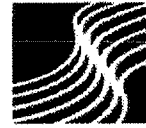


Alþingi
Erfindi nr. P 139/817
komudagur 8.12. 2010



SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

Alþingi
Félags- og tryggingamálanefnd
Austurstræti 8-10
150 REYKJAVÍK

Reykjavík 8. desember 2010

Efni: Umsögn um tillögu til þingsályktunar um fullgildingu samþykktar ILO nr. 158, um uppsögn starfs af hálfu vinnuveitanda, 47. mál

Samökum atvinnulífsins hefur borist ofangreind tillaga til umsagnar. Að mati SA hefur gætt verulegs misskilnings um efni og áhrif samþykktar ILO nr. 158 og telja samtökin því rétt að skýra þá þætti nánar.

Efni samþykktar ILO nr. 158 og áhrif fullgildingar á íslenskan vinnumarkað

Meginregla samþykktarinnar er að vinnuveitendum er bannað að segja upp starfsfólki nema gild ástæða varðandi hæfni eða hegðun starfsmanns eða rekstrarlegar ástæður fyrirtækisins sé fyrir uppsögninni. Hvort gild ástæða sé fyrir hendi er síðan sönnunaratriði hverju sinni. Sönnunarbyrðin hvílir á vinnuveitandanum. Atvinnurekandi þarf því alltaf að réttlæta uppsögn. Þá hefur samþykktin að geyma reglur um framkvæmd uppsagna, andmælarétt og samráð við trúnaðarmenn sem skal eiga sér stað með góðum fyrirvara. Þá er einnig mælt fyrir um fyrirkomulag bótagreiðslna. Þar til viðbótar skal viðkomandi ríki gera ráðstafanir til að koma í veg fyrir að tímabundnar ráðningar séu notaðar til að sniðganga uppsagnarverndina. Sú heimild er því takmörkuð.

Ákvörðun um fullgildingu samþykktarinnar yrði því jafnframt ákvörðun um grundvallarbreytingu íslensks vinnuréttar.

Það er meginregla samkvæmt íslenskum vinnurétti að vinnuveitandi og starfsmaður hafa gagnkvæman uppsagnarrétt að virtum lög- og samningsbundnum uppsagnarfresti. Áður þurftu vinnuveitendur almennt ekki að rökstyðja uppsagnir starfsmanna. Það breyttist með kjarasamningi ASÍ og SA 2008 þar sem samið var um að starfsmaður skuli eiga þess kost að fá upplýsingar um ástæðu uppsagnar. Sjá umfjöllun um þann samning hér að neðan. Ákveðnir hópar njóta engu að síður aukinnar verndar svo sem trúnaðarmenn stéttarfélaga, barnshafandi konur og foreldrar í fæðingarorlofi.

Einkenni og styrkur íslensks vinnumarkaðar hefur löngum verið að hann er tiltölulega sveigjanlegur og þröskuldar í sambandi við mannráðningar fáir. Uppsagnarreglurnar eru ótvírætt afgerandi þáttur hvað það varðar. Fyrirtæki þurfa ekki að hræðast mannráðningar eins og raunin er í þeim löndum sem búa við uppsagnarreglur á borð við þær sem ILO 158 kveður á um. Óhætt er að fullyrða að það hafi skilað sér í betra atvinnuástandi og meiri möguleikum til hreyfanleika á vinnumarkaði en annars hefði orðið.



Þetta vill SA standa vörð um.

Reynslan hefur sýnt að ósveigjanlegar uppsagnarreglur eins og samþykkt ILO nr. 158 felur í sér standa í vegi nýráðninga og draga úr viðbragðsflýti fyrirtækja. Þær hafa því hamlað vexti og nýsköpun. Þetta er vandamál sem Evrópuþjóðir, svo sem Spánverjar, Frakkar og fleiri glíma við í dag og leita því leiða til að auka sveigjanleika sinnar löggjafar. Umræðan í Evrópu í kjölfar kreppunnar snýst því um aukinn sveigjanleika eða svokallað "flexicurity".

Samtök atvinnulífsins eru því ósammála því að leiðin til að standa vörð um hag launafólks sé að herða uppsagnarreglurnar. Samþykkt ILO nr. 158 er frekar til þess fallin að ýta undir uppagnir á erfiðum tímum og dregur jafnframt úr möguleikum fólks til að komast inn á vinnumarkaðinn. Ráðning starfsmanns verður áhættumeiri fyrir fyrirtækið. Ráðningarferillinn verður því þyngri og fólki er síður gefinn kostur á að sanna sig í starfi. Það bitnar einkum á ungu fólki og þeim sem hafa átt við erfiðleika eða heilsufarsvandamál að stríða. Skýrslur OECD sýna líka að aukin vernd gegn uppsögnum leiðir til fjölgunar verktaka, gjarnan í formi starfsmannaleiga, og minni hreyfanleika starfsfólks. Atvinnuleysistímabil manna hafa tilhneigingu til að verða lengri. Það fylgi strangri ráðningarvernd að færri einstaklingar missa vinnu en þeir sem það gera eiga á hættu að vera atvinnulausir lengi. Svo virðist einnig að slíkar reglur nýtist karlönnum á besta aldri best en komi niður á öðrum hópum og sérstaklega ungu fólki. Sjá nánar OECD Employment Outlook 2004, kafla 2, Employment Protection Legislation and Labour Market Performance.

Kröfur ASÍ og sáttin 2008

Sá misskilningur hefur verið ríkjandi að fullgildingin ILO 158 væri leiðin til að tryggja fólki upplýsingar um uppsagnarástæðu og betri réttindi. Í þingsályktunartillögunni er þannig vísað til minnisblaðs félagsmálaráðherra frá 2005 um afstöðu ASÍ. Þar kemur fram að ASÍ telji málið fyrst og fremst snúast um rétt manna til að fá upplýsingar um ástæður uppsagnar og hvort þær byggji á málefnalegum ástæðum. Það fjalli ekki um rétt atvinnurekanda til að segja upp starfsmönnum. Þannig voru kröfur ASÍ og við þeim var orðið í kjarasamningum 2008 þar sem starfsmönnum var tryggður réttur til upplýsinga um ástæðu uppsagnar, sjá meðfylgjandi samningsákvæði. Jafnframt gengu ASÍ og SA frá eftirfarandi bókun sem felur í sér að sátt hafi náðst með aðilum um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði.

Bókun 2008

um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði

Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 hefur náðst sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Starfsmaður á samkvæmt því rétt á viðtali við vinnuveitanda sinn um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur vinnuveitanda er háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.



Áhrif núverandi aðstæðna á vinnumarkaði

Ofangreind bókun er í fullu gildi enda hafa fyrri ályktanir um fullgildingu ILO 158 ekki verið ítrekaðar síðan á ársfundum ASÍ. Við núverandi aðstæður á vinnumarkaði skiptir sköpum fyrir fólk og fyrirtæki að möglegt sé að bregðast hratt við breyttum aðstæðum til að geta tryggt sem flestum áframhaldandi atvinnu. Þar hafa fyrirtæki almennt staðið sig nokkuð vel. Atvinnuleysistölur hér á landi eru svo dæmi sé tekið í lægri kantinum miðað við aðstæður borið saman við flest nágrannalönd okkar. Fullgilding ILO 158 vinnur gegn slíkum markmiðum.

Fullgildingar ríkja á samþykkt ILO nr. 158

Samþykkt ILO um bann við uppsögnum, nr. 158, hefur átt afar erfitt uppdráttar enda meingölluð. Þótt samþykktin hafi verið í gildi í yfir 20 ár hafa aðeins 35 af 183 aðildarríkjum ILO fullgilt hana þar af aðeins 9 af 27 af aðildarríkjum ESB, sbr. meðfylgjandi yfirlit. Til samanburðar má nefna að samþykkt ILO nr.87 um félagafrelsi er fullgilt af af 150 ríkjum, samþykkt nr. 98 um réttinn til að semja sameiginlega af 160 ríkjum og jafnréttissamþykktin nr. 111 af 169 ríkjum.

Samþykkt ILO nr. 158 hefur reynst of ósveigjanleg til að aðildarríkin hafi talið sér fært að fullgilda hana og gildir það eins um ríki með nokkuð stífa uppsagnarvernd. Eins og fram er komið svara reglur samþykktarinnar heldur ekki þeim kröfum sem nú eru gerðar til sveigjanleika og hreyfinga á vinnumarkaði. Besta verndin fyrir starfsmenn er gott atvinnuástand. Reglur samþykktarinnar stuðla ekki að því markmiði.

Rétt er að benda á að Danmörk sem eru líkust Íslandi í laga- og vinnréttarlegu tilliti af grannlöndum okkar hefur ekki fullgilt tilskipunina. Þar eru uppsagnarreglurnar umsamdar í kjarasamningum, eru all sveigjanlegar og uppfylla ekki kröfur samþykktar ILO nr. 158.

Samtök atvinnulífsins mæla því eindregið gegn fullgildingu samþykktar ILO nr. 158 um uppsögn starfs af hálfu vinnuveitanda.

Virðingarfyllst,

Hrafnhildur Stefánsdóttir
yfirlögfræðingur

Fylgiskjöl:

Samningur ASÍ og SA um uppsögn ráðningarsamninga frá 2008.

Yfirlit yfir fullgildingu ríkja á samþykkt ILO, nr. 158.



SAMTÖK ATVINNULÍFSINS

Aðsetur:
Borgartún 35
105 Reykjavík

Sími:
591 00 00

Bréfsími:
591 00 50

Netfang:
sa@sa.is

Veffang:
www.sa.is



Convention No. C158

(Source: ILOLEX - 8. 12. 2010)

[Print table](#)

Country	Ratification date	Status
<u>Antigua and Barbuda</u>	16:09:2002	ratified
<u>Australia</u>	26:02:1993	ratified
<u>Bosnia and Herzegovina</u>	02:06:1993	ratified
<u>Brazil</u>	05:01:1995	denounced on 20:11:1996
<u>Cameroon</u>	13:05:1988	ratified
<u>Central African Republic</u>	05:06:2006	ratified
<u>Democratic Republic of the Congo</u>	03:04:1987	ratified
<u>Cyprus</u>	05:07:1985	ratified
<u>Ethiopia</u>	28:01:1991	ratified
<u>Finland</u>	30:06:1992	ratified
<u>France</u>	16:03:1989	ratified
<u>Gabon</u>	06:12:1988	ratified
<u>Latvia</u>	25:08:1994	ratified
<u>Lesotho</u>	14:06:2001	ratified
<u>Luxembourg</u>	21:03:2001	ratified
<u>The former Yugoslav Republic of Macedonia</u>	17:11:1991	ratified
<u>Malawi</u>	01:10:1986	ratified
<u>Republic of Moldova</u>	14:02:1997	ratified
<u>Montenegro</u>	03:06:2006	ratified
<u>Morocco</u>	07:10:1993	ratified
<u>Namibia</u>	28:06:1996	ratified
<u>Niger</u>	05:06:1985	ratified
<u>Papua New Guinea</u>	02:06:2000	ratified
<u>Portugal</u>	27:11:1995	ratified
<u>Saint Lucia</u>	06:12:2000	ratified
<u>Serbia</u>	24:11:2000	ratified
<u>Slovakia</u>	22:02:2010	ratified
<u>Slovenia</u>	29:05:1992	ratified
<u>Spain</u>	26:04:1985	ratified
<u>Sweden</u>	20:06:1983	ratified
<u>Turkey</u>	04:01:1995	ratified
<u>Uganda</u>	18:07:1990	ratified
<u>Ukraine</u>	16:05:1994	ratified
<u>Bolivarian Republic of Venezuela</u>	06:05:1985	ratified

