



### Efnisyfirlit

[Niðurstöður kannana fjármálaráðuneytisins á tíðni eineltis hjá ríkisstofnunum](#)  
[Samspil endurhæfingar og veikinda, VIRK - Starfsendurhæfingarsjóður](#)  
[Norræn starfsmannaskipti, umsóknarfrestur til 30. nóvember nk.](#)  
[Aldurshámark opinberra starfsmanna](#)  
[Frá Alþingi](#)

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið  
Ábyrgðarmaður: ráðuneytisstjóri  
Vefang: [fjarmalaraduneyti.is](http://fjarmalaraduneyti.is)  
Netfang: [postur@fjr.stjr.is](mailto:postur@fjr.stjr.is)

## Niðurstöður kannana fjármálaráðuneytisins á tíðni eineltis hjá ríkisstofnunum

Fjármálaráðuneytið hefur á síðastliðnum fimm árum unnið að fræðslu vegna eineltis með ýmsum hætti. Settar hafa verið [upplýsingar um varnir gegn einelti](#) á vef ráðuneytisins, fræðslufundir hafa verið haldnir með forstöðumönnum auk þess sem gefinn hefur verið út fræðslubæklingur um forvarnir og viðbrögð við einelti fyrir stjórnendur.

Ráðuneytið lagði fyrir sérstaka könnun um einelti árið 2008 og var hún endurtekin í árslok 2010. Henni var meðal annars ætlað að meta árangur þeirrar fræðslu sem fjármálaráðuneytið hefur staðið fyrir allt frá árinu 2006.

Meginniðurstöður kannananna tveggja eru áþekkar, einelti mælist 10% í báðum könnunum og ekki er munur á milli karla og kvenna. Þáttur menntunar virðist ekki hafa mikil áhrif á hvort starfsmenn verði fyrir einelti eða ekki. Þeir sem vinna fullt starf virðast líklegri til að verða fyrir einelti en þeir sem vinna hlutastarf. Þá virðist sem svo að aukinn starfsaldur ýti undir líkur á því að verða fyrir einelti. Í könnuninni sem lögð var fyrir seinni hluta ársins 2010 voru sömu spurningar og í spurningarlistanum frá 2008.

Væntingar fjármálaráðuneytisins voru þær að sú fræðsla sem veitt hefur verið til ríkisstofnana á síðustu árum myndi skila sér í færri tilfellum starfsmanna sem teldu sig hafa orðið fyrir einelti í starfi. Því miður er niðurstaða könnunarinnar sú að svo er ekki.

Ýmsar skýringar kunna að vera á því af hverju ekki fékkst betri niðurstaða nú en fyrir tveimur árum. Ein þeirra er sú að fræðslan hafi ekki skilað sér í bættem starfsháttum innan ríkisstofnana. Niðurstöður könnunarinnar styðja þá tilgátu þar sem starfsmenn telja eina meginástæðu þess að einelti þrífst innan stofnana vera þá að stjórnendur þekki ekki nægilega vel til eineltis og að ekki séu til ferlar/stefna þar sem fram kemur með hvaða hætti stofnanir ætli sér að standa að fyrirbyggjandi aðgerðum og forvörnum vegna eineltis.

Ónóg fræðsla innan stofnunar um forvarnir gegn einelti og aðgerðaleyfi stjórnenda þegar fram koma kvartanir um einelti ýta undir að einelti þrífst innan stofnunar. Einelti hverfur ekki af sjálfu sér. Ef ekki er tekið á einelti mun það koma til með að versna með tímanum. Í verstu tilfellum er ekki ósennilegt að starfsmaður muni hrekjast úr starfi. Enginn vafi leikur á því að innan stofnana þar sem einelti fær að þrífast er starfsandi lélegri en annars staðar og samskipti innan stofnunar eru lituð af vantrausti og skorti á virðingu. Ætla má að slíkar stofnanir séu síður líklegar til að ná árangri.

Það er á ábyrgð stjórnenda að fyrirbyggja einelti og efla jákvæðan starfsanda og vinnumenningu þar sem lögð er áhersla á virðingu og góða starfshætti. Eru stjórnendur hvattir til að taka þessi mál fastari tökum hver á sinni stofnun.

## Samspil endurhæfingar og veikinda, VIRK - Starfsendurhæfingarsjóður

VIRK - Starfsendurhæfingarsjóður er sjálfseignarstofnun sem stofnuð var af aðilum vinnumarkaðarins í kjölfar kjarasamninga á árinu 2008. Um er að ræða vinnumarkaðsúrræði sem ætlað er að koma í veg fyrir að einstaklingar hverfi af vinnumarkaði vegna veikinda og slysa og draga þannig úr fjölgun örorkulífeyrisþega. Þetta

gerir sjóðurinn með því að aðstoða einstaklinga með skerta starfsgetu, bæði með ráðgjöf og útvegum úrræða af ýmsu tagi. Verkefnið er umfangsmikið og þarf að vinnast á mörgum vígstöðvum. Öll helstu samtök launamanna og atvinnurekenda á vinnumarkaði eru aðilar að sjóðnum.

