



Efnisyfirlit

[Undirbúningur kjaraviðræðna hjá ríkinu að hefjast](#)

[Einelti á vinnustöðum ríkisins](#)

[Starfaflokkun ríkisstarfsmanna](#)

[Ymislegt fréttæmt](#)

[Norræn starfsmannaskipti](#)

[Frá Alþingi](#)

Útgefandi: *Fjármálaráðuneytið*

Ábyrgðarmaður: *Baldur Guðlaugsson ráðuneytisstjóri*

Veffang: fjarmalaraduneyti.is

Netfang: postur@fjr.stjr.is

Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

[Fjárlagaliðum með halla umfram 4% fækkaði um 20% milli 2005 og 2006](#)

Undirbúningur kjaraviðræðna hjá ríkinu að hefjast

Kjarasamningar ríkisins gilda flestir til 31. mars eða 30. apríl á næsta ári. Kjarasamningar tveggja stéttarféлага renna þó út þegar um næstu áramót og nokkur stéttarfélög sömdu til lengri tíma.

Á síðasta samningstímabili gerði samninganefnd ríkisins 42 kjarasamninga við 116 stéttarfélög. Til samanburðar má geta þess að á samningstímabilinu 2000-2004 gerði nefndin 77 kjarasamninga við 136 stéttarfélög. Fækkun samninga milli tímabila er jákvæð þróun sem ræðst af því að ýmis stéttarfélög sameinuðust og önnur höfðu samflot um samningsgerðina. Nú liggur fyrir að gera þarf a.m.k. 43 kjarasamninga við 115 stéttarfélög. Framundan er því mikill samningavetur.

Samninganefnd ríkisins mun leita eftir samvinnu við forstöðumenn við undirbúning samningsgerðarinnar. Slík samvinna og meiri þátttaka forstöðumanna er rökrétt afleiðing aukinnar ábyrgðar forstöðumanna á framkvæmd kjarasamninga og þróunar sem hefur orðið á kjarasamningum og launakerfi ríkisstarfsmanna á liðnum árum, svo sem með tilkomu stofnanasamninga og launatóflubreytinga. Þá hyggst Félag forstöðumanna taka þessi mál sérstaklega til umræðu á næstunni.

Samninganefnd ríkisins hvetur forstöðumenn til að koma á framfæri tillögum að breytingum á kjarasamningunum. Tillögurnar sendist Hrafnhildi Ásgeirsdóttur (hrafnhildur.asgeirsdottir@fjr.stjr.is), ritara á starfsmannaskrifstofu.

Einelti á vinnustöðum ríkisins

Undanfarið hafa fjölmiðlar fjallað nokkuð um einelti hjá stofnunum ríkisins og tengist umræðan m.a. niðurstöðum könnunar á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna frá árinu 2006. Í könnuninni voru ríkisstarfsmenn spurðir hvort þeir hefðu orðið fyrir einelti á núverandi vinnustað og var einelti skilgreint sem „endurtekin neikvæð framkoma gagnvart einstaklingi/um yfir ákveðið tímabil sem hann eða þeir upplifa sem særandi og/eða niðurlægjandi“. Þátttakendur voru starfsmenn í 50% starfshlutfalli eða meira hjá 144 ríkisstofnunum. Tæp 17% töldu sig hafa orðið fyrir einelti, þar af 10% oftast en einu sinni. Þessar niðurstöður eru hærri en gera mátti ráð fyrir út frá almennum viðmiðunartölum og ber að taka þær alvarlega. Hér verður rýnt nánar í niðurstöðurnar og fjallað um hvernig bregðast eigi við.

Nánar um niðurstöðurnar

Í könnuninni mældist ekki mikill munur milli kynja en hlutfall þeirra sem hafa orðið fyrir einelti lækkar heldur með hækkandi aldri. Könnunin sýnir að starfsánægja starfsmanna sem hafa orðið fyrir einelti er talsvert minni en starfsánægja þeirra sem ekki hafa verið þolendur þess. Þannig eru 56-72% starfsmanna sem telja sig hafa orðið fyrir einelti ánægð í starfi en rúmlega 83% þeirra sem ekki hafa orðið fyrir einelti.

