



Efnisyfirlit

[Konum í stjórnendastöðum hjá ríkinu fjölgar](#)
[Launamunur kynjanna](#)
[Breytingar á lögum um Stjórnarráð Íslands](#)
[Kjararáð fækkar aðilum sem úrskurðarvald þess nær til](#)
[Nýtt efni á vefsíðu fjármálaráðuneytisins](#)
[Enn af starfslokum ríkisstarfsmanna vegna skipulagsbreytinga](#)
[Túlkun kjarasamninga](#)
[Ýmislegt fréttæmt](#)

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson ráðuneytisstjóri

Veffang: fjarmalaraduneyti.is

Netfang: postur@fjr.stjr.is

Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

[Ný ríkisstjórn](#)

Konum í stjórnendastöðum hjá ríkinu fjölgar

Niðurstöður könnunar á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna voru kynntar í apríl síðastliðnum. Ásamt því að lýsa viðhorfum starfsmanna ríkisins til starfsumhverfs síns leiðir könnunin ýmislegt áhugavert í ljós er varðar kynjaskiptingu í störfum hjá stofnunum ríkisins.

Fjöldi starfsmanna ríkisins var 21.600 hinn 1. október 2006 í 19.600 stöðugildum. Konur hafa um árabíl verið í meirihluta og eru nú 63% hópsins en voru 54% árið 1998. Starfshlutfall þeirra hefur einnig hækkað og eru þær nú helmingur þeirra sem gegna fullu starfi en árið 1998 voru konur 44% þess hóps.

Í könnuninni var stofnunum skipt eftir viðfangsefnum en flokkunin er talsvert breytt frá könnuninni 1998. Þess vegna er erfiðleikum bundið að bera alla stofnanahópana saman milli tímabila. Þó má með góðu móti skoða breytingar innan fimm þeirra: Æðstu stjórnarsýslu, stofnana skatta- og tollamála, heilbrigðisstofnana, framhalds- og háskóla og loks sýslumannsembættta, löggæslu og fangelsa. Þátttökuskilyrðum var einnig breytt og lágmarksfjöldi starfsmanna stofnunar hækkaður úr 5 í 20. Auk þess hafa ýmsar breytingar átt sér stað á tímabilinu, stofnanir sameinast o.s.frv.

Nokkur munur er á því hvar kynin starfa innan ríkisins. Þannig eru konur í miklum meirihluta hjá heilbrigðisstofnunum en þar eru karlar aðeins tæplega fimmtungur starfsmannahópsins. Karlar eru hvergi í jafnafgerandi meirihluta og konur en hæst er hlutfall þeirra hjá stofnunum atvinnu- og samgöngumálaráðuneyta. Á tímabilinu hefur hlutfall kvenna innan framhalds- og háskóla hækkað um rúm 6% og um rúm 3% innan æðstu stjórnarsýslu og hjá sýslumannsembættum, löggæslu og fangelsum. Konur hefur hlutfallslega fækkað um tæp 2% innan heilbrigðisstofnana þótt fjölgað hafi í hópnum hjá báðum kynjum. Mikinn hluta fjölgunarinnar má rekja til sameiningar sjúkrahúsanna í Reykjavík um aldamótin. Að öðru leyti er ekki breyting að ráði á hlutfallslegri stærð fyrrnefndra stofnanahópa né skiptingu mannafla milli verkefna.

Athygli vekur að konum í stjórnendastöðum hefur fjölgað frá árinu 1998. Þá voru konur 40% stjórnenda með mannaforráð, ef frá eru taldir forstöðumenn og forstjórar stofnana. Síðan hefur hlutfallið hækkað og nú eru konur tæpur helmingur stjórnenda með mannaforráð, eða 48%.

