

Umsögn BSRB um „Stöðumat og valkosti um stefnu ríkisins í mannauðsmálum“ Mál nr. S-85/2025

BSRB hefur tekið til umsagnar drög að skýrslu um stöðumat og valkosti um stefnu ríkisins í mannauðsmálum sem birt var í samráðsgátt stjórnvalda þann 6. maí s.l. BSRB fagnar því að til standi að gera stöðumat og leggja drög að valkostum varðandi stefnumótun um mannauðsmál ríkisins og tekur undir með ráðuneytinu að mannauðurinn sé mikilvægasta auðlind hins opinbera.

Líkt og drögin bera með sér eru fjölmörg tækifæri fólgin í því að ríkið sem atvinnurekandi bæti úr söfnun, greiningu og aðgengi að tölfærði og öðrum upplýsingum. Nauðsynlegt er að slíkt sé fyrir hendi miðlægt til að byggja undir markvissari og gagnsærri stefnumótun, fræðslu og stuðning við stofnanir ríkisins varðandi mannauðsmál. Skorturinn á þessu sést glögg á því að skýrslan byggir nær öll á upplýsingum, úttektum og greiningum sem unnar eru af öðrum en Kjara- og mannauðssýslu ríkisins. Enn fremur saknar BSRB þess að fjallað sé með skýrari hætti um stöðu þekkingar á sviði mannauðsstjórnunar og fræðslumála á opinberum vinnumarkaði, en sú þekking hefur vaxið verulega undanfarin ár. Einnig skortir umfjöllun um fyrstu skrefin í átt að heildstæðri mannauðsstefnu, hver beri ábyrgð á einstökum þáttum hennar sem og tillögu að leiðarljósi og markmiðum slíkrar stefnu. Þá er mikilvægt að dregin sé upp skýr mynd af þróun starfsumhverfis ríkisins á næstu árum og áratugum og hvernig mannauðurinn þarf að þróast í takt við þær breytingar.

BSRB telur jafnframt mikilvægt að mannauður ríkisins – starfsfólkið sjálft – verði sett í skýrari forgrunn sem útgangspunktur í drögum stefnunnar. Hverjar eru þarfir starfsfólksins, væntingar og upplifun og hvernig má tryggja því raunveruleg áhrif á eigið starfsumhverfi?

Að mati BSRB er samráð við starfsfólk ríkisstofnana og heildarsamtök launafólks gríðarlega mikilvægt þegar kemur að mannauðsstjórnun hjá ríkinu. Í drögunum eru skilgreindir samstarfsaðilar og hagsmunaaðilar og í því samhengi ekki fjallað sérstaklega um stéttarfélög eða samtök þeirra. Viðtækt samstarf er nú þegar um ýmis verkefni sem snúa að starfsumhverfi ríkisins eins og kemur fram og eðlilegt að skilgreina samtök launafólks sem samstarfs- og hagsmunaaðila. Samráð er nauðsynlegt áður en endanleg stefna verður gefin út. Á þessu stigi máls gerir BSRB almennar athugasemdir við ýmsa þætti í drögunum.

Sérstaða opinbers vinnumarkaðar og mannauðsstefna

Rannsóknir á sviði mannauðsmála einblíndu lengi vel á vinnustaði í einkageiranum. Í seinni tíð hefur athyglinni hinsvegar í auknum mæli verið beint að opinberum stofnunum, enda leika þær ekki síður lykilhlutverk í hagkerfinu. Bent hefur verið á að vegna áherslu á einkageirann í gegnum tíðina hafi fjöldi opinberra stofnana tileinkað sér framkvæmd mannauðsstjórnunar sem tekur mið af vinnustöðum í einkageiranum. Þetta á við t.d. þegar kemur að ráðningum, starfsmannavali, þjálfun, þróun mannauðs, frammistöðumats og launasetningu. Hinsvegar sé mikill munur á hinum almenna

og opinbera vinnumarkaði og því sé ekki rétt að beita sömu aðferðafræði mannauðsstjórnunar á báðum mörkuðum.¹

Opinber vinnumarkaður gegnir lykilhlutverki í veitingu mikilvægrar þjónustu og stuðnings, sem hefur bein áhrif á öryggi almennings, félagslega samheldni og velsæld. Þjónustan spannar allt frá nánum persónulegum samskiptum, oft í viðkvæmum aðstæðum líkt og í heilbrigðisþjónustu, menntun, löggæslu og félagsþjónustu, yfir í rekstur og viðhald félagslegra innviða s.s. vegaframkvæmdir, almenningssamgöngur og orkumál.

