



VINNUVEITENDASAMBAND ÍSLANDS

CONFEDERATION OF ICELANDIC EMPLOYERS

Alþingi

Nefndadeild Alþingis

Þórshamri v/ Templarasund

150 REYKJAVÍK

Erindi nr. Þ

Þinnudagur

1201/1649

22/4

GARÐASTRÆTI 41
Garðastræti 41

PÓSTBÓX 520
P.O. Box 520

1996

SÍMI 511 5000

Tel. 354-511 5000 - Fax. 354 511 3050

121 REYKJAVÍK

121 Reykjavík

ÍSLAND

Iceland

ÞEV. YOAR
Your ref.

BRÉF YOAR
Your letter

ÞEV. VOR
Our ref.

DAGS
Date

HS/jg

Rvk. 22.04. 1996.

Vinnuveitendasambandi Íslands hefur borist til umsagnar frumvarp til laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, 372. mál, heildarlög.

Fram kemur í greinargerð með frumvarpinu að endurskoðun á starfsmannastefnu ríkisins miði að því að auka hagkvæmni í ríkisrekstri, stuðla að bættri þjónustu og gera starfsmannastefnuna skýrari en verið hefur. Leiðir til að ná þessum markmiðum eru m.a. taldar valddreifing samfara aukinni ábyrgð stjórnenda og aukinn sveigjanleiki í starfsmannahaldi sem tæpast verði gert nema með því að gera réttarstöðu opinberra starfsmanna sem líkasta réttarstöðu starfsmanna hjá einkafyrirtækjum. Í samræmi við það er tekið fram að tilgangur frumvarpsins sé einkum þríþættur. Er þar fyrst talið að jafna réttarstöðu ríkisstarfsmanna og starfsmanna á hinum almenna vinnumarkaði.

Vinnuveitendasambandið fagnar þessari stefnumörkun. Miðað við þá þróun sem orðið hefur á vinnumarkaði á liðnum áratugum eru engin efni til að gera grundvallargreinar mun á fyrirkomulagi réttinda- og skyldna alls meginþorra opinberra starfsmanna og annarra launþega í landinu. Sú sérstaða sem þeir höfðu áður er ekki lengur fyrir hendi. Þeir hafa, þó með nokkrum undantekningum sé, samnings- og verkfallsrétt til jafns við aðra launþega í landinu auk þess sem oftast er ekki er lítill eðlislægur munur á störfum opinberra starfsmanna og störfum á einkamarkaði enda breytilegt hvaða rekstur opinberir aðilar hafa sjálfir með höndum.

Þá er þeim mun brynna að réttarstaða ríkisstarfsmanna og starfsmanna á almennum vinnumarkaði sé jöfnuð þar sem gert er ráð fyrir að frumvarpið taki til allra starfsmanna ríkisins, þar á meðal félagsmanna Alþýðusambands Íslands en um réttarstöðu þeirra fer nú almennt samkvæmt sömu reglum og gilda um starfsmenn á almennum markaði.

Það veldur hins vegar vonbrigðum að þessari stefnumörkun skuli ekki fylgt að fullu. Á það sérstaklega við um ákvæði frumvarpsins um orlof og uppsagnir.

Samkvæmt 1. mgr. 11. gr. frumvarpsins skulu starfsmenn eiga rétt á orlofi eftir því sem mælt er fyrir um í lögum og eftir atvikum ákveðið eða samið um með sama hætti og laun. Um orlof gilda lög um orlof nr. 30/1987. Þau taka til allra þeirra sem starfa í þjónustu annarra og ákveða m.a. lágmarksorlof og orlofstöku. Auk þess sem orlofsákvæði eru í flestum kjarasamningum. Samkvæmt fyrrgreindu ákvæði frumvarpsins virðist því gert ráð fyrir að um ríkisstarfsmenn gildi samsvarandi orlofsreglur og á almennum vinnumarkaði. Það skitir því skökku við að í 3. og 4. mgr. sé ekki aðeins vikið frá reglum orlofslaga heldur beinlínis gengið gegn markmiði þeirra og lögboðin greiðsluregla við frestun orlofs.

Að mati Vinnuveitendasambandsins er vægast sagt óheppilegt að lögbinda þannig reglur um yfirvinnugreiðslur vegna ótekins orlofs þvert á reglur orlofslaga sem miða að því að starfsmönnum sé tryggð árleg hvíld í formi orlofs. Í stað þess að jafna réttarstöðu starfsmanna eins og að er stefnt er þess í stað aukið á ójöfnuð milli þeirra sem starfa á almennum vinnumarkaði og ríkisstarfsmanna. Þar við bætist að ákvæði 4. mgr. er óskýrt að því leyti að ekki er ljóst hvenær um er að ræða töku orlofs sem geymt hefur verið frá fyrri árum eða síðar áunnins orlofs. Þá hafa ákvæði orlofslaga ekki verið skilin þannig að þau hindruðu vinnuveitendur í að heimila einstökum starfsmönnum að geyma hluta orlofs til næsta árs og leggja saman við orlof þess árs. Vinnuveitendasambandið leggur því til að 3. og 4. mgr. 11. gr. frumvarpsins verði felldar niður.

Ákvæði 44. og 45. gr. í 9. kafla frumvarpsins um starfslok þeirra starfsmanna ríkisins sem ekki eru embættismenn eru einnig í andstöðu við þær reglur sem lagðar eru til grundvallar við uppsagnir samkvæmt íslenskum vinnurétti. Þá sýnist einnig skorta á að þær reglur sem þar eru settar fram séu nægilega skýrar a.m.k. að því er varðar fyrirvaralausar uppsagnir.

