



FRÁ FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ

FRÉTTABRÉF FYRIR STJÓRNENDUR RÍKISSTOFNANA

2. tölublað 5. árg. 5. júní 2003.

Efnisyfirlit

Íslensk ráðuneyti framarlega í þekkingarstjórnun

Lagabreytingar varðandi starfsmenn

ríkisins og umhverfi þeirra

Af hverju árangursstjórnun?

Tímabundin ráðning á grundvelli styrks

Ráðning eftirlaunþega í tímavinnu

Nýlegur dómur í starfsmannamálum

Ýmislegt fréttæmt

- Aðstoð ráðningarfyrirtækis við ráðningu starfs
- Hvatning til betri frammistöðu

Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

- Úrskurður Kjaradóms

2. tbl. 5. árg.

Útgefið 5. júní 2003

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson, ráðuneytisstjóri

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

Tölvupóstfang: postur@fjr.stjr.is

Smellið á strikið á milli greina til að fara aftur upp

Íslensk ráðuneyti framarlega í þekkingarstjórnun

Könnun OECD á þekkingarstjórnun hjá opinberum aðilum

Um mitt ár 2001 kannaði PUMA, stjórnarsýslunefnd OECD, innleiðingu þekkingarstjórnunar í opinberri stjórnarsýslu í aðildarlöndunum. Tilgangurinn var að greina stöðu ráðuneyta með tilliti til þekkingarstjórnunar og fá yfirlit og samanburð milli hinna mismunandi sviða stjórnarsýslunnar og milli landa. Ráðuneyti sem skilgreind voru með almenna starfsemi (central ministries) voru þátttakendur í verkefninu. Á Íslandi voru það forsætis-, félagsmála-, fjármála-, heilbrigðis- og tryggingamála-, iðnaðar- og viðskipta-, menntamála- og utanríkisráðuneyti. Fjármálaráðuneytið fór með framkvæmd könnunarinnar hér á landi. Rúmlega 140 ráðuneyti og stofnanir frá 20 löndum tóku þátt í könnuninni en aðildarlönd OECD eru 30.

Niðurstöður könnunarinnar voru birtar og ræddar á málþingi á vegum OECD í París í febrúar s.l. Könnunin skiptist í nokkra kafla:

1. Skipulag þekkingar- og upplýsingamiðlunar.
2. Stjórnun stofnunar sem leggur áherslu á notkun þekkingar og upplýsinga.
3. Almenn stefnumótun og áætlanir varðandi upplýsinga- og þekkingarstjórnun.
4. Upplýsinga- og samskiptatækni og rafræn stjórnarsýsla.
5. Ráðstöfunarfé til að þróa upplýsinga- og þekkingarstjórnun.
6. Hvaða lærdóma má draga af innleiðingu upplýsinga- og þekkingarstjórnunar?

Niðurstöðurnar sýna að stofnanirnar reyndust afar misjafnlega á veg komnar. Þekkingarstjórnun er þó notuð sem stjórnunaraðferð hjá miklum meirihluta ráðuneyta þeirra landa sem þátt tóku í könnuninni. Mikil viðleitni er í þá átt að bæta og auka þekkingarstjórnun í þeim ráðuneytum sem þegar hafa tekið hana upp, t.d. með þróun upplýsingatækni, með samvinnu við utanaðkomandi aðila og markvissri stefnumörkun. Í ljós kemur að starfsfólk miðlar upplýsingum í auknum mæli og að staða stjórnenda hefur breyst þar sem undirmenn þeirra hafa oft mun meiri sérþekkingu en þeir sjálfir. Þekkingarstjórnun virðist koma að bestum notum í umhverfi þar sem góður liðsandi er fyrir hendi og traust ríkir milli starfsmanna. Merkja má aukið samstarf við einkageirann, háskólasamfélagið, ráðgjafa og alþjóðasamtök, m.a. til að nálgast upplýsingar.

