

Reykjavík, 13. 02. 2015.

Nefndasvið Alþingis

Austurstræti 8-10

150 Reykjavík

Efni: Athugasemdir við frumvarp til laga um Menntamálastofnun. Þingskjal 700 - 456. mál.

Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH) vill gera eftirfarandi athugasemdir og setja fram fáeinar ábendingar er varða „Ákvæði til bráðabirgða“:

1. Gert er ráð fyrir að þegar Námsgagnastofnun og Námsmatsstofnun verða lagðar niður og Menntamálastofnun taki við, þá gildi um réttarvernd starfsmanna lög nr.70/1996 en ekki aðilaskiptalögin nr. 72/2002. Ekki er augljóst að þessi leið sé réttari eða betri út frá hagmunum starfsmanna, þótt þeim verði tryggður forgangur að nýjum störfum. Þegar breytingar hafa verið gerðar á ríkisstofnunum sem jafna má til þessa, þá hefur ýmist verið farið að lögum nr. 70/1996 eða lögum nr. 72/2002. Nægir þar að nefna samruna stofnana í Nýsköpunarmiðstöð Íslands og sameiningu stofnana í Kennaraháskóla Íslands, en þar voru ekki farnar sömu leiðir; í öðru tilvikinu voru störf lögð niður en í hinu voru þau flutt.
2. Í ákvæði til bráðabirgða I og athugasemdum þar um segir að ekki þurfi að gæta að auglýsingaskyldu skv. 7. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og að starfsmenn sem sinni nú störfum hjá Námsgagnastofnun, Námsmatsstofnun og eftir atvikum mennta- og menningarmálaráðuneyti eiga forgang til starfa hjá stofnuninni. Á fundi aðildarféлага Bandalags háskólamanna og forstöðumanni Námsmatsstofnunar/Námsgagnastofnunar þriðjudaginn 25. nóvember 2014 kom fram að yfirmannastöður verða auglýstar samkvæmt 7. gr. laga nr. 70/1996. Lítur KVH svo á að með þessu móti sé ekki að fullu tryggt að allir núverandi starfsmenn hafi forgang til starfa.

3. Verði starfsmanni boðið starf á nýrri stofnun sem hann telur ekki sambærilegt og hyggst því ekki taka starfinu, þá vaknar spurning um starfslok: Verður gerð krafa á starfsmann að hann segi upp störfum, mun stofnun segja starfsmanni upp eða er litið svo á að allir starfsmenn fái uppsagnarbréf þegar núverandi stofnanir verða lagðar niður? Kemur til greina að gera sérstaka starfslokasamninga við þá sem kjósa að láta af störfum? Framangreint, þ.e. hvernig möguleg starfslok ber að, hefur áhrif á möguleika starfsmanns til greiðslu atvinnuleysisbóta, ef af verður. Skipulagsbreyting í stjórnsýslunni á ekki að leiða til réttindamissis að því er varðar atvinnuleysisbætur.
4. Mjög mikilvægt er að starfsmenn missi ekki áunninn rétt samkvæmt kjarasamningi og stofnanasamningi við þessar skipulagsbreytingar. Má þar nefna starfsaldurstengd réttindi, rétt til endurmenntunar/ framhaldsmenntunar og rétt til biðlauna. Sem dæmi má nefna að í kjarasamningi KVH við fjármálaráðherra segir í gr. 10.1.1 að starfsmaður sem hafi unnið í fjögur ár hjá „*sömu stofnun*“ eigi rétt á launuðu námsleyfi. Nú þegar stofnun verður lögð niður, þá glatast þessi réttur ef farið er nákvæmlega að orðanna hljóðan. KVH gerir kröfu um að tekið verði tillit til starfsreynslu hjá þeim stofnunum sem lagðar verða niður að því er vísar að þessum réttindum, þannig að þau tapist ekki við skipulagsbreytinguna.

Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga leggur megináherslu á að við umræddar skipulagsbreytingar verði þess vandlega gætt að réttindi og kjör starfsmanna verði tryggð og að meðalhófsregla stjórnsýslulaga verði höfð að leiðarljósi.

*Fyrir hönd KVH
Karen Ósk Pétursdóttir*

Karen Ósk Pétursdóttir