



Efnisyfirlit

[Staðan í samningamálum ríkisstarfsmanna 29. maí 2008](#)

[Innleiðing mannauðshluta Oracle](#)

[Forstöðumannakönnun - heildaryfirlit](#)

[Einelti – hvar erum við stödd?](#)

[Athgli er vakin á nýlegum dómum um ofgreiðslu](#)

[launa í skertu starfi](#)

[Ýmislegt fréttæmt](#)

[Stofnun ársins og fyrirmyndarstofnanir ársins 2008](#)

[Tímabundin ráðning, takmörkuð heimild](#)

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson ráðuneytisstjóri

Vefang: fjarmalaraduneyti.is

Netfang: postur@fjr.stjr.is

Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

[Kjarasamningur fjármálaráðherra og BSRB framlengdur](#)

Staðan í samningamálum ríkisstarfsmanna 29. maí 2008

Sameiginlegur kjarasamningur við 21 af 24 aðildarfélögum Bandalags starfsmanna ríkis og bæja var undirritaður 25. maí sl. Samningurinn gildir frá 1. maí 2008 til 31. mars 2009. Tvö þeirra félaga sem enn er ósamið við innan BSRB eru með samninga sem gilda til 30. nóvember 2008. Þetta eru Landsamband lögreglumanna og Tollvarðafélag Íslands. Þriðja félagið innan BSRB sem ósamið er við er Landssamband slökkviliðs- og sjúkraflutningamanna en samningur þeirra er með nokkuð öðru sniði en aðrir samningar innan BSRB.

Þá var undirritaður kjarasamningur við Starfsgreinasamband Íslands 26. maí sl. Sá samningur nær til 23 aðildarfélaga innan sambandsins. Samningurinn er með sama gildistíma og samningurinn við BSRB eða frá 1. maí 2008 til 31. mars 2009.

Þessir samningar ná til rúmlega þriðjungs ríkisstarfsmanna og samið hefur verið við 44 af tæplega 130 stéttarfélögum sem ríkið semur við.

Kjarasamningarnir við BSRB og Starfsgreinasambandið eru sambærilegir en samið var um 20.300 kr. hækkun mánaðarlauna og desemberuppbót hækkar í kr. 44.100. Þá var breytt ákvæði um mat á ávinnslurétti til veikinda þannig að starfsmenn ríkisins flytja með sér réttinn milli stofnana óháð því hvaða stéttarfélagi þeir tilheyra. Réttur foreldra til fjarveru vegna veikinda barna fer úr 10 dögum í 12.

Ekkert sérstakt fjármagn er til stofnanasamninga í þessum kjarasamningum og engar breytingar gerðar á ákvæðum samninganna um stofnanasamninga. Engin ástæða er því til að taka stofnanasamninga til endurskoðunar að þessu sinni. Fjársýsla ríkisins mun annast allar breytingar kjarasamninganna vélrænt.

Kjarasamningar ríkisins eru almennt með gildistíma til 30. apríl 2008 og er ánægjulegt að samkomulag náðist við svo stóran hóp í þann mund að fyrri samningar voru að renna út.

Viðræður standa yfir við félög innan Bandalags háskólamanna, Samiðn, Rafiðnaðarsamband Íslands, og þau félög sem standa utan bandalaga.

Innleiðing mannauðshluta Oracle

Fjármálaráðuneytið og Fjársýsla ríkisins hafa formlega skipað fimm manna nefnd sem á að hringa í framkvæmd innleiðingu á mannauðshluta Oracle. Í nefndinni eru Jóhann Friðrik Klausen, Pétur Óli Einarsson og Ólafur Jón Ingólfsson frá Fjársýslu ríkisins og Ágústa Hlín Gústafsdóttir og Helga Jóhannesdóttir frá fjármálaráðuneytinu.

Almennt má segja að sá hluti Oracle kerfisins sem býður upp á skráningu markvissra upplýsinga um mannauðinn hafa ekki verið nýttur, heldur nær einvörðungu sá hluti þess sem myndar óhjákvæmilegar forsendur til skráningar launa.