Íslensku ráðuneytin standa sig vel og ef löndin eru borin saman er Ísland í efsta flokki ásamt Frakklandi, Svíþjóð, Finnlandi og Kanada. Talið er að innri menning (sambærileg við fyrirtækjamenningu) ráðuneyta þessara landa valdi því að þau lenti í efstu sætunum. Þau búa

yfir þróuðum tölvukerfum, skipulag er fastmótað en sveigjanlegt, stjórnvöld njóta trausts borgaranna, öryggi og festa ríkir í stjórnkerfinu og ekki er mikið um grundvallarbreytingar.

Niðurstöður könnunarinnar staðfesta að hvað varðar upplýsingatækni, skráningu og miðlun alls kyns rafrænna upplýsinga standa íslensku ráðuneytin sig vel. Þá er ýmis konar stefnumótunarvinna vel á veg komin. Þessa sér stað t.d. í sífellt viðameiri upplýsingagjöf á stjórnarráðsvefnum stjrn.is, sókn á sviði rafrænnar stjórnsýslu og tilraunum með rafrænar undirskriftir, rafrænum framtölum, veftolli, rafrænu markaðstorgi ríkisins o.fl.

Hins vegar eru nokkur svið þar sem íslensku ráðuneytin gætu unnið betur. T.d. við móttöku nýrra starfsmanna, þjálfun og endurmenntun, gagnvirkni á vef og í skipulögðu mati á ýmsum starfsþáttum sem tengjast þekkingarstjórnun. Þá áttu öll ráðuneytin sem tóku þátt í könnuninni í nokkrum erfiðleikum með að svara spurningum um kostnað vegna upplýsinga- og þekkingarstjórnunar og upplýsingatækni. Í ljós kom að önnur lönd stóðu einnig frammi fyrir þessum sama vanda og það sýnir að þekkingarstjórnun kemur inn á mjög marga þætti í starfsemi ráðuneyta og að kostnaðurinn fellur t.d. undir kaup á hugbúnaði og vélbúnaði, kostnað vegna námskeiða, funda og ráðstefna, kostnað vegna reksturs upplýsingakerfa, bókasafns- og upplýsingaþjónustu, skjalastjórn, vefsíðu, útgáfu o.fl.

Ávinningurinn af því, að taka þátt í könnun sem þessari felst m.a. í þeirri sjálfsskoðun sem þátttakendur óhjákvæmilega lenda í og einnig er fróðlegt að bera sig saman við aðra. Telja má að þættir úr þekkingarstjórnun séu notaðir í öllum ráðuneytum á Íslandi en frekar tilviljanakennt er hvað hefur verið innleitt. Tvö ráðuneyti, fjármála- og menntamálaráðuneyti, hafa hrundið af stað vinnu með þekkingarstjórnun og sett á fót vinnuhópa sem þegar hafa skilað tillögum að breyttu starfsumhverfi. Byrjað er að vinna eftir tillögum hópanna, sem svipar til um margt, og árangur ætti að sjást innan nokkurra mánaða.

Niðurstöður könnunarinnar í heild sinni er að finna á vefsíðu [OECD](#)



Lagabreytingar varðandi starfsmenn ríkisins og starfsumhverfi þeirra

Á nýafstöðnu Alþingi voru samþykkt tvö lagafrumvörp sem varða starfsmenn ríkisins og starfsumhverfi þeirra. Annars vegar voru viðamiklar breytingar á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og hins vegar örlitlar breytingar á lögum um Kjaradóm og kjaranefnd og verður lítillaga sagt frá þeim hér.

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

Í fyrsta lagi fela breytingarnar sem gerðar eru á ákvæðum laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum í sér innleiðingu á tilskipun ráðsins nr. 93/104/EB um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma (vinnutímatilskipunin) en henni hefur að verulegu leyti verið hrint í framkvæmd með kjarasamningum og verður ekki fjallað sérstaklega um það hér.

