

A collection of everyday objects is arranged on a light-colored surface with blue paint splatters. In the upper left, a weathered metal wheelbarrow is partially visible. To its right, several coins of various denominations are scattered. A wooden rolling pin with a dark handle lies horizontally across the middle. Below the rolling pin, a whole fish, possibly a salmon, is laid out. In the lower left, a cluster of wooden clothespins is visible. The overall composition is a still life of common items.

ARBEIÐSMARKNAÐUR

ANNO 2005

Føroya Arbeiðsgevarafelag 2005

ARBEIÐSMARKNAÐUR

ANNO 2005

Innhaldsyvirlit

Inngangur	5
<i>Tilmæli um lógarbroytingar, og hvørjar lógir eiga at verða avtiknar</i>	6
1. kapitl Lóggáva	9
1.1 <i>Frítíðarlógin</i>	9
1.2 <i>Starvsmannalógin</i>	10
<i>Sum nevnt omanfyri er starvsmannalógin frá 1958. Lógin er ótíðarhóskandi og trongir til at verða dagførd. Hetta eigur at verða gjørt í samráð við partarnar á arbeiðsmarknaðinum</i>	10
1.3 <i>Kappingar- og kundaklausular</i>	11
1.4 <i>Lógin um 40 tíma arbeiðsviku</i>	12
1.5 <i>Lóg um rindan av arbeiðsløn</i>	12
1.6 <i>Privat arbeiðsávísing</i>	13
1.7 <i>Javnstøðulógin</i>	13
1.8 <i>Dagpeningalógin</i>	14
1.9 <i>Vanlukkutrygging</i>	15
1.10 <i>Arbeiðsumhvørvið</i>	16
1.11 <i>Barsilsskipanin</i>	17
1.12 <i>Arbeiðsloysisskipanin</i>	19
1.13 <i>Samhaldsfasti eftirlønargrunnurin</i>	20
1.14 <i>Semingslógin</i>	21
1.15 <i>Yrkisútbúgvingarlógin</i>	22
1.16 <i>Arbeiðsmarknaðarútbúgvingar</i>	24
1.2 <i>Karmar, sum ávirka arbeiðsmarknaðin</i>	25
1.2.1 <i>Arbeiðsrættur</i>	25
1.2.2 <i>Forðingar fyri atgongd til arbeiðsmarknaðin</i>	26
1.2.3 <i>Skattaviðurskipti</i>	27

1.2.4	Arbeidsmarknaðargjöld	28
1.2.5	Útlendingapolitikkur.	28
1.2.6	ES-lóggáva.	30
2.	kapittul Sáttmálar	31
2.1	Hví sáttmálar	31
2.2	Høvuðsavtala	32
2.3	Neyðrakstur í sjúkuraktum alibrúkum	33
2.4	Leiðslurætturin.	33
2.5	Sáttmálar	34
2.6	Arbeidstíð.	34
2.6.1	Normalarbeiðstíð	34
2.6.2	Døgurðasteðgur	35
2.6.3	Parttíðararbeiði	35
2.6.4	Flekstíð	36
2.6.5	Yvirtíð	36
2.7	Lønarskipanir í sáttmálunum	37
2.8	Setanarskriv	37
2.9	Uppsagnir	38
2.10	Eftirløn.	38
2.10.1	Eftirlønarskipanir.	38
2.10.2	Virkiseftirløn.	39
2.10.3	Eftirlønir í sáttmálunum	39
2.11	Úrvalsavtalar	40
2.12	Álitismanaskipan	41
2.13	Sáttmálasamráðingar	41
2.14	Skipan av fakfeløgum í Føroyum.	42
2.15	Sáttmálaviðurskiftir hjá lærlingum	42
2.16	Alheimsgerðin og arbeidsmarknaðurin	42
2.17	Skipan av føroyska arbeidsmarknaðinum	44

3. kapitlur	Arbeiðsplássini	45
3.1	Inngangur	45
3.2	Strategisk førleikamenning	45
3.3	Starvsfólkasamrøður	46
3.4	Eldrapolitikkur	47
3.5	Heilsupolitikkur	47
3.6	Roykipolitikkur	48
3.7	Rúsevnispolitikkur	48
3.8	Farloyvi	49
3.9	Happing	49
3.10	Kynsligur ágangur	50
3.11	Brekað og arbeiði	51
3.12	Heimaarbeiðspláss	52
3.13	Teldupostur og internet	52
4. kapitlur	Uppgávan hjá tí almenna á arbeiðsmarknaðinum	55
4.1	Tað almenna sum regulerandi myndugleiki	55
4.2	Tað almenna sum arbeiðsgevandi	55
Skjal:	Skattaviðurskifti av ágóðum	55
	Starvsfólkaágóðar	55
	Endurgjald fyri egna telefon	56
	Teldur v.m.	56
	Ferðing	57
	Ferðatrygging	58

