



### Efnisyfirlit

[Straumar og stefnur í mannauðsmálum – „Frá orðum til athafna“](#)  
[Starfslokasamningar](#)  
[Launamunur kynjanna – bókun 2 í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra](#)  
[Eftifylgni starfsumhverfiskönnunar – „Þáttur eineltis“](#)  
[Ýmislegt fréttæmt](#)  
[Nýtt efni á vefsíðu fjármálaráðuneytisins](#)  
[Ný atvinnugreinaflokkun á Íslandi – ÍSAT2008](#)  
[Frá Alþingi](#)

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið  
Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson ráðuneytisstjóri  
Veffang: [fjarmalaraduneyti.is](http://fjarmalaraduneyti.is)  
Netfang: [postur@fjr.stjr.is](mailto:postur@fjr.stjr.is)

### Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana [Kjarasamningarnir framundan](#)

## Straumar og stefnur í mannauðsmálum – „Frá orðum til athafna“

Úthlutun valds og ábyrgðar hefur haft í för með sér töluvert frjálrsæði fyrir stofnanir, en hefur um leið leitt til aukinna krafna til stjórnenda. Hæfni forstöðumanna til að nýta tól og tæki mannauðsstjórnunar hefur aukist og fengið meira vægi í daglegri stjórnun. Í nýlegri viðhorfskönnun meðal forstöðumanna ríkisins kom skýrt fram að þeir telja rekstrargrundvöll byggjast að mestu leyti á framúrskarandi starfsfólki og jafnvægi í verkefnum. Markviss mannauðsstjórnun er uppistaða alls reksturs, en án nægilegrar þekkingar og hæfni er starfsfólk stofnana ófært um að sinna hinum síbreytilegu verkefnum á sviði ríkisins.

Nútímamannauðsstjórnun ríkisins miðast við að hverri stofnun sé nauðsynlegt að móta eigin starfsmannastefnu sem sé vel kynnt og skýr auk þess að vera tengd þjónustu- og rekstrarmarkmiðum hvarar stofnunar. Ákvæði kjarasamninga gera framsetningu slíkrar stefnu einnig óumflýjanlega. Í ljósi ofangreindrar útlistunar kom niðurstaða nýlegrar viðhorfskönnunar meðal ríkisstarfsmanna og forstöðumanna á óvart. Samkvæmt henni er frekar lítið hlutfall stofnana með starfsmannastefnu og þær stofnanir sem hafa slíka stefnu eru almennt ekki að nota hana. Greinileg þörf er á úrbótum. Að lokinni kjarasamningagerð á næsta ári mun starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins fara af stað með verkefni sem hefur það að markmiði að tryggja að allar stofnanir hafi starfsmannastefnu sem inniheldur neðangreindar lágmarkskröfur:

- Árleg starfsþróunarsamtöl.
- Markviss áætlun um starfsþróun.
- Starfsmannastefna verður endurmetin að lágmarki annað hvert ár.

Með frekari útlistun á þeim þáttum sem eiga að vera til staðar í starfsmannastefnu stofnana er stuðlað að aukinni áherslu á mannauðsstjórnun án þess þó að koma á svo miklu regluverki að stjórnendur hviki sér frá innleiðingu og eftirfylgni. Þannig er leitast við að gera starfsmannastefnuna að stefnumótandi verkfæri og ýta undir sveigjanleika, ábyrgð og fagmennsku stofnana. Frekari upplýsingar um umgjörð þessa verkefnis munu berast forstöðumönnum í upphafi verkefnisins á næsta ár.

Nú er tækifæri með nýju ári að leggja aukna áherslu á notkun aðferða mannauðsstjórnunar í daglegum rekstri. Að forstöðumenn haldi áfram góðum störfum og stefni að enn frekari framför í mannauðsmálum og leggi með markvissum hætti aukna vigt á að nýta verkfæri mannauðsstjórnunar. Yfirskrift þessa átaks er „Frá orðum til athafna“.

