

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Alþingi
Erindi nr. Þ 133/65
komudagur 7.11.2006

6. nóvember 2006

Efni: Frumvarp til laga um Ríkisútvarpið ohf.-56. mál.

Á 131. löggjafarþingi lagði menntamálaráðherra fram frumvarp til laga um Ríkisútvarpið sf. og á síðasta löggjafarþingi var lagt fram frumvarp um Ríkisútvarpið hf. BHM og BSRB gerðu athugasemdir við frumvörpin þar sem afstöðu samtakanna til þeirra var lýst og skerðingu á réttindum starfsmanna Ríkisútvarpsins sérstaklega mótmælt. Hvorug frumvarpanna hlutu afgreiðslu en nú er lagt fram þriðja frumvarpið sem nefnist Ríkisútvarpið ohf. Er það frumvarp sams konar að efni til og þau tvö fyrstu en samkvæmt frumvarpinu er ráðgert að leggja niður ríkisstofnunina Ríkisútvarpið og stofna samtímis hlutafélag um reksturinn. Þrátt fyrir ábendingar samtakanna um að tryggja þurfi réttindi starfsmanna Ríkisútvarpsins, verði frumvarpið að lögum, hefur það ekki verið gert.

Umsögn þessi skiptist í tvennt. Í fyrri hluta hennar verða sett fram helstu atriði sem breytast við rekstrarformsbreytinguna. Í seinni hluta er lögð fram breytingartillaga við II. kafla ákvæðis til bráðabirgða í frumvarpinu. Jafnframt vísa samtökin til fyrri umsagna sinna um framangreind frumvörp.

I.

Verði frumvarp þetta að lögum hætta starfsmenn RÚV að vera starfsmenn ríkisins og verða þess í stað starfsmenn RÚV ohf þrátt fyrir að ríkið beri áfram ótakmarkaða ábyrgð á starfsemi. Hér eru sett helstu atriði sem falla niður en ekki er um að ræða tæmandi talningu.

1. Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996, munu ekki gilda lengur um réttindi og skyldur starfsmanna RÚV ohf. Helstu atriðin sem falla niður eru:

- Andmælaréttur.
- Áminningarskylda.
- Skriflegur rökstuðningur fyrir uppsögn.
- Auglýsingaskylda á lausum störfum.
- Aðgangur almennings að upplýsingum um nöfn og starfsheiti umsækjanda.
- Uppsagnarfrestur
- Þagnarskylda.

- Skylda að hlíta breytingum á störfum og verksviði.(óbreytt launakjör og réttindi ef breytingar hafa í för með sér skert launakjör starfsmans í jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er.)
- Biðlaunaréttur þeirra sem ráðnir eru fyrir 1. júlí 1996. (sbr. lið 5).

2. Starfsmenn RÚVohf munu ekki heyra undir lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986.

- Stéttarfélögin sem munu semja um kaup og kjör starfsmanna heyra undir lög um stéttarfélag og vinnudeilur, sbr. lög nr. 80/1938
- lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla munu gilda nema um annað sé samið.
- Ólíkar reglur um verkföll starfsmanna.

3. Réttindi samkvæmt kjarasamningi og ráðningarsamningi.

Núgildandi kjarasamningur mun gilda þar til nýr verður gerður eða kjarasamningi verður sagt upp eða hann rennur út eða þar til annar kjarasamningur öðlast gildi eða kemur til framkvæmda. Þá eiga réttindi og skyldur RÚV samkvæmt ráðningarsamningi sem fyrir hendi eru á þeim degi sem aðilaskipti eiga sér stað að færast yfir til RÚV ohf. Vafaatriði er um ávinnslu réttinda hjá RÚV ohf og óvíst er hvernig tekst til að semja um sambærileg réttindi þegar nýr kjarasamningur verður gerður við RÚV ohf.

4. Stjórnsýslulögin munu ekki gilda um RÚV ohf.

Jafnræðisreglan, andmælaréttur, rannsóknarregla, meðalhófsregla o.s.frv. gilda ekki lengur um starfsemi RÚV ohf.

