



Efnisyfirlit

[Handbók um kynjaða fjárlagagerð](#)
[Nýtt vefútlit og fyrirhugaðar breytingar á framsetningu efnis um starfsmannamál á vef fjármálaráðuneytisins](#)
[Kynjabókhald forstöðumanna 2010](#)
[Forstöðumenn draga úr launaútgjöldum milli ára](#)
[Starfsendurhæfingarsjóður](#)
[Aðhalds- og sparnaðaraðgerðir](#)

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið
Ábyrgðarmaður: ráðuneytisstjóri
Veffang: fjarmalaraduneyti.is
Netfang: postur@fjr.stjr.is

Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

[Skýr stefna, betri stjórnsýsla](#)

Handbók um kynjaða fjárlagagerð

Ríkisstjórnin leggur ríka áherslu á að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið við alla opinbera stefnumótun og áætlanagerð og eru áform um kynjaða fjárlagagerð liður í því. Tilgangurinn er sá að stuðla að auknu jafnrétti með meðvitaðri skiptingu tekna og gjalda hjá hinu opinbera. Kynjuð fjárlagagerð snýst ekki um helmingaskipti milli kynjanna heldur um greiningu á þörfum og aðstæðum hverju sinni. Í fjárlagavinnunni er lagt mat á áhrifin sem einstakir tekju- og gjaldaliðir hafa á kynin en aðferðafræði kynjaðrar fjárlagagerðar hefur líka þann kost að auka gagnsæi í ríkisfjármálum og stuðla að betri markmiðssetningu.

Verkefnisstjórn sem fékk það hlutverk að móta stefnu og annast undirbúning kynjaðrar fjárlagagerðar hefur nú látið þýða handbók sem gefin var út á vegum Evrópuráðsins í fyrra. Þar er að finna leiðbeiningar um kynjaða fjárlagagerð í framkvæmd enda kjarni bókarinnar kafli sem ber yfirskriftina Hvernig haga á kynjaðri fjárlagagerð. Þar er farið yfir þau skilyrði sem þurfa að vera fyrir hendi eigi verkefnið að takast, fjallað um tæki og aðferðafræði og gefin dæmi um kynjaða fjárlagagerð eða fjárhagsáætlanir á mismunandi stjórnsýslustigum.

Að tillögu verkefnisstjórnarinnar hefur fjármálaráðherra farið þess á leit að ráðuneytin tilnefni hvert um sig fyrir miðjan apríl eitt verkefni sem unnið verði samkvæmt hugmyndafræði kynjaðrar fjárlagagerðar og kynnt sem slíkt í fjárlögum ársins 2011. Verkefnið getur hvort sem er verið unnið innan ráðuneytis eða undirstofnunar og mun verkefnisstjórnin verða þeim sem stýra verkefnunum til ráðgjafar og aðstoðar.

Kynjuð fjárlagagerð: Handbók um framkvæmd er á heimasíðu fjármálaráðuneytisins undir efnisflokknum „Helstu viðfangsefni“ en þeir sem vilja prentað eintak geta sent beiðni þess efnis á netfangið halldora.fridjonsdottir@fjr.stjr.is.

Nýtt vefútlit og fyrirhugaðar breytingar á framsetningu efnis um starfsmannamál á vef fjármálaráðuneytisins

Stjórnarráðsvefurinn er að taka útlitsbreytingum ráðuneyti fyrir ráðuneyti og nú er að koma að vefsíðu fjármálaráðuneytisins. Í tengslum við það stendur til að gera vefsvæði starfsmannaskrifstofunnar „Starfsmenn ríkisins“ skýrara fyrir notendur. Miklar breytingar á framsetningu og innihaldi eru ekki fyrirhugaðar fyrst um sinn, en þó verður bætt við tveimur málaflokkum. Til viðbótar við upplýsingar um kjarasamninga og lagareglur verður hafist handa við framsetningu á efni um tölfæræði og auknið við efni um mannauðsmál. Ætlað er að framsetning þessara nýju upplýsingasviða verði með svipuðum hætti og verið hefur um aðrar upplýsingar sem þegar er að finna á vefnum.

