



Samráðsgátt stjórnvalda
Fjármála- og efnahagsráðuneytið
Skrifstofa kjara- og mannauðsmála

Reykjavík, 27. febrúar 2026

Efni: Umsögn BHM, BSRB, Fíh og KÍ um drög að frumvarpi til laga um breytingu á lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70/1996 (afnám áminningarskyldu o.fl.), mál nr. S-41/2026

Í samráðsgátt stjórnvalda hafa verið birt drög að frumvarpi til breytingu á lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (hér eftir starfsmannalög). Með frumvarpinu er m.a. lagt til að afnema reglur um áminningarskyldu, sbr. 21. gr. starfsmannalaga. Í greinargerð frumvarpsins er í löngu máli farið yfir stefnu ríkisins í mannauðsmálum og hvernig til standi að efla mannauð hins opinbera með breytingunum. Í frumvarpinu er hins vegar ekki að finna rökstuðning fyrir þeirri ákvörðun að afnema áratugagömul réttindi ríkisstarfsmanna, og hvergi er að finna umfjöllun sem styður að nauðsynlegt sé að grípa til svo umfangsmikilla lagabreytinga til þess að ná því markmiði að bæta stjórnun innan opinberra stofnana. Enda samræmist það ekki nútíma mannauðsstjórnun að setja í forgrunn hvernig megi finna leiðir til að losa sig við fólk.

Þær reglur sem til stendur að afnema hafa verið til staðar í áratugi og þó þær feli í sér tiltekin réttindi til handa starfsfólki ríkisins þá skapa þær einnig ákveðnar leikreglur á vinnumarkaði. Um er að ræða verkfæri sem stjórnendur ríkisins hafa til þess að taka á málum sem kunna að koma upp til að tryggja vandaða málsmeðferð við töku stjórnvaldsákvörðunar sem uppsögn er. Þessar reglur hafa sannað gildi sitt og nýleg dómaframkvæmd sem fjallað er um hér síðar sýnir að engin rök eru fyrir því að afnema þær úr starfsmannalögum. Dómaframkvæmd sýnir einfaldlega að þeir stjórnendur sem kunna að beita reglunum hafa mikið svigrúm til þess að taka á starfsmannamálum og öll verkfæri eru til staðar. Reglurnar hafa því ekki verið vandamálið þegar kemur að starfsmannamálum ríkisins heldur beiting þeirra.

Almennt um mannauðsstjórnun

Meginmarkmið frumvarpsins er sagt vera í tengslum við mannauðsmál og til að tryggja áframhaldandi framþróun í mannauðsstjórnun hjá ríkinu. Í nútíma mannauðsstjórnun er áherslan frekar á að draga úr starfsmannaveltu, bæta mönnun og skapa aðstæður þar sem



starfsfólk getur sinnt starfi sínu án óhóflegs álags fremur en að einblína á hvernig megi auðvelda uppsagnir á fólki. Þannig er markmiðið að byggja upp sterkan og sjálfbæran mannauð en ekki að finna leiðir til að losa sig við fólk. Það er augljóst að þessi röksemd stenst ekki skoðun og að megintilgangur áforma um afnám áminningarskyldu er af pólitískum ástæðum. Það eru engar faglegar röksemdir, hvorki greiningar né gögn sem undirbyggja annað. Við áréttum því að áminningarskylda eða álíka skilyrði áður en til uppsagnar kemur eru fyrir hendi á öllum hinum Norðurlöndunum fyrir allan vinnumarkaðinn.

Núgildandi reglur hamla ekki faglegri mannauðsstjórnun nema síður sé. Ekkert er því til fyrirstöðu að haldin séu regluleg starfsmanna- og endurgjafasamtöl og að helstu atriði úr slíkum samtölum við starfsfólk séu skráð niður. Raunar eru fjölmargar stofnanir sem nú þegar nýta slík samtöl með markvissum hætti og þarf enga lagabreytingu til þess að þær geti haldið því áfram.