5. Biðlaunaréttur samkvæmt ákvæði til bráðabirgða II.:

Biðlaunarétturinn flyst til hlutafélagsins til 31. desember 2009. Þeir sem eiga biðlaunarétt og missa starf sitt vegna niðurlagningar stöðu eftir 31. desember 2009 munu ekki njóta þeirra réttinda skv. frumvarpinu. Með þessu er verið að skerða réttindi þeirra starfsmanna RÚV sem njóta biðlaunaréttar sem þeir hafa áunnið sér í starfi og er það andstætt eignarréttarvernd stjórnarskrárinnar. Réttindi starfsmanna sem heyra undir bráðabirgðaákvæði laga um réttindi og skyldur sem hafna starfi hjá RÚV ohf. eru ekki tryggð í frumvarpinu. Þar sem starfsmenn njóta ekki lengur ýmissa réttinda sem fylgdu starfi þeirra sem ríkisstarfsmenn er ekki um að ræða sambærilegt starf hjá RÚV ohf. Mikilvægt er að hafa í huga að ráðningarvernd verður engin hjá RÚV ohf. og hægt verður að segja starfsmönnum upp án andmæla, rökstuðnings eða áminningar. Þrátt fyrir að biðlaunaréttur fylgi til 31. desember 2009 þá verður hægt að segja starfsmönnum upp þó ekki sé verið að leggja starf niður.

6. Lífeyrisréttur starfsmanna í B-deild skv. frumvarpinu:

Við rekstrarformsbreytinguna verður skerðing á réttindum starfsmanna sem greiða í B-deild LSR í dag. Iðgjöld hans miðast við þau laun sem hann hafði þegar staða hans var lögð niður og breytast iðgjaldagreiðslurnar til samræmis við meðalbreytingar sem verða á föstum launum opinberra starfsmanna fyrir dagvinnu. M.ö.o það verður eins konar frýsting á laununum.

Hefur hækkun launa starfsmanna hjá RÚV ohf því engin áhrif á hvaða eftirlaun starfsmaðurinn fær þegar hann lætur af störfum vegna aldurs. Sett er sérákvæði um takmörkun á rétti starfsmanna til töku lífeyris úr B-deild LSR samhliða starfi. Er það sérákvæði ekki í samræmi við það sem almennt gildir í dag og má nefna að fjölmargir sjóðfélagar í B-deild LSR eiga rétt á töku lífeyris úr B-deild samhliða starfi.

7. Lífeyrisréttur starfsmanna í A-deild skv. frumvarpinu:

Í frumvarpinu er ekki vikið að réttindum starfsmanna sem greiða í A-deild LSR. Einungis kveðið á um lífeyrisgreiðslur skv. 24. gr. laga nr. 1/1997 en sú grein á eingöngu við um B-deild LSR. Möguleikar starfsmanns sem greiðir í A-deild LSR til áframhaldandi aðildar að LSR verða því háðir samþykki RÚV ohf og að hlutfélagið tæki á sig þær skuldbindingar sem aðildinni fylgja.

Að mati samtakanna er eina leiðin til að tryggja óbreytt réttindi starfsmanna að rekstrarformsbreytingin nái ekki fram að ganga, og leggja því til að frumvarpið verði ekki að lögum. Fari hins vegar svo að frumvarpið verði samþykkt telja samtökin mjög brýna nauðsyn bera til þess að á því verði gerðar breytingar til að tryggja með skýrum hætti réttarstöðu starfsmanna við gildistöku laganna. Eins og frumvarpið liggur nú fyrir skapast mikil óvissa um réttarstöðu starfsmanna RÚV við gildistöku laganna.

Í lögum nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum er í 6. gr. kveðið á um rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs. Ákvæðum þessarar greinar hefur ekki verið framfylgt og má þá sérstaklega nefna c. lið 1. málsgreinar.

II.

Tillaga BHM og BSRB um nýtt bráðabirgðaákvæði:

RÚV ohf. tekur við gildistöku laganna yfir skyldur vinnuveitanda gagnvart starfsmönnum Ríkisútvarpsins að öllu leyti og þannig halda þeir óbreyttum réttindum samkvæmt lögum, kjarasamningum og ráðningarsamningum. Starfskjör, réttindi og ávinnsla réttinda halda áfram hjá hlutfélaginu eins og um samfellda ráðningu hjá sama vinnuveitanda sé að ræða.

