



Jólaþveðja

***Félag íslenskra náttúrufræðinga óskar
félagsmönnum og fjölskyldum þeirra
gledilegrar hátíðar og farsældar á nýju ári***

Tilkyrningar

Skrifstofa FÍN er að
Borgartúni 6, 3. hæð
105 Reykjavík

Opið:
Mánudaga og miðvikudaga
Frá kl. 13:00—14:00
Þriðjudaga og fimmtudaga
Frá kl. 11:00—12:00
Lokað á föstudögum

Sími: 595-5175
Netfang: fin@bhm.is
Veffang: www.fin.is

Starfsmenn á skrifstofu:

Marianna H. Helgadóttir,
formaður

Orri Þrastarson,
verkefnastjóri

Runólfur Vigfússon,
lögfræðingur

Útgefandi: FÍN

Ábyrgðamaður:
Marianna H. Helgadóttir

Upplag: Netútgáfa

Desemberuppbot

Desemberuppbot 2022 verður að lágmarki sem hér segir:

Ríki:	98.000 kr.
Sveitarfélög:	124.750 kr.
Reykjavíkurborg:	109.100 kr.
Aðalkjarasamningur SA:	98.000 kr.

Sjá nánar [hér](#).

Trúnaðarmenn FJN

Trúnaðarmenn FÍN eru fulltrúar félagsins á hverjum vinnustað og eru tengiliðir milli félagsmanna á vinnustað og vinnuveitanda annars vegar og milli félagsmanna og félagsins hins vegar. Félagið leitast við að halda úti öflugum neti trúnaðarmanna og hafa félagsmenn FÍN þann valkost að velja úr sínum röðum trúnaðarmann.

Við hvetjum félagsfólk til að velja sér trúnaðarmann til að standa vörð um hagsmuni sína, jafnframt að kynna sér hver eru hlutverk trúnaðarmanna.

Frekari upplýsingar um trúnaðarmenn FÍN er að finna [hér](#).

Skrifstofa FJN

FÍN er umhugað um að veita sem besta þjónustu og býður m.a. upp á hagsmunagæslu á sviði kjara- og réttindamála, túlkun á samningum og ráðgjöf í ágreiningsmálum. Við veitum ýmsa ráðgjöf, fræðslu og þjónustu og má þar á meðal nefna:

- Ráðgjöf vegna kjara-og réttindamála
- Ráðgjöf vegna ráðningarsamninga
- Upplýsingar varðandi launakjör og launaþróun
- Fræðslu frá FÍN á stofnunum/fyrirtækjum
- Lögfræðiþjónustu á sviði vinnuréttinda
- Aðstoð vegna ágreiningsmála á vinnustað
- Ráðgjöf til félagsmanna í atvinnuleit og styrki til atvinnulausra félagsmanna
- Ráðgjöf og yfirlestur ráðningarsamninga
- Umsagnir vegna umsókna um atvinnuleyfi

Hægt er að bóka viðtöl við starfsmenn FÍN með því að senda póst á fin@bhm.is

Hvað er að fréttast?

Kröfugerðir FJN

Þann 31. mars næstkomandi losna kjarasamningar við Fjármála- og efnahagsráðuneytið, Samband íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborg. Við hjá FJN höfum unnið ötullega að kröfugerðum gagnvart okkar viðsemjendum. Samningur FJN og Samtaka atvinnulífsins (SA) er ótímabundin en einnig verður gerð krafa um samtal við SA.

Stjórn félagsins mótaði fyrstu kröfugerðirnar og kynnti þá vinnu fyrir félagsmönnum á kynningarfundum í síðasta mánuði og kallaði eftir athugasemdum og ábendingum um kröfugerðir félagsins. Á starfsdegi stjórnar og trúnaðarmanna var lokahönd lögð á kröfugerðirnar. Stjórn félagsins samþykkti svo kröfugerðir félagsins gagnvart opinberum markaði á stjórnarfundum 12. desember sl.

