



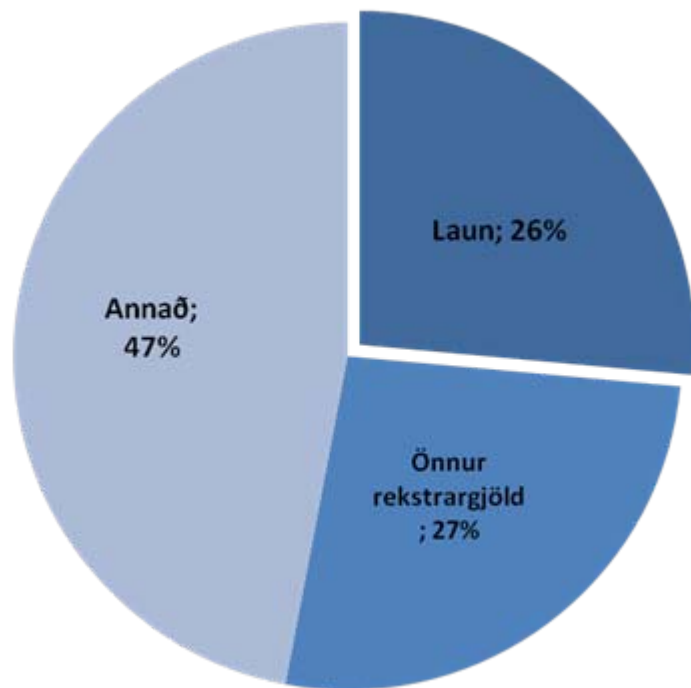
Mögulegar breytingar á launum starfsmanna

Guðmundur H. Guðmundsson

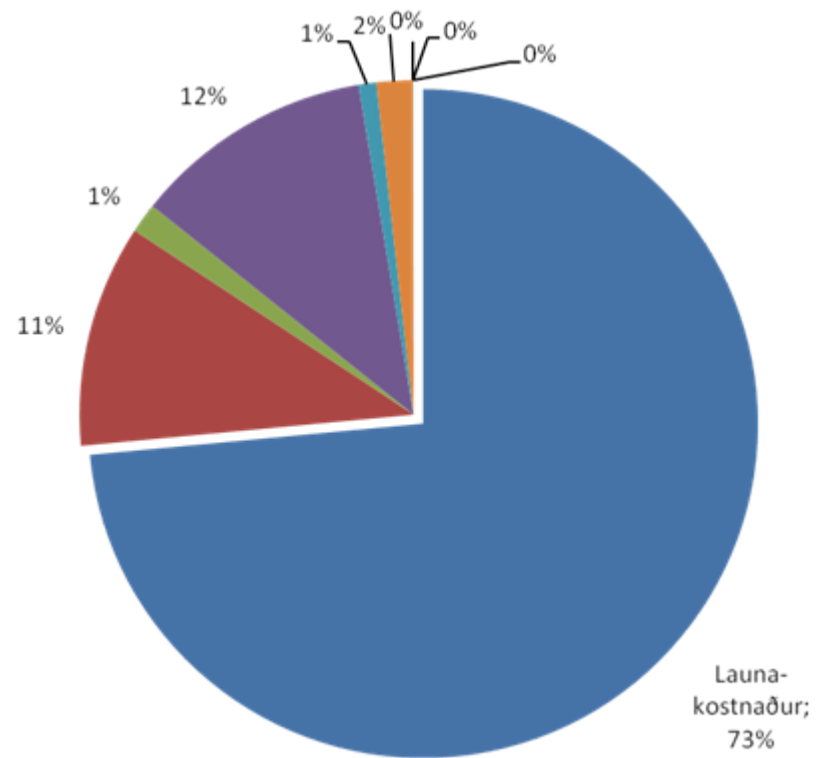
starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins

Fundur um úrræði ríkisstofnana á samdráttartímum
með FFR Grand Hótel 18.febrúar 2009