Í öðru lagi eru lögleiddar ráðstafanir sem stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustað með hliðsjón af tilskipun ráðsins nr. 89/391/EBE. Í ákvæðum tilskipunarinnar felst m.a. skylda atvinnurekenda til að meta áhættu í vinnuumhverfi fyrir öryggi og heilsu starfsmanna. Almenn er gert ráð fyrir því að vinnuveitandi beri ábyrgð á að gerð sé skrifleg áætlun, svonefnt áhættumat, og heilsuverndaráætlun, nema aðstæður séu þannig á viðkomandi vinnustað að þörf sé sérstakrar færni sem vinnuveitandi eða starfsmenn hans hafa ekki yfir að ráða. Með áætlun um heilsuvernd er átt við forvarnir sem beinast að því að koma í veg fyrir eða draga úr áhættuþáttum í vinnuumhverfi starfsmanna sem haft geta áhrif á öryggi þeirra og heilsu. Hér mun því ekki vera um að ræða heilsufarsskoðun sem felst í sérhæfðri lækni- og heilsufarsskoðun sem starfsmenn eiga kost á til þess að koma í veg fyrir eða hefta atvinnusjúkdóma og atvinnutengda sjúkdóma. Þá mun einnig hafa verið bent á það við meðferð Alþingis á frumvarpinu að heilsufarsskoðun nái ekki heldur til almennrar heilsugæslu starfsmanna vegna tilfallandi sjúkdóma eða óþæginda.

Þá eru í þriðja lagi gerðar breytingar á skipulagi Vinnueftirlits ríkisins að því er varðar annars vegar samsetningu stjórnar og hins vegar verkaskiptingu forstjóra og stjórnar í ljósi breytinga sem hafa orðið á stjórnarsýslu hér á landi, m.a. með aukinni ábyrgð forstöðumanna á fjárreiðum og rekstri ríkisstofnana. Löggin taka til vinnumarkaðarins í heild sinni og er þar ekki gerður greinarmunur á starfsemi ríkis og sveitarfélaga eða einkaðila.

Í kostnaðarumsögn fjárlagaskrifstofu fjármálaráðuneytisins kemur m.a. fram að gera megi ráð fyrir að árlegur heildarkostnaður ríkisins við framkvæmd laganna geti numið um einu prómilli af launakostnaði ríkisins en þá sé ekki tekið tillit til hugsanlegs ábata sem kanna að leiða af bættri heilsuvernd. Jafnframt er bent á að útgjöld stofnana muni einnig ráðast af reglum sem lagt er til að félagsmálaráðherra setji að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins en drög að þeim hafi ekki fylgt frumvarpinu.

Lög um Kjaradóm og kjaranefnd

Samþykkt var sú breyting á lögum nr. 120/1992, um Kjaradóm og kjaranefnd, að ákvörðun um laun og önnur launakjör heilsugæslulækna er tekin undan kjaranefnd.



Af hverju árangursstjórnun?

Markvisst hefur verið unnið að því á síðustu árum að bæta samræmdar aðferðir við stjórnun og rekstur ríkisstofnana með innleiðingu árangursstjórnunar. En hvað er árangursstjórnun? Árangursstjórnun er aðferðarfræði sem ætlað er að auðvelda skipulagningu verkefna til lengri tíma og efla samstarf og innra starf ráðuneyta og ríkisstofnana. Einnig er árangursstjórnun ætlað að stuðla að bættri heildarsýn yfir ferlið frá áætlanagerð til uppgjörs með áherslu á stefnu, mælingar og eftirfylgni sem kalla má grunnþætti hennar. Nú þegar verður þess vart að vinnubrögð stofnana og ráðuneyta við stefnumótun, markmiðssetningu og áætlanagerð hafa tekið stórstígu framförum. En hins vegar hefur gengið erfiðlegar að finna réttu mælikvarðana til að meta framvindu stefnunnar. En af hverju er svo mikilvægt að við nýtum okkur aðferðir árangursstjórnunar til þess að bæta reksturinn og hvers vegna er svo mikilvægt að forstöðumenn leitist við að mæla árangur "erfiðisins"? Nefna má fjóra þætti í því samhengi.

a) Árangursstjórnun og mælingar styrkja lýðræðið. Umræða um forgangsröðun er nauðsynleg í lýðræðissamfélagi. Með því að setja skýr markmið og sýna fram á hvernig til tekst við að ná þeim, stuðla stjórnendur stofnana að upplýstari umræðu almennings og stjórnáráðgjafna um verkefni stofnunarinnar.