Almennt um áminningarskyldu starfsmannalaga

Ákvæði um áminningarskyldu á sér langa sögu og má rekja aftur til eldri starfsmannalaga. Það felur í sér það meginmarkmið að starfsfólki sé veitt tækifæri til að bæta ráð sitt áður en til uppsagnar kemur. Markmið þess er að tryggja bæði réttaröryggi starfsfólks og gæði mannauðsstjórnunar innan stjórnarsýslunnar. Áminningarskyldan tryggir þannig að stjórnendur geti gripið inn í þegar starfsfólk vanrækir skyldur sínar, sýnir óhlýðni, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, eða framkoma þeirra er ósæmileg eða ósamrýmanleg starfinu. Sambærileg ákvæði má finna í kjarasamningum starfsfólks sveitarfélaga og ýmissa annarra atvinnurekenda.

Þegar núgildandi starfsmannalög voru sett árið 1996 var gerð sú breyting á ákvæði um áminningarskyldu að það næði einnig til þess ef starfsmaður hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi. Í athugasemdum með greinargerð frumvarpsins sem varð að núgildandi lögum segir:

„Nýmæli er að heimilt sé að áminna starfsmann hafi hann ekki náð fullnægjandi árangri í starfi sínu í þágu ríkisins. Hvenær árangur telst ófullnægjandi verður að meta heildstætt í hverju tilfalli, en túlka ber ákvæðið rúmt þannig að mörg tilvik geti komið til skoðunar þegar árangur í starfi er metinn. Afköst starfsmanns eru ekki einhlítur mælikvarði heldur verður einnig að líta til atriða eins og gæða þeirrar þjónustu sem látin er í té.

Við matið ber að hafa hliðsjón af reglum 14. gr. frumvarpsins, en þar eru talin upp atriði sem telja verður að hver góður og gegn ríkisstarfsmaður skuli hafa að leiðarljósi í öllum störfum sínum. Þá ber að taka mið af helstu markmiðum í rekstri stofnunar og verkefna hennar, sbr. 1. mgr. 38. gr. frumvarpsins, en gera verður þær kröfur til



starfsmanna að þeir geti unnið saman að þeim markmiðum sem stofnun er ætlað að ná. Af þeim orsökum geta samstarfsörðugleikar haft verulegt vægi við mat á starfsárangri.

Undir umrætt orðalag getur t.d. flokkast að þær væntingar sem gerðar voru til starfsmannsins við ráðningu hafi ekki verið uppfylltar, enda hafi honum verið slíkar væntingar ljósar eða mátt vera þær ljósar, eða að starfsmaður teljist að öðru leyti ekki uppfylla þær kröfur sem gerðar eru til starfsins án þess að um vanrækslu eða óvandvirkni sé að ræða. Sem dæmi um hið síðastgreinda má nefna ef starfsmaður virðist ekki valda því starfi sem hann er ráðinn til að gegna.

Leggja verður sérstaka áherslu á að við matið má eingöngu leggja til grundvallar málefnalegar ástæður. Tekið er af skarið um það að það heyri undir forstöðumann stofnunar að veita starfsmanni áminningu, en skylt er að hafa áminningu í skriflegu formi, einkum til að tryggja sönnun fyrir tilvist og efni áminningar. Almennt ber að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um málið áður en áminning er veitt í samræmi við reglur stjórnsýslulaga.“

