



Hagræðingaraðgerðir í launamálum

Morgunverðarfundur fjármálaráðuneytisins

og

Félags forstöðumanna ríkisstofnana

3. september 2009

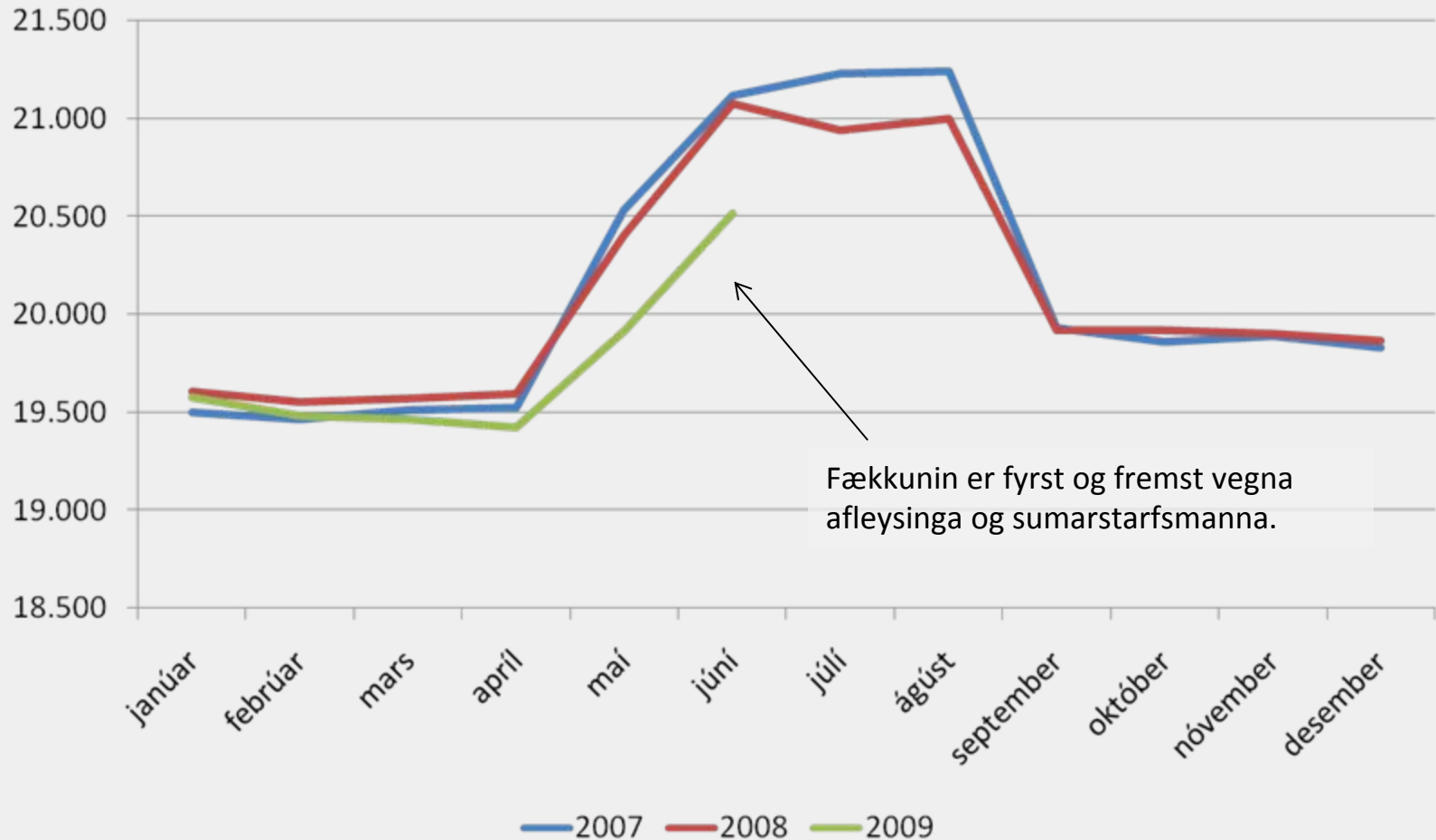
Gunnar Björnsson, starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins

„Efnistöð”