Enn fremur er það hlutverk opinbers vinnumarkaðar að annast ýmsa þjónustu og velferðargreiðslur, svo sem almannatryggingar, sjúkratryggingar, vinnumarkaðsaðgerðir, útgáfu vegabréfa, yfirferð skattskýrslna og ákvarðanatöku varðandi málefni útlendinga. Framkvæmd þessara verkefna getur haft veruleg áhrif á öryggi, velferð og lífsgæði almennings.²

Í ljósi mikilvægis þeirra starfa sem opinberir starfsmenn og atvinnurekendur sinna eru það almannahagsmunir að tryggja að opinber vinnumarkaður sé sterkur og að til staðar sé þekking og hæfni til að framfylgja þessu hlutverki og ábyrgð. Framkvæmd mannauðsstjórnunar á opinberum vinnumarkaði getur þannig dregið úr eða aukið slíka getu. Þess vegna er nauðsynlegt að grunnur mannauðsstefnu ríkisins byggji á traustri þekkingu með skýru leiðarljósi og verkfærum sem taka mið af sérstöðu opinbers vinnumarkaðs.

Stærstu áskoranir á opinberum vinnumarkaði

Stærstu áskoranirnar þegar kemur að mannauði ríkisins eru mikil veikindafjarvera vegna álags í starfi, starfsmannavelta, mannekla og atgervisflótti. BSRB leggur ríka áherslu á að gripið sé til aðgerða til að tryggja festu og stöðugleika í mönnun til lengri tíma. Helstu aðgerðir til að auka gæði stjórnunar og mannauðsstjórnunar felast m.a. í því að tryggja stjórnendum betri stjórnunarverkfæri með því að bæta úr tækniskuld, bæta stuðning, fræðslu og eftirfylgni ásamt því að forvarnaaðgerðir og frumkvæðisathuganir séu settar í forgrunn. Þannig er stuðlað að því að fá það besta úr starfsfólki sem líður betur í vinnunni en er um leið að taka þátt í þeirri vegferð með stjórnendum að rýna stöðugt í hvað megi betur fara til að auka gæði starfsumhverfisins og þeirrar þjónustu sem er veitt.

BSRB vill áréttar að allt frá efnahagshruninu 2008 hefur starfsfólk ríkisins upplifað að það þurfi að hlaupa sífellt hraðar. Lífeyrisréttindi þeirra voru skert, álagið jókst enn meira í

¹ Sjá t.d. Boxall, P., & Purcell, J. (2016). Strategy and human resource management. Vefslóð: <https://doi.org/10.1007/978-1-137-40765-8>.

² Ronald J. Burke, Amanda F. Allisey and Andrew J. Noblet (2013). The importance of human resource management in the public sector, future challenges and the relevance of the current collection. Vefslóð: [\(PDF\) The importance of human resource management in the public sector, future challenges and the relevance of the current collection](#)

kórónaveirufaraldrinum, og ekki hefur verið brugðist nægilega við ákalli þeirra um betri starfsaðstæður, aðbúnað og kjör. Á sama tíma einkennist opinber umræða af mikilli neikvæðni í garð opinbers starfsfólks og fáir sem taka upp hanskan fyrir þau. Bandalagið leggur áherslu á að það er á ábyrgð ríkisins sem atvinnurekenda og stjórnenda þess að taka þátt í opinberri umræðu um mannauð sinn og þau mikilvægu störf og verkefni sem innt eru af hendi af ríkinu.

Þvert á þá mynd sem sérhagsmunahópar vilja mála upp af starfsfólki ríkisins, eru fjölmennir hópar þeirra í líkamlega og/eða andlega krefjandi störfum og eru líklegri til að veikjast vegna starfsaðstæðna og álags en aðrir hópar á vinnumarkaði. Einnig er starfsfólk ríkis og sveitarfélaga í mennta-, heilbrigðis-, og velferðarstörfum líklegra en aðrir hópar á vinnumarkaði til að vera veik³, vinna sér til húðar, missa starfsgetu sína, leita til VIRK starfsendurhæfingarsjóðs og oft með tilheyrandi tekjutapi ofan á heilsutapið og neikvæðum áhrifum á þau sjálf og fjölskyldur þeirra.