Starfsmenn Ríkisútvarpsins sem njóta biðlaunaréttar samkvæmt 5. mgr. ákvæðis til bráðabirgða, sbr. 34. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur ríkisstarfsmanna, missa ekki rétt til biðlauna við gildistöku laga þessara þó svo að þeir afþakki boð um um starf hjá RÚV ohf. Eftir gildistöku laga þessara skal starfsmönnum sem rétt eiga til biðlauna veittur umþóttunartími í 3 mánuði til að taka afstöðu til þess hvort þeir taki boði um starf hjá RÚV ohf. eða neyti biðlaunaréttar síns, og miðast biðlaunaréttur þeirra þá við lok þriggja mánaða tímabilsins ef viðkomandi kys að halda ekki áfram störfum.¹

Starfsmenn Ríkisútvarpsins sem eru í Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins eiga rétt til áframhaldandi aðildar að þeim sjóði sem og allir starfsmenn sem ráðnir verða til RÚV ohf.

¹ Fordæmi er fyrir þessu þegar Fríhöfnin var lögð niður og Flugstöð Leifs Eiríkssonar hf var stofnuð.

Starfsmenn RÚV ohf eiga rétt á því að vera félagsmenn í þeim stéttarfélögum sem lögum samkvæmt eiga rétt á því að gera kjarasamning við RÚV ohf enda hafi hlutaðeigandi stéttarfélag gert kjarasamning fyrir þá við Ríkisútvarpið eða fjármálaráðherra fyrir þess hönd.

Stjórnsýslulög nr. 37/1993 gilda um starfsemi Ríkisútvarpsins ohf.

Að öllu framangreindu virtu svo og með tilvísan til fyrri umsagna er það eindregin afstaða BSRB og BHM að frumvarp þetta nái ekki fram að ganga.

F.h. BSRB

Emma Guðmundsdóttir

F.h. BHM

Halldóra Friðbjörnsdóttir

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Bandalag
háskólamanna

27 APR. 2006

Nr.:

25. apríl 2006

Efni: Frumvarp til laga um Ríkisútvarpið hf.

Tillögur menntamálaráðherra um rekstrarformsbreytingu RÚV yfir í hlutafélag hefur í för með sér grundvallarbreytingar á réttindum starfsmanna og ýmis réttindi munu jafnframt glatast verði frumvarpið samþykkt. Samtökin hafa lagt höfuðáherslu á það í umsögn frá 16. febrúar 2006 að réttindi starfsmanna verði tryggð í frumvarpinu. Að mati samtakanna er eina leiðin til að tryggja óbreytt réttindi starfsmanna að frumvarpið verði ekki að lögum og þess vegna gera samtökin það að sinni megingintillögu að horfið verði frá lögfestingu þess. Fari hins vegar svo að menntamálanefnd afgreiði frumvarpið frá sér til 3. umræðu telja samtökin mjög brýna nauðsyn bera til þess að á því verði gerðar breytingar til að tryggja með skýrum hætti réttarstöðu starfsmanna við gildistöku laganna. Eins og frumvarpið liggur nú fyrir skapast mikil réttaróvissa um réttarstöðu starfsmanna RÚV við gildistöku laganna.

Eftirfarandi eru breytingatillögur samtakanna við frumvarpið:

Tillaga um bráðabirgðaákvæði:

RÚV hf. tekur við gildistöku laganna yfir skyldur vinnuveitanda gagnvart starfsmönnum Ríkisútvarpsins að öllu leyti og þannig halda þeir óbreyttum réttindum samkvæmt lögum, kjarasamningum og ráðningarsamningum. Starfskjör, réttindi og ávinnsla réttinda halda áfram hjá hlutafélaginu eins og um samfellda ráðningu hjá sama vinnuveitanda sé að ræða.

Starfsmenn Ríkisútvarpsins sem njóta biðlaunaréttar samkvæmt 5. mgr. ákvæðis til bráðabirgða, sbr. 34. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur ríkisstarfsmanna, missa ekki rétt til biðlauna við gildistöku laga þessara þó svo að þeir afþakki boð um starf hjá RÚV hf. Eftir gildistöku laga þessara skal starfsmönnum sem rétt eiga til biðlauna veittur umþóttunartími í 3 mánuði til að taka afstöðu til þess hvort þeir taki boði um starf hjá RÚV hf. eða neyti biðlaunaréttar síns, og miðast biðlaunaréttur þeirra þá við lok þriggja mánaða tímabilsins ef viðkomandi kys að halda ekki áfram störfum.