<u>Yemen</u>	13:03:1989	ratified
<u>Zambia</u>	09:02:1990	ratified

Ratified: 35 Conditional ratification: 0 Declared applicable: 0 Denounced: 1

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

For further information, please contact the International Labour Standards Department NORMES by email:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 International Labour Organization ILO

[Disclaimer](#)

webinfo@ilo.org

Uppsögn ráðningarsamninga

Kafli kjarasamninga um „Framkvæmd uppsagna“ breyttist og hljóði svo:

Almennt um uppsögn

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

Viðtal um ástæður uppsagnar

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í fæðingarorlofi, starfsmenn sem til tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

Viðurlög

Brot gegn ákvæðum þessa kafli geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.



Bókun með samkomulagi um uppsögn ráðningarsamninga

Með samkomulagi ASÍ og SA dags. 17. febrúar 2008 hefur náðst sátt milli aðila um fyrirkomulag uppsagna á vinnumarkaði. Starfsmaður á samkvæmt því rétt á viðtali við vinnuveitanda sinn um ástæður uppsagnar, óski hann þess. Áréttað er að frjáls uppsagnarréttur vinnuveitanda er háður vissum takmörkunum, lögum samkvæmt. Aðilar eru einnig sammála um að stuðla að góðri framkvæmd uppsagna á vinnumarkaði og munu í því skyni vinna sameiginlega að gerð fræðsluefnis sem lokið skal við fyrir árslok 2008.

Tilgreining yfirvinnu

Aðilar eru sammála um að inn í samningstexta kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um „Ráðningarsamninga og ráðningarbréf“ komi viðbót við tölulíð 8.

Núverandi ákvæði:

8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.

Breytt ákvæði:

8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, **mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð af**, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.

Desemberuppbót – orlofsuppbót

Aðilar eru sammála um að samræma samningstexta almennra kjarasamninga aðildarsamtaka ASÍ og SA þar sem fjallað er um desemberuppbót með þeim hætti sem hér segir.

1. Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

kr. Xx.xxx árið 2008,

kr. Xx.xxx árið 2009,

kr. Xx.xxx árið 2010,

kr. Xx.xxx árið 2011.

Uppbótin greiðist eigi síðar en 15.12 ár hvert miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember. Heimilt er með samkomulagi við starfsmann að uppgjörstímabil sé frá 1.12 til 30.11 ár hvert í stað almanaksárs.

Lokaákvæði

Þau sameiginlegu mál, sem hér eru tilgreind, verða hluti þeirra kjarasamninga sem undirritaðir eru 17. febrúar 2008 milli Samtaka atvinnulífsins og hlutaðeigandi stéttarféлага. Samningsumboð vegna annarra féлага fer skv. samningi aðildarféлага ASÍ um sameiginleg mál. Rísi ágreiningur með aðilum ræður texti þessa skjals.

Reykjavík 17.02 2008

F.h. Samninganefndar ASÍ
um sameiginlega mál vegna
hlutaðeigandi stéttarféлага
skv. lokaákvæði.

[Handwritten signatures]
Ingibjörg R. Lyngsmundsdóttir
Váfríður Gunnarsson
Pjetur Steinar
Hilmarur í Skólum
Díu Hjón Helmansson
Sveinur Einarsson
Sveinur Daníelsson
Hjörtur Þorgeirsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins

[Handwritten signatures]
Ingimundur Þorsteinsson
Hilmarur í Skólum
Einar Þorsteinsson
Haraldur G. Sigurðsson
Ólafur Þorsteinsson
Jón Róbert Þorsteinsson