b) Markmið og mælingar miðla upplýsingum um stofnunina. Markmið leiða í ljós hvað það er sem stofnun er ætlað að gera og hvað ekki. Með framsetningu skýrra markmiða miðla forstöðumenn áherslum sínum til starfsmanna. Það að athuga reglulega með mælingum hvernig gengur að nálgast markmiðin, er síðan stöðug hvatning til starfsmanna um að keppa að því að þau náist. Að þjappa starfsmönnum saman um ákveðin sameiginleg markmið og árangursmælingar, eykur líkurnar á því að allar einingar (skrifstofur, svið o.fl.) innan stofnunarinnar vinni saman sem ein heild. Jafnframt getur miðlun upplýsinga um árangur leitt til þess að aðrar stofnanir sem vinna að sama langtímamarkmiði (t.d. fækkun umferðaslysa) taki mið af markmiðum þinnar stofnunar við sína vinnu og þannig náist í heildina betri útkoma.

c) Árangursmælingar gefa mikilvæga innsýn í reksturinn. Jafnframt því að minna á áherslur stofnunarinnar gefa árangursmælingar okkur vísbendingar um það hvaða leiðir eru hagkvæmar og hverjar ekki. Með markvissri notkun árangursmælinga lærist hvernig hægt er að bæta reksturinn. Þannig fæst tækifæri til að endurtaka og bæta það sem vel er gert og hætta við eða breyta því sem ekki leiðir til árangurs.

d) Árangursmarkmið og mælingar hvetja starfsmenn til dáða. Starfsmenn vilja gera vel þannig að metnaðarfull markmið sem fyrirsjáanlegt er að hægt verði að ná, virka hvetjandi. Með markmiðum og mælingum sem gefa vísbendingu um hvernig gangi, er hægt að laða það besta fram í starfsmönnum án þess endilega að bjóða upp á fjárhagslega umbun.

Innleiðing árangursstjórnunar felur í sér breytingar á hegðun og aðferðum við stjórnun og er því þróunar- og lærdómsverkefni. Forstöðumenn þurfa að vinna náið með starfsmönnum stofnunar og fá þá í lið með sér. Velja þarf fáa lykilmælikvarða sem miða að því að ná tilteknum heildarárangri, miðla markmiðunum á reglulegan og skýran hátt bæði innan stofnunar og út á við til þeirra sem málið varðar. Jafnframt þarf að fylgjast reglulega og vel með ferlinu, fagna þeim árangri sem næst og hugsa leiðir til þess að bæta það sem aflaga fer.



Tímabundin ráðning á grundvelli styrks

Samkvæmt 1. mgr. 41. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, hér nefnd starfsmannalög, skulu starfsmenn ríkisins, aðrir en embættismenn, ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Almenn heimild til þess að ráða starfsmann tímabundið er í 2. mgr. ákvæðisins, en þó aldrei samfelt lengur en í tvö ár. Starfsmannalög geyma ekki leiðbeiningar um það hvenær tímabundin ráðning eigi sérstaklega við. Eðlilega á slík ráðning einkum við þegar um er að ræða tiltekin verkefni, sem fyrirfram er ljóst að lýkur með ákveðnum hætti, eða á tilteknum tíma og ekki er stefnt að ótímabundinni ráðningu. Tímabundin ráðning getur t.d. átt við ef stofnun þarf að mæta tímabundnu álagi, vegna fjarveru starfsmanna svo sem vegna fæðingarorlofs eða veikinda eða aðrar ástæður gera slíkt nauðsynlegt í rekstri hennar.