Verkfæri og mælaborð

Þróun betri kerfa fyrir stjórnendur s.s. mælaborð yfir helstu lykiltölur varðandi mannauðinn ýtir undir virkni stjórnenda, auðveldar þeim yfirsýn og skipulagningu starfseminnar. En það hjálpar einnig þeim sem úthluta fjármagni til stofnana og bætir þannig skilvirkni í kerfinu öllu. Þar má einnig huga að þáttum sem snúa að einelti, áreitni og manneklu til þess að auðvelda vinnu við forvarnir vegna álags í starfi eða óheilbrigðs starfsumhverfis.

Þá er mikilvægt að tryggja stjórnendum betra vinnuskipulags- og vaktuumsjónarkerfi til að auðvelda yfirsýn. Tryggja þarf gæði þjónustunnar með því að mönnun taki mið af þeirri hæfni og færni sem þörf er á hverju sinni og bæta skipulagið almennt. Mikilvægt er að starfsfólk komi að undirbúningi og breytingum í tengslum við Stafrænt Ísland enda þekkir starfsfólk ríkisins verkefni þess best.

Veikleikar, ógnanir og pólitísk stefnumörkun

Í drögunum er fjallað um veikleika og ógnanir í mannauðsmálum ríkisins. Fjallað er um að miklar og örvar breytingar hafi átt sér stað á vinnumarkaði sem kalli á nýja nálgun í stjórnun mannauðsmála. Þar er nefnt að lagaramminn og formfestan geti bæði verið styrkleiki og áskorun, auk þess sem sérstaklega er tekið fram að hindranir séu til staðar við umbætur og breytingar.

Að mati BSRB eru vandamál í mannauðsmálum ríkisins ekki að rekja til formfestu í lögum líkt og haldið er fram í drögunum, því það eru sannarlega til staðar heimildir til breytinga á starfssviði og

³ Ásdís Arnalds, Guðbjört Guðjónsdóttir og Guðný Bergþóra Tryggvadóttir. Félagsvísindastofnun (2022), Einkenni starfa, vinnumhverfi og ástæður brotthvarfs á íslenskum vinnumarkaði, vefslóð: https://www.stjornarradid.is/library/02-Rit--skyrslur-og-skrar/Skyrsla_Felagsvisindastofnunar_einkenni_islensks_vinumarkadar.pdf

störfum opinbers starfsfólks, auk ákvæða um áminningar og uppsagnir. Í starfsmannalögum er sérstaklega fjallað um skyldu starfsfólks til að þola breytingar á störfum. Þrátt fyrir að sú breyting sé ákveðnum takmörkunum háð, hefur stjórnendum verið veitt mjög rúm heimild til breytinga í framkvæmd vegna stjórnendavalds síns. Þessi heimild hefur meðal annars verið nýtt á undanförunum árum til þess að bregðast við nýrri tækni og eðlilegum breytingum á vinnustöðum.

Vandamálið er hins vegar að stjórnendur hins opinbera eru of tregir til að nýta sér þessar heimildir eða gera það ekki í samræmi við þá málsmeðferð sem leiðir af starfsmannalögum eða stjórnsýslurétti. Það veldur því að slíkt verður mun þungbærara fyrir starfsmanninn og vinnustaðinn í heild. Þegar stjórnendur framkvæma slíkar breytingar með réttum hætti, á málefnalegum forsendum og starfsfólki er gert kleift að kynna sér breytingarnar með góðum fyrirvara hefur það síður skapað vandamál eða tortryggni þess starfsfólks sem verður fyrir því að starfið þeirra breytist.

