

Stofnanasamningar

Fundur með forstöðumönnum

27. nóvember 2012



Nýskipan í ríkisrekstri

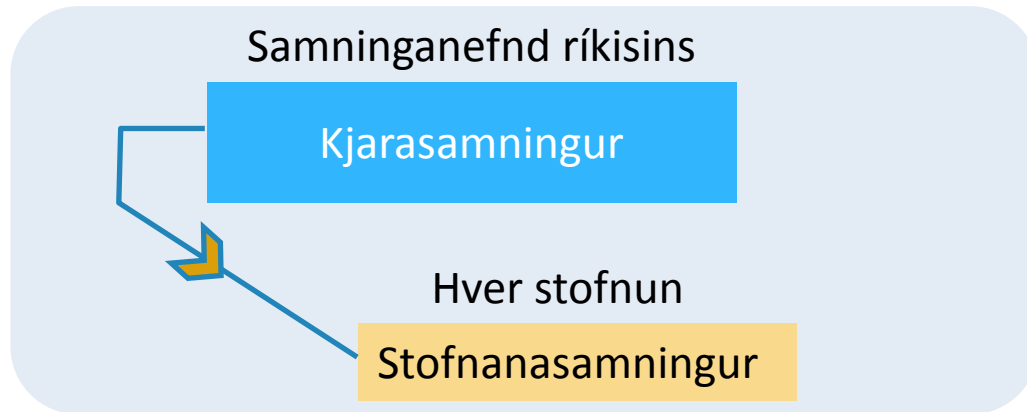
Valddreifing var hin raunverulega breyting með breyttum lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Tilgangurinn var að skapa aðstæður í ríkisrekstri til að beita þeim aðferðum sem höfðu virkað best hjá einkafyrirtækjum í starfsmannahaldi.

- A. Með lögum - Ráðningarvaldið færir til stofnana.
- B. Með kjarasamningum - Launasetning færir frá kjarasamningum til stofnana.

Stofnanasamningar

Með kjarasamningum er launasetningabáttur kjarasamninganna gerður að samningi á milli einstakra stofnana og stéttarféлага. Það var til að uppfylla að einhverju leyti kröfuna um aukinn sveigjanleika, sem var eitt af aðalmarkmiðum Nýskipunar í ríkisrekstri.



Fyrstu stofnanasamningarnir

Haldin voru *neyðarnámskeið* í mannauðsstjórnun fyrir bæði stofnanir og trúnaðarmenn til að koma að helstu áhersluatriðum fyrir fyrstu stofnanasamningana. Af hálfu ríkisins var lögð megináhersla á að hverfa frá:

- Miðlægum stöðluðum starfsheitum
- Sjálfvirkum starfsaldurshækkunum

Þess í stað skyldi áherslan að vera á:

- Einstaklingsbundna frammistöðu og hæfni
- Þarfir stofnunarinnar

Farangur frá fyrri tíð

Áherslur stéttarféлага voru helstar:

1. Fyrri grunnröðun
2. Viðhald starfsaldursþrepa
3. Einsleitir menntunar- og námskeiðsflokkar



„Fjármögnun“ stofnanasamninga

Grunnhugsunin er að stofnanasamningar séu árangurstengdir með þeim hætti að hagræðing sem næst fram á stofnunum skili sér einnig til starfsmanna.

Það hefur verið lífseigur misskilningur að viðbótarfjármagn eigi að koma til endurgerðar stofnanasamninga.



Tvær undantekningar

Tvisvar hefur fé verið veitt til í stofnanasamninga til en þá til að stuðla að breytingum á launakerfi

*... upptöku nýrrar launatöflu, eru aðilar sammála um að heildarkostnaður vegna gildistöku hennar í **maí 2006 verði 3,8%**, annars vegar vegna vörpunarkostnaðar og hins vegar vegna samræmingar stofnanasamninga. Miðað skal við að hver stofnun fái þetta fjármagn óskipt til ráðstöfunar.*

*Aðilar eru sammála um að í **maí 2007** skuli stofnanir fá fjárhagslegt ráðrúm til þróunar á nýju launakerfi er nemi **2,6%** af launakostnaði tilheyrandi starfsmanna.*

Fullkominn heimur

Lykilatriðið í starfsmannastefnu ríkisins sem var sett fram 1996 er að hverfa frá „Weberísku“ miðstýrðu starfsmannakerfi yfir í dreifstýrt kerfi sem gerði forstöðumönnum kleift að stýra stofnunum sínum eins og fyrirtæki á markaði. Fleiri breytingar gengu í sömu átt.