Ólíkt því sem gjarnan er haldið fram er ákvæðinu þannig beinlínis ætlað að ná yfir þær aðstæður þegar starfsfólk veldur ekki starfi sínu eða uppfyllir ekki þær kröfur sem því fylgja. Sérstaklega er það ávarpað í lögskýringargögnum með 21. gr. starfsmannalaga að þær væntingar sem stjórnandi gerði til starfsmanns í upphafi starfs geti haft áhrif á mat um það hvort starfsmaður sé að valda starfinu þegar ákveðin reynsla er komin á það. Í því sambandi má einnig nefna að almennt gildir þriggja til sex mánaða reynslutími við upphaf ráðningar samkvæmt kjarasamningum og er stjórnandi því í lykilaðstöðu til að hafa áhrif telji hann starfsmann ekki hafa náð tökum á starfinu eins og væntingar voru um í upphafi ráðningarsambandsins. Stjórnendur hafa jafnframt ýmis verkfæri til þess að taka á málum þar sem frammistaða er ekki nægilega góð. Þar má nefna t.d. frammistöðumat og starfsmannasamtöl, en staðfest hefur verið í könnunum Stofnun ársins og Sveitarfélag ársins að starfsmannasamtöl bera árangur til að skapa sameiginlega sýn um hver markmið starfsins eru. Slíkt verkfæri sé hins vegar ekki nýtt af öllum stjórnendum og þegar þau fara fram er framkvæmdin ekki í samræmi við bestu stöðu þekkingar.

Á stjórnendum hvílir sú ábyrgð að gera starfsfólki ljóst til hvers er ætlast af þeim. Kröfur og væntingar til starfs taka reglulega breytingum og ekki er nægilegt að byggja eingöngu á starfslýsingu, sérstaklega þegar kemur að forgangsörðun verkefna. Þá bera stjórnendur ábyrgð á að veita starfsfólki nauðsynlegar bjargar í starfi, leiðbeina, aðstoða og veita endurgjöf á vinnuna. Áminningu ætti því eingöngu að beita þegar þessar leiðir hafa verið tæmdar, en líkt og fjallað er um hér síðar eru heimildir til áminningar í tilvikum sem þessum nokkuð rúmar og byggjast á mati stjórnanda. Greining á því að hvaða marki stjórnendur noti þau verkfæri mannauðsstjórnunar sem tiltæk eru, og eðlilegt er að þeir nýti sér, er forsenda þess að hægt



sé að fjalla með faglegum hætti um málefni sem snýr að starfsfólki sem mögulega er ekki að standa sig í starfi. Enn fremur þarf að draga fram upplýsingar um hversu mikils stuðnings stjórnendur njóta í sínu starfi.

Hlutverk áminningarskyldunnar er m.a. að tryggja starfsmönnum vernd gegn ólögmætum uppsögnum, stuðla að vandaðri málsmeðferð, draga úr hættu á að því að störf opinberra starfsmanna litist af ólögmætum og/eða ómálefnalegum sjónarmiðum yfirmanna þeirra og draga úr líkum á að stjórnámálameinn og æðstu yfirmenn losi sig við þá starfsmenn sem þeir telja andsnúna sér og ráði í staðinn stuðningsmenn sína. Slík ógn getur haft áhrif á ákvarðanir og störf opinberra starfsmanna enda eiga þeir alla afkomu sína undir. Ákvæði um áminningarskyldu er þannig eitt af þeim grundvallarlagaákvæðum sem á að tryggja að síður sé misfarið með það vald sem opinberir stjórnendur hafa.

Hægt er að bera áminningu undir dómstóla áður en til uppsagnar kemur. Reynist áminning ólögmæt er hægt að ógilda hana. Hefði starfsmanni verið sagt upp án áminningar og uppsögnin dæmd ólögmæt þá er viðkomandi ekki dæmt starf sitt til baka heldur kann hann að eiga rétt til bóta. Sá sem var ráðinn í starfið í stað þess sem var sagt upp með ólögmætum hætti heldur starfi sínu. Þannig væri skaðinn skeður og hægt væri að losa sig varanlega við hóp opinberra starfsmanna sem hefur e.t.v. ekki „réttar“ skoðanir hverju sinni og ráða á skömmum tíma hópa starfsfólks sem hafa „réttari“ skoðanir og sýn og eru stuðningsmenn viðkomandi stjórnenda. Sú staða gæti vel komið upp að til valda kæmust einstaklingar eða hópar einstaklinga sem litu svo á að kynin séu aðeins tvö, að gagnkynhneigð sé eina kynhneigðin og/eða að konur eigi ekki að vera á vinnumarkaðnum heldur heima að gæta barna. Sú staða kann einnig að koma upp að þeir vildu losa sig við starfsmenn sem væru annarrar skoðunar. Má því segja að áminningarskyldan sé ákveðinn öryggisventill í því samfélagi sem við viljum flest búa í.

Nú á tímum er bakslag í réttindabaráttu ýmissa hópa t.d. hinsegin fólks. Einnig er bakslag í jafnréttismálum og útlendingaandúð eykst. Ekki þarf að leita langt út fyrir landssteinana til að finna dæmi um kennara sem hefur verið sagt upp fyrir þær einu sakir að hafa notað Dagbók Önnu Frank sem hluta af kennslufni eða hópuppsagnir kennara sem höfðu ekki réttar pólitískar skoðanir og studdu lýðræði. Einmitt þess vegna er mikilvægt að ákveðnir öryggisventlar gegn ólögmætum uppsögnum séu lögfestir og er áminningarskyldan einn þeirra.



Er áminningarferlið notað af stjórnendum ríkisins?

Að mati BHM, BSRB, Fíh og KÍ eru þær reglur sem gilda á opinberum markaði, t.a.m. þau lagaákvæði er varða uppsagnir eða áminningar ríkisstarfsfólks, skýr og þarfnast ekki breytinga. Ef stjórnendur ríkisins þekkja reglurnar og kunna að beita þeim geta þeir tekið á starfsmannamálum þegar þess krefst. Þeir geta þannig bæði veitt áminningar og eftir atvikum sagt upp starfsfólki ef þess þarf vegna tiltekinna atriða er varða starfsmanninn og hans háttsemi eða skort á vinnuframlagi. Þetta er reynsla undirritaðra af þeim málum sem berast frá félagsfólki og hefur þetta verið staðfest nýlega með dómaframkvæmd, sbr. t.d. dóm Landsréttar í máli nr. 231/2024.

Í málinu var sérfræðingi hjá ríkisstofnun veitt áminning og síðar sagt upp vegna ófullnægjandi frammistöðu í starfi. Áminningin var gerð í samræmi við bæði starfsmannalög og stjórnarsýslulög. Landsréttur taldi að frammistaða sérfræðingsins hefði verið ófullnægjandi og var ákvörðun forstjóra um áminningu og uppsögn talin vera innan ramma laga og ekki byggð á ómálefnalegum sjónarmiðum. Ekki var talið að brotið hefði verið gegn andmælarétti starfsmannsins og bæði áminningin og uppsögnin því lögmæt.

Af dómaframkvæmd er ljóst að áminningum hefur verið beitt og þeim hafa fylgt uppsagnir. Það er því ekki rétt að halda því fram að ríkisstarfsmenn séu á einhvern hátt ósnertanlegir í sínum störfum eða að ekki sé hægt að segja þeim upp eða að stjórnendur ríkisins séu berskjaldaðir og ekki með næg verkfæri til staðar.

Hins vegar er talsvert algengt að rangt sé staðið að slíkum málum og þá hefur það haft í för með sér að áminning er annað hvort dregin til baka eða að fólk hefur samið um starfslok. Slík mál ættu að vera hvatning til stjórnvalda um að gera betur og standa betur að fræðslu til sinna stjórnenda, fremur en að skerða réttindi starfsfólksins. Stjórnendur þurfa einfaldlega að fylgja þeim reglum sem gilda, hvort sem um er að ræða lagaákvæði starfsmannalaga eða ákvæði kjarasamninga starfsfólks sveitarfélaga. Það á því ekki við nein rök að styðjast að núgildandi ákvæði starfsmannalaga komi í veg fyrir að stjórnendur geti brugðist við málum og áminnt eða eftir atvikum sagt starfsfólki upp þegar slíkt getur átt við.