Það sama má segja um ákvæði um áminningar og uppsagnir. Í því samhengi er vísað í drögunum til tveggja úttekta Ríkisendurskoðunar sem eru orðnar 14 ára gamlar. Þar er því haldið fram að einfalda þurfi málsmeðferð við uppsagnir ríkisstarfsmanna, kanna hvort færa eigi ákvæði laga í kjarasamninga og fleira. Þar er meðal annars fjallað um starfslokasamninga og vill BSRB benda á að heimild til gerðar starfslokasamninga hefur verið í starfsmannalögum frá 2016 og reglugerð með nánari útfærslum var sett á síðasta ári, nr. 1185/2024. Einnig er fjallað um starfsmannasamtöl og frammistöðumat og að lagaumgjörðin hjá hinu opinbera geri stofnunum erfitt að bregðast við þegar frammistaða starfsfólks er undir væntingum. Þetta skýtur skökku við, enda eru í fyrsta lagi rúmar heimildir til viðbragða, en jafnframt er ekki fyllilega vitað í hversu miklum mæli frammistöðumat er almennt nýtt. Í starfsmannalögum og kjarasamningum sveitarfélaga er fjallað um áminningar sem stjórnendur geta veitt starfsfólki sé grunur um brot í starfi, auk þess sem í kjölfarið getur slík áminning haft þau áhrif að fólki sé sagt upp störfum.

Það er á ábyrgð stjórnenda hverju sinni að þekkja þær reglur sem gilda og beita þeim með réttum hætti. Þá er það er pólitískt verkefni að móta lagaramma og reglur um opinbera starfsmenn og því ekki umfjöllunaratriði mannauðsstefnu hvernig eigi að breyta þeim. Það fellur ekki undir fræðigreininna mannauðsstjórnun að ákvarða hvernig lög eða reglur er lúta að starfsmannahaldi á að vera háttað.

Hlutverk KMR og Fjársýslunnar

Af drögunum má ráða að þó nokkuð af þeim verkefnum sem felast í stuðningi við stjórnendur í mannauðsmálum og önnur verkefni þar að lútandi hafi verið flutt frá Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR) til Fjársýslunnar (FJS) án þess að nokkur pólitísk umræða hafi átt sér stað. Þá gefur lýsingin á verkaskiptingu milli KMR annars vegar og FJS hins vegar til kynna að ekki hafi verið sett fram mælanleg markmið sem hægt sé að fylgja eftir. Þróun mannauðsstjórnunar á undanförunum árum hefur falist í aukinni áherslu á markvissa beitingu faglegra aðferða og verkfæra mannauðsstjórnunar, umfram hefðbundna túlkun laga og reglna sem áður einkenndi starfsmannastjórnun. Þetta skortir hjá ríkinu og því telur bandalagið að áður en mannauðsstefna sé sett þurfi að fara fram pólitísk stefnumörkun um hvar ábyrgðin á framkvæmd mannauðsmála eigi að liggja og að ekki séu óljós skil eða verkaskipting þar um. Enn fremur telur bandalagið það ekki í

samræmi við nútíma mannauðsstjórnun að Fjársýslunni, sem er þjónustustofnun á sviði opinberra fjármála og veitir ráðgjöf á sviði fjármála og innkaupa sé falið það verkefni að veita ráðgjöf á sviði mannauðsmála. Þannig sé í raun stigið skref aftur á bak með því að tengja mannauðsstjórnun enn frekar við rekstrarlega þætti. Það er þvert á þá þróun og stefnumótun sem lagt hefur verið upp með af hálfu ríkisins.

Þjálfun nýs starfsfólks og siðareglur

Þá má benda á að í drögunum er ekki fjallað sérstaklega um hvernig þjálfun nýs starfsfólks er háttað í dag og kemur fram að tækifæri séu hjá hinu opinbera til að hækka hlutfall starfsfólks sem fær þjálfun í upphafi starfs. Þarna má segja að skýrsluhöfundar dragi fram hluta af vandamálinu, sem er einmitt óásættanleg þjálfun starfsfólks, óljós skilaboð um væntingar til þeirra, forgangsroðun verkefna og jafnvel óljósar starfslýsingar. Með því að laga þennan þátt ráðningarferlisins mætti eflaust koma í veg fyrir mörg þau tilvik þar sem stjórnendur upplifa sig þurfa að grípa til einhverra aðgerða vegna frammistöðu starfsfólks.

