



1. tölublað 6. árg. 19. mars 2004.

Efnisyfirlit

Hvað skal semja um í stofnanasamningi?

Konur í stöðum forstöðumanna hjá ríkinu

Ný lög frá Alþingi

Langtímaáætlun ríkisútgjalda

Tími til gerðar orlofsáætlunar er núna

Túlkun kjarasamninga

Að safna upp frídögum vegna yfirvinnu

Vinna eða frí á sérstökum frídögum

Athyglisverður dómur

Áhugavert efni

Ymislegt fréttæmt

Starfslókasamningar

Íslenska ríkið á Framadögum

Útborgunardagur eftirágreiddra

desemberlauna

Fjöldi þeirra starfsmanna sem nýta sér

séreignasparnað

Til minnis

Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Hugmyndir um breytt launakerfi

1 tbl. 6. árg.

Útgefið 19. mars 2004

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson,
ráðuneytisstjóri

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

Tölvupóstfang: postur@fjr.stjr.is

Hvað skal semja um í stofnanasamningi?

Það virðist stundum vefjast fyrir mönnum hvað samið skuli um í stofnanasamningum. Það á þó að vera alveg ljóst, um það er fjallað í 11. kafla kjarasamninga um stofnanabátt og samstarfsnefndir. Þar segir í gr. 11.3.1, t.d. í kjarasamningi SFR:

“Í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Þar skal fyrst og fremst miðað við að um sé að ræða viðvarandi og stöðugt verksvið og eins að þar sé verið að meta þá þætti starfsins sem leiðir af þeim verkefnum/viðfangsefnum sem stofnun ber að sinna. Eins er heimilt að semja um persónubundna þætti sem gera menn hæfari en ella til að sinna viðkomandi starfi.”

Að auki eru í nokkrum samningum ákvæði þess efnis að heimilt sé að semja um að haga vinnu með öðrum hætti en greinir í vinnutímakafla, um breyttan matartíma og kaffitíma o.fl. Þetta er nokkuð breytilegt eftir kjarasamningum en grunnreglan er alltaf sú sama. Það skal semja um grunnröðun starfa. En hvað er átt við með grunnröðun starfa? Þar er átt við að þar sé ákveðið hvað stofnun telur eðlilegt að greiða fyrir tiltekið starf, að uppfylltum þeim kröfum sem fram koma í stofnanasamningi, án tillits til þess hvaða einstaklingur gegnir því hverju sinni.

Vara ber við því að í stofnanasamninga séu sett ákvæði sem lúta að stjórnun stofnunarinnar svo sem um markmið vegna endurmenntunar starfsmanna, um að starfsmenn eigi rétt á launaviðtölum, að greitt sé sérstakt tímabundið álag vegna sérstakra verkefna o.s.frv. Þau atriði sem hér hafa verið talin upp, geta verið góð og gild. Þau eiga bara ekki heima í stofnanasamningum. Þau lúta að stjórnun stofnunarinnar og eiga frekar heima í starfsmannastefnu hennar. Stofnanasamningarnir eru framlenging á kjarasamningum og þeir eiga einungis að endurspeglja þá röðun starfa sem viðkomandi stofnun ber að sinna.



Konur í stöðum forstöðumanna hjá ríkinu

Eins og taflan hér að neðan sýnir, eru forstöðumenn nú 229. Þetta er fjölgun um einn frá apríl 2003. Konur í stöðum forstöðumanna eru nú 50 og hefur þeim fjölgað um þrjár en karlar eru 179 og hefur fækkað um tvo. Hlutfall kvenna sem gegna stöðum forstöðumanna hjá ríkinu er nú 22% en var 21% fyrir einu ári.

Febrúar 2004			
Ráðuneyti	Karlar	Konur	Samtals
Forsætisráðuneyti	2	2	4
Menntamálaráðuneyti	38	17	55
Utanríkisráðuneyti	4		4
Landbúnaðarráðuneyti	12		12
Sjávarútvegsráðuneyti	5	1	6
Dóms- og kirkjumálaráðuneyti	34	9	43
Félagsmálaráðuneyti	9	5	14
Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti	28	13	41
Fjármálaráðuneyti	20	1	21
Samgönguráðuneyti	6	1	7
Iðnaðarráðuneyti	7	1	8
Viðskiptaráðuneyti	4		4
Hagstofa Íslands	1		1
Umhverfisráðuneytið	9		9
Samtals	179	50	229
Kynskipting	78%	22%	100,%

Taflan hér á eftir sýnir nýráðningar forstöðumanna á árunum 2003-4, skipt eftir kyni. Töluverðar skipulagsbreytingar hafa átt sér stað á tímabilinu þar sem stofnanir hafa ýmist verið lagðar niður, nýjar settar á laggirnar eða stofnanir fluttar á milli ráðuneyta. Rétt er að geta þess að dæmi eru um að sami forstöðumaðurinn gegni fleiri en einu forstöðumannsstarfi.

Febrúar 2004			
Breytingar 2003-2004	Nýráðningar	Karlar	Konur
Forsætisráðuneyti			
Menntamálaráðuneyti	3	2	1
Utanríkisráðuneyti			
Landbúnaðarráðuneyti			
Sjávarútvegsráðuneyti	1	1	
Dóms- og kirkjumálaráðuneyti	5	3	2
Félagsmálaráðuneyti	2	1	1
Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneyti	4	3	1
Fjármálaráðuneyti			
Samgönguráðuneyti	2	1	1
Iðnaðarráðuneyti	2	2	
Viðskiptaráðuneyti	2	2	
Hagstofa Íslands			
Umhverfisráðuneyti	1	1	
Samtals	22	16	6

Nýr listi yfir forstöðumenn ríkisstofnana var birtur í Lögbingingablaðinu 31. janúar 2004. Listann er einnig að finna á vefsíðu fjármálaráðuneytisins.

