

Dómsmálaráðuneytið  
Borgartúni 26  
105 Reykjavík

15. ágúst 2022

## Efni: Umsögn BHM um drög að frumvarpi til laga um sýslumann mál nr. 122/2022

Dómsmálaráðuneytið hefur birt í samráðsgátt stjórnvalda drög að frumvarpi til laga um sýslumann. Vill BHM af því tilefni koma á framfæri eftirfarandi umsögn.

### Samantekt

**BHM leggst alfarið gegn þeirri fyrirætlan dómsmálaráðuneytisins að segja upp öllu starfsfólki sýslumannsembættanna og bjóða sumu starfsfólki starf á nýrri stofnun. Leggur BHM til að frekar verði farin sambærileg leið og við breytingarnar sem tóku gildi 2015 þannig að allt starfsfólk haldi óslitinni ráðningu við flutning til nýrrar stofnunar sýslumanns og kjör verði leiðrétt upp á við. Þetta verði unnið og undirbúið í góðu samráði við fulltrúa starfsfólks. Starfsfólk kann eðli máls samkvæmt að þurfa að hlíta breytingum á starfi en komi til þess að starfsfólki verði í einhverjum tilvikum ofaukið með tilliti verkefna krefst bandalagið þess að leitað verði allra leiða við að bjóða viðkomandi sambærilegt starf hjá nýju embætti eða annarri stofnun á vegum ríkisins. Er þetta sérstaklega mikilvægt þar eð 55% starfsfólks embættisins eru komin yfir fimmtugt enda þekkt að sá hópur á gjarnan erfiðara með að finna nýtt starf við hæfi en þau sem yngri eru.**

### Fyrirhuguð skipulagsbreyting sýslumannsembætta

BHM og aðildarfélög þess hafa almennt ekki sterka skoðun á skipulagi stofnana ríkisins nema að því leyti sem það snýr að starfsfólki stofnana. Hjá því verður þó ekki komist að nefna að frumvarpsdrög þessi færa fram fá, ef einhver rök, fyrir því að fækkun embætta sýslumanna í eitt vleiði til bættrar þjónustu við almenning og hagræðingar í rekstri. Einna helst má lesa úr drögnum að umrædd rekstrarhagræðing náist með því að segja upp öllu starfsfólki embættanna, sem telja um 250 manns samkvæmt sömu heimild.

Í frumvarpsdrögum er tiltekið að markmið breytinganna sem tóku gildi 2015 hafi ekki náðst. Er meðal annars vísað til þess að sú staða að viðhalda níu sjálfstæðum og hliðstæðum embættum geri ákvarðanatöku og stefnumótun í málaflokkum torveldari. Mikilvægt er að hafa í huga að mæling á árangri ræðst að miklu leyti af þeim mælikvörðum sem liggja til grundvallar. Könnun Gallup sýnir aukna ánægju með þjónustu sýslumanna, embættin hafa bætt frammistöðu sína í könnuninni um Stofnun ársins að ónefndum ýmsum mælikvörðum um bættan árangur og ánægju með stafræna þjónustu. Að baki þessari stafrænu þróun og bættri þjónustu stendur starfsfólk sýslumannsembættanna með sýslumenn í fararbroddi.

Ástæðu þess að markmið breytinganna frá 2015 náðist ekki, að mati ráðuneytisins, má mögulega finna í skýrslu Ríkisendurskoðunar frá 2019 *Sýslumenn og samanburður á milli embætta* þar sem fram kemur í niðurstöðukafla að ekki hafi verið nægjanlega vel staðið að fjárhagslegum undirbúningi breytinganna enda hvorki gerð nákvæm fjárhagsáætlun né langtímaáætlun um rekstur embættanna. Meðal niðurstaðna var að rekstur embættanna í heild hafi ekki verið í samræmi við fjárheimildir fyrstu árin eftir breytingar og að launakostnaður embættanna hafi verið mun hærri en fjárheimildir leyfðu. Óhætt er að fullyrða að það var ekki sökum þess að launasetning hjá sýslumannsembættum væri óeðlilega há. Þvert á móti eru laun hjá sýslumannsembættum við eða undir meðaltali stofnana ríkisins. Þá er það þekkt meðal stéttarfélagi að viðræður um endurnýjun stofnanasamninga við sýslumannsembættin voru um tíma því sem næst tilgangslausar þar sem embættunum var svo þröngt sniðinn stakkurinn fjárhagslega. Fyrirnefnd skýrsla Ríkisendurskoðunar er í raun áfelliðómur fyrir dómsmálaráðuneytið og undirbúning þess við breytingarnar sem tóku gildi 2015. Því miður er erfitt að sjá af fyrirbyggjandi frumvarpsdrögum að lærdómur hafi verið dreginn af skýrslu Ríkisendurskoðunar. Fram kemur að með því að sameina níu sýslumannsembætti í eitt sé gert ráð fyrir að hagræðing hljótist sem unnt verði að verja í frekari uppbyggingu og hagræðingu. Engin rök eru færð fyrir því hvert hagræðið er, þ.e. hvernig það næst og hvað sparast, nema að það sé eitthvað sem gerist sjálfkrafa við það að fækka sýslumönnum og sameina embættin - sem verða samt áfram til staðar þar sem þau eru í dag.