Félagið mun ganga frá viðræðuáætlunum við okkar viðsemjendur eigi síðar en um miðjan janúar nk. og þá mun félagið formlega leggja fram kröfugerðir félagsins gagnvart hverjum viðsemjanda.

Ákveðin atriði í kröfum okkar er gert ráð fyrir að verði samið um sameiginlega með öðrum aðildarfélögum BHM og önnur atriði köllum við sérkröfur FJN.

Breytingar á úthlutunarreglum Styrktarsjóðs BHM

Stjórn Styrktarsjóðs BHM hefur samþykkt breytingar á úthlutunarreglum sjóðsins sem fela í sér að frá og með 15. nóvember sl. verða sjúkradagpeningar greiddir að hámarki í fjóra mánuði í stað sex mánaða. Sjóðfélagar sem sóttu um sjúkradagpeninga fram að hádegi þann 15. nóvember sl. eiga rétt í samræmi við reglur eins og þær voru fyrir þann tíma. Breytingin tekur því mið af umsóknardegi.

Til að rétta af viðvarandi rekstrarhalla sjóðsins, sem fyrst og fremst er tilkominn vegna fjölgunar umsókna um sjúkradagpeninga, ákvað stjórn sjóðsins að bregðast við með þessum hætti.

Styrktarsjóður BHM er fyrir félagsfólk á opinberum markaði, hjá ríki eða sveitarfélögum.

Kynnið ykkur gildandi úthlutunarreglur Styrktarsjóðs BHM [á íslensku](#) og [á ensku](#).

Reiknivél vegna félagsgjalda

Útbúin hefur verið handhæg reiknivél sem sýnir ávinninginn af því að vera í FJN miðað við önnur stéttarfélög. Hægt er að setja inn meðallaun og núverandi félagsgjald og bera saman við iðgjaldaprósentu hjá öðrum stéttarfélögum.

Við hvetjum alla að skoða samanburðinn en hægt er að skoða reiknivélina [hér](#).

Hvað er að fréttast?

Framboð og tillögur um lagabreytingar

Þeir félagsmenn sem vilja gefa kost á sér til embættis eða trúnaðarstarfa sem kosið verður í á næsta aðalfundi FÍN 2023 skulu tilkynna stjórn FÍN um framboð sitt fyrir 1. febrúar nk. [sjá nánar á vefsíðu félagsins](#) um hverjir sitja í embættum eða trúnaðarstörfum á vegum félagsins. Hægt er að bjóða sig fram í eftirtalin embætti/trúnaðarstöður:

Stjórn FÍN: Varaformaður og stjórnarmenn (8)

Kjaradeilusjóður FÍN: Aðalmenn (2)

Siðanefnd FÍN: Aðalmenn (2) og varamaður (1)

Tilkynnt verður um fyrirkomulag framboða í fréttabréfi í janúar. Ekki er hægt að bjóða sig fram á sjálfum aðalfundinum, en kosið er á milli framboðanda á aðalfundinum.

Tillögur félagsmanna um breytingar á lögum félagsins skulu hafa borist stjórn félagsins fyrir **1. febrúar nk.** og skulu félagsmenn senda inn lagabreytingartillögur á netfangið fin@bhm.is.

Félagsmenn eru hvattir til að kynna sér [lög](#) félagsins, [reglur Kjaradeilusjóðs FÍN](#) og [starfsreglur siðanefndar FÍN](#).

Starfsdagur stjórnar FÍN

Í lok október sl. var starfsdagur stjórnar FÍN. Á starfsdeginum ræddi stjórn drög að kröfugerðum félagsins í komandi kjaraviðræðum. Ljóst er að FÍN þarf að vera vel í stakk búið til að mæta þeim áskorunum sem munu mæta stéttarfélögum á næstu árum hvort sem um er að ræða á vegna örra breytinga á vinnumarkaði sem og komandi kjarasamningsviðræðum við helstu samningsaðila FÍN.