<http://fjarmalaraduneyti.is/stofnanir/rikisstofnanir-listi/nr/1721>



Ný lög frá Alþingi

Nýlega voru samþykkt tvenn lög frá Alþingi sem byggja á tilskipunum ESB og varða vinnumarkaðinn. Það fyrra um tímabundna ráðningu starfsmanna <http://www.althingi.is/altext/130/s/0712.html> og hið síðara um starfsmenn í hlutastörfum. <http://www.althingi.is/altext/130/s/1021.html>. Með lögnum eru innleiddar tilskipanir Evrópusambandsins um sama efni og þar með hrint í framkvæmd rammisamningum sem Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC), Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE) og Evrópusamtök fyrirtækja með opinbera eignaraðild (CEEP) höfðu gert á þessu sviði.

Þá var frá og með 1. janúar 2004 gerð breyting á lögum nr. 113/1990, um tryggingagjald <http://www.althingi.is/altext/130/s/0089.html>.

Tímabundnar ráðningar

Félagsmálaráðuneytið veitti aðilum vinnumarkaðarins tækifæri til að innleiða tilskipanirnar með kjarasamningum. Að því er varðaði tímabundnar ráðningar óskuðu aðilar eftir því að rammisamningurinn yrði innleiddur með lögum.

Markmið laganna um tímabundna ráðningu starfsmanna er að tryggja þá meginreglu að starfsmönnum með tímabundna ráðningu sé ekki mismunað í samanburði við þá sem ráðnir eru ótímabundið. Jafnframt er frumvarpinu ætlað að koma í veg fyrir misnotkun sem byggist á því að hver tímabundinn ráðningarsamningur taki við af öðrum án þess að hlutlægar ástæður geti réttlætt slíkt. Tekið er fram í lögnum að embættismenn skv. ákvæðum laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, séu undanskildir ákvæðum þeirra. Lögin fela ekki í sér frávik frá þeim ráðningarreglum sem almennt gilda um ráðningu ríkisstarfsmanna.

Hlutastörf

Alþýðusamband Íslands (ASÍ) og Samtök atvinnulífsins (SA) gerðu með sér kjarasamning um innleiðingu tilskipunarinnar um hlutastörf 13. nóvember 2002. Á hinn bóginn tókust ekki samningar um innleiðinguna milli heildarsamtaka opinberra starfsmanna og ASÍ annars vegar og ríkis og sveitarfélaga hins vegar. Strandaði þar á heimild tilskipunarinnar til þess að undanskilja gildissviði hennar þá sem teldust af hlutlægum orsökum að öllu leyti eða að hluta „...lausráðnir í hlutastörf.“

Markmið laganna um hlutastörf er að koma í veg fyrir að starfsmenn í hlutastörfum sæti mismunun og að stuðla að auknum gæðum slíkra starfa. Jafnframt er tekið fram að markmið þeirra sé að greiða fyrir því að starfsmenn eigi vól á hlutastörfum og sveigjanlegri tilhögun vinnutíma þannig að tekið sé tillit til þarfa bæði atvinnurekanda og starfsmanna. Ákvæði laganna mæla fyrir um þá almennu reglu að starfsmenn í hlutastörfum skuli ekki njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeirri ástæðu einni að þeir eru ekki í fullu starfi nema slíkt sé réttlæt看legt á grundvelli hlutlægra ástæðna. Þannig gera lögin almennt ráð fyrir því að sá teljist starfsmaður í hlutastarfi sem að meðaltali, miðað við heilt ár, hefur styttri vikulegan vinnutíma en sambærilegur starfsmaður í fullu starfi. Algengast væri hér á landi að starfsmaður sem ráðinn væri í tiltekið hlutfall af mánaðarlaunum, bæri sig saman við mánaðarkaupsmann í fullu starfi. Undanþegnir ákvæðum laganna eru þeir starfsmenn ríkis og sveitarfélaga sem fá greitt tímavinnukaup samkvæmt heimild í viðkomandi kjarasamningum. Í niðurlagsákvæði laganna er gert ráð fyrir því að undanþáguheimildin verði endurskoðuð innan tveggja ára frá gildistöku laganna.

Lög um tryggingagjald – fellt niður móttframlag í séreignasparnaði

Þá var frá og með 1. janúar 2004 gerð sú breyting á lögum nr. 113/1990, um tryggingagjald, að felld voru niður ákvæði í 2. gr. laganna um að almennt tryggingagjald skuli lækka um allt að 0,4% af gjaldstofni og sá hluti tryggingagjalds nýttur sem iðgjaldshluti launagreiðanda á móti iðgjaldshluta launamanns sem hann greiðir vegna samnings um viðbótartryggingavernd eða þess sem nefnt hefur verið séreignasparnaður. Frádráttarbær iðgjaldshluti launagreiðanda nam 10% af iðgjaldshluta launamanns en var þó aldrei hærrí en 0,4% af gjaldstofni tryggingagjalds. Frá og með síðustu áramótum fellur þetta 10% viðbótarframlag þannig niður.



Langtímaáætlun ríkisútgjalda

Eins og alkunnugt er, var stefna ríkisstjórnarinnar í efnahags- og ríkisfjármálum á næstu árum birt í stjórnarsáttmálanum. Stefnan hefur síðan verið útfærð nánar og sett ákveðin markmið eins og fram kemur í greinargerð með fjárlagafrumvarpi fyrir árið 2004. Þar er einnig gerð grein fyrir langtímaáætlun sem lýsir þróun ríkisútgjalda til ársloka 2007 miðað við ákveðnar framreikniforsendur að teknu tilliti til stefnu og markmiða ríkisstjórnarinnar. Það er ekkert nýtt að ríkisstjórnin marki stefnu í þessum málum, setji sér markmið og að gerðar séu langtímaáætlanir í ríkisfjármálum. Það var hins vegar nýtt hvernig stefna, markmið og áætlun voru tengd saman og samþykkt formlega í ríkisstjórn. Ramminn sem ríkisstjórnin hefur sett fjárlögum næstu ára, er því mun skýrari en áður hefur verið.