Fyrirmyndin „*New Public Management*“ gekk út frá því í fyrsta lagi að stjórnendur væru ekki valdalaus fórnarlömb miðlægra ákvarðana, heldur fengju nauðsynleg völd til að geta talist ábyrgir fyrir rekstri stofnana sinna.

Í öðru lagi er talið óumdeilt að Mannauðsstjórnun (HRM) sé sú aðferðafræði sem nota beri við stjórnun mannahalds. Það er orðað svo í Nýskipuninni að ríkið eigi að vera „fyrsta flokks vinnuveitandi“.

Hvað er þá markmið stofnanasamninga?

Markmiðið er að komast yfir, viðhalda og hámarka nýtingu framleiðslutækja, sem í þessu tilviki er fólk.

Markmiðið er ekki að útbreiða ást og hamingju um heim allan.

Stofnanasamningar gera þetta ekki einir og sér heldur eru ein stoðin í stefnu fyrirtækisins.

Stofnanasamningar v/kjarasamningar

Kjarasamningar hækka launatöflur og breyta greinum kjarasamninga.

Stofnanasamningar ákveða launaröðun og framgang.

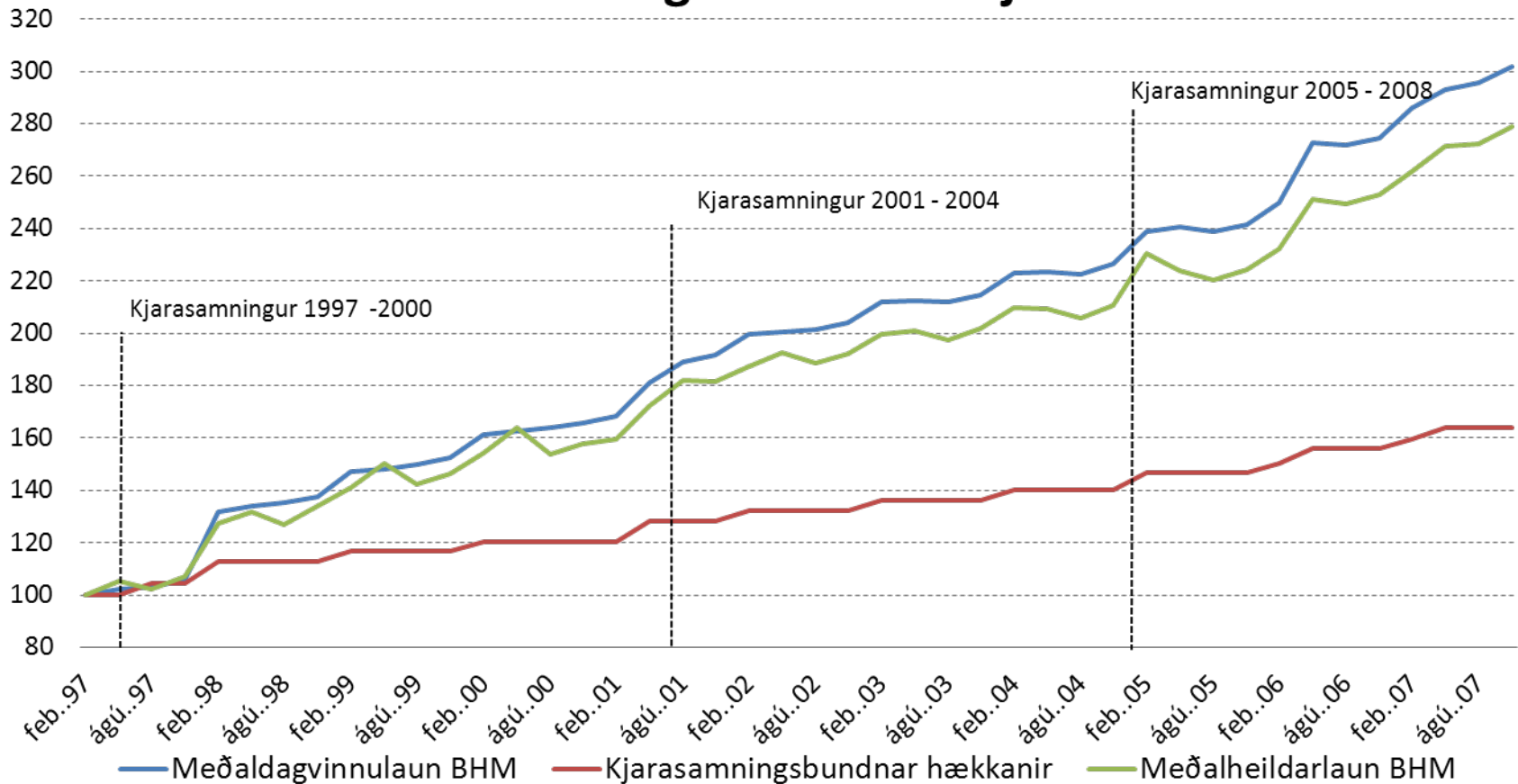
Það er sífellt sjaldgæfara að kjarasamningar breyti öðru en almennri launaþróun.

