



FRÁ FJÁRMÁLARÁÐUNEYTINU

FRÉTTABRÉF FYRIR STJÓRNENDUR RÍKISSTOFNANA

1. tölublað 7. árg. 11. apríl 2005.

[Staðan í kjaraviðræðum ríkisins 5. apríl 2005](#)
[Kynningarfundur um nýgerða kjarasamninga 12. apríl 2005](#)

[Hreyfanleiki ríkisstarfsmanna](#)

[Athyglisverður dómur](#)

[Símvakt - starfsmannamál](#)

[Túlkun kjarasamninga](#)

[Ymislegt fréttæmt](#)

[Framadagar](#)

[Arðsemi góðrar stjórnarsýslu](#)

[Tilkynning um fæðingarorlof](#)

[Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana](#)

[Kjarasamningar og ráðningarferli ríkisstarfsmanna](#)

1. tbl. 7. árg.

Útgefið 11. apríl 2005

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson,

ráðuneytisstjóri

Vefur: <http://www.fjarmalaraduneyti.is>

Tölvupóstfang: postur@fjr.stjr.is

Staðan í kjaraviðræðum ríkisins 5. apríl 2005

BHM, BSRB, KÍ.

Sameiginlegum viðræðum bandalaganna við ríki og sveitarfélög um réttindamál lauk með undirritun samkomulags 22. desember 2004. Eftir áramótin héldu samningaviðræður við stéttarfélögin áfram, fyrst og fremst við SFR og sameiginlega samninganefnd Bandalags háskólamanna undir forystu formannsins, Halldóru Friðjónsdóttur. Sameiginlegur kjarasamningur við 24 af 25 aðildarfélögum BHM náðist 28. febrúar 2005 og gildir hann frá 1. febrúar sl. Þegar þetta er ritað hafa 19 félög samþykkt samninginn. Síðan tók við hver samningurinn á fætur öðrum, SFR 9. mars, Kjölur 11. mars, Stmfél. Rvíkurborgar og Stmfél. RÚV 12. mars, Félag starfsmanna stjórnarráðsins 13. mars, samflot 13 bæjarstarfsmannafélaga 17. mars og Félag íslenskra náttúrufræðinga, Félag flugmálastarfsmanna og Kennarasamband Íslands v/framhaldsskólakennara 18. mars. Eftir páska var gengið frá samningum við Stmfél. Suðurnesja 30. mars og við Stmfél. Garðabæjar 4. apríl. Margir þessara samninga hafa þegar verið samþykktir en aðeins einn verið felldur í atkvæðagreiðslu, það er samningur við Stmfél. Akraness. Af aðildarfélögum bandalaganna, sem eru með lausa samninga, er nú aðeins ósamið við Sjúkraliðafélag Íslands í BSRB og Félag leikskólakennara í KÍ. Samningar við Landssamband lögreglumanna og Tollvarðafélag Íslands gilda til 30. apríl nk. og eru viðræður hafnar við fyrrnefnda félagið. Eitt aðildarfélag BSRB er með bundinn samning út þetta ár, það er Landssamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna.

Önnur stéttarfélög sem semja á grundvelli laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Sameiginlegur samningur var gerður við Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands og Stéttarfélag verkfræðinga 9. mars sl. og verða kjarasamningar þeirra sameinaðir síðar skv. bókun þar um. Samið var við Lyfjafræðingafélag Íslands 29. mars. Ósamið er við Stmfél. Sinfóníuhljómsveitar Íslands og Félag íslenskra flugumferðarstjóra. Samningur síðarnefnda félagsins er bundinn til aprílloka og eru viðræður að hefjast. Kjarasamningur við Læknafélag Íslands er bundinn til ársloka 2005.

Áhafnir skipa o.fl.

Enn er ósamið við yfirmenn á skipum sem eru félagsmenn í Félagi skipstjórnarmanna, bæði hjá Hafrannsóknastofnun og Landhelgisgæslu. Einnig er ósamið við Vélstjórafélag Íslands og Matvís vegna LHG. Samningar allra þessara runnu út 31. ágúst 2004. Viðræður eru í gangi. Þá hefur enn ekki náðst samningur við Flugvirkjafélag Íslands en samningur þeirra sem rann út haustið 2003 var framlengdur til 15. október 2004.