Viðfangsefni fjárlagagerðar fyrir árin 2005 til 2007 er að endurmeta forsendur áætlunarinnar árlega og ákveða síðan útgjöld hverrar stofnunar og verkefnis í fjárlögum hvers árs svo að tryggt sé að stefna stjórnvalda gangi eftir. Í greinargerð fjárlagafrumvarpsins eru birtar töflur sem sýna horfur um útgjaldapróun málefnaflokka hvers ráðuneytis miðað við gefnar forsendur. Þessar töflur eru reyndar til með sundurliðunum niður á sérhvern fjárlagalið og viðfangsefni í fjárlögum. Spurningar hafa vaknað um hvenær tímabært væri að sýna meiri sundurliðun og hvernig best væri að gera það.

Fyrir tveimur árum fékk fjármálaráðuneytið Gallup til að spyrja forstöðumenn um reynslu og viðhorf varðandi ýmislegt sem tengdist árangursstjórnun í ríkisrekstri. Meðal annars var spurt hvernig þeim litist á að fjárveitingar til stofnunar yrðu ákveðnar 3-4 ár fram í tímann á grundvelli stefnumórkunar ríkisstjórnar/ráðherra. Alls svöruðu 157 spurningunni. Þar af leist 33% vel á þetta, 29% fremur vel, 15% hvorki vel né illa, 7% fremur illa, 10% mjög illa og 7% hafði ekki skoðun eða vildi ekki gefa hana upp. Forstöðumenn stofnana sem höfðu gert árangursstjórnunarsamning við sitt ráðuneyti, virtust vera heldur jákvæðari gagnvart hugmyndinni en hinir sem ekki voru með samning.

Hlutverk áætlana í opinberum rekstri hefur sífellt farið vaxandi og aðferðir við gerð þeirra þróast mikið. Stór hluti OECD ríkjanna birta nú þegar sundurliðaðar spár eða áætlanir um útgjöld málefnaflokka, stofnana eða verkefna í tengslum við fjárlög nokkur ár fram yfir fjárlagaárið. Þetta á til að mynda við um Danmörku þar sem áætlanir ná til þriggja næstu ára eftir fjárlagaárið. Sveitarfélög hér á landi afgreiða með formlegum hætti áætlun til jafn langs tíma sem er ætlað að vera rammi um hina árlegu fjárhagsáætlun. Form sem félagsmálaráðuneytið hefur útbúið fyrir áætlunina, gerir ráð fyrir sundurliðun á málefnaflokka og niður á stofnanir þar sem það á við.

Áætlanir hafa bæði kosti og galla. Gagnsemi þeirra ræðst meðal annars af því hvernig staðið er að gerð þeirra og hvernig þær eru notaðar. Áætlanir eru bæði tæki til að spá fram í tímann og reyna að sjá fyrir þróun og einnig tæki til að móta hugmyndir um hvernig skuli bregðast við eða hafa áhrif á gang mála. Áætlanir eru þannig eins konar líkön af framtíðinni sem þarf að endurskoða reglulega í ljósi nýrra upplýsinga, viðhorfa og áforma.

Samþykkt ríkisstjórnarinnar um árangursstjórnun gerir ráð fyrir að ríkisstofnanir geri fjárhagsáætlanir til nokkurra ára í senn og kynni sínu ráðuneyti. Í fyrrnefndri Gallup-könnun var einnig spurt hvernig forstöðumanni litist á að ráðuneyti stofnunarinnar legði langtímaáætlun hennar til grundvallar þegar það útfærir fjárlagaramma sinn við fjárlagagerð. Um 94% svöruðu spurningunni. Þar af leist 49% vel á þetta, 28% fremur vel, 13% hvorki vel né illa, 4% fremur illa og 7% tóku ekki afstöðu.

Til þess að bæta langtímaáætlanagerð í rekstri ríkisins þarf að starfa á tveimur vígstöðvum í einu eins og gert hefur verið á síðustu árum. Bæði þarf að útfæra betur langtímaáætlanir fyrir málefnaflokka ráðuneyta þannig að ramminn sé skýrari og bæta langtímaáætlanagerð stofnana. Bæði ráðuneyti og stofnanir þurfa að taka ákveðin skref á hverju ári til þess að bæta samræmi milli þessara mismunandi áætlana. Eitt af næstu skrefunum gæti verið að samræma form fyrir áætlanir ásamt því að setja skýrari viðmiðanir um gerð þeirra og meðferð. Þannig geta langtímaáætlanir sem koma árlega til endurskoðunar í ljósi breyttra forsendna gert fjárlagagerðina skilvirkari. Sérhver stofnun þarf að fá leiðsögn frá ráðuneyti sínu varðandi rammann sem hún þarf að starfa innan á næstu árum og stofnunin þarf að leiðbeina og upplýsa ráðuneyti sitt þegar það mótar ramma fyrir málefnaflokka innan heildarramma ráðuneytisins.



Tími til gerðar orlofsáætlunar er núna

Forstöðumönnum er bent á að þeim ber skylda til þess að leggja árlega fram upplýsingar um orlofsrétt starfsmanna sinna svo hægt sé að skipuleggja orlofstöku þeirra.

