

Landssamband slökkviliðsmanna

National Fire Fighter's Union, Iceland
Fagstéttarfélag stofnað 2. maí 1992 · Fagfélag stofnað 12. maí 1973



Alþingi

Efnahags- og
viðskiptanefnd Alþingis

Erindi nr. D 120/1711

Komudagur 29/4 1996 Reykjavík 24. apríl 1996

Efni: Umsögn um frumvarp til laga um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna

Landssamband slökkviliðsmanna hefur borist til umsagnar frumvarp til laga um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna, 372. mál heildarlög.

Landssamband slökkviliðsmanna telur að með framlagningu frumvarpsins sé staðfest áform um einhliða breytingu af hálfu ríkisvaldsins á forsendum kjarasamninga á miðju samningstímabili.

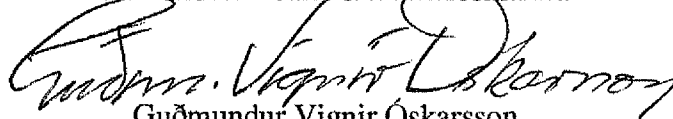
Slíkri málsmeðferð vill Landssamband slökkviliðsmanna harðlega mótmæla enda grundvallaratriði að launafólk ekki síður en atvinnurekendur geti treyst því að forsendum samninga sé ekki breytt einhliða og með ásetningi annars samningsaðilans. Ekkert eiginlegt samráð hefur verið haft við samtök launafólks og þeim þannig sýnt mikið virðingarleysi svo og að engu gerður sá réttur er felst í gerð frjálstra kjarasamninga þar sem eðlilega er tekist á um grundvallarréttindamál sem þessi og sameiginleg niðurstaða fengin.

Að mati Landssamband slökkviliðsmanna er afar mikilvægt að ákveðið traust geti ríkt milli aðila vinnumarkaðarins/ríkisvaldsins og launafólks. Framangreint vinnulag ríkisstjórnarinnar hefur nú þegar skaðað veruleg trúnað milli þessara aðila enda frumvarpið flutt í algjörru andstöðu við samtök launafólks í landinu og þannig ekki líklegt að friður skapist um framkvæmd þeirra laga er réttindi og skyldur opinberra starfsmanna myndu byggja á.

Efnislega er Landssamband slökkviliðsmanna ósammála fjölmörgu er frumvarpið hefur að geyma og lýtur m.a. að skerðingu réttinda og kjara en vísar að öðru leiti til umsagnar stjórnar BSRB og athugasemda þess við einstakar greinar frumvarpsins.

Landssamband slökkviliðsmanna skorar á ríkisstjórnina að draga frumvarpið nú þegar til baka og ganga þess í stað að til samráðs og samninga um efni þess við samtök launafólks sem er í samræmi við leikreglur lýðræðisþjóðfélaga. Þá er Efnahags- og viðskiptanefnd hvött til að beita sér fyrir framangreindri málsmeðferð m.a. með því að leggja gegn framgangi frumvarpsins.

F.h. Landssamband slökkviliðsmanna


Guðmundur Vignir Óskarsson
formaður

Meðfylgjandi umsögn BSRB

15.02.96.SvH.

**NOKKUR MINNISATRIÐI VARÐANDI RÉTTINDASKERÐINGU
HJÁ FÉLAGSMÖNNUM BSRB SKV. FRUMVARPI TIL LAGA UM
RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA RÍKISINS (endurskoðuð
frumdrög 12.2. 1996).**