Skipting heildarútgjalda ríkisins árið 2007



Rekstrarkostnaður stofnana eftir helstu liðum



Framtíðarsýn og bráðasamdráttur

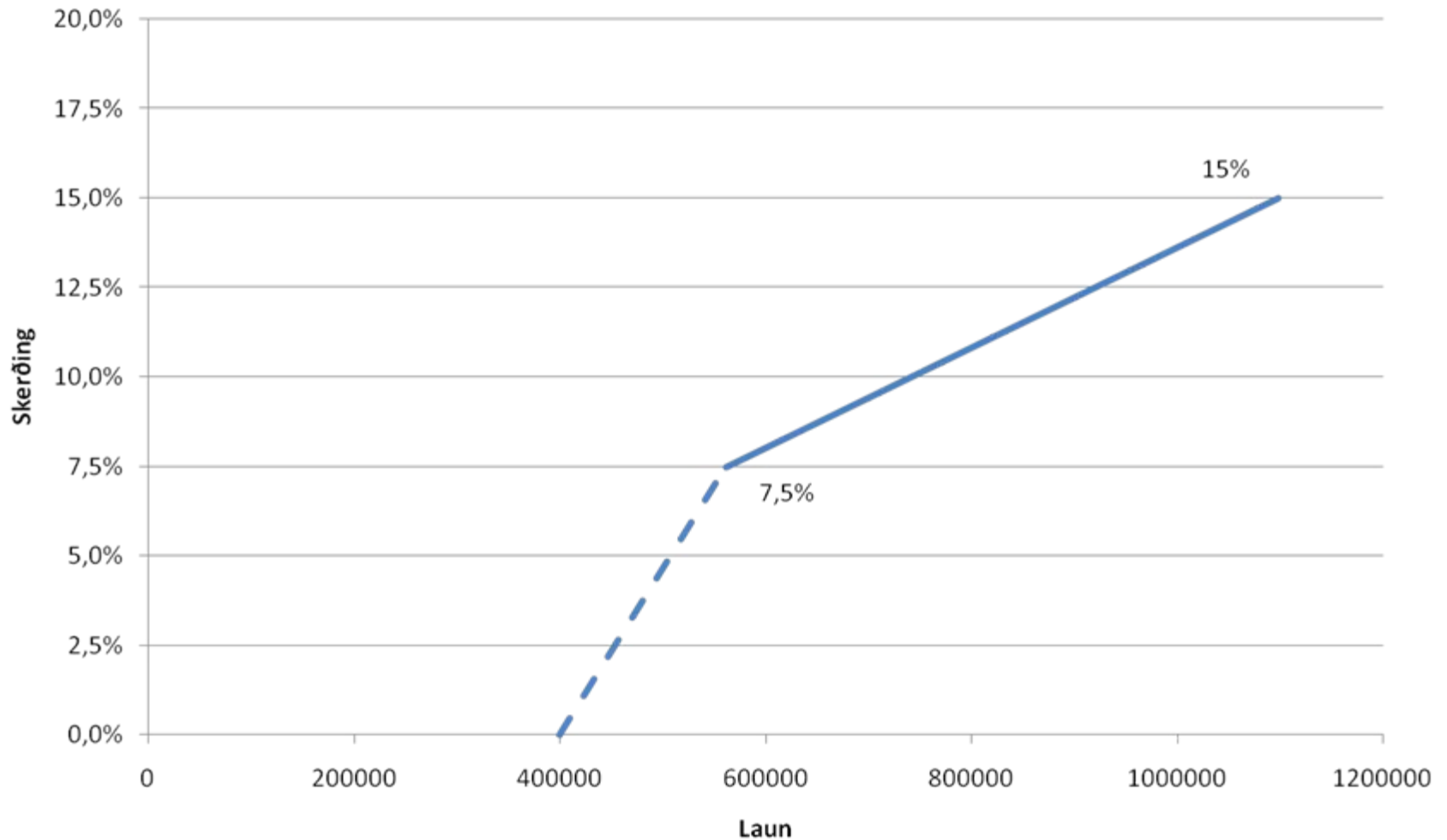
Allar aðgerðir til launasamdráttar ættu að falla að:

- Lögbundnum verkefnum stofnana
- Góðri mannauðsstjórnun
- Meginreglum stjórnsýslulaga
- Framtíðarsýn stofnana
- Ekki vera of íþyngjandi

Samdráttur á hendi einstakra stofnana

- Fjárlögin setja rammann
- Engin miðlæg aðferðafræði
- Hver stofnun vinnur eigin úrræði með sínu ráðuneyti
- Forðast uppsagnir
- Fækkun starfsmanna minni sparnaður en áður
- Hátt launahlutfall af rekstri og lítil yfirvinna gera verkið erfiðara

Ef miðlæg kjaraskerðing sbr. Kjararáð þá.....