Tafla 1: Tengsl eineltis og starfsánægju meðal ríkisstarfsmanna

Hefur þú orðið fyrir einelti á nú verandi vinnustað?	Ánægðir í starfi	Hvorki né	Óánægðir í starfi	Samtals
Nei	83,3%	11,1%	5,6%	100%
Já, einu sinni	72,6%	17,2%	10,2%	100%
Já, oftár en einu sinni	56,3%	20,6%	23,1%	100%
Veit það ekki	61,0%	25,7%	13,3%	100%

Könnunin gefur einnig til kynna að einelti hafi áhrif á mat starfsmanna á stjórnun stofnunar. Talsvert færri þeirra sem telja sig hafa orðið fyrir einelti eru ánægðir með stjórnun stofnunar. Þannig eru 25-36% þolenda eineltis ánægð með stjórnun stofnunar en 46% starfsmanna sem ekki hafa orðið fyrir einelti.

Tafla 2: Tengsl eineltis og ánægju með stjórnun stofnunar meðal ríkisstarfsmanna

Hefur þú orðið fyrir einelti á nú verandi vinnustað?	Ánægðir með stjórnun	Hvorki né	Óánægðir með stjórnun	Samtals
Nei	46,2%	27,5%	26,3%	100%
Já, einu sinni	36,2%	30,0%	33,8%	100%
Já, oftár en einu sinni	25,1%	27,4%	47,5%	100%
Veit það ekki	30,8%	34,7%	34,4%	100%

Heldur færri háskólamenntaðir hafa upplifað einelti en starfsmenn með grunnskólamenntun og starfs- og/eða framhaldsmenntun. Tæp 15% háskólamenntaðra töldu sig hafa orðið fyrir einelti en hlutfallið var rúm 17% hjá starfsmönnum með grunnskólapróf og tæp 19% hjá starfsmönnum með starfs- og/eða framhaldsmenntun.

Tafla 3: Einelti eftir menntun ríkisstarfsmanna

Hver er menntun þín?	Nei	Já, einu sinni	Já, oftár en einu sinni	Veit það ekki	Samtals
Grunnskólamenntun	78,2%	6,5%	10,9%	4,5%	100%
Starfs- og/eða framhaldsmenntun	77,0%	7,1%	11,8%	4,1%	100%
Háskólamenntun	82,0%	6,4%	8,4%	3,2%	100%

Þá mælist munur eftir stjórnunarstöðu starfsmanna. Hlutfall þeirra sem telja sig hafa orðið fyrir einelti er lægst hjá stjórnendum með fimm eða fleiri undirmenn eða rúm 14% á móti 16,5-17,4% hjá öðrum starfsmönnum.

Tafla 4: Einelti eftir stjórnunarstöðu ríkisstarfsmanna

Gegnir þú stjórnunarstöðu hjá stofnuninni?	Nei	Já, einu sinni	Já, oftár en einu sinni	Veit það ekki	Samtals
Nei	79,4%	6,7%	10,1%	3,8%	100%
Já, en ég er ekki með mannaforráð	79,2%	7,6%	9,8%	3,4%	100%
Já, undirmenn mínir eru innan við 5	79,4%	5,4%	11,1%	4,1%	100%
Já, undirmenn mínir eru 5 eða fleiri	83,1%	6,1%	8,0%	2,8%	100%

Í könnuninni var ekki spurt um hvenær eineltið átti sér stað né hverjir væru gerendur. Því vakna spurningar eins og: „Í hve miklum mæli eru gerendur eineltis yfirmenn?“, „Hvort eru gerendurnir samstarfsmenn eða viðskiptavinir?“ og „Er stutt eða langt síðan eineltið átti sér stað?“ Aætla má að einelti hefði mælst lægra ef spurningin hefði aðeins náð til síðustu 12 mánuða en ekki ótilgreinds tíma. Til viðmiðunar sýna niðurstöðurnar að einelti meðal starfsmanna með eins árs starfsaldur eða minna er 6,1% en 14% meðal starfsmanna með eins til fimm ára starfsaldur. Þótt tíðni eineltis meðal þessara hópa sé lægri en hjá heildinni er hún samt sem áður ólíðandi há.