Inngangur

Kjarnuøkið hjá Føroya Arbeiðsgevarafelag er arbeiðsmarknaðurin. Høvuðsuppgávan hjá felagnum er at samráðast við fakfeløg á privata arbeiðsmarknaðinum um lønar- og sáttmálaviðurskifti og svara dagligum fyrispurningum og tulkingspurningum frá virkjunum um sáttmálar, lógir v.m.

Arbeiðsmarknaðurin er eitt stórt øki. Hann fevnir um viðurskifti, sum bæði eru lógar- og sáttmálaregularað. Talan er um eitt nú arbeiðstíð, frítíð, arbeiðsloysisskipan, eftirlønarviðurskiftir og útbúgvingar, bara fyri at nevna nøkur viðurskifti. Men hóast økið er stórt, er enn einki samlað skrivað niður um føroyska arbeiðsmarknaðin.

Farnu árinum hevur felagið lagt størri orku í at fáa síni sjónarmið fram bæði millum limirnar og í samfelagnum. Heimasíðan hjá Vinnuhúsinum er ofta brúkt til hetta endamál, og nakað er eisini skrivað í bóklinginum »Vinnusjónarmið 2002« og »Nevndararbeiði«. Áskoðanirnar eru tískil ikki ókendar, men her verða so sjónarmiðini savnað, sum viðvíkja arbeiðsmarknaðinum.

Endamál

Endamálið hjá Føroya Arbeiðsgevarafelag við hesum bóklingi er í stuttum at umrøða viðurskiftini á arbeiðsmarknaðinum, so lesarin fær eina yvirskipaða lýsing av føroyska arbeiðsmarknaðinum. Bóklingurin hevur støði í privata arbeiðsmarknaðinum, men tað mesta av tilfarinum er eisini viðkomandi fyri almenna arbeiðsmarknaðin.

Málbólkur

Málbólkurin er fyrst og fremst limir í Føroya Arbeiðsgevarafelag og arbeiðsgevarar annars.

Men vónin er, at eisini politikarar, fakfeløg og fjølmiðlar kunnu brúka bóklingin. Hann skuldi givið eitt gott yvirlit yvir øll viðkomandi arbeiðsmarknaðarviðurskifti og kann eisini brúkast í undirvísing.

Bygnaður í bóklinginum

Bóklingurin er í fyra kapitlum. Fyrsti kapittul snýr seg um lóggávuna á arbeiðsmarknaðinum, annar um sáttmálarnar á arbeiðsmarknaðinum og triði um arbeiðsplássini og starvsfólkapolitisk viðurskifti. Fjórði kapittul er um leiklutin hjá tí almenna á arbeiðsmarknaðinum.

Fremst í bóklinginum er eisini eitt yvirlit yvir tilmæli um lógarbroytingar.

1. kapitull

Kapittulin snýr seg um tann lógarreguleraða arbeiðsmarknaðin. Tað eru lógir sum frítíðarlógin, starvsmannalógin, semingslógin v.m. Fyrst verður í stuttum greitt frá innihaldinum í lógunum og síðani, hvørjar viðmerkingar Føroya Arbeiðsgevarafelag hevir til lógirnar. At enda í hesum kapitli verður greitt frá kørmum, sum ávirka arbeiðsmarknaðin. Hetta er lóggáva, sum ikki beinleiðis er arbeiðsmarknaðarlóggáva, men hevir stór-an týdning fyri arbeiðsmarknaðin ella ávirkar lógarsmíðið á arbeiðsmarknaðinum.

2. kapitull

Her verða viðurskiftini kring sáttmálarnar lýst. Talan er bæði um innihald í sáttmálunum, sum t.d. arbeiðstíð og yvirtíð. Nomið verður eisini við sáttmálasamráðingarnar, hvussu gongdin hevir verið, og hvat kann gerast betur. Lýst verður haraftrat, hvussu tað ávirkar arbeiðsmarknaðin, at heimurin verður støðugt meira alheimsgjörður.