Í drögunum er fjallað um almennar siðareglur fyrir starfsfólk ríkisins. Þar er vikið að skyldu þeirra samkvæmt starfsmannalögum til þess að rækja starf sitt af alúð, gæta kurteisi og ekki aðhafast nokkuð í starfi eða utan þess sem er því til vanvirðu eða álitshnekkis. Eins og fram kemur í umfjölluninni er það ráðherra sem staðfestir siðareglur fyrir starfsmenn ríkisins. Tilurð slíkra reglna og efni þeirra dregur skýrt fram muninn á hinum opinbera vinnumarkaði og hinum almenna, enda búa opinberir starfsmenn við mun ríkari skyldur á sínum herðum heldur en starfsfólk á almennum vinnumarkaði.

Starfsmannavelta

Í drögunum er fjallað um starfsmannaveltu og sérstaklega nefnt að starfsmannavelta að frumkvæði launagreiðanda sé lægri hjá hinu opinbera heldur en á almennum vinnumarkaði. Það er í raun athyglisvert að þetta sé nefnt sérstaklega, enda liggur það í hlutarins eðli að fólk sem starfar við opinbera þjónustu skipti síður um störf en fólk á almennum vinnumarkaði. Á opinberum vinnumarkaði starfar ómissandi fólk við grunnþjónustu samfélagsins, hefur jafnvel sérhæft sig í ákveðnum greinum og tilheyrir í mörgum tilfellum svokölluðum einkeypisstéttum. Í þessu sambandi má t.d. nefna lögregluþjóna, tollverði og sjúkraliða. Opinbert starfsfólk skiptir því eðlilega síður um starf en fólk á almennum vinnumarkaði. Meðalaldur á hinum opinbera vinnumarkaði er hærri en á hinum almenna, menntun er önnur og meiri auk þess sem svigrúm til launaþróunar og betri kjara er mun takmarkaðra en á almennum vinnumarkaði. Samanburður sem þessi er því í raun óviðeigandi og óþarfur í skýrslu um mannauðsmál ríkisins.

Vinnustaðamenning og EKKO mál

Eitt af lykilviðfangsefnum næstu ára samkvæmt drögunum er að efla vinnustaðamenningu með áherslu á heilbrigð samskipti og vellíðan starfsfólks. BSRB tekur undir að vellíðan starfsfólks er grundvallaratriði og leggur áherslu á nokkra þætti í þessu samhengi. Skipulag vinnu, stjórnun og félagslegir þættir skipta höfuðmáli. BSRB hefur horft til Svíþjóðar, þar sem eru í gildi reglur sem byggja á vinnuverndarlögunum þeirra. Lykilþættir í þeim eru forvarnir gegn óheilbrigðu vinnuálagi, vinnutíma og óviðeigandi hegðun. Ítarlegar leiðbeiningar og fræðsla hefur verið gefin út samhliða sem upplegg að bæði aðgerðum en einnig umræðuþáttum á vinnustaðnum til að framkvæmdin nái markmiðum sínum.⁴

Ekki er fjallað með beinum hætti um einelti, kynferðislega- og kynbundna áreitni og ofbeldi (EKKO) í drögum að grænbók um mannauðsmál ríkisins. Vitað er að ákveðnar stéttir á opinberum vinnumarkaði verða fyrir kynferðislegri áreitni í miklum mæli. Benda má á niðurstöður í skýrslunni Valdbeiting á vinnustað⁵ þar sem kemur fram að starfsfólk í umönnunarstörfum hefur í miklum mæli orðið fyrir kynferðislegri- og kynbundinni áreitni. Þá hefur tíðni kynferðislegrar áreitni verið rannsökuð sérstaklega á meðal lögreglumanna og kemur fram í niðurstöðum að á árinu 2022 urðu 46% kvenna og 16% karla fyrir kynferðislegri áreitni og er ekki marktækur munur frá fyrri rannsókn sem tók til ársins 2013. Höfundar rannsóknarinnar benda á hvaða áhrif kynjuð menning á vinnustaðnum hefur og mikilvægi þess að bregðast við henni m.a. með þjálfun og fræðslu.⁶ Að mati BSRB ættu aðgerðir gegn kynferðislegri- og kynbundinni áreitni að vera nefndar meðal helstu lykilviðfangsefna næstu ára. Þá bendir BSRB á að í könnuninni Stofnun ársins fyrir árin 2022 og 2024 voru þematengdar spurningar um EKKO mál sem líta ætti til.

