



# FRÁ FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ

FRÉTTABRÉF FYRIR STJÓRNENDUR RÍKISSTOFNANA

4. tölublað 7. árg. 29. desember 2005

4. tbl. 7. árg.

Útgefið 29. desember 2005

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson, ráðuneytisstjóri

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

Tölvupóstfang: [postur@fjr.stjr.is](mailto:postur@fjr.stjr.is)

## Fræðsla í kjölfar kjarasamninga

Svo sem fram kom í síðasta fréttabréfi fyrir forstöðumenn ríkisstofnana, hefur verið í undirbúningi sameiginleg fræðsla samningsaðila í samræmi við ákvæði kjarasamninganna sem undirritaðir voru fyrr á árinu.

Nú er þessi fræðsla hafin og þegar hafa verið haldnir þrír kynningarfundir, tveir í Reykjavík og einn á Akureyri. Þessa fundi sóttu tæplega þúsund manns. Síðasti fundurinn var sendur út í beinni útsendingu á vefsíðu fjármálaráðuneytisins þannig að þeir sem ekki áttu þess kost að sækja fundina gátu fylgst með.

Þessir fundir voru til undirbúnings enn frekari fræðslu en samningsaðilar fólu Sigurði H. Helgasyni hjá Stjórnháttum ehf. að annast framkvæmd fræðslu og ráðgjafar vegna gerðar stofnanasamninga. Með honum starfar starfsmaður fyrirtækisins, Hanna Guðlaugsdóttir. Fyrirtækið hefur fengið til liðs við sig tvo ráðgjafa, þá Gylfa Dalmann lektor við Háskóla Íslands og Þröst Sigurðsson hjá ParX ehf. Þessir fjórir aðilar skipa ráðgjafateymi sem hefur það hlutverk að annast framkvæmd fræðslu og veita samstarfsnefndum ráðgjöf og aðstoð við gerð stofnanasamninga.

Fyrstu námskeiðin vegna gerðar stofnanasamninga á höfuðborgarsvæðinu voru haldin nú í byrjun desember. Framhald þeirra er áætlað í annarri og þriðju viku janúar 2006. Námskeiðin fyrir höfuðborgarsvæðið eru haldin í ráðstefnusölum Eldborgar við Bláa lónið. Þau standa kl. 10-16 og sækir hver aðili námskeiðið í einn dag. Fyrirhugað er að fara með námskeiðin út á land og verður nánari staðsetning þeirra tilkynnt síðar.

Markmið námskeiðanna er að styðja við starf samstarfsnefnda. Áriðandi er að samstarfsnefndin hittist og haldi fund/fundi áður en námskeiðið er sótt til þess að aðilar geri sér grein fyrir því hvort um einhver vandamál er að ræða eða hver vandamálin séu sem þarf að fá leiðbeiningar eða aðstoð við að leysa.

Starf samstarfsnefnda er mjög mikilvægt fyrir báða aðila og stofnanasamningar byggja á því að aðilar fari sáttir frá samningagerð. Því er mikilvægt að traust ríki á milli starfsmanna og yfirmanna.

Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins hefur verið settur upp sérstakur tengill sem heitir [stofnanasamningar 2006](#) en þar er að finna efni sem tengist sérstaklega gerð stofnanasamninga. Þar eru m.a. upplýsingar um námskeiðin svo og glærur og leiðbeiningar sem notaðar eru á námskeiðunum. Einnig upplýsingar um hvaða gögn samstarfsnefndir þurfa að hafa þegar þær taka til starfa.

---

## Virkar starfslýsingar fyrir öll störf

Kjarasamningar ríkisstarfsmanna gera miklar kröfur til stofnana um flokkun starfa og starfsmanna í launa- og álagsflokka. Þó það sé markmið í sjálfu sér að sátt sé um launasetningu á milli stéttarféлага og stofnunar í stofnanasamningi, þá eru rekstarmarkmið stofnunarinnar og stefnumiðuð mannauðsstjórnun þeir grundvallarþættir sem kjarasamningunum er ætlað að styrkja.