3. kapitull

Her verða viðurskiftini á arbeiðsplássinum lýst og serliga starvsfólkapolitisk viðurskifti. Nevnast kunnu førleikamenning, heilsupolitikkur, roykipolitikkur v.m. Útgangsstøðið er í høvuðsheitum at lýsa rættarstøðuna, men farið verður djúpri í teirri vón, at tað kann kveikja virkir til at orða egnan starvsfólkapolitikk, so bæði starvsfólk og leiðsla vita, hvat tey skulu halda seg til, og kunnu mennast.

4. kapitull

Hesin kapittulin lýsir uppgávuna hjá tí almenna á arbeiðsmarknaðinum, bæði sum regulerandi myndugleiki og sum arbeiðsgevari, og hvat Føroya Arbeiðsgevarafelag heldur um hesar leiklutir.

Tilmæli um lógarbroytingar, og hvørjar lógir eiga at verða avtiknar

Starvsmannalógin: Mælt verður til at dagføra lógina í samráð við partarnar á arbeiðsmarknaðinum.

Lóg um rindan av arbeiðsløn: Veruleikin er ein annar, enn henda lógin ásetir. Tíðin er farin frá lógini, og hon eigur tí at verða avtikin. Hesi viðurskifti eru eisini í dag avtalað í sáttmálunum.

Privat arbeiðsávísing: Mælt verður til at seta hesa lóg úr gildi. Hetta er ein lóg, sum hevir yvirlivað seg sjálva og er óviðkomandi fyri samfelagið í dag.

Dagpeningalógin: Mælt verður til, at tað almenna rindar fyri fyrsta og annan sjúkradag. Tað almenna átók sær uppgávuna, tá ið karensdagarnir vórðu strikaðir, og átti ikki at

sent rokningina víðari, tá ið tað táttaði í á fíggjarløgtingslógini. Hetta tyngir um raksturin hjá virkjunum í dag.

Viðvíkjandi læknáttanum verður mælt til at broyta tær soleiðis, at læknin sigur, um arbeiðsfólk eru før fyri at arbeiða, og hvørjar uppgávur tey kunnu loysa. Fleiri dømi eru um, at starvsfólk kunnu loysa lættar uppgávur, hóast tey eru sjúkrskrivað. Hetta kundi spart bæði virkjum og tí almenna útreiðslur.

Vanlukkutryggingarlógin: Mælt verður til at dagføra lógina soleiðis, at hon tekur við ta menning, sum hevur verið á økinum í hinum norðurlondunum. Lógarbrotytingin má tó hava støði í føroyska samfelagnum.

Barsilsskipanin: Í lógini er ásett, at landsstýrismaðurin ásetir nærri reglur um skyldur løntakaranna móttvegis arbeiðsgevaranum at boða frá í sambandi við barsilsfarloyvi. Hetta er ikki gjørt, og tí verður heitt á landsstýrismannin um at fáa kunngerðina setta í gildi.

Føroya Arbeiðsgevarafelag mælir til, at lógin verður gjørd meira liðilig. Foreldur áttu til dømis at kunnað valt at býtt barsilspeningin yvir eitt longri tíðarskeið.

Eftirløn: Grundleggjandi heldur Føroya Arbeiðsgevarafelag, at tað almenna eigur ikki at gera eina serstaka eftirlønarskipan, men heldur byggja á tær skipanir, sum longu eru á føroyska arbeiðsmarknaðinum. Leikluturin hjá tí almenna er í flest øllum førum at skapa karmar, eisini viðvíkjandi eftirlønnum. Tað almenna skal seta neyðug krøv og eftir teimum góðkenna verandi skipanir ella krevja tillagingar í teimum.

Um tað almenna vil tryggja, at allir løntakarar hava eitt útgjald á ávísam støði, tá teir fara av arbeiðsmarknaðinum, er nóg mikið at seta eitt minstamark fyri, hvat hvør einstakur skal gjalda inn í eina góðkenda skipan, og hvussu leingi gjaldast skal úr skipanini.

Semingslógin: Neyðugt er við eini semingslóg, sum fevnir um allan arbeiðsmarknaðin, har semingsmenn við lógini í hondini kunnu royna semju partanna millum, um partarnir vilja tað ella ei.

Semingsmannalógin eigur eisini at hava greiðar reglur um uratkvøðugreiðslu. Somuleiðis eiga semingsfólk at kunna knýta økir saman, sum natúrliga hoyra saman, eitt nú allar arbeiðarasáttmálarnar, og kunna senda teir saman út til uratkvøðu.

