



FRÁ FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIU

FRÉTTABRÉF FYRIR STJÓRNENDUR RÍKISSTOFNANA

2. tölublað 4. árg. 28. júní 2002.

Efnisyfirlit

Stofnanasamningar

Staða innleiðingar á fjárhags- og mannauðskerfi

Ríkisstofnun til fyrirmyndar

Athyglisverður dómur

Ymislegt fréttmæmt

- Starfatorg.is - vefur um laus störf hjá ríkinu
- Kynningarfundur með nýjum forstöðumönnum
- Athygli vakin á ráðstefnum

Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

- Kjarasamningar-stofnanasamningar

2 tbl. 4. árg.

Útgefið 28. júní 2002

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson, ráðuneytisstjóri

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

Tölvupóstfang: <mailto:postur@fir.stjr.is>

Smellið á strikið á milli greina til að fara aftur upp

Stofnanasamningar

Að undanfögnu hefur nokkuð verið leitað til starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins vegna endurskoðunar stofnanasamninga en samkvæmt ákvæðum kjarasamninga skulu aðilar stofnanasamnings endurskoða hann innan eins árs frá staðfestingu kjarasamnings og síðan eigi sjaldnar en annað hvert ár. Þannig að það getur verið nóg að gera við endurskoðun stofnanasamninga hjá mörgum stofnunum því að oft eru starfsmenn í mörgum stéttarfélögum hjá stofnunum.

Við endurskoðun stofnanasamninga er áriðandi að muna eftir markmiðum stofnanasamninga sem skv. kjarasamningum eru:

- að styrkja starfsemi viðkomandi stofnunar þegar til lengri tíma er litið með því að færa í hendur stofnunar og stéttarfélags/starfsmanna hennar útfærslu tiltekinna þátta kjarasamningsins og skapa þannig forsendur fyrir betri starfsskilyrðum starfsmanna.
- að færa ákvörðun um launasetningu starfa nær starfsvettvangi þar sem hægt er að bregðast hraðar við breytingum sem eiga sér stað á störfum og skipulagi stofnana.
- að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarSKIPULAG stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættum kjörum.

Áriðandi er við slíka endurskoðun að hver stofnun hafi skýra mynd af því hvers konar menntun og reynsla starfsmanna er nauðsynleg við stofnunina og ekki síður þarf stofnunin að setja sér launastefnu og framfylgja henni. Þá þurfa forráðamenn stofnunar að leggja niður fyrir sér hvaða möguleikar eru fyrir hendi í þeim kjarasamningum sem starfsmenn stofnunarinnar taka laun eftir og ekki síður hvaða fjármunir eru til ráðstöfunar til launagreiðslna. Við kjarasamningsgerðina var það sérstaklega áréttað af fulltrúum samninganefndar ríkisins að stofnunum yrði ekki tryggt sérstakt fjármagn til breytinga á fyrirliggjandi stofnanasamningum.

Af hálfu fjármálaráðuneytisins er litið á endurskoðun sem þessa sem kjörið tækifæri fyrir stofnanir til þess að sníða af agnúa sem komið hafa fram við framkvæmd stofnanasamninga fram til þessa, svo sem hvort greiða á fyrir formlegt framhaldsnám, t.d. á háskólastigi, eða hvort greiða á viðbótarlaunaflokka fyrir námskeið.

Þá telur fjármálaráðuneytið að stofnanir eigi að forðast að semja „á línuna“, þ.e. að samþykkja launaflokkshækkun á alla starfsmenn og varpa þar með mati á persónubundnum þáttum fyrir róða. Stofnanir eiga að horfa til starfsins og semja um grunnröðun starfs í stofnanasamningi en ekki um endanlega röðun þess einstaklings sem gegnir starfinu þá stundina. Það síðarnefnda kemur skrefi síðar með mati á persónubundnum þáttum einstaklingsins.

En það þarf ekki endilega að gera stofnanasamning við hvert einasta stéttarfélag. Mörg dæmi eru um að stofnanir og/eða stéttarfélög hafi sameinast um gerð stofnanasamninga. Má þar nefna dæmi um stofnanasamninga skattstjóra, sýslumanna og heilsugæslustöðva við Starfsmannafélag ríkisstofnana. Þá gerðu Landssamband lögreglumanna og Ríkislögreglustjóri, Lögregluskóli ríkisins, lögreglustjórinn í Reykjavík og öll sýslumannsembættin nýlega einn stofnanasamning fyrir öll embættin vegna lögreglumanna. Fleiri dæmi mætti nefna. Einnig geta stofnanir gert einn sameiginlegan stofnanasamning

við mörg stéttarfélög hjá sömu stofnun náist samkomulag þar um við stéttarfélögin. Með þessum hætti mætti fækka stofnanasamningum.