Hlutur kvenna í stjórnunarstöðum hefur aukist innan allra áðurnefndra stofnanahópa nema innan heilbrigðisstofnana. Þar eru konur reyndar í töluverðum meirihluta meðal stjórnenda, eða 69,9%, en hlutfallið var 74,7% árið 1998. Mesta aukningin er innan æðstu stjórnarsýslu þar sem hlutur kvenna jókst úr 32,8% í 44,6%. Næstir eru framhalds- og háskólar þar sem hlutfall þeirra hækkaði úr 38,9% í 45,6%.

Ekki er hægt að rekja þessa aukningu til fjölgunar stjórnunarstarfa á tímabilinu því samkvæmt könnuninni hefur hlutfall stjórnenda með mannaforráð lækkað á tímabilinu, bæði þegar á heildina er lítið og einnig innan hvers og eins hinna samanburðarhæfu stofnanahópa. Því virðist sem konur séu í auknum mæli í stjórnendastöðum í stað karla. Þessi þróun sést meðal annars á því að meðal stjórnenda undir fimmtugu eru konur í meirihluta, eða 53,9%.

Hækkandi hlutfall kvenna í stjórnendastöðum er ánægjulegt og gefur til kynna jákvæða þróun í jafnréttismálum kynjanna hjá ríkinu. Þróun síðustu ára hefur þó verið hægar en vonir stóðu til og er að mörgu að hyggja. Konur eru til dæmis einungis um 23% forstöðumanna ríkisstofnana.

Verkefnistjórn könnunarinnar hvetur stofnanir til að rýna í niðurstöður hennar, kynna þær starfsmönnum og nota sem grunn að umbótastarfi. Könnunin er einstakt tækifæri fyrir stofnanir til að meta eigið starfsumhverfi og stjórnun. Það tækifæri ætti ekki að láta ónotað.a.

Launamunur kynjanna

Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins vinnur markvisst að því að athuga kynbundinn launamunur hjá ríkinu. Tvær bókanir sem taka á launamunur kynjanna fylgdu með síðustu kjarasamningum og taka þær til um 10 þúsund starfsmanna. Þetta styður stefnu nýrrar ríkisstjórnar.

Önnur athugunin, sem varðar starfsmenn stofnana í SFR – stéttarfélagi í almannajónustu, hefur þegar verið gerð. Þar voru borin saman störf karla og kvenna innan sömu stofnunar og athugað hvort um launamunur væri að ræða á milli sambærilegra starfa. Niðurstöður verða birtar í ágúst en flest bendir til þess að almennt telji samstarfsnefndir stofnana að eðlilegar skýringar séu á launamunur karla og kvenna, þar sem um munur er að ræða.

Hin athugunin er styttra á veg komin en markmiðið með henni er að kanna áhrif dreifstýrða launakerfisins, sem samið var um árið 1997, á launamunur karla og kvenna sem starfa hjá stofnunum ríkisins og eru félagsmenn í aðildarfélagum Bandalags háskólamanna (BHM). Áhrif þess verða metin með framkvæmd tölfræðilegrar könnunar á launamunur karla og kvenna fyrir og eftir upptöku nýja launakerfisins..

Breytingar á lögum um Stjórnarráð Íslands

Hinn 13. júní voru samþykktar á Alþingi breytingar á lögum um Stjórnarráð Íslands, [nr. 73/1969](#). Meðal annars var 3. mgr. 11. gr. laganna breytt og samkvæmt henni er nú heimilt að bjóða starfsmanni, sem ráðinn er ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti, sbr. 1. mgr. 41. gr. starfsmannalaga, laust starf innan Stjórnarráðsins án þess að auglýsa þurfi starfið. Einnig segir í greininni að í reglum sem forsætisráðherra setur skuli mæla fyrir um tilhögun auglýsinga innan Stjórnarráðsins um laus störf og önnur atriði sem varða framkvæmd ákvæðisins. Í greinargerð með frumvarpinu kemur fram að tillagan eigi rætur að rekja til umræðu sem lengi hafi farið fram innan Stjórnarráðs Íslands um að æskilegt væri að auka hreyfanleika starfsmanna og skapa betri forsendur fyrir því að ráðuneytin vinni saman sem ein heild. Lagabreyting þessi snertir alla starfsmenn Stjórnarráðsins aðra en embættismenn.