Til þess að sjóðurinn geti sinnt hlutverki sínu betur þurfa stjórnendur að vera upplýstir um þá möguleika sem sjóðurinn hefur upp á að bjóða. Hér er að finna nokkra þeirra möguleika en meðal helstu verkefna sjóðsins er að veita þjónustu og fjármagna eftirfarandi þætti:

- **Ráðgjafa í starfsendurhæfingu hjá sjúkrasjóðum stéttarfélaganna.** VIRK skipuleggur, fjármagnar og hefur umsjón með störfum ráðgjafa í starfsendurhæfingu hjá sjúkrasjóðum stéttarfélaganna um allt land. Hlutverk ráðgjafanna er að aðstoða einstaklinga við að viðhalda og efla virkni til vinnu. Eitt af verkefnum ráðgjafa er meðal annars að aðstoða starfsmenn og stjórnendur á vinnustöðum við að tryggja farsæla endurkomu til vinnu í kjölfar veikinda eða slyss. Nú starfa 28 ráðgjafar um allt land við starfsendurhæfingu þannig að einstaklingar geta sótt þjónustu í sinni heimabyggð. Á heimasíðu sjóðsins [www.virk.is](http://www.virk.is) eru upplýsingar um nöfn, staðsetningu, símanúmer og pósthöfund allra ráðgjafanna.
- **Ráðgjöf fagaðila og úrræði í starfsendurhæfingu.** VIRK greiðir fyrir ráðgjöf við einstaklinga og fyrir sérhæfð starfsendurhæfingarárræði ýmissa fagaðila sem ekki eru greidd af almennri heilbrigðis- og velferðarþjónustu. Markmiðið með kaupum á þjónustunni er alltaf að efla vinnugetu viðkomandi einstaklinga.
- **Upplýsingar og aðstoð fyrir stjórnendur og starfsmenn á vinnustöðum.** VIRK hefur útbúið fræðsluefni með leiðbeiningum fyrir starfsfólk og stjórnendur sem ætlað er að fyrirbyggja langtíma veikindafjarvistir og tryggja farsæla endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys. Sérfræðingar VIRK og ráðgjafar hjá sjúkrasjóðum stéttarfélaganna bjóða upp á kynningar og fræðslu á vinnustöðum um þetta efni.

Þjónusta ráðgjafa stéttarfélaganna og sérfræðinga VIRK er atvinnurekendum að kostnaðarlausu.

Stjórnendur og starfsmenn ríkisstofnanna eru hvattir til að nýta sér þjónustu VIRK og taka þannig þátt í þessu verkefni til hagsbóta fyrir starfsmenn, vinnustaðinn og samfélagið í heild sinni. Mikilvægt er að stjórnendur hvetji starfsmenn sem eru frá vinnu vegna heilsubreysts að leita aðstoðar hjá ráðgjafa, bæði til að draga úr tímalengd veikindafjarvista og auka líkur á að viðkomandi geti sinnt starfi sínu til frambúðar. Einnig er mikilvægt að stjórnendur opinberra stofnanna nýti sér fræðslu og aðstoð frá ráðgjöfum og sérfræðingum VIRK til að efla starfsendurhæfingu á vinnustað og tryggja það að endurkoma starfsmanna til vinnu verði árangursrík.

Nánari upplýsingar um VIRK er að finna á heimasíðu sjóðsins [www.virk.is](http://www.virk.is) og í síma 5355700.

---

## Norræn starfsmannaskipti, umsóknarfrestur til 30. nóvember nk.

Norræna ráðherranefndin hefur síðan 1979 veitt styrki til þess að gera ríkisstarfsmönnum kleift að stunda tímabundið nám eða störf á starfsvettvangi sínum í ríkisstofnunum annars staðar á Norðurlöndum.

Markmiðið með norrænu starfsmannaskiptunum er að auka norræna samvinnu og gera ríkisstarfsmönnum á Norðurlöndum mögulegt að stunda tímabundið störf eða nám á starfsvettvangi sínum hjá ríkisstofnunum annars staðar á Norðurlöndum. Á árinu 2011 fengu níu starfsmenn styrk til dvalar erlendis í alls sautján mánuði.

Umsóknarfrestur til þess að sækja um styrk fyrir árið 2012 er til 30. nóvember nk.

[Upplýsingar um starfsmannaskiptin](#) eru á vef fjármálaráðuneytisins. Þar eru einnig birtar nokkrar skýrslur frá styrkþegum.