Mælt verður til, at ein arbeiðssteðgur í fyrsta lagi kann byrja triðja dagin eftir, at semingsfólkið hevur boðað frá, at semingsroyndin er endað úrslitaleys. Annars gjalda virkir og arbeiðsfólk fyri ein møguligan arbeiðssteðg, um hann verður ella ikki. Somuleiðis verður mælt til at longja freistina, sum semingsfólk kunnu útseta ein møguligan arbeiðssteðg í, upp í tvær vikur. Á fleiri sáttmálaøkjum sæst týðiliga, at ein vika er ov stutt, og fleiri løntakarafeløg og arbeiðsgevarafeløg longja tí hesa einu vikuna sjálvboðin. Ókent er ikki, at vikan er vorðin til mánaðir.

Yrkisútbúgvingarlógin: Føroya Arbeiðsgevarafelag fer at mæla til at longja royndar-tíðina hjá læringi úr trimum mánaðum upp í seks mánaðir. Virkini uppliva, at tríggir mánaðir er ov stutt tíð at gera av, um lærlingurin er egnaður til fakið. Og lærlingurin upplivir, at tríggir mánaðir er ov stutt tíð at finna útav, um hetta nú er útbúgvingin, hann vil hava.

Útlendingapolitikkur: Uttan at taka støðu til limaskap í ES mælir Føroya Arbeiðsgevarafelag til, at Føroyar og ES gerast ein arbeiðsmarknaður, har føroyingar kunnu arbeiða í ES-londunum, og ES-borgarar kunnu arbeiða í Føroyum, eins og avtalað er millum norðurlondini.

Mælt verður eisini til, at ein green-card líknandi skipan verður sett í verk í Føroyum móttvegis øðrum londum enn ES-londum. Ein green-card líknandi skipan hevur m.a. við sær, at serligir arbeiðsbólkar fáa arbeiðs- og upphaldsloyvir í eitt 3-ára tíðarskeið, tá setanarsáttmáli er gjørdur millum virkið og útlendingin. Málsviðgerðin er stutt, undir 30 dagar. Arbeiðsbólkarnir eru á einum serligum positivlista. Listin fevnir um arbeiðsbólkar, har arbeiðsmegi vantar.

1. kapittul Lóggáva

1.1 Frítíðarlógin

Løgtingslóg nr. 30 frá 7. apríl 1986 um frítíð við løn, sum seinast broytt við løgtingslóg nr. 67 frá 23. mai 1997.

Lógin um frítíð við løn tryggjar løntakarum rætt til frítíð og frítíðarløn. Løntakarar hava ikki bara rætt til, men eisini skyldu til at halda frítíðina. Frítíðin er 30 dagar, íroknað leygardag, fyri fulla starvstíð í tíðarskeiðnum 1. apríl til 31. mars, sum oftast er innvinningarárið1. Innvinningarárið er tað árið, sum løntakari vinnur rættin til at halda frí. Arbeiðir løntakarin styttri enn fult innvinningarár, verður frítíðin sett í mun til arbeiðstíðina, tvs. at fyri hvønn mánað, sum arbeitt verður, vinnur løntakarin 2,5 dagar um mánaðin. Løntakari, sum ikki hevur vunnið sær rætt til frítíð við løn ella frítíðarløn, hevur tó rætt til at taka frí uttan løn í upp til 30 dagar í einum frítíðarári.

Frítíðin skal verða tikin í tíðarskeiðnum 2. mai til 1. mai (frítíðarárið). Minst fýra vikur av frítíðini skulu gevast samanhangandi í tíðini frá 2. mai til 30. september (frítíðarskeiðið). Restfrítíð kann ikki fara út um frítíðarárið. Arbeiðsgevarin ásetir í samráð við løntakaran, nær frítíðin skal takast, og boðar honum frá hesum við rímligari freist. Arbeiðsgevarin ger endaliga av, nær frítíðin skal haldast.

Tímalønt fáa frítíðarløn, ið er 12% av vunnari løn.

Mánaðarløntir løntakarar hava rætt til frítíð við løn og frítíðarískoyti, ið er 1,5% av vunnari løn í undanfarna innvinningarári. Av yvirtíð verður gildið frítíðarískoyti á 1,5%.

Tá frítíðarløn verður roknað út, skulu teljast við allar skattskyldugar lønarveitingar, tó ikki løn, sum er útgoldin í frítíðini, veitt frítíðarløn ella útgoldið frítíðarískoyti. Hetta merkir, at frítíðarløn verður ikki goldin av eftirløn, tá eftirlønin verður hildin uttan fyri a-skattaskipanina.

Viðmerkingar:

Føroya Arbeiðsgevarafelag hevur ongar viðmerkingar til sjálva lógina.