## Starfsfólk sýslumannsembættanna

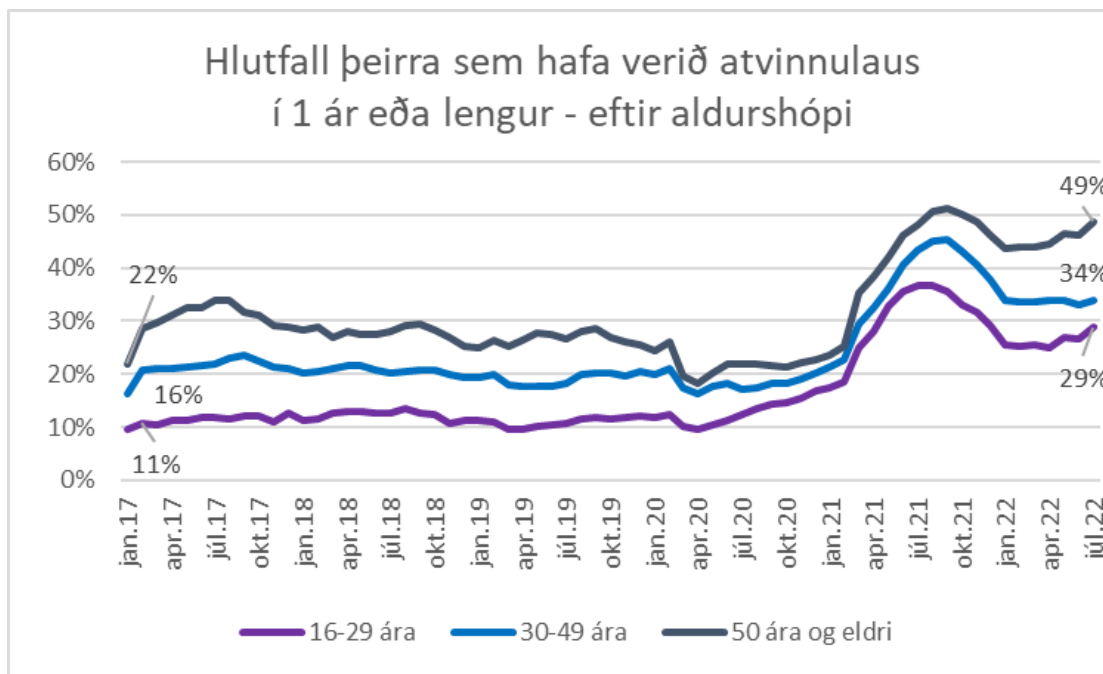
Í frumvarpsdrögum kemur fram að ekki sé gert ráð fyrir að meint hagræði af sameiningu sýslumannsembætta muni liggja í fækkun starfa heldur sé lagt til að starfsfólki gömlu embættanna

verði boðið starf hjá hinu nýja embætti. Fram kemur að samkvæmt greiningu á algengustu leiðum við sameiningu ríkisstofnana sé almennt stuðst við þrjár útfærslur hvað starfsmannahald varðar:

- 1) Að leggja niður öll störf og fela nýrri stofnun að taka við verkefnum án þess að tryggja starfsfólki forgang að nýjum störfum.
- 2) Að leggja niður öll störf samhliða því að búa til ný störf hjá nýrri stofnun sem starfsfólki er tryggður forgangur að.
- 3) Að leggja ekki niður störfin heldur flytja þau yfir til nýrrar stofnunar sem yfirtekur ráðningasamninga eldri stofnunar þannig að starfsfólk haldi óbreyttum störfum.