Við skipulagningu orlofs hjá hverri stofnun skal leggja fram upplýsingar um orlofsrétt hvers og eins starfsmanns snemma árs svo og drög að orlofsáætlun starfsmanna en hún skal liggja fyrir frágengin í síðasta lagi einum mánuði fyrir upphaf orlofs sbr. gr. 4.5.1 í kjarasamningum og sambærilegar greinar. Forstöðumaður ákveður orlofstöku starfsmanna í samráði við þá. Verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar, er honum skylt að verða við óskum starfsmanna.

Tímabil sumarorlofs er ýmist frá 2. maí til 15. september eða frá 15. maí til 30. september hjá opinberum starfsmönnum en hjá starfsmönnum innan ASÍ frá 2. maí til 30. september eða frá 15. maí til 30. september. Hjá örfáum stéttarfélögum fyrrum bæjarstarfsmanna, fjórum alls, er tímabil sumarorlofs þó frá 1. júní til 30. september, svo og hjá tveimur verkalýðsfélögum á heilbrigðisstofnunum utan Reykjavíkur. Skv. kjarasamningi Samiðnar er tímabil sumarorlofs frá 15. maí til 15. september.

Opinberir starfsmenn eiga rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu (í sumum stéttarfélögum jafnvel meira) og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfs stofnunarinnar.

Minnt skal á að í áætlun um töku orlofs hvers einstaks starfsmanns, þarf hann að ráðstafa allri orlofstöku sinni innan sumarorlofstímabils. Sé það ekki gert og einhverjir dagar/vikur skildir eftir til töku utan tímabils sumarorlofs, lengist sá hluti orlofsins almennt um ¼. Um þetta síðast talda atriði er mjög mikið spurt og virðast forstöðumenn oft halda að lenging orlofs eigi sér aðeins stað ef orlof er tekið utan tímabils sumarorlofs skv. beiðni stofnunar en svo er ekki. Hjá félögum innan ASÍ lengist þó orlofið því aðeins að starfsmaður fresti orlofstökunni skv. ósk fyrirsvarsmanns stofnunar.



Túlkun kjarasamninga

Að safna upp frídögum vegna yfirvinnu

Í síðustu kjarasamningum kom ný grein inn í flesta kjarasamninga ríkisins sem fjallar um heimild til að starfsmaður safni sér allt að 5 frídögum á ári vegna yfirvinnu. Í stað þess að yfirvinna sé greidd út, safnast stundafjöldinn upp til töku í fríi síðar en yfirvinnuálagið, þ.e. mismunur á dagvinnu- og yfirvinnutímakaupi, er greitt út við næstu reglulegu útborgun. Hér er átt við grein 2.3.8 í samningi SFR og sambærilegar greinar í öðrum samningum. Á eftir greininni kemur skýringartexti í mörgum samningsútgáfum þar sem segir að yfirvinnuálag sé 44,44% af yfirvinnutímakaupi starfsmanns.

Nokkuð er spurst fyrir um framkvæmd greinarinnar og þykir rétt að birta hér nokkur svör til glöggvunar:

Spurt hefur verið um hvort heimildin sé bundin við einhverja sérstaka tegund yfirvinnu, t.d. vegna aukavakta. Því hefur verið svarað að svo sé ekki, heldur nái heimildin til þeirra yfirvinnugreiðslna sem starfsmaður og vinnuveitandi verða ásáttir um að teknar séu út í fríi.

Þá hefur verið spurt hvort starfsmaður geti notað yfirvinnu á stórhátíðardegi á þennan hátt og hvort þá sé greitt hærra yfirvinnuálag. Því hefur verið svarað þannig að velji starfsmaðurinn að taka stórhátíðarkaup út í fríi, greiðist samt venjulegt yfirvinnuálag, þ.e. 44,44% af yfirvinnukaupi starfsmanns.

Vinna eða frí á sérstökum frídögum (*Þessi ákvæði gilda einungis um vaktavinnumenn*)

Frí gefið á sérstökum frídögum og/eða stofnun lokað

Fyrir kemur að sólarhringsstofnanir sem eru opnar alla daga ársins, jafnt á stórhátíðum sem aðra daga, ákveði eða sjái sér fært að loka t.d. um jólin. Ástæða þess er þá vanalega sú að allir heimilismenn verða fjarverandi um hátíðirnar. Á sjúkrahúsum er jafnan nokkuð um að deildum sé lokað um jól og nýár og sjúklingar útskrifaðir.

Þegar svo háttar, er áriðandi að þetta sé ákveðið með nægum fyrirvara, þ.e. a.m.k. eins mánaðar og komi fram í reglubundinni vaktskrá. Þeim starfsmönnum sem áttu að vinna um hátíðarnar, er gefinn kostur á að taka út orlofsdaga, bakvaktarfrí eða annað frí sem þeir eiga ótekið.

Vinna skv. vaktskrá á sérstökum frídögum

Fyrir vinnu á sérstökum frídögum, skal greiða yfirvinnukaup, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag fyrir fullt starf. Ef vakt er styttri en 8 klst. hjá starfsmanni í fullu starfi, skal greiða það sem á vantar 8 klst. á einföldu yfirvinnukaupi eins þó um stórhátíðardag sé að ræða. Ef vakt hefur verið stytt vegna þess að um sérstakan frídag er að ræða, kemur frí í stað greiðslu. Sama gildir ef vakt fellur alveg niður. Greiða skal hlutfallslega fyrir hlutastarf. Aðfangadagur jóla og gamlársgdagur reiknast sem hálfir dagar og skal greiða minnst 4 klst. fyrir hvorn. Uppgjör fyrir vinnu á sérstökum frídögum er hið sama og um aukavakt væri að ræða hvað varðar greiðslu 12 mínútna á hverja klst. skv. gr. 2.6.10 (SFR).

Dæmi: Vakt á skírdegi kl. 8:00-16:00. Greiddar eru 8 klst. á yfirvinnukaupi, auk þess 8x12 mín. skv 2.6.10. Ef gefið er frí að hluta á sérstökum frídegi, kemur frí í stað greiðslu. Ef t.d. væri gefið frí kl. 14:00 í þessu dæmi, ætti að greiða 6 klst. á yfirvinnukaupi og 6x12 mín. skv 2.6.10.

Frí skv. vaktskrá á sérstökum frídögum öðrum en laugardögum og sunnudögum

Fyrir daga sem ekki eru merktir vinnudagar skv. vaktskrá og ber upp á sérstakan frídag annan en laugar- eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn), skal greiða starfsmanninum 8 klst. í yfirvinnu en hlutfallslega fyrir hlutastarf. Skiptir þá ekki máli þótt starfsemi liggja niðri þann dag. Greiða skal með einföldu yfirvinnukaupi, eins þó um stórhátíðardag sé að ræða. Stórhátíðakaup er einungis greitt fyrir vinnu sem fer fram á slíkum dögum en ekki fyrir svona tilvik þar sem í rauninni er verið að breyta hluta af skylduvakt vegna vinnuvikustyttingar í yfirvinnu. Aðfangadagur jóla og gamlársgdagur reiknast sem hálfir dagar í þessu sambandi. Starfsmaðurinn getur valið um greiðslu yfirvinnu í 8 klst. eða frí annan dag í 8 vinnuskyldustundir. Þetta er það, sem kallað er "bæting" í daglegu tali. Slíkir tímar taka ekki með sér viðbótargreiðslur vegna 12-mínútna eða ferðatíma o.þ.h.

Dæmi: Frídagur á nýársdag sem ber upp á mánudag. Þá má velja um 8 klst. á yfirvinnukaup, ekki stórhátíðarkaupi þar sem það greiðist aðeins fyrir vinnu á stórhátíð eða frí í 8 vinnuskyldustundir síðar.

Vinnuskylda skv. vaktskrá á sérstökum frídegi en gefið er frí að hluta eða öllu

Ef vinnuskylda þann dag var jöfn eða lengri en 8 klst. hjá starfsmanni í fullu starfi, kemur fríið í stað greiðslu. Um unna tíma fer skv. venju. Ef vinnuskylda þann dag var skemmri en 8 klst. hjá starfsmanni í fullu starfi, skal greiða með einföldu yfirvinnukaupi þær klst. sem vantar upp á að vinnuskyldan nái 8 klst. Um unna tíma fer skv. venju.

Hjá starfsmönnum í hlutastarfi, skal í greinunum hér á undan setja meðalstundafjölda á dag í stað 8 klst.



Athyglisverður dómur

Frádráttur launa í verkfalli

Um miðjan síðasta mánuð hafnaði Hæstiréttur beiðni hjúkrunarfræðings um leyfi til áfrýjunar á dómi héraðsdóms Reykjavíkur í máli hans gegn íslenska ríkinu (nr. E-1649/2003). Í málinu var

deilt um það hvort hjúkrunarfræðingurinn ætti inni vangoldin laun, rúmlega 15 þúsund krónur, vegna launafrádráttar sem hann sætti líkt og aðrir félagsmenn Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga í tilefni af 2ja sólarhringa verkfalli félagsins í maílok 2001.

Hjúkrunarfræðingurinn átti vaktafri meðan á verkfalli stóð. Hann hélt því fram að launafrátturinn væri ólögætur þar sem hann hefði ekki lagt niður störf umrædda daga. Héraðsdómur komst aftur á móti að þeirri niðurstöðu að hjúkrunarfræðingurinn hefði tekið þátt í verkfallinu og yrði af þeim sökum að sæta launafrádrætti í samræmi við meginregluna um að laun greiðist ekki fyrir þann tíma sem vinna fellur niður vegna verkfalls.

Fjárkrafan í málinu var undir áfrýjunarfjárhæð skv. 152. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála. Hæstiréttur taldi að ekki væru fyrir hendi lagaskilyrði til að verða við beiðni hjúkrunarfræðingsins um leyfi til áfrýjunar, sbr. 4. mgr. sömu lagagreinar. Að mati Hæstaréttar þóttu sömu meginsjónarmið eiga við í málinu og koma fram í dómi Hæstaréttar (mál nr. 306/1995) frá 7. nóvember 1996 sem birtur er í dómasafni réttarins 1996 á blaðsíðu 3309. Í því máli var deilt um áhrif verkfalls á rétt skipverja skv. 36. gr. sjómannalaga til launa í veikindaforföllum. Niðurstaða Hæstaréttar var sú að réttur til launa í veikindum glatist meðan á verkfalli stendur.



Áhugavert efni

Hér að neðan eru nokkrar krækjur í nýlegt og áhugavert efni á vefsíðu Alþingis sem varðar rekstrar- og starfsmannamál:

Starfsmannalög; frumvarp um breyting á lögum nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, umbeðnar umsagnir liggja fyrir og er málið nú til umfjöllunar í nefnd.
<http://www.althingi.is/dba-bin/ferill.pl?tg=130&mnr=307>

Aðkeypt sérfræðiþjónusta; svar fjármálaráðherra við fyrirspurn um aðkeypta sérfræðiþjónustu ráðuneyta og stofnana. (krækja
<http://www.althingi.is/altext/130/s/0283.html>

Lífeyrisskuldbindingar; svar fjármálaráðherra við fyrirspurn um lífeyrisskuldbindingar ríkissjóðs.
<http://www.althingi.is/altext/130/s/0460.html>.