Í sænsku reglunum sem vísað er til hér að ofan er hugtakið óviðeigandi hegðun skilgreind, en svo er ekki í íslenskum lögum eða reglugerð. Um er að ræða hegðun sem beinist gegn einum eða fleirum á niðurlægjandi, móðgandi eða auðmýkjandi hátt, og getur leitt til vanheilsu. Segja má að svona hegðun sé oft undanfari eineltis, ofbeldis eða áreitni og því mikilvægt að komið sé auga á slík tilvik og grípa inn í strax.

⁴ Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrifter. Vefslóð:
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/upphavda-foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

⁵ Ásta Snorradóttir o.fl. Félagsvísindastofnun (2020), Valdbeiting á vinnustað. Vefslóð:
[https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20%C3%A1%20vinnusta%C3%B0_%20-%20Copy%20\(1\).pdf](https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/Valdbeiting%20%C3%A1%20vinnusta%C3%B0_%20-%20Copy%20(1).pdf)

⁶ Finnborg S. Steinþórsdóttir og Gyða M. Pétursdóttir, Police Quarterly 2025, Police Officers Moved by MeToo: Increased Victim Awareness While Sexual Harassment Persists. Vefslóð:
<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/10986111251318641>

Jafnrétti og inngilding

BSRB fagnar því að jafnrétti, inngilding og fjölbreytileiki sé skilgreint sem eitt af lykilviðfangsefnum næstu ára. Ýmislegt hefur verið gert á undanförnum árum til þess að stuðla að jafnrétti á opinberum vinnumarkaði og BSRB leggur höfuðáherslu á að áfram verði unnið markvisst að jafnréttismálum í viðum skilningi og þau sett í forgang og samþætтуð allri stefnumótun og áætlanagerð.

Launajafnrétti og virðismat

Vinna við nýtt virðismatskerfi og innleiðingu þess svo bera megj saman störf þvert á stofnanir ríkisins er lykilatriði. Hraða ætti því verkefni svo endurmat starfa geti hafist sem fyrst. Útbúa þarf verkfæri og fræðslu til stjórnenda sem styðji við innleiðingu. Samkvæmt jafnlaunaákvæði 6. gr. laga nr. 150/2020 skal taka tillit til allra kjara og launa, en gert er ráð fyrir því að virðismatskerfið taki eingöngu til grunnlauna. Því þarf að huga strax að því að útbúa kerfi utan um viðbótarlaun og huga að kjörum í víðari skilningi, en samkvæmt jafnréttislögum eru þar undir öll kjör sem metin verða til fjár. Sum þeirra eru skýr samkvæmt lögum og kjarasamningum, svo sem lífeyrisréttindi, orlof og veikindaréttur, en einnig þarf að horfa til starfsþróunarmöguleika. Eitt megininkenni starfa hjá hinu opinbera er flatt skipurit sem endurspeglar í því að litir sem engir möguleikar eru til starfsþróunar eða hækkunar launa nema fólk taki að sér stjórnendastöður. Þetta á ekki síst við um stóra kvennahópa. Það má ekki vera upplifun tiltekinna hópa starfsfólks ríkisins að tómlæti ríki í þeim efnum. Það ýtir undir þungan hagsmunaágreiðing við kjarasamningsborðið og bitnar á festu og stöðugleika í mönnun.

Meðal þeirra áskorana sem fjallað er um á nokkrum stöðum í skýrslunni er fyrir séður mönnunarvandi í ýmsum mikilvægum opinberum stéttum, ekki síst í kvennastéttum. Með því að viðurkenna loks virði þeirra starfa má stíga stór skref í átt að aukinni nýliðun og fyrirbyggja brotthvarf úr störfum. Leggja þarf áherslu á að um launaleiðréttingu og mannréttindamál er að ræða en ekki launahækkanir til tiltekinna hópa, þar sem kvennastörfin hafa verið vanmetin frá upphafi.