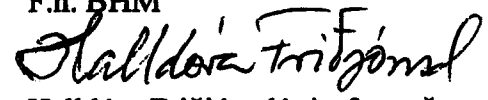
Starfsmenn Ríkisútvarpsins sem eru í Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins eiga rétt til áframhaldandi aðildar að þeim sjóði sem og allir starfsmenn sem ráðnir verða til RÚV hf.

Starfsmenn RÚV hf eiga rétt á því að vera félagsmenn í þeim stéttarfélagum sem lögum samkvæmt eiga rétt á því að gera kjarasamning við RÚV hf enda hafi hlutaðeigandi stéttarfélag gert kjarasamning fyrir þá við Ríkisútvarpið eða fjármálaráðherra fyrir þess hönd.

F.h. BSRB


Svanhildur Halldórsdóttir

F.h. BHM


Halldóra Friðjónsdóttir, formaður

Nefndasvið Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

Reykjavík, 16. febrúar 2006

Efni: Umsögn BSRB og BHM um frumvarp til laga um Ríkisútvarpið hf., 401. mál.

Ofangreint frumvarp hefur borist samtökunum til umsagnar og gera þau eftirfarandi athugasemdir.

1. Athugasemdir varðandi stofnun hlutafélags um Ríkisútvarpið.

Með frumvarpinu er lagt til að Ríkisútvarpið (RÚV) verði gert að sjálfstæðu hlutafélagi í eigu íslenska ríkisins. BSRB og BHM þykir með ólíkindum sú aðferð sem beitt er gagnvart starfsmönnum þegar stofnunum ríkisins er breytt í hlutafélög eða þær lagðar niður. Í landinu eru lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 sem ætlað er að gilda við aðstæður sem þessar. Það er auðvitað óþolandi að það sé gert aftur og aftur, við þessi skilyrði, að setja sérstök lög sem taka almennu lögum um ríkisstarfsmenn úr sambandi þegar á þau reynir. Ef það er mat þingmanna að réttindi ríkisstarfsmanna séu þannig að þeim þurfi að breyta á auðvitað að gera það með því að breyta almennu lögunum þannig að þessi „ómögulega“ staða komi ekki upp aftur og aftur. Þá þurfa ríkisstarfsmenn heldur ekki að vera með væntingar um starfsöryggi sem ekki stenst þegar á reynir. Óréttlætið birtist líka í því að þetta gerist oft en ekki allaf. Svo virðist vera að þegar breytingarnar snerta litlar stofnanir með fáa starfsmenn þá séu almennu lögum látin gilda en þegar sambærilegar breytingar ná til stærri stofnana eru almennu lögum tekin úr sambandi. Þetta er afleit lagaframkvæmd sem ber merki um hentistefnu og óhreinskilni.

Samtökin spyrja því, hver sé tilgangurinn með því að stofna hlutafélag um Ríkisútvarpið? Er það gert til þess eins að breyta réttarstöðu starfsmanna Ríkisútvarpsins og að RÚV hf þurfi ekki að fylgja þeim lágmarkskröfum gagnvart starfsmönnum sínum sem gerðar eru til opinberra stofnana innan stjórnsýslunnar. Bent hefur verið á að þessi breyting minni um margt

á kennitöluskripti í atvinnurekstri, þar sem vinnuveitendur eru að reyna að komast hjá því að standa við samninga sína við starfsmenn. Hlutfélagsformið á að mati samtakanna fyrst og fremst við þegar um er að ræða samkeppnisstarfsemi með *arðsemissjónarmið* að leiðarljósi en markmiðið með rekstri RÚV hefur verið og á að vera að veita þjónustu, sinna menningarskyldum og öryggishlutverki en ekki skapa eigendum sínum arð.

2. Athugasemdir varðandi breytingu á réttarstöðu starfsmanna.

a) Réttindi samkvæmt kjarasamningi og ráðningarsamningi:

Stofnunin RÚV verður lögð niður og fer þá um réttindi og skyldur starfsmanna hennar eftir lögum nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og lögum nr. 72/2002, um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum. Kemur þetta fram í II. kafla ákvæðis til bráðabirgða í frumvarpinu.

