



Breytingartillögur og greinargerð frá  
launanefnd Starfsmannafélags  
Reykjavíkurbæjar við samþykkt um laun og  
starfskjör starfsmanna Reykjavíkurbæjar frá  
launamálanefnd bæjarstjórnar Reykjavíkur  
í nóvember 1939

---

Bjarni Benediktsson – Breytingartillögur og greinargerð frá launanefnd Starfsmannafélags  
Reykjavíkurbæjar við samþykkt um laun og starfskjör starfsmanna Reykjavíkurbæjar frá  
launamálanefnd bæjarstjórnar Reykjavíkur í nóvember 1939

Tekið af vef Borgarskjalasafnsins

---

[bjarnibenediktsson.is](http://bjarnibenediktsson.is)

Einkaskjalasafn nr. 360

Stjórnmalamaðurinn

Askja 2-7, Örk 5

©Borgarskjalasafn Reykjavíkur

BREYTINGARTILÖGUR

og greinargerð

frá launamálanefnd Starfsmannafélags Reykjavíkurbæjar

við

Samþykkt um laun og starfskjör starfsmanna Reykjavíkurbæjar

frá

launamálanefnd bæjarstjórnar Reykjavíkur.

Reykjavík.

Nóvember.

1938.

Álit launamálanefndar

Starfsmannafélags Reykjavíkurbæjar

um samþykkt um laun og starfskjör fastra starfsmanna

Reykjavíkurbæjar.

Álit.

Launamálanefnd Starfsmannafélags Reykjavíkurbæjar lítur svo á, að fyrirbyggjandi frumvarp um samþykkt um laun og starfskjör fastra starfsmanna Reykjavíkurbæjar sé að ýmsu leyti til bóta frá núverandi ástandi, og þó sérstaklega sú viðleitni, sem þar kemur fram, að flokka laun allra starfsmanna, en hefir hinsvegar ýmislegt við frumvarpið að athuga, og leyfir nefndin sér með eftirfarandi breytingartillögum ásamt greinargerð, að bera fram álit sitt um hið helsta, er hún telur til bóta.

Breytingartillögur:

1.gr. Til viðbótar síðustu málsgrein komi:

"utan launaflokka, auk þeirra, sem tilgreindir eru í 18.gr."

2.gr. Upphaf greinarinnar orðist svo:

- a) "Allir fastir starfsmenn, sem taka laun eftir launaflokkum skv. 18.gr. samþykktar þessarar, og sem ekki eru ráðnir samkv. sérstökum lögum, skulu ráðnir af nefnd, skipaðri 3 mönnum úr bæjarstjórn, kosnum hlutfallskosningu í byrjun hvers kjörtímabils, í fyrsta sinn á fyrsta fundi bæjarstjórnar eftir gildistöku samþykktar þessarar, forstjóra þeirrar bæjarstofnunar, sem starfsmaðurinn er ráðinn til og einum fulltrúa úr flokki starfsmanna sjálfra eftir reglum samþykktum af bæjarráði. Bæjarráðið skipar formann nefndarinnar. Fastir starfsmenn skulu fá skipunarbréf frá borgarstjóra, þegar þeir hafa verið skipaðir í stöðurnar"

b) Önnur málsgrein:

Heimilt er að krefjast .. o.s.frv. .. falli niður.

c) Við greinina bætist:

Við gildistöku samþykktar þessarar skulu allir þeir, er þá taka mánáðar-  
laun, og uppfyllt hafa skilyrði <sup>um</sup> setningartíma, fá skipunarbráf.

3-gr. Greinin orðist svo:

Þejarráð ákveður hvener stöðu skal auglýsa til umsóknar, og þá skal staðan auglýst með a.m.k. hálfsmánaðar fyrirvara. Ef þejarráð lftur svo á, að skipa skuli stöðuna með uppfærslu innan starfsgreinarinnar eða hliðstæðum starfsgreinum, auglýsist staðan á þeim vettvangi einum eða í málgaoni Starfsmannafélags Reykjavíkurþejar með sama fyrirvara. Eigi yfirmaður starfsgreinarinnar ekki sæti í ráðninganefnd, eða stað er veitt með uppfærslu, skal jafnan leitað umsagnar hans, áður en menn eru settir og skipaðir í fastar stöður.

4-gr.

a) 1.töluliður: "eða hafi jafnrétti við þá" falli burtu.

b) Á eftir 1.töluliði komi nýr liður, sem orðist svo:

2.töluliður: Áð þeir séu búsettir innan þejartakaarkanna, nema starf þeirra sé bundið við starfrækslu þejarsins í öðrum sveitum.

Síðan breytist röð töluliða,

2.töluliður verði 3.töluliður

3.töluliður verði 4.töluliður

4.töluliður verði 5.töluliður

c) Niðurlag greinarinnar frá "nema þejarstjórn hverju sinni samþykki"

orðist svo: "nema þær eigi að verulegu leyti fyrir heimili að sjá. Undanþágu frá þessu ákvæði getur þejarstjórn veitt"

5-gr.

a) Í upphafi greinarinnar falli burt orðin: "svo" og "að hann sé rétt- rækur þessvegna"

Áðaltillaga:

b) Önnur málsgrein frá "Hinsvegur er heimilt að segja skipuðum föstum starfsmanni upp - - " að " - - skjóta málinu til hinna reglulegu dómstóla" falli burt.

Til vara:

Greinin byrji svo:

- A) Hinsvegjar er heimilt að segja skipuðum röstum starfsmanni upp stöðu hans, ef staðan er lögð niður sökum óviðráðanlegra breytinga á starfrestri bæjarins. Skal starfsmanni í þessum tilfellum o.s.frv.
- B) Orðin: "ef við verður komið" falli niður.
- C) Í stað "annar af starfsmannafélagi" komi "annar af Starfsmannafélagi Reykjavíkurbæjar".
- D) Í stað "af hæstarétti" komi "af lögmanninum í Reykjavík".
- E) Orðin: "eða á hann engar skaðabætur o.s.frv." falli burt.
- c) Í stað "nema bæjarstjórn samþykki" komi "nema hún eigi að verulegu leyti fyrir heimili að sjá, eða bæjarstjórn geri undanþágu um íframlaldandi starf hennar.
- d) Í stað "ef þörf krefur" komi "ef óviðráðanlegar breytingar á starfrestri bæjarins í viðkomandi starfsgrein krefjast"...Við greinina bætist:
- e) "Starfsmanni er skylt að gegna um stundarsakir betur launadri stöðu innan sömu starfsgreinar, og ber honum, ef starfið varir lengur en fjórar vikur, full laun, sem stöðunni fylgja með tilliti til starfsaldurs, fyrir starfstíma þar fram yfir".
- 7.gr. Orðin "eða aðstöðu" falli burt.
- 8.gr. Í stað "sú ósamrýmanleg starfi hans" komi: "skerði starfsmöguleika hans í þágu bæjarfélagsins eða sú honum ósamboðin sem starfsmanni bæjarins".
- Í stað "þóknun" komi "aukaþóknun", í stað "störf" komi: "bein störf".
- 9.gr. Við greinina bætist:
- "Allar sjálfráðar tafir frá ákveðnum starfstíma skulu reiknaðar til frádráttar af mánaðarlaunum eftir sama kauptaxta og gildir um yfirvinnu".
- 10.gr. Greinin orðist svo:
- Brot gegn þessum kafla varðar skriflegri áminningu eða umvöndun frá