Nefndinni er ætlað að móta stefnu um hvaða upplýsingar er mikilvægt að hafa í mannauðshlutanum og leggja mat á hvaða upplýsingar ríkið sem heild þarf á að halda, en einnig þarf að sníða kerfið að þörfum ríkisstofnana, sem eru æði misjafnar hvað varðar stærð og viðfangsefni.

Nefndin hefur þegar komið saman og í aðgerðaráætlun hennar er gert ráð fyrir samráði við ráðuneytin í lok sumars og síðan stofnanir ríkisins. Kallað verður eftir þeirra hugmyndum, þörfum, óskum og athugasemdum varðandi mannauðskerfið sem nefndin mun meta og samræma. Nefndin mun kalla til sérfræðinga og mynda vinnuhópa verkefninu til framgangs.

Nefndin beinir því til ríkisstofnana sem hafa áform um að vinna að verkefnum er tengjast mannauðshluta Oracle að leita til starfshópsins og koma hugmyndum sínum á framfæri. Með þessu komum við í veg fyrir tvíverknað og stofnanir ríkisins komast með þessu móti hjá því að taka á sig kostnað vegna útfærslna sem hugsanlega yrðu leystar miðlægt fyrir allt kerfið.

Tengiliður nefndarinnar er Helga Jóhannesdóttir, sem einnig veitir nánari upplýsingar. Netfang hennar er helga.johannesdottir@fjr.stjr.is.

Forstöðumannakönnun - heildaryfirlit

Árið 2007 fór fram könnun á starfsumhverfi forstöðumanna. Markmiðið með könnuninni var að safna upplýsingum um mikilvæga þætti í starfsemi ríkisstofnana sem varða stefnumótun, stjórnun, fjármál, starfsmannamál og önnur verkefni forstöðumanna. Könnunin skiptist í tvo hluta. Fyrri hlutinn fjallar um ýmsar staðreyndir varðandi rekstur, fyrirkomulag stjórnunar og starfsmannamála hjá einstökum ríkisstofnunum en seinni hlutinn um fjármál og viðhorf forstöðumanna til ýmissa þátta í starfsumhverfi þeirra. Niðurstöður könnunarinnar voru gefnar út í þrennu lagi.

[Fyrsta skýrslan](#) um niðurstöður könnunarinnar var úr viðhorfshluta forstöðumannakönnunarinnar. Þar kom fram mat forstöðumanna á fyrirkomulagi launaákvæðana þar sem laun eru ákvörðuð með stofnanasamningum. Greint er frá afstöðu forstöðumanna til laga og reglna um starfsmannastjórnun og mati þeirra á fjárhagslegu og faglegu svigrúmi og samskiptum við ráðuneyti. Einnig er í skýrslunni fjallað um mat forstöðumanna á því hvort námskeið á vegum stéttarfélaganna og tengdra fræðslusetra skili tilætluðum árangri fyrir starfsemi stofnunarinnar. Skýrslan kom út og var kynnt í október 2007.

[Í annarri skýrslunni](#) er fjallað um stjórnun mannauðsmála hjá ríkisstofnunum, nánar tiltekið um skipulag starfsmannamála, starfsmannastefnu, starfslýsingar, upphaf starfs, þar með talið ráðningarferil, starfsþróun og starfsmannasamtöl. Þá kom fram í könnuninni mat forstöðumanna á gildi aðferða við mannauðstjórnun. Skýrslan kom út og var kynnt í febrúar 2008.

[Þriðja og síðasta skýrslan](#) úr forstöðumannahlutanum fjallar um viðhorf forstöðumanna til eigin starfs og starfsþróunar, launamála og hreyfanleika í starfi. Í þessum hluta könnunarinnar er einnig fjallað um verkefni forstöðumanna og hvernig þau hafa breyst á liðnum árum. Að lokum er fjallað um bakgrunn forstöðumanna, menntun og fyrri störf. Skýrslan kom út og var kynnt í mars 2008.