Staða innleiðingar á nýju fjárhags- og mannauðskerfi fyrir stofnanir ríkissjóðs

Í síðasta fréttabréfi kom fram að innleiðing á nýju fjárhags- og mannauðskerfi stendur yfir. Kerfið hefur verið tekið í notkun á þremur deildum Landspítala- háskólasjúkrahúss og er verið að prófa virkni þess þar. Vinna við að greina og aðlaga staðlað mannauðskerfi er langt komin og er Landspítala- háskólasjúkrahús fyrsta stofnunin sem innleiðir þennan kerfishluta. Jafnframt vinnu við starfsmannakerfið hefur verið unnið við greiningu og hönnun tímaskráningar- og vaktáætlunarkerfis. Þá er og hafin vinna við greiningu í launahluta kerfisins.

Undirbúningur fyrir innleiðingu.

Í innleiðingarferlinu á sér stað undirbúningsvinna þar sem hver stofnun þarf að taka ákvörðun um uppbyggingu á ákveðnum þáttum í kerfunum. Til að auðvelda þá vinnu verða stofnunum sendir spurningalistar ásamt leiðbeiningum áður en innleiðingarvinna hjá þeim hefst. Jafnframt verða sendar upplýsingar með áætlunum um hvenær ráðgert er að starfsmenn sækji námskeið til að læra á kerfið svo og aðrar upplýsingar sem nauðsynlegar eru til undirbúnings.

Fyrstu stofnanir

Eins og fyrr greinir hófst innleiðing kerfanna á Landspítala- háskólasjúkrahúsi og hafa þau verið tekin í notkun á þrem deildum þar. Undirbúningur að uppsetningu kerfisins hjá Háskóla Íslands hefur verið í fullum gangi að undanförunu og er fyrirhugað að það verði komið upp þar í september n.k.

Frekari útbreiðsla

Í heildaráætlun fyrir innleiðingu kerfisins er gert ráð fyrir að allar ríkisstofnanir hafi tekið starfsmanna- og fjárhagskerfið í notkun á fyrri hluta árs 2003 og launakerfið í ársbyrjun 2003. Öllum er ljóst að hér er um afar metnaðarfulla áætlun að ræða. Um þessar mundir er unnið að útbreiðsluáætlun fyrir næstu ríkisstofnanir í röðinni og verður þeim fljótlega kynnt áætlun um hvenær innleiðing hjá þeim fari fram og gefnar helstu upplýsingar um þá undirbúningsvinnu sem stofnanir þurfa að sinna.

Ávinningur

Ljóst er að með nýju kerfi gefst stjórnendum færi á að koma upp hjá sér tæki sem þeir geta hagnýtt sér til stjórnunar á fjármálum, starfsmannamálum og til almenns eftirlits. Þessi ávinningur næst hins vegar ekki nema stofnanir vandi allan sinn undirbúning mjög vel við innleiðingu kerfisins. Annar ávinningur snýr að sjálfum launamanninum. Hið nýja kerfi býður upp á nútímalegt viðmót sem meðal annars gefur færi á sjálfsafgreiðslu starfsmanna með aðgengi að upplýsingum sem varða þá sjálfa, svo sem varðandi eigin vaktir, launaseðla o. m. fl. Augljóslega felur þetta í sér bættu þjónustu við launamanninn um leið og það getur minnkað áreiti á launadeildir og stjórnendur.



Ríkisstofnun til fyrirmyndar

Orkustofnun var valin ríkisstofnun til fyrirmyndar árið 2002 og afhenti fjármálaráðherra orkumálastjóra stýttuna Vegvísinn í viðurkenningarskyni 8. maí sl. Auk Orkustofnunar fengu ÁTVR, Fiskistofa og Ríkiskaup viðurkenningu fyrir góðan árangur. Ráðherraskipuð nefnd valdi þessar fjórar stofnanir úr hópi þeirra ríkisstofnana sem komu til greina við valið. Í kjölfarið var síðan haldin fjölsótt ráðstefna á Hótel Loftleiðum undir yfirskriftinni: Ríkisstofnun til fyrirmyndar - hvað þarf til?

Hvað þarf til?