Af greinargerð frumvarpsins má ráða að stjórnendur hjá ríkinu hafi bent á að núgildandi reglur um áminningar geti gert það flóknara að taka á málum sem varða einelti, kynferðislega- og kynbundna áreitni og ofbeldi (EKKO mál). Undirrituð og samtök þeirra hafa um langt skeið lagt áherslu á aðgerðir gegn áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Undirrituð telja þó ekki að afnema eigi lagaákvæði um áminningu til þess að gera meðferð EKKO mála auðveldari. Hins vegar má vera að bæta þurfi við ákvæðum sem taka sérstaklega á slíkum málum og lýsa undirrituð yfir fullum vilja til að taka þátt í að móta slíkar reglur. Slíkt myndi koma til móts við allar óskir stjórnenda hjá ríkinu og höfunda frumvarpsins, enda virðist aðalvandamálið sem stefnt er að



Því að leysa vera vangeta til þess að takast á við slík mál, sbr. kafli 2.4 í greinargerð frumvarpsins.

Leiðbeinandi samtal eða tilmæli

Með frumvarpinu er boðuð nýjung í mannauðsmálum ríkisins og þar segir að þrátt fyrir afnám áminningarskyldu úr lögum þá sé gert ráð fyrir því að áður en til uppsagnar komi muni yfirmaður „gjarnan eiga samskipti við starfsmann, t.a.m. í formi leiðbeinandi samtals eða tilmæla“. Þetta samtal virðist eiga að vera óformlegt og kemur ekki fram í lagatexta að slíkt samtal sé skilyrði fyrir því að uppsögn geti verið framkvæmd. Vandséð er hvort eða hvernig gert sé ráð fyrir að stjórnendur uppfylli skyldur sínar um að mál sé upplýst áður en kemur til ákvörðunar um uppsögn sem er stjórnvaldsákvörðun. Ef til stendur að segja upp starfsmanni vegna ástæðna sem má rekja til hans sjálfs er lykilatriði að honum hafi gefist tækifæri til að tjá sig um það sem er borið á hann, þ.e. honum veittur andmælaréttur. Það er m.a. ástæða þess að áminningarskyldan var sett í lög. Þá er sérstakt að það þurfi að taka það sérstaklega fram í greinargerð frumvarpsins að yfirmaður eigi samtal við undirmann áður en viðkomandi er mögulega sagt upp störfum, þar sem viðkomandi starfsmanni er gerð grein fyrir því að hann geti þurft að þola uppsögn ef hann bætir ekki ráð sitt eða lætur af tiltekinni háttsemi en kannski er öllu alvarlegra að ráðuneytið telji slíkt ekki sjálfsagt og eðlilegt.

Þannig segir í frumvarpinu að leiðbeinandi samtal kunni að vera liður í meðalhófi, en að slíkt samtal þurfi þó ekki að hafa farið fram svo uppsögn geti komið til, enda geti komið upp aðstæður sem réttlætt geti uppsögn án þess að starfsmanni sé gefið færi á að bæta ráð sitt.

Með því að afnema áminningarskyldu úr lögum og boða í staðinn samtal við starfsmann, sem þarf þó ekki að fara fram nema yfirmaður treysti sér til þess að taka það samtal, er verið að flækja opinbera mannauðsstjórnun. Samkvæmt gildandi reglum er áminningarskylda til staðar og um hana hefur mótast áratugalöng framkvæmd hjá dómstólum landsins. Með því að afnema þær reglur er verið að búa til réttaróvissu og á sama tíma á að bæta við nýju fyrirkomulagi, þ.e. leiðbeinandi samtali við starfsmann, sem þó verður engin skylda að viðhafa.