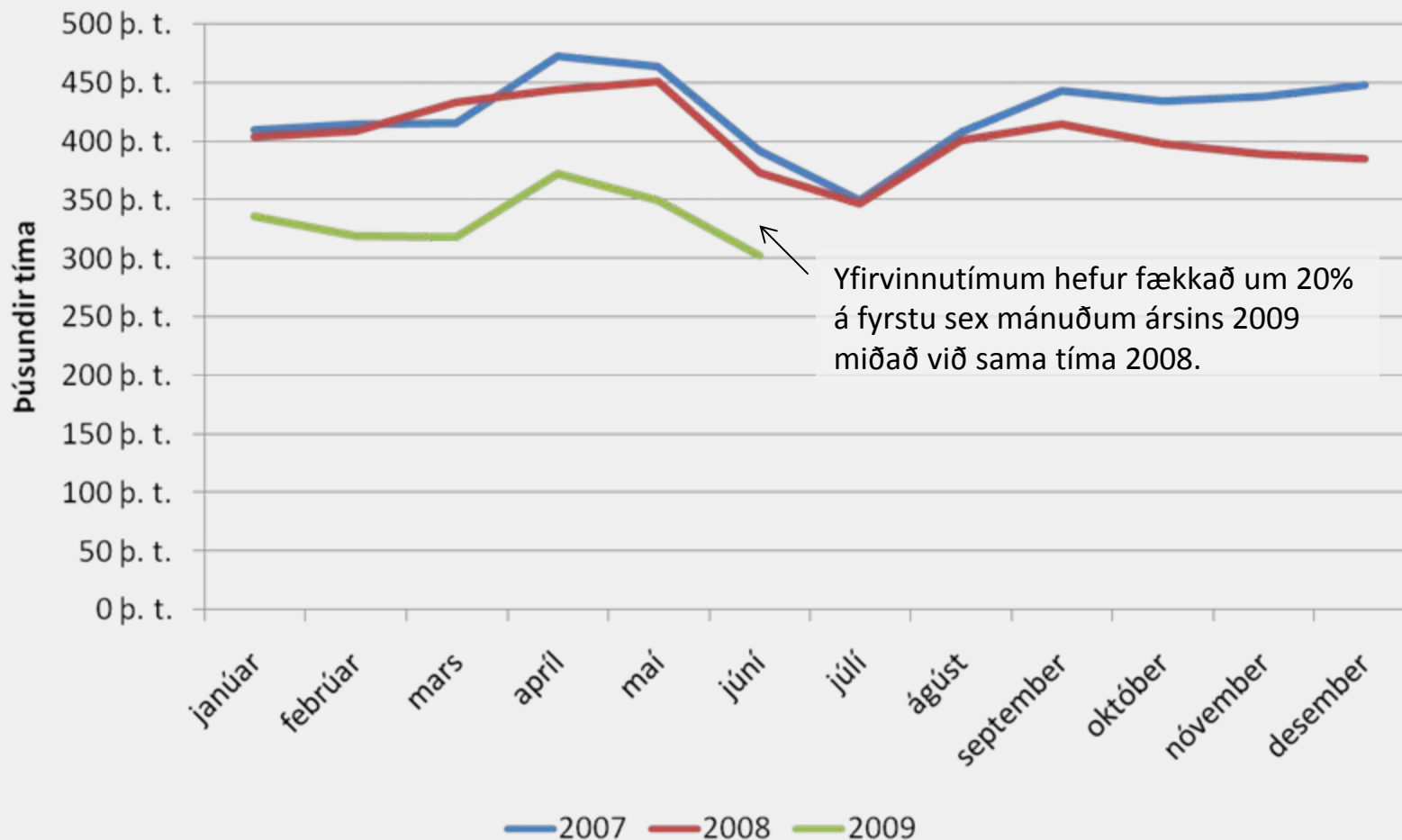
- Staðan í dag
- Hvað liggur fyrir að gera vegna 2010
- Til hvaða aðgerða getum við gripið