Kjararáð fækkar aðilum sem úrskurðarvald þess nær til

Ný lög um kjararáð, nr. 47/2006, tóku gildi 1. júlí 2006. Jafnframt voru felld úr gildi lög um Kjaradóm og kjaranefnd, nr. 120/1992. Samkvæmt nýju lögunum tók kjararáð yfir kjaraákvæðanir sem áður féllu undir úrskurðarvald Kjaradóms og kjaranefndar þar til kjararáð hefði ákveðið nánar til hverra ákvæðanir þess skyldu ná.

Verkefni ráðsins er að ákveða laun og starfskjör þjóðkjörinna manna, ráðherra, dómara og annarra ríkisstarfsmanna, sem svo er háttað um að þau geti ekki ráðist með samningum á venjulegan hátt, vegna eðlis starfanna eða samningsstöðu. Í lögunum segir ekki nánar hverjir það eru, heldur er ráðinu sjálfu ætlað að skera úr um til hverra ákvörðun þess um laun og starfskjör nái.

Kjararáð hefur að undanfögnu felld allmarga úrskurði og með nokkrum þeirra hefur kjararáð fækkað þeim aðilum sem úrskurðarvald ráðsins nær til. Nýlega var felldur úrskurður um laun og starfskjör prófessora. Niðurstaða kjararáðs var að ekki skuli heyra undir kjararáð að ákveða laun og starfskjör prófessora. Ennfremur hafa nýlega verið felldir úrskurðir um laun og starfskjör sendifulltrúa, forstöðumanna fangelsa, skrifstofustjóra í Stjórnarráði Íslands og ýmissa næstráðenda sem starfa hjá stofnunum ríkisins. Niðurstaða kjararáðs er nær undantekningalaust á þann veg að framvegis skuli kjararáð ekki ákveða laun og starfskjör þessara aðila. Úrskurði kjararáðs er að finna á [vefsíðu kjararáðs](#).

Nýtt efni á vefsíðu fjármálaráðuneytisins

Kjarasamningar

Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins eru birtir [kjarasamningar](#) sem fjármálaráðherra hefur gert fyrir hönd ríkissjóðs við stéttarfélög og sambönd stéttarfélaganna. Þar er einnig að finna kjarasamninga frá eldri samningstímabilum og samninga sem gefnir hafa verið út í bókarformi.

Samningar sem undirritaðir voru á samningstímabilinu 2004-2008 voru ýmist í formi heildarkjarasamninga eða samkomulög um breytingar á eldri kjarasamningum. Unnið er að því að fella samningstexta hvers félags eins og hann gildir frá 1. maí 2006 saman í eina heild og eru samningar birtir á vefsíðunni jafnóðum og þeir eru tilbúnir. Nú hefur verið lokið við að fella saman texta nokkurra samninga og fleiri eru um það bil að verða tilbúnir. Áætlað er að ljúka útgáfu heildarsamninga á vefnum nú í sumar, enda ekki seinna vænna fyrir næstu samningalotu.

Spurt og svarað

Spurningar varðandi réttindi og skyldur aðila koma sífellt upp í starfsmannahaldi hjá stofnunum ríkisins líkt og hjá öðrum vinnuveitendum. Oft er verið að spyrja að því sama og um efni þar sem afstaða ríkisins er skýr og fastmótuð.

Nú hefur verið bætt inn á vefsíðuna [spurt og svarað](#) svörum við algengum spurningum um launagreiðslur til starfsmanna eftir að þeir hefja töku lífeyris, talningu veikindadaga þegar um endurtekin veikindi er að ræða og í „hlutaveikindum“, endurnýjun veikindaréttar og hvort greiða skuli fyrir aukavaktir sem ekki eru unnar vegna veikinda.