Men víst verður á, at barnaansingarstovnar eiga at leggja frítíðina í samsvari við foreldrini. Ansingarstovnarnir eru ein tænasta til borgararnar. Tað er í lagi, at stovnar krevja, at børnini skulu í summarfrí so og so leingi, men tað mugu vera foreldrini, ið gera av, nær barnið skal í summarfrí. Foreldrini mugu leggja summarfrítíðina til rættis eftir tørvinum á virkjunum, og øll starvsfólk á einum virki kunnu ikki fara í summarfrí samstundis. Lata stovnarnir aftur í f?ra vikur um summarið, kann hetta merkja, at foreldrini viðhvørt ikki kunnu halda summarfrí saman og saman við børnunum. Tað er ein óheppin støða fyri familjuna.

1.2 Starvsmannalógin

Løgtingslóg nr. 13 frá 20. mars 1958 um starvsmenn/funktionærer, sum seinast broytt við løgtingslóg nr. 36 frá 2. juni 1970

Starvsmannalógin varð upprunaliga gjörd í Danmark, tí skrivstovu- og handilsfólk vóru ikki líka væl vard av sáttmálum sum onnur starvsfólk. Danska stjórnin setti tí donsku starvsmannalógina í gildi í 1938.

Fyrsta og einasta føroyska lógin er sett í gildi í 1958 eftir áheitan frá Starvsmannafelagnum. Ein nevnd varð sett at gera uppskot til starvsmannalóg, og hon mælti til, at »lóg verður givin, bygd eftir líknandi reglum sum í Danmark«. Landsstýrið ták tók undir við hesum og legði uppskotið fyri løgtingið, sum samtykti uppskotið.

Fyri at starvið skal vera eitt starvsmannastarv skal:

- Arbeiðið vera av einum ávísam slag
- Viðkomandi persónur hava tætt tilknýti arbeiðsplássíð. Úrskurður í Føroya Rætti BS1178/1994 staðfesti: »at en ansat kan anses for funktionær, når vedkommende beskæftiges omkring halvdelen af normal arbejdstid, ligesom der er dom for, at 4 timer 5 dage om ugen (20 timer) kan medføre funktionærstatus«.
- Persónurin vera í einum starvsyrki. Hetta merkir, at løntakarinn er undir fyrstífling arbeiðsgevarans

Sløgini av stórvum, sum er fevnd av starvsmannalógini, eru:

1. Persónur, sum starvast í handli, á skrivstovu ella á vørugoymsluavgreiðslu, sum kann setast javnbjóðis
 2. Persónur, hvørs starv er at veita tekniska ella kliniska hjálp, sum ikki kemur undir handverk ella ídnað, og hartil aðrir persónar í arbeiði, sum kann setast javnbjóðis.
 3. Persónur, hvørs starv bara ella fyri tað mesta arbeiðsgevarans vegna er at hava eftirlit við útinningini av annars arbeiði
 4. Persónur, hvørs arbeiði fyri tað mesta er av sama slag um tilskilað undir 1) og 2).
- Starvsmenn fáa løn undir sjúku frá fyrsta degi at rokna. Ein starvsmaður kann sigast upp vegna sjúku við vanligari uppsagnarfrest ella sambært 120 daga regluni. Fyri at brúka 120 daga regluna skal hetta vera ásett í skrivligum sáttmála. 120 daga reglan merkir, at starvsmaður kann sigast upp við ein mánað freist, tá ið starvsmaður teir seinastu 12 mánaðirnar hevur tikið ímóti løn undir sjúku í 120 dagar tilsamans. Uppsøgnin er bara gildug, um hon verður givin beint eftir teir 120 sjúkradagarnar, og meðan starvsmaður framvegis er sjúk. Hon missir ikki sítt gildi av, at starvsmaður er komin aftur í starvið, eftir at uppsøgnin er givin.

Uppsøgn av starvsmani skal gevast við ein mánað freist fyri starvslok seinasta dag í einum mánað, tó kann í sáttmála ásetast longri uppsagnarfrest fyri starvsman treytað av, at uppsagnarfrestin frá arbeiðsgevaranum verður longd samsvarandi. Verður starvsmaður uppsagdur, sí uppsagnartíðina í talvuni niðanfyri:

Setanartíð

0-6 mánaðir (*tó ikki
fyríbils setan og royndartíð*)

6 mðr.-3 ár

3-6 ár

6-9 ár

Yvir 9 ár

Uppsagnarfreist

1 mánað (uppsøgn skal handast, áðrenn
5. mánaðurin er farin)

3 mánaðir (uppsøgn innan 2 ár og 9.
mánaðir eru farