



BORGARSTJÓRINN Í REYKJAVÍK

Alþingi  
Erindi nr. Þ 120/1924  
komudagur 715 1996

Reykjavík, 2. maí 1996

JGK/jb

Efnahags- og viðskiptanefnd Alþingis

b.t. Guðjóns Rúnarssonar

Alþingi

150 Reykjavík

Á fundi borgarráðs 30. f.m. var lögð fram að nýju umsögn starfsmannastjóra frá 16. s.m. varðandi frumvarp til laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Borgarráð sér ekki ástæðu til að taka afstöðu til frumvarps til laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins sem nú er til meðferðar á Alþingi. Um starfsmenn Reykjavíkurborgar gilda sjálfstæðar reglur um réttindi og skyldur. Eiga því reglur um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins ekki við um borgarstarfsmenn.

Borgarráð framsendir hér með umsögn starfsmannastjóra Reykjavíkurborgar um frumvarp til laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, dags. 16. apríl 1996.

Ingibjörg Sólrún Gísladóttir

Afrit:

Starfsmannastjóri



5340  
44

Reykjavík, 16. apríl 1996.

## Til borgarráðs

Með bréfi dag. 22. mars 1996 var frumvarp til laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins sent Reykjavíkurborg til umsagnar. Á fundi borgarráðs þann 26. mars s.l. var samþykkt að vísa erindinu til umsagnar starfsmannastjóra.

Um starfsmenn Reykjavíkurborgar gilda reglur um réttindi og skyldur líkt og hjá ríkisstarfsmönnum. Reglur borgarinnar ganga þó að nokkru leyti í aðra átt og ýmis réttindi starfsmanna, t.d. eins og réttur til biðlauna, eru mun þrengri hjá starfsmönnum borgarinnar. Engu að síður eru reglur um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar að stofni til byggðar á ákvæðum laga nr. 38/1954. Óhætt er að taka undir þau sjónarmið, sem fram hafa komið, að það sé löngu orðið tímabært að endurskoða reglurnar og færa til nútímalegra horfs.

Meginmarkmið þeirrar endurskoðunar, sem nú er unnið að, koma fram í athugasemdum sem fylgja frumvarpinu og jafnframt eru reifaðar nokkrar leiðir sem ætla má að geti stuðlað að því að auka hagkvæmni í ríkisrekstrinum. Ýmsar þær leiðir sem þar eru reifaðar hafa einnig verið til umræðu hjá Reykjavíkurborg og hefur ýmislegt verið gert í þeim efnum. Þannig hafa endurmenntunar- og starfsþjálfunarmál fengið sífellt meiri athygli og umræður um sveigjanlegan vinnutíma hafa einnig verið ofarlega á baugi. Sú umfjöllun hefur einnig tengst aukinni umræðu og áherslu Reykjavíkurborgar á jafnréttismál og um leið möguleikum starfsmanna, einkum kvenna, til að samræma atvinnuþátttöku og skyldur gagnvart fjölskyldulífi.

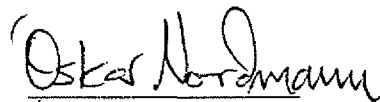
Í frumvarpi því sem nú liggur fyrir er gengið út frá því að allir starfsmenn ríkisins falli undir löggin. Samkvæmt því munu starfsmenn ríkisins, sem eru félagsmenn í stéttarfélögum sem aðild eiga að Alþýðusambandi Íslands, einnig falla undir löggin og er það breyting frá því sem áður var. Í sjálfu sér má færa fyrir því gild rök að allir starfsmenn ríkisins skuli falla undir sömu lög og m.a. með því móti verði reynt að aðlaga réttarstöðu starfsmanna ríkisins, annarra en embættismanna, að því sem tíðkast á hinum almenna vinnumarkaði. Hins vegar er rétt að benda á að flest öll stéttarfélög innan Alþýðusambands Íslands hafa nú þegar samið í kjarasamningi um t.d. veikindarétt og jafnframt greiðslu í sjúkrasjóði skv. lögum nr. 19/1979. Í frumvarpinu er hins vegar gengið út frá því, að því er þá opinberu starfsmenn varðar sem ráðnir hafa verið eða skipaðir fyrir gildistöku laganna, að farið skuli eftir ákvæðum reglugerðar nr. 411/1989 um veikindaforföll starfsmanna ríkisins "uns laun í veikindaforföllum og fæðingarorlofi hafa verið ákveðin eða um þau samið sbr. 1. mgr. 9. gr." Óvíst er hver niðurstaða þessara þátta verður og um leið er ekki ljóst hvort réttindi þessara hópa verða áfram með mismunandi hætti; þ.e. varðandi lengd veikindaréttar svo og greiðslur þar að lútandi.