Aðrir.

Viðræður eru ekki hafnar við nokkra aðila vegna starfa lausráðinna í Þjóðleikhúsi, s.s. leikstjóra, leikmynda- og búningahöfunda og hljómlistarmenn.

Kynningarfundur um nýgerða kjarasamninga 12. apríl 2005

Kynningarfundur um nýgerða kjarasamninga verður haldinn þriðjudaginn 12. apríl á GRAND HÓTEL í Reykjavík. Fundurinn er ætlaður forstöðumönnum og öðrum þeim sem koma að fjármálum og starfsmannamálum hjá stofnunum. Í ljósi þeirra breytinga sem verið er að gera á kjarasamningunum er ljóst að þörf er á ýtarlegri kynningu vegna þeirra.

Þetta er fyrsti kynningarfundurinn sem haldinn verður en síðar verður nánari útfærsla kjarasamninganna kynnt einstökum hópum forstöðumanna.

Hreyfanleiki ríkisstarfsmanna

Tilraun með tímabundin vistaskipti ríkisstarfsmanna.

Í lok janúar s.l. var lagt af stað með tilraunaverkefni um tímabundin vistaskipti ríkisstarfsmanna. Tilgangur verkefnisins er að stuðla að því að starfsmenn geti farið tímabundið til annarrar stofnunar eða ráðuneytis og öðlast þannig fjölbreyttari reynslu og þekkingu sem aftur getur eftir rekstur ríkisins.

Fyrirkomulag tilraunarinnar var kynnt á sameiginlegum fundi fjármálaráðuneytisins, dóms- og kirkjumálaráðuneytisins, iðnaðar- og viðskiptaráðuneytis og menntamálaráðuneytisins á Grand-Hóteli 28. janúar s.l. Ráðuneytin fjögur standa sameiginlega að verkefninu og hafa myndað samráðshóp um það. Fundinn sátu fulltrúar ráðuneytanna ásamt forstöðumönnum þeirra stofnana sem taka þátt í verkefninu. Á fundinum kynnti Baldur Guðlaugsson, ráðuneytisstjóri í fjármálaráðuneytinu, tilraunaverkefnið og fulltrúar ráðuneytanna kynntu þær stofnanir sem taka munu þátt í því. Jafnframt var dreift sérstöku kynningarefni um fyrirkomulag tilraunarinnar. Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins er að finna upplýsingar um vistaskiptin undir heitinu "Hreyfanleiki ríkisstarfsmanna". Þar er einnig hægt að [nálgast glærur frá fundinum](#). Jafnframt verða þar birtar upplýsingar og fréttir um framgang verkefnisins. Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins veitir nánari upplýsingar og heldur utan um framkvæmdina. Nokkrar fyrirspurnir hafa borist skrifstofunni um verkefnið og framkvæmd þess.

Frumkvæði að því að starfsmaður skipti um starf getur ýmist komið frá starfsmanni eða viðkomandi stofnun. Samþykki aðila er jafnframt skilyrði og þá verður ákveðin samvinna að vera á milli stofnana um skiptin. Ein leið til þess að stuðla að framgangi verkefnisins væri að stofnanir, sem vinna við sambærileg verkefni, sinntu t.d. opinberu eftirliti, mörkuðu sér ákveðna stefnu þannig að starfsmannaskipti hefðu sem minnsta truflun fyrir starfsemina. Önnur leið væri að forstöðumenn og starfsmenn hefðu samráð um að leita eftir skiptum hjá öðrum stofnunum. Einnig kæmi til greina að upplýsingum um starfsmenn og stofnanir, sem taka vilja þátt í verkefninu, verði komið á framfæri við starfsmannaskrifstofu sem miðli þeim áfram, t.d. á vefsíðu, og eftir atvikum aðstoði við að gera skiptin möguleg.

Athglisverður dómur

Uppsögn á reynslutíma.

