

Velferðarnefnd
Nefndasvið skrifstofu Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

1. nóvember 2022

Efni: umsögn BHM um frumvarp til laga um um breytingu á lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (áminning og setning embættismanna um stundarsakir), 24. mál.

Bandalag háskólamanna (BHM) hefur fengið til umsagnar frumvarp til laga um um breytingu á lögum um réttindi og skyldur sem fjallar um áminningar og setningu embættismanna um stundarsakir. Fram kemur að það sé mat flutningsmanna frumvarpsins að auka þurfi sveigjanleika í opinberu starfsmannahaldi og einfalda beri reglur um starfslok ríkisstarfsmanna.

- I. Frumvarpið fjallar um breytingu á lögum 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (starfsmannalög). Í 52. gr. laganna kemur fram að við breytingu á lögnum skuli gefa BSRB, BHM og ASÍ kost á að fylgjast með og fjalla um fyrir hönd félaga sinna. Með öðrum orðum að haft sé samráð við þessa aðila. Þetta samráð var ekki viðhaft sem er gagnrýniverð.
- II. Hvað efni frumvarpsins varðar er BHM mótfallið því að frumvarpið nái fram að ganga. Frumvarpið virðist illa unnið og þær tillögur sem frumvarpið flytur ýmist lítið rökstuddar eða ekki.
- III. Á starfsfólki ríkisins hvíla ríkari skyldur en hvíla á fólki starfandi á almennum vinnumarkaði. Þannig er starfsfólki ríkisins skylt samkvæmt starfsmannalögum að forðast að hafa nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess sem er því til vanvirðu og álitshnekkis eða getur varpað rýrð á starf þess eða starfsstétt. Starfsfólki ríkisins er samkvæmt sömu lögum skylt að rækja starf sitt með alúð og samviskusemi í hvívetna og skulu þau gæta kurteisi, lipurðar og réttsýni í starfi sínu. Enn eru til staðar hópar opinberra starfsmanna sem hafa ekki verkfallsrétt eða hafa takmarkaðan verkfallsrétt. Til viðbótar ber að nefna að starfsfólk ríkisins heyrir í mörgum tilvikum jafnframt undir ýmis sérlög og reglugerðir og eru jafnvel undir stífara og meira eftirliti en gengur og gerist á almennum vinnumarkaði. Þá skal starfsfólk ríkisins í störum sínum ávallt gæta hagsmuna almennings og almenningur á rétt á upplýsingum um föst laun og launakjör þeirra. Það er því óvarlegt að mati BHM að leggja að jöfnu opinbert starfsfólk og starfsfólk á almennum markaði þar sem hagnaðarsjónarmið eru drifkraftur reksturs.

- IV. Það sem frumvarpshöfundar nefna „að auka sveigjanleika í opinberu starfsmannahaldi“ þýðir á mannamáli að auka sveigjanleika forstöðumanna til að segja upp starfsfólki. Höfundar nefna að eftir sem áður verði það almenn krafa að málefnaleg sjónarmið liggja til grundvallar starfslokum og lausn úr embætti samkvæmt stjórnarsýslulögum. Mergur málsins er sá að séu til staðar málefnaleg sjónarmið koma gildandi reglur ekki í veg fyrir uppsögn starfsfólks ríkisins af þeim sökum sem nefndar eru í 21. gr. starfsmannalaga. Gildandi reglur gera hins vegar ráð fyrir því að ef uppsögn er í einhverju tengd frammistöðu í starfi fái viðkomandi tækifæri til að bæta ráð sitt sem er að mati BHM bæði eðlilegt og sanngjarnt. Það er mannlegt að gera mistök og meðalhófs er gætt þegar fólk fær tækifæri til að bæta ráð sitt. Eflaust væri nærtækara að stjórnvöld leggðu aukna áherslu á bættu stjórnendafærni og aukinn stuðning við stjórnendur stofnana þegar kemur að þeim atriðum sem nefnd eru í fyrrnefndri 21. gr.
- V. BHM ítrekar jafnframt þá afstöðu sína að allar stöður hjá hinu opinbera séu auglýstar opinberlega og hæfasti umsækjandi hljóti starfið, að teknu tilliti til annarra viðeigandi laga þar sem það á við, s.s. jafnréttislaga. Að auki væri best að stjórnvöld hugi ætíð tímanlega að skipulagsbreytingum og vinni þau mál vel. Þá skapast hvorki þörf fyrir ákvæði sem heimila stjórnvaldi að setja mann til að gegna stöðu tímabundið, án auglýsingar, í allt að sex mánuði, né forsendur til tilefnislausra uppsagna eða sýndarráðstafana sem eru í grunninn einungis settar á svið til að komast hjá ákvæðum starfsmannalaga.

Virðingarfyllst,



Friðrik Jónsson
formaður BHM



Andri Valur Ívarsson
lögmaður BHM