## Starfslokasamningar

- [Álit umboðsmanns Alþingis, 29. nóvember 2007, í máli nr. 4962/2007](#)

Í nýlegu álit umboðsmanns Alþingis í tilefni að frumkvæðisathugun hans fjallar umboðsmaður um athugun á því hvernig almennt er staðið að gerð svonefndra „starfslokasamninga“ hjá ríkinu og lagagrundvöll slíkra samninga. Í álitinu kemur m.a. fram sú afstaða fjármálaráðuneytisins að ekki sé unnt, án sérstakrar lagaheimildar, að gera starfslokasamninga við ríkisstarfsmenn. Umboðsmaður telur að brýnt sé að fjármálaráðuneytið geri af sinni hálfu

ráðstafanir til að kynna stjórnendum ríkisstofnana þessa afstöðu sína til að samræmis og jafnræðis verði gætt í framkvæmd þessara mála hjá ríkinu.

Fjármálaráðuneytið vill því vekja athygli forstöðumanna á þessu álit og þeim heimildum sem forstöðumaður hefur til að binda endi á ráðningu starfsmanns sem ráðinn er með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Þessar heimildir eru;

- í fyrsta lagi lögleg uppsögn ráðningarsamnings, sbr. 43. gr. starfsmannalaga, sem ekki felur í sér neinar heimildir til launagreiðslna eftir að uppsagnarfresti lýkur,
- í öðru lagi fyrirvaralaus frávikning úr starfi án frekari launa, sbr. 45. gr. sömu laga,
- í þriðja lagi lausn vegna heilsubreysts þegar þau skilyrði eru fram komin með 3ja mánaða lausnarlaunum og
- í fjórða lagi niðurlagning starfs sem biðlaunaréttur er tengdur við með sex eða tólf mánaða launum samkvæmt ákvæði starfsmannalaga til bráðabirgða.

## Launamunur kynjanna – bókun 2 í kjarasamningi SFR og fjármálaráðherra

Í kjarasamningi SFR – stéttarfélags í almannajónustu og fjármálaráðherra dags. 9. mars 2005 var í bókun samið um sérstaka athugun á launamun kynjanna í SFR. Vinnuhópur sem var skipaður samkvæmt bókuninni hefur lokið störfum og niðurstöður hafa verið birtar í skýrslu til samningsaðila. Hér verður gerð grein fyrir helstu atriðum skýrslu vinnuhópsins. Rétt er að þakka þeim fjölda sem komu að undirbúningi og framkvæmd könnunarinnar svo og þeim sem aðstoðuðu við gerð og yfirllestur leiðbeininga til samstarfsnefnda. Einnig þeirra utanaðkomandi sérfræðinga sem veittu álit sitt. Ekki síst eru þátttökustofnunum og samstarfsnefndum færðar þakkir fyrir ótult starf sem þau unnu.

Tilfni bókunarinnar var úttekt samningsaðila á meðallaunum karla og kvenna í SFR sem sýndi nokkurn launamun á milli kynja innan sömu stofnunar. Samningsaðilar voru sammála um að skoða þyrfti ástæður þess að launamunur ríkti milli karla og kvenna í SFR sem starfa hjá sömu stofnun. Texti bókunarinnar er eftirfarandi:

Við úttekt sem framkvæmd var af samningsaðilum þar sem borin voru saman meðallaun karla og kvenna innan SFR í október 2004 og störfuðu hjá sömu stofnun í október 2003, kom í ljós nokkur launamunur. Eru aðilar sammála um að leita þurfi frekari skýringa á því hvað valdi þessum launamun.

Skipa skal vinnuhóp sem skoða skal nánar ástæður þessa launamunar.

Skoða skal hverja stofnun fyrir sig miðað við ofangreinda úttekt með það að markmiði að bera saman störf karla og kvenna innan sömu stofnunar og athuga hvort um launamun er að ræða á milli sömu starfa. Vinnuhópurinn skal leita eftir samstarfi við samstarfsnefndir þeirra stofnana sem við á varðandi vinnu þessa.