Að mati undirritaðra væri mun farsælla fyrir ríkið að innleiða nýja lagagrein inn í starfsmannalögin sem gæfi stjórnendum ríkisins það verkfæri að segja fyrirvaralaust upp störfum starfsfólki sem hefur brotið af sér í starfi eða hagað sér með þeim hætti að áframhaldandi vera þeirra á vinnustað valdi skaða fyrir starfsemina eða aðra starfsmenn. Slíkt ákvæði má til dæmis finna í kjarasamningum Sambands íslenskra sveitarfélaga og undirritaðra, auk fjölda annarra kjarasamninga, og felur í raun í sér undantekningu frá meginreglunni um



veitingu áminningar. Um er að ræða verkfæri til stjórnenda þegar upp koma alvarleg atvik, sem eru þá þess eðlis að áminning er ekki tæk vegna alvarleika þeirra.

Réttindi og skyldur

Starfsfólk ríkisins hefur bæði réttindi og skyldur, eins og nafn laga um réttindi og skyldur bera með sér. Minna hefur farið fyrir umræðu um lögbundnar skyldur þeirra og er því rétt að gera stuttlega grein fyrir þeim

Starfsfólk ríkisins þarf að uppfylla hlýðniskyldu gagnvart sínum yfirmanni og vammleysisskyldu sem felur m.a. í sér að starfsmaður skal forðast að gera nokkuð það í starfi sínu eða utan þess sem er honum til vanvirðu eða álitshnekkis og getur varpað rýrð á það starf eða starfsgrein sem hann vinnur við, sbr. 14. gr. starfsmannalaga. Þá er þagnarskylda og starfsfólki ríkisins skylt að hlíta breytingum á störfum sínum þegar svo ber undir. Einnig er starfsfólk ríkisins með yfirvinnuskyldu, ólíkt starfsfólki á hinum almenna vinnumarkaði, og tilteknar stéttir þurfa að vinna alla þá yfirvinnu sem yfirmaður þeirra telur nauðsynlega og án takmarkana á fjölda yfirvinnustunda. Það hefur reynt ítrekað á slíkar reglur undanfarin ár vegna undirmönnunar en einnig vegna heimsfaraldurs, náttúruhamfara og annarra atburða sem hafa gert miklar kröfur til opinberra starfsmanna í framlínustörfum.

Þannig hefur starfsfólk ríkisins almennt minna forræði yfir frítíma sínum heldur en starfsfólk á almennum vinnumarkaði, enda getur það þurft að breyta áætlunum með skömmum fyrirvara ef þess er krafist af þeim að sinna yfirvinnu eða mæta óvænt til starfa.

Þau lagaákvæði sem til stendur að afnema fela í sér réttindi sem hafa verið til staðar um áratugaskeið á íslenskum vinnumarkaði og er því um gríðarlega umfangsmikla breytingu að ræða. Mikilvægt er að gera sér grein fyrir því að á hinum opinbera vinnumarkaði starfa fjölmargar og fjölbreyttar stéttir við afar ólík starfsskilyrði. Þetta eru stéttir sem gegna ómissandi hlutverki í samfélagi okkar s.s. í heilbrigðis- og félagsþjónustu, menntakerfinu og löggæslu. Um er að ræða stéttir framlínustarfsfólks sem þarf oft að taka erfiðar ákvarðanir í sínum störfum, og jafnvel án þess að geta metið aðstæður áður. Jafnframt er um að ræða stéttir sem eru án verkfallsréttar vegna mikilvægis þeirra. Þetta eru stéttirnar sem afnám áminningarskyldu mun bitna verst á og um er að ræða afar kaldar kveðjur stjórnvalda til þess starfsfólks ríkisins.