## Starfsgreining og starfsmat

Aðferðir við að ákvarða innbyrðis afstöðu starfa og starfsmanna með tilliti til launalegrar umbunar eru margvíslegar og hver annarri flóknari. Oftast er talað um að greina þurfi störfin til geta lagt mat á þau og borið þau saman. Fagleg starfsgreining er viðamikil mál og krefst töluverðrar sérfræðipækningar ef hún á að vera raunsonn fyrir sérhvert starf og nýtast til samanburðar. Starfsgreiningin verður svo sá grunnur sem formlegt starfsmat byggir á þar sem erfiðleikastig og gildismat þeirra starfspáttá sem notaðir eru í greiningunni ákvarða innbyrðis vægi starfa til launa.

Þó fyrir liggja starfsmat af fullkomnustu gerð er björninn ekki að fullu unninn því starfsmennirnir sem gegna störfunum búa yfir misjafni hæfni. Almenn er tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Tímabundnar sveiflur í starfinu og frammistöðu einstaklinga er líka athugunarefni.

Ríkið hefur ekki lagt áherslu á að stofnanir þess vinni ítarlegar starfsgreiningar og setji fram formlegt starfsmat. Það hefur þótt of viðamikil og erfitt í viðhaldi til þess að vera raunhæft fyrir einstakar stofnanir og miðstýrt starfsmat færi gegn markmiðum ríkisins um dreifstýringu.

## Starfslýsingar

Engu að síður er grundvöllur alls mats á störfum og hæfni einstaklinga upplýsingar um skyldur starfsins og þá hæfni sem einstaklingurinn þarf að búa yfir til að gegna því. Þessar upplýsingar eru venjulega kallaðar starfslýsing. Starfslýsing er grunnþáttur mannauðsstjórnunar sem notuð er við ráðningu, dagleg störf, starfsmannasamtal, starfsþróun og "starf" er hornsteinn í mannauðshluta Oracle-upplýsingakerfis.

Í starfslýsingum felast lykilupplýsingar jafnt fyrir starfsmenn og stjórnendur og ættu þær að vera til fyrir sérhvert starf eins og það er á hverjum tíma. Stjórnendur ættu að athuga að starfslýsingar takmarka á engan hátt eðlilegan stjórnunarrétt þeirra. Athygli skal vakin á því að öllum stofnunum er skylt að nota starfaflokkunarkerfi Hagstofunnar, Ístarf-95, sem er ætlað til að staðla alla launatölfræði í landinu og rímar sú flokkun við starfslýsingar. Líka er rétt að athuga að stjórnendum er rétt að setja starfsmönnum erindisbréf (starfslýsingu) og hver sem þess óskar á rétt á henni skv. 8. gr. starfsmannalaga (l. nr. 70/1996).

## Starfslýsingar fyrir öll störf

Fjármálaráðuneytið vill því beina því til stofnana að starfslýsingar séu til um öll störf og þau séu rétt flokkuð skv. Ístarf-95. Til að auðvelda stofnunum að útbúa og viðhalda starfslýsingum mun fjármálaráðuneytið innan skamms setja stoðefni inn á stjórnendavefinn fyrir gerð starfslýsinga og verða forstöðumenn látnir vita þegar það efni verður komið inn á vefinn. Hvað varðar Oracle-mannauðskerfin er gert ráð fyrir því í dag að starfslýsingar sé settar sem viðhengi, t.d. í Word, með "starfi". Hins vegar er það til skoðunar hvort sett verður sérstök mynd í kerfið fyrir starfslýsingar í samhengi við hæfni, starfsþróun og fleiri atriði, en of snemmt er að segja til um hvort af því verður. Þangað til verða starfslýsingar að vera á viðhengisforminu.

---

## Íslensk starfaflokkun – Ístarf-95

Það er háð ýmsum vandkvæðum að bera saman laun og vinnutíma milli starfshópa, fyrirtækja, stofnana, atvinnugreina, kvenna og karla, milli ríkisins, sveitarfélaga og fyrirtækja á almennum vinnumarkaði. Til að samanburðurinn sé raunhæfur og hafi merkingu þarf að flokka sambærileg störf í starfaflokka.

Hagstofa Íslands hefur átt samstarf við fjármálaráðuneytið og stofnanir ríkisins um að störf hjá ríkinu séu flokkuð samkvæmt starfaflokkuninni Ístarf-95. Þessi flokkun er íslensk útgáfa af alþjóðlegu flokkunarkerfi starfa, International Standard Classification of Occupations, ISCO-88, sem gefið var út af Alþjóðavinnuáráðstofnuninni árið 1990.