Nokkrar tölulegar staðreyndir um laun og starfsmannafjölda

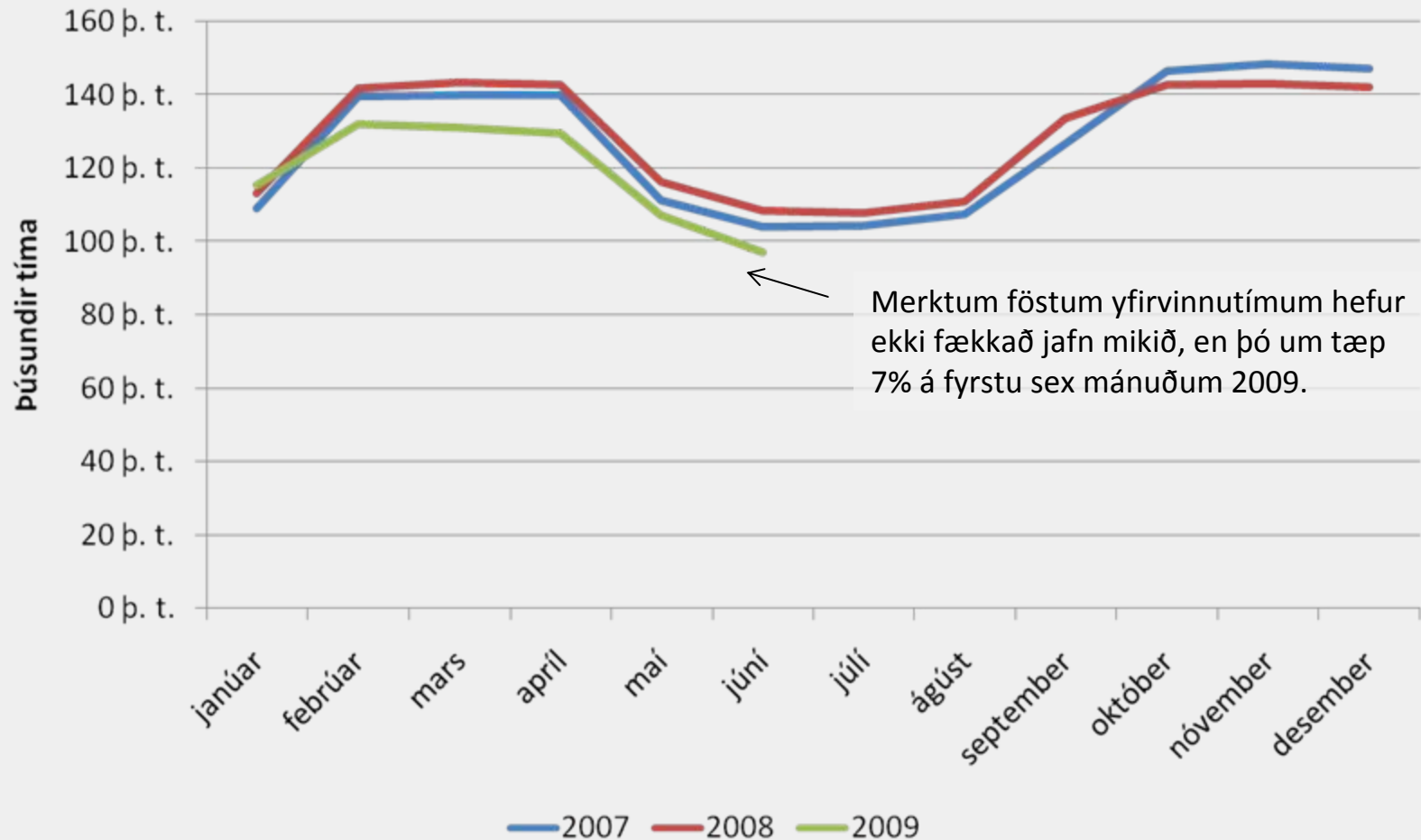
Fjöldi einstaklinga á mánaðarlaunum 2007 - 2009