Vinnuhópurinn skal skipaður tveim fulltrúum frá hvorum aðila auk fulltrúa tilnefndum af Jafnréttisstofnu. Vinnuhópurinn skal setja sér nánari starfsreglur.

Vinnuhópurinn skal ljúka störfum fyrir 1. maí 2006 og leggja tillögur fyrir samningsaðila til úrbóta.

Vinnuhópurinn var skipaður í nóvember 2005. Markmið bókunarinnar var að bera saman störf karla og kvenna í SFR innan sömu stofnunar og athuga hvort um launamun væri að ræða á milli kynja sem sinna sömu störfum innan sömu stofnunar. Vinnuhópurinn lagði til að borin yrðu saman laun karla og kvenna í sambærilegum störfum innan sömu stofnunar í stað sömu starfa, sem var samþykkt. Við starfaflokkunina var miðað við starfaflokkun Hagstofunnar, ÍSTARF95, og störf flokkuð með sama fyrsta tölustaf skilgreind sem sambærileg. Með kynbundnum launamun er átt við mun á launum karla og kvenna sem gegna sambærilegum störfum og engar hlutlægar ástæður réttlæta launamun.

### Framkvæmd og niðurstöður

Samningsaðilar voru sammála því að athuginin ætti að vera framkvæmd af samstarfsnefndum innan stofnana þ.e. „heima í héraði“. Hlutverk vinnuhópsins væri því að útbúa leiðbeiningar sem skilgreindi þau atriði sem samstarfsnefndir ættu að skoða. Samstarfsnefndirnar áttu einnig að taka saman niðurstöður skoðunar sinnar og senda vinnuhópnum.

Af 97 samstarfsnefndum skiluðu 65 niðurstöðum. Innan 23ja þeirra sinntu félagsmenn SFR af gagnstæðu kyni ekki sambærilegum störfum og samanburður á launum kynja innan viðkomandi stofnana því ekki mögulegur. Niðurstöður miðast því við svör 42 samstarfsnefnda sem eru starfandi innan 64 stofnana.

Samstarfsnefndirnar töldu almennt að ekki væri um kynbundinn launamun að ræða meðal félagsmanna SFR sem sinntu sambærilegum störfum innan sömu stofnunar, í þeim skilningi að um mismunun eftir kyni væri að ræða.

Þannig voru 37 af 42 samstarfsnefndum, eða 88%, sammála að kynbundinn launamunur væri ekki til staðar meðal félagsmanna SFR hjá viðkomandi stofnun. Nokkuð var um að samstarfsnefndir tækju fram að hægt væri að skýra launamuninn, ef hann var til staðar. Var munurinn þá talinn tengjast öðrum þáttum eins og aldri, starfsaldri og viðveru ásamt fleiri atriðum sem nefnd voru. Í skýrslunni kemur fram að áberandi er að karlar fengu að jafnaði greitt fyrir fleiri yfirvinnustundir en konur, sem samstarfsnefndir gátu rakið til hlutlægra atriða. Einnig lögðu margar samstarfsnefndir áherslu á að kynin sinntu ólíkum störfum og að erfiðlega gengi að fá karla í „hefðbundin kvennastörf“ og öfugt.

Tvær samstarfsnefndir, tæplega 5%, töldu að um kynbundinn launamun væri að ræða. Báðar nefndirnar settu sér markmið um að bæta úr þeim mun.

Undir lok starfsins framkvæmdi vinnuhópurinn tölfraðilega samantekt á mótteknum gögnum, sem endurspeglaði niðurstöður samstarfsnefndanna.

### Lúkning bókarinnar

Það er yfirlýst stefna ríkisstjórnarinnar að draga úr þeim launamun karla og kvenna sem ekki verður skýrður nema á grundvelli kyns. Að sama skapi var ein af megináhrifum SFR fyrir síðustu kjarasamningsviðræðum að leiðrétta launamismun kvenna og karla hjá félaginu. Þessi athugun er liður í starfi beggja aðila til að uppræta óútskýrðan launamun kynja.

