

## **Stutt yfirlit um áhrif laga um Ríkisútvarpið ohf. á starfsmenn Ríkisútvarpsins.**

Skv. ákvæði til bráðabirgða fer um réttindi og skyldur starfsmanna eftir lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og eftir lögum nr. 72/2002 um aðilaskipti að fyrirtækjum.

Þeir starfsmenn einir sem voru ráðnir fyrir gildistöku laga nr. 70/1996, þ.e. 1. júlí 1996 geta átt rétt á biðlaunum. Ef ráðningarrof hefur orðið og starfsmaður ráðið sig aftur eftir gildistöku laganna á hann ekki rétt á biðlaunum. Ef ráðningarrof verður ekki, t.d. ef starfsmaður hefur farið í veikindaleyfi eða námsleyfi getur hann átt rétt til biðlauna. Starfsmaður á rétt til biðlauna er nema launum í sex mánuði hafi hann verið í þjónustu ríkisins skemur en í 15 ár en ef lengur, þá í 12 mánuði. Tekjur sem starfsmaður aflar sér á biðlaunatíma koma til frádráttar biðlaunum. Ef starfsmaður hafnar sambærilegu starfi á hann ekki rétt á biðlaunum. Í þessu tilfelli er ekki talið að starfsmanni sé boðið sambærilegt starf á þeirri forsendu einni að starf hjá hlutafélagi er ekki sambærilegt við starf hjá ríkinu. Almennt flyst réttur til biðlauna ekki til hlutafélagsins en gerir það í þessu tilfelli fram til 31.12.2009. Líklegt er að þessi réttur gildi einungis um þá starfsmenn sem eru í stöðum sem verða lagðar niður á tímabilinu en ekki fyrir aðra. Við þessu þarf þó að fá skýr svör.

Samkvæmt aðilaskiptalögum halda starfsmenn sömu launakjörum og þeir njóta í núverandi starfi þar til ráðningar- og kjarasamningar renna út eða er sagt upp. Óheimilt er að semja um ný ráðningarkjör við starfsmann vegna aðilaskiptanna einna. Nýr vinnuveitandi getur hins vegar samið við launþega um breytingu á kjörum að því marki sem heimilt var maðan á fyrra ráðningarsambandi stóð.

Núverandi ráðningar- og kjarasamningar eru því í fullu gildi þar til þeir renna út, í tilfelli BHM 31. apríl 2008. Samkvæmt því haldast ýmis réttindi óbreytt þar til þeir renna út. Má þar nefna veikindarétt, orlofsrétt, greiðslur í vísindasjóð, fjölskyldu- og styrktarsjóð, orlofssjóð og starfsmenntunarsjóð. Við yfirfærslu til Ríkisútvarpsins ohf. falla niður öll réttindi skv. lögum nr. 70/1996, þar með talin áminningarskylda og því hægt að segja starfsmönnum upp án þess að gefa ástæðu.

Hvað tekur við eftir að samningstíma lýkur þann 31. apríl 2008 er óljóst. Nauðsynlegt er að fá skýr svör um það frá ráðuneytinu, stjórn fyrirtækisins hefur ekki verið skipuð.

Aðild að lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins er mesta hagsmunaatriðið. Þeir sem eru í B-deild geta haldið einstaklingsaðild og greiða iðgjöld m.v. þau laun sem þeir höfðu þegar starfið var lagt niður og iðgjöldin og réttindaávinnsla verða m.v. meðalbreytingar á föstum launum opinberra starfsmanna en iðgjöld af hækkunum launa einstaklings umfram það renna annað. Þeir sem eru í A-deild og á miðjum aldri eiga umtalsverðra hagsmuna að gæta með að halda þeirri aðild. Til að halda þeirri aðild þurfa þeir að vera félagsmenn í stéttarfélagi sem á aðild að LSR og vinnuveitandi að fallast á að greiða þangað. LSR er með jafna réttindaávinnslu meðan flestir lífeyrissjóðir eru með aldurstengda ávinnslu. Fyrir starfsmann sem skiptir úr LSR yfir í annan sjóð (s.s. Lífeyrissjóð Verzlunarmanna eða Söfnunarsjóð lífeyrisréttinda) á miðjum aldri getur sú breyting ein og sér kostað um 15% lækkun lífeyris og er þá ekki tekið tillit til lægri greiðslna frá vinnuveitanda (þ.e. 11,5% í stað 8%). Þetta eru umtalsverðir hagsmunir sem geta haft áhrif á ákvörðun um val á vinnu.

Orlofsréttindi á almennum vinnumarkaði eru lakari en hjá því opinbera. Orlofsréttindi geta hæst orðið 28 dagar eftir 10 ára vinnu hjá sama fyrirtæki skv. samningum VR meðan opinberir starfsmenn ná 30 daga réttindum.

Veikindaréttur er meiri hjá því opinbera en á móti kemur að meira er greitt í sjúkrasjóði á almenna markaðnum og réttindi einstaklinga vegna veikinda mun meiri þar en í sjúkrasjóðum opinberra starfsmanna. Ekki þarf því að gera of mikið úr því en þó er rétt að áréttta mikilvægi þess að ef fyrirtækið greiðir í sjúkrasjóði skv. almenna markaðnum að það verði sjúkrasjóður innan BHM þar sem þá öðlast einstaklingurinn rétt strax en þarf ekki að ávinna sér réttindi að nýju eins og væri ef greitt yrði í annan sjóð. Sem dæmi má taka að ef einstaklingur hefur greitt í eitt ár í sjúkrasjóð VR á hann rétt sem nemur tveggja mánaða veikindum en ef hann flyst yfir í sjúkrasjóð BHM á hann strax rétt á greiðslum í 12 mánuði. Snertir vonandi sem fæsta en engu að síður umtalsverð réttindi sem einstaklingur getur glatað.

Greiðslur í orlofssjóð. Haldi einstaklingur ekki stéttarfélagsaðild sinni og greitt verður fyrir hann í annan orlofssjóð glatar hann áunnum réttindum í orlofssjóði BHM og þarf að hefja ávinnslu réttinda að nýju hjá nýju stéttarfélagi.

Telja má að þeir sem nú eru á fyrirframgreiddum launum haldi því skv. aðilaskiptalögunum en þegar samningar renna út þarf að semja um það atriði.

Þetta eru helstu atriði sem snerta núverandi starfsmenn. Fjölmörg önnur álitæfni geta komið upp og er sjálfsagt að reyna að veita svör við þeim.

Rétt er þó að geta þess að undrun vekur hvernig er staðið að þessu samanborið við aðrar breytingar ríkisfyrirtækja í ohf. Sem dæmi má nefna að undirbúningur að færslu hluta Flugmálastofnunar yfir í hlutafélag hefur staðið yfir í vel á annað ár, starfsmönnum veittar upplýsingar eftir föngum, fullt samráð haft við starfsmenn og fulltrúa stéttarfélaga með fundarhöldum (bæði í smærri hópum og með öllum starfsmönnum), fulltrúar LSR verið fengnir til að veita persónulegar ráðleggingar o.s.frv. Hér virðist hlutur starfsmanna engu skipta og er það viðhorf stjórnenda gagnvart starfsmönnum umhugsunarefni.