Hvað þýðir þetta nákvæmlega varðandi réttarstöðu starfsmanna RÚV þegar stofnunin verður lögð niður og hlutfélagið tekur við rekstrinum? Ekki verður betur séð en að baki frumvarpinu búi sú hugsun að breytt skuli réttarstöðu þeirra ríkisstarfsmanna, sem starfa hjá RÚV, án þess þó að annar aðili en ríkið taki við starfseminni. Áfram á RÚV hf að lúta stjórn ríkisvaldsins og það ber áfram ótakmarkaða ábyrgð á starfseminni. Með öðrum orðum þá er verið að setja lög um að starfsmenn RÚV hf verði áfram starfsmenn ríkisins án þess þó að um kjör þeirra, réttindi og skyldur, gildi lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 og lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986. Árin 1993 og 1996 voru sett hér skýr og einföld lög, þ.e. upplýsinga- og stjórnsýslulög, sem gilda áttu um stjórnsýsluna til þess að borgurum sé gert kleift að fylgjast með og kynnast athöfnum og starfsemi þeirra stofnana sem reknar eru í almennings þágu. Í stað þess að stofnanir taki mið af þessum lögum þá er rekstrarformi þeirra breytt svo þær þurfi ekki lengur að lúta þessum reglum! Af hverju leita stjórnvöld ekki annarra leiða sem tryggja þann sveigjanleika sem stjórnendur telja sig þurfa að sækjast eftir? Með frumvarpinu er verið að færa RÚV hf undan ákvæðum stjórnsýslulaga, upplýsingalaga, reglum um auglýsingu á lausum störfum o.s.frv. Eins og að ofan greinir mun þetta m.a. hafa þau áhrif að RÚV hf. mun ekki þurfa að fylgja lágmarkskröfum sem gerðar eru til stjórnsýslunnar né þarf það að fylgja ákvæðum upplýsingalaga um upplýsingaskyldu stjórnvalda. Skýtur það skökku við að Ríkisútvarp sem hefur það meginhlutverk að reka hvers konar útvarpsþjónustu í almannaðágu eins og lýst er í 3. gr. frumvarpsins, þurfi ekki að lúta

stjórnsýslu- og upplýsingalögum eins og aðrar stofnanir sem sinna almannabjónustu. Sú leið að opna á einhvers konar upplýsingaskyldu svokallaðra opinberra hlutafélaga í frumvarpi til laga um breytingu á lögum nr. 2/1995, um hlutafélög, með síðari breytingum (opinber hlutafélög), er að mati BSRB og BHM ekki nægjanlegt þar sem sú upplýsingaskylda er mjög takmörkuð.

Samkvæmt aðilaskiptalögunum nr. 72/2002 á RÚV hf að yfirtaka gildandi ráðningarsamninga með þeim réttindum og skyldum sem þar greinir. Þá eiga starfsmenn RÚV hf að njóta réttinda og bera skyldur í samræmi við ákvæði kjarasamnings. Kjarasamningurinn á því að gilda þar til honum verður sagt upp eða hann rennur út eða þar til annar kjarasamningur öðlast gildi eða kemur til framkvæmda.

Í aðilaskiptalögunum nr. 72/2002 segir um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum:

„3. gr. Launakjör og starfsskilyrði.

Réttindi og skyldur framseljanda samkvæmt ráðningarsamningi eða ráðningarsambandi sem fyrir hendi er á þeim degi sem aðilaskipti eiga sér stað á að færast yfir til framsalshafa.

Framsalshafur skal virða áfram launakjör og starfsskilyrði samkvæmt kjarasamningi með sömu skilyrðum og giltu fyrir framseljanda þar til kjarasamningi verður sagt upp eða hann rennur út eða þar til annar kjarasamningur öðlast gildi eða kemur til framkvæmda.