Leiðarljós í ríkisrekstri er að þau verkefni sem ríkið sinnir á hverjum tíma séu framkvæmd vel og á eins hagkvæman hátt (verð/gæði) og kostur er. Mikið kapp hefur verið lagt á að gera rekstrarumhverfi hins opinbera sem líkast því umhverfi sem fyrirtæki á almennum markaði starfa í. Lögð hefur verið áhersla á að stofnanir setji sér skýr markmið um árangur og geri grein fyrir því hvernig tekist hefur að ná settu marki. Ríkisreksturinn er þó á margan hátt frábrugðinn einkarekstri þar sem einkafyrirtæki eru oftast en ekki metin á grundvelli fjárhagslegra mælikvarða svo sem veltu, arðsemi og hagnaðar. Lagalegar skyldur ríkisstofnana gera það að verkum að fjárhagslegir mælikvarðar eru sjaldnast nothæfir einir og sér. Fjárveitingin er bundin í fjárlögum en tekjur fárra ríkisstofnana ráðast af sjálfsaflafé. Við rekstur ríkisstofnana er því nauðsynlegt að beita öðrum og fjölbreyttari mælikvörðum. Við val á ríkisstofnun til

fyrirmyndar 2002 hafði nefndin ákveðna lykilþætti til viðmiðunar. Þannig þurfa fyrirmyndarstofnanir að hafa skýra stefnu og markmið, standa sig vel fjárhagslega, leggja sig fram um að þjóna notendum, hafa skýra starfsmannastefnu, hæft starfsfólk og vera vakandi fyrir því að nýtt séu tækifæri sem gefast til að þróa starfsemina og bæta árangur til framtíðar.

Í umsögn valnefndar um Orkustofnun kom m.a. fram að á síðustu árum hafi verið unnið markvisst að ýmsum umbótum í rekstri stofnunarinnar. Hún hefur fyrir nokkru aðgreint stjórnsýsluhlutverk frá rannsóknarhluta og gerir formlega verksamninga á milli hlutanna eins og um óskylda aðila væri að ræða. Fjármálastjórnun hafi verið styrk og stofnunin ávallt haldið sig innan ramma fjárlaga. Þátttaka starfsfólks og jákvæðni í garð breytinga hefur leitt til þess að það hefur tekið virkan þátt í að breyta hlutverki og verkefnum stofnunarinnar á síðustu árum. Þannig hefur dregið úr starfsemi hjá stofnuninni á sviðum sem aðrir geta sinnt eins vel eða betur til að skapa svigrúm til að byggja upp þekkingu og efla starfið þar sem stofnunin hefur sérstöðu.

Betur má ef duga skal

Þrátt fyrir þá viðleitni sem átt hefur sér stað á undanförunum árum er enn margt óunnið á þeirri vegferð að gera ríkisrekstur hagkvæman og skilvirkan. Á ráðstefnunni Ríkisstofnun til fyrirmyndar - hvað þarf til?, 29. maí sl., fluttu nokkrir fulltrúar stofnana, sem taldar eru til fyrirmyndar á ákveðnum sviðum, erindi og í lokin urðu talsverðar umræður. Var m.a. rætt um traust, örvun og umbun hjá ríkinu bæði til handa forstöðumönnum sem og almennum starfsmönnum. Voru fundarmenn almennt sammála um að rekstrarumhverfi ríkisins mætti vera sveigjanlegra og voru starfsmannamál ofarlega í huga. Gefa þyrfti forstöðumönnum aukið svigrúm til sjálfstæðra ákvarðana og auka ábyrgð þeirra samhliða. Eins var rætt um það hvort ekki væri vænlegt að flytja verkefni til vel rekinna stofnana og nýta þannig hagvæmni stærðarinnar. Í vefriti fjármálaráðuneytisins, fjr.is, voru fyrir nokkru birtar hugleiðingar á svipuðum nótum þar sem lögð var til ný nálgun við skipulagningu ríkisrekstrar og uppbyggingu ríkisstofnana. Lagt var til að skilgreind yrðu þau verkefni sem ríkinu er ætlað að sinna og í kjölfarið stofnaðar rekstrareiningar um verkefni. Lykillinn í þessari hugsun er einmitt sameining stofnana og skilvirkari rekstur.