Fjölbreytni og inngilding

Hlutfall innflytjenda í hópi starfsfólks ríkisins hefur aukist undanfarin ár, í takt við aukinn fjölda innflytjenda hér á landi. Afar mikilvægt er að huga vel að erlendu starfsfólki og öðrum jaðarsettum hópum. Í því samhengi er grundvallaratriði að þau fái sjálf að taka þátt í að móta stefnu og aðgerðir sem snúa að inngilding. Auðvelda verður starfsfólki ríkisins af erlendum uppruna að fá menntun og reynslu frá heimalandinu viðurkennda og auka aðgengi og framboð af náms- og starfsráðgjöf, raunfærnimati og námsleiðum sem styrkja stöðu þeirra á vinnumarkaði. Fjárfesta þarf myndarlega í gæða íslenskukennslu og tryggja að fólki á vinnumarkaði sé boðin gjaldfrjáls íslenskukennsla á vinnutíma. Jákvætt er hversu hátt hlutfall samninga Vinnumálastofnunar vegna fólks með skerta starfsgetu er við ríkið og mikilvægt að halda áfram á þeirri braut.

Starfsþróun og aukin hæfni starfsfólks

Mikilvægt er að íslensk stjórnvöld setji sér markmið um sí- og endurmenntun, en líta má til Evrópusambandsins í því sambandi (2027¹). Þar er stefnt að því að 60% launafólks sækji sér sí- og endurmenntun árlega. Raunin er þó sú að á svæði Evrópusambandsins sækja einungis 37% slíka menntun að jafnaði. Sé litið til þeirra sem hafa stutta skólagöngu að baki, er hlutfallið einungis 18%. Á Íslandi er staðan enn verri. Samkvæmt Hagstofu Íslands sækja 19,4% sí- og endurmenntun. Þegar litið er til þeirra sem hafa stutta skólagöngu að baki er hlutfallið aðeins 11%. Sé litið sérstaklega til innflytjenda á Íslandi kemur í ljós að hlutfall þeirra sem sækja sér sí- og endurmenntun er undir 10%. Þetta er mun lægra hlutfall en á hinum Norðurlöndunum, samkvæmt skýrslu OECD.⁸

Starfsþróunaráætlanir

Víða í kjarasamningum við ríkið er kveðið á um að starfsstaðir skuli hafa starfsþróunaráætlanir, annars vegar fyrir vinnustaðina og hins vegar fyrir einstaklinga. Nauðsynlegt er að slíkt sé til staðar en ekki síður að þær séu aðgengilegar og sýnilegar. Æskilegt er að slíkar áætlanir séu gerðar til nokkurra ára og taki tillit til fyrirséðra breytinga á störfum. Þannig hægt að mæta fyrirhuguðum breytingum á vinnustöðum á skipulagðan hátt með virkri sí- og endurmenntun fyrir starfsfólk.

Alþjóðavinnuáráðastofnunin hefur gefið út leiðbeiningar varðandi starfsþróunaráætlanir út frá réttlátum umskiptum. Samkvæmt þeim er talið árangursríkast að vinnustaðir setji saman verkefnahópa með fulltrúum bæði starfsfólks og stjórnenda þar sem, starfsþróunaráætlanir eru unnar.⁹

Fræðslumenning vinnustaða

Helstu ástæður þess að ævinám (e. life long learning) hefur að undanfögnu fengið aukið vægi eru hraðar breytingar á samfélagi nútímans og nauðsyn þess að starfsfólk tileinki sér nýja og aukna hæfni til að takast á við þær áskoranir sem slíkt hefur á líf og störf. Við verðum að reikna með að fullorðið fólk þurfi að auka hæfni sína reglulega alla ævi. Því þarf fræðslumenning að vera hluti af

⁷ European Commission. (2021). *The European Pillar of Social Rights Action Plan*. Publications Office of the European Union.

⁸ OECD (2024), *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Iceland*, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris. Vefslóð: <https://doi.org/10.1787/96adc300-en>.

⁹ ILO (2023), *The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030*, International Labour Office, Geneva. Vefslóð: <https://www.ilo.org/publications/ilo-strategy-skills-and-lifelong-learning-2030>

vinnustaðamenningu. Innleiðing slíkrar menningar þarf að vera huti af mannauðsstefnu með skýrum markmiðum, innleiðingarátætlun og eftirfylgni.