Hjá stofnunum þar sem unnin eru rannsóknar- og vísindastörf hafa tímabundnar ráðningar þekkt nokkuð. Er þá oft um það að ræða að einstök verkefni eru fjármögnuð með framlögum frá utanaðkomandi aðilum. Einnig þekkt er að einstaklingur, sem fengið hefur fjárstyrk til þess að vinna ákveðið verkefni, semur við stofnun um að fá að vinna það á hennar vegum. Einstök dæmi eru um að slíkir samningar hafi verið gerðir í formi ráðningarsamnings. Er styrkfjárhæðinni þá dreift yfir tiltekin tíma og hún látin renna til styrkþegans í formi launa. Styrkþegi sem gert hefur slíkan samning hefur ekki sömu réttarstöðu og ríkisstarfsmaður. Í því sambandi skiptir mestu að hann er ekki ráðinn „... í þjónustu ríkisins til lengri tíma en eins mánaðar...“ eins og gert er að skilyrði í 1. gr. starfsmannalaga. Það veldur sjaldan erfiðleikum að skýra orðin: „í þjónustu ríkisins“ og að starfsmaður sem ráðinn er til ríkisstofnunar í þeim tilgangi telst almennt ríkisstarfsmaður. Skiptir þá ekki máli hvernig stofnunin hefur aflað fjár til starfseminnar.

Styrkþegi sem kemur með verkefni sitt til stofnunar er á hinn bóginn ekki ráðinn í þjónustu ríkisins. Samningur sem hann gerir við stofnun í þessu sambandi er í eðli sínu þjónustusamningur, þar sem stofnun lætur styrkþeganum í té tiltekna aðstöðu til þess að vinna verkefnið. Skyldur styrkþegans lúta fyrst og fremst að verkefninu og að standa undir þeim kröfum sem styrkveitandi hefur sett um framgang þess. Af þessu leiðir m.a. að reglur starfsmannalaga t.d. um auglýsingar á lausum störfum, um ráðningarsamninga, um breytingar á störfum og um starfslok eiga ekki við. Tímalengd verkefnisins skiptir heldur ekki máli, en hún ræðst af fjárhæð styrksins og framgangi verkefnisins. Slíkir samningar eru því í eðli sínu tímabundnir þjónustusamningar.

Samkvæmt framansögðu verður að greina á milli verkefna styrkþega og annarra tímabundinna verkefna sem stofnun hefur ákveðið að sinna, hvort sem það er gert af rekstrarfé hennar eða á grundvelli fjárframlaga frá öðrum aðilum. Samningur sem stofnun gerir við styrkþega er eins og áður segir í eðli sínu tímabundinn þjónustusamningur þar sem stofnun lætur styrkþeganum í té ákveðna aðstöðu. Mikilvægt er að við gerð slíks samnings séu forsendur hans ljósar og hver séu réttindi og skyldur aðila. Sérstakur ráðningarsamningur einn og sér nær ekki þessum tilgangi, þar sem styrkþeginn er ekki ráðinn í þjónustu ríkisins. Styrkþeginn vinnur í raun í þjónustu verkefnisins, sem stofnun hefur ákveðið að gerast aðili að með tilteknum hætti.



Ráðning eftirlaunabega í tímavinnu

Ríkisstofnunum er heimilt að ráða til starfa á tímakaupi starfsmenn sem látið hafa af föstu starfi og komnir eru á eftirlaun. Það er þó skilyrði að stofnunin hafi fjárveitingu eða samsvarandi greiðsluheimildir fyrir starfinu. Ráðning skal þó vera mest til þriggja ára í senn fyrir þá sem eru yngri en 70 ára en til eins árs í senn fyrir þá sem eru eldri en 70 ára. Þetta er heimildarákvæði og ekki skal ráðið í stjórnunarstörf með þessum hætti og þeim sem slíka ráðningu fá skal ekki falin forráð yfir fastráðnum starfsmönnum. Um þetta var gert sérstakt samkomulag við aðildarfélög Bandalags háskólamanna í janúar 1989 og hefur verið höfð hliðsjón af efnisreglum þess hvað varðar aðra.

Um rétt eftirlaunabega í tímavinnu til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa fer skv. gr. 12.2.3 eða sambærilegum greinum í kjarasamningum og er veikindaréttur 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Miða skal laun í veikindum við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er 1 mánuður.

Samkvæmt lögum um skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 129/1997, sem gilda frá 1. júlí 1998, ber að greiða iðgjald til lífeyrissjóða af öllum launum þ.m.t. launum lífeyrisþega. Þetta gildir þó aðeins fram til þess tíma að þeir ná 70 ára aldri. Þar af leiðandi fellur niður mótframlag launagreiðanda við sömu tímamörk. Þetta á bæði við um mótframlag til skyldutryggingar og séreignasparnaðar.