Starfslokasamningar; svar fjármálaráðherra við fyrirspurn um starfslokasamninga sl. 10 ár.
<http://www.althingi.is/altext/130/s/0854.html>

Ferðapunktur; svar fjármálaráðherra við fyrirspurn um ferðapunkta.
<http://www.althingi.is/altext/130/s/0747.html>

Launaákvæðanir; svar fjármálaráðherra við fyrirspurn um launaákvæðanir samkvæmt lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.
<http://www.althingi.is/altext/130/s/0522.html>



Ýmislegt fréttæmt

Starfslokasamningar

Fjölmiðlar fjölluðu nokkuð um starfslokasamninga hjá ríkinu í tengslum við svar fjármálaráðherra við fyrirspurn Ástu R. Jóhannesdóttur um starfslokasamninga sl. 10 ár (<http://www.althingi.is/altext/130/s/0854.html>). Sú umfjöllun beindist einkum að fjölda slíkra samninga og hvort svarið hefði að því leytnu til verið í samræmi við eldra svar forsætisráðherra

við fyrirspurn Jóhönnu Sigurðardóttur um starfslokasamninga (<http://www.althingi.is/altext/127/s/0832.html>). Vegna þessa þykir rétt að upplýsa að Ásta R. Jóhannesdóttir hefur nú lagt fram nýja fyrirspurn til fjármálaráðherra um starfslokasamninga (<http://www.althingi.is/dba-bin/ferill.pl?ltg=130&mnr=5899>).

Athygli er vakin á því að hvorki starfsmannalög (l. nr. 70/1996) né önnur lög hafa að geyma almenna heimild til að semja um bótagreiðslur við starfslok. Í dómi Hæstaréttar í máli nr. 343/2002 (haestirettur.is) var deilt um gildi starfslokasamnings. Skólameistari og framhaldsskólakennari höfðu samið um bótagreiðslu við starfslok hins síðarnefnda. Í dómi Hæstaréttar var tekið fram að samningurinn fjallaði ekki um venjuleg starfsmannamál, væri ekki launasamningur eða útfærsla á veikindarétti en við samningsgerðina lá fyrir læknavottorð um starfshæfni kennarans. Þá var tekið fram að samningurinn væri heldur ekki reistur á því að um væri að ræða uppsögn af hálfu stofnunar, heldur væri tekið fram í samningi að aðilar væru ásáttir um að starfsmaðurinn léti af störfum. Niðurstaða Hæstaréttar var sú að lagaheimild hefði skort fyrir því að greiða samkvæmt starfslokasamningnum úr ríkissjóði. Sérstök heimild í fjárlögum eða fjárukalögum hefði þurft að koma til. Þetta mátti báðum aðilum vera ljóst en þeir nutu aðstoðar lögmannna. Samningurinn var því talinn óskuldbindandi fyrir ríkissjóð og ríkið sýknað af kröfum kennarans. Dómurinn tók þó fram að ekki væri tekin afstaða til þess hvort hann kynni að eiga rétt á greiðslu vegna brotthvarfs síns úr starfi. Sjá einnig umfjöllun um dóminn fyrir ári síðan, þ.e. í 1. tölublaði 5. árg. 27. mars 2003.

Íslenska ríkið á Framadögum

Hinir árlegu Framadagar voru haldnir í Náttúrufræðahúsi Háskóla Íslands föstudaginn 12. mars sl. Þar kynntu alls 24 aðilar starfsemi sína, þeirra á meðal var íslenska ríkið. Fjármálaráðuneytið hafði umsjón með kynningunni. Yfirskrift hennar var „ríkið sem vinnuveitandi“. Sérstök athygli var vakin á Starfatorginu og þeim fjölda starfa sem þar er auglýstur. Nýjum kynningarbæklingi var dreift þar sem m.a. kom fram að hjá stofnunum ríkisins er boðið upp á störf fyrir allar háskólagreinar og flestar aðrar starfsgreinar (krækja á <http://www.starfatorg.is/Vinnuveitandinn>). Auk þess voru gestir beðnir um að svara örstuttri viðhorfskönnun, t.d. um atriði sem skipta mestu máli að þeirra mati við val á starfi.

Í heildina séð þótti kynningin takast vel en ekki hefur verið ákveðið hvort og þá með hvaða hætti ríkið muni taka þátt í Framadögum að ári.

Framadagar eru haldnir að erlendri fyrirmynd, þ.e. svokallaðir “Career days“. Þeir eru á vegum AIESEC alþjóðlegs félags háskólastudenta. Markmið þeirra er að auka tengsl milli atvinnulífsins og háskólanna í landinu. Þeir þykja kjörinn vettvangur fyrir fyrirtæki/stofnanir til að kynna starfsemi fyrir dugandi menntafólki sem hugsanlegu framtíðarstarfsfólki og til þess að skapa sér jákvæða ímynd í huga háskólanema. Sjá nánar www.framadagar.hi.is.

Útborgunardagur eftirágreiðdra desemberlauna

Í byrjun febrúar var öllum stéttarfélögum og/eða samböndum þeirra sent svohljóðandi bréf:

“Nokkuð lengi hefur tíðkast hjá launaafgreiðslu Fjársýslu ríkisins og áður hjá launadeild fjármálaráðuneytisins að yfirvinnugreiðslur í desember og eftirágreiðd desemberlaun hafa verið borguð út 2-4 dögum fyrir jól. Undanfarin ár hafa komið fram óskir frá stofnunum um að þessu verði breytt þar sem tilhögun þessi sé frekar til boga en hitt. Er þá sérstaklega tekið til þess að of langt bil verður til næsta útborgunardags sem er 1. febrúar hjá um 70% launþega ríkisins.

