

# Stofnanasamningar – ógnanir og tækifæri

Dr. Björn Karlsson  
Forstöðumaður  
Brunamálastofnunar

# Yfirlit

- Kynning
- Bakgrunnur
- Ógnanir og tækifæri
- Aðhald ráðuneyta og Ríkisendurskoðunar
- Lokaorð

# Kynning

- Brunamálastofnun er dæmigerð “lítil” ríkisstofnun, 12 starfsmenn
- Stofnanasamningar við 3 stéttarfélög
- BK situr sem fulltrúi Félags forstöðumanna ríkisstofnana (FFR) í nefnd um fræðslu fyrir aðila í samstarfsnefndum
- Var beðinn að ræða stofnanasamninga frá sjónarhóli forstöðumanns dæmigerðrar lítillar ríkisstofnunar
- Hér er talað út frá BHM-KÍ útfærslu samninganna

# Bakgrunnur

- Fram til 1997-98 var launakerfi ríkisins “arfavitlaust og handónýtt” (Friðrik Sophusson)
- Kerfið þróaðist fram á tímum verðbólgujárns og vísitölublekkinga
- Lág grunnlaun, ákveðin í miðlægum kjarasamningum
- Til urðu fyrirbæri eins og “óunnin eftirvinna”, “óekinn akstur”, osfrv

# Bakgrunnur

Í markmiði og forsendum nýrra samninga er m.a. talað um

- að tekið verði tillit til jafnréttis- og fjölskyldusjónarmiða
- að auka beri gagnsæi og hlutlægni í launaákvörðunum
- að draga þannig úr óútskýrðum launamun kynjanna

Í þessu felast bæði ógnanir og tækifæri

# Ógnanir og tækifæri

- Launaákvörðun starfsmanna eitt viðkvæmasta og mikilvægasta hlutverk forstöðumanna
- Forstöðumenn smærri stofnana hafa margt á sinni könnu og eru ekki atvinnumenn í kjarasamningum
- Fjárheimildir stofnana setja skýran ramma um launahluta heildar rekstrarkostnaðar
- Miklar breytingar á stofnanasamningum og upptaka á nýju (ósmíðuðu) kerfi til að ákvarða laun, skapar vissa áhættu á að forstöðumaður missi launakostnað út fyrir rammann

# Ógnanir og tækifæri

- Meta skal persónubundna og tímabundna þætti, matið skal vera hlutlægt og gagnsætt
  - Mjög margar og mismunandi breytur koma inn í slíkt mat, eftir er setja upp slík matskerfi fyrir hverja stofnun
- Tímabundin umbun skal byggja á skriflegum reglum
  - Mikil áskorun fyrir forstöðumenn að setja upp slíkar reglur
- Starfslýsingar eru oft einsleitnar, sama starfslýsing fyrir stóran hóp fólks, en ábyrgð þeirra mismunandi
  - Kallar á endurskoðun starfslýsinga
- Tvö launakerfi mætast; gamla starfsaldurskerfið með röðun starfsmanna og nýtt kerfi með röðun starfa
  - Tveir starfsmenn í sama starfi, annar mun eldri með hærri laun, sá yngri með mun lægri laun, hvernig mætast kerfin?

# Ógnanir og tækifæri

- Nýtt kerfi færir launaákvarðanir nær því sem gildir á hinum almenna markaði
- Gerir ríkið samkeppnisfærara á vinnumarkaði
- Setur aukna áherslu á verkefni hverrar stofnunar
- Getur stuðlað að fjölskylduvænum vinnutíma
- Eflir jafnrétti og minnkar óútskýrðan launamun kynjanna



# Aðhald ráðuneyta og Ríkisendurskoðunar

Aðhald fagráðuneytis, fjármálaráðuneytis og Ríkisendurskoðunar:

- Í fjárheimildum er settur skýr rammi um launahluta rekstrarkostnaðar
- Fagráðuneyti fylgist vel með fjárhagsáætlunum undirstofnana
- Fjármálaráðuneyti heldur reglulega fundi með forstöðumönnum þar sem rætt er um kjarasamninga og stofnanasamninga
- Fréttabréf fyrir stjórnendur ríkisstofnana er gefið út 4 sinnum á ári (sjá heimasíðu fjármálaráðuneytis)
- Ríkisendurskoðun athugar á hverju ári launakostnað á hverri stofnun og krefst skriflegra svara ef kostnaður fer fram úr umsömdum launahækkunum

# Lokaorð

- Vegna ákvæða um gangsæi og hlutlægni launaákvarðanna skal setja upp ýmiskonar matskerfi
- Því er mjög mikilvægt fyrir samstarfsnefndir að sækja fræðslu vegna nýrra stofnanasamninga og samstarfsnefndir verða að nýta það ráðgjafarteimi sem á að aðstoða við uppsetningu matskerfanna
- Þrátt fyrir auknar kröfur sem gerðar eru til forstöðumanna vegna nýrra stofnanasamninga eru langflestir nokkuð sáttir við tvískipta kjarasamninga, miðlægan kjarasamning og stofnanasamning, og vilja alls ekki hverfa aftur til miðstýrða launakerfisins
- Brunamálastofnun: Mikilvægasta breytingin er niðurskurður óhóflegrar yfirvinnu, hefur stuðlað að jafnrétti og fjölskylduvænum vinnutíma