Heildarfjöldi yfirvinnutíma 2007 - 2009



Fjöldi merktra fastra yfirvinnutíma 2007 - 2009



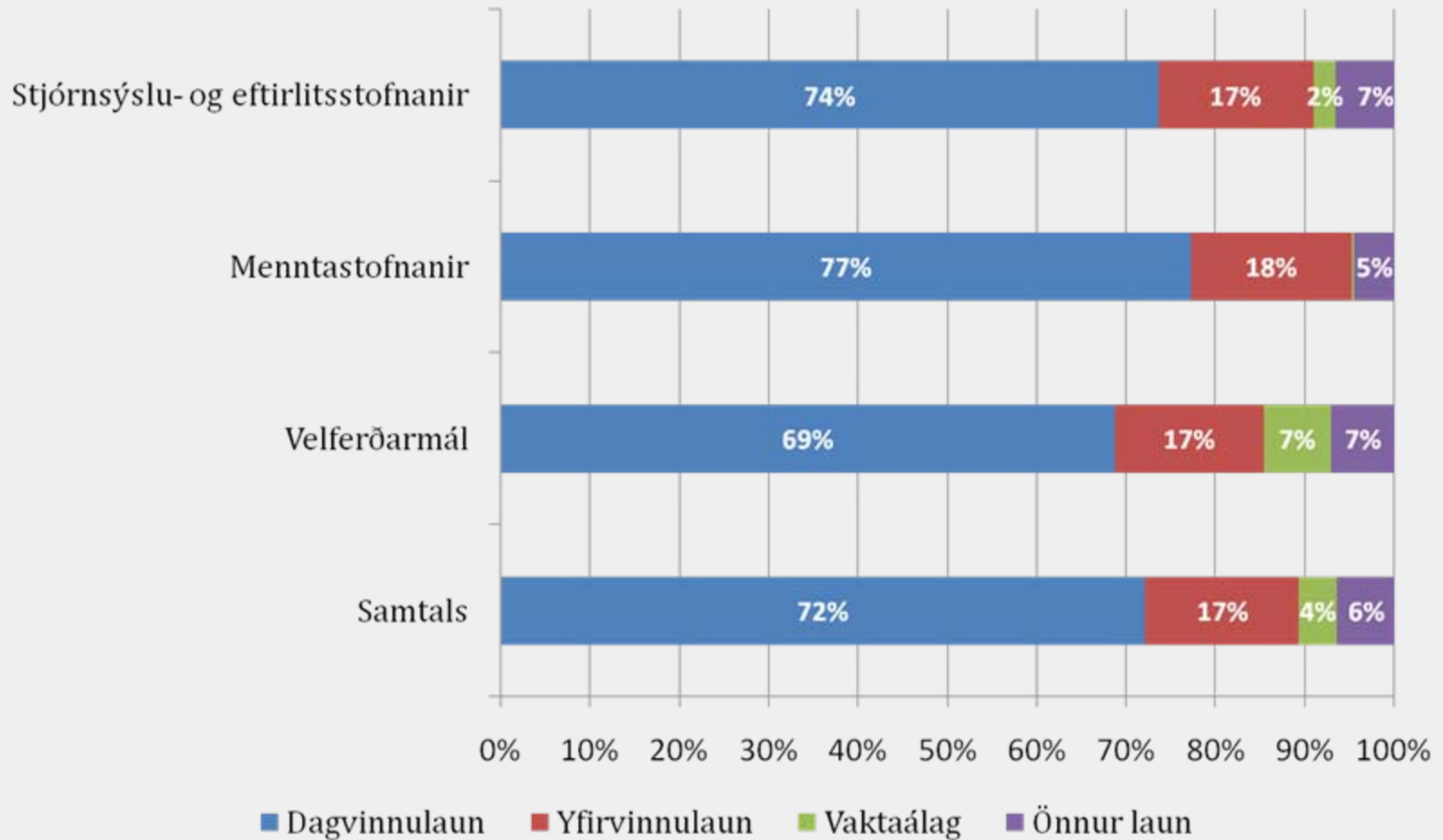
Launaþróun 2008-2009 fyrstu sex mánuðir hvors árs

Ár	Dagvinnulaun	Yfirvinnulaun	Vaktaálag	Önnur laun	Heildarlaun
2008	294.700	84.900	17.800	27.200	424.600
2009	321.500	76.500	18.900	27.000	443.900
Breyting milli árshefta	9,1%	-9,9%	6,2%	-0,7%	4,5%

Algengasta hækkun mánaðarlauna samkvæmt kjarasamningum var 20.300 kr. Ef laun fyrri ársheftar 2008 eru leiðrétt vegna breytinga á kjarasamningum hefði þróunin, að öðru óbreyttu, verið með eftirfarandi hætti:

Ár	Dagvinnulaun	Yfirvinnulaun	Vaktaálag	Önnur laun	Heildarlaun
2008 + 20.300 kr.	315.000	90.700	19.000	29.100	453.800
2009	321.500	76.500	18.900	27.000	443.900
Breyting milli árshefta	2,1%	-15,7%	-0,5%	-7,2%	-2,2%

Samsetning heildarlauna fyrstu sex mánuðir ársins 2009



Mögulegar leiðir til lækkunar heildarlauna án uppsagna

Dæmi ef heildarlaun eru lækkuð eingöngu með breytingu á yfirvinnu.