Tafla 5: Einelti meðal ríkisstarfsmanna eftir starfsaldri

Starfsaldur á núverandi vinnustað	Nei	Já, einu sinni	Já, oftár en einu sinni	Veit það ekki	Samtals
Skemur en 1 ár	90,8%	2,5%	3,6%	3,1%	100%
1-5 ár	83,0%	5,8%	8,2%	3,0%	100%
6-10 ár	76,5%	7,4%	11,7%	4,4%	100%
11-15 ár	76,2%	7,8%	12,9%	3,1%	100%
16-20 ár	73,5%	10,4%	12,5%	3,6%	100%
21 ár eða lengur	76,9%	7,2%	11,2%	4,7%	100%
Samtals	79,8%	6,7%	9,8%	3,7%	100%

Viðbrögð forstöðumanna stofnana

Tíðni eineltis á vinnustöðum ríkisins er hærra en unað verður við. En hvernig geta forstöðumenn stofnana brugðist við, fyrirbyggt og tekið á einelti? Fyrirmæli laga og reglna sem varða einelti eru skýr og stjórnendur bera ábyrgð á að þeim sé framfylgt. Jafnframt liggja fyrir ýmiss konar leiðbeiningar um fyrirbyggjandi aðgerðir og viðbrögð í eineltismálum. Hafa þer í huga að vinnustaðarmening, upplýsingaflæði og stjórnendastíll hafa úrslitaáhrif á hvort einelti þrífst á vinnustaðnum.

Stjórnendur ríkisstofnana hafa ríkar skyldur varðandi málsmeðferð, sbr. viðmið um góða starfshætti ríkisstarfsmanna. Flókið lagaumhverfi má þó ekki verða til þess að þeim fallist hendur og er engin afsökun fyrir því að taka ekki á eineltismálum.

Á vef fjármálaráðuneytisins er að finna samantekt um [einelti á vinnustöðum](#), lagaumhverfið, viðbrögð við einelti, áhugaverða tengla o.fl. Innan tíðar hyggst starfsmannaskrifstofa senda ráðuneytum og stofnunum yfirlit yfir einelti á hverri stofnun fyrir sig samkvæmt niðurstöðum könnunarinnar og samanburðartölur fyrir stofnanahópa. Til greina kemur jafnframt að halda fundi um eineltismál í samstarfi við Félag forstöðumanna ríkisstofnana.

Í kjölfar starfsumhverfiskönnunarinnar 2006 vinnur starfsmannaskrifstofa nú að stefnumótum og verkefnaáætlun sem miða skal að því að bæta starfsumhverfi ríkisstarfsmanna. Einelti á vinnustöðum ríkisins er eitt þeirra atriða sem gefinn verður aukinn gaurur.

Starf flokkun ríkisstarfsmanna

Nokkuð hefur verið skrifað að undanförunu í Fréttabréf stjórnenda stofnana um mikilvægi þess að öll störf hjá ríkinu séu rétt flokkuð. Frá því að starfsheiti hurfu út úr miðlægum kjarasamningum (sem oftast var lítið að marka) er þetta eina tækið til þess að flokka störf á samræmdan hátt. Má þar nefna hvers konar launakannanir, launatölfræði, athuganir á launamun kynjanna o.fl. sem oft er nauðsynlegt að skoða. Eftirfarandi pistill um mikilvægi starf flokkunar kerfisins kemur frá Hagstofu Íslands.

Mikilvægi starf flokkunar kerfisins

Mikilvægt er að stofnanir sem hafa ekki þegar starf flokkað starfsmenn sína samkvæmt ÍSTARF 95 ljúki því sem allra fyrst og fari yfir starf flokkun starfsmanna sem þegar hafa verið flokkaðir til að gæta samræmis og lagfæra villur. Einnig er mikilvægt að endurskrá upplýsingar við breytingar, t.d. ef starfsmaður skiptir um starf innan stofnunar. Með því getum við tryggt betri upplýsingar, sem gagnast ekki sist stjórnendum ríkisstofnana og öðrum sem leggja áherslu á vandaða ákvarðanatöku.