Í frumvarpsdrögunum er lagt til að leið tvö verði farin, þ.e. að störf allra verði lögð niður og útbúin ný störf sem starfsfólkið hefur forgang að. Rökin eru sögð þau að þannig gefist tækifæri til að endurskipuleggja nýtt embætti. Þessu til viðbótar er tiltekið að búast megi við að vissum störfum verði ofaukið. **BHM lýsir sig algjörlega andsnúið þessari fyrirætlan.** Fyrir það fyrsta skal nefnt að leið þrjú sem nefnd er í frumvarpsdrögunum þarf ekki að vera eins og þar er lagt upp með. Á starfsfólki hins opinbera hvílir sú skylda samkvæmt starfsmannalögum að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði. Þar með er ekkert sem stendur því í vegi að starfsfólk þessara níu sýslumannsembætta haldi ráðningu sinni og færist til nýs embættis, jafnvel þó svo að breytingar kunni að verða á störfum þeirra og verksviði. Þessi leið var farin við breytingar á sýslumannsembættunum árið 2015 og eins og fjallað er um að framan verður ekki séð að sú útfærsla á högum starfsfólks hafi nokkuð með það að gera ef dómsmálaráðuneytið telur þær skipulagsbreytingar hafa heppnast illa. Hafa skal í huga að samkvæmt því sem fram kemur í frumvarpsdrögunum er meðalaldur starfsmanna sýslumannsembættanna nokkuð hár með meira en helming starfsfólks eldra en 50 ára. Til viðbótar eru kynjahlutföllin þannig að að ríflega 80% starfsfólks er kvenkyns. Almennt gengur atvinnuleit hægar hjá fólki yfir fimmtugu en þeim sem yngri eru. Þegar þau sem skráð eru atvinnulaus hjá Vinnuálastofnun eru skoðuð eftir aldri og lengd atvinnuleysis sést t.d. að hlutfall þeirra sem hafa verið á skrá í tólf mánuði eða lengur er alltaf hæst í aldurshópnum 50 ára og eldri og í júlí síðastliðinn hafði helmingur atvinnulausra í þessum aldurshópi leitað að vinnu í tólf mánuði eða lengur án árangurs. Búast má við því að þegar um er að ræða starfsfólk með mikla sérhæfingu, eins og á við um margt starfsfólk hjá sýslumannsembættunum,

sé atvinnuleit jafnvel snúnari en ella. Þess vegna er það mat bandalagsins að hagsmunir starfsfólks væru best varðir færi ráðuneytið leið 3 að þessum breytingum.



Fram kemur í frumvarpsdrögum að reiknað sé með að leiðrétta þurfi launamun starfsmanna sem gegna sambærilegum störfum á milli sýslumannsembætta. Það er virðingarvert að ráðuneytið viðurkenni að launamunur sé til staðar en að sama skapi gagnrýniverð að til staðar sé mælanlegur og óútskýrður launamunur á milli sömu eða sambærilegra starfa á milli sýslumannsembætta. Eins og áður hefur verið nefnt er launasetning hjá sýslumannsembættunum ekki slík að teljast til ofurlauna. Verði af sameiningu embætta þarf að sjálfsgöðu að leiðrétta launamun fyrir sambærileg störf til að uppfylla skilyrði jafnlaunavottunar. Að mati BHM kemur vart annað til greina en að sú leiðrétting verði „upp á við“ þannig að kjör starfsmanna haldist söm eða betri eftir sameininguna en þau voru fyrir.

BHM er ósammála þeirri afstöðu dómsmálaráðuneytisins að leið þrjú eyði óvissu starfsfólks til lengri tíma. Ekki verður séð að neinum markmiðum sameiningarinnar sé ógnað verði sú leið farin að halda óbreyttu ráðningarsambandi þar sem það á við og gera viðeigandi breytingar á störfum og verksviði í

þeim tilvikum er þess er þörf. Er það að mati BHM í samræmi við það upplegg í frumvarpsdrögunum að raska högum starfsfólks sem minnst.

Virðingarfyllst,



Friðrik Jónsson  
formaður BHM



Andri Valur Ívarsson  
lögmaður BHM