Niðurstöður Stofnunar ársins sýna að hvatning stjórnenda skiptir hvað mestu þegar kemur að því hvort starfsfólk sækir sér sí- og endurmenntun. Stjórnendur gegna því lykilhlutverki í að skapa og viðhalda fræðslumenningu á vinnustöðum og stuðla að hæfniaukningu einstaklinga og á vinnustöðum.

Með aukinni þörf á sí- og endurmenntun þarf að tryggja aðgengi að menntun óháð efnahag. Að mati BSRB á kostnaður við sí- og endurmenntun að koma úr sameiginlegum sjóðum, svo sem starfsmenntasjóðum og fræðslusjóðum framhaldsfræðslukerfisins. Tryggja þarf að fjármagn til opinberra fræðsluaðila sé nægilegt til að hægt sé að setja og fylgja eftir framsæknum markmiðum um sí- og endurmenntun.

Stafvæðing almannapjónustunnar

Samkvæmt Aðgerðaáætlun stjórnvalda um fjórðu iðnbyltinguna frá 2020¹⁰ er gert ráð fyrir breytingu á fjölda starfa vegna aukinnar stafvæðingar í almannapjónustu á Íslandi. Ísland klífur hratt upp lista Sameinuðu þjóðanna og Evrópusambandsins yfir hversu stór hluti af þjónustu hins opinberra er stafræn. Þar er ekki tekið tillit til fræðslu og þjálfunar starfsfólks samhliða breytingunum. Ekki hefur verið haldið utan um áhrif þessara breytinga á starfsfólk þeirra stofnanna sem stafvæða sína þjónustu.

BSRB telur ástæðu til þess að undirstrika nauðsyn þess að þjáfun og fræðsla fylgi stafvæðingunni eftir með markvissum hætti. Í stafvæðingarferli almannapjónustunnar hefði verið hægt að fylgjast með og mæla árangur tiltekinna sí- og endurmenntunar á ólíka hópum og einstaklinga. Þar sem það var ekki gert er ekki vitað hver staða starfsfólks er sem sinnti störfum sem urðu fyrir miklum breytingum og hvernig þjáfun í ný eða breytt störf gagnaðist starfsfólkinu.

BSRB leggur ríka áherslu á að ríkið takið upp mannaflaspá og þekkingarspá eins og tilmæli OECD kveða á um¹¹. Með slíkum spám væri hægt að bregðast fyrir við breytingum á störfum og gefa starfsfólki hæfilegt svigrúm til að takast á við breytingar með endurmenntun og þjáfun við hæfi.

¹⁰ Forsætisráðuneyti (2020). Aðgerðaáætlun um fjórðu iðnbyltinguna, Reykjavík.

[https://www.stjornarradid.is/library/04-](https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/ForsAetisraduneytid/A%C3%B0ger%C3%B0aa%CC%81%C3%A6tlun%20um%20fjo%CC%81r%C3%B0u%20i%C3%B0nbyltinguna.pdf)

[Raduneytin/ForsAetisraduneytid/A%C3%B0ger%C3%B0aa%CC%81%C3%A6tlun%20um%20fjo%CC%81r%C3%B0u%20i%C3%B0nbyltinguna.pdf](https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/ForsAetisraduneytid/A%C3%B0ger%C3%B0aa%CC%81%C3%A6tlun%20um%20fjo%CC%81r%C3%B0u%20i%C3%B0nbyltinguna.pdf)

¹¹ OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris.

<https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.



Nýting á sjóðum út frá upplýsingum um framtíðarvinnumarkað

Fyrir liggur að mikil þörf er á fjölgun starfsfólks í umönnunarstörfum, annars vegar vegna viðvarandi undirmönnunnar á umönnunarvinnustöðum en ekki síður út frá því að öldrun þjóðarinnar kallar á fleira starfsfólk í umönnun.

BSRB leggur til að þeir sjóðir og verkfæri sem eru til staðar, líkt og fræðslusjóður, raunfærnimat og starfsmenntasjóður séu nýttir í samræmi við þær breytingar sem vænta má á vinnumarkaði á næstu árum og áratugum

Lokaorð

Að lokum vill BSRB undirstrika mikilvægi þess að unnið verði áfram að heildstæðri mannauðsstefnu fyrir ríkið og jafnframt ítreka mikilvægi aðkomu starfsfólks ríkisins og samtaka launafólks að þeirri vinnu.