Eftirfylgni

Samstarf fjármálaráðuneytisins og Félags forstöðumanna veitti mikilvægt innlegg við gerð forstöðumannakönnunarinnar og voru niðurstöður kynntar í samstarfi við félagið. Í kjölfar niðurstaðna þótti ljóst að ráðuneyti og stofnanir þyrftu að taka höndum saman og taka markvisst á þeim þáttum sem ekki komu nægilega vel út í niðurstöðuhluta könnunarinnar. Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins hefur mætt á fundi með þeim ráðuneytum sem þess hafa óskað, í þeim tilgangi að fara yfir hvern hluta könnunarinnar og beina athyglinni sérstaklega að þeim þáttum sem ekki komu nægilega vel út. Einnig er markmiðið með fundunum að koma af stað virkum umræðum um leiðir til að fylgja niðurstöðum eftir.

Einelti – hvar erum við stödd?

Í starfsumhverfiskönnun haustið 2006 voru ríkisstarfsmenn spurðir hvort þeir hefðu orðið fyrir einelti og/eða kynferðislegri áreitni á núverandi vinnustað. Tæp 17% töldu sig hafa orðið fyrir einelti, þar af 10% oftar en einu sinni. Einelti er alvarlegt vandamál á vinnustöðum sem stjórnendum ber að taka á. Afleiðingar þess eru ekki aðeins slæmar fyrir þolendur heldur einnig fyrir rekstur stofnana.

Aðkoma starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins

Í ljósi þessara sláandi niðurstaðna taldi starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins rétt að beita sér strax fyrir markvissri fræðslu um einelti og greip til eftirfarandi aðgerða:

- Bréf ásamt gögnum um einelti og viðbrögðum við því voru send til ráðuneyta og stofnana ríkisins.
- Haldinn var sérstakur fundur um einelti með Stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála, Félagi forstöðumanna og Parx-viðskiptaráðgjöf IBM.
- Skrifaðar voru greinar um niðurstöður könnunarinnar og þær birtar í vefriti ráðuneytisins og Fréttabréfi fyrir stjórnendur ríkisstofnana.
- Ákveðið var að standa fyrir tveimur sérstökum könnunum um einelti. Í þeirri fyrri er spurt með nákvæmari hætti en áður um tilurð og tíðni eineltis. Seinni könnuninni er ætlað að meta árangur þess starfs.

Framkvæmd

Fjármálaráðuneytið er um þessar mundir að leggja fyrri könnunina fyrir. Tilgangur hennar er tvíþættur. Annars vegar að spyrja með nákvæmari hætti um tilurð og tíðni eineltis þar sem í starfsumhverfiskönnuninni skorti 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?“ Hins vegar er eineltiskönnuninni ætlað að meta árangur þess starfs sem ráðist hefur verið í að hálfu starfsmannaskrifstofu í kjölfar starfsumhverfiskönnunarinnar.

Aðferðafræðileg uppbygging

Eineltiskönnunin er úrtakskönnun, en tekið var úrtak 4.745 starfsmanna úr þýði allra ríkisstarfsmanna. Könnunin er bæði lögð fyrir starfsmenn á netinu auk þess sem hún er sendi í bréfi til þeirra sem þess óskuðu. Við framkvæmd könnunarinnar er í hvívetna farið að ákvæðum laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga (nr. 77, 23. maí 2000) og tryggt er að ekki verður á nokkurn hátt unnt að rekja niðurstöður til einstakra þátttakenda. Niðurstöðu eineltiskönnunar má vænta í júnílok. Vonast er eftir góðri þátttöku og eru stjórnendur hvattir til að ýta á eftir svörum frá sínum starfsmönnum.

Athygli er vakin á nýlegum dómum um ofgreiðslu launa í skertu starfi

Af tveimur nýlegum dómum héraðsdóms Reykjavíkur má draga þann lærdóm að stofnanir verða að huga vel að framkvæmd reglna um veikindarétt þegar um veikindi starfsmanna er að ræða og þá sérstaklega þegar um „hlutaveikindi“ er að ræða. Í þessu sambandi er rétt að benda á dreifibréf fjármálaráðuneytisins [nr. 1/2007 um veikindarétt](#) en í dreifibréfinu eru skýrðar almennar réttarreglur og kjarasamningsákvæði sem varða veikindarétt starfsmanna sem ráðnir eru á mánaðarlaunum til tveggja mánaða eða lengur. Í því er fjallað um helstu atriði sem reynir á við veikindi starfsmanna og grunnhugtök skýrð.

