



Samráðsgátt stjórnvalda
Fjármála- og efnahagsráðuneytið
Skrifstofa kjara- og mannauðsmála

Reykjavík 26. september 2025

Efni: Umsögn Sameykis stéttarfélags í almannapjónustu vegna áforma stjórnvalda um afnám áminningarskyldu

Sameyki mótmælir eindregið áformum stjórnvalda um að afnema áminningarskyldu samkvæmt lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Áminningarskyldan hefur um áratugaskeið verið hornsteinn í réttaröryggi opinberra starfsmanna og tryggt að allar ákvarðanir sem lúta að uppsögn eða lausn frá starfi séu teknar af málefnalegum ástæðum og að undangengnu sanngjörnu ferli.

Reynsla okkar sem stéttarfélags sýnir að gildandi lagaákvæði eru bæði skýr og virk í framkvæmd. Lögín sjálf hafa sannað gildi sitt, enda hefur nýleg dómaframkvæmd staðfest að þeir stjórnendur sem kunna og vilja beita áminningarferlinu hafa verulegt svigrúm til þess. Það er því ekki rétt að halda því fram að núgildandi kerfi komi í veg fyrir lögmætar uppsagnir.

Áminningarferlið tryggir réttindi starfsmanna og stuðlar einnig að gæðum stjórnsýslunnar. Það er ekki einungis réttaröryggi fyrir starfsmann heldur einnig mikilvægt verkfæri fyrir stjórnendur og stjórnvöld. Með skýru ferli er tryggt að starfsmaður fái vitneskju um ávirðingar sem kunna að leiða til uppsagnar, að honum sé veitt tækifæri til úrbóta og að andmælaréttur sé virtur í samræmi við meginreglur stjórnsýsluréttar áður en gripið er til uppsagnar.

Vandamálið felst ekki í sjálfu áminningarferlinu, heldur í því að beiting þess hefur brugðist, m.a. vegna þekkingarleysis eða tregðu til að beita réttri málsmeðferð. Í þeim tilvikum hafa áminningar eftir atvikum verið dregnar til baka eða samið um starfslok viðkomandi. Einnig sjáum við dæmi þess að stjórnendur bregðist ekki við í tæka tíð fyrr en vandi hefur þróast á þann veg að aðstæður eru orðnar mun flóknari í meðförum.

Góður stjórnandi tekur á málum af fagmennsku og sanngirni og hefur reynsla okkar verið sú að þegar áminningarferlinu er beitt með slíkum hætti sannar það gildi sitt á tiltölulega skömmum tíma.

Stjórnendur hafa í höndunum margvísleg úrræði til að bregðast við þegar frammistaða starfsfólks er ekki fullnægjandi, svo sem frammistöðumælingar og starfsmannasamtöl.



Niðurstöður úr könnunum Stofnunar ársins sýna að starfsmannasamtöl geta verið öflugt verkfæri til að skapa sameiginlega sýn um markmið starfsins og styrkja faglegt samstarf. Engu að síður eru þessi úrræði oftast ekki gagnþýtt. Ábyrgð stjórnenda felst í því að gera starfsfólki ljóst til hvers er ætlast af því, veita leiðbeiningar og stuðning og bregðast tímanlega við þegar vandi kemur upp. Vanræksla á þessum grundvallarþætti stjórnunar kallar á meiri fræðslu, stuðning og leiðbeiningar fyrir stjórnendur fremur en afnám áminningarskyldu.

Sameyki leggur áherslu á að stjórnendavandi opinberra stofnana verði ekki nýttur sem leið til breytinga á lögum um áminningarskyldu sem mun að mestu hafa áhrif á almenna starfsmenn en bætir ekki úr stjórnendavanda stofnana.

Stöðumunur og valdaójafnvægi milli stjórnanda og starfsmanns gerir það sérstaklega mikilvægt að hafa skýrt og formfast ferli í starfsmannamálum hjá hinu opinbera. Slík formfesting stuðlar að jafnvægi, verndar starfsmenn gegn geðþóttaákvörðunum og styrkir fagmennsku og traust á stjórnsýslunni. Að draga úr slíkri formfestu sem áminningarferlið felur í sér myndi í reynd auka hættu á misnotkun, misbeitingu valds og geðþóttaákvörðunum enn frekar.