Lykilupplýsingar um starfsmenn og stofnanir ríkisins

Á árinu er fyrirhugað að birta mánaðarlega upplýsingar og tölfæræði um starfsmenn og stofnanir ríkisins á vef fjármálaráðuneytisins. Upplýsingarnar eru að mestu unnar úr gögnum úr launavinnslukerfi Fjársýslu ríkisins. Í janúar voru birtar almennar upplýsingar um íslenska vinnumarkaðinn, fjölda stofnana og starfsmanna. Í febrúar voru birtar upplýsingar um samningssvið fjármálaráðherra og í mars verða birtar upplýsingar um starfsmannafjölda ríkisins og skiptingu eftir kyni, aldri og ráðuneytum. Í framhaldi er áformað að birta upplýsingar um stofnanir ríkisins, laun, vinnutíma, fjarvistir, lífeyrissjóðamál, trúnaðarmenn og annað áhugavert efni.

Mannauðsmál á nýju ári

Svo sem fram kom í síðasta fréttabréfi er ætlunin að auka við og bæta upplýsingar um meginþætti mannauðsstjórnunar og taka fyrir eitt efni í senn með einhverju millibili. Þar má t.d. nefna starfsmannastefnu, ráðningarkerfi, móttöku nýliða, starfslýsingar og starfsþróun, starfsaðstæður og starfslok. Ráðuneytið vonast til að geta fylgt hverju efni frekar eftir með ábendingum og könnunum. Forstöðumenn og aðrir sem sinna málefnum starfsmanna eru hvattir til að hafa samband við starfsmenn starfsmannaskrifstofu og annað hvort benda á efni sem óskað er frekari umfjöllunar um eða koma með reynslusögur eða dæmi sem aðrir gætu nýtt sér.

Í þessu fréttabréfi er fjallað um stöðu hinna ýmsu verkefna sem starfshópur um innleiðingu mannauðshluta Oracle er að vinna að en staða þessara verkefna er mislangt komin svo sem hér kemur fram.

Sjálfsafgreiðsla starfsmanna hefur verið í notkun á Landspítalanum í nokkurn tíma. Á næstunni verður opnað fyrir notkun á þessum hluta mannauðskerfis Oracle fyrir alla ríkisstarfsmenn. Í sjálfsafgreiðslu geta starfsmenn og stjórnendur skráð t.d. menntun og skóla, viðbótarfræðslu, persónuupplýsingar og skoðað launaseðla og færslur í Vinnustund.

Ráðningarkerfið er nú þegar aðgengilegt öllum ríkisstofnunum til notkunar. Einungis lítill hluti þeirra hefur þó tekið kerfið í notkun. Viljum við því nota tækifærið og hvetja hagsmunaaðila til að nýta sér þessa lausn. Ráðningarkerfið er hugbúnaðarkerfi þar sem stofnunum ríkisins er gert kleift að auglýsa störf á netinu annað hvort á eigin heimasíðu og/eða á síðu Starfstorgs og taka þannig rafrænt á móti umsóknum. Kerfið gerir notendum mögulegt að senda stöðluð bréf til umsækjanda eftir stöðu umsóknar hverju sinni, það auðveldar samanburð á umsækjendum. Ráðningarkerfinu fylgir handbók og er hún aðgengileg á vef Fjársýslunnar.

Grunnkennsla á kerfið tekur einungis um eina klukkustund. Þeir sem hafa áhuga á að nýta sér þennan kerfishluta eru vinsamlegast beðnir að hafa samband við Geir Thorsteinsson starfsmann fjársýslunnar í síma: 545-7694.

Vinnustund: Nú gefst þeim stofnunum ríkisins sem ekki hafa þegar sett upp Vinnustund kostur á að innleiða kerfið án verulegs kostnaðar. Vinnustund heldur utan um tíma- og fjarvistaskráningu starfsmanna, er tæki til að skipuleggja vinnutíma starfsmanna og viðveru og vaktahluta starfsmanna. Mikið hagræði og öryggi getur falist í því að nota Vinnustund. Fyrir utan mögulegan tímasparnað þá er Vinnustund notendavænt kerfi og þjónustan við það er góð. Þeir sem hafa áhuga á að setja upp Vinnustund hjá sinni stofnun eru vinsamlegast beðnir að hafa samband við Geir Thorsteinsson starfsmann fjársýslunnar og sérfræðing í Vinnustund (sími: 545-7694).

Fræðslukerfið: Mikil eftirspurn hefur verið varðandi uppsetningu á fræðslukerfi Oracle. Í byrjun árs hófst greiningarvinna og er ráðgert að henni ljúki á vormánuðum og í framhaldi af því hefst uppsetning á þessum hluta Oracle.

Fræðslukerfið nýtist sem tæki til þess að skipuleggja starfsþróun starfsfólks s.s. með skipulagningu og utanumhaldi námskeiða, mati á þeim og fleira. Einnig býður það m.a. annars upp á að hýsa gagnvirk námskeið sem þátttakendur geta sótt á þeim tíma sem hentar þeim auk þess sem notendur geta stillt hraða yfirferðar á námsefninu eftir sínu getustigi og tíma. Þessi möguleiki er sérstaklega mikilvægur vegna „skyldu námskeiða“ sem stofnanir verða að halda t.d. varðandi öryggismál þar sem öllum eða hluta starfsmanna er skylt að uppfylla vissar þekkingarkröfur. Kerfið „fylgist með“ því að starfsfólk ljúki viðkomandi námskeiði með fullnægjandi árangri á fyrirfram skilgreindum tíma.

Kynjabókhald forstöðumanna 2010

Við árlega birtingu forstöðumannalista skv. 22. gr. starfsmannalaga nr. 70/1996 tekur fjármálaráðuneytið saman „kynjabókhald forstöðumanna“. Í febrúar 2010 voru forstöðumenn 193 talsins og hefur þeim fækkað um 14 frá sama tíma í fyrra, sem skýrist af sameiningum heilbrigðisstofnana og sameiningu skattstofa við embætti ríkisskattstjóra.

Ráðuneyti	Fjöldi 2010		
	Karlar	Konur	Hlutfall kvenna
Forsætisráðuneyti	1	2	67%
Dómsmála- og mannréttindaráðuneyti	28	11	28%
Efnahags- og viðskiptaráðuneyti	4	2	33%
Félags- og tryggingamálaráðuneyti	9	7	44%
Fjármálaráðuneyti	10	1	9%
Heilbrigðisráðuneyti	16	7	30%
Iðnaðarráðuneyti	6	1	14%

Mennta- og menningarmálaráðuneyti	30	24	44%
Samgöngu- og sveitarstjórnarráðuneyti	8	1	11%
Sjávarútvegs- og landbúnaðarráðuneyti	7	1	13%
Umhverfissráðuneyti	13	1	7%
Utanríkisráðuneyti	2	1	33%
Samtals	134	59	31%

Konur eru tæplega einn af hverjum þremur forstöðumönnum eins og sjá má í töflunni en í fyrra var hlutfall kvenna 29%. Hlutfall kvenna er hæst innan forsætisráðuneytis en í 6 ráðuneytum af 12 er aðeins ein kona forstöðumaður. Meðal ráðuneytisstjóra er hlutfallið jafnt, þ.e. sex konur og sex karlar.

Miðað við fjölda ársverka árið 2009 eru stofnanir undir stjórn kvenna fámennari en stofnanir undir stjórn karla. Í stofnunum undir stjórn kvenna voru að meðaltali 54 ársverk en 69 ársverk í stofnunum undir stjórn karla. Háskóla Íslands og Landspítala er sleppt í þessum samanburði, enda eru þeir miklu fjölmennari vinnustaðir en aðrar stofnanir ríkisins.

Forstöðumenn draga úr launaútgjöldum milli ára

Undanfarið hefur verið töluverð umræða um samdrátt á vinnumarkaði. Fyrirtæki á einkamarkaði hafa leitað ýmissa leiða til að lækka launakostnað sinn, bæði með launalækkunum og fækkun starfsfólks. Svipaða sögu má segja um stofnanir ríkisins.

Þegar litið er á launakostnað og vinnumagn í launavinnslukerfi ríkisins sjást þess ótvíræð merki að launaútgjöld ríkisins hafa dregist saman. Ef októbermánuðir árin 2008 og 2009 eru bornir saman kemur í ljós að stöðugildum í dagvinnu hefur fækkað um tæp 4%. Kennitölum á launaskrá hefur fækkað álíka mikið. Ennfremur hefur yfirvinnustundum fækkað um rúman fjórðung á tímabilinu. Einnig hefur verið dregið úr vaktavinnu og bakvöktum. Launakostnaður dróst saman um 5% milli október 2008 og 2009. Mest er lækkun yfirvinnugreiðslna eða 25%, en greiðslur vegna annarra launaliða hafa lækkað um 2-11%.

Breytingar eru mismunandi milli ráðuneyta og einstakra stofnana en almennt hefur launakostnaður ríkisins lækkað og vinna dregist saman.

Starfsendurhæfingarsjóður

Starfsendurhæfingarsjóður var stofnaður af aðilum vinnumarkaðarins í kjölfar kjarasamninga á árinu 2008 til að koma í veg fyrir að einstaklingar hverfi af vinnumarkaði vegna veikinda eða slysa og draga úr fjölgun örorkuþega með því að aðstoða fólk sem á það á hættu að missa vinnuna eða sem hefur þegar fallið af vinnumarkaði.