Samningsaðilar hafa kynnt sér skýrslu vinnuhópsins og eru sammála því að bókunin og það sem henni fylgdi hafi verið uppfyllt.

## Eftifylgni starfsumhverfiskönnunar – „Þáttur eineltis“

Niðurstöður starfsumhverfiskönnunar ríkisstarfsmanna leiddu í ljós að tæp 17% starfsmanna töldu sig hafa orðið fyrir einelti, þar af 10% oftast en einu sinni. Þessar niðurstöður voru hærri en gera mátti ráð fyrir út frá almennum viðmiðunartölum og ákvað starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins að grípa til sérstakra aðgerða vegna þessa. Í kjölfarið var birt grein í fréttablaðinu sem hafði að geyma upplýsingar um niðurstöður könnunarinnar. Einnig er umfjöllun um [einelti á vinnustöðum ríkisins](#) á heimasíðu ráðuneytisins þar sem meðal annars kemur fram með hvaða hætti hægt er að fyrirbyggja og taka á einelti. Þá hefur ráðuneytið haldið fund um einelti með forstöðumönnum ríkisstofnana.

Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins mun standa fyrir gerð tveggja ítarlegra kannanna um einelti, þar verður meðal annars spurt hvort starfsmaður hafi orðið fyrir einelti á síðustu 12 mánuðum og af hálfu hvers. Sú fyrri verður lögð fyrir strax í upphafi næsta árs og hin síðari ári síðar. Seinni könnuninni er ætlað að meta afrakstur þeirrar vitundarvakningar sem átt hefur sér stað frá því að umræðan fór í gang.

Ráðuneytið mun á næstunni útbúa bækling fyrir forstöðumenn og millistjórnendur þar sem útlistað verður með hvaða hætti góður stjórnandi kemur í veg fyrir og tekur á einelti. Mikilvægt er að forstöðumenn hafi ávallt vakandi auga fyrir því hvort einelti þrífist innan sinnar stofnunar.

## Ýmislegt fréttæmt

### Komandi kjarasamningar

Þriðjudaginn 4. desember sl. stóð Félag forstöðumanna ríkisstofnana fyrir morgunverðarfundi um komandi kjarasamninga.

Markmið fundarins var annars vegar að kynna forstöðumönnum áherslur, stöðu og horfur í kjarasamningum jafnt á almenna markaðinum sem undirbúning fjármálaráðuneytisins að samningum við ríkisstarfsmenn og hins vegar að skapa vettvang þar sem forstöðumenn geta komið á framfæri sjónarmiðum um þær áherslur sem beri að leggja.

Á fundinum fjallaði Vilhjálmur Egilsson framkvæmdastjóri Samtaka atvinnulífsins um meginatriði komandi kjarasamninga. Gunnar Björnsson formaður samninganefndar ríkisins fjallaði um grunnmarkmið ríkisins í launa- og starfsmannamálum. Þá lýstu þau Erna Einarasdóttir sviðsstjóri starfsmannamála Landspítala, Hildur Dungal forstjóri Útlendingastofnunar og Jón Rögnvaldsson vegamálastjóri sjónarmiðum ríkisstofnana í komandi kjarasamningum. Líflugar umræður urðu að loknum framsöguerindunum.