Á myndinni eru talið frá vinstri til hægri í kringum borðið:

Svava, Stefán, Torfi, Lilja, Stella, Þorkell, Unnur, Una, Anna Berg, Berglind, Kristín, Guðrún Nína og Benóný

Runólfur lögfræðingur FÍN er lengst til vinstri á myndinni.

Á myndina vantar formann FÍN, Maríönnu, og Orra, verkefnastjóra FÍN.



Auglýsum launnin!

Á málþingi BHM „Sköpum samfélag fyrir öll“ sem haldið var á kvennafrídaginn var launamunur kynjanna til umfjöllunar. Vísendingar komu fram um að kynskiptur vinnumarkaður sé ein helsta orsök launamun kynjanna. Þannig geta konur í hefðbundnum kvennastörfum uppskorið lægri ævitekjur en karlar sem starfa í hefðbundnum karlastörfum. Því er mikilvægt að aðilar vinnumarkaðarins grípi til aðgerða til að sporna við því og þar ættu opinberir aðilar að ganga fremst í flokki.

Þegar að ráðið er í opinber störf, t.d. hjá ríkinu, fer launasetning starfsfólks eftir kjarasamningi og stofnanasamningi viðkomandi stofnunar. Í kjarasamningi er m.a. ákveðið hvaða launatafla er notuð, veikinda- og orlofsréttur tilgreindur auk persónuuppbóta. Aftur á móti er í stofnanasamningum ákveðin grunnröðun starfa í launatöflu sem sýnir raunveruleg laun fyrir viðkomandi starf.

Stofnanasamningakerfið var innleitt á síðasta áratug tuttugustu aldarinnar sem liður í aukinni dreifstýringu þar sem forstöðumönnum stofnana var falið aukið svigrúm til að ákveða launasetningu starfsfólks þeirra í gegnum stofnanasamninga. Þetta kerfi hefur sína kosti og galla. Helsti kosturinn er að forstöðumenn stofnana geta boðið samkeppnishæfari laun við einkamarkaðinn heldur en ella. Gallarnir eru að mörg störf eiga sér ekki hliðstæðu á almennum markaði og því er ekki eiginleg samkeppni til staðar. Þar má nefna störf í heilbrigðisþjónustu þar sem skýr tilhneiging er til lægri launasetningar en hjá öðrum stéttum, með sambærilegt menntunarstig.

Annar ókostur við stofnanasamninga er hversu ógagnsæir þeir geta verið. Það er snúið fyrir utanaðkomandi að átta sig á raunverulegri launasetningu hvers starfs, enda er í mörgum tilfellum heildarlaun starfsfólks byggð upp á ótal mismunandi þáttum. Algengt er að grunnlaun starfs byggji á grunnröðun starfs, menntun sem krafa er um í starfi og starfsbundnum þáttum. Því til viðbótar bætist við ýmsir persónubundnir þættir, s.s. menntun sem nýtist í starfi, starfsaldur, fagreyksla, viðbótarlaun og önnur laun sem og jafnvel tímabundnir þættir auk unninnar og óunninnar yfirvinnu. Þegar allt er saman talið þá mynda allir þessir þættir heildarlaun viðkomandi starfs.

Það er því ekki aðgengilegt að átta sig á launum í opinbera geiranum. Fólk sem sækir um störf hjá opinberum aðilum á að geta séð í fljótu bragði hver launin eru fyrir starfið óháð hvaða persóna sinnir starfinu.

Því tel ég næsta skref í að uppræta kynbundinn launamun, vera að stofnanir og sveitarfélög birti grunnlaun viðkomandi starfs í atvinnuauglýsingum sem yrði óháð því hvaða persóna sinnir starfinu eða hvaða stéttarfélag á í hlut.

Ég kalla því eftir því að opinberir aðilar og fyrirtæki í eigu opinberra aðila birti alltaf grunnlaun starfs í auglýsingum og ég hvet Fjármálaráðherra og Samband íslenskra sveitarfélaga til að breyta reglum um auglýsingar á opinberum störfum þannig að grunnlaun starfa séu ávallt birt í atvinnuauglýsingum.

Marianna H. Helgadóttir, formaður FÍN

Er ekki bara frábært að vinna eftir sjötugt!

Í samráðsgátt stjórnvalda er til umsagnar áform stjórnvalda um að leggja fram frumvarp til breytinga á heilbrigðislögum nr. 34/2012 um að heimila heilbrigðisstofnunum að ráð fólki til starfa til 75 ára aldurs, [sjá nánar](#).

Hugmyndafræðin um að veita atvinnurekendum þessa heimild er góð en ekki nægjanlega vel ígrunduð sé horft til réttarstöðu starfsfólks sem ræður sig til starfa eftir sjötugt. Í mati yfirvalda um áhrif þessara lagabreytingar er ýmislegt kortlagt líkt og áhrif á fjármuni ríkissjóðs, áhrif á mönnun heilbrigðisstofnana og áhrif á heilbrigðisþjónustu við almenning en engin kortlagning á sér stað um áhrif þessarar breytinga á réttarstöðu starfsfólksins sem hefur möguleika á að ráða sig til starfa eftir sjötugt.

Grunnhugsun í þessari breytingu er að koma í veg fyrir mönnunarvanda á heilbrigðisstofnunum. Hvað orsakar þennan mönnunarvanda? Hvers vegna er mikið af heilbrigðisstarfsfólki sem kys að vinna ekki á heilbrigðisstofnun? Er það vegna álags í starfi? Er það vegna þess að vinnuaðstæður eru ófullnægjandi? Er það vegna þess að launakjörin eru of lág? Þegar stórt er spurt þá er lítið um svör. Mikilvægt er að vita hvers vegna mannekla er á heilbrigðisstofnunum áður en gripið er til svona ráðstafana til að bjarga sér fyrir horn varðandi manneklu á heilbrigðisstofnunum.

Fram kemur að í stað þess að breyta heilbrigðislögum væri hægt að breyta starfsmannalögum nr. 70/1996 en það væri mun flóknara. Því er ákveðið að fara þessa leið og breyta ákvæðum í lögum um heilbrigðisstarfsmenn um heimild heilbrigðisstofnana til að ráða starfsfólk lengur en til sjötugs. Af hverju er sú aðgerð flóknari? Er verið að takmarka réttarstöðu starfsfólks sem er eldra en 70 ára? Á það starfsfólk að vera í tímavinnu? Fram kemur í þessu skjali að ekki verður hægt að ráða heilbrigðisstarfsfólk til starfa í aðalstarf eftir 70 ára aldur samkvæmt starfsmannalögum. Það væri mun skynsamlegra að setja almenna heimild í starfsmannalögin sem heimilar atvinnurekendum almennt að ráða starfsfólk til starfa eftir sjötugt en mikilvægt er að réttindi og launakjör séu tryggð með sama hætti og starfsfólks 70 ára og yngri.

Það þarf að vera tryggt að starfsfólk eldra en 70 ára geti greitt í lífeyrissjóð, það þarf að vera greiðsluskylda á atvinnurekendum að greiða mótframlag í lífeyrissjóð, það er nefnilega þannig að skylduaðild að lífeyrissjóði er frá 16 ára til 70 ára aldurs. Hvernig áformar ríkið að standa að þessu? Á að auglýsa öll störf? Á að gera nýjan ráðningarsamning þó viðkomandi sé í starfi hjá tiltekinni stofnun? Fær aðeins sumt starfsfólk að halda áfram störfum eftir geðþóttaákvörðun stjórnenda stofnana? Hvaða starfshlutfall verður í boði? Verður starfsfólk í vaktavinnu áfram undanþegið næturvöktum? Þurfa þau að vera í 100% starfi? Mun annað launakerfi ná til þess starfsfólks? Er þetta ásættanleg breyting? Er þetta rétta leiðin?