Að vera til fyrirmyndar

Afhending fjármálaráðherra á viðurkenningu til ríkisstofnunar til fyrirmyndar og ráðstefna sú sem haldin var í kjölfarið, er til þess fallin að skapa umræðu um ríkisrekstur í víðu samhengi. Sú aðferð að fá forstöðumenn stofnana til að setjast niður og skoða málin út frá þeim mælistikum sem settar voru fram við valið að þessu sinni, virðist árangursrík ef marka má þau gögn sem fjármálaráðuneytinu bárust frá þátttakendum og ummæli framsögumanna á ráðstefnunni. Jafnframt voru margir forstöðumenn stofnana sem voru þátttakendur að þessu sinni á þeirri skoðun að það yfirlit sem tekið var saman um starfsemi stofnunarinnar vegna valsins, hafi nýst vel við stöðumat og hjálpað til við að greina styrkleika og veikleika. Það er von fjármálaráðuneytisins að ríkisstofnanir haldi áfram að annast þá þætti sem ríkið sinnir vel og á hagkvæman hátt. Þátttaka ríkisstofnana í vali á ríkisstofnun til fyrirmyndar er einn þáttur í því að sýna ráðuneytum, öðrum ríkisstofnunum og almenningi fram á það sem vel er gert. Þetta er ekki síst mikilvægt á tímum þegar umræðan um það sem aflaga fer hjá ríkisstofnunum er oft á tíðum háværarari en umræða um hið jákvæða.



Athyglisverður dómur

Stjórnunarréttur forstöðumanns í tilefni af dómi Hæstaréttar í málum fjögurra iðnskólakennara

Í 2. tbl. fréttabréfsins, 27. ágúst s.l., var greint frá dómi Héraðsdóms Reykjavíkur 21. apríl 2001 í málinu E-4565/2000. Með dómi Hæstaréttar 24. apríl s.l. í málinu nr. 342/2001 staðfesti rétturinn niðurstöðu héraðsdómsins með vísan til forsendna hans. Ákveðið var að reka fjögur þessar mála fyrir dómstólum og varð niðurstaðan sú sama í þeim öllum. Til upprifunar voru málavextir í stuttu máli þeir að níu kennarar við Iðnskólann í Reykjavík höfðu mál á hendur íslenska ríkinu til greiðslu vangreiddra launa í tilefni af því að skólayfirvöld ákváðu haustið 1999 breytingar á kennslu í einstökum áföngum er leiddu m.a. til þess að kennslustundum sem þeir kenndu var fækkað í áföngum. Töldu kennararnir að með þessu hefðu þeir ekki fengið greidd þau laun sem þeir hefðu ella fengið. Ekki var fallist á að af kjarasamningum leiddi að réttur kennara til launagreiðslna væri tengdur námseiningum eða að slíkar viðmiðanir hefðu verið forsenda samningsins. Í niðurstöðu dómsins er að finna athyglisverða afmörkun á viðfangsefninu. Tekið er fram að í málinu sé deilt um réttmæti krafna sem byggðar eru á vinnuréttarsambandi viðkomandi kennara og skólans. Segir í dóminum að ekki hafi verið sýnt fram á að ákvarðanir um skipulag námsins, þ.m.t. fjölda kennslustunda á viku í einstökum námsgreinum, skipti máli í þeim lögskiptum. Væru umræddar ákvarðanir ekki stjórnvaldsákvæðanir í skilningi stjórnsýslulaga og því hafnað að um brot á þeim lögum væri að ræða.

Dómurinn leiðir hugann að þeirri lagaumgjörð sem forstöðumenn búa við í samskiptum sínum við starfsmenn og að hvaða leyti hún hefur þýðingu fyrir rekstur ríkisstofnana. Ljóst er að dómurinn byggir á

Því að á milli starfsmanns og forstöðumanns sé vinnuréttarsamband. Ein grundvallarregla þess sambands er stjórnunarretturinn. Í honum felst réttur til þess að skipuleggja innri starfsemi stofnunar; ráða starfsmenn, sem henta starfsseminni; fjölda þeirra í samræmi við fjárveitingar hverju sinni; ráða daglegum verkefnum þeirra; vera leiðandi í stefnumótun og ákveða starfslok. Stjórnunaréttur hins opinbera er á hinn bóginn ekki óskertur. Hann getur takmarkast af ýmsum lögum, þ. á m. af starfsmannalögum, ákvæðum stjórnsýslulaga og upplýsingalaga og ennfremur af kjarasamningum. Hér gefst þó ekki tóm til þess að fjalla nánar um slíkar takmarkanir en dómurinn undirstrikar aftur á móti að ákvarðanir er lúta að innra skipulagi stofnunar eru almennt ekki takmarkaðar af ákvæðum stjórnsýslulaga. Verður dómurinn ekki skilinn á annan hátt en að um slíkt fari eftir almennum stjórnunarheimildum forstöðumanns. Dæmi um slíkar ákvarðanir eru ákvarðanir forstöðumanns um breytingar á verkefnum og verklagi starfsmanna samkvæmt 19. gr. starfsmannalaga.