Enn af starfslokum ríkisstarfsmanna vegna skipulagsbreytinga

Frá því að um þetta efni var fjallað í 4. tbl. 7. árg. fréttabréfsins, 29. desember 2005, hefur umboðsmaður Alþingis gefið út þrjú ný álit og Hæstiréttur dæmt uppsögn vegna skipulagsbreytinga óheimila.

Umboðsmaður hefur fjallað um þetta efni í þremur álitum frá 14. nóvember 2006, nr. 4212/2004, 4218/2004 og 4306/2005. Jafnframt ritaði umboðsmaður fjármálaráðherra bréf þar sem hann vakti athygli á álitunum og sjónarmiðum sem þurfa að liggja að baki þeirri ákvörðun að segja upp starfsmanni hjá ríkinu vegna skipulagsbreytinga.

Hinn 10. maí sl. kvað Hæstiréttur upp dóm í máli nr. 647/2006 þar sem uppsögn tölvunarfræðings A á Landspítala – háskólasjúkrahúsi (LSH) var dæmd óheimil. Af dómi Hæstaréttar má ráða að það sé í höndum forstöðumanns að meta hvaða skipulagsbreytinga sé þörf til að hagræða í rekstri. Aðferðirnar sæti ekki öðrum takmörkunum en þeim að vera í samræmi við lög og meginreglur stjórnsluréttar. Dómurinn taldi að A hefði sýnt nægilega fram á að hann hefði hvorki verið ráðinn til að starfa við við þau kerfi, sem LSH bar við í rökstuðningi fyrir uppsögninni að hætt yrði að nota né heldur hefði starf hans verið einskorðað við þau. Af þessum sökum taldi dómurinn að LSH hafi verið skylt að leggja frekara mat á hæfni A áður en tekin var ákvörðun um að segja honum upp störfum. Slíkt mat fór ekki fram og því var ekki staðið réttilega að ákvörðun LSH um að segja A upp störfum. Var LSH því óheimilt að segja A upp störfum á þeim grunni.

Eins og fram kemur í þessum dómi Hæstaréttar og kom fram í 4. tbl. 7. árg. fréttabréfsins og álitum umboðsmanns í málum nr. 4018/2004, 4212/2004, 4218/2004 og 4306/2005 getur forstöðumanni ríkisstofnunar verið nokkur vandi á höndum þegar hann þarf að segja upp starfsmanni eða starfsmönnum vegna samdráttar í starfsemi stofnunar. Að baki ákvörðun forstöðumanns þurfa að liggja réttar og málefnalegar ástæður. Þegar forstöðumaður hefur tekið ákvörðun um að fækka þurfi starfsmönnum stofnunar þarf hann að ákveða hvaða starfsmanni eða starfsmönnum skuli segja upp störfum. Sé starfsmaður ekki ráðinn í ákveðið starf sem leggja á niður verður forstöðumaður að láta fara fram mat á hæfni starfsmannsins í samanburði við aðra starfsmenn, m.a. með tilliti til þekkingar og starfsreynslu á viðkomandi sviði, áður en hann getur tekið ákvörðun um uppsögn starfsmanns. Þetta kann að virka frekar þunglamalegt, en eins og umboðsmaður segir í bréfi til fjármálaráðuneytisins þá eiga reglur núgildandi laga ekki að standa því í vegi að gerðar séu nauðsynlegar breytingar í röðum starfsmanna ríkisins hvort sem það er vegna ástæðna sem varða einstaka starfsmenn eða vegna þess að þörf er á breytingum til hagræðingar.

Jafnframt kom fram hjá umboðsmanni að ekki sé heldur sanngjarnt gagnvart starfsmönnum ríkisins almennt ef alið er á því viðhorfi að þeir séu í mörgum tilvikum í störfum sínum nánast einungis vegna þess að ekki sé hægt að segja þeim upp. Þýðingarmikið sé að rétt sé haldið á málum í samræmi við leikreglur gildandi laga og reglur stjórnsluréttarins.

Túlkun kjarasamninga

Afleysingar

Nú er hafinn sumarorlofstími starfsmanna stofnana ríkisins og þá vakna oft spurningar um afleysingar og hvort eða hvernig skuli launa þær.

Um afleysingar er oftast fjallað í 9. kafla kjarasamninga. Í gr. 9.1.1 segir:

„Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfelld.“

Almennt er gert ráð fyrir að stofnanir skipuleggi vinnu starfsmanna sinna þannig að gert sé ráð fyrir ákveðinni verkaskiptingu við eðlileg forföll án þess að til þurfi að koma stöðu- eða launabreytingar. Með eðlilegum forföllum er t.d. átt við reglubundið orlof starfsmanna eða minniháttar veikindi. Ekki er sjálfgefið að fela eigi öðrum starfsmanni að sinna starfi þess sem er fjarverandi. Eðlilegra er oft og tíðum að næsti yfirmaður sinni því sem upp kann að koma eða sjái um að skipta verkefnum milli annarra starfsmanna.

Túlkun fjármálaráðuneytisins á greininni er sú að ekki sé skylt að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns þegar hann hefur verið fjarverandi í 7 vinnudaga samfelld heldur sé það á valdi forstöðumanns stofnunar að ákveða hvort og þá hvenær starfsmanni er sérstaklega falið að gegna hærra launuðu starfi.

Ýmislegt fréttæmt

Stofnun ársins

SFR – stéttarfélag í almannajónustu stóð nú í annað sinn að könnuninni stofnun ársins. Skattrannsóknarstjóri ríkisins hlaut titilinn stofnun ársins annað árið í röð, í öðru sæti var Biskupsstofa og í þriðja sæti Skattstofa Suðurlands. Athygli vekur að í fimm efstu sætunum eru fjórar stofnanir fjármálaráðuneytisins.

Á vaktinni, viðhorf fólks og væntingar

Í tengslum við endurnýjun síðustu kjarasamninga var skipaður starfshópur með fulltrúum BHM, BSRB og fulltrúum ríkis, Reykjavíkurborgar og launanefndar sveitarfélaga með það að markmiði að bæta vinnufyrirkomulag vaktavinnustarfsmanna og gera vaktavinnu eftirsóknarverðari.

Starfshópurinn fól Rannsóknastofu í vinnuvernd að kanna aðstæður, aðbúnað og viðhorf vaktavinnufólks til vaktavinnu til að fá hugmyndir um hvernig breyta mætti vinnufyrirkomulaginu svo starfið yrði eftirsóknarverðara. Starfshópurinn hefur nú skilað skýrslu sem kynnt var á fundi í fundarsal BSRB 5. júní sl. Á fundinum var ennfremur sagt frá starfi vinnuhópsins og rætt um vandamál við vaktavinnu og hvaða leiðir væru til úrbóta. Fundurinn var vel sóttur og nokkrar umræður urðu að lokinni kynningu. Skýrsluna er að finna á vefsíðu [Rannsóknastofu í vinnuvernd](#) (RIV).

Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Ný ríkisstjórn

Við kosningar til Alþingis ríkir alltaf nokkur eftirvænting innan ríkisgeirans. Þá er kjörtímabil á enda og starfstímabili ríkisstjórnar að ljúka. Stjórnmalaflokkarnir marka áherslur sínar til næstu fjögurra ára og leggja þær í dóm kjósenda. Ríkisstofnanir eru þau tæki sem stjórnmalámennt hafa til að koma stefnumálum sínum í framkvæmd. Með hverri nýrri ríkisstjórn koma því jafnan nýjar áherslur, sjónarmið og viðfangsefni þótt ríkisstjórnarskipti hafi að jafnaði ekki mikil áhrif á daglega iðju flestra starfsmanna ríkisins.