Ákvæði þetta gildir ekki um rétt starfsmanna til elli- og örorkulífeyris eða eftirlífendabóta þegar um er að ræða lífeyrissjóði fyrir eina eða fleiri starfsstéttir sem starfa samkvæmt sérstökum lögum eða reglugerðum sem staðfestar hafa verið af fjármálaráðuneyti. Það getur þó aldrei leitt til skerðingar á áunnum réttindum í þeim sjóðum sem um er að ræða. Skiptir þá ekki máli hvort starfsmaður starfar áfram hjá fyrirtækinu eða hluta þess eftir aðilaskipti eða ekki.

Ákvæði þetta á ekki við um aðilaskipti að fyrirtækjum sem hafa verið tekin til gjaldþrotaskipta.

Samkvæmt þessu ber nýjum atvinnurekanda, eða framsalshafa eins og hann er kallaður í lögnum, að virða launakjör og starfsskilyrði samkvæmt kjarasamningi með sömu skilyrðum og giltu fyrir fyrri atvinnurekanda, þar til kjarasamningi verður sagt upp eða hann rennur út eða þar til annar kjarasamningur öðlast gildi eða kemur til framkvæmda. Þá eiga réttindi og skyldur atvinnurekanda samkvæmt ráðningarsamningi sem fyrir hendi eru á þeim degi sem aðilaskipti eiga sér stað að færast yfir til nýja atvinnurekandans. Áunnin réttindi s.s. orlofsréttindi eða veikindaréttur, flytjast jafnframt með yfir til nýs atvinnurekanda. Þetta þýðir að þó nýr aðili taki við þá eiga laun og önnur starfskjör starfsmanna ekki af þeirri ástæðu einni að taka breytingum. Í ráðningarsamningi Ríkisútvarpsins við starfsmenn sína er sérstaklega tekið fram að um réttindi og skyldur starfsmanns fari eftir lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Jafnframt er tilgreint í ráðningarsamningi í hvaða deild LSR starfsmaður greiði. Er það því álit BSRB og BHM að þessi réttindi eigi að fylgja starfsmönnum til RÚV

hf. eins og skýrt er samkvæmt aðilaskiptalögunum. Hins vegar virðist sem frumvarpshöfundar séu ekki að fylgja aðilaskiptalögunum að öllu leyti.

b) Biðlaunaréttur samkvæmt ákvæði til bráðabirgða II.:

Í bráðabirgðaákvæði II í frumvarpinu segir að um biðlaunarétt, sem kann að hafa fylgt störfum hjá Ríkisútvarpinu, gilda ákvæði laga nr. 70/1996, þó skulu starfsmenn halda biðlaunarétti sínum verði starf þeirra lagt niður fyrir 31. desember 2008. Í athugasemdum frumvarpsins um ákvæði til bráðabirgða II er nánar skýrt hvað átt er við með þessu. Segir þar að meginreglan sé sú að réttur til biðlauna flyst ekki til hlutfélagsins. Hins vegar sé gerð sú undanþága frá meginreglunni að biðlaunarétturinn flyst til hlutfélagsins til 31. desember 2008. Þessi tilhögun er rökstudd með því að miklar skipulagsbreytingar séu framundan hjá RÚV hf sem flestar verði komnar fram fyrir árslok 2008. Þeir sem eiga biðlaunarétt og missa starf sitt vegna niðurlagningar stöðu eftir 31. desember 2008 munu ekki njóta þeirra réttinda skv. frumvarpinu.

Ef það er mat löggjafans að verið sé að bjóða sambærilegt starf hjá RÚV hf og hjá RÚV eiga öll réttindi að fylgja við ráðningu, þ.m.t. biðlaunaréttindi, sbr. aðilaskiptalögin.

Með því að fella niður biðlaunarétt eftir 31. desember 2008 er að mati BSRB og BHM verið að skerða réttindi þeirra starfsmanna RÚV sem njóta biðlaunaréttar. Með þessari löggjöf er verið að koma í veg fyrir að ríkisstarfsmenn fái notið réttinda sem þeir hafa áunnið sér í starfi og er það andstætt eignarréttarvernd stjórnarskrárinnar.

