

Reykjavík, 11. nóvember 2014.

**Nefndasvið Alþingis**

Austurstræti 8-10

150 Reykjavík

Efni: Athugasemdir við frumvarp til laga um sérhæfða þjónustumiðstöð á sviði heilbrigðis- og félagsþjónustu. Þingskjal 295 – 257. mál.

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

1. Ekki er ljóst í frumvarpi til laga hvort starfsmannalög nr. 70/1996 eða aðilaskiptalög nr. 72/2002 gilda um réttarvernd starfsmanna við sameiningu hlutaðeigandi stofnana. 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. Skiptir þetta máli hvað varðar áunninn rétt starfsmanna þessa stofnanna.
2. Gera má ráð fyrir að einhver ný störf verði auglýst þegar ný stofnun tekur til starfa. Þá vaknar sú spurning hvort starfsmönnum verði tryggður forgangur að þeim störfum og þau einungis auglýst „innan stofnunar“ eða hvort ráðgert er að auglýsa störfin opinberlega, þannig að þá gildi ekki undantekning frá 7. gr. laga um réttindi og skyldur, eins og vísað er til í ákvæðum til bráðabirgða?
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. Hvergi er tekið fram að þegar viðkomandi stofnanir verða lagðar niður að um réttindi og skyldur starfsmanna þeirra fari eftir starfsmannalögum nr. 70/1996. Þá er átt við að ekki er nefnt hvort biðlaunaréttur komi til álita í einhverjum tilvikum, en ljóst er að ekki er verið að bjóða sambærileg störf í öllum tilfellum. Vísað er til orðalags í ákvæði til bráðabirgða ásamt skýringum við ákvæði til bráðabirgða.
5. Ekki er tilgreint í hvað langan tíma starfsmenn hinar nýju stofnunar halda óbreyttum starfskjörum þótt breytingar geti orðið á störfum þeirra vegna skipulagsbreytinga í kjölfar sameiningarinnar. Komi til þess að starfsmaður þiggi breytt starf og hann haldi óbreyttum launakjörum og réttindum einungis í jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi, þá gerir KVH kröfu um að sólaralagsákvæði gildi, þannig að starfsmaður haldi óbreyttum starfskjörum ótímabundið hjá hinni nýju stofnun.
6. Mjög mikilvægt er að starfsmenn missi ekki áunninn rétt við þessar skipulagsbreytingar. Má þar nefna rétt til endurmenntunar/ framhaldsmenntunar. 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 vîkur 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*