum ríkisstofnunum, þ.m.t. þeim stofnunum sem áður höfðu verið undanskildar. Við þessar breytingar þrefaldaðist fjöldi auglýsinga á Starfatorginu og tíðni heimsóknna á vefinn tvöfaldaðist. Í annarri viku desembermánaðar voru auglýst 56 laus störf. Í nóvember var fjöldi heimsóknna á Starfatorgið 11.457 sem eru u.þ.b. 380 heimsóknir á dag.

Vikulega er birt í Morgunblaðinu yfirlit yfir laus störf sem auglýst eru á Starfatorginu.

Forstöðumenn eru eindregið hvattir til þess að nýta sér þetta birtingarform auglýsinga um laus störf og ná þannig til fleiri umsækjenda, sameinast um að ná því markmiði að auðvelda umækjendum að sjá á einum stað allar auglýsingar um laus störf á vegum ríkisins og lækka auglýsingakostnað stofnana vegna sérauglýsinga í dagblöðum.



Þekkingarstjórnun í fjármálaráðuneytinu

Undanfarið ár hefur vinnuhópur um upplýsinga- og þekkingarstjórnun verið að störfum í fjármálaráðuneytinu. Hópurinn athugaði hvernig þekkingarstjórnun nýtist í starfi ráðuneytisins og annarra opinberra stofnana og reyndi að kortleggja upplýsingaeign þess. Nýverið skilaði hópurinn skýrslu um starfið og í framhaldi af því var samþykkt þekkingarstefna fyrir ráðuneytið. Gengið var út frá þrískiptingu þekkingarverðmæta, í mannauð, skipulagsauð og samskiptauð. Einnig voru samþykkt markmið sem stefnt verður að og á næstu mánuðum verður unnið að því að framkvæma tillögur og úrbætur sem hópurinn lagði til um innra starf. [Þekkingarstefnuna er að finna á vef ráðuneytisins.](#)

Í hópnum sátu fulltrúar frá öllum skrifstofum ráðuneytisins en formaður var Ingibjörg Sverrisdóttir bókasafns- og upplýsingafræðingur.



Tilkynningar um fræðsluefni, ráðstefnur og fundi

Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins er að finna ýmislegt fræðsluefni tengt ráðstefnum, námskeiðum og fyrirlestrum. Slóðin á vefsíðuna er: <http://fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/namskeid>.

Þar má nefna fréttabréfið [FOCUS - Public Management Newsletter](#) sem gefið er út af PUMA ([Public Management Service](#)), einnig er hægt að nálgast upplýsingar um ýmsar ráðstefnur á vegum EIPA ([European Institute of Public Administration](#)).

Vakin er athygli á nýlegu fréttabréfi Focus nr. 25 og á ráðstefnu um samhæft árangursmat (balanced Scorecard) sem verður haldin í Stokkhólmi 13. – 14. febrúar 2003 en nánari upplýsingar er að finna á vefsíðunni.



Reynslan af nýjum reglum um fæðingarorlof

Nokkur misbrestur virðist vera á því að eyðublöð sem útfylla þarf í tengslum við fæðingarorlof starfsmanna í þjónustu ríkisins séu rétt útfyllt.

Áríðandi er að launafulltrúar stofnana eða aðrir þeir sem hafa með starfsmannamál að gera fari vel yfir þær upplýsingar sem starfsmenn gefa upp á eyðublaðinu „Tilkynning um fæðingarorlof“ og staðreyni þær áður en þeir samþykkja tilkynninguna með áritun sinni. Afrit af eyðublaðinu fer til Tryggingastofnunar ríkisins

með umsókn starfsmanns um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði eða fæðingarstyrk. Tryggingastofnun byggir alfarið á eyðublaðinu við skil sín á gjöldum til hlutaðeigandi lífeyrissjóðs og séreignasjóðs. Það er því grundvallaratriði að það sé rétt útfyllt.

Eins er mikilvægt að launafulltrúar eða aðrir sem með þessi mál fara, vandi til verka þegar þeir fylla út eyðublaðið „Vottorð launagreiðanda um ráðningarkjör“ vegna þeirra kvenna sem hefðu átt rétt á greiðslum skv. eldri reglugerð um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins. Þetta eyðublað er sent til FOS eða hlutaðeigandi fjölskyldusjóðs en sjóðirnir greiða þann mismun sem kann að vera á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði og þeim greiðslum sem viðkomandi hefði átt rétt á skv. eldri reglugerð. Þar skipta t.d. upplýsingar um ráðningu og ráðningartíma miklu máli. Til þess að upplýsingar um ráðningarkjör séu sem nýjastar og réttastar er eðlilegast að fylla það út síðasta mánuð fyrir upphaf fæðingarorlofs.

Að lokum er rétt að geta þess að fyrirhugað er að breyta báðum þessum eyðublaðum lítilliga og gefa út frekari leiðbeiningar um útfyllingu þeirra á nýju ári.



Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Veður Kjaradómur í villu?

Á ágætri námsstefnu sem fjármálaráðuneytið hafði forgöngu um að halda fyrir forstöðumenn ríkisstofnana á Glymi í Hvalfirði í síðasta mánuði, var talsvert rætt um gerð og framkvæmd kjarasamninga við opinbera starfsmenn. Með vísan til þeirra miklu breytinga sem orðið hafa á síðustu árum á aðkomu stofnana og forstöðumanna þeirra að gerð kjarasamninga, var meðal annars rætt um nauðsyn þess að endurskoða lög nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Reynslan síðustu árin hefur leitt í ljós margs konar erfiðleika sem stofnanir hafa þurft að takast á við, oft án þess að skýr stefna hafi verið mótuð, lagaumhverfið lagfært að nýjum aðstæðum eða ábyrgðardreifing vel skilgreind. Þá hefur þess ekki verið gætt að undirbúa og þjálfva forstöðumenn stofnana nægjanlega vel fyrir nýjar aðstæður og vinnulag. En þrátt fyrir þetta er í huga þess sem hér skrifar enginn vafi á því að breytingarnar á kjarasamningsgerðinni eru flestar til bóta og voru raunar nauðsynlegar til að ríkisstofnanir gætu yfirleitt starfað í því breytta rekstrarumhverfi sem þeim hefur verið skapað á síðustu árum. Undir það skal þó tekið að nauðsynlegt er að endurskoða fyrrnefnd lög um kjarasamninga frá 1986.

Þetta leiðir hins vegar hugann að öðrum lögum sem ástæða væri til að endurskoða með vísan til sumra sömu þátta og nefndir voru hér að ofan. Hér er átt við lög um Kjaradóm og kjaranefnd sem sett voru 1992. Í ljósi reynslunnar af framkvæmd þeirra laga og ekki síður með vísan til þeirrar umbyltingar sem orðið hefur í starfsumhverfi forstöðumanna og í kjaraumhverfi opinberra starfsmanna á síðasta áratug, er full ástæða til að taka þessi lög einnig til endurskoðunar. Þá er nauðsynlegt að hafa í huga aðdragandann að þeirri lagasetningu, það pólitíska umhverfi sem þá var til staðar og þann flýti sem var við hafður á Alþingi þegar löggin voru sett. Það eru því eðlilegar og margar ástæður til þess að endurskoða þessi lög.

En lög eru eitt og framkvæmd þeirra annað. Það er ekkert launungarmál að Félag forstöðumanna ríkisstofnana, FFR, og margir einstakir forstöðumenn telja að margt megi setja út á framkvæmd þessara laga bæði hjá Kjaradómi og kjaranefnd. Það er t.d. skoðun FFR að Kjaradómur fari ekki að 12. gr. laganna þegar hann árum saman lætur hjá líða að taka tillit til þróunar opinberrar launavísitölu þegar launembættismanna eru ákveðin. Það er heldur ekki í samræmi við hugmyndafræði laganna að undir kjaranefnd séu komnir stórir hópar opinberra starfsmanna sem reki mál sín fyrir nefndinni eins og um hverja aðra kjarasamningsgerð væri að ræða.

Loks þykir undirrituðum rétt að koma þeim sjónarmiðum á framfæri að hann telur fráleitt að þingmennska á Alþingi sé ekki metin hærra til launa en stjórnarformennska í Landsímanum svo að dæmi sé tekið. Og enn fráleitara er að ráðherralaun séu ekki nema brot af launum forseta Lýðveldisins og jafnvel enn smærri brot af launum forstjóra í meðalstóru fyrirtæki í landinu. Slík staða er ekki bara gengisfelling á fyrrnefndum störfum, heldur lýsir hún annað hvort vanþekkingu Kjaradóms á störfum æðstu manna framkvæmda- og löggjafarvalds eða fordómum gagnvart þeim, nema þá einhver allt önnur og óskiljanleg sjónarmið liggja þarna að baki. Þetta er auðvitað alvarlegt gagnvart einstaklingum og þeim stofnunum sem hér eiga í hlut en er þó hálfu alvarlegra þegar til lengri tíma er litið þar sem þetta ástand getur ógnað lýðræðinu og stjórnskipulaginu í landinu. Það er því fyllilega tímabært að endurskoða löggin um Kjaradóm og kjaranefnd og setja skýrari reglur um framkvæmd þeirra.

Magnús Jónsson formaður FFR