Við nýráðningar hjá ríkinu gildir sú regla, líkt og almennt tíðkast á vinnumarkaði, að fyrstu mánuðirnir teljast til reynslutíma. Á reynslutíma hafa vinnuveitandi og starfsmaður tækifæri til þess að athuga alla þætti starfsins, faglega þætti sem aðra, og meta hvort rétt sé að ótímabundin ráðning taki við að loknum reynslutíma. Af þessu leiðir að hvor aðili um sig getur á reynslutíma sagt upp ráðningarsamningi með samningsbundnum uppsagnarfresti, sem yfirleitt er ákveðinn einn mánuður, án þess að tilgreina ástæður. Þá er áminning ekki undanfari uppsagnar og starfsmaður á ekki rétt á að tjá sig um ástæður uppsagnar. Um þessi atriði var fjallað í dómi Hæstaréttar frá 10. mars í máli nr. 378/2004: Heilbrigðisstofnun Austurlands gegn ÞÞ og gagnsök. Í dómareifun Hæstaréttar segir:

Þ var ráðinn til starfa hjá H með ráðningarsamningi frá 1. ágúst 2003 þar sem kveðið var á um þriggja mánaða uppsagnarfrest en tekið fram að gagnkvæmur uppsagnarfrestur skyldi þó vera einn mánuður fyrstu þrjá mánuði í starfi. Þ var sagt upp starfi 15. október. Talið var með vísan til ráðningarsamningsins og fyrri dóma Hæstaréttar í sambærilegum málum að H hafi verið uppsögnin heimil þar sem hún hafi átt sér stað á reynslutíma en á því tímabili sé hvorum aðila um sig, eðli máls samkvæmt, heimilt að segja upp samningi án þess að tilgreina ástæður. Breyti engu um þá niðurstöðu þótt H hafi tiltekið sérstakar ástæður fyrir uppsögninni, sem að loknum reynslutíma kynnu að hafa fallið undir ákvæði 21. gr. laga nr. 70/1996. Ekki hafi heldur verið skylt að gefa Þ kost á að tjá sig áður en til uppsagnar kom.

Samkvæmt framansögðu er áriðandi að reynslutíminn sé vel nýttur en til þess að svo megi verða þarf hann að vera hæfilega langur. Kveðið er á um reynslutíma í 41. gr. starfsmannalaga. Þar er þó ekki tekið fram hversu langur hann skuli vera. Því hefur verið ályktað svo að forstöðumenn hafi mat um það hversu langur reynslutíminn þurfi að vera hverju sinni, sbr. Hrd. 296/1999: JÍÓ gegn Heilsugæslunni í Garðabæ (sjá forsendur í héraðsdómi). Áður nefndur Hæstaréttardómur gerir ráð fyrir því að reynslutími og lengd uppsagnarfrests skuli ákveðinn í ráðningarsamningi. Í stöku undantekningartilvikum kunna ákvæði í kjarasamningi að takmarka mat forstöðumanns til þess að ákveða lengd reynslutíma.

Mælt er með því að við nýráðningar í störf sé ávallt tekið fram í skýringartexta ráðningarsamnings hversu langur reynslutíminn skuli vera. Með þeim hætti er tilvist reynslutímans áréttuð og lengd hans ákvörðuð með skýrum og ótvíræðum hætti. Þrjú mánuðir þykja yfirleitt hæfilegir fyrir almenn störf en fyrir sérhæfð störf er oftast þörf fyrir lengri reynslutíma allt að 6 mánuði eða jafnvel lengur í undantekningartilvikum. Ef reynslutíminn á að vera lengri en þrjú mánuðir, er auk þess rétt taka fram að uppsagnarfrestur sé einn mánuður á reynslutíma. Til samræmis við þetta þarf eftir atvikum að breyta/eyða eldri skýringartexta ráðningarsamninga um eins mánaðar uppsagnarfrest á fyrstu þremur mánuðum í starfi

Komi til uppsagnar á reynslutíma, þarf að ganga úr skugga um hversu langur uppsagnarfresturinn er og tryggja að viðkomandi berist uppsögnin áður en reynslutíminn er liðinn. Lengd uppsagnarfrests veltur jafnan á því hvernig skýringartexti í ráðningarsamningi er orðaður og eftir atvikum ákvæðum í kjarasamningi. Uppsagnarfrestur er yfirleitt einn mánuður á reynslutíma en þrjú mánuðir að honum loknum. Rétt er að taka fram að í þeim tilvikum að til uppsagnar kemur á lokamánuði reynslutíma á eins mánaðar uppsagnarfrestur við enda þótt uppsögnin miðist við mánaðamót, sbr. Hrd. 131/2001: PS gegn íslenska ríkinu (v/Vinnueftirlitis ríkisins). Frekari leiðbeiningar um uppsagnir er að finna í [dreifibréfi nr. 1/2003](#).