Upplýsingar og aðstoð fyrir stjórnendur og starfsmenn á vinnustöðum

Starfsendurhæfingarsjóður hefur útbúið fræðsluefni með leiðbeiningum fyrir starfsfólk og stjórnendur sem ætlað er að fyrirbyggja langtíma veikindafjarvistir og tryggja árangursríka endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys. Sérfræðingar Starfsendurhæfingarsjóðs og ráðgjafar stéttarfélaganna bjóða upp á kynningar og fræðslu á vinnustöðum um þetta efni.

Stjórnendur og starfsmenn ríkisstofnanna eru hvattir til að nýta sér þjónustu Starfsendurhæfingarsjóðs og taka þannig þátt í þessu verkefni til hagsbóta fyrir starfsmenn, vinnustaðinn og samfélagið í heild sinni. Einnig er mikilvægt að stjórnendur stofnana nýti sér fræðslu og aðstoð frá ráðgjöfum og sérfræðingum Starfsendurhæfingarsjóðs til að efla starfsendurhæfingu og tryggja það að endurkoma starfsmanna til vinnu verði árangursrík.

Á heimasíðu sjóðsins www.virk.is eru upplýsingar um nöfn, staðsetningu, símanúmer og pósthöfn allra ráðgjafanna.

Aðhalds- og sparnaðaraðgerðir

Kostnaður vegna ferða innanlands

Ríkisstjórnin ákvað 14. ágúst 2009 að við greiðslu dagpeninga innanlands verði eingöngu stuðst við 2. gr. reglna um greiðslu ferðakostnaðar vegna ferðalaga á vegum ríkisins nr. 1/2009. Ofangreind tilmæli fela í sér að

ferðakostnaður er nú eingöngu greiddur samkvæmt reikningi samkvæmt 2. gr. reglna um greiðslu ferðakostnaðar vegna ferðalaga á vegum ríkisins nr. 1/2009.

Fjármálaráðuneytið vill benda á að samkvæmt 5. kafla kjarasamninga, þar sem fjallað er um ferðakostnað og akstursgreiðslur, er skýrt kveðið á um að sé ferðakostnaður á vegum vinnuveitanda greiddur eftir reikningi skuli starfsmenn fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar. Þá segir að uppgjörstímabil ferðakostnaðar skuli fara eftir sömu reglum og gilda um uppgjör fyrir yfirvinnu.

Hvað tekur við eftir uppsögn aksturssamninga?

Fjármálaráðuneytið fær margar spurningar þessa dagana um til hvaða ráða stofnanir geti gripið nú þegar aksturssamningum hefur verið sagt upp. Er hægt að ætlast til að starfsmenn noti eigin bíla eða á stofnunin að nota leigubíla eða bílaleigubíla? Svarið við þessum spurningum er að allt þetta getur komið til greina þ.e. leigubílar, bílaleigubílar og að starfsmenn noti sína eigin bíla.

Í þeim tilvikum að starfsmenn noti sína eigin bíla skal gera skriflegan samning við viðkomandi starfsmann og samningurinn er ekki gildur fyrr en bílanefnd hefur staðfest hann. Þetta eru svokallaðir opinir aksturssamningar. Eigandi bifreiðarinnar ber ábyrgð á að bifreiðin sé vátrygð og í akstursgjaldinu er gert ráð fyrir kostnaði vegna lögboðinnar ökutækjatrýggingar og húftryggingar. Um þetta er fjallað í reglugerð um bifreiðamál ríkisins nr. 580/1991 en hana er m.a. að finna á vefsíðu fjármálaráðuneytisins. Rétt er að taka fram að starfsmanni er ekki skylt að verða við slíkri beiðni.

Nefnt hefur verið að í einstaka tilvikum geti verið nauðsynlegt að leigja bílaleigubíla. Sé það gert vill ráðuneytið benda á að samkvæmt 5. kafla kjarasamninga, þar sem fjallað er um ferðakostnað og akstursgreiðslur, er skýrt kveðið á um að sé ferðakostnaður á vegum vinnuveitanda greiddur eftir reikningi skuli starfsmenn fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar. Í þessu tilviki getur það t.d. verið vegna bensínkostnaðar. Þá segir að uppgjörstímabil ferðakostnaðar skuli fara eftir sömu reglum og gilda um uppgjör fyrir yfirvinnu.