• **Afnám samningsréttar**

Þeir sem teljast embættismenn (sbr. 22. gr.) hafa ekki samningsrétt og skal kjaranefnd ákvarða launakjör þeirra (sbr. 39. gr.). Hér er m.a. um að ræða félagsmenn í aðildarfélögum BSRB sem missa samningsrétt eins og starfsmenn hjá ráðuneytum, dómsstólum, sýslumannsembættum, lögreglu- og tollstjóraembættum, svo og starfsmenn Almannaþingarinnar, Fængelsismálastofnunar og Landhelgisgæslu. Þetta snertir einkum félagsmenn í Starfsmannafélagi ríkisstofnana, Landssambandi lögreglumanna, Tollvarðafélagi Íslands og Félagi starfsmanna stjórnarráðsins. Af 5.gr. frumvarpsins má ráða að forstöðumaður stofnunar (sbr.22.gr.) geti ákveðið hvort starfsmaður hefur samningsrétt eða ekki, þ.e. hvort hann er ráðinn eða skipaður. Óljóst er til hvað starfsmanna þetta tekur.

- Öll aðildarfélög BSRB hafa samningsrétt fyrir félagsmenn miðað við gildandi lög.

• **Verkfallsréttur skertur**

Þeir sem falla undir skilgreiningu 22.gr. um embættismenn hafa ekki verkfallsrétt. Ekki er ljóst hvort gert er ráð fyrir frekari skerðingu á verkfallsrétti, en skv. 56.gr. frumvarpsins sem er eins og hver önnur markleysa er talað um að breyta samningsréttarlögunum "þannig að verkfallsréttur verði óbreyttur frá því sem nú er".

- Verkfallsréttur starfsmanna í aðildarfélögum BSRB er samkvæmt núgildandi lögum ýmist enginn eða verulega takmarkaður.

• **Stóraukin völd forstöðumanna**

Stefnt er að því að stórauka völd forstöðumanna yfir starfsmönnum m.a. varðandi launa- og starfskjör, ráðningu og slit á ráðningu (um valdssvið forstöðumanna m.a. í greinum 5,7,8,9,11,13,17,19,21,23,43,44,46). Forstöðumaður getur **einhliða** ákveðið að greiða laun til viðbótar grunnlaunum og segja þeim hluta ráðningarkjara upp með mánaðarfyrirvara. (sbr. 9. gr.). Reglur um hvernig forstöðumenn ákvarða kauphækkningar skal fjármálaráðherra setja án þess að viðsemjendur komi að málum.

• **Um ráðningarskilmála**

Stjórnvald þarf ekki að upplýsa starfsmann um ráðningarkjör við ráðningu. Sá sem veitir starf getur dregið það í tvo mánuði frá því að starfsmaður tekur til starfa, að veita upplýsingar um ráðningarkjör (sbr. 8. gr.). Í 42. gr. er kveðið á um ráðningarsamninga og má ætla skv. 8.gr. að breyta eigi núgildandi ráðningarsamningum.

- Í dag fær starfsmaður upplýsingar um ráðningarkjör við ráðningu með ráðningarsamningi skv. lögum nr. 97/1974.

- **Fallið frá almennri auglýsingaskyldu um laus störf**

Ekki verður skylt að auglýsa störf annarra en embættismanna í Lögbirtingablaðinu og umsóknarfrestur tvær vikur. Fjármálaráðherra skal setja reglur um hvernig og hvort yfirleitt störf annarra en embættismanna verði auglýst (sbr. 7. gr.). Athyglisvert er að tekið er fram að mæla megi fyrir um að störf skrifstofumanna séu ekki auglýst opinberlega, sama skal eiga við um sendilstörf eða önnur svipuð störf.

- Samkvæmt núgildandi lögum skal auglýsa lausa stöðu með fjögurra vikna fyrirvara í Lögbirtingablaðinu.

- **Biðlaunaréttur skertur eða afnuminn**

Embættismaður skal eiga rétt á biðlaunum ef embætti er lagt niður og fær greidd föst laun í sex mánuði hafi hann verið í þjónustu ríkisins skemur en fimmtán ár, ella tólf mánuði. Skilyrt er að hann hafi ekki hafnað sambærilegu starfi óháð því hvort það er á vegum ríkisins eða annars aðila (sbr. 34. gr.).

Ef embættismaður sem er skipaður tímabundið (til fimm ára skv. 23. gr.) í embætti er ekki skipaður að nýju á hann rétt á þriggja mánaða biðlaunum ef hann hefur gengt embættinu skemur en fimmtán ár, annars biðlaun í sex mánuði, að því tilskyldu að hann hafi ekki hafnað öðru sambærilegu starfi hvort heldur er hjá ríki eða öðrum aðila (sbr. 35. gr.). Skerða á biðlaunarétt þeirra sem nú eru í starfi á sama hátt og embættismanna skv. ákvæði til bráðabirgða. Aðrir hafa ekki rétt til biðlauna.

- Ríkisstarfsmenn eiga rétt til biðlauna í dag ef starf er lagt niður og sambærileg staða býðst ekki hjá ríki.

- **Breyting á störfum**

Starfsmanni verður skylt að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði eftir að hann tekur við starfi og reiknað með að launakjör og réttindi megi skerða, starfsmaður skal þó halda óbreyttum launakjörum jafn langan tíma og nemur uppsagnarfresti eða út skipunartíma (sbr. 19. gr.). Embættismaður skal halda sínum launakjörum ef hann er fluttur milli embætta (sbr. 36. gr.).

- Nú gildir að starfsmanni er skylt að hlíta breytingum á starfi og verkahring frá því að hann tók við starfi, en breytingin má ekki hafa áhrif til skerðingar á launakjörum.

- **Réttur til skipunar**

Aðeins embættismenn verða skipaðir (sbr. 22. gr.) og það til 5 ára í senn (nema annað sé tekið fram í lögum). Eftir fimm ára skipunartíma (sbr. 23. gr.) ræður stjórnvald hvort embættið er auglýst aftur eða viðkomandi skipaður að nýju. Samkvæmt ákvæði til bráðabirgða fellur skipun þeirra sem nú eru í starfi ekki niður.

- Skipun í dag er ótímabundin.

- **Heimilt að lengja uppsagnarfrest**

Forstöðumanni verður heimilt að lengja uppsagnarfrest starfsmanna í allt að sex mánuði ef svo margir leita lausnar samtímis eða um líkt leyti hjá stofnun að til auðnar um starfrækslu þar myndi horfa ef beiðni hvers um sig væri veitt (sbr. 46. gr.).

- Heimild til að lengja uppsagnarfrest í dag er við það bundinn að starfsmenn í sömu **starfsgrein** leiti svo margir lausnar samtímis að til auðnar um starfrækslu þar mundi horfa, ef beiðni hvers um sig væri veitt.

- **Áminning við lausn óþörf**

Ekki er skylt að áminna starfsmann áður en honum er sagt upp störfum (sbr. 44. gr.), þarna er vísað til 22. gr. sem augljóslega er rangt. Væntanlega er verið að vísa til vanhæfni og vanrækslu í starfi að mati forstöðumanns sbr. 21. gr., en þar stendur að forstöðumaður geti veitt starfsmanni áminningu.

- **Réttur til fyrirframgreiðslu launa afnuminn**

Lagt er til að öll laun verði greidd eftir fyrsta virkan dag hvers mánaðar. Samkvæmt ákvæði til bráðabirgða halda þeir sem nú eru í starfi rétti til fyrirframgreiðslu launa.

- Nú gildir að fastráðnir starfsmenn eiga rétt á fyrirframgreiðslu launa að loknum 3ja mánaða reynslutíma.

- **Lausnarlaun vegna veikinda skert**

Réttur til þriggja mánaða launagreiðslu til þeirra sem leystir eru frá störfum vegna heilsubreysts á bara við um embættismenn (sbr. 30. gr.)

- Réttur til þriggja mánaða lausnarlauna gildir í dag um alla starfsmenn.

- **Réttur til makalauna skertur**

Greiðsla þriggja mánaða launa til maka látins starfsmanns nær eingöngu til embættismanna. (sbr. 30. gr.)