Vinnubrögð og undirbúningur frumvarpsins

Undirrituð hafa verið afar gagnrýnin á tilurð frumvarpsins, þau vinnubrögð sem hafa verið viðhöfð, skort á samráði og undirbúning frumvarpsins. Til marks um hversu lítill undirbúningur liggur að baki áformunum er að nánast engin rök eru færð fyrir því af hverju nauðsynlegt þyki að breyta lögunum með þeim hætti sem frumvarpið boðar. Þegar áform voru kynnt upphaflega í samráðsgátt var einungis ein ástæða nefnd og þar vísað til tillagna starfshóps um hagræðingu í ríkisrekstri. Ekki var gerð nánari grein fyrir því hvaða sparnaður kynni að hljóta af breytingunni ef áformin ná fram að ganga.

Í samráðsgátt var einnig að finna skjal um mat á áhrifum fyrirhugaðrar lagasetningar. Einu fjárhagsáhrifin sem nefnd voru þar voru þau að fyrirhugað afnám áminningarskyldu muni „líklega draga verulega úr þeim kostnaði sem fellur á ríkið vegna mála sem upp hafi komið vegna áminningar og uppsagna hjá ríkinu.“ Því til rökstuðnings er vísað í fyrirspurn þingmanns á 156. löggjafarþingi um kostnað vegna hvers kyns dómsmála sem starfsfólk ríkisins höfðar á hendur ríkinu. Fyrirspurninni hafði ekki verið svarað, og vísaði hlekkur í áformaskjalinu því á ósvaraða fyrirspurn.

Að mati BHM, BSRB, Fih og KÍ verður að telja það ámælisverða röksemdafærslu að leggja til að reglur verði afnumdar á þeirri forsendu að starfsfólk hafi þurft að leita réttar síns fyrir dómstólum vegna þess að það telji brotið á réttindum sínum. Það myndi því felast sparnaður í þessu fyrir ríkið. Þeir dómar sem fjalla um áminningu eða uppsögn vegna brota í starfi endurspegla það eitt að stjórnendur þekki ekki þær reglur sem gilda um málsmeðferð slíkra mála og segja ekkert til um hvort efnisleg ástæða hafi verið innan ramma laganna. Þá fjallar stór hluti þessara mála ekki um áminningu eða uppsögn vegna brota eða vanrækslu í starfi.

Í fyrrnefndu áformaskjali átti að tilgreina hvaða mælikvarðar yrðu nýttir til að meta hvort breytingin hafi náð tilgangi sínum, en þar segir einfaldlega:

„Ekki er gert ráð fyrir að árangur verði mældur sérstaklega en að mati ráðuneytisins er flækjustigið sem ákvarðanir um áminningu hafa skapað vel þekkt og árangur af því að horfið verði frá áminningu.“

Þannig virðast áformin ekki byggð á neinum rökum, gögnum né greiningu, heldur eingöngu tilfinningu ráðuneytisins og/eða fjármála- og efnahagsráðherra. Ekkert skynbragð er borið á að áformin varði um 30 þúsund einstaklinga sem starfa hjá ríkinu.

Í skjalinu sagði enn fremur að við kjarasamningsborðið hafi kröfur stéttarfélaganna snúið að því að jafna laun á milli markaða og það sé því eðlilegt að skoða í hvaða tilvikum tilefni er til að jafna einnig réttindi og skyldur á milli markaða. Þetta er ekki síst áhugaverð staðhæfing í ljósi þess að í vinnu við jöfnun launa milli markaða var ákveðið að fyrstu skrefin myndu beinast



að því að jafna laun starfsfólks innan ríkisins, einkum þeirra sem gegna sambærilegum störfum og eru að hluta til jafn verðmæt, þvert á stofnanir ríkisins. Ekki hefur náðst samkomulag um að klára þá vinnu og þaðan af síður er í augnsýn vinna um að jafna launin svo milli markaða.

