

Svar

fjármálaráðherra við fyrirspurn Jóhönnu Sigurðardóttur um launaákvæðanir samkvæmt lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Fyrirspurnin hljóðar svo:

1. *Hvernig er skipting milli kynja í tíu stærstu stofnunum sem greitt hafa viðbótarlaun skv. 9. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, sbr. skýrslu Ríkisendurskoðunar um endurskoðun ríkisreiknings 2002, og hver voru útgjöld þessara stofnana vegna viðbótarlauna og hvernig skiptust þau milli kynja?*
2. *Er þess gætt hjá ráðuneytum og stofnunum að greidd séu sambærileg viðbótarlaun í stofnunum til karla og kvenna sem vinna sambærileg störf?*
3. *Til hvaða starfa í fyrrgreindum tíu stofnunum náðu viðbótarlaunin?*
4. *Er unnið eftir sambærilegum reglum hjá opinberum aðilum við ákvörðun viðbótarlauna?*
5. *Hvaða ráðuneyti hafa beitt ákvæðum 9. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins um viðbótarlaun og hvernig er skipting á þeim greiðslum milli kynja?*
6. *Hvaða opinberar stofnanir og ráðuneyti greiddu viðbótarlaun skv. 9. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins á árinu 2002 og hvaða stofnanir ekki?*

Ákvæði 9. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, um viðbótarlaun hafa ekki enn komið til framkvæmda. Af þeim sökum er ekki unnt að svara fyrirspurninni. Hins vegar er rétt að upplýsa eftirfarandi:

Fyrirspurnin er byggð á upplýsingum úr skýrslu Ríkisendurskoðunar um endurskoðun ríkisreiknings 2002. Í 3. kafla hennar segir að við endurskoðun fjárhagsársins 2002 hafi verið lögð áhersla á að skoða hvernig laun almennra starfsmanna séu ákveðin. Þar kemur m.a. fram að ákvæðanir um laun hafi flust í æ ríkara mæli til einstakra forstöðumanna en ekki er greint frá því í hverju hið dreifstýrða launakerfi felist, þ.e. að röðun starfa og þar með launasetning einstakra starfsmanna fari eftir þáttum eða forsendum sem stofnun og viðkomandi stéttarfélag hafa samið um í stofnanasamningi. Þar er aftur á móti fjallað nokkuð um viðbótarlaun og byggist sú umfjöllun fyrst og fremst á 9. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Efni greinarinnar er útlístað og í samræmi við hana er hugtakið skýrt þannig að viðbótarlaun séu laun sem forstöðumenn stofnana geti ákveðið að greiða einstökum starfsmönnum til viðbótar grunnlaunum, sem samið er um í kjarasamningum, vegna sérstakrar hæfni er nýtist í starfi eða sérstaks álags í starfi, svo og fyrir árangur í starfi. Þá er m.a. tekið fram að ákvæðanir forstöðumanna um viðbótarlaun skuli taka mið af reglum sem fjármálaráðherra setur og greint frá því að slíkar reglur hafi ekki verið settar.

Það er rétt að enn hafa ekki verið settar reglur um viðbótarlaun samkvæmt 9. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Sambærilegt ákvæði var ekki að finna í eldri lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Í tengslum við gerð kjarasamninga um nýtt og dreifstýrt launakerfi var ákveðið að bíða með setningu reglna um viðbótarlaun þar sem ekki þótti hægt að vinna að útfærslu og framkvæmd þeirra á sama tíma og nýtt kerfi væri tekið

upp, sbr. yfirlýsingu þáverandi fjármálaráðherra frá 23. apríl 1997 með kjarasamningi við Starfsmannafélag ríkisstofnana sem er svohljóðandi:

„Með fyrirbyggjandi kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsmannafélags ríkisstofnana hafa aðilar komist að samkomulagi um að taka upp nýtt launakerfi sem gerir ráð fyrir verulega breyttri tilhögun við ákvörðun launa með mun virkari þátttöku stofnana en áður. Aðilum er ljóst að það mun verða mjög tímafrekt að hrinda breyttu launakerfi í framkvæmd og kalla á mjög mikla samvinnu ráðuneyta, stofnana og stéttarféлага við stefnumótun, útfærslu og framkvæmd þess. Með hliðsjón af framansögðu gera aðilar sér grein fyrir því að ekki verður hægt á sama tíma að vinna að útfærslu og framkvæmd reglna um viðbótarlauna samkvæmt 2. mgr. 9. gr. laga nr. 70/1996.

Því hefur fjármálaráðherra, í samráði við formann BSRB, ákveðið að ekki verði af hálfu fjármálaráðuneytis, lögð vinna í útfærslu og framkvæmd reglna um viðbótarlaun samkvæmt 2. mgr. 9. gr. laga nr. 70/1996, á því samningstímabili sem kjarasamningur aðila gildir eða til 31. október 2000.“

Skilningur fjármálaráðuneytis er sá að ekki sé hægt að ákveða starfsmönnum viðbótarlaun fyrr en settar hafa verið reglur um slík laun, enda hljóðar 1. másl. 3. mgr. 9. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins svo: „Ákvarðanir forstöðumanna skv. 2. mgr. skulu fara eftir reglum sem fjármálaráðherra setur þar sem meðal annars skal kveðið á um það að karlar og konur hafi sömu möguleika á að fá viðbótarlaun.“

Svo virðist sem forsendum stofnanasamninga varðandi röðun starfa og þar með launasetningu einstakra starfsmanna hafi í nefndri skýrslu verið jafnað við ákvarðanir um viðbótarlaun eða taldar koma í stað þeirra. Að mati fjármálaráðuneytis er ekki rétt að blanda þessu saman. Í stofnanasamningum er jafnan kveðið á um lágmarksröðun starfa hjá hlutaðeigandi stofnun ásamt tilteknum starfstengdum og persónubundnum þáttum sem kunna að leiða til varanlegrar hækkunar við launasetningu. Við mat á starfstengdum þáttum ber fyrst og fremst að líta til þess hvort um viðvarandi eða stöðuga verkþætti sé að ræða. Við mat á persónubundnum þáttum ber að líta til þess hvort þeir nýtist viðkomandi í starfi. Sú hækkun sem mat á starfstengdum og persónubundnum þáttum kann að hafa í för með sér til viðbótar lágmarksröðun telst ekki til viðbótarlauna. Slík launasetning er í raun endanleg röðun samkvæmt kjarasamningi, enda kveður stofnanasamningur á um útfærslu eða aðlögun á tilteknum þáttum hins miðlæga kjarasamnings.

Þar sem kjarasamningar kveða á um lágmarkslaun er almennt ekki hægt að skerða laun starfsmanns með því að setja hann í lægri launaflokk en áður. Ákvörðunum um viðbótarlaun samkvæmt 2. mgr. 9. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins verður á hinn bóginn hægt að breyta með jafnlöngum fyrirvara og nemur uppsagnarfresti sé breytingin starfsmanni í óhag.

Enda þótt reglur um viðbótarlaun hafi ekki verið settar, hafa atriði eins og álag og árangur í starfi, sem og hæfni sem nýtist í starfi, án nokkurs vafa áhrif á laun ríkisstarfsmanna með einum eða öðrum hætti, einkum varðandi launasetningu og yfirvinnu. Enn sem komið er verður starfsmönnum þó ekki umbunað fyrir slík atriði í formi viðbótarlauna samkvæmt 9. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.