Það er varhugavert að auka valdaójafnvægi enn frekar milli stjórnanda og starfsfólks með því að fella brott áminningarskyldu. Sameyki hefur ítrekað fengið til meðferðar mál þar sem jafnvel fjölmennir hópar starfsfólks hafa komið á framfæri alvarlegum umkvörtunum vegna stjórnendavanda án þess að gripið hafi verið til viðeigandi úrbóta. Í þessum tilvikum er brottfall starfsfólks vegna aðgerðaleysis í kjölfarið mun algengara en raunveruleg úrlausn mála. Slíkt misræmi í valdaójafnvægi má ekki festa enn frekar í sessi.

Á undanförnum misserum hefur í opinberri umræðu borið á niðrandi orðræðu um opinbera starfsmenn og því haldið fram að þeir njóti óeðlilega mikils starfsöryggis og séu nánast óhagganlegir úr starfi. Slík alhæfing er fjarri sannri og skapar ranga mynd af raunverulegri stöðu mála.

Orðræða um að opinberir starfsmenn njóti óeðlilegs starfsöryggis hefur fengið að grassera og umræðan ítrekað verið dregin á villigötur. Slík umræða skaðar ímynd starfsfólks sem heldur uppi grunnstöðum samfélagsins og þannig er á sama tíma vegið að trausti almennings til hins opinbera. Nú er mál að linni, raunverulegi vandinn sem ríkið stendur frammi fyrir er mannekla og ættu stjórnvöld að beina kröftum sínum að því að bæta starfsumhverfi, laða að og halda í starfsfólk, fremur en að gera atlögu að réttindum þess.

Þegar rætt er um að jafna stöðu opinberra starfsmanna og þeirra sem starfa á almennum vinnumarkaði, er mikilvægt að draga fram aðstæður og skyldur opinberra starfsmanna sem gera störf þeirra ólík störfum á almennum markaði. Opinberir starfsmenn búa



vissulega við tiltekin réttindi, svo sem áminningarferli og ákveðna starfsöryggisvernd, en á móti kemur að á herðum þeirra hvíla einnig mun ríkari skyldur en gengur og gerist á almennum vinnumarkaði. Þarna má sem dæmi nefna heilbrigðisstarfsfólk og starfsfólk menntakerfisins sem ber ríka ábyrgð á þjónustu við almenning.

Þessar auknu skyldur og sú samfélagslega ábyrgð sem opinberum starfsmönnum er falin endurspeglar að opinber þjónusta er ekki eins og hver önnur starfsemi. Réttindi opinberra starfsmanna, þar á meðal áminningarferlið, eru hönnuð til að tryggja faglega og vandaða stjórnsýslu og vernda starfsmenn gegn geðþóttaákvörðunum. Það er því bæði ósanngjarnt og óforsvaranlegt að ætla að jafna stöðu opinberra starfsmanna við aðra með því að skera niður réttindi þeirra án þess jafnframt að draga úr framangreindum skyldum þeirra. Réttindi sem slík eru ekki forréttindi heldur nauðsynlegt mótvægi í réttlátri og hagkvæmri stjórnsýslu.

Að auki má nefna að verði áminningarskylda afnumin einhliða hjá ríkinu skapast hætta á óæskilegu misræmi á opinberum vinnumarkaði þar sem sambærilegar reglur um áminningar eru í kjarasamningum starfsfólks sveitarfélaga. Sameyki telur brýnt að standa vörð um heildræna og samræmda nálgun í þessum efnum, frekar en að skapa tvöfalt kerfi þar sem ríkisstarfsmenn búa við lakari vernd en starfsfélagar þeirra hjá sveitarfélögum.

Engar málefnalegar forsendur eru til staðar fyrir því að breyta núgildandi ákvæðum um áminningarferlið. Almannahagsmunir krefjast stöðugleika og fagmennsku. Starfsöryggi opinberra starfsmanna er grundvallaratriði fyrir heilbrigða stjórnsýslu og þjónustu við almenning. Með skýru áminningarferli er tryggt að ákvarðanir um uppsagnir séu byggðar á málefnalegum sjónarmiðum. Sú vernd starfsmanna sem lögin tryggja er nauðsynleg fyrir faglega og sanngjarna stjórnsýslu. Þá eru lögin skýr og dómstólar hafa staðfest fullnægjandi heimildir stjórnenda til að bregðast við vanefndum með áminningarferli sem undanfara uppsagnar.

Sameyki hvetur stjórnvöld eindregið til að falla frá fyrirhuguðum breytingum, tryggja fræðslu og leiðbeiningar til stjórnenda og standa þannig vörð um sanngjarna málsmeðferð sem tryggir fagmennsku og traust í opinberri stjórnsýslu.

Virðingarfyllt,
f.h. Sameykis stéttarfélags í almannaðjónustu

Kári Sigurðsson

Formaður Sameykis