Kjarasamningar fjalla um fylgni ríkisstarfsmanna við almenna launaþróun.

Stofnanasamningar ákveða laun starfsmanna.

Breytingar stofnana á launum 1997 - 2007

Meðaltal dagvinnulauna hjá BHM



1. Ytri þættir

Markaðsaðstæður

Launakannanir

Launasamsetning

2. Innri þættir

Starfsmat

Starfslýsingar

Innri uppbygging

Markmið:

Á hagkvæman hátt að laða að, halda í
og hvetja starfsmenn til að stofnunin
standist samkeppni

3. Persónulegir þættir

Reynsla

Frammistaða

Menntun

4. Stjórnun - innleiðing

Fjárhagsáætlun

Samskipti

Breytingar

1. Ytri þættir

- Markaðsaðstæður

Hvaða tækifæri hafa stofnanir til þekkingar á markaðinum, opinberum og almennum?

- Launakannanir

Hvaða kannanir geta stofnanir skoðað eða gert?

- Launasamsetning

Hvernig eru bein laun samsett og hvernig er hlunnindum og réttindum háttað?

2. Innri þættir

- Starfsmat

Launasetning ætti að samsvara starfsgreiningu.

- Starfslýsingar

Þær ættu að kveða nánar á um hlutverk og ábyrgð.

- Innri uppbygging

Stofnanasamningur þarf að endurspeglar skipurit og áherslur stofnunar ef hann á að styðja örugglega við markmið hennar. Starfsmenn þurfa að upplifa að hann sé formgerð þeirra væntinga sem þeir hafa til vinnuveitanda síns.

3. Persónulegir þættir

- Reynsla

Hversu mikilvæg er hún á hverjum stað, er tryggð ofmetin?

- Frammistaða

Er hægt að meta hana skipulega án þess að setja fram kerfi?

- Menntun

Grunnmenntunarkröfur starfsins og áhrif símenntunar.

4. Stjórnun - innleiðing

- Fjárhagsáætlun

Það svigrúm sem hún leyfir. Þann tíma sem hún leyfir.

- Samskipti

Almenn boðskipti, leiðsögn og starfsmannasamtöl.

- Breytingar

Hvernig er breytingum stjórnað og hvernig hafa þær áhrif á laun og stofnanasamning.

Misjafnir starfsmannahópar á sömu stofnun

Stofnun kann að hafa misjafna hópa starfsmanna með ólíkar þarfir og markmið og því er ekki einhlítt að það sé best að vera með einn stofnanasamning fyrir alla.

Þó þeir þyrftu allir að vera í takt við markmið stofnunar og starfsmannastefnu.

Hvatakerfin kynnu að vera misjöfn.