Tilgangur flokkunar kerfisins

Tilgangur flokkunar kerfisins er tvíþættur. Með notkun þess gefst kostur á að samræma starf flokkun fyrirtækja og stofnana hér á landi en slík samræming hefur í för með sér mikla kosti, bæði í þágu rannsókna á þessu sviði, sem og fyrir stjórnendur sem leggja áherslu á mikilvægi upplýsinga við ákvarðanatöku. Í öðru lagi gefur alþjóðlegur grunnur kerfisins möguleika á raunhæfum samanburði íslenskra og erlendra hagskýrslna um vinnumarkaðinn.

Starf og kunnátta

Til grundvallar ÍSTARF 95 starf flokkunar kerfinu liggja tvö meginhugtök. Starf er grunneiningin í flokkunar kerfinu, þ.e. tiltekin verkefni og skyldur starfsmanns (það sem starfsmaðurinn gerir). Störf með lík viðfangsefni og skyldur mynda síðan starfsgrein (fjögurra stafa númer) þrátt fyrir að starfsheitin geti verið ólík. Kunnátta er færni sem þarf til að vinna verk og sinna skyldum sem tiltekið starf krefst og er greind eftir kunnáttustigi og sérhæfingu. Kunnáttustig ræðst af umfangi verkefna, skyldna og því hversu vandasöm verkin eru. Skólaganga er meðal annars notuð til að skilgreina kunnáttustigin. Formleg skólaganga er þó hvergi skilyrði því kunnátta má ekki síður afla með þjálfun og reynslu. Dæmi um þetta er tungumálakunnátta og löng reynsla við smíða- eða tölvuvinnu. Sérhæfing ræðst af þekkingunni sem krafist er, verkfærum, vélum og tækjum sem notuð eru, ásamt því hvaða efni er unnið með og hvers konar vara er framleidd eða þjónusta innt af hendi.

Hagnýting starf flokkunar

Meðal rannsókna sem byggjast á starf flokkun samkvæmt alþjóðlegum stöðlum er launarannsókn Hagstofu Íslands. Henni er ætlað það mikilvæga hlutverk að gefa samræmdar upplýsingar um laun og launaþróun á íslenskum vinnumarkaði. Nú nær launarannsóknin til flestra atvinnugreina á almennum vinnumarkaði auk sveitarfélaga. Innleiðing ríkisins í fyrrgreinda rannsókn hefur staðið yfir um nokkurt skeið og er samræmd starf flokkun eitt meginmarkmið slíks ferlis.

Þátttaka ríkis í launarannsókn Hagstofu Íslands grundvallast á því hversu vel tekst til við að samræma flokkun gagna frá einstökum stofnunum og skiptir þátttaka stjórnenda þar höfuðmáli. Þekking innan sérhvarra stofnunar á eðli starfa sem þar eru innt af hendi er forsenda þess að rétt skráning eigi sér stað. Sérstaklega þarf að gæta að því að störf séu flokkuð eftir ofangreindum meginhugtökum, starfi og kunnáttu. Í einhverjum tilfellum gengur sú

nálgun í berhögg við aðferðir sem áður hafa verið notaðar til flokkunar starfa, sérstaklega í tilfellum þar sem starfsheiti eða menntun hafa ráðið flokkuninni.

Nánari upplýsingar um starfaflokkunarkerfið er að finna á vef Hagstofu Íslands í ritinu Íslensk starfaflokkun ÍSTARF 95 (<http://www.hagstofa.is/Pages/1006>) en auk þess má nálgast upplýsingar hjá Falasteen Abu Libdeh í síma 528 1258.

Ýmislegt fréttæmt

Markmið ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum

Fjármálaráðherra mun á næstunni skipa starfshóp sem verður einn þriggja starfshópa sem ætlað er að fylgja eftir markmiðum í stefnuyfirlýsingu ríkisstjórnarinnar frá 23. maí sl. á sviði jafnréttismála, svo sem kynnt var á vefsíðu félagsmálaráðuneytisins 11. september sl.

Gert er ráð fyrir að starfshópurinn muni m.a. verða skipaður aðila úr hópi félags forstöðumanna.