Ýmislegt frétt næmt

Starfatorg.is - vefur um laus störf hjá ríkinu

Vefurinn Starfatorg.is hefur farið vel af stað frá opnum hans 15. mars sl. Á síðum vefsins eru birtir listar um þau störf sem laus eru til umsóknar hverju sinni hjá ríkinu án þess þó að um vinnumiðlun sé að ræða. Á þriðjudögum birtist yfirlitsauglýsing í Morgunblaðinu með vísun í nánari upplýsingar á vefnum. Starfatorgið gerir umsækjendum kleift að skoða á einum stað hvaða störf eru í boði hverju sinni. Vefurinn er einnig vettvangur fyrir upplýsingar um kosti þess að starfa hjá ríkinu og eflir þar með ímynd þess sem vinnuveitanda.

Áhugi fyrir vefnum hefur verið allmikill þrátt fyrir litla kynningu meðal almennings. Í maí s.l. voru [forsíða Starfatorsins](#) og vefsíðan með [listanum yfir laus störf](#) skoðaðar tæplega 4.000 sinnum (síðuflettingar) sem er um 11% af síðuflettingum á [forsíðu Stjórnarráðsins](#) (um 36.000 í sama mánuði) og fyrstu vikuna í júní var sambærileg tala um 730.

Forstöðumenn eru hvattir til að senda auglýsingar til birtingar á Starfatorginu á netfangið: starfatorg@starfatorg.is eða til vefstjóra fjármálaráðuneytisins. Til að byrja með er miðað við að birta auglýsingar um laus störf í ráðuneytum og ríkisstofnunum að undanskildum heilbrigðisstofnunum, menntastofnunum og svæðisskrifstofum um málefni fatlaðra, en verið er að endurskoða listann/markhópinn.

Umsjón með framkvæmd Starfatorsins hefur vefstjóri fjármálaráðuneytisins, A. Katrín Arnórsdóttir, (katrin.arnorsdottir@fjarmalaraduneyti.is).



Kynningarfundur með nýjum forstöðumönnum

Þann 19. júní sl. hélt fjármálaráðuneytið kynningarfund með nýjum forstöðumönnum ríkisins. Þetta er í þriðja skiptið sem ráðuneytið heldur kynningarfund sem þennan.

Á fundinum kynntu fulltrúar fjárlagaskrifstofu, fjárreiðu- og eignaskrifstofu og starfsmannaskrifstofu ýmis málefni. Af hálfu starfsmannaskrifstofu var fjallað um ríkið sem vinnuveitanda, hvað nýr forstöðumaður þarf að gera og fjallað var um helstu verkefni í starfsmannamálum o.fl. Þá var fjallað um stofnanabátt kjarasamninga og hvað er í pakkanum fyrir forstöðumanninn sjálfan. Fulltrúi fjárlagaskrifstofu fjallaði um undirbúning og gerð fjárlaga og fulltrúar fjárreiðu- og eignaskrifstofu fjölluðu um framkvæmd fjárlaga og árangursstjórnun í ríkisrekstri. Einnig var þeim kynnt vefsíða ráðuneytisins.

Fundinn sóttu 9 nýir forstöðumenn. 7 konur og 2 karlar. Eins og fram kom í vefriti fjármálaráðuneytisins fjr.is í síðustu viku hófu 19 nýir forstöðumenn störf á síðasta ári. Af þeim eru tólf konur og sjö karlar.



Athygli vakin á ráðstefnum

Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins er að finna ýmislegt fræðsluefni tengt ráðstefnum, námskeiðum og fyrirlestrum. Þar má nefna fréttabréf FOCUS og PUMA og oft eru þar upplýsingar um ýmsar ráðstefnur á vegum EIPA. Að þessu sinni viljum við sérstaklega vekja athygli á ráðstefnunni **2ND QUALITY**



Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Kjarasamningar-stofnanasamningar

Í vefriti fjármálaráðuneytisins 30. maí 2002 var sagt frá umfangi þeirra kjarasamninga sem samninganefnd ríkisins hefur gert á síðustu 2-3 árum. Þar kom m.a. fram að áætlað er að um 28 ársverk hafi farið í gerð miðlægu samninganna á þessu tímabili. Í kjölfar flestra þessara samninga hefur svo farið fram endurskoðun á stofnanasamningum sem gerðir voru upphaflega á árunum 1997 og 1998 og gengu þá venjulega undir nafninu aðlögunarsamningar. Saga umfangs samningagerðar við opinbera starfsmenn er því ekki nema hálfsgöð þegar samninganefnd ríkisins og stéttarfélagin hafa skrifað undir samninga.