Nýlegur dómur í starfsmannamálum

Starfsmaður kallaður aftur til vinnu áður en fyrra útkalli er lokið

Dómur Félagsdóms 28. maí 2003 í málinu nr. F-5/2003. Alþýðusamband Íslands f.h. Rafiðnaðarsambands Íslands vegna Félags íslenskra rafvirkja gegn Samtökum atvinnulífsins f.h. Samtaka verslunar og þjónustu vegna Rafmagnsveitna ríkisins.

Í nýlegum dómi Félagsdóms var deilt um hvernig skýra ætti ákvæði kjarasamnings RSÍ við Rarik um útköll um helgar. Byggt var á því að af hálfu ASÍ að ítrekað hefði það átt sér stað að starfsmenn Rarik væru kallaðir út um helgar þannig að skemmri tími en 4 klukkustundir liðu milli útkalla. Hefðu starfsmenn þá einungis fengið greiddan samfelldan tíma auk einnar klukkustundar, en ekki fengið hvert útkall sérstaklega greitt svo sem kveðið væri á um í kjarasamningi. ASÍ hélt því jafnframt fram að um hefði verið að ræða breytta túlkun Rarik á ákvæðum kjarasamnings sem hefði komið í ljós á árinu 2002, en fram til þess tíma hefði Rarik alltaf greitt fullan tíma fyrir hvert útkall án athugasemda.

Í niðurstöðu dómsins er fallist á þau rök Rarik að útkallsákvæði kjarasamninga væru frávik frá þeirri meginreglu kjarasamninga að laun væru einungis greidd fyrir þær vinnustundir sem starfsmaður innir af hendi og yrði að túlka ákvæðin með hliðsjón af því. Þannig væri ekki greitt fyrir óunninn tíma nema skýr og ótvíræð ákvæði kjarasamnings kvæðu á um slíkt. Skýra yrði umrætt kjarasamningsákvæði á þann veg að það ætti eingöngu við þegar starfsmaður væri kallaður til starfa innan þeirra tímamarka sem þar greindi og hann væri þá ekki þegar að störfum eða í greiddum vinnutíma. Væri því „... ekki um nýtt útkall að ræða þegar haft [væri] samband við starfsmann, sem þegar hefur verið kallaður út, og hann beðinn að vinna annað verk innan útkallstímans“. Í því sambandi skipti ekki máli hvort starfsmaðurinn væri á þeirri stundu staddur á vinnustað eða utan hans. Yrði því að líta svo á að starfsmaður sem kallaður hefði verið út, væri þar með kominn í vinnuna næstu 4 klukkustundir en það væri sú lágmarksgreiðsla sem umrætt samningsákvæði tryggði um helgar. Þá tók dómurinn fram að ekki hefði verið sýnt fram á það af hálfu stéttarfélagsins að framkvæmd hins umdeilda kjarasamningsákvæðis hefði áður verið á annan veg en Rarik hefði haldið fram.

Vegna ofangreinds er rétt að undirstrika að í niðurstöðu dómsins koma fram þau meginsjónarmið sem vinna í útköllum byggir á og verður þeim þannig séð einnig beitt um útkallsákvæði í kjarasamningum opinberra starfsmanna hér eftir sem hingað til.



Ýmislegt fréttæmt

Aðstoð ráðningarfyrtækis við ráðningu í starf

Álit umboðsmanns Alþingis, 26. maí 2003, í máli nr. 3616/2002

Í nýlegu álit umboðsmanns Alþingis fjallaði umboðsmaður um möguleika forstöðumanns til þess að nýta sér þjónustu ráðningarfyrtækis við ráðningu í starf. Í álitinu, sem birt er á heimasíðu umboðsmanns (<http://www.umbodsmaduralthingis.is/>) kemur fram að forstöðumönnum er heimilt að nýta sér í ráðningarferlinu þjónustu ráðgjafarfyrtækis, en um slíkt gildi þó ákveðnar takmarkanir.

