

Kæri félagi,

Nýlega kynnti ríkisstjórnin áform sín um afnám áminningarskyldu ríkisstarfsmanna. Við, samtök og stéttarfélög ríkisstarfsmanna, höfum brugðist hart við þessum áformum þar sem að þau fela í sér skerðingu réttinda fólks. Þinna réttinda.

Það væri skref aftur á bak ef áminningarskyldan væri afnumin. Áminningarskyldan er afrakstur baráttu þeirra sem á undan okkur komu til að tryggja að ekki sé hægt að segja fólki upp án gildrar ástæðu. Í öllum þeim löndum sem við berum okkur helst saman við gilda einhverjar takmarkanir á uppsagnarheimildum stjórnenda, bæði á almennum og opinberum vinnumarkaði. Þess vegna er mikilvægt að við stöndum saman til að verja þau réttindi sem hafa náðst og tryggja að réttindi og skyldur starfsfólks fái ávallt málefnalega meðferð.

Engin greining, gögn né sannfærandi rökstuðningur liggur fyrir um nauðsyn þess að lögunum sé breytt. Það er mjög óvenjulegt að svo umfangsmiklar tillögur til breytinga á lögum séu svona illa undirbúnar og án samráðs.

Í lengri tíma hafa hagsmunasamtök fyrirtækja ranglega haldið því fram að ekki sé hægt að segja upp starfsfólki ríkis og sveitarfélaga sem ekki stendur sig í starfi. Þá hafa þau beitt sér gegn styttingu vinnuvikunnar og lengra sumarfríi fólks að svo þau þurfi ekki að tryggja starfsfólki á almennum vinnumarkaði sambærileg réttindi.

Áminningarskyldan er mikilvægt stjórnþæki sem miðar að því að leiðrétta frammistöðu og gefa starfsfólki raunhæft tækifæri til að bæta sig. Með henni er tryggt að mál séu leyst með málefnalegum hætti áður en gripið er til frekari aðgerða. Það er skýrt að hafi starfsmaður fengið áminningu getur næsta skref verið uppsögn. Vandinn liggur því fremur í því að stjórnendur nýta ekki þetta mikilvæga úrræði sem skyldi. Áminningin er ekki hindrun, heldur verkfæri til úrbóta.

Því ættu stjórnendur að beina sjónum sínum að því að beita áminningarskyldunni í samræmi við tilgang hennar, í stað þess að leitast við að afnema hana. Markmið áminningarskyldunnar er að tryggja að stjórnendur taki upplýstar og málefnalegar ákvarðanir, en ekki ákvarðanir byggðar á geðþótta eða misbeitingu valds. Hún verndar starfsfólk gegn óréttlæti, klíkumyndun og ógnarstjórnun. Nýleg dæmi um slíkt misferli innan opinberra stofnana í Bandaríkjunum eru víti til varnaðar.

Kær kveðja,

*Helga Rósa Másdóttir formaður Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga, Magnús Þór Jónsson
formaður Kennarasambands Íslands og Sonja Ýr Þorbergsdóttir formaður BSRB.*