næsta yfirmanni starfsmanns, sem í hlut á. Gerist hinsvegar starfsmaður sekur um mikil afglöp eða vanrækslu í starfi sínu, ítrekaða óstundvísi án lögmætra forfalla, áberandi ölvun í starfstíma eða ósamilega framkomu í starfinu, eða utan þess, reynist óhæfur að gegna starfinu viðumanlega af sjálfráðum orsökum, eða brýtur af sér þá virðingu eða tiltrú, sem staðan krefur, skal næsti yfirmaður starfsmannins aðvara hann skriflega, en síðan, ef aðvörðunin ber engan árangur, kæra framferði starfsmannins til forstjóra viðkomandi starfsgreinar, sem sendir kærna ásamt wasogn sinni til bæjarráðs, sem ákveður hvort ráðningarnefnd skuli taka málið fyrir, og er ráðninganefnd þá heimilt að segja starfsmanni upp án venjulegs uppsagnarfrests. Eigi má þó vikja föstum starfsmanni úr starfi af framangreindum ástæðum fyrr en honum hefir verið gefið teki- færi til að bera fram skriflegar varnir fyrir ráðninganefnd, og hafi honum þá verið tilkynnt efni kærunnar, nafn kæranda og allar upplýsingar, sem kærna er byggð á. Brottvikningin og ástæðurnar fyrir henni skulu birtar hlutaðeigandi starfsmanni skriflega. Þangað til endanleg ákvörðun er tekin um brottvikninguna, ber starfsmanni full laun.

11. gr.

- a) Á eftir: "rétt til fullra launa" komi: "Sama rétt eiga þarnsalandi konur í föstum stöðum".
- b) Í stað orðanna: "vegna starfsemi sinnar - - af þeim ástæðum óvinnufær" komi: "af ástæðum sem ekki eru sjálfskaparvíti".
- c) Á eftir: "eftirlaunasjóður Reykjavíkurbæjar" komi: Deyi fastur starfsmaður greiddist ekkju hans eða börnum mánaðarlaun hans á næsta útborgunardegi sem útfararstyrkur.
- d) Í eftir greininni komi: Orsakist veikindi eða slys af ófullnægjandi vinnuskilyrðum, lélegum skrifstofuhúðum, eða nokkrum þeim ástæðum, sem skoðanamunur kann að verða um, getur starfsmaður skotið kröfu sinni um sjúkdómsbætur til dómstóls, er sé skipaður lækni, tilnefndum af

starfsmanninum sjálfum, sérfræðingi, skipuðum af bæjarráði og lögfræðingi, skipuðum af lögmanninum í Reykjavík. Allan kostnað við rannsókn út af sjúkdómsbótum ber bæjarsjóður.

12.gr.

a) Orðin: "og skyldu" falli burt.

b) Á eftir fyrstu málsgrein komi:

"Forstjórum bæjarstofnana, borgarritara, skrifstofustjórum og deildarstjórum, er heimilt að skylda einstaka starfsflokka til að nota rétt þeirra til sumarleyfa".

c) Við greinina bætist:

Giftar konur í þjónustu bæjarins eiga rétt á, ef ástæður leyfa, að fá daglegan vinnutíma stytta um helming, enda lækki að sama skapi launin. Heimilt er bæjarráði að veita öðrum föstum starfsmönnum niðurfærslu á störfum þeirra gegn samsvarandi niðurfærslu á launum. Hafi slíkt leyfi verið notað lengur en 3 ár getur hlutabæigandi ekki fengið daglegan vinnutíma sinn færðan upp í fullan vinnutíma, nema með leyfi bæjarráðs"

13.gr. Fyrri málsgrein orðist svo:

Lengd sumarleyfa ákveðst þannig:

Eftir störfum

Eftir þjónustualdri:

allt að

10 ára 10-15 ára 15-20 ára 20 ára og yfir

Forstjórar bæjarstofnana 21 vinnud. 28 vinnud. 28 vinnud. 28 vinnud.

Allt skrifstofufólk, og aðrir, sem hafa innisetur, auk þess lögregluþjónar, sótarar, hreinsunarmenn kyndarar og aðrir, er gegna óhollustu störfum

14 - 21 - 28 - 28 -

Aðrir starfsmenn

14 - 14 - 21 - 28 -

14.gr. Greinin orðist svo:

a) "Starfsmenn bæjarins mynda með sér félagsskap til þess að gæta hags-

muna sinna. Heitir félagið Starfsmannafélag Reykjavíkurbæjar og er fulltrúi fastra starfsmanna gagnvart stjórnarvöldum bæjarins um laun og starfskjör í heild. Hinsvegar hefir félagið ekki íhlutunarrétt um setningu og skipun starfsmanna fram yfir það, sem segir í samþykkt þessari.

b) Í stað "félag starfsmanna" komi: "Starfsmannafélag Reykjavíkurbæjar".

16. gr. Aðaltillaga:

a) Þriðja málsgrein: "Á meðan starfsmenn o.s.frv." falli burt.

Varatillaga:

Á eftir: "sem þeir heyra undir" komi: "í 3 hæztu launaflokkunum, en full laun í þeim lægri".

b) Í stað "aldrei byrja með lægri launum o.s.frv." komi: "byrja á sama aldursþrepi innan hins nýja launaflokks og hann var á í hinum fyrri".

c) Við greinina bætist:

"Ef starfsmaður er færður niður í föstum launum vegna samþykktar þessarar eða breytinga á henni, ber honum réttur til persónulegra launauppbóta jöfnum mismun á fyrri launum og launum, sem honum ber samkv. þessari reglugerð eða breytinga á henni, með viðauka, sem nemur meðal hundradshækkun fastra launa eftir launasamþykktinni.

Þegar starfsmaður vegna heilsubrests, eða af öðrum honum ósjálf-ráðum ástæðum, er skipaður í lakar launaða stöðu, en hann áður gegndi, ber honum persónuleg launauppbót, er nemi mismun á launum hans í þeirri stöðu, er hann áður gegndi og launum, er fylgja hinni nýju stöðu samkv. launasamþykkt þessari.

Ef starfsmaður, er skiptir um stöðu, missir nokkurs í nettó-peningalaunum við það, að frádráttur vegna þjónustubústaðar hækkar, ber honum sem persónuleg launauppbót, það sem hann missir við skiftin. Ef einhver af öðrum ástæðum missir einhvers í við stöðuskifti, getur þejarráð bætt honum upp tjónið, að fullu eða nokkru leyti með því, að



veita honum persónulega launauppbót. Persónulegar launauppbætur falla niður, ef eigi er söðruvísi ákveðið af bæjarstjórn, að fullu eða nokkru, þegar hlutaðeigandi fær aldursuppbætur, eða við skipun í betur launaða stöðu, þó eigi meir en hækkuninni nemur.

18.gr.Orðist svo:

Niðurröðun starfa og starfsgreina sé þessi:

Utan launaflokka:

Forstjóri Rafmagnsveitu ..... Kr.

Forstjóri Hafnarinnar ..... Kr.

Bæjarverkfræðingur ..... Kr.

Borgarritari ..... Kr.

Um frekari breytingar vísast til sjerstakrar greinargerðar.

19.gr.

a) Önnur málsgrein. "Engar ívilnanir o.s.frv." falli niður.

b) Á eftir "mati til skatts" komi: "þannig að frídráttur nemi 2/3 af matinu fyrir 5 lægstu launaflokkana, en 4/5 fyrir þá hærri, enda sé húsnæðið miðað við þarfir starfsmanns".

20.gr.áðaltillaga:

Eftir "árlega fá mistalningsfé" komi: mistalningsfé 1/5 o/oo af heildarumsetningu, og aðrir gjaldkerar mistalningsfé í sama hlutfalli við heildarumsetningu sjóða þeirra, þó ekki yfir 1000 krónur.

Varatillaga:

Orðin: Bæjargjaldkeri skal árlega fá" falli burt.

21.gr.

a) Við fyrri málsgrein bætist: "í samráði við Starfsmannafélag Reykjavíkur-  
bæjar eða fulltrúa þess og forstjóra bæjarstofnana. Skulu reglurnar prentaðar með samþykkt þessari og afhentar öllum föstum starfsmönnum.

Síðari málsgrein orðist svo:

b) Fastir starfsmenn í 3.launaflokk og með hærri launum eiga ekki rétt

í yfirvinnulaunum fyrir yfirvinnu, sem nauðsynleg er til að lúka við þau störf, sem leiða af stöðu þeirra. Ef þessum starfsmönnum eru falin aukaleg störf, sem leiða af sér yfirvinnu, skal bæjarráð ákveða, hvort vinnan er þess eðlis, að hana beri að launa aukalega. Aðrir fastir starfsmenn eiga rétt á yfirvinnulaunum fyrir störf, sem þeim eru falin af yfirmönnum utan venjulegs vinnutíma. Yfirvinnulaun miðist við tíma-kaup 1/180 af mánaðarlaunum hlutaðeigandi með 25% viðauka fyrir fyrstu 3 stundirnar; en með 50% viðauka fyrir það, sem fram yfir er 3 stundir. Fyrir yfirvinnu um nætur frá kl. 21 til kl. 8 og fyrir vinnu á dögum næst á undan stórhátíðum svo og fyrir vinnu á sunnudögum og helgidögum greiðast yfirvinnulaun með 75% viðauka. Fyrir að mæta til þjónustu samkv. skipun greiðist yfirvinnuþóknun samsvarandi 1 vinnustund. Ef bæjarráð telur hentugt getur það ákveðið taxa, er gildi í ákvæðisvinnu fyrir ákveðna tegund vinnu. Sérhver starfsmaður er skyldur að vinna yfirvinnu í sígni starfsgrein eftir fyrirætlunum yfirmanns, ef vinnan fer eigi fram úr 25 stundum á mánuði. Engum má fela meiri yfirvinnu en 30 stundir á einum mánuði, nema með leyfi borgarstjóra eða hlutaðeigandi forstjóra. Yfirvinnutími reiknast í heilum stundum, hálf stund eða meira reiknist sem ein yfirvinnustund, minna en hálf stund reiknist ekki. Einn hálf tími í beinu samhengi við venjulegan vinnutíma reiknast ekki sem yfirvinna. Reikninga fyrir yfirvinnu skal sundurliða, þannig að séð verði á hvaða dögum yfirvinnan er framkvæmd, hve margar stundir koma á hvern dag og og á hvaða tíma dags unnið er. Eigi má án leyfis borgarstjóra eða hlutaðeigandi forstjóra, í umboði þeirra borgarritara eða deildarstjóra, setja starfsmann til yfirvinnu á þeim tíma dags eða á þeim dögum, sem 75% viðaukinn gildir. Samþykki til slíks ber því aðeins að veita að sannanlegt sé, að hjá því verði eigi komist. Meiri háttar aukalega vinnu ber eigi að fela starfsfólki í yfirvinnu heldur að ráða til þess sérstaka

aðstoðarmenn. Sama gildir um fóst störf, sem starfsfólk eigi fær komist yfir á venjulegum vinnutíma.

22.gr. í stað: "starfsmannafélaginu" komi: Starfsmannafélagi Reykjavíkurbæjar"

23.gr. Greinin orðist svo:

Launin samkv. 17.gr. skulu, með þeim takmörkunum, sem felast í þessari grein, jafnan miðast við vísitölu Hagstofunnar yfir framfærslukostnað 5 manna fjölskyldu í Reykjavík pr. 1. okt. ár hvert, þannig að hækkun á vísitölunni, sem nemur  $2\frac{1}{2}\%$ , en undir  $7\frac{1}{2}\%$  miðað við vísitöluna 1. okt. 1938 leiði af sér 5% launahækkun í öllum launaflokkum. Hækkun frá  $7\frac{1}{2}\%$  til  $12\frac{1}{2}\%$  leiðir af sér 10% hækkun á sama hátt og þannig áfram. Hækkun á vísitölunni, sem nemur minna en  $2\frac{1}{2}\%$  miðað við vísitöluna 1938, hefir ekki áhrif á launin. Lækkunir á verðvísitölunni hafa áhrif á launin sem hér greinir; Lækkunir á verðvísitölunni, sem ekki fara niður úr verðvísitölunni 1. okt. 1932, hafa ekki áhrif á hana. Lækkunir frá  $2\frac{1}{2}\%$  til  $7\frac{1}{2}\%$  miðað við vísitöluna 1. okt. 1932 orka 5% launalækkun og skulu frekari launalækkunir, Lækka launin með sama hraða og hækkunir upp á við. Launabreytingar, sem hreyfingar í verðlagsvísitölunni leiða af sér, koma til framkvæmda á útborgunardegi frá 1. jan. til 1. des. næstan á eftir birtingu verðlagsvísitölnnar, sem launabreytingum valda.

Launasamþykkt þessi skal í gildi vera meðan Bæjarstjórn Reykjavíkur eða Starfsmannafélag Reykjavíkurbæjar óskar eigi endurskoðunar. Ósk um endurskoðun skal birt fyrir 1. júlí, ef endurskoðun á að fara fram á árinu, og getur eigi endurskoðun launasamþykktar öðlast gildi fyrr en 1. janúar næstan á eftir.

Greinargjörð:

Aðalsjónarmið.

Samþykkt sú, sem gerð verður um laun og starfskjör fastra starfsmanna Reykjavíkurbæjar með staðfestingu frumvarps þessa, er hin eina algjöra endurskoðun, sem fram hefur farið á launareglugjörð bæjarins síðan 1919. Má öllum vera ljóst, að á þeim tíma hafa gagngerðar breytingar orðið á bæjarrekstrinum, stöður skapast, sem ekki voru til áður, stöður breyt, og verðlagsbreytingar orkað almennri launahækkun langt fram yfir það, sem ákvæði launareglugjörðarinnar leyfðu. Þetta kemur og ljóslega fram í því, að á tímabilinu hafa fjölda margar nýjar stöður verið skipaðar utan launaflokka reglugjörðarinnar og innan launaflokkanna hefur ekki verið fylgt ákvæðum um aldursuppbætur, heldur iðulega leyfðar hækkanir um tíma fram. Eins hefur verið samið við heila starfsflokka um launahækkanir, þegar í óefni var komið, launin orðin ófullnægjandi sökum dýrtíðar, eða launakjörin þöldu ekki samhburð við launakjör í öðrum svipuðum starfsgreinum. Ált þetta hefir skapað þann glundroða, að það setti ekki að vera eftirsóknarvert, að stofna til nýrrar samþykktar, sem dagaði jafn átakanlega uppi og launareglugjörðin frá 1919, með óárægju starfsmanna á aðra hönd, en vandræði bæjarvaldanna á hina.