Símavakt - starfsmannamál

Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins fær í viku hverri fyrirspurnir símleiðis frá stofnunum ríkisins varðandi starfsmannamál. Fyrirspurnum þessum sinna sérfræðingar skrifstofunnar til skiptis eina viku í senn og skipta þannig með sér símavaktinni eins og það er kallað.

Fyrirspurnum er varða álitæfni um túlkun og framkvæmd ákvæða laga og samninga um starfsmannamál er rétt að beina á símavaktina. Fyrirspurnum varðandi viðtekna framkvæmd við afgreiðslu launa er aftur á móti rétt að beina til launasviðs Fjársýslu ríkisins. Símatíminn þar er kl: 10:00 – 12:00 og síminn er 545 – 7500.

Áður en hringt er á símavakt starfsmannaskrifstofu eða í símatíma launasviðs Fjársýslu ríkisins er þó rétt að viðkomandi kynni sér það efni sem er að finna á vef fjármálaráðuneytisins um [starfsmenn ríkisins](#) og [stjórnendavef.is](#).

Tekið hefur verið saman yfirlit yfir skráðar fyrirspurnir sem símavaktinni bárust árið 2004 og þær flokkaðar í fimm efnisflokkum. Fyrirspurnir voru um það bil 380 talsins. Þær skiptast með eftirfarandi hætti:

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. Upphaf starfs | tæplega 50 fyrirspurnir |
| 2. Starfsævin | ríflega 200 fyrirspurnir |
| 3. Starfslok | tæplega 70 fyrirspurnir |
| 4. Félagsl. vinnuréttur | ríflega 30 fyrirspurnir |
| 5. Annað | tæplega 20 fyrirspurnir |

Nánari upplýsingar er hægt að nálgast á yfirliti yfir [símavaktina 2004](#).

Túlkun kjarasamninga

Afleysingar – vaktavinnumaður/dagvinnumaður

Oft er spurt um hvernig greiða skuli fyrir matar- og kaffitíma þegar vaktavinnumaður leysir af dagvinnumann eða öfugt. Hefur þá oft verið krafist í báðum tilvikunum að greiddar séu svokallaðar 12 mínútur skv. gr. 2.6.10 í kjarasamningum þegar um aukavinnu er að ræða eða 25 mínútur skv. gr. 2.6.9 þegar vaktavinnumaður sleppir vakt sinni og leysir af dagvinnumann í staðinn, t.d. deildarstjóra sem ekki gengur vaktir.

Í þessum tilvikum gengur starfsmaðurinn, sem leysir af, inn í vinnumynstur þess sem leystur er af. Sé starfið ekki vaktavinna, eru hvorki greiddar 25 mín. né 12. mín. heldur fer um matar- og kaffitíma skv. 3. kafla samningsins, nákvæmlega eins og gildir um þann sem er fjarverandi. Á sama hátt þegar það er dagvinnumaður sem leysir af í vaktavinnu, er uppgjóri hegðað eins og hjá þeim sem leystur er af.

Ýmislegt fréttæmt

Framadagar

Framadagar voru haldnir í ellefta sinn 4. febrúar 2005 á Hótel Sögu. Hér er um kynningu að ræða sem skipulögð er af AIESEC, alþjóðlegu félagi háskólanema, og hefur það markmið að auka tengsl á milli atvinnulífs og háskólanna í landinu. Framadagar eru haldnir að erlendri fyrirmynd og hugsaðir sem vettvangur þar sem háskólanemar geta kynnt sér fyrirtæki/stofnanir og fyrirtæki/stofnanir hafa tækifæri til að komast í samband við háskólastúdenta.

Á Framadögum nú hafði fjármálaráðuneytið umsjón með kynningu á ríkinu sem vinnuveitanda og er það í annað sinn sem þátttakan er með þessum hætti. Ráðuneytið var með sérstakan kynningarbás og fékk að þessu sinni til liðs við sig fulltrúa iðnaðar- og viðskiptaráðuneytis, Vegagerðar, Fasteignamats ríkisins, Einkaleyfastofu, Fjármálaeftirlitsins, Umhverfisstofnunar, Hafrannsóknastofnunar og IMPRU. Í kynningarbásnum lá frammi ýmis konar ítarefni með upplýsingum um stofnanir ríkisins svo og kynningarbæklingur um ríkið sem vinnuveitanda. Þá var fartölva á staðnum og vefsíður stofnanna sýndar. Kynningarbásinn vakti töluverða athygli og fulltrúarnir á staðnum höfðu í nógu að snúast við að svara fyrirspurnum um starfsemi einstakra stofnana, þörfina fyrir háskólamenntað starfsfólk og fleiri atriði.

Þeir fulltrúar ríkisins sem komu að þessu verkefni eru sammála um að full þörf sé á að ríkið taki þátt í kynningu sem þessari og noti tækifærið til að kynna þá fjölbreyttu starfsmöguleika sem fyrirfinnast hjá ríkinu fyrir starfsfólki framtíðarinnar.

Arðsemi góðrar stjórnsýslu

Arðsemi góðrar stjórnsýslu var yfirskrifin á morgunverðarráðstefnu sem haldin var 9. mars. Ráðstefnan var vel sótt en hún var haldin á vegum fjármálaráðuneytisins, Félags forstöðumanna ríkisstofnana, Stofnunar stjórnsýslufræða og stjórn mála og Háskóla Íslands.

Erindi og glærur af ráðstefnunni er hægt að nálgast á [stjórnendavefnum](#).

Tilkynning um fæðingarorlof

Athygli er vakin á því að eyðublaðinu "Tilkynning um fæðingarorlof" hefur verið breytt vegna breytinga á lögum um fæðingar- og foreldraorlofi, m.a. að því er varðar töku/tilhögun fæðingarorlofs. Til samræmis við þessar lagabreytingar hefur skýringartexta um töku fæðingarorlofs á eyðublaðinu verið

breytt. Helsta breytingin sem þar kemur fram er að fæðingarorlof getur styst verið 2 vikur í senn en áður gat það styst verið 1 vika í senn. Þessi breyting tekur til foreldra barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur 1. janúar 2005 eða síðar.

Sjá nánar svo [breytt eyðublað](#).

Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Kjarasamningar og ráðningarferli ríkisstarfsmanna

Kjarasamningar

Nú er langt komin samningatörn Samninganefndar ríkisins við aðildarfélög BHM, BSRB og KÍ. Það er mikill léttir að svo farsælega tókst til að samningar hafa náðst við flest félög opinberra starfsmanna án verkfallsátaka. Ef til slíks hefði komið, hefði það án efa valdið opinberum starfsmönnum og stofnunum hins opinbera vandræðum, þjónusta hefði skerst og borgarar landsins hefðu verið þolendur slíkra átaka eins og oftast er raunin. Mikils var því um vert að það tókst að forða átökum og þeim álitshnekki sem slíku fylgir oft á tíðum. Þá er það mjög ánægjulegt að þannig var frá samningum gengið að flest félög ríkisstarfsmanna hafa samþykkt samningana með miklum meirihluta atkvæða.

Í kjarasamningunum felast nokkur nýmæli og hlutur stofnana við útfærslu samningana mun á árinu 2006 verða nokkuð meiri en áður hefur tíðkast. Stofnanasamningar sem þá verða gerðir og launabreytingar sem af þeim munu leiða, eru líkleggir til þess að skil á milli einstakra ríkisstarfsmanna skerpist. Ætla verður að þeir ríkisstarfsmenn sem staðið hafa sig vel í störfum, geti átt möguleika til að bera meira úr bótum en aðrir starfsmenn. Á sama hátt verður að ætla að hinir slakari starfsmenn stofnana geti síður átt von á kjarabótum.

Það er raunar löngu orðið tímabært að skil séu gerð þannig á milli starfsmanna eftir frammistöðu. Í einhverjum mæli hefur þetta orðið raunin, hjá ákveðnum stofnunum, eftir að fyrirkomulagi kjarasamninga var breytt á árinu 1997. Nú er hins vegar tækifæri til að stíga þetta skref ákveðnar.