Samkvæmt ákvæðum laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og útvarpslaga nr. 53/2000 gat útvarpsstjóri ekki framselt vald sitt til þess að ráða í störf dagskrárstjóra til utanaðkomandi aðila, hér ráðningarfyrtækis. Hefði sú skylda hvílt á honum að sjá til þess að ráðningin væri undirbúin á forsvaranlegan hátt svo að tekin yrði rétt ákvörðun í því í samræmi við lög og þá einkum ákvæði stjórnarsýslulaga nr. 37/1993. Umboðsmaður benti á að heimilt hefði verið að gera samning við ráðningarfyrtæki án sérstakrar lagaheimildar. Slíkt yrði þó að byggjast á málefnalegum sjónarmiðum, svo sem um skilvirkni og hagræði í stjórnarsýslu. Til hliðsjónar vakti umboðsmaður athygli á ákvæðum 30. gr. laga nr. 88/1997, um fjárreiður ríkisins, er heimila stjórnendum stofnana að gera samninga við einkaðila um einstök rekstrarverkefni. Með tilliti til þagnarskyldu og refsiaþbyrgðar slíkra aðila kynni að vera nauðsynlegt að áréttu þessa aðstöðu í samningi við ráðningarfyrtæki, svo sem skylt væri að gera skv. ákvæðinu.

Að mati umboðsmanns var það ekki í samræmi við lögbundið hlutverk útvarpsstjóra og almennar reglur stjórnarsýsluréttar að ákvörðunarvald um það hvaða umsækjendur væru boðaðir í kynningarviðtal hefði alfarið verið í höndum ráðningarfyrtækisins án nokkurrar aðkomu útvarpsstjóra. Útvarpsstjóri hefði verið skylt að afla þeirra gagna sem lágu til grundvallar niðurstöðu X um það hverjir umsækjenda kæmu helst til álita í starfið og hver skyldi að lokum ráðinn í það. Sjálfstæð og milliliðalaus úttekt hefði ekki verið gerð á framkomnum umsóknum af hálfu útvarpsstjóra á grundvelli gagna málsins áður en ákvörðun var tekin um að ráða B. Þá taldi umboðsmaður að útvarpsstjóri hefði ekki verið heimilt að fela X að tilkynna umsækjendum þá ákvörðun að ráða B.

Hvatning til betri frammistöðu

Af hálfu fjármálaráðuneytisins var í mars sl. sótt ráðstefnan EIPA, European Institute of Public Administration, um "Bætta frammistöðu í opinbera geiranum" þar lagði Írinn Seán Fitzpatrick fram 30 punkta um hlut stjórnenda í bættri frammistöðu starfsfólks. Hann vildi ekki eigna sér punktana heldur sagði þá orðna til í samvinnu margra sérfræðinga. Punktarnir eru áhugaverðir og við látum þá fylgja hér með ykkur til fróðleiks.

Slóðin er: <http://www.fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/30punktaadferd>



Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Úrskurður Kjaradóms

Að undanfögnu hefur komið fram hörð gagnrýni á úrskurð Kjaradóms, sem kynntur var 10. maí sl., um kjör æðstu manna þjóðarinnar. Ég er einn þeirra manna sem á liðnum árum hef alloft gagnrýnt Kjaradóm þótt á öðrum forsendum sé. Í desember sl. skrifaði ég m.a. í þetta fréttabréf: "...Undirrituðum þykir rétt að koma þeim sjónarmiðum á framfæri að hann telur fráleitt að þingmennska á Alþingi sé ekki metin hærra til launa en stjórnarformennska í Landssímanum svo að dæmi sé tekið. Og enn fráleitara er að ráðherralaun séu ekki nema brot af launum forseta lýðveldisins og jafnvel enn smærra brot af launum forstjóra í meðalstöru

fyrirtæki í landinu. Slík staða er ekki bara gengisfelling á fyrrnefndum störfum, heldur lýsir hún annað hvort vanþekkingu Kjaradóms á störfum æðstu manna framkvæmda- og löggjafarvalds eða fordómum gagnvart þeim. Þetta er auðvitað alvarlegt gagnvart einstaklingum og þeim stofnunum sem þarna eiga í hlut en er þó hálfu alvarlegra þegar til lengri tíma er litið þar sem þetta ástand getur ógnað lýðræðinu og stjórnskipulaginu í landinu.”