Ekki er hægt að finna nákvæmlega út hversu mikinn tíma stofnanahluti samningsgerðarinnar tekur, svo breytilegar sem aðstæður eru á stofnunum ríkisins. Fjöldi stofnana er um 250 og eru þær afar breytilegar að stærð, allt frá meira en 3000 stöðugildum niður í einn starfsmann. En miðað við þá reynslu sem undirritaður hefur, bæði af eigin stofnun og allmörgum öðrum, er ljóst að mikill tími hefur farið í gerð allra stofnanasamninga. Ef gert er ráð fyrir þremur stéttarfélögum á hverri stofnun, og að tveir samningamenn frá hvorum samningsaðila (stofnun og stéttarfélagi) taki þátt í samningagerð, haldnir séu tíu fundir með hverju stéttarfélagi sem hver um sig standi í tvær klst., fæst út að í þetta geti hafa farið um 60.000 klst sem jafngildir nærri 35 ársverkum. Sé þetta lagt við þau 28 ársverk sem miðlægu samningarnir tóku, kemur fram að hér gæti alls verið um að ræða um 60 ársverk. Ljóst er að hér er um mikinn kostnað að ræða og sé hvert ársverk metið á 4 milljónir króna má ætla að öll samningsgerðin hafi kostað 200-250 milljónir króna. Hér er tekið undir þau sjónarmið fjármálaráðuneytisins að ástæða er til að skoða hvort ekki sé hægt að ná fram meiri skilvirkni í samningagerð en nú er um að ræða.

En þessi umræða leiðir hugann að öðrum þáttum samninganna, þ.e. innihaldi þeirra. Stöðugt liggja stjórnvöld og forstöðumenn stofnana undir ámæli ýmissa samtaka á hinum almenna markaði um lausatök og ábyrgðarleysi í launa- og samningamálum. Alkunna er að flestir eða allir samningar og launakjör opinberra starfsmanna eru í reynd opinber gögn, öfugt við það sem er á almenna markaðnum, þar sem samningar eru yfirleitt aðeins nýttir sem lágmarkskjarasamningar, auk þess að heildarlaunagreiðslur eru venjulega ekki uppi á borðinu. Samanburður milli almenna og opinbera geirans er því ekki alltaf auðveldur enda sveiflast laun mun meira á almennum markaði en hjá hinu opinbera. Hins vegar er tvennt sem ástæða er til að vekja athygli á þegar menn fara í samanburð á launum þessara tveggja hópa. Í fyrsta lagi hefur ríkisstofnunum á síðustu árum gengið erfiðlega að halda í fólk í vissum greinum vegna þess að mun betri kjör bjóðast á almenna markaðnum. Í öðru lagi var öllum ljóst að eldra launakerfi opinberra starfsmanna sem lagt var af 1997 og 1998 var handónýtt, arfavitlaust og óréttlátt, auk þess sem einstakir hópar innan stærstu hluta opinbera geirans eins og menntageirans og heilbrigðisgeirans höfðu dregist verulega aftur úr almennri launaþróun í landinu. Með gagnrýni sinni eru því fulltrúar almenna atvinnulífsins að segja að ríkisvaldið hefði betur haldið í gamla launakerfið og látið þessa starfsemi hrynja en reyna að halda uppi lögboðinni þjónustu og starfsemi.

Þessi umræða er hins vegar þess eðlis að ég tel æskilegt, að gerð verði úttekt á launakjörum ríkisstarfsmanna, innihaldi stofnanasamninga og launamyndun á stofnunum ríkisins. Ekki væri óeðlilegt að Ríkisendurskoðun bæri ábyrgð á þessari úttekt. Kæmi þá í ljós hvort hér hefði verið staðið að verki með þeim hætti sem Samtök atvinnulífsins o. fl. eru stöðugt að klifa á. Eða hvort aðeins hafi verið unnið löngu tímabært hreingerningar- og umbótaverk eftir áratuga vanrækslu og vísitölublekkingar í launamálum opinberra starfsmanna.

Magnús Jónsson
formaður FFR