Í sögulegu samhengi voru launaákvæðanir ríkisstarfsmanna með allt öðrum hætti fyrir tæpum áratug. Þá voru launakjör ákveðin með samningum stéttarfélaganna og ríkisins en öll útfærsla samninganna fór fram hjá launadeild fjármálaráðuneytisins og launaþróun hjá stofnunum var ákveðin miðlægt. Forstöðumenn stofnana höfðu takmarkað eða jafnvel ekkert að segja um hvernig launaröðun og launaákvæðanir voru hjá þeirri stofnun sem þeim var ætlað að stjórna. Með þessum hætti var það fyrirkomulag að þeir sem þekktu starfsgetu samstarfsmanna sinna best, voru í aukahlutverki við launaákvæðanir þeirra. Launabreytingar voru einkum út frá starfstíma en t.d. ekki dugnaði í starfi, svo nokkru næmi. Sem betur fer er þetta kerfi nú aflagt og nýgerðir kjarasamningar stíga enn ný og vonandi farsæl skref frá þeirri miðstýringu sem eftir var.

Í samningunum eru að auki ýmis önnur merk nýmæli, svo sem hvað niðurfellingu ævialdursþrepa varðar og talsverð uppstokkun verður á launatöflum og framsetningu þeirra. Á næstunni verður hrint af stað kynningu á samningunum og þeim breytingum sem verða hjá stofnunum í kjölfar þeirra.

Ráðningarferli ríkisstarfsmanna

Ráðningar og uppsagnir ríkisstarfsmanna hafa löngum verið forstöðumönnum stofnana áhyggjuefni. Eins og allir vita sem um þessi mál fjalla eru ákvæði laga um þetta afar þröng og möguleikar til að víkja ríkisstarfsmanni úr starfi eru háðir ströngum skilyrðum. Þetta hefur verið þyrnir í augum flestra forstöðumanna stofnana sem telja æskilegt að gera breytingar þar á. Það er þó ekki síður ráðningarferlið sem er athugunarvert. Núgildandi lagaákvæði eru þannig úr garði gerð að hætt er við að margir hæfir einstaklingar hiki við að sækja um starf hjá ríkinu. Þau skilyrði að auglýsa þurfi allar stöður, birta nöfn allra umsækjenda og afhenda afrit umsókna þeirra sem ráðnir verða, eru atriði sem eru til þess fallin að fæla fólk frá að sækja um. Fæstir kjósa að það sé gert heyrin kunnugt að þeir séu umsækjendur um starf, hvað þá að þeir geti átt von á því að afrit starfsumsókna þeirra séu afhent þeim umsækjendum sem ekki voru ráðnir. Þá er erfiðleikum bundið að leita kerfisbundið að starfsmönnum við þessar aðstæður. Þetta allt gerir það að verkum að það er vilji fjölmargra forstöðumanna ríkisstofnana að ákvæði laga um ráðningar og raunar einnig um brottvikningar, verði tekin til endurskoðunar. Sjálfsagt er við þá endurskoðun að hafa víðtækt samráð við fulltrúa BSRB,

BHM, KÍ og annarra stéttarféлага opinberra starfsmanna um hvernig þessum málum verði best skipað. Slíkt samráð er einnig líklegt til að gera nýtt fyrirkomulag – ef af slíku yrði – skilvirkara, sanngjarnara og þannig árangursríkara.

Mestu skiptir í þessu öllu að stofnanir ríkisins hafi á að skipa duglegum og hæfum starfsmönnum sem fá greitt í samræmi við frammistöðu sína og geti lifað sómasamlegu lífi af launum sínum. Vitaskuld ráðast launaákvæðanir af fjölda atvika, svo sem starfsumhverfi, eðli stofnunarinnar en síðast en ekki síst mati stjórnenda stofnana með hlutlægum hætti á starfsmönnum. Verkefnaánægja, sveigjanlegur vinnutími, tiltekið frelsi við ákvæðanir, auk fleiri atriða, eru einnig stór þáttur í starfsánægju hvers starfsmanns. Með aukinni starfsánægju, þ.m.t. vegna launa, verður árangur stofnana betri. Þannig geta þær gegnt þeim hlutverkum sem þeim er ætlað að sinna lögum samkvæmt með árangursríkari hætti en ella.

Skúli Eggert Þórðarson
formaður FFR