Heimildir til uppsagna með áunnum uppsagnarfresti eftir því sem fyrir er mælt í ráðningarsamningi er að finna í 43. gr. þessa kafla. Þar skortir tilvísun til laga og kjarasamninga en um uppsagnarfrest þeirra ASÍ félaga sem felldir eru undir ákvæði frumvarpsins fer samkvæmt lögum nr. 19/1979 auk ákvæða kjarasamninga.

Í 44. gr. frumvarpsins er staðfest að ekki sé skylt að veita manni áminningu áður en honum er sagt upp störfum vegna óstundvísí eða vanrækslu, óhlyðni, vankunnáttu, ölvunar í starfi eða þess að framkoma hans og athafnir í starfi eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu. Er það í samræmi við það sem almennt gildir þegar um er að ræða uppsagnir með uppsagnarfresti. Slíkar ávirðingar geta þó eftir atvikum leitt til riftunar ráðningarsamnings, þ.e. fyrirvarlausrar brottvikningar ef brot er endurtekið að undangenginni áminningu. Eðlilegt er að sama regla gildi um ríkisstarfsmenn. Það er ekki skýrt þar sem túlka má 44. gr. þannig á grundvelli gagnályktunar að fyrirvaralausri uppsögn verði ekki beitt. Það þýðir að ríkisstarfsmönnum sem brotið hafa ítrekað af sér í starfi verði ekki sagt upp fyrirvaralaust heldur eigi ávallt rétt á fullum uppsagnarfresti. Það leiðir til óásættanlegrar niðurstöðu. Þar við bætist að starfsmanni er að auki veittur andmælaréttur.

Þá er einnig spurning um það hvort ákvæði 45. gr. hafi að geyma tæmandi upptalningu þeirra tilvika sem valdið geta fyrirvaralausri uppsögn úr starfi án undangenginnar áminningar þannig að almennar reglur um riftun ráðningarsamninga verði ekki lagðar til grundvallar. Það þarf að vera ljóst.

Vegna áhrifa stjórnisýsluréttar á starfssemi ríkisins sem vinnuveitanda og þeirrar sérstöðu sem það kann að skapa eru tekin upp í kaflann um starfslok tvö nýmæli. Annars vegar að starfsmanni er veittur andmælaréttur við uppsögn vegna vanrækslu eða brota í starfi. Sá réttur er ekki fyrir hendi ef uppsögn stafar af öðrum ástæðum svo sem fækkun starfsmanna. Þarna þarf því ætíð að greina á milli. Jafnframt er gert skylt að rökstyðja uppsögn skriflega ef starfsmaður óskar þess. Er þar tekin upp regla stjórnisýslulaga að skylt sé að rökstyðja stjórnvaldsákvörðun sé þess óskað.

Vinnuveitendasambandið telur að sömu grundvallarreglur eigi að gilda um riftun ráðningarsamninga starfsmanna án tillits til vinnuveitenda. Ef um er að ræða sérreglur í lögum eins og hér er lagt til verði þær að vera skýrar og ótvíræðar og byggja á efnislegum forsendum. Hér er ekki um slíkt að ræða. Vinnuveitendasambandið leggur því til að ákvæði 44. gr. og 45. gr. verði felld niður.

Réttur til launa í veikindaförföllum fer samkvæmt 12. gr. eftir því sem ákveðið er eða um samið með sama hætti og laun. Þarna virðist vanta tilvísun til laga með svipuðum hætti og í 1. mgr. 11. gr. Eins og

fram kemur í greinargerð er starfsmönnum tryggður lágmarksréttur samkvæmt lögum 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og launa vegna sjúkdóms og slysaforfalla. Um viðbótarréttindi hefur síðan verið samið í einstaka kjarasamningum.

Í 10. kafla, sérstök réttindi starfsmanna, er mælt fyrir um að starfsmenn sem kjósa að standa utan stéttarfélaga skuli njóta sömu launa og launakjara og samið hefur verið um í kjarasamningum fyrir sambærileg störf. Ákvæðið er líklegt til að valda ágreiningi þar sem ekki kemur fram með skýrum hætti í frumvarpstextanum hvernig haga skuli ákvörðun um það hvað teljast skuli sambærileg störf í þessu sambandi.

Hvað varðar tilvísun 48. gr. til laga um stéttarfélög og vinnudeilur og annarra laga skal bent á að frumvarpið felur væntanlega í sér að einstök ASÍ félög geti öðlast rétt til að gera kjarasamninga og verkföll á grundvelli laga 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Vakin er athygli á því að ljóst þarf að vera hvort stefnt er að því með frumvarpinu að fella þá ASÍ hópa sem starfa hjá ríkinu undir ákvæði laga 94/1986.

Hvað varðar bóta- og greiðsluákvæði II. hluta frumvarpsins um embættismenn vekur athygli að við ákvörðun slíkra greiðslna vegna brottvikningar, 32. gr., og niðurlagningar stöðu, 34. gr., virðist ekki gert ráð fyrir að tekið skuli tillit til tímabundins skipunartíma hlutaðeigandi embættismanna.

Niðurstaða.

Vinnuveitendasambandið telur mikilvægt að stefnt sé að samræmingu reglna um réttarstöðu opinberra starfsmanna og starfsmanna á almennum vinnumarkaði a.m.k. þeirra sem njóta samnings- og verkfallsréttar með sama hætti og almennt gildir á vinnumarkaði. Þrátt fyrir almenna stefnumörkun í þá átt er vikið frá því markmiði í ákvæðum frumvarpsins um orlof og uppsagnir. Er því lagt til að ákvæði 3. og 4. mgr. 11. gr. svo og 44. og 45. gr. frumvarpsins séu felldar niður.

Virðingarfyllst,

Hrafnhildur Stefánsdóttir, lögfr.