Í dómi héraðsdóms Reykjavíkur frá 20. febrúar sl. vegna starfsmanns skattstjórans í Reykjanesumdæmi var íslenska ríkið dæmt til að endurgreiða starfsmanninum laun sem skattstjórinn hafði skuldajafnað á móti ofgreiddum launum í veikindum. Fram kom í dómnum að starfsmaðurinn var talinn í góðri trú og mátti ekki ætla annað en að yfirmenn hans, sem hann bar fullt traust til, hefðu séð um að útreikningar á launum starfsmannsins væru með réttum hætti. Einnig sagði í dómnum að ekki verði ráðið af gögnum málsins að starfsmaðurinn hefði haft gleggri sýn á réttum launum fyrir starf sitt hjá skattstofunni en yfirmenn hans. Fram kom í dómnum að ljóst væri að um mistök við afgreiðslu launa væri að ræða, sem starfsmaðurinn hafði ekki hugmynd um og höfðu einnig leynst fyrir yfirmönnum starfsmannsins mánuðum saman.

Í dómi héraðsdóms Reykjavíkur frá 7. maí sl. vegna starfsmanns Landspítala háskólasjúkrahúss (LSH) var íslenska ríkið dæmt til að endurgreiða starfsmanninum laun sem LSH hafði skuldajafnað á móti ofgreiddum launum í veikindum. Starfsmaðurinn hafði fengið ofgreidd laun í veikindum frá febrúar 2007 til júlí 2007, alls sex mánuði. Þegar í ljós kom að starfsmaðurinn hafði fengið ofgreidd laun hóf LSH að leiðrétta þau með skuldajöfnuði fyrir júlí 2007 og ágúst 2007. Starfsmaðurinn höfðaði mál og krafðist vangreiddra launa í veikindum. Í dómnum sagði um þetta að heimild LSH til að beita skuldajöfnuði hafi verið háð því að hann gerði fullnægjandi grein fyrir endurgreiðslu sem hann skuldfærði samkvæmt launaseðli án nánari skýringa. Einnig kom fram að ósannað var að starfsmaðurinn hafi ekki verið í góðri trú um rétt til veikindalauna þegar honum voru greidd 100% laun samkvæmt launaseðli í júlí 2007. Féllst dómurinn því á að skilyrði skuldajöfnunar hafi ekki verið fyrir hendi og dæmdu ríkið til að endurgreiða starfsmanninum. Eftir stóð og að LSH átti eftir að leiðrétta ofgreidd veikindalaun til starfsmannsins frá febrúar 2007 til og með júní 2007 og krafðist þess að viðurkennd orlofskrafa kæmi þar til skuldajafnaðar en á það féllst dómurinn ekki.

Ýmislegt fréttæmt

Ríkisstofnun til fyrirmyndar 2008

Samkeppniseftirlitið hlaut í ár viðurkenningu fjármálaráðuneytisins sem ríkisstofnun til fyrirmyndar. Þá fengu Kvennasvið Landspítala og Geislavarnir ríkisins hvatningarviðurkenningar.

Í umsögn valnefndar um Samkeppniseftirlitið kemur m.a. fram að stofnunin starfi eftir skýrri stefnu og markmiðum og leggi metnað í að hrinda þeim í framkvæmd. Skipulag stofnunarinnar er verkefnaþætt og byggist á jafningjastjórnun þar sem starfsfólk er virkjað til ábyrgðar. Vel er haldið á starfsmannamálum innan stofnunarinnar og með markvissum starfs- og launasamtölum er lagður grunnur að frammistöðumati sem tekur mið af ábyrgð og árangri. Þá er lögð áhersla á hagkvæmni við nýtingu fjármuna sem kemur m.a. fram í virku tímaskráningarkerfi. Stjórnendur hafa skýra sýn á framtíð stofnunarinnar og þann árangur sem ætlunin

Stofnun ársins og fyrirmyndarstofnanir ársins 2008

SFR-stéttarfélag í almannajónustu hefur nú í þriðja sinn kosið „Stofnun ársins“ úr hópi stofnana þar sem félagsmenn þess starfa. Í þetta sinn völdu félagsmenn SFR stéttarfélags í almannajónustu Ríkisskattstjóra sem stofnun ársins 2008 í hópi stærri stofnana ríkisins, þ.e. þar sem starfsmenn eru 50 eða fleiri. Í hópi minni stofnana var Skattrannsóknarstjóri ríkisins valin stofnun ársins.