Á þessu ári hefjast útborganir úr hinu nýja launavinnslukerfi ríkisins sem verið er að taka í notkun og er fyrirhugað að framvegis fari framangreind launaútborgun fram um mánaðamót. Það er von ráðuneytisins að sú tilfærsla verði sem flestum til þægindaauka. Ef stéttarfélagið/sambandið/samtökin hafa eitthvað við þá breytingu að athuga, er það/pau vinsamlega beðin að senda starfsmannaskrifstofu athugasemdir sínar fyrir 1. mars n.k.”

Engar athugasemdir hafa borist frá stéttarfélögum og kemur því þessi breyting til framkvæmda 1. janúar nk.

Fjöldi þeirra starfsmanna sem nýta sér séreignasparnað

Athugun á fjölda þeirra starfsmanna ríkisins sem nýtir sér séreignasparnað, leiðir í ljós að 52% starfsmanna ríkisins voru með séreignasparnað í október sl. Sparnaður skiptist þannig að 0,2%

spöruðu minna en 2%, 40% spöruðu 2-4% og 60% spöruðu 4% eða meira. Hlutfall þeirra sem spara, er lægst í verkalyðsfélögunum eða 32%, í iðnaðarmannafélögunum og hjá áhöfnum skipa er hlutfall sparenda 40% og í félögum opinberra starfsmanna er hlutfallið hæst eða um 47%.



Til minnis

Ferðatrygging

Minnt skal á ferðatryggingar sem í gildi eru fyrir alla starfsmenn ríkisins að því tilskildu að fyrir brottför hafi allur gjaldfallinn ferðakostnaður viðkomandi starfsmanns verið greiddur hjá íslenskum ferðasala með skuldfærslu á annað hvort VISA-kortareikning eða EUROPAY/masterCard-reikning. Til þess að starfsmenn geti nýtt sér ferðatrygginguna þarf viðkomandi stofnun að stofna kortlausan reikning hjá banka eða sparisjóði og gjaldfæra ferðakostnað á hann.

Fjármálaráðuneytið gerði á árunum 1999-2000 samkomulög við báða framangreinda aðila (krækja á vef) um þetta atriði.

Í samkomulaginu felst m.a.:

- Starfsmenn eru tryggðir á ferðalögum á vegum ríkisins skv. tryggingaskilmálum sem fylgja silfur-viðskiptakortum (VISA) eða almennum gullkortum (EUROPAY).
- Þeir starfsmenn sem sjálfir eru handhafar korta er veita meiri réttindi, njóta þeirra réttinda þótt farmiðinn sé greiddur af ríkissjóði.
- Kortlaus reikningur innan hvernar ríkisstofnunar er henni að kostnaðarlausu.
- Stofnanir fá betri upplýsingar um ferðatilhögun því að reikningnum fylgir sundurliðað yfirlit yfir það sem keypt er.

Þær slysatryggingar sem starfsmenn ríkisins njóta skv. kjarasamningum, koma fram í reglum nr. 30/1990, um skilmála slysatrygginga ríkisstarfsmanna vegna slysa starfsmanna í starfi, og hins vegar í reglum nr. 31/1990, um skilmála slysatrygginga ríkisstarfsmanna vegna slysa sem starfsmenn verða fyrir utan starfs. Tryggingarnar ná til dánarbóta og bóta vegna varanlegrar örorku, hvort tveggja af völdum slysa. Að auki eru í gildi reglur nr. 281/1988, um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins.

Ferðatryggingar þær sem felast í tilboði VISA/EUROPAY eru umfangsmeiri en þær sem tilgreindar eru hér að framan og taka til fleiri þátta. Með því að bjóða upp á þennan valkost fyrir ríkissjóð er verið að auka réttindi starfsmanna til bóta vegna slysa og óhappa sem verða í ferðalögum erlendis á vegum ríkisins þó þannig að bætur skv. þessari nýju tryggingu koma til frádráttar slysabótum skv. reglum nr. 30-31/1990 eftir því sem við getur átt. Sama gildir um farangurstrygginguna. Ekki er um að ræða að tvítryggja sama slysatilvik á kostnað ríkisins.

Áréttað skal að þessi leið er kaupendum að kostnaðarlausu.

Tryggingamiðstöðin, s. 515-2000, annast uppgjör bóta. Sjá nánari upplýsingar um ferðatrygginguna á vefsíðu félagsins: <http://www.tmf.is>.



Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana.

Hugmyndir um breytt launakerfi

Launaákvörðanir starfsmanna er eitt viðkvæmasta og erfiðasta hlutverk forstöðumanna ríkisstofnana. Grundvöllur slíkra ákvarðana er kjarasamningar opinberra starfsmanna og stofnanasamningar viðkomandi stofnana. Launaákvörðun ræðst af fjölda mörgu, s.s. því starfsumhverfi sem stofnanir starfa í, stofnanameningu, eðli stofnunarinnar en síðast en ekki síst persónubundnu mati forstöðumannsins á viðkomandi starfsmanni. Til grundvallar slíku mati hafa æ fleiri stofnanir tekið í notkun hlutlæga mælikvarða með reglubundnum starfsánægjukönnunum, frammistöðumati og starfsmannaviðtölum. Stofnanir eru margar hverjar einnig með árangursstjórnunarsamninga við sín fagráðráðuneyti og nota þá mælikvarða sem þar eru notaðir, til ákvörðunar launa. Með þessum hætti fæst hlutlæg mynd af stofnuninni og

hvernig starfsmönnum er raðað niður í launaflokka. Fjárheimildir stofnana setja þeim ramma um heildarkostnað við reksturinn svo og launahluta þeirra.