Í fyrirbyggjandi frumvarpi að lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins er forstöðumönnum fengin heimild til að greiða einstökum starfsmönnum laun til viðbótar grunnlaunum, sem samið hefur verið um, vegna sérstakrar hæfni er nýttist í starfi, eða sérstaks álags í starfi, svo og fyrir árangur í starfi. Launakerfi hins opinbera hefur löngum þótt ósveigjanlegt og lítt til þess fallið að umbuna starfsmönnum sem skara fram úr. Í frumvarpinu er gengið út frá því að forstöðumenn hafi um það ákvörðunarvald að greiða einstökum starfsmönnum laun til viðbótar. Verður að telja ákvæði 3. mgr. 9. gr. mikilvægt í þessu tilliti og þá sérstaklega með hvaða hætti reglur fjármálaráðherra verða og um leið hvernig eftirliti verður háttað.

Í frumvarpi því sem nú liggur fyrir hefur hinn almenni biðlaunaréttur ríkisstarfsmanna verið mikið til umræðu. Í frumvarpinu er lagt til að biðlaunarétturinn leggist af með undantekningu að því er embættismenn varðar. Afstaða Reykjavíkurborgar til biðlaunaréttar hefur lengi legið ljós fyrir. Reglur um réttindi og skyldur starfsmanna Reykjavíkurborgar eru að stofni til frá árinu 1967. Í umræddum reglum er starfsmönnum Reykjavíkurborgar ekki sjálfkrafa fenginn biðlaunaréttur. Réttur til biðlauna var bundin við svokallaða fastráðningu (æviráðningu). Til að fá fastráðningu (æviráðningu) þurftu starfsmenn hins vegar að sækja sérstaklega um slíkt til borgarráðs sem leitaði umsagnar um viðkomandi starfsmann áður en ákvörðun var tekin. Slíkri fastráðningu fylgdu biðlaun ef staða viðkomandi var lögð niður og um leið voru starfsmenn þessir ráðnir án gagnkvæms uppsagnarfrestar líkt og ríkisstarfsmenn fyrir árið 1974. Á fundi borgarráðs þann 25. apríl 1978 var ákveðið að hætta fastráðningum. Samkvæmt því eiga þeir starfsmenn einir rétt til biðlauna við niðurlagningu stöðu sem sóttu um og fengu fastráðningu hjá borgarráði fyrir greint tímamark. Tiltölulega fáir starfsmenn Reykjavíkurborgar eiga þennan rétt nú.

Á síðustu árum hafa stéttarfélag opinberra starfsmanna farið fram á að Reykjavíkurborg taki upp sambærileg ákvæði um biðlaun og í gildi eru um starfsmenn ríkisins. Ekki hefur verið fallist á þessar kröfur og af hálfu Reykjavíkurborgar hafa tillögur verið lagðar fram um afnám biðlaunaréttar fastráðinni starfsmanna m.a. þegar um formbreytingu borgarstofnunar í hlutafélag er að ræða og starfsmenn fá boð um annað sambærilegt starf hjá hlutafélaginu. Að því leytinu til gengur núverandi frumvarp lengra þar sem kveðið er á um í 34. gr. að greiðsla biðlauna skuli falla niður til embættismanna enda hafi viðkomandi ekki hafnað öðru sambærilegu starfi óháð því hvort það er á vegum ríkisins eða annars aðila. Almennt séð verður að taka undir þau sjónarmið sem ákvæði þetta byggir á enda í samræmi við upphaflegan tilgang biðlaunagreiðslna svo og eðli þeirra.

Virðingarfyllst,



Óskar Norðmann,  
starfsmannastjóri.