### Skipun starfshóps um launamun kynjanna

Fjármálaráðherra hefur skipað starfshóp um launamun kynjanna. Starfshópurinn er skipaður í samræmi við stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnarinnar frá 23. maí 2007. Í stefnuyfirlýsingunni segir:

„Gerð verði áætlun um að minnka óútskýrðan kynbundinn launamun hjá ríkinu og stefnt að því að hann minnki um helming fyrir lok kjörtímabilsins. Ríkisstjórnin vill koma á samvinnu aðila vinnumarkaðarins og hins opinbera um að leita leiða til að eyða þessum launamun á almennum vinnumarkaði. Endurmeta ber sérstaklega kjör kvenna hjá hinu opinbera, einkum þeirra stétta þar sem konur eru í miklum meirihluta. Stefnt skal að því að jafna stöðu kvenna og karla í nefndum og stjórnunarstöðum á vegum ríkisins.“

Starfshópurinn hefur þau meginverkefni að:

- Setja fram áætlun um það hvernig minnka megi óútskýrðan launamun kynjanna á opinberum vinnumarkaði með það að markmiði að hann minnki um helming á kjörtímabilinu.
- Gera tillögur um það hvernig endurmeta megi sérstaklega kjör kvenna hjá hinu opinbera, einkum þeirra stétta þar sem konur eru í miklum meirihluta.

### Vefsíða kjararáðs

Fjármálaráðuneytið vill vekja athygli þeirra sem þiggja laun samkvæmt úrskurðum kjararáðs og einnig þeirra sem afgreiða laun kjararáðsmanna á [vefsíðu kjararáðs](#). Á síðunni eru birtar ákvarðanir og úrskurðir kjararáðs svo og aðrar upplýsingar sem kjararáð vill koma á framfæri.

Sérstök athygli er vakin á reglum kjararáðs um starfskjör sem settar voru 30. maí 2007. Kjararáð hefur einnig sett sér viðmiðunarreglur um greiðslur fyrir aukastörf. Þá er að finna á vefsíðunni reglur um starfsmenntunarsjóð embættismanna. Greitt er gjald af launum kjararáðsmanna í sérstakan orlofssjóð, Árnessjóð. Sjóðurinn sendir árlega bréf til félagsmanna sinna um úthlutunarreglur. Starfsmaður sjóðsins er Sigurður Þorkelsson, sími 897-7493, netfang [arnessjodurinn@isl.is](mailto:arnessjodurinn@isl.is).

## Nýtt efni á vefsíðu fjármálaráðuneytisins

### Dreifibréf um veikindarétt

Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins eru birt dreifibréf sem hafa að geyma almennar leiðbeiningar og tilmæli til ráðuneyta og stofnana um málefni ríkisstarfsmanna.

Nýtt [dreifibréf um veikindarétt](#) hefur nú verið birt á vefsíðu fjármálaráðuneytisins. Dreifibréfinu er ætlað að skýra almennar réttarreglur og kjarasamningsákvæði sem varða veikindarétt starfsmanna sem ráðnir eru á mánaðarlaunum til tveggja mánaða eða lengur. Fjallað er um helstu atriði sem reynir á við veikindi starfsmanna og grunnhugtök skýrð. Í dreifibréfinu er m.a. að finna dæmi um hvernig veikindadagar eru taldir þegar um er að ræða endurtekin veikindi, hvernig á að telja veikindadaga í hlutaveikindum, hvenær veikindaréttur fellur brott o.fl.

### Nýtt efni á spurt og svarað:

#### Skylda til auglýsingar starfs við lífeyristöku samhlíða lækkuðu starfshlutfalli

Sífelld vakna spurningar í starfsmannahaldi hjá stofnunum ríkisins líkt og hjá öðrum vinnuveitendum. Mikið hefur verið spurt um þann möguleika starfsmanna ríkisins sem eru í B – deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins að [lækka starfshlutfall sitt niður fyrir 50%](#) og fara á lífeyri en halda áfram að starfa hjá stofnuninni. Við þessu eru komin svör á vefsíðu ráðuneytisins.

### Einelti á vinnustað

Mikið hefur verið rætt um einelti að undanfögnu í kjölfar niðurstöðu starfsumhverfiskönnunarinnar. Bætt hefur verið inn [efni á vefsíðu ráðuneytisins](#) bæði ítarefni og yfirliti yfir þjónustuaðila sem Vinnueftirlit ríkisins hefur viðurkennt.