Fyrir nokkrum vikum hreyfðu nokkrir alþingismenn, með heilbrigðisráðherra í fararbroddi, þeim sjónarmiðum að taka þyrfti upp miðstýrt launakerfi hjá ríkinu eins og tíðkaðist áratugum saman en horfið var frá að mestu á árunum 1997-8. Voru þau rök helst tilgreind að launakostnaður heilbrigðisstétta eða a.m.k. hluta þeirra hefði vaxið um of. Fáir hafa orðið til svars aðrir en fjármálaráðherra sem kvaðst vera ósammála þessum sjónarmiðum. Margt mælir með að staldra við og velta fyrir sér umhverfinu og því sem raunverulega er verið að leggja til. Það gerum við best með því að horfa til fortíðar og þess kerfis sem ríkisstarfsmenn bjuggu áður við og hvort það henti þjóðfélaginu um þessar mundir.

Forstöðumenn ríkisstofnana hafa oftsinnis rætt launamál starfsmanna sinna og hvernig best er að ná árangri í ríkisrekstrinum með tilliti til launa. Er það skoðun flestra þeirra að með hinu nýja fyrirkomulagi sem verið hefur í notkun undanfarin 7 – 8 ár, hafi verið stigið mikið og róttækt framfaraspor í þá átt að gera skilvirkni ríkisrekstrarins meiri og betri en áður hafði verið. Var hið nýja launakerfi raunar óhjákvæmilegur hluti af því sem nefnt var nýskipan í ríkisrekstri sem m.a. réðst af skilvirkri fjármálastjórnun stofnana ríkisins.

Sé lítið t.d. tvo áratugi aftur í tímann, kemur í ljós að laun ríkisstarfsmanna voru þá ákveðin með miðlægum samningum stéttarféлага og ríkisins. Launadeild fjármálaráðuneytisins fór með útfærslu samninganna og réð miklu um hvernig launaþróun varð hjá stofnunum. Forstöðumenn stofnana höfðu lítið eða ekkert að segja um hvernig launaröðun og launaákvæðanir voru hjá stofnun þeirri sem þeim var falið að stjórna. Þannig að þeir sem þekktu starfsgetu samstarfsmanna sinna best, höfðu lítil áhrif á breytingar á launaröðun. Starfsmenn ríkisins hækkuðu í launum fyrst og fremst með hliðsjón af þeim tíma sem þeir höfðu starfað hjá ríkinu en minna var spurt hvort þeir hefðu sýnt af sér dugnað í starfi. Launaröðun var þannig mjög misskipt, nýráðnir efnilegir starfsmenn voru lágt launaðir og hurfu oft úr starfi af þeim ástæðum einum, stjórnendum til mikillar armmæðu, á meðan síður hæfir starfsmenn voru jafnvel of hátt launaðir að mati stjórnendanna. Til að sporna við þessari þróun tóku margar stofnanir í auknum mæli upp greiðslu á óunninni yfirvinnu – stundum kallaðir lestímar – sem hluti starfsmanna fékk greidda. Þannig voru kjarasamningar í raun sniðgengnir. Með þessum hætti voru jafnvel rekin tvö launakerfi hjá einni og sömu stofnuninni, annars vegar voru laun sem ákveðin voru samkvæmt kjarasamningum og hins vegar viðbótarlaunin, sporslurnar, sem sumir kölluðu svo. Um miðjan síðasta áratug tuttugustu aldar voru svo til allir sérfræðingar og millistjórnendur komnir með þess konar greiðslur en grunnlaun voru á sama tíma tiltölulega lág. Þrátt fyrir að yfirvinnuklukkustundir væru tilgreindar svo tugum skipti á launaseðli, var vinnuframlagið allt annað. Mismunurinn var ekkert annað en fastar launagreiðslur en fyrir utan samningsbundin kjör.

Með nýjum kjarasamningum 1997 var stigið mikið framfaraspor með upptöku stofnanasamninga sem í fyrstu voru nefndir aðlögunarsamningar. Þannig urðu endanlegir samningsaðilar starfsmennirnir sjálfir, eða stéttarfélag fyrir þeirra hönd, og viðkomandi stofnun rétt eins og gerist á almennum vinnumarkaði. Hluti af föstum greiðslum var settur inn í grunnlaunin og launakerfið þannig rétt af og gert gagnsætt. Þetta nýja fyrirkomulag skipti einnig meginmáli um að stofnanir gátu samkvæmt því haldið í góða starfsmenn og greitt þeim laun í samræmi við hæfileika þeirra og dugnað.

Að sama skapi hefur hið nýja launakerfi gert miklu meiri kröfur til forstöðumanna ríkisstofnana. Þeir verða að ákvarða laun starfsmanna sinna innan þess fjárhagsramma sem stofnunum er búinn en hafa þann möguleika að umbuna hæfum starfsmönnum og gera þá um leið að enn betri starfsmönnum. Á sama hátt þurfa þeir starfsmenn, sem lakar hafa staðið sig, að sæta því að geta ekki sótt sjálfvirkar hækkunar í ríkissjóð og þannig aukið launakostnað viðkomandi stofnunar.

Í fyrstu reyndi þetta nýja launakerfi talsvert á þolrfin hjá forstöðumönnum. Fjölmargir voru með stuttum aðdraganda komnir í nýtt hlutverk sem þeir kunnu í fyrstu ekki nægjanlega góð skil á. Ótrúlega fljótt tókst þó langflestum forstöðumönnum að finna rétta tóninn í þessum viðkvæma málaflokki og tryggja með þessu nýja verkfæri skilvirkan rekstur stofnana sinna en um leið ánægju og virðingu starfsmanna ríkisins fyrir verkefnum sínum og launum sem ákveðin eru af þeim sem best þekkja til.

Hugmyndir um að hverfa frá þessu fyrirkomulagi og taka upp gamla tímanna aftur væri svipað og að færa klukkuna aftur um nokkur ár. Jafnvel þó að við vildum það, situr eftir sú spurning hvort það sé yfirleitt hægt?

Skúli Eggert Þórðarson
formaður FFR