Mögulega eru aðrar stofnanir hins opinbera að glíma við mönnunarvanda eða skort á starfsfólki með sérþekkingu og því er ekki rétt að einblína eingöngu á heilbrigðisstarfsfólk. Því væri best ef framkvæmdin yrði þannig að um væri að ræða almennan rétt starfsfólks til að ákveða það hvort það vildi vinna lengur en til 70 ára aldurs. Það á alls ekki að vera einvörðungu heimild atvinnurekanda á heilbrigðisstofnun að ákveða að ráða starfsfólk eldra en sjötugt til starfa. Það verður einnig að vera tryggt að réttarstaða og launakjör þeirra sem ráðnir eru til starfa eftir 70 ára aldur séu að lágmarki þau sömu og réttindi annarra launþega 70 ára og yngri. Það er alveg óviðunandi að launakjör þeirra sem eru í starfi hjá ríkinu séu á einhvern hátt lakari en þeirra sem eru 70 ára og yngri.

Af hverju þarf að gera nýjan ráðningarsamning?

Það er mjög sérkennilegt að gera þurfi nýjan ráðningarsamning við það starfsfólk sem vill halda áfram að starfa eftir sjötugt. Eðli málsins samkvæmt ætti að framlengja fyrri ráðningarsamningi sé hann til staðar. Ákjósanlegra væri ef

Er ekki bara frábært að vinna eftir sjötugt!

atvinnurekanda væri skylt að senda starfsfólki bréf með þriggja mánaða fyrirvara um að viðkomandi verði sagt uppstörfum við 70 ára aldur, nema að skrifleg tilkynning berist stofnuninni, innan mánaðar, um að viðkomandi vilji halda áfram störfum og þá til hvaða aldurs.

Ég tel það mjög skynsamlegt að starfsfólki sé veittur réttur til sveigjanlegra starfsloka en það má aldrei bitna á réttindum þess.

Marianna H. Helgadóttir, formaður FÍN

Samráðsgátt stjórnvalda—um hækkun hámarksaldurs

Samráðsgátt stjórnvalda hefur unnið úr athugasemdum sem bárust vegna fyrirhugaðs frumvarps til laga um breytingu á lögum nr. 34/2012 og bárust alls 11 umsagnir í Samráðsgátt stjórnvalda. Hægt er að kynna sér þessar umsagnir sem bárust með því að kynna sér málið [hér](#).

Í kjölfarið hefur verið lagt fram drög að frumvarpi til breytinga á ofangreindum lögum og er hægt að nálgast frumvarpið inni á Samráðsgáttinni, sjá nánar [hér](#), en frestur til að skila inn umsögn um þetta lagafrumvarp er til 6. janúar 2023.

Er jafnvægi í lífinu og er vellíðan í vinnunni?

VIRK starfsendurhæfingarsjóður veitir einstaklingum þjónustu sem glíma við skerta starfsgetu vegna heilsubrestra. Markmið sjóðsins er að efla starfsgetu einstaklinganna og auka þátttöku þeirra á vinnumarkaði.

Bæði Sjúkrasjóður BHM og Styrktarsjóður BHM hafa orðið varir við aukningu á fjölda sjúkradagpeninga á undanförunum mánuðum og árum og því er ástæða fyrir alla að staldra við og spyrja sig hvernig heilsan sé. Er jafnvægi í lífinu og vellíðan í vinnunni. Ert þú að ná jafnvægi milli vinnu og einkalífs? Hvernig líður þér í vinnunni?

VIRK hefur sett saman vefsvæði sem ber heitir Velvirk: www.velvirk.is, sjá skjáskot af vefnum hér til hliðar.

Við hvetjum félagsmenn FÍN til að kynna sér þetta fræðsluefni sem VIRK býður upp á.