Kjaradómur á lögum samkvæmt að úrskurða um laun nokkurra æðstu embættismanna þjóðarinnar, hæstaréttardómara og fleiri yfirmanna dómsvaldsins, en stærsti hópurinn eru þingmenn auk ráðherra. Með nýföllnum úrskurði hefur Kjaradómur stígið mikilvægt skref í þá átt að koma launum kjörinna fulltrúa þjóðarinnar í það samhengi sem þeim ber. Ég hef lengi undrast þá afstöðu ýmissa í samfélaginu að eðlilegt sé að laun þingmanna og ráðherra eigi ekki að vera nema brot af þeim launum sem verið er að greiða stórum hópum margs konar sérfræðinga og fagmanna auk stjórnenda og millistjórnenda fyrirtækja í landinu. Engu er líkara en að margir telji að enn sé þingmennska starf sem hægt sé að sinna hluta ársins með annarri hendinni meðfram öðru starfi, rétt eins og þegar meirihluti þingmanna var bændur sem komu til þings fáar vikur á ári þegar minnst var að gera í búskapnum. Það er að mínu mati alllangt síðan að þingmennska varð fullt, krefjandi og tímafrekt starf sem mikilvægt er að höfði til þeirra sem fremstir fara í hinum ýmsu greinum samfélagsins. Lagasetning og framkvæmdastjórn ríkisins í flóknu, ört breytilegu og alþjóðlegu samfélagi nútímans er stór þáttur í mótun lífskjara okkar allra. Því verða að vera launalegar forsendur fyrir því að eftir þeim störfum sækist sem breiðastur hópur hæfustu manna. Það eru ekki haldbær rök fyrir ósamkeppnishæfum launum þingmanna að benda á að alltaf séu nægjanlega margir sem sækist eftir þessum störfum.

En hvernig stendur á þessari neikvæðu umræðu meðal þjóðarinnar um launamál kjörinna fulltrúa okkar? Ég tel að skýringar á henni sé ekki nema að litlum hluta að leita í laununum sjálfum, heldur því að fólk telur aðstöðu þingmanna og ráðherra og verkaskiptingu þarna á milli ekki vera að öllu leyti eðlilega. Hvers vegna eru t.d. ráðherrar einnig þingmenn þótt augljóst sé að þeir komast ekki yfir að sinna fullri þingmennsku með ráðherradómi, auk þess sem gert er ráð fyrir aðskilnaði framkvæmdavalds og löggjafarvalds í stjórnarskrá lýðveldisins? Hvers vegna hafa sumir þingmenn verið í öðrum föstum og launuðum störfum með þingmennskunni þar sem oft er um augljósa hættu á hagsmunaárekstrum að ræða? Hvers vegna sitja þingmenn í nefndum og ráðum á vegum framkvæmdavaldsins, eins og enn er nokkuð um, þótt það hafi mikið lagast? Þessi atriði eiga áreiðanlega stóran þátt í mótun þess neikvæða almenningsálits sem oft er til staðar gagnvart þingmönnum og ráðherrum og launakjörum þeirra.

Kjaradómur stefnir í rétta átt í úrskurði sínum nú á kjördegi til Alþingis og fráleitt er að telja að hann sé að brjóta lög eða fara út fyrir þann launaramma sem honum ber að starfa innan. Hann sendi einnig álíka skilaboð á kjördegi 1999 en það eru takmörk fyrir því hvað hann getur gengið langt án þess að kjörnir fulltrúar styrki það laga- og regluverk sem í kringum störf þeirra er. Það er fyrst og fremst þeirra að skapa vel skilgreindan ramma utan um eigin störf og setja sér opnar og gagnsæjar reglur í því sambandi. En að því gefnu er ég sannfærður um nokkur sátt gæti náðst meðal þjóðarinnar um launakjör þessara æðstu fulltrúa framkvæmda- og löggjafarvaldsins.

Magnús Jónsson formaður FFR