---

## Aldurshámark opinberra starfsmanna

Nokkuð hefur borið á því að undanförunu að fjármálaráðuneytið hefur fengið fyrirspurnir vegna þeirra starfsmanna sem eru að nálgast 70 ára aldurinn eða jafnvel orðnir 70 ára og eru enn að störfum. Því viljum við minna á eftirfarandi:

Kveðið er á um aldurshámark embættismanna og annarra starfsmanna ríkisins í 2. mgr. 43. greinar laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996. Þá hefur fjármálaráðuneytið birt dreifibréf sem fjallar um [aldurshámark starfsmanna ríkisins](#) á vef ráðuneytisins.

Ákvæðið hljóðar svo:

„Starfsmanni skal þó jafnan segja upp störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri.“

Þetta ákvæði þýðir að ríkisstarfsmenn mega ekki starfa lengur en til 70 ára aldurs. Sé starfsmaður enn að störfum og að nálgast 70 ára aldurinn þá þarf að gera starfsmanninum grein fyrir stöðunni og afhenda honum bréf um starfslok. Í slíkum tilvikum þarf að hafa í huga að ákvæði kjarasamninga um uppsagnarfrest þegar starfsmanni er sagt upp er breytilegur. Almenn er uppsagnarfrestur ótímabundins ráðningarsamnings 3 mánuðir nema um annað sé samið í kjarasamningum. Í flestum kjarasamningum hefur nú verið samið um lengri uppsagnarfrest þegar starfsmaður hefur starfað samfellt í 10 ár hjá sömu stofnun. Uppsagnarfrestur er þá sem hér segir:

4 mánuðir ef starfsmaður er eldri en 55 ára

5 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 60 ára

6 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 63 ára

Mælst er til þess að vel sé staðið að tilkynningum um starfslok sökum aldurs, hvort sem embættismenn eða aðrir ríkisstarfsmenn eiga í hlut. Æskilegt er að næsti yfirmaður eða forstöðumaður afhendi starfsmanni/embættismanni slíka tilkynningu í eigin persónu, þakki honum fyrir samstarfið og óski honum velfarnaðar í framtíðinni.

## Frá Alþingi

Á Alþingi, [139. löggjafarþingi 2010–2011](#), voru lögð fram nokkur stjórnarfrumvörp sem varða starfsemi og starfsmannamál ríkisstofnana og voru samþykkt sem lög frá Alþingi.

### Lög um nýjar stofnanir og/eða sameiningu eldri stofnana í nýjar:

- [Lög nr. 28/2011](#) um breytingu á [lögum nr. 41/2007](#), um landlækni, með síðari breytingum, og um brottfall [laga nr. 18/2003](#), um Lýðheilsustöð, vegna stofnunar nýs embættis landlæknis og lýðheilsu.

### Lög sem fela í sér breytt skipulag og/eða tilfærslu á starfsemi milli stofnana:

- [Lög nr. 152/2010](#) um breytingu á [lögum nr. 59/1992](#), um málefni fatlaðra, með síðari breytingum.
- [Lög nr. 160/2010](#) um mannvirki.
- [Lög nr. 82/2011](#) um breytingu á lögum um embætti sérstaks saksóknara með síðari breytingum.
- [Lög nr. 115/2011](#) um Stjórnarráð Íslands.
- [Lög nr. 130/2011](#) um úrskurðarnefnd umhverfis- og auðlindamála.
- [Lög nr. 140/2011](#) um Þjóðminjasafn Íslands.
- [Lög nr. 142/2011](#) um Landsbókasafn Íslands – Háskólabókasafn.

### Önnur lög:

- [Lög nr. 154/2010](#) um breytingu á lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna og lögum um Lífeyrissjóð starfsmanna ríkisins.
- [Lög nr. 161/2010](#) um breytingu á [lögum um brunavarnir, nr. 75/2000](#), með síðari breytingum.
- [Lög nr. 12/2011](#) um breytingu á [lögum um dómstóla, nr. 15/1998](#), með síðari breytingum.
- [Lög nr. 16/2011](#) um breytingu á [lögreglulögum, nr. 90/1996](#).
- [Lög nr. 83/2011](#) um breytingu á [lögum um stöðu, stjórn og starfshætti þjóðkirkjunnar, nr. 78/1997](#), með síðari breytingum (setning í prestsembætti).
- [Lög nr. 133/2011](#) um breytingu á [lögum nr. 30/1987](#), um orlof, með síðari breytingum.

### Frumvörp sem lögð voru fram en voru ekki afgreidd:

- [Frumvarp til laga um Farsýsluna](#), stjórnsýslustofnun samgöngumála.
- [Frumvarp til laga um Vegagerðina](#), framkvæmdastofnun samgöngumála.
- [Frumvarp til laga um rannsókn samgönguslysa](#).
- [Frumvarp til laga um heilbrigðisstarfsmenn](#).
- [Frumvarp til laga um menningarminjar](#) (Minjastofnun Íslands).
- [Frumvarp til laga um breytingu á lögum um Orkustofnun og lögum um Íslenskar orkurannsóknir](#).
- [Frumvarp til laga um breytingu á lögreglulögum](#), nr. 90/1996, með síðari breytingum.