## Ný atvinnugreinaflokkun á Íslandi – ÍSAT2008

Þann 1. janúar 2008 tekur gildi ný atvinnugreinaflokkun á Íslandi, ÍSAT2008. Flokkunin er byggð á nýrri atvinnugreinaflokkun Evrópusambandsins, NACE Rev. 2, sem mun gilda í öllum ríkjum evrópska efnahagssvæðisins frá 1. janúar 2008. Frá þeim tíma verður nýju flokkuninni beitt í fyrirtækjaskrá ríkisskattstjóra og í opinberri hagskýrslugerð af Hagstofu Íslands.

Gildistaka hins nýja flokkunarkerfis er lögbundin samkvæmt samningnum um evrópska efnahagssvæðið. Atvinnugreinaflokkun er meðal mikilvægustu flokkunarkerfa í hagskýrslugerð, þar sem samræmt flokkunarkerfi tryggir samanburðarhæfni á hagstærðum atvinnulífsins milli þjóða. Öllum lögskráðum félögum ber samkvæmt því að hafa skráða starfsemi samkvæmt ÍSAT2008 í fyrirtækjaskrá frá og með 1. janúar 2008.

Fjársýsla ríkisins mun sjá um að varpa ÍSAT95 númerum stofnana í ÍSAT2008 í ORRA (fjárhags- og mannauðskerfi ríkisins). Þá er stefnt að því að við skráningu kennitalna á skipulagseiningar í ORRA, verði ÍSAT2008 númer lesið sjálfkrafa út frá skráningu stofnunar í fyrirtækjaskrá RSK. Abyrgðarmenn stofnana þurfa að

sjá til þess að ÍSAT flokkun stofnana þeirra sé rétt í fyrirtækjaskrá RSK, en Hagstofan og ríkisskattstjóri hafa gefið leiðbeiningar þar um.

Nánari upplýsingar um ÍSAT2008 er að finna á heimasíðu Hagstofunnar, [www.hagstofa.is/isat](http://www.hagstofa.is/isat).

## Frá Alþingi

Frá því að síðasta fréttabréf kom út hafa nokkur stjórnarfrumvörp sem varða starfsemi og starfsmannamál ríkisstofnana verið samþykkt sem lög frá Alþingi.

### Lög um nýjar stofnanir:

- Lög um Hagstofu Íslands og opinbera hagskýrslugerð.

### Lög sem fela í sér breytt skipulag og tilfærslu á starfsemi milli stofnana:

- Lög um breytingu á ýmsum lögum vegna tilfærslu verkefna innan Stjórnarráðs Íslands.
- Lög um breytingu á lögum um almannatryggingar, lögum um félagslega aðstoð, lögum um sjúklingatryggingu, lögum um heilbrigðisþjónustu, lögum um málefni aldraðra og lögum um eftirlaun til aldraðra.

### Önnur lög:

- [Lög um breytingu á lögum um kjararáð nr. 47/2006.](#)
- [Lög um breytingu á lögum nr. 43/1990, um Lánasýslu ríkisins, með síðari breytingum.](#)

## Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

### Kjarasamningarnir framundan

Í byrjun desember hélt Félag forstöðumanna ríkisstofnana morgunverðarfund um komandi kjarasamninga. Markmið fundarins var annars vegar að kynna forstöðumönnum áherslur, stöðu og horfur í kjarasamningum jafnt á almenna markaðinum sem undirbúning fjármálaráðuneytisins að samningum við ríkisstarfsmenn og hins vegar að skapa vettvang þar sem forstöðumenn gætu komið á framfæri sjónarmiðum um þær áherslur sem beri að leggja.