Í frumvarpinu eru ekki minnst á réttarstöðu starfsmanna sem heyra undir bráðabirgðaákvæði laga um réttindi og skyldur hafni þeir starfi hjá RÚV hf. Þar sem starfsmenn njóta ekki lengur ýmissa réttinda sem fylgdu starfi þeirra sem ríkisstarfsmenn er ekki um að ræða sambærilegt starf hjá RÚV hf. Eiga þeir starfsmenn sem hafna starfi hjá félaginu því rétt á biðlaunum hafi þeir verið ráðnir fyrir 1. júlí 1996, sbr. 5. mgr. bráðabirgðaákvæðis laga um réttindi og skyldur. Þegar Flugstöð Leifs Eiríkssonar var hlutfélagavædd fengu þeir starfsmenn sem höfnuðu starfi hjá félaginu biðlaun. BSRB og BHM leggja áherslu á að sama þurfi að tryggja fyrir starfsmenn RÚV sem ákveða að taka ekki starfi hjá RÚV hf.

c) Lífeyrisréttur starfsmanna í B-deild skv. frumvarpinu:

Í frumvarpinu segir að starfsmaður RÚV sem hefur áunnið sér rétt til lífeyrisgreiðslna skv. 24. gr. laga nr. 1/1997, um Lífeyrissjóð starfsmanna ríkisins, og ræðst til starfa hjá hlutafélaginu með minnst þriggja mánaða uppsagnarfrest í hálf starf eða meira getur ekki hafið töku lífeyris fyrr en hann lætur af því starfi.

Við rekstrarformsbreytinguna verður skerðing á réttindum starfsmanna sem greiða í B-deild LSR í dag. Iðgjöld hans miðast við þau laun sem hann hafði þegar staða hans var lögð niður og breytast iðgjaldagreiðslurnar til samræmis við meðalbreytingar sem verða á föstum launum opinberra starfsmanna fyrir dagvinnu. M.ö.o það verður eins konar frysting á laununum. Hefur hækkun launa starfsmanna hjá RÚV hf því engin áhrif á hvaða eftirlaun starfsmaðurinn fær þegar hann lætur af störfum vegna aldurs.

BSRB og BHM benda á það ójafnræði sem ákvæðið til bráðabirgða hefur í för með sér þar sem jafnræðisreglu er ekki gætt. Fjölmörg dæmi eru um fyrrverandi starfsmenn ríkisins sem eru í dag í starfi samhliða töku lífeyris. T.d. á það við um starfsmenn Póstsins og Símans sem er mjög stór hópur starfsmanna. Þá er stór hópur ríkisstarfsmanna sem eru í B-deild LSR og njóta lífeyris síns samhliða því að starfa á vinnumarkaðinum í tímavinnu eða lágu starfshlutfalli.

d) Lífeyrisréttur starfsmanna í A-deild skv. frumvarpinu:

Í frumvarpinu er ekki einu orði minnst á réttindi starfsmanna sem greiða í A-deild LSR. Aðeins er fjallað um lífeyrisgreiðslur skv. 24. gr. laga nr. 1/1997 en sú grein á eingöngu við um B-deild LSR. Í fyrra frumvarpinu um RÚV sf var eftirfarandi ákvæði:

„ Í 6. mgr. ákvæðisins er gert ráð fyrir því að þeir starfsmenn Ríkisútvarpsins sem við gildistöku laganna eru í A-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins haldi þeim réttindum.“

Hver er réttarstaða starfsmanna sem greiða til A-deildar LSR í dag og nýrra starfsmanna samkvæmt frumvarpi um RÚV hf ?

Mun verða tryggt að starfsmenn geti áfram verið í LSR ? Möguleikar starfsmanns sem greiðir í A-deild LSR til áframhaldandi aðildar að LSR er háð nokkrum skilyrðum. Sé ekki gengið

tryggilega frá því í lagafrumvarpinu yrði aðildin háð samþykki RÚV hf og að hlutafélagið tæki á sig þær skuldbindingar sem henni fylgja. Er því nauðsynlegt að mati BSRB og BHM að gengið sé tryggilega frá því að allir starfsmenn RÚV hf eigi rétt á því að vera í LSR, og að það nái einnig til nýðráðinna.

BSRB og BHM vísa í því sambandi á 3. gr. í aðilaskiptalögunum sem fjallað er um hér að framan, þ.e. að aðilaskipti geti aldrei leitt til skerðingar á áunnum lífeyrisréttindum úr þeim sjóðum sem um er að ræða.