Loforð stjórnvalda um jöfnun launa milli markaða kemur í tengslum við samræmingu lífeyrisréttinda milli markaða, sem leiddi til þess að réttindi á almennum vinnumarkaði voru aukin en skert á hinum opinbera. Rannsóknir sýna að meginástæða launamunar kynjanna sé hversu kynskiptur vinnumarkaður er. Kvinnastéttirnar séu vanmetnar í launum en þær eru einmitt meðal fjölmennustu hópa starfsfólks hjá ríkinu. Engin leiðrétting á því vanmati hefur átt sér stað nema e.t.v. lítið skref í rétta átt við gerð síðustu kjarasamninga kennara. Þessi röksemd fjármálaráðuneytisins fyrir nauðsyn þess að skerða réttindi starfsfólks ríkisins með því að gera stjórnendum auðveldara að segja þeim upp afhjúpar því verulegt þekkingarleysi.

Að lokum

Áform ríkisstjórnarinnar um breytingar á starfsmannalögum taka eingöngu mið af sjónarmiðum einstaka stjórnenda, sem virðast ekki þekkja lögin og kvarta ranglega undan því að ómögulegt sé að segja starfsfólki upp ef það er ekki að standa sig. Slík mál virðast hins vegar hafa verið fá að teknu tilliti til fjölda þeirra sem starfa hjá ríkinu, en þessi skoðun þó fengið mikinn hljómgrunn. Dómaframkvæmd staðfestir að stjórnendum ríkisins eru allir vegir færir ef þeir þurfa að grípa til aðgerða gagnvart starfsfólki sem brýtur af sér í starfi eða sinnir ekki störfum sínum. Ólíkt því sem gjarnan er haldið fram er ákvæðinu um áminningarskyldu beinlínis ætlað að ná yfir þær aðstæður þegar starfsfólk veldur ekki starfi sínu eða uppfyllir ekki þær kröfur sem starfið gerir líkt og rakið hefur verið hér að framan með vísan til lagaákvæðisins sjálfs, lögskýringargagna og dómaframkvæmdar. Það er því einfaldlega rangt að halda því fram að lögin hamli eða torveldi slíka ákvörðunartöku.

Þá hefur verið gert þó nokkuð mikið úr hversu íþyngjandi áminningarskyldan er. Það er vissulega rétt að það óskar sér enginn að fá áminningu í starfi en hins vegar eru þetta réttindi vegna þess að þetta er formleg viðvörðun áður það getur komið til uppsagnar kemur af ástæðum sem má rekja til starfsmannsins sjálfs. Undirrituð þekkja fjölmörg dæmi um uppsagnir á almennum vinnumarkaði þar sem augljóst er að stjórnendur eru að misbeita valdi sínu og uppsögn starfsmanns sé ekki starfseminni sjálfri til hagsbóta. Þess vegna er áminningarskylda m.a. mikilvæg til að tryggja málefnaleg og fagleg vinnubrögð og gæði opinberrar þjónustu.

Af því tilefni er rétt að minna á að kjarasamningar undirritaðra munu losna vorið 2028 og síðar sama ár verður væntanlega gengið til Alþingiskosninga. Fram að þeim tíma er fullt tilefni til að



láta reyna á mál fyrir dómstólum, ef ekki er fyrir hendi traust um að þau verði leyst í samvinnu við ríkisstjórnina eða fjármálaráðuneytið.

Stærstu áskoranirnar þegar kemur að starfsmannamálum ríkisins eru mannekla, atgervisflótti, starfsmannavelta og veikindafjarvera. Það skýtur verulega skökku við að fyrsta verkefni ríkisstjórnarinnar sem snýr að starfsfólki ríkisins feli í sér skerðingu réttinda þeirra. Ef markmiðið er raunverulega að bæta mannauðsstjórnun, gæði þjónustu ríkisins og koma í veg fyrir sóun þá eru ofangreindar áskoranir verkefnið sem beina þarf kastljósinu að.

Fyrir hönd BHM

Kolbrún Halldórsdóttir
formaður

Fyrir hönd BSRB

Sonja Ýr Þorbergsdóttir
formaður

Fyrir hönd Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga

Helga Rósa Másdóttir
formaður

Fyrir hönd Kennarasambands Íslands

Magnús Þór Jónsson
formaður