Fundir um málefni miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði

Athygli forstöðumanna er vakin á fundaröð sem verkefnisstjórn 50+ efnir til á næstunni um málefni miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði. Haldnir verða þrjú morgunverðarfundir á Grand hótél, Hvammi, 19. október, 2. nóvember og 15. nóvember nk. kl. 8:30-10:00.

Á fundunum verður tekið fyrir fjölbreytilegt efni um málefni miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði, svo sem:

- Hver er ávinningur þjóðfélagsins af atvinnuþátttöku eldra fólks?
- Hver verður mannfjöldaþróunin á Íslandi á næstu áratugum og hvaða áhrif hefur það á vinnumarkaðinn?
- Hver er ávinningur fyrirtækja af atvinnuþátttöku eldra fólks?

Fundirnir verða auglýstir sérstaklega þegar nær dregur í fjölmíðlum og á vefsíðum félagsmálaráðuneytisins og fjármálaráðuneytisins.

Norræn starfsmannaskipti

Markmiðið með norrænu starfsmannaskiptunum er að auka norræna samvinnu og hefur Norræna ráðherranefndin haft forgöngu um að gera ríkisstarfsmönnum á Norðurlöndum kleift að stunda tímabundið störf eða nám á starfsvettvangi sínum hjá ríkisstofnunum annars staðar á Norðurlöndum. Starfsmannaskiptin hafa verið möguleg allt frá árinu 1979.

Á síðasta ári voru styrkþegar átta og hlutu þeir styrki til eins til fimm mánaða dvalar auk greiðslu ferðakostnaðar. Flestir fóru til Danmerkur en einn til Noregs. Á þessu ári eru styrkþegar níu talsins og hlutu þeir styrki til eins til tíu mánaða dvalar. Þeir fara til Danmerkur, Svíþjóðar og Finnlands.

Umsóknarfrestur fyrir árið 2008 er til 30. nóvember 2007 og eru upplýsingar um starfsmannaskiptin á vefsíðu fjármálaráðuneytisins. Þar er einnig að finna skýrslur frá styrkþegum.

Sjá slóðina: <http://fjarmalaraduneyti.is/starfsmenn-rikisins/yfirlit/starfsaevin/skiptidvol/>.

Frá Alþingi

Á vor- og sumarþingi 2007 voru nokkur stjórnarfrumvörp sem varða starfsemi og starfsmannamál ríkisstofnana samþykkt sem lög frá Alþingi:

Lög um nýjar stofnanir og sameiningu eldri stofnana í nýjar

[Lög um Náttúruminjasafn Íslands, nr. 35/2007.](#)

[Lög um opinberan stuðning við tæknirannsóknir, nýsköpun og atvinnuþróun, nr. 75/2007](#) (Nýsköpunarmiðstöð Íslands).

Lög um stofnun hlutafélags

[Lög um Ríkisútvarpið ohf., nr. 6/2007.](#)

Ný lög um eldri stofnanir

[Lög um heilbrigðisþjónustu, nr. 40/2007.](#)

[Lög um landlækni, nr. 41/2007.](#)

[Lög um Heyrnar- og talmeinstöð, nr. 42/2007.](#)

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

[Lög um breytingu á lögum um búnaðarfræðslu, nr. 57/1999, með síðari breytingum, nr. 173/2006.](#)

[Lög um sameiningu Kennaraháskóla Íslands og Háskóla Íslands, nr. 37/2007.](#)

[Lög um breytingu á lögum um stöðu, stjórn og starfshætti þjóðkirkjunnar, nr. 82/2007.](#)

[Lög um breytingu á lögum um Stjórnarráð Íslands, nr. 73/1969, nr. 109/2007.](#)

Önnur lög

[Lög um breytingu á lögum er varða lífeyrisréttindi starfsmanna, nr. 62/2007.](#) Varðar norrænt samkomulag og starfsmenn alþjóðastofnana.

Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Fjárlagaliðum með halla umfram 4% fækkaði um 20% milli 2005 og 2006

Um miðjan ágúst gaf Ríkisendurskoðun út skýrslu sína um framkvæmd fjárlaga liðins árs. Nokkrar umræður urðu í fjölmiðlum um skýrsluna. Mátti ráða af umræðunni að forstöðumenn ríkisstofnana væru varasamt lið sem umgengist fjárlög af kæruleysi. Sárnaði ýmsum forstöðumönnum sú framsetning ef marka má símtölin sem formaður fékk frá félagsmönnum dagana sem umræðan stóð sem hæst.

Auðvitað voru fjölmiðlarnir að leggja út af orðum Ríkisendurskoðunar með sínum hætti, svo sem um að einstakir forstöðumenn ríkisstofnana hefðu tekið sér vald til að auka umfang almannaþjónustu umfram það sem löggjafinn hefði mælt fyrir um og ákvarðað væri með fjárveitingum. Allir aðilar sýndu agaleysi, bæði forstöðumenn sem hlut ættu að máli og stjórnendur ráðuneyta sem forstöðumennirnir heyrdu undir, að forstöðumönnum bæri skilyrðislaust að reka stofnanir sínar innan fjárheimilda og brot á þeim starfsskyldum þýddu lögum samkvæmt áminningu eða lausn frá störfum. Athugasemdir Ríkisendurskoðunar lutu einkum að tvennu, annars vegar að ríkisstofnanir nýttu ekki allar fjárveitingar sínar og hins vegar að þær færu umfram fjárheimildir.

Á síðustu áratugum 20. aldar var fyrirkomulagið þannig að væru stofnanir ekki búnar að eyða fjárveitingu ársins um áramót fóru peningarnir aftur í ríkissjóð og voru stofnuninni glataðir. Forstöðumenn lögðu mikla áherslu á að breyta þessu og að ef þeir sýndu aðhald og hagræðingu í rekstri hefði stofnunin fjárveitinguna áfram til ráðstöfunar. Á þetta féllst Alþingi fyrir áratug og gerði viðeigandi lagabreytingar. Þessi breyting hefur tvímælalaust orðið til góðs í ríkisrekstrinum og aukið hagræðingartilvæði og langtímahugsun. Þetta fellur einnig ágætlega að grundvelli rammafjárlaga. Ef horfið verður af þessari braut er hætt á að mál fari aftur í gamla farið og menn kappkosti að nýta fjárveitingu hvers árs til fulls fyrir hver áramót, jafnvel þótt hjá því mætti komast.

Þegar umframeyðsla er skoðuð kemur í ljós að fjárlagaliðum með halla umfram 4% fækkar úr 96 í 75 á milli árána 2005 og 2006 eða um 20% og að einvörðungu um 15 hefðbundnar stofnanir eru með halla umfram 50 m.kr. Meðal annarra fjárlagaliða í hallarekstri eru greiðslur vegna sauðfjárframleiðslu, greiðslur vegna riðuveiki, opinber réttaraðstoð, bætur brotápola, Jöfnunarsjóður sveitarfélaga, Framkvæmdasjóður aldraðra, lífeyrisskuldbindingar, eftirlaun, afskrift skattkrafna og styrkir til fráveitna sveitarfélaga. Eftir því sem hallatíðvikum fer fækkandi ætti að vera auðveldara að bregðast við. Þá þarf m.a. að skoða hvort um er að ræða rekstrar-, millifærslu- eða fjárfestingarliði, hvers eðlis vandinn er, hvaða rekstrarform hentar best, hvort of langt hafi verið gengið í árlegri hagræðingarkröfu eða hvort fjárveiting sé of lág miðað við þá starfsemi sem krafist er.

Félag forstöðumanna áformar að taka fjárlagamálin til umræðu í vetur. Vönduð fjárlagagerð er ávinningur allra og hornsteinn árangursríkrar opinberrar starfsemi. Fjárveitingar eru niðurstaða samspils viðkomandi ráðuneytis, stofnunar, fjármálaráðuneytis, fjárlaganefndar og Alþingis. Fullyrða má að enginn forstöðumaður fer fram úr fjárheimildum að gamni sínu enda geta ástæður umframútgjalda verið ýmsar eins og bent er á í skýrslu Ríkisendurskoðunar. Og enginn deilir um að farið skuli að fjárlögum eins og öðrum lögum.

Haukur Ingbergsson
formaður FFR