Þar sem Starfsmannafélag Reykjavíkurbæjar hefur verið kvatt til samstarfs um fyrirbyggjandi frumvarp launamálanefndar bæjarstjórnar, hlýtur það að verða aðalsjónarmið Starfsmannafélagsins, að málið leysist varanlega á viðunandi hátt fyrir báða aðilja, starfsmenn bæjarins og bæjarstjórn. Bráðabirgðasamþykkt, sem væði aðeins líðandi stund, er ekki lausn, heldur áframhald þeirra vandræðaráðstafana, sem gjörðar hafa verið vegna úreltrar launareglugerðar frá 1919.

Þá hlýtur það að vera annað aðalsjónarmið Starfsmannafélags Reykjavíkurbæjar, að réttur félagsins sé tryggður gagnvart bæjarvöldunum á tilhlýðilegan

hátt, engu síður í launamálum en í stjórna eftirlaunasjóðu. Þessi réttur er því augljósari, sem Starfsmannafélag Reykjavíkurbæjar nær nú til nálega allra starfsmanna bæjarins og því hverfandi lítill líkindi til þess, að nokkru öðru félagi takist að sameina þærri hundruðstölu starfsmanna bæjarins innan vébanda sinna. Hinsvegar er á það að líta, að aðstaða Starfsmannafélags Reykjavíkurbæjar gagnvart bæjarvöldunum, er nokkuð önnur en almennra stéttarféлага gagnvart atvinnurokendum, þar sem það ef til vill er svipt réttindum er felast í löggjöf landsins um vinnuöðilur. Þetta tillit stítt þó ekki að skerða rétt félagsins gagnvart bæjarstjórn, nema síður sé.

Í þriðja lagi hlýtur Starfsmannafélag Reykjavíkurbæjar að leggja áherzlu á, að starfsmenn bæjarins hljóti full laun fyrir störf sín eftir stöðu og vinnustundum engu síður en aðrir starfsmenn eða verkamenn. Þess verður krafist af hverjum starfsmanni, að hann ræki störf sín afdráttarlaust í vinnutíma, en þess verður ekki krafist af honum, að hann leggi fram ókeypis vinnu til handa bæjarfélaginu þar fram yfir. Fríðindi geta að vísu orkað gagnkvæmum vinnuávilnunum, en aldrei fram yfir sanngjart mat, og er eðlilegast að það mat felist í ákvæðum um daglegan vinnutíma, en ekki í ótakmarkaðri skyldukvöð um yfirvinnu (Akkord).

Út frá þessum þremur aðalsjónarmiðum sem launafnd Starfsmannafélags Reykjavíkurbæjar leggur aðaláherzlu á, hefir nefndin leyft sér að gera framanritaðar breytingartillögur við samþykktina o.s.frv., og viljum vör nú gera grein fyrir breytingartillögum vorum grein fyrir grein (sbr.þó sjerstaka athugasemd við 16.gr.).

#### Eintakar greinar.

Um 1.gr. þar sem gætt er ráð fyrir í breytingartillögu við 2.gr. að allir fastir starfsmenn séu ráðnir af sérstakri nefnd, lítur launafnd svo á, að ekki sé tiltökilegt að gera undantöknugar frá þeirri reglu, að minsta

kosti ekki nema að factar reglur séu fyrir því, hvenær bæjarstjórn beri að fara með ráðningarvaldið, og miðar breytingartillagan eingöngu í þá átt.

Í breytingartillögu við 18.gr. eru taldir utan launaflokka: forstjórar hafnar og rafmagnsveitu, bæjarverkfæringur og borgarritari. Þar sem þessir menn bera ábyrgð á störfum sínum gagnvart bæjarstjórn og bæjarráði en ekki öðrum yfirmönnum, þykir rétt að ráðning þeirra sé alveg á valdi bæjarráðs eða bæjarstjórnar. Sama máli gegnir um önnur sviðuð störf, sem myndast kunna, má benda á forstjórastarf við væntanlega hitaveitu og frekari skiftingu æðstu stjórnar bæjarmálefna: fjármálaborgarstjóra, fátækramálaborgarstjóra o.s.frv.

Um 2.gr. Launamálanefnd telur ekki heppilegt að útiloka forstjóra bæjarstofnana, þeirra er starfsmaður er ráðinn til, frá því að hafa bein áhrif á ráðningu starfsmanna, er undir hans stjórn vinna. Hingað til hafa forstjórar verið mikið til einráðir um ráðningu starfsmanna, og er launamálanefnd eigi kunnugt um, að það hafi skapað óánægju. Það virðist vera óþarft að rökstyðja þessa hlið málsins frekar, þar sem kostirnir við að forráðamaður hafi bein áhrif á val starfsmanna sinna virðast vera svo augljósir, að um það geta varla orðið skiftar skoðanir.

Þá gerir launamálanefnd það að tillögu sinni, að starfsmenn hafi fulltrúa í ráðningarnefndinni og mun það mega teljast mjög þýðingarmikið nýmæli og dylst launamálanefnd eigi að slíkt fyrirkomulag hefir mjög mikla kosti í för með sér og væntir nefndin góðra undirtekta forráðamanna bæjarins eftir að þeir hafa íhugað tillöguna gaumgefilega.

Fyrirkomulag þetta er sniðið eftir reglugjörð Bergensbæjar, en þar er ráðningarnefnd samansett af 3 mönnum kosnum af formannaráði, og auk þess eiga sæti í nefndinni fjármálaborgarstjóri og einn fulltrúi starfsmanna.

Launamálanefnd leyfir sér að leiða athygli að eftirfarandi atriðum: Með því að hafa fulltrúa í ráðningarnefnd fá fastráðnir starfsmenn tækifæri til þess að fylgjast með og hafa áhrif, á sjálfsagðan og eðlilegan hátt, á það,

að eigi sé gengið fram hjá vel hafum starfsmönnum, þegar ráðið er í stöður hjá þeim.