Ístarf-95 er leiðbeinandi um hvernig draga skuli skyld störf saman í flokka. Tvö meginhugtök liggja til grundvallar þessari starfaflokkun, starf og kunnátta. Starf vísar til verkefna sem inna þarf að hendi og þeirrar skyldu og krafna sem starfi fylgja. Kunnátta vísar til færni og kunnáttu sem sá sem sinnir starfi þarf að búa yfir. Í flokkunarkerfinu eru fjögur kunnáttustig og hafa þau beina tilvísun í alþjóðlegt flokkunarkerfi menntunar.

Ístarf-95 er ekki flokkunarkerfi starfsheita né flokkun á félagslegri eða efnahagslegri stöðu. Starfaflokkun endurspeglar heldur ekki stöðu starfsmanna innan skipulags heldur vísar fyrst og fremst til þess hvað þeir gera og hvers konar kunnáttu störf krefjast. Störf stjórnenda eru þó undantekning frá þessari reglu enda er stjórnun aðalverkefni stjórnenda.

Hagstofa Íslands hefur frá árinu 1994 beitt Ístarf-95 flokkunarkerfinu við gerð vinnumarkaðskannana. Þá er Ístarf-95 notað við gerð launakannana, þ.á.m. við útreikning á launavísitölu. Sama gildir raunar um vísitölu lífeyrisskuldbindinga fyrir opinbera starfsmenn. Það er því mjög mikilvægt að vandað sé til verka við flokkun starfa enda miklir hagsmunir í húfi.

ISCO-88 hefur mikið verið notað í erlendum vinnumarkaðsrannsóknnum og í vaxandi mæli á Íslandi. Þetta flokkunarkerfi gerir Íslendingum kleift að bera saman íslenskar vinnumarkaðsupplýsingar við sambærilegar upplýsingar annarra þjóða. Þá er samræmd flokkun starfa nauðsynleg til að hægt sé að bera saman vinnumarkaðsupplýsingar um almennan vinnumarkað við sambærilegar upplýsingar fyrir hið opinbera.

Nánari upplýsingar um Ístarf-95 flokkunarkerfi starfa er að finna á vefsíðunni [www.hagstofa.is](http://www.hagstofa.is) á undirsíðunni Útgáfur – Flokkunarkerfi.

---

## Um starfslok ríkisstarfsmanna í tilefni skipulagsbreytinga

Mismunandi kröfur eru gerðar til starfsloka ríkisstarfsmanna sem ráðnir eru með gagnkvæmum uppsagnarfresti, eftir því hvaða eru ástæður eru fyrir þeim, sbr. 1. mgr. 44. gr. starfsmannalaga. Hafi starfsmaður brotið starfsskyldur sínar eða ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, verður honum ekki sagt upp störfum nema að undangenginni áminningu og að gættum málsmeðferðarreglum stjórnarsýslulaga. Eigi ástæðurnar aftur á móti rætur að rekja til rekstrar stofnunar, s.s. vegna sparnaðar, hagræðingar eða breytinga á skipulagi, er málsmeðferðin einfaldari. Þá er áminning ekki undanfari uppsagnar og ekki er skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um ástæður hennar áður en hún tekur gildi. Lagakröfur um rökstuðning leiða hins vegar til þess að tilgreina verður réttar ástæður uppsagnar.

Forstöðumanni getur orðið nokkur vandi á höndum þegar segja þarf upp starfsmanni eða starfsmönnum vegna samdráttar í starfsemi stofnunar. Við slíkar aðstæður er markmiðið að ná fram ákveðnum sparnaði eða hagræðingu. Í áliti umboðsmanns Alþingis frá 6. júní 2005 í máli nr. [4018/2004](#) vék umboðsmaður að því þegar segja verður upp starfsmönnum á grundvelli rekstrarlegra ástæðna og val stendur á milli eins eða fleiri starfsmanna. Í álitinu er lögð áhersla á að ákvörðun um uppsögn eða niðurlagningu starfs á grundvelli skipulagsbreytinga séu tvíþætt. Annars vegar sé það ákvörðun með tilheyrandi undirbúningi um hvaða ráðstafana þurfi að grípa til í rekstri stofnunar vegna breyttra aðstæðna og hvaða breytingar, þ.m.t. í starfsmannahaldi, skili bestum árangri. Hins vegar þurfi, þegar sú niðurstaða er fengin, að ákveða hvaða starfsmanni eða starfsmönnum skuli sagt upp störfum. Við slíkar aðstæður sé mikilvægt í samræmi við vandaða stjórnarsýsluhætti að fyrir liggi gögn eða upplýsingar í skráðu formi um þann undirbúning og einstakar ákvarðanir. Ákvörðun forstöðumanns sé að meginstefnu komin undir mati hans. Vali hans séu þó settar skorður að því leyti að það verði að byggjast á málefnalegum sjónarmiðum er taka mið af þeim opinberu hagsmunum sem viðkomandi stofnun beri að vinna að. Benti umboðsmaður á að almennt sé heimilt að byggja umrætt val á mati á atriðum er varða hæfni starfsmanna og áherslum í starfsemi stofnunarinnar. Þannig kunna þættir á borð við starfsreynslu og þekkingu á viðkomandi sviði, svo og hæfni starfsmanna að öðru leyti, að hafa þýðingu við valið. Ennfremur geta afköst og árangur í starfi skipt máli við þessar aðstæður. Þá sé heimilt að byggja valið á forgangsröðun verkefna einstakra starfsmanna, fjárhagslegri stöðu verkefna og faglegum ávinningi þannig að verkefnum þess starfsmanns sem kemur verst út við slíkan samanburð yrði hætt og honum sagt upp störfum. Þá tók umboðsmaður fram að þótt í tilvikum sem þessum væri e.t.v. unnt að rekja ástæðu uppsagnar að einhverju leyti til atriða sem koma fram í 21. gr. starfsmannalaga, væri tæplega unnt að líta svo á að ákvörðunin ætti „rætur að rekja til ástæðna“ sem greindar væru í því ákvæði, sbr. 1. mgr. 44. gr. laganna, ef ljóst væri að meginástæða uppsagnarinnar ræði rakin til annarra atriða en framgöngu starfsmannsins í starfi. Í þeim tilvikum yrði ekki gerð krafa um að hann hefði áður hlotið áminningu og honum hefði þannig verið gefinn kostur á að bæta ráð sitt áður en uppsögnin væri ákveðin eins og kveðið væri á um í ákvæðinu. Umboðsmaður benti á að í þessu sambandi gæti það leitt af 10. gr. stjórnarsýslulaga að forstöðumanni væri skylt að afla upplýsinga hjá starfsmanni um atriði er vörðuðu hann sjálfan áður en uppsögn yrði ráðin á slíkum grundvelli. Þá væri heldur ekki útilokað að forstöðumaður gæti ákveðið, umfram lagaskyldu, að gefa starfsmanni sem kynni að eiga hættu á að missa starf sitt, færi á að tjá sig um málið áður en ákvörðun væri tekin. Gæti slík ákvörðun í senn verið liður í að upplýsa málið betur og auka skilning þess sem ákvörðun beinist að á ástæðum hennar.

---

## Breyting á skylduáðild að A-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins (LSR)

### Takmörkun aðildar vegna minna en 1/3 hluta starfs felld niður

Á síðastliðnu vori var gerð sú breyting á [samþykktum fyrir LSR](#) að felld var niður takmörkun á aðild að A-deild sjóðsins sem gilt hafði um starfsmenn ríkisins í minna en 1/3 hluta starfs. Þessir starfsmenn hafa

verið sjóðfélagar í Söfnunarsjóði lífeyrisréttinda en eftir breytinguna falla þeir undir skylduaðildina að A-deild LSR. Breytingin var staðfest af fjármálaráðherra 7. júlí 2005.

### **15. gr. samþykktanna, a.-liður**

Nú hljóðar a.-liður 15. gr. samþykktanna svo en undir þeim lið er fjallað um þá sem eiga skylduaðild að sjóðnum:

Um aðild að A-deild sjóðsins fer eftir því sem hér segir:

Skylduaðild:

- a. Starfsmenn ríkisins og ríkisstofnana 16 ára og eldri sem fá greidd laun á grundvelli kjarasamninga sem gerðir eru á grundvelli laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, eða samkvæmt úrskurðum á grundvelli laga nr. 120/1992, um Kjaradóm og kjaranefnd, skulu vera í A-deild sjóðsins enda greiði þeir ekki í B-deild sjóðsins eða í Lífeyrissjóð hjúkrunarfræðinga af launum fyrir það starf. Heimilt er þó að semja um í kjarasamningi að tiltekni hópar starfsmanna ríkisins, sem uppfylla þessi skilyrði, greiði í aðra lífeyrissjóði.

### **Skylduaðild að LSR**

Svo sem sjá má, eiga ríkisstarfsmenn, sem falla undir lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna og lög um Kjaradóm og kjaranefnd, skylduaðild að LSR en um þetta atriði er oft spurt. Þessir starfsmenn eiga þar af leiðandi ekki val um lífeyrissjóð.

---

## **LSR – áframhaldandi aðild eftir starfslok hjá ríkinu**

Í tengslum við fyrirhugaðar hlutafélagavæðingar nokkurra ríkisstofnana hefur fjármálaráðuneytinu borist nokkuð af fyrirspurnum varðandi lífeyrismál. Spurt er hvort starfsmenn eigi möguleika á því að að vera áfram aðilar að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins. Svárið er tvíþætt eftir því hvort viðkomandi starfsmaður á aðild að A– eða B–deild LSR.

Starfsmaður í B–deild á sem einstaklingur rétt á áframhaldandi aðild að LSR vegna niðurlagningar starfs, t.d. vegna hlutafélagavæðingar. Hann þarf að skila inn umsókn um einstaklingsbundna aðild á þartilgerð eyðublöð hjá LSR.

Möguleikar starfsmanns í A–deild til áframhaldandi aðildar að LSR eftir starfslok hjá ríkinu, svo sem vegna hlutafélagavæðingar, er háð nokkrum skilyrðum. Helsta skilyrðið er samþykki nýs vinnuveitanda fyrir aðildinni og þeim skuldbindingum sem henni fylgja. Ef nýr vinnuveitandi er samþykkur aðildinni fyrir sitt leyti kemur það í hans hlut að sækja um aðild að A–deild LSR á þartilgerð eyðublöð hjá LSR.

Frekari upplýsingar um [áframhaldandi aðild að LSR eftir starfslok hjá ríkinu](#) er hægt að nálgast á vef ráðuneytisins og stjórnendavefnum.

---

## **Dómar**

Það sem af er árinu 2005 hafa dómstólar kveðið upp rúmlega 20 dóma og úrskurði sem varða starfsmannamál hjá ríkinu og stofnunum þess. Þar af eru 11 dómar frá Hæstarétti, 5 dómar frá Héraðsdómi Reykjavíkur og 2 félagsdómar.

Hægt er að nálgast [yfirlit yfir nefnda dóma](#) og úrskurði sem kveðnir hafa verið upp á árinu 2005 á vefsíðu ráðuneytisins. Þar er að finna stuttar reifanir á dómsmálunum auk atriðisorða sem eiga að vera lýsandi fyrir ágreining aðila. Málin eru af ýmsum toga en í flestum þeirra var annað hvort deilt um rétt til bóta vegna starfsloka eða atriði sem snerta laun eða starfskjör stórra hópa eða jafnvel starfsstétta, þ.e. ýmist viðurkenningarmál fyrir félagsdómi eða dómsmál sem hafa fordæmisgildi fyrir sambærileg mál.

---

## **Ýmislegt fréttæmt**

### **Fræðslufundur fjármálaráðuneytisins og stéttarféлага ríkisstarfsmanna**

Fræðslufundur fjármálaráðuneytisins og stéttarféлага ríkisstarfsmanna sem sendur var út í beinni útsendingu á vef fjármálaráðuneytisins 31. október er aðgengilegur á [netinu](#). Fundurinn er á slóðinni <http://straumur.nyherji.is/fjr.asp>.

Einnig er hægt að nálgast [glærur fundanna](#).

---

### **Morgunverðarfundur 6. október 2005 um stofnanasamninga og hlutdeild stofnana í nýjum kjarasamningum**

Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins og Félag forstöðumanna ríkisstofnana efndu til morgunverðarfundar um stofnanasamninga og hlutdeild stofnana í nýjum kjarasamningum fjármálaráðherra við BHM og BSRB. Fundurinn var haldinn fimmtudaginn 6. október 2005 á Grand Hotel Reykjavík og er [aðgengilegur á netinu](#).

---

### **Betri stjórnendur - góðir starfshættir stjórnenda í opinberum stofnunum**

Málþing Stofnunar stjórnsýslufræða í samstarfi við starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins og Félag forstöðumanna ríkisstofnana var haldið 22. nóvember. [Efni málþingsins](#) er aðgengilegt á netinu.

---

### **Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana**

#### **Stéttarfélög opinberra starfsmanna og hlutverk þeirra**

Í vor var gengið frá nýjum kjarasamningum við stéttarfélög opinberra starfsmanna. Í þeim samningum voru ýmis nýmæli og hlutur stofnana við útfærslu samninganna mun á árinu 2006 verða nokkuð meiri en áður hefur þekkt. Stofnanasamningar sem þá verða gerðir verða mikilvægari en áður og hlutur stofnana og starfsmanna þeirra verður meiri en áður hefur verið. Frá þeim tíma hefur staðið yfir ítarlegt kynningarferli. Þar hafa stéttarfélög og starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins unnið gott og mikilvægt starf. Mikill fjöldi hefur sótt fundina til að geta tekist á við þetta verkefni.

Við breytingar af þessu tagi verða spurningar um hlutverk stéttarfélaganna og þátt þeirra í nýjum stofnanasamningum býsna áleitnar. Það var undir þeim formerkjum sem efnt var til umræðna í nóvember 2005 um **hlutverk stéttarfélaganna við aukið sjálfstæði ríkisstofnana**. Það var eftirtektarvert hve fyrirlesarar voru í aðalatriðum sammála um að staða stéttarfélaganna hefði breyst á liðnum árum þótt mismikið væri gert úr því. E.t.v. bar heiti fyrirlestrar Elsu Friðfinnsdóttir, varaformanns BHM, í sér kjarnann í málinu: „Stéttarfélög á leið frá ákvörðun til aðstoðar“. Það var enda niðurstaða flestra að staða stéttarfélaganna hefði færst frá miðstýringu í þá átt að liðsinna skjólstæðingum sínum.

Í þessu samhengi má minna á eitt grundvallaratriði ríkisstjórnarsamþykktar frá árinu 1995:

- Valddreifing samfara aukinni ábyrgð stjórnenda
- Aukinn sveigjanleiki í starfsmannahaldi
- Einföldun á launakerfi og aukinn sveigjanleiki í launakjörum
- Auknar kröfur um menntun og starfsreynslu
- Aukið jafnrétti milli karla og kvenna

Í kjarasamningum sem síðan hafa verið gerðir, hefur verið tekið mið af þessum áhersluatriðum og þau markmið sem sett voru, eru að nást að stórum hluta. Er það þó einkum jafnrétti á milli karla og kvenna í launamálum sem gefa þarf aukinn gaum. Þannig hafa stéttarfélög haft meiri bein afskipti af þessum málum á síðari árum. Jafnrétti í launum milli karla og kvenna er svo sjálfsagt að það á ekki einu sinni að þurfa að ræða það en svo virðist að enn sé mælanlegur launamunur milli kynja, svokallaður óskýrður kynjamunur.

Mikilvægt er frá sjónarhóli forstöðumanna stofnana að lögð sé áhersla á möguleika fyrir sveigjanleika í starfsmannahaldi sem m.a. þarf að ná til launa starfsmanna auk annarra atriða. Er þetta ein af forsendum þess að unnt sé að ná góðum rekstrarárangri stofnana og ef á þarf að halda viðunandi hagræðingu. Markmið stéttarfélaganna eru auk hærri launa að launakerfi sé gegnsætt og gefi kost á launaþróun og að samanburður milli stétta og kynja sé auðveldur. Með reynslu undanfarinna ára og í ljósi þeirrar þekkingar sem safnast hefur hjá stéttarfélögum og forstöðumönnum, standa þó nokkrar spurningar eftir sem ástæða er til að velta fyrir sér:

- Er þörf á sérstakri löggjöf um kjarasamninga opinberra aðila?
- Eiga aðilar að semja um tilhögun samskipta?
- Hverjir eiga að hafa réttinn til að gera samninga?

Á næstu árum mun koma í ljós hvort markmið stéttarféлага náist. Það er í reynd sameiginlegt hlutverk forstöðumanna, stéttarféлага og starfsmanna stofnana að standa þannig að málum að stofnanir geti valdið þeim hlutverkum sem þeim er ætlað lögum samkvæmt. Í því samhengi kann löggjöf að vera æskileg til að skerpa á tilteknum álitamálum.

Skúli Eggert Þórðarson  
formaður FFR