Uppruni tegundanna

- Tegundir launa:
 - Dagvinnulaun
 - Yfirvinnulaun
 - Önnur laun
 - (Hlunnindi)
- Uppruni launa:
 - Kjarasamningsbundin
 - Ráðningarsamningsbundin
 - Einstaklingsbundin
 - Hefðbundin

Dagvinnulaun

Réttur til uppsagna:

Forsendur stofnunar

- Efnahagslegar forsendur stofnunar
- Breytt verksvið stofnunar

Sakir starfsmannsins

- Áminningar
- Brot sem varða réttindamissi

Lækkun dagvinnulauna

- Dagvinnulaun eru kjarasamningsbundin (stofnanasamningsbundin) og óheimilt að greiða lægra en þar er mælt fyrir um.
- Hægt er að færa menn til í störfum á grundvelli 19. gr. stml. og lækka þannig laun eftir að uppsagnarfrestur er liðinn. Breytingar á verksviði verða að vera innan hóflegra marka. Andmælaréttur ef laun skerðast.



Lækkun starfshlutfalls

- Breyting á starfshlutfalli jafngildir slitum á ráðningarsamningi.
- Beiðni stofnunar um lækkun starfshlutfalls er væntanlega ólögमत.
- Samningur við alla starfsmenn stofnunar um lækkun starfshlutfalls er hugsanlegur möguleiki í gegnum stéttarfélag.

Úr umsögn umboðsmanns Alþingis

„Ég tel því, að það sé sérstök undantekning, ef stjórnvaldi sé að eigin frumkvæði rétt, að halda að starfsmanni þeim kosti að segja sjálfur upp störfum. Slíkt getur að mínum dómi aðeins komið til greina, þegar næsta ótvíræð lagaskilyrði eru til að veita starfsmanni lausn að fullu.“

Lækkun starfshlutfalls

- Segja þarf upp starfi og „bjóða“ starfsmanni endurráðningu í t.d. hálf starf, þó þarf að auglýsa og greiða hálf laun í uppsagnarfresti, eða biðlaun eftir atvikum.
- (Hægt er að leggja niður hálf starf hjá þeim sem ráðnir eru fyrir júlí 1996. Þá þarf ekki auglýsingu.)
- Samningur við stéttarfélög um almenna lækkun starfshlutfalls gæti verið skv. anda laganna um hópuppsagnir.



Lög nr. 63/2000 um hópuppsagnir 3. mgr. 5. gr.

„Með samráðinu skal að minnsta kosti leita leiða til að forðast hópuppsagnir eða fækka starfsmönnum sem fyrir þeim verða og draga úr afleiðingunum með hjálp félagslegra aðgerða sem hafa það meðal annars að markmiði að auðvelda flutning í önnur störf eða endurhæfingu starfsmanna sem áformað er að segja upp.“

Sérstakur uppsagnarfrestur ASÍ og BSRB

16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelld starf

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

- 1. 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára*
- 2. 5 mánuðir ef hann er orðin 60 ára*
- 3. 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára*

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

- Eldra ákvæði sambærilegt hjá læknum

Yfirvinna og önnur laun

- Um tilkynning um breytingu á fastri yfirvinnu eða öðrum greiðslum fer eins og með þriggja mánaða uppsagnarfrest. Breytingin verður fyrst þremur mánuðum eftir næstu mánaðamót eftir birtingu tilkynningarinnar.
- Einu gildir hvernig föst greiðsla komst á og hvort gengið er eftir vinnutíma eða ekki.
- Breyting á föstum greiðslum telst ekki uppsögn ráðningar.

Yfirvinna og önnur laun kjarasamningsbundin eða sérstaklega ákvörðuð

Vinnufyrirkomulag skv. ákvæðum kjarasamninga geta haft önnur tímamörk breytinga, t.d:

- Vaktskrá má breyta með mánaðarfyrirvara.
- Stundaskrá framhaldsskóla gildir út önnina.

Önnur sérstök ákvæði geta líka gilt, t.d:

- Aksturssamningar innihalda ákvæði um eins mánaðar uppsagnarfrest.