Við alþingiskosningarnar 12. maí sl. voru aðstæður óvenjulegar á tvennan hátt. Annars vegar hafði samfelld stjórnarsamstarf tveggja stjórnmalaflokka, Sjálfstæðisflokks og Framsóknarflokks, staðið óvenjulegi eða í þrjú kjörtímabil. Hins vegar höfðu stjórnarandstöðuflokkarnir á Alþingi sammælt um að ræða sín á milli um ríkisstjórnarmyndun næðu þeir meirihluta. Slík umskipti, þegar algjörlega skiptir um stjórnmalaflokka í ríkisstjórn, höfðu ekki gerst í rúman aldarþriðjung eða síðan 1971. Skoðanakannanir mánuðina fyrir kosningarnar sýndu að mjótt gat orðið á munum milli stjórnar og stjórnarandstöðu. Og jafnara gat það ekki orðið. Þegar talið var upp úr kjörkössunum munaði einum þingmanni á fylkingunum.

Niðurstaða stjórnarmyndunarviðræðna var að mynduð var ríkisstjórn tveggja stærstu stjórnmalaflokkanna, Sjálfstæðisflokks og Samfylkingar; „frjálslynd umbótastjórn um kraftmikið efnahagslíf, öfluga velferðarþjónustu, bættan hag heimilanna og aukna samkeppnishæfni atvinnulífsins“ eins og segir í stjórnarsáttmála þar sem nánar er fjallað um áherslur og verkefni. Nokkrar þeirra varða sérstaklega ríkisreksturinn og ríkisstofnanir þar sem unnið verði að „einföldun og nútímavæðingu stjórnsýslunnar, aukinni notkun á upplýsingatækni til að bæta opinbera þjónustu, auka skilvirkni og einfalda samskipti milli almennings og stjórnvalda“. Af einstökum verkefnum má nefna:

Breyting á Stjórnarráðinu. Nú þegar hefur verið lögfest breyting á verkaskiptingu og heitum ráðuneyta, fyrirkomulagi starfsmannamála innan Stjórnarráðsins og heimild til að sameina ráðuneyti með úrskurði forseta Íslands.

Verkaskipting: Endurskoða á tekju- og verkaskiptingu ríkis og sveitarfélaga með það að markmiði að efla sveitarstjórnarstigð og stefna að því að færa ábyrgð á lögbundinni þjónustu við aldraða og fatlaða frá ríki til sveitarfélaga.

Rekstrarfyrirkomulag: Kostnaðargreina á heilbrigðisþjónustuna, taka upp blandaða fjármögnun þannig að fjármagn fylgi sjúklingum og skapa svigrúm til fjölbreytilegri rekstrarforma, m.a. með útboðum og þjónustusamningum. Auka á faglegt og rekstrarlegt sjálfstæði skóla og minnka miðstýringu.

Jafnréttismál: Minnka á óútskýrðan kynbundinn launamun hjá ríkinu um helming fyrir lok kjörtímabilsins og endurmeta kjör kvenna hjá hinu opinbera, einkum þeirra stétta þar sem konur eru í miklum meirihluta. Staða kvenna og karla í nefndum og stjórnunarstöðum á vegum ríkisins verði jöfnuð. Staðsetning starfa: Skilgreina á þau störf á vegum ríkisins sem hægt er að vinna án tillits til staðsetningar og stuðla þannig að fjölgun starfa á landsbyggðinni.

Fjárlög: Gera á rammafjárlög til fjögurra ára þar sem sett er fram meginstefna í hagstjórn, viðmið um tekjuöflun og útgjöld ríkissjóðs.

Siðareglur: Setja á siðareglur sem taki til ráðherra, alþingismanna og stjórnsýslu ríkisins.

Allt eru þetta mál sem varða starfsumhverfi forstöðumanna ríkisstofnana á einhvern hátt. Félag forstöðumanna ríkisstofnana mun fylgjast með framvindu þessara fyrirætlana og taka þær til umræðu innan félagsins eftir því sem mál þróast.

Haukur Ingibergsson
formaður FFR