Vinum saman að vellíðan!

Verið velkomin

Jafnvægi í lífinu

Jafnvægi í lífi og starfi

Vellíðan í vinnu

Vinum saman að vellíðan

SJÁ MEIRA

SJÁ MEIRA

Vísindasjóður FJN

Opnað hefur verið fyrir umsóknir um styrk úr Vísindasjóði FJN!

Almennur umsóknarfrestur um styrk úr Vísindasjóði FJN er frá **1. desember 2022 til og með 31. janúar 2023.**

- Eigi greiðsla að berast 21. desember nk. verður umsókn að berast eigi síðar en 19. desember 2022.
- Umsóknir sem berast frá og með 16. desember 2022 til 31. janúar 2023 verða greiddir í byrjun febrúar 2023.
- Allir styrkir verða afgreiddir eigi síðar en 4. febrúar 2023, svo fremi að allar upplýsingar liggi fyrir.

Styrkurinn fyrir árið 2022 verður **160.000 kr.** miðað við 100% starfshlutfall á tímabilinu frá og með 1. nóvember 2021 til og með 31. október 2022 og verður styrkurinn lagður inn á reikning umsækjanda. Í kjarasamningi Reykjavíkurborgar og FJN er iðgjald í Vísindasjóð FJN vegna félagsmanna FJN sem starfa hjá borginni 1,6%. Vísindasjóðsstyrkur til félagsmanna sem starfa hjá Reykjavíkurborg verður því 171.000 kr. Hægt er að sækja um fyrra tímabil, frá og með 1. nóvember 2020 til og með 31. október 2021, og skal þá senda inn sér umsókn.

Rétt til úthlutunar úr sjóðnum hafa sjóðsfélagar sem hafa greitt í sjóðinn.

Greitt er í sjóðinn fyrir þá aðila sem þiggja laun samkvæmt kjarasamningi Reykjavíkurborgar og Sambandi sveitarfélaga. Ríkisstafsmenn eiga ekki rétt úr sjóðnum. Á almennum markaði er hægt að semja um það í ráðningarsamningi að greitt sé í Vísindasjóð FJN og þá getur sá hinn sami sótt um styrk úr sjóðnum.

Kannaðu það hvort þú eigir rétt á styrk úr Vísindasjóði FJN með því að fara inn á „[Mínar síður](#)“ á [vefsvæði FJN](#). Sjáir þú þar hnapp sem heitir Vísindasjóður þá áttu mögulega rétt úr sjóðnum. Ef enginn hnappur er sýnilegur þá áttu ekki rétt á greiðslum úr Vísindasjóði.

Engin gögn þurfa að fylgja umsókn og hægt er að fylgjast með vinnslu umsóknar á mínum síðum. Nánari upplýsingar eru á [vefsvæði Vísindasjóðs FJN](#). Ef upp koma vandamál þegar sótt er um styrkinn þá vinsamlegast hafið samband við skrifstofuna á opnunartíma skrifstofu í síma 595-5175 eða sendið tölvupóst á netfangið fin@bhm.is.

ATHUGIÐ!

Aðeins er hægt að sækja um styrk úr Vísindasjóði FJN frá heimasíðu FJN: <https://old.bhm.is/minar-sidur>

Sjóðir BHM

Við minnum félagsmenn okkar á að fylgjast með [breytingum á úthlutunarreglum einstakra sjóða BHM](#).

Rétt er að geta þess að stjórn Orlofssjóðs BHM sendir reglulega frá sér pósta og hægt er að skrá sig á póstlista sjóðsins á [bhm.is](#). Einnig hvetjum við félagsmenn að fylgjast með facebook síðu sjóðsins er þar eru gjarnan birtar upplýsingar um hús sem losna með litlum fyrirvara.

Ef þú hefur einhverjar spurningar vegna sjóða BHM þá vinsamlegast hafðu samband við þjónustuver BHM í gegnum netfangið sjodir@bhm.is.