Fjármálaráðuneytið hefur sagt upp rúmlega 600 blönduðum og lokuðum aksturssamningum. Til viðbótar hafa stofnanir ríkisins sjálfar haft forgöngu að uppsögn um 500 samninga til viðbótar. Féllu greiðslur flestra samninganna niður 1. febrúar sl. Um undanþágu frá þessu er ekki að ræða. Opinir aksturssamningar verða hins vegar áfram í gildi en um greiðslu samkvæmt þeim fer samkvæmt akstursskýrslu og kílómetragjaldi.

Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Skýr stefna, betri stjórnsýsla

Stundum er sagt að lítið samræmi sé á milli stefnumótunar í opinberri stjórnsýslu á Íslandi og þeirra niðurstaðna sem koma út úr starfseminni. Einnig kemur oft fram í umræðunni að það skorti á stefnumótun í opinberri stjórnsýslu hér á landi. Við þær aðstæður sem nú ríkja á Íslandi þegar draga þarf úr útgjöldum hins opinbera er meiri þörf en áður að byggja aðgerðir á skýrri stefnumótun og forgangsröðun. Tilviljanakenndur eða flatur niðurskurður er að flestra mati slæm leið sem getur leitt til þess að grunnstoðir velferðarkerfisins verði fyrir skaða.

Ýmsar tilraunir hafa verið gerðar undanfarin ár við að bæta opinbera stjórnsýslu á Íslandi og að koma á viðurkenndum vinnuferlum við að meta árangurinn af starfinu. Þessa má sjá merki í mörgum mjög vel reknum stofnunum og margir forstöðumenn hafa náð mjög góðum árangri með sínu starfsfólki við að veita betri og skilvirkari þjónustu en áður. Þrátt fyrir þetta má gera enn betur og einnig hafa komið ábendingar frá forstöðumönnum um að það skorti hvata til góðra verka.

Í skýrslu Ríkisendurskoðunar frá árinu 2003 „*Náðist árangur? Úttekt á árangursstjórnun í ríkisrekstri*“ koma fram fróðlegar upplýsingar um mælingar á árangri hjá opinberum stofnunum. Niðurstaðan á þessum tíma var að nokkuð sé í land við mat á árangri í opinberum rekstri og talið líklegt að ástæður þess séu fjölmargar. Ein ástæða sem talin er upp er skortur á stefnumótun hjá Alþingi og ríkisstjórn. Í skýrslu Ríkisendurskoðunar segir orðrétt um þetta efni : „*Alþingi og ríkisstjórn hafa ekki birt heilsteypa stefnumótun og markmiðssetningu fyrir helstu málaflokka, ef undan er skilin heilbrigðisáætlun sem samþykkt var á Alþingi í maí 2001 og samgönguáætlun sem lögfest var vorið 2002. Slík frumstefnumótun er þó talin mikilvæg forsenda árangursstjórnunar í ýmsum löndum, m.a. á Norðurlöndum og í Bretlandi.*“

Vonandi eru betri tímar framundan í þessum efnum þrátt fyrir þrönga stöðu í ríkisfjármálaum á Íslandi. Eitt merki þess er að ríkisstjórnin hefur ýtt af stað verkefni sem nefnist Sóknaráætlun 20/20 þar sem skýr stefnumörkun er aðalatriðið auk samþættingar áætlana á milli einstakra ráðuneyta og sveitarfélaga. Markmið **Sóknaráætlunar 20/20** er að mótuð verði heildstæð stefna á Íslandi í þágu atvinnulífs og samfélags. Einnig er markmiðið að Ísland skipi sér aftur í fremstu röð í verðmætasköpun, menntun, velferð og lífsgæðum. Hvað varðar opinbera þjónustu þá er markmiðið að forgangsraða í ríkisrekstrinum með nýjum hætti, verja grunnþjónustu, auka skilvirkni í ríkisrekstri með stærri og hagkvæmari einingum, einfalda stjórnsýslu og þjónustu, endurskoða verkaskiptingu milli ríkis og sveitarfélaga og gera ríkiskerfið betur í stakk búið til að takast á við breytingar.

Í jafn metnaðarfullu verkefni og Sóknaráætlun 20/20 er mikilvægt að nýta sem allra best þekkingu og reynslu sem til er í samfélaginu. Félag forstöðumanna ríkisstofnana hefur þegar lýst yfir vilja við stjórnvöld að leggja lóð á vogarskálar 20/20, ekki síst til þess að stuðla að því að opinberar stofnanir og stjórnendur þeirra verði hvattir til dáða við að veita framúrskarandi opinbera þjónustu samkvæmt skýrri stefnumörkun.

Akranesi 9. mars 2010

Magnús Guðmundsson

formaður Félags forstöðumanna ríkisstofnana