- Í dag gildir reglan um greiðslu launa til maka látins starfsmanns um alla starfsmenn.

- **Veikindaréttur embættismanna skertur**

Ef embættismaður er frá störfum vegna sjúkdóma eða slysa einn mánuð samfelld eða lengur á hverju ári um þriggja ára tímabil er **skylt** að veita honum lausn frá störfum. Sama gildir ef hann er samfelld frá vinnu í sex mánuði eða sem svarar til 1/20 af samfelldum starfstíma hjá ríkinu ef sá tími er lengri en sex mánuðir. Þetta mun þó ekki gilda ef læknir vottar að líkur séu til fulls bata innan þriggja mánaða, enda sé honum þá veitt lausn ef hann er enn óvinnufær. (sbr. 30. gr.)

- Heimilt er í dag að veita starfsmanni lausn frá störfum vegna endurtekinna eða langvarandi veikinda á hverju ári um fimm ára tímabil, eða ef hann hefur verið samfelldur frá vinnu tvöfaldan þann tíma sem hann á rétt á að halda launum í fjarveru sinni. Þetta gildir þó ekki ef læknir vottar að líkur séu á bata á næstu sex mánuðum.

- **Veikindaréttur á huldu**

Ætla má að áformað sé að skerða mjög veikindarétt samanber ákvæði 30. gr., en engin önnur efnisleg ákvæði eru um veikindarétt í frumvarpsdrögum þannig að um hann er allt á huldu. Gert er ráð fyrir að kjaranefnd ákvarði um veikindarétt embættismanna og stéttarfélög semji um réttindi annarra starfsmanna.

- Um greiðslu launa í fjarveru vegna veikinda gilda í dag sömu reglur fyrir alla , (reglug. nr. 411/1989).

- **Óvissa um fæðingarorlof**

Gert er ráð fyrir að ákveða skuli með reglugerð hvernig fari um launagreiðslur til starfsmanna í fæðingarorlofi (sbr. 12. gr.). Í heilbrigðisráðuneytinu er þó verið að endurskoða lög um fæðingarorlof og samkvæmt frumvarpsdrögum sem þar liggja á að skerða rétt kvenna í opinberri þjónustu verulega. Þetta vekur því mikla óvissu.

- Í dag halda fastráðnar konur sem starfað hafa samfelld sex mánuði fyrir barnsburð fullum launum í þrjá mánuði og dagvinnulaunum í aðra þrjá mánuði og halda öllum réttindum og ávinnslu þeirra skv. samningum og reglum (reglug. nr. 410/1989).

- **Yfirvinnuskyldu viðhaldið**

Ákvæði um yfirvinnuskyldu er viðhaldið, en ætla má að ákvæðið brjóti í bága við vinnutímatilskipun EES.

- **Um starfsmenn utan stéttarféлага**

Starfsmaður sem kýs að standa utan stéttarféлага skal njóta sömu launa og launakjara og samið hefur verið um í kjarasamningum fyrir sambærileg störf og hann er í. Sé ekki um það að ræða, segir að fjármálaráðherra skuli ákvarða launakjör. Ekki er ljóst hver á að úrskurða hvað er sambærilegt - væntanlega fjármálaráðherra. Ekki er ljóst hvort starfsmanni verði skylt að greiða til þess stéttarfélags sem gerir kjarasamning sem hann nýtur en um það eru ákvæði í samningsréttarlögum.

- **Ákvörðunum stjórnvalda verður ekki skotið til æðri stjórnvalda**

Ákvörðunum stjórnvalda skv. lögum þessum (sbr. 49 gr.) verður ekki skotið til æðri stjórnvalda nema öðru vísi sé mælt fyrir í einstökum greinum. Samkvæmt þessu eiga starfsmenn ekki rétt til að áfrýja málum um ákvarðanir forstöðumanna til æðra stjórnvalds.