Á fundinum gerði Vilhjálmur Egilsson framkvæmdastjóri Samtaka atvinnulífsins grein fyrir hvernig þessi mál horfðu við frá sjónarhóli SA og rakti áherslur samtakanna, forsendur og bakgrunn þeirra. Gunnar Björnsson formaður samninganefndar ríkisins fjallaði um launaþróun hjá ríkinu og áherslur og starfsumhverfi á þessum 12% hluta af vinnumarkaðinum. Á síðari hluta fundarins gerðu Erna Einarsdóttir sviðsstjóri starfsmannamála Landspítala, Hildur Dungal forstjóri Útlendingastofnunar og Jón Rögnvaldsson Vegamálastjóri grein fyrir sjónarmiðum sínum.

Fyrir forstöðumenn skiptir mestu máli að ríkið sé samkeppnishæft á vinnumarkaði og kjarasamningar styðji við stefnumörkun stofnana. Aukin samkeppni er um starfsfólk, nýliðum á vinnumarkaði fer senn fækkandi, breytingar á aldursamsetningu þjóðarinnar hafa áhrif á forgangsröðun verkefna ríkisins og aldursamsetning ríkisstarfsmanna er önnur en á hinum almenna vinnumarkaði. Ýmis nýmæli kunna að vera uppi í kjarasamningum á almennum markaði t.d. hvað snertir stofnun áfallatryggingasjóðs. Sérstök hækkun lægstu launataxta og jöfnun launa kynjanna eru einnig snúin viðfangsefni eins og reynslan sannar. Félag forstöðumanna mun halda áfram umfjöllun um kjarasamninga eftir því sem mál þróast á næstu mánuðum.

### Árangurstenging launa forstöðumanna

Á haustþingi var lagt fram á Alþingi frumvarp fjármálaráðherra sem miðaði að því að þrengja heimildir kjararáðs til að ákvarða til hverra ákvarðanir ráðsins um laun og starfskjör skuli ná. Þekktist Félag forstöðumanna ríkisstofnana boð efnahags- og skattanefndar Alþingis um að gefa umsögn um frumvarpið. Í frumvarpinu er lagt til að lögbundið verði að kjararáð ákvarði einnig laun og starfskjör ráðuneytisstjóra og skrifstofustjóra í Stjórnarráði Íslands og forstöðumanna ríkisstofnana auk þeirra sem tilgreindir eru í núgildandi lögnum; forseta Íslands, alþingismanna, ráðherra, hæstaréttardómara og héraðsdómara.

Í umsögn Félags forstöðumanna ríkisstofnana kom fram að félagið getur fallist á að lögbundið sé að laun og starfskjör forstöðumanna séu ákvörðuð af kjararáði hafi stjórn starfseiningar í ríkiseigu ekki það hlutverk, enda bætist við frumvarpið ákvæði sem heimili ráðuneyti og forstöðumanni að gera með sér tímabundið samkomulag um launaauka forstöðumanns nái hann tilteknum markmiðum í starfsemi stofnunar sem hann stýrir. Slíkt samkomulag sé einkum gert með vísan til atriða sem fram koma í erindisbréfi forstöðumanns eða samningi ráðuneytis og stofnunar um starfsemina.

Þannig fyrirkomulag er í góðu samræmi við stefnu og áherslur ríkisins á undanförunum árum um árangursdrifinn ríkisrekstur sem endurspeglast m.a. í kjarasamningum og varðar að fjölga úrræðum til að umbuna starfsmönnum og bregðast við margbreytilegum aðstæðum með fleiri möguleikum til launasetningar t.d. með því að árangurstengja hluta launa, greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, draga úr takmörkunum í miðlægum kjaraákvörðunum, auka sveigjanleika launakerfisins og færa útfærslu og framkvæmd launaákvæðana nær vettvangi. Er nú svo komið að forstöðumenn ríkisstofnana, sem stýra stærstum hluta af daglegri starfsemi ríkisins, eru einir af örfáum aðilum í ríkisþjónustu sem enga möguleika hafa á að tengja launakjör sín árangri í starfi. Getur slíkt fyrirkomulag tæpast talist uppörvandi né árangursmiðað.

*Haukur Ingibergsson*  
*Formaður Félags forstöðumanna ríkisstofnana*