3. Athugasemdir varðandi gjaldskyldu.

Lagt er til í frumvarpinu að hlutafélagið hafi frá 1. janúar 2008 tekjur af sérstöku gjaldi sem skattstjórar leggja á samhliða álagningu tekjuskatts. Afnotagiöld falla niður frá sama tíma. Þetta sérstaka gjald verður lagt á einstaklinga og lögaðila og er lagt til í frumvarpinu að það verði 13.500 krónur af hverjum gjaldanda. Samtökin lýsa áhyggjum sínum af því að þetta gæti leitt til hækkunar fyrir heimili með unglinga eldri en 16 ára. Ekki er nógu skýrt kveðið á um það í frumvarpinu að gjaldið nái ekki til námsmanna 16 ára og eldri þar sem segir: „Væntanlega næði gjaldið ekki til námsmanna sem væru 16 ára og eldri þar sem almennt má gera ráð fyrir að þeir falli undir þau tekjumörk sem ákvæðið tekur mið af, sbr. lög nr. 235/1999, um málefni aldraðra“. Hafa skal það í huga að íslenskir framhaldsskólanemar stunda gjarnan launavinnu samhliða skólagöngu sinni og hafa því margir hverjir nokkrar tekjur.

4. Öryggisþáttur RÚV.

Eitt af meginhlutverkum RÚV er að halda uppi nauðsynlegri öryggisþjónustu eins og segir í 11. tl. 2. mgr. 3. gr. frumvarpsins. Verið er að veikja öryggishlutverk RÚV með því að hlutafélagið heyri ekki undir lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, stjórnarsýslulög né önnur lög er tryggja sanngjarna og óhlutdræga meðferð mála.

5. Samningsréttur.

BSRB og BHM leggja mikla áherslu á að tryggt verði að RÚV hf virði rétt stéttarféлага starfsmanna innan RÚV sem gera kjarasamninga f.h. félagsmanna sinna, til að semja áfram

við RÚV hf. fyrir hönd núverandi starfsmanna og nýráðna. Við rekstrarformsbreytingu ríkisstofanana sl. ár hafa stéttarfélög sem eiga félagsmenn innan þeirra stofnana haldið áfram að gera kjarasamninga við hlutafélögin sem stofnuð hafa verið. Sama ætti að gilda um stéttarfélög innan RÚV, þ.e. að ekkert sé því til fyrirstöðu að þau haldi áfram að semja við RÚV hf um laun og önnur starfskjör félagsmanna sinna.

6. Starfsmannaráð.

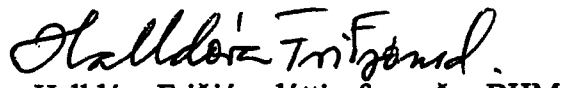
Ástæða er til að vekja athygli á þeim miklu völdum yfir mannhaldi og dagskrárgerð sem, samkvæmt frumvarpinu eru færð í hendur útvarpsstjóra, sem ráðinn er af útvarpsráði sem endurspeglar stjórnarmeirihluta á Alþingi hverju sinni. Hér ber að hafa í huga að jafnhliða er dregið úr starfsöryggi starfsmanna Ríkisútvarpsins eins og fram kemur annars staðar í þessari greinargerð. Í kjarasamningum BSRB og BHMR og ríkisins árið 1980 (sbr. 5. gr samkomulags BSRB og ríkisins frá 20. ágúst 1980 um málefni opinberra starfsmanna og 5. gr. samkomulags Bandalags háskólamanna og ríkisstjórnarinnar frá 8. september 1980) var samið um að auka starfsmannalýðræði og voru í kjölfarið settar reglur um starfsmannaráð í ríkisstofnunum. Á grundvelli samninganna frá 1980 fengu Starfsmannafélag Ríkisútvarpsins og Starfsmannafélag Sjónvarps fulltrúa (hvort félag fyrir sig) í Framkvæmdastjórn Ríkisútvarpsins. Það er skýlaust brot á þessu samkomulagi að rifta því einhliða eins og gert er með frumvarpinu.

Að öllu framangreindu virtu er það eindregin afstaða BSRB og BHM að leggja til að frumvarp þetta nái ekki fram að ganga.

F.h. BSRB


Svanhildur Halldórsdóttir

F.h BHM


Halldóra Friðjónsdóttir, formaður BHM