Stofnanir	Lækkun heildarlauna	Vægi yfirvinnu í heildarlaunum	Meðalfjöldi tíma	Lækkun yfirvinnu	Fækkun tíma
Stjórnsýslu- og eftirlitsstofnanir	10%	17%	23	58%	13
Menntastofnanir	7%	18%	22	39%	9
Velferðarmál	5%	17%	23	30%	7

Úrræði forstöðumanna
á
grundvelli stjórnunarréttar

Ábyrgð forstöðumanns

- **Forstöðumaður** ríkisstofnunar ber, samkvæmt 2. mgr. 38. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, ábyrgð á að stofnun sem hann stýrir starfi í samræmi við lög, stjórnvaldsfyrirmæli og erindisbréfi sem honum er sett.
- **Forstöðumaður** ber og ábyrgð á því að rekstrarútgjöld og rekstrarafkoma stofnunarinnar sé í samræmi við fjárlög og að fjármunir séu nýttir á árangursríkan hátt sbr. lög nr. 88/1997, um fjárreiður ríkisins og reglug. nr. 1061/2004, um framkvæmd fjárlaga og ábyrgð á fjárreiðu ríkisstofnana í A-hluta.

Hvaða leiðir eru færar?

1. Breytingar á vinnufyrirkomulagi.
2. Breytingar á störfum og verksviði.
3. Breyting annarra starfskjara.
4. Fækkun starfsfólks.

1. Breytingar á vinnufyrirkomulagi

- **Helstu tegundir vinnufyrirkomulags**
 - Dagvinna, grein 2.2.1
 - Vaktavinna, grein 2.6
 - Tilflutningur vinnuskyldu milli árstíða.
- **Almenn fráviksheimild í gr. 2.1.2**
 - Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar (og með skriflegu samþykki samningsaðila).
 - *Slíkt samkomulag er ekki hluti stofnanasamnings heldur sjálfstætt samkomulag.*
- **Viðbótarfrávik í mörgum kjarasamningum**
 - Sveigjanleiki vegna einstakra starfsmanna.
 - Rýmkun dagvinnnumarka án álagsgreiðslna.

Stofnun hyggst breyta vinnufyrirkomulagi starfsmanna. Má breyta því strax?

- Ef verið er að breyta úr einu vinnufyrirkomulagi í annað er rétt að gera breytinguna á grundvelli 19. greinar starfsmannalaga með þriggja mánaða fyrirvara.
- Ef verið er að breyta vaktskrá innan tiltekins vinnufyrirkomulags má breyta með mánaðarfyrirvara, sbr. grein 2.6.2 í kjarasamningum.
- Heimilt er að breyta vaktskrá með skemmri fyrirvara en þá er starfsmanni greitt aukalega vegna óþægindanna.

2. Breytingar á störfum og verksviði

- **Meginheimildin er 19. gr. laga 70/1996:**

Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann ráðherra eða forstöðumanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í embætti eða jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi, sbr. 46. gr.

- **Dreifibréf fjármálaráðuneytis nr. 1/2004**

Breytingar á störfum og verksviði (frh)

Vegna hagræðingar stendur til að færa starfsmann milli deilda. Starfið sem stendur til að hann fari í er lægra launað en það starf sem hann gegnir nú. Er þetta mögulegt og hvaða fyrirvara þarf?

- Þetta er heimilt skv. 19. gr. stml. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör eða réttindi skal starfsmaður halda óbreyttum launakjörum og réttindum þann tíma sem eftir er af skipunartíma eða jafn langan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er skv. ráðningarsamningi eða allt frá 1 mánuði til 6 mánaða.

Breytingar á störfum og verksviði (frh)

Er hægt að lækka starfshlutfall starfsmanns á grundvelli 19. greinar starfsmannalaga?