Starfsmenn bæjarfélagsins fella sig við og telja hagsmunum sínum eigi á annan hátt betur borgið, en hér er gort ráð fyrir. Ráðning-ráðferðin, sem við er höfð, tryggir fulltunnarrétt Starfsmannafólgs Reykjavíkurbæjar á ótvíræðan en takmarkaðan hátt. Í reglum, sem bæjarráð samþykkir, verður nánar ákveðið um skipun ráðningarnefndar, sem starfar eins og hvor önnur fastanefnd bæjarstjórnar. Þar verður tilgreint hvorjör forstjórar taka sæti í nefndinni, en þeir eru störfum sínum samkvæmt, hinir sömu og taldir eru í greinargerð við l.gr., og of til vill fleiri forstjórar sjálfstæðra starfsgreina. Þá ákveðu reglurnar um kjörgengi og kosningarrétt starfsmanna innan Starfsmannafólgsins, þannig að þeir, sem ráðnir eru eftir lögum og ákveðum öðrum en þeim, sem felast í launasmþykkt þessari, hefðu ekki áhrif á kosningu fulltrúa félagsins í nefndina.

b) Vör lítum svo á að ekki verði krafist af gjaldkerum né lágt launuðum innheimtumönnum að setja fullvegjandi tryggingar, nema þeir séu persónulega tryggðir þriðja manns tryggingu (þjófnadartrygging o.s.frv.) og er hagskvæmt og eðlilegt að hugsa sér, að bættinn kaupir þær tryggingar sjálfur, starfsmönnum að kostnaðarlausu. Ef bæjarstjórn finnur ástæðu til að tryggja gjaldkera og innheimtumenn elikum tryggingum til öryggis, þá þarf ekki órotka heimild til þess að taka slíkt fram í erindiúbréfum þessara starfsmanna, og leggjum vör því til að heimildin sé felld niður.

c) Samþykktin miðar að því að flokka laun allra þeirra sem nú taka fóst laun. Margir þeirra eru skipunarbrótslausir. Viðbóttin við greinina tryggir þeim skipunarbróf.

Um 3.gr. Þó ráðningarvaldið sé falið órotakri nefnd, verður framkvæmdarvaldið óskert í höndum bæjarráðs eða bæjarstjórnar, með því að bæjarráð ákveður hvort og auglýsa skuli nýja stöðu (ov.:býr til embætti) eða stöðu som launar (ov.:lögur niður embætti). Ef stöður losna eða stöðubreytingar

verða, sem gera það kleyft, að hækka nýta og duglega starfsmenn innan starfsgreina sinna eða hliðstæðra starfsgreina þykir rétt að bæjarráð hafi húsbóndarétt til þess að verðlauna þá, sem skara fram úr í starfi sínu.

Ákvæðið um umsögn yfirmanns starfsgreinar er í frumvarpinu og er tekið upp í breytingartillöguna með nauðsynlegum breytingum til samræmis. Um 4.gr.

a)1.tölul. Í hliðstæðum ákvæðum launareglugjörðar Kaupmannahafnarbæjar er ekkert minst í jafnrétti Íslendinga og því virðist ekki ástæða til að hafa jafnréttisákvæðið hér.

b)2.tölul. Það hefur verið gert að fráfararsök, ef starfsmenn bæjarins hafa átt heima í öðrum hræppum, og er því ekki nema sjálfsgagt, að ákvæði um búsetu í bænum sé skilyrði fyrir stöðuveitingu. Ef maður búsettur utan bæjarins er ráðinn til að gegna störfum fyrir bæinn, flytur hann að sjálf-sögðu í bæinn, en heldur ekki heimilisfestu annarstaðar.

c)Það verður með engu móti fallist á, að það sé sanngjarn, að innleiða þá almennu reglu, að engar giftar konur megi starfa að bæjarmálefnum gegn launum. Hinsvegar má álíta það óviðurkvæmlegt, að konur, giftar hálaun-uðum embættismönnum eða öðrum hátekjumönnum, taki launaðar stöður frá þeim, sem frekar þurfa þeirra við, nema um alveg sérstaka verðleika konunnar sé að ræða. Slík undantekningartilfelli munu vera fá, en allajafna mun það vera svo, að giftar konur, sem hafa tækifæri til að leysa af hendi störf fyrir bæinn, eiga að verulegu leyti fyrir heimilum sínum að sjá, sérstaklega þær, sem taka laun í lægstu launaflokkum, svo sem þvottakonur, gæzlukonur o.s.frv. Ef dreifing vinnunnar til framfærslu sem flestra heimila hefir vakað fyrir háttv.launamálanefnd bæjarstjórnar, þá nær ákvæði breytingar-tillögunnar sama tilgangi, án þess að vera blátt bann við launauðum störfum giftra kvenna í þjónustu bæjarins.

Um 5.gr.

a)Burtfelling orðanna leiðir af breytingartillögu við 10.gr., sem



Ákveður aðferð við brottvikningu fyrir embættisafglöp og tiltekur nánar hverjar séu gildar ástæður fyrir brottvikningu án uppsagnarfrests.

Aðaltillagan:

Það verður að skoðast viðurhlutamikið að veita með reglugjörð heimild til að segja skipuðum fóstum starfsmanni upp stöðu vegna óákveðinna stöðubreytinga og setja það algjörlega á vald veitanda stöðunnar, hvenær hún skuli lögð niður. Af þessu gæti hlotist margvísleg misbeiting, sem og áframhald greinarinnar gerir ráð fyrir, og skerðir þó í verulegum atriðum rétt þess sem ranglega er sviptur stöðu. (Sjá nánar greinargerð fyrir varatillögum). Vör leggjum því til að heimildin verði felld burt og það því fremur, sem síðar í greininni felst heimild til að flytja starfsmenn milli starfa eða starfsgreina, ef þörf krefur (rekstrarbreytingar). Ef heimildin er felld burt verða önnur ákvæði, er snerta hana, óþörf.

Varatillagan:

A)Ef veitingavaldinu nægir hinsvegar ekki heimild til að flytja menn milli starfa eða starfsgreina (sbr.niðurlag 5.gr. og breytingartillögu við 3.gr.), en vill einnig hafa rétt til að segja fóstum starfsmönnum upp stöðum vegna breytinga á stöðunni, eða hún lögð niður, er eðlilegast að miða hvorttveggja við óviðráðanlegar breytingar í starfsrekstri innan starfsgreina bæjarins. Orðalag breytingartillögu tekur þó hér aðeins til þess tilfellis, er staða er lögð niður sökum rekstursbreytinga, þar sem brottfelling orðanna "ef við verður komið" ásamt heimild til að flytja menn milli starfa eða starfsgreina síðar í greininni, ætti í flestum tilfellum að vera nægjanlegt til að tryggja það, að starfshæfni svari starfskröftum. Hitt verður að teljast algjör frágangssök, að fela ráðningarvaldinu hvorttveggja í senn, að breyta stöðu og ákveða um leið hvort skipaður fastur starfsmaður teljist framar hæfur til að gegna hinni breyttu stöðu. Sú staða er víst ekki til hjá þeim, að henni ætti ekki breyta lífíllega án þess að raska bæjarrekstrinum og með slíka heimild

í höndum gasti nýr pólitískur meirihluti í bæjarstjórn sagt upp öllum föstum starfsmönnum, sem honum sýndist, án þess að eiga á hættu annað og meira en dómsúrskurð, sem skipar starfsmönnum skaðabótalaust að halda áfram starfi sínu.

B) Burtfellingin leiðir af því, að ekki er gert ráð fyrir að starfsmaður hafi brotið af sér, og ber því þænum skylda til að fá honum annað starf við hans hæfi.

C) Í tillögum launamálanefndar er allstaðar gengið út frá því, að Starfsmannafélag Reykjavíkurbæjar sé og verði hið raunverulega hagsmunafélag starfsmanna bæjarins.

D) Vér teljum eðlilegra að lögmaðurinn í Reykjavík nefni menn í dóm heldur en hæstiréttur, sem ef til vill kemur til með að kveða upp fullnaðardóm í málum, sem upp kunna að rísa útaf úrskurði dómsnefndarinnar. Þetta er líka í samræmi við breytingartillögu vora við 11-gr.

E) Orðalag í frumvarpinu er óljóst, en sé við það átt, að starfsmaður, sem fellir sig ekki við úrskurð og hafnar boði um stöðu, sem talin er við hans hæfi, sé réttláus til skaðabótamálssóknar, þá er ákveðið réttar- skerðing, en er væntanlega þýðingarlaust þar sem ekki hefir verið gengið inn á að skoða beri ákveði samþykktarinnar sem vinnu- og kaupsamning við Starfsmannafélag Reykjavíkurbæjar.

c) Breytingartillagan er í samræmi við breytingartillögu við 4-gr.

d) Breytingartillagan er í samræmi við fyrri ákvæði í greininni.

e) Viðbótarákvæði í breytingartillögunni fjallar um atriði, sem ekki kemur fram í frumvarpinu, en telja má sjálfsgagt, enda eru svipuð ákvæði í launareglugjörðum annara bæja.

Um 7-gr. Vér lítum svo á að orðalagið sé óljóst, og megi misskilja merkingu orðsins "aðstaða" á þessum stað, og teljum því til bóta að fella orðin niður. Við það hefir greinin engum efnisbreytingum tekið.

Um 8.gr. Breytingar eru orðalagsbreytingar, sem vér teljum til skýringar-  
auka.

Um 9.gr. Í samræmi við breytingartillögurnar við 21.gr. teljum vér sann-  
gjarnt að tryggja, að starfsfólk bæjarins gæti nákvæmrar stundvísi og beri  
sjálft ábyrgð á fjarvistum af sjálfráðum ástæðum á starfstíma. Eftirlit  
með frádráttum má auðveldlega framkvæma með "kontrol" klukkum á vinnustöð-  
unum eins og teknar hafa verið upp hjá ýmsum stofnunum og einkafyrirtækjum.

Um 10.gr. Breytingartillagan miðar að því að ákveða á ótvíræðan hátt,  
hvaða brot skulu teljast brottvikningarsök og kveða nánar á um brott-  
vikningaraðferð, en um þessi atriði er 10.gr.frumvarpsins ófullnægjandi.

Um 11.gr.

a) Breytingartillagan er til skýringarauka.

b) Breytingartillagan er nýméli, sem sniðið er eftir samsvarandi atriði  
í launareglugjörð Bergens-bæjar.

c) Þar sem ákvæði frumvarpsins gerir ekki ráð fyrir, hvernig leiða eigi  
til lykta ágreining um sjúkdómsbætur, og yrðu slík mál að frumvarpinu  
óbreyttu strax dómsmál, teljum vér betri lausn, að gerðadómur, skipaður  
mönnum með sérþekkingu, úrskurði slík mál á fyrsta stigi, því reyndin  
myndi væntanlega verða sú, að deiluaðilar settu sig við að hlíða úrskurði  
gerðadómsins.

Um 12.gr.

a) Þótt vér í sjálfu sér séum ekki mótfallnir skyldu-ákvæði um sumar-  
leyfi, teljum vér heppilegra að fela ákvæðnum yfirmönnum að skylda starfs-  
menn til að notfæra sér sumarfrí eftir því, hvernig hagar í hvert sinn,  
aðallega eftir heilsufars- og hollustuháttum, en einnig með tilliti til  
þess, að nauðsynlegur vinnuafli sé ávalt fyrir hendi.

b) Viðbótarákvæðið er nýméli sniðið eftir launareglugjörð Kaupmannahafnar-  
bæjar og getur verið hentugt bæði fyrir einstaklinga í lasleikatilfellum,  
eftir langar sjúkdómslegur og sængurkonulegur og fyrir viðkomandi starfs-

grein, að sjá ekki alveg á bak reyndum starfskröftum, þó þeirra njóti ekki að fullu um tíma.

Um 13.gr. Frumvarpið gerir ráð fyrir að lengd sumarleyfa miðist eingöngu við starfsaldur. Vér teljum réttara og heppilegra að miða lengd sumarleyfa einnig við störf, þannig að inniveru- og óhollustustörf veiti rétt til lengri sumarleyfa að öðru jöfnu. Vér teljum að starfsmönnum sé meiri þörf á lengri leyfum fyrir á starfskeiði þeirra en eftir 25 ára þjónustu eins og frumvarpið gerir ráð fyrir, því eftir 25 ára þjónustu má enda gera ráð fyrir, að tiltölulega há hundraðstala af núverandi starfsmönnum verði eða eigi skammt eftir að komast á eftirlaun. Ennfremur teljum vér sjálfsagt að miða lengd sumarleyfa við vinnudaga, þar sem 4 lögboðnir frídagar eru á tímabilinu 14.maí - 31.ágúst, og komu því sumarleyfi misjafnt niður ef lengd þeirra er reiknuð í heilum vikum.

Um 14.gr. Í fyrri hluta greinarinnar í frumvarpi felst ótvímeð viðurkenning á hagsmunafélagi starfsmanna gagnvart stjórnarvöldum bæjarins um laun og starfskjör í heild. En síðari hluti greinarinnar tekur hinsvegar skýrt fram, að um setningu, skipun eða uppsögn hafi hagsmunafélagið engan inlutunarrétt, og þar með er <sup>viður</sup>kenningin í fyrri málsgrein verulega skert, þar sem uppsögn starfsmanna er ótvímeð bundin við starfskjör (sbr.ákvæði 5.gr. um stöðubreytingar) og setning og skipun áhrærir ávalt launaákvæði. Að þessuleyti er mótsetning milli málsgreina greinarinnar. - Þar sem hagsmunafélag starfsmanna er á annað borð viðurkennt, er það ekki nema orðalagsbreyting að setja "Starfsmannafélag Reykjavíkurbæjar" í stað óákvæðins félags, en afleiðing af breytingartillögu við 2.gr. er það, að stjórnarvöld bæjarins tryggja sér með samþykkt þessari varanlega tilveru Starfsmannafélags Reykjavíkurbæjar með ákvæðinu um hagsmunasamtök starfsmanna í stað þess aðeins að heimila þau. Jafnframt er eðlilegt að takmarka inlutunarrétt félagsins við ákvæði samþykktarinnar hvað snertir

ráðningu og skipun starfsmanna, en hvað snærtir uppsögn, eftir ákvæðum 5.gr.og 10.gr. (breyttum sem óbreyttum) getur ekki hagsmunafélag fyrirfrán afsalað sér mótmælarétti sínum og er því það atriði fellt niður í breytingartillögunni.

Um 16.gr.

a) Þar sem frumvarpið gerir ráð fyrir nýmali, sem mundi bitna þunglega á sumum starfsmönnum, sérstaklega í lægri launaflokkunum, leggjum vér til að ákvæðið sé fellt burtu, en til vara að það taki ekki til nema 3 hæstu launaflokkanna, og það því aðeins að laun í öllum launaflokkum verði ríflega áætluð, þ.e.ekki lægri en núverandi laun með hækkunum með tilliti til verðlagsbreytinga.

b) Breytingartillagan miðar að því að innleiða þá reglu í launahækkunum vegna aðstöðubreytinga, sem gilt hefir að nokkru í þeim tilfellum er ólaunaðar stöður hafa verið gerðar að launum stöðum (sbr.fátækrafulltrúastöðurnar).

c) Ákvæði breytingartillögunnar vantar algjörlega í launasamþykktirnar, og er það þó augljóst mál, að starfsmenn, sem nú taka laun með háum aldursuppbótum, hækkunum vegna dýrtíðar eða slepptra fríðinda eða yfirhöfuð laun, sem ákváðust af ýmsum ytri ástæðum, gætu sumir hverjir lækkað raunverulega í launum við hina nýju flokkun, ár þess að nokkurt nýtt mat hafi farið fram á störfum þeirra, enda mun sú leið hvergi hafa verið farin, að launalækkarnir hafi verið knúðar fram með samþykkt nýrrar launareglugjörðar. Er ekki sjnt hvers þessir starfsmenn eiga að gjalda, ef ekkert ákvæði er í samþykktinni um persónulegar launauppbætur þeim til handa. Svipuðu máli gegnir um persónulegar launauppbætur í öðrum tilfellum, sem breytingartillagan nefnir, að þær eru starfsmönnum til öryggis, en ráðningarvaldinu til hagræðis.

Um 18.gr. LAUNAFLOKKUN - Sérstök greinargerð.

Um 19.gr.

a) Með því að fella tvö orðin "engar ívilnanir o.s.frv." er sérstaklega

átt við, að starfsmenn vilji ekki afsala sér rétti til hinnar svokölluðu auka-dýrtíðaruppbótar, sem árlega hefir verið greidd og miðuð við ómaga-fjöldi. Þó þessi auka-dýrtíðaruppbót sé einkar lítil, undanfarin ár aðeins 20 kr.pr. ómaga, þá er hún spor í rétta átt og viðurkenning á því, að taka beri tillit til ómagaframfarzlu starfsmanna í launum þeirra.

b) Það þykir fullmikið að meta þjónustubústaðarleigu og önnur fríðindi fullu mati til skatts til launafrádráttar, þar sem slík fríðindi eru sjaldnast fyrirfram sniðin eftir persónulegum þörfum. Kemur þetta eðlilega þyngra niður á lægri launaflokka og gerir breytingartillagan þar ráð fyrir mismunandi háttu frádrætti...

Um 20-gr. Þar sem bæjargjaldkera er ætlað mistalninsfé, gerum vér það að tillögu vorri að aðrir gjaldkerar fái einnig mistalningsfé, svo sem verið hefir, en í sama hlutfalli og bæjargjaldkeri af heildarumsetningu sjóðanna, og er það ekki nema réttlátt, ef mistalningsfé er greitt á annað borð. Til vara leggjum vér til að ekkert mistalningsfé sé greitt, og bera þá ekki gjaldkerar peningalega ábyrgð á mistalningsfé.

Um 21-gr.

a) Sem hagsmunafélag starfsmanna bæjarins getur Starfsmannafélag Reykjavíkurbæjar ekki látið afskiftalaust hverjar reglur verði settar um starfstíma í hverri starfsgrein, en vill gæta þess, að þar verði fullur jöfnuður með tilliti til launa. Eins er eðlilegt að forstjóri hafi íhlutun um starfstíma. Þá þykir nauðsynlegt að starfsmenn hafi í höndum vinnutímaákvæði svo ekki risi ágreiningur að nauðsynjalausu.

b) Eftirvinnulaun.

Um eftirvinnu án launa er óþarft að eyða mörgum orðum, slíkt þekki ekki í frjálsum vinnuskilmálum og verður að teljast í alla staði óviðunandi og verður þess eigi með nokkurri sanngirni krafist af fóstum starfsmönnum bæjarfélagsins. Það breytir engu þótt gert sé ráð fyrir að

frí komi í staðinn fyrir, þar sem jafn langt frí betir ekki upp yfirvinnu-  
stundir, auk þess sem slík vinnuskilyrði opna leið til þess að leyfa  
óreglubundinn vinnutíma, en slíkt er í alla staði óhæft.

Fastir starfsmenn bæjarfélagsins eiga kröfu til þess að vinna reglu-  
bundinn vinnutíma jafnt sem starfsmenn annara stofnana og er þessi réttur  
þeirra einnig nú viðurkendur með föstum venjum sem um það hafa skapast.  
Launamálanefnd lítur svo á að gera beri strangar kröfur til stundvísi fastra  
starfsmanna sbr. breytingartillögu þar að lútandi. Hinsvegar gerir nefndin  
tillögur um sanngjörn laun fyrir eftirvinnu og eiga breytingartillögur  
nefndarinnar stöð í skipulagi þessara mála hjá bæjarfélögum nágrennþjóða  
vorra.

Breytingartillögur launamálanefndar um yfirvinnu tryggja að yfirvinna  
verði ekki unnin nema þegar brýn þörf er fyrir, og er það að áliti  
nefndarinnar fyllilega réttmætt, ennfremur að vinnan, þegar hennar er þörf,  
kemur jafnt niður á starfsfólki, en það telur nefndin einnig mikilvert.

Ákvæði breytingartillögunnar eru að mestu sniðin eftir hliðstæðum  
ákvæðum í launareglugjörð Oslo- og Bergens-bæja, og að nokkru eftir þeim  
reglum sem nú gilda um yfirvinnugreiðslu hjá Rafmagnsveitu Reykjavíkur-  
bæjar. Tímakaupið er þó hér miðað við mánaðarkaup, deilt með meðal-  
vinnustundum á mánuði að viðbættri hækkandi hundradstölu uppótt eftir  
lengd yfirvinnutímans.

Um 23.gr. Launamálanefnd getur ekki fallist á að rétt sé að binda  
launin við endurskoðun á 5 ára fresti. Reynsla undanfarinna ára hefir sýnt  
með nægilega skýrum rökum, að verðlagsbreytingar og gengisfelling sprengja  
sjálfkrafa slíka óhreyfanlega launaskipun og innleiðir ástand, sem er  
öldungis óviðunandi.

Fastir starfsmenn bæjarfélagsins hafa um mörg undanfarin ár fengið  
slæma reynslu fyrir því, hvernig síhækkandi verðlag á nauðsynjum hefir

rýrt launakjör þeirra, án þess að kjarabætur hafi fengist, nema af mjög skornum skammti og skipulagslaust. Þeir vanta sér því mikils af hinni nýju launareglugjörrö og lítur launamálanefnd svo á að starfsmenn eigi sanngirniskröfu á launabækkun sem svarar 20-30% að meðaltali. En rétt er þó að taka það fram, að fyrnefnd meðalhækkun bestir engan veginn upp það tjón, sem starfsmenn bæjarins hafa beðið við verðhækkun nauðsynja frá 1919, þar sem vísitöluútreikningar sýna, að dýrtíðar uppbótin var árið 1932 20% neðan við það, sem hefði átt að vera ef hún hefði fylgt framfærslu-vísitölunni fyrir 5 manna fjölskyldu í Reykjavík.

Launamálanefnd leggur mikla áherzlu á, að bæjarstjórn viðurkenni þau sannindi, að eigi sé unnt að finna réttlátari mælikvarða fyrir launabreytingum í Reykjavík en framfærsluvísitölu Hagstofunnar fyrir 5 manna fjölskyldu í Reykjavík. Þessa viðurkenningu eiga fastir starfsmenn bæjarfélagsins sanngirniskröfu til.