	Stærri stofnanir	Minni stofnanir
1. sæti	Ríkisskattstjóri	Skattrannsóknarstjóri ríkisins
2. sæti	Umferðarstofa	Sýslumaðurinn í Vík
3. sæti	Sjálfsbjargarheimilið	Skattstofa Austurlands
4. sæti	Landbúnaðarháskóli Íslands	Skattstofa Vestfjarða
5. sæti	Reykjalundur	Búnaðarsamband Vesturlands

Þetta er þriðja árið í röð sem Skattrannsóknarstjóri ríkisins lendir í fyrsta sæti í sínum flokki. Það er áhugavert að sjá að í báðum flokkunum eru það stofnanir fjármálaráðuneytisins sem eru í fyrsta sæti, en þess má geta að fyrrum skattrannsóknarstjóri ríkisins, Skúli Eggert Þórðarson, er í dag ríkisskattstjóri. Þegar litið er til fyrstu fimm sætanna í báðum flokkunum þá eru stofnanir fjármálaráðuneytisins í fjórum sætum af tíu.

Þessi niðurstaða rímar ágætlega við þær niðurstöður sem fram hafa komið í könnunum sem fjármálaráðuneytið hefur staðið fyrir að undanförmu á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna og kemur því ekki á óvart.

Þess skal getið að val SFR nær aðeins til starfsmanna sem eru innan félagsins sem er tæplega fjórðungur ríkisstarfsmanna. Stofnanir geta þó valið að allir starfsmenn stofnunarinnar taki þátt og var það gert hjá Ríkisskattstjóra, Umferðarstofu, Sjálfsbjargarheimilinu, Skattrannsóknarstjóra ríkisins og Búnaðarsambandi Vesturlands, meðal annarra.

Tímabundin ráðning, takmörkuð heimild

Álit umboðsmanns Alþingis, 31. desember 2007, í máli nr. 4929/2007

Í álit umboðsmanns Alþingis frá því í desember sl. er fjallað um fyrirkomulag ráðningar A til kennslu við Menntaskólann í Kópavogi (MK) og starfsloka hans við skólann. Beindist erindi A að því hvort brotin hefðu verið á honum réttindi sem hann hefði átt að njóta samkvæmt lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins en hann var ráðinn til kennslu haustið 2002 og starfaði við MK þar til sumarið 2006, jafnan með tímabundnum samningum, lengst til eins árs í senn.

Niðurstaða umboðsmanns var sú að skólameistara Menntaskólans í Kópavogi hafi borið að gera ótímabundinn ráðningarsamning við A sumarið 2004 þegar hann hafði starfað samfellt við skólann í tvö ár, enda lá þá fyrir að skólinn óskaði eftir starfskröftum hans á næsta ári. Taldi umboðsmaður það ekki hafa verið í samræmi við 2. mgr. 41. gr. laga nr. 70/1996 að skólinn skyldi á þeim tíma aðeins hafa boðið A tímabundinn ráðningarsamning. Beindi hann þeim tilmælum til Menntaskólans í Kópavogi að hann hagaði ákvörðunum um gerð ráðningarsamninga framvegis í samræmi við þau sjónarmið sem rakin væru í álitinu.

Í tilefni af ofangreindu álit vill fjármálaráðuneytið taka eftirfarandi fram. Í 2. mgr. 41. gr. laga nr. 70/1996 segir: „Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfellt lengur en í tvö ár.“ Það er afstaða ráðuneytisins, eins og fram kemur í bréfi sem það sendi umboðsmanni Alþingis vegna ofangreinds álits, að samkvæmt þessu sé ekki heimilt

að ráða starfsmenn tímabundið samfelld í lengri tíma. Þegar tímabundin ráðning hefur varað samfelld í tvö ár beri samkvæmt ofangreindu að gera ótímabundinn ráðningarsamning við starfsmann ef framlengja á ráðninguna. Þá er einnig vakin athygli á 5. gr. laga nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna en þar segir m.a. að óheimilt sé að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfelld lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum.

Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Kjarasamningur fjármálaráðherra og BSRB framlengdur

Hinn 25. maí sl. gerðu fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og aðildarfélög BSRB samkomulag „um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila“. Samkomulagið gengur út á að gildandi kjarasamningar aðila framlengjast frá 1. maí 2008 til 31. mars 2009 með þeim breytingum sem í samkomulaginu felast. Meginatriði samkomulagsins eru að frá 1. maí sl. hækka allar tölur mánaðarlauna dagvinnu um kr. 20.300 og desemberuppbót 2008 hækkar í kr. 44.100. Í samkomulaginu eru einnig ákvæði um aukinn rétt vegna veikinda þegar félagsmenn skipta um starf og stéttarfélag og aukinn réttindi vegna veikinda barna.

Það er mikilvægt að vinnufriður haldist og þetta samkomulag er lóð á þá vogaskál. Samkomulagið er gert í óvissara efnahagsumhverfi en kjarasamningar aðila á síðustu árum en þeir voru gerðir til óvenju langs tíma. Í kjarasamningum aðila frá 2005 voru markaðar nýjar leiðir sem ríkisstofnanir fögnuðu. Stofnanasamningum fylgdi fjármagn og möguleikar til umbunar voru auknir auk þess sem samræmd launatafla hjá BHM félögum stuðlaði að meiri kjarasamræmingu. Það veldur vonbrigðum að í samkomulaginu nú er ekki fjallað um stofnanasamninga og ekki er veitt til þeirra neinu fjármagni. Það merkir að ráðist ríkisstofnun í þróun eða endurskoðun stofnanasamnings á því tímabili sem samkomulagið tekur til mun stofnunin þurfa að mæta mögulegum kostnaðarauka með samsvarandi hagræðingu.

Minna má á að samkvæmt niðurstöðum nýlegrar könnunar fjármálaráðuneytisins og Stofnunar stjórnsýslufræða við HÍ hefur ýmislegt þokast til betri vegar í starfsmannamálum hjá ríkisstofnunum á undanförunum árum þrátt fyrir að lagagrunnur starfsmannahaldsins sé óviðunandi frábrugðinn því sem er á almennum vinnumarkaði þótt flest störfín séu eðlislík. Forstöðumenn hafa á undanförunum árum leitt miklar framfarir í mannauðsmálum hjá ríkisstofnunum og nær allir forstöðumenn telja að mannauðsmál gegni mikilvægu hlutverki hjá stofnun sinni.

Með samkomulaginu fylgja bókanir um að samræma og kerfisbinda upplýsingagjöf til stéttarfélaga um laun félagsmanna. Sambærilegar upplýsingar skortir fyrir forstöðumenn stofnana ríkisins og kallar Félag forstöðumanna eftir sambærilegum upplýsingum fyrir þá. Þá fylgir bókun um skipun starfshóps aðila til að þróa frekar náms- og starfsráðgjöf fyrir félagsmenn BSRB, og tilgreint er sérstakt framlag fjármálaráðherra til eflingar mannauðsmála hjá ríkinu. Þá eru framlengdar bókanir um þróunar- og símenntunarsjóði félagsmanna og framlag til Fræðslusetursins Starfsmenntar út samningstímabilið. Huga á að endurskoðun núverandi tilhögunar vegna endurhæfingar sbr. samkomulag aðila á almenna vinnumarkaðinum um að hefja þróun nýs fyrirkomulags á endurhæfingu á árinu 2008 og að halda áfram umræðum um breytt fyrirkomulag á fjölskyldu- og styrktarsjóði. Í fylgiskjali með samkomulaginu kemur fram að aðilar eru ásáttir um að ræða nokkur mál á gildistíma samkomulagsins svo sem stuðning við starfsþróunarstarf, stuðning við stofnanir, einkum í heilbrigðis- og félagsmálageira, til að vinna að bættum aðstæðum mannauðsmála, samstarf um endurskoðun á lögum og reglum um starfsmenn ríkisins og samræmingu á texta kjarasamninga.

Öll þessi atriði skipta forstöðumenn ríkisstofnana miklu og eðlilegt er að þeir komi að þeirri vinnu sem fyrirhuguð er.

Haukur Ingibergsson
Formaður Félags forstöðumanna ríkisstofnana