- Ekki er hægt að skerða eða auka starfshlutfall með einhliða ákvörðun stofnunar á grundvelli 19. gr. starfsmannalaga.
- Ef starfshlutfalli er breytt telst vera um nýtt starf að ræða sem skylt er að auglýsa skv. 2. mgr. 7. gr. starfsmannalaga svo og reglum um auglýsingar á lausum störfum.

3. Breyting eða uppsögn annarra starfskjara

- **Lækkun allra um launaflokk/-a.** Ekki hægt nema með samkomulagi um breytingu á stofnanasamningi.
- **Föst yfirvinna.** Eigi að fækka föstum yfirvinnustundum starfsmanns þarf að gera það með formlegum hætti og virða uppsagnarfrest.
- **Aksturssamningur.** Þarf að gera það með formlegum hætti og virða uppsagnarfrest sem er einn mánuður.
- **Símakostnaður o.fl.** Þarf að gera það með formlegum hætti og virða uppsagnarfrest.

4. Fækkun starfsfólks

- Ákvörðun forstöðumanns um uppsögn eða niðurlagningu starfs vegna samdráttar í rekstri er tvíþætt:
 - Taka þarf ákvörðun um til hvaða ráðstafana þurfi að grípa til í rekstri stofnunar vegna breyttra aðstæðna og hvaða breytingar skili bestum árangri.
 - Þegar niðurstaða er fengin um til hvaða ráðstafana þurfi að grípa til í rekstri stofnunar og nauðsynlegt er að grípa til uppsagna þarf að ákveða hvaða starfsmanni eða starfsmönnum skuli sagt upp störfum.

Fækkun starfsfólks

- Starfsmannalögin veita ekki leiðbeiningar um það hvað eigi að ráða vali forstöðumanns við þessar aðstæður.
- Afmarka þann hóp sem ákvörðun beinist að.
- Ákveða á hverjum sú ráðstöfun eigi að bitna.
- Ákvörðun forstöðumanns að þessu leyti er því að meginstefnu til komin undir mati hans.

Fækkun starfsfólks (frh)

- Að baki ákvörðun forstöðumanns um uppsögn starfsmanna vegna samdráttar í starfsemi stofnunar þurfa að liggja réttar og málefnalegar ástæður og þýðingarmikið er að rétt sé haldið á málum í samræmi við þær leikreglur sem gildandi lög hljóða um og reglur stjórnarsýsluréttarins.
- Uppsögn er ákvörðun í skilningi stjórnarsýslulaga.
 - Forstöðumenn verða því að fylgja fyrirmælum þeirra laga við meðferð og úrlausn mála nema að lög mæli á annan veg.
 - Rannsóknar-, meðalhófs-, og andmæla-regla.

Fækkun starfsfólks (frh)

- Ákvörðun forstöðumanns er matskennd.
- Forstöðumaður verður að meta í hverju tilviki og með hliðsjón af þeim sjónarmiðum sem hann leggur til grundvallar hvort tilefni sé til þess að leysa starfsmann frá störfum.
- Nauðsynlegt er að tryggja vandaða stjórnarsýsluhætti og að fyrir liggi gögn eða upplýsingar á skráðu formi um undirbúning og einstakar ákvarðanir.

Fækkun starfsfólks (frh)

- Dæmi um þætti sem horfa má til við mat forstöðumanns:
 - Atriði er varða áherslur í starfsemi stofnunarinnar.
 - Fjárhagsleg staða verkefna.
 - Faglegum ávinningi þannig að verkefnum þess starfsmanns sem kemur verst út við slíkan samanburð yrði hætt og honum sagt upp störfum.
 - Forgangsröðun verkefna einstakra starfsmanna.
 - Hæfni starfsmanna.
 - Starfsreynsla.
 - Þekking á viðkomandi sviði.
 - Afköst og árangur í starfi geta skipt máli.

Fækkun starfsfólks (frh)

- Ekki skylt að rökstyðja fyrirfram eða samtímis.
- Samkvæmt 2. mgr. 44. gr. stml. skal rökstyðja uppsögn skriflega ef viðkomandi óskar eftir því.
- Það verður að vera skýrt á hvaða grundvelli ákvörðunin á að byggjast.

Gleymum ALDREI að
ákvarðanir í þessa veru skerða
lífsviðurværi einstaklinga.
Sýnum öllu okkar starfsfólki þá
virðingu sem við viljum að
okkur sé sýnd.
Takk fyrir !