Launamálanefnd gerir það því að sinni tillögu að launin, eins og þau verða ákveðin með hinni nýju launasamþykkt, breytist með nokkrum takmörkunum í samræmi við hreyfingar vísitölu Hagstofunnar fyrir framfærslukostnað 5 manna fjölskyldu, þannig, að lækkanir á launum komi þó eigi til greina fyrr en vísitalan er komin niður fyrir vísitöluna 1932, þar sem starfsmenn bæjarins hafa ekki síðan, þrátt fyrir vaxandi dýrtíð og gengislækkun fengið neinar samsvarandi launabætur.

Launamálanefnd er það ljóst að starfsmenn bæjarins taka á sínar herðar talsverða áhættu, þar sem margt bendir til að verðfall sé í aðsigi. En það er sannfæring launamálanefndar að aldrei verði fundin leið til frambúðar, án þess að binda breytingar launanna við framfærsluvísitöluna.



Um 18.gr.

Í breytingartillögunum hér að framan er þess getið undir 18.gr., að sérstök greinargjörð fylgi um flokkunina. Eins og sakir standa höfum vér ekki séð oss fært að gera neina sérstaka uppsetningu eða flokkun á störfunum, þar sem oss virðist flokkun bæjarstjórnarnefndarinnar, sem vor flokkun yrði að miðast við, vera hvergi nærri tæmandi um störf hjá bænum, og oss brestur forsendur til þess að skilja þær ástæður, sem nefndin hefir bygt á við flokkun sumra starfanna. Virðist svo sem í samþykktinni felist nýtt mat á ákveðnum störfum hjá bæjarstofnunum og myndi það m.a.krefjast endurskipulagningar mikilvægra starfa. Þar sem oss er eigi kunnugt um, að slík endurskipulagning eigi fram að fara og óvíst hvort tími vinnst til hennar, ef samþykktin á að ganga í gildi frá næstu áramótum að telja, þykir oss ástæða til að spyrjast frekar um ástæður fyrir röskun launahlutfalla, sem flokkunin felur í sér, eftir því hvort störfin eru unnin í bæjarskrifstofunni eða hjá öðrum bæjarstofnunum. Auk þess er oss eigi kunnugt um þær grundvallartölur, sem hafðar hafa verið til hliðsjónar við flokkunina og hverning aldursþrep eru hugsuð.

Vér viljum fyrst benda á, að í öðrum flokki eru deildarverkfræðingar og aðstoðarverkfræðingar rafmagnstjóra færðir upp í flokkun frá störfum, sem áður hafa verið hliðstætt launuð, eða jafnvel herra launuð, en þeirra störf. Höfum vér síst við það að athuga, að störfin séu flokkuð upp á við, en teljum hinsvegar að nauðsynlegt sé, að alls samræmis sé gætt. Viljum vér því spyrja viðvíkjandi þessu atriði, hvort miðað sé hér við einhverjar sérstakar breytingar á störfum aðstoðarverkfræðinga bæjarverkfræðinga, hvort t.d. gert sé ráð fyrir, að sérstakar margmennar deildir verði stofnaðar í sambandi við götulagningar og vantanlega hitaveitu, sem gengið sé út frá að þessir verkfræðingar hafi forystu fyrir, sem deildarstjórar. Og í þessu sambandi veri æskilegt að fá vitneskju um, af hverju önnur deildarstjórn sé flokkuð neðar í skalanum. Einnig vari

æskilegt að vita, af hvaða ástæðum aðstoðarverkfræðingur rafmagnsstjórans, sem gegnir deildarstjórstörfum hjá Rafmagnsveitunni, er færður upp frá öðrum deildarstjórum.

Um þriðja flokk virðist það koma fram, að þar sé um að ræða sérstakan flokk fyrir störf á bæjarskrifstofunum, án þess að tekinn sé til greina nokkur samanburður á störfum annara bæjarstofnana. T.d. er þarna aðalbókara- og gjaldkerastarf bæjarskrifstofunnar flokki herra en aðalbókara- gjaldkera og umsjónarmannsstarf hjá Rafmagnsveitunni, enda þótt að þeim fylgi sérstök deildarstjórn margvíslegra starfa, og þau hafi verið launuð herra en nefnd störf hjá bæjarskrifstofunni. Sama máli virðist gegna um gjaldkera- og aðalbókarastarf hafnarinnar.

Út frá þessu viljum vér spyrja, hvort þetta mat á störfum hjá bæjarskrifstofunni umfram ekki minni háttar störf annara stofnana, þó með sömu heitum séu, byggist á einhverjum sérstökum ástæðum eða væntanlegum breytingum á þessum störfum frá því, sem nú er. Ennfremur væri æskilegt að fá að vita, hvort þau störf, sem tiltekin eru í öðrum flokki og sérstök sérmenntun er sett við, eigi að vera óskipuð, þar sem augljóst er, að sérmenntunarskilyrðin verða ekki uppfyllt af þeim, sem gegna þessum störfum nú.

Þá vildum vér spyrja að því, við hvað sé átt með vélamenn, hvort flokkun skrifaranna miðast við sérstakt tillit til kvenfólks, hvernig þessi flokkun skrifaranna er hugsuð, t.d. hvort nýtt mat eigi að fara fram á skrifarastörfum bæjarins.

Þá viljum vér benda á, að með flokkun slökkviliðsmanna og annara, sem settir eru í sjöunda flokk með lögregluþjónum, eru þessi störf hækkuð í flokki, og er ekki nema gott við því að segja, en æskilegt væri að heyra um, hvers vegna t.d. innheimtumenn, línumenn og álesarar, sem áður hafa verið í sama flokki, eru ekki látnir fylgja þessum störfum í

uppfærslunni.

Þá viljum vér heyra álit nefndarinnar á því, hvort hún teldi óheppilegt að kljúfa flokka í a og b flokk með minna millibili en ella, ef um skyld störf væri að ræða.

Þá vildum vér fá upplýst, hvers vegna forstjóri manntalskrifstofu, hagfræðingur bæjarins, baðverðir, gæzla leikvalla, ræsting stofnana, bóka- varzla, forstöðukona baðhúss, ljósmeður, forstöðukona sóttvarnarhúss og náðhússgæzla er ekki tekin með í flokkunina, og hvar bæjarstjórnarnefndin myndi vilja flokka þessi störf.

- - - -

Vér höfum hér að framan sett fram nokkurar athugasemdir og fyrirspurnir um flokkunina, og teljum oss eigi fært annað á þessu stigi málsins. En jafnframt teljum vér að þessar athugasemdir og fyrirspurnir sé þýðingarmikil atriði til þess að vér getum gert raunhæfar breytingartillögur við hana, eins og bæjarstjórnarnefndin hefir stilt henni upp, og ventum vér þess að nefndin veiti oss þessar skýringar á athugasemdunum og fyrirspurnunum sem allra fyrst, og mun þá ekki standa á tillögum vorum um hina sérstöku liði flokkunarinnar. Hinsvegar viljum vér taka það fram, að nái tillögur vorar um önnur ákvæði samþykktarinnar fram að ganga og þá sérstaklega tillögur vorar um yfirvinnu, mun það að sjálfsögðu hafa sín áhrif á launastig flokkanna.

- - - -