

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 starfsemiinni. 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.

- Stéttarfélagin 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. Stjórnarsýslulögin 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 launinum.

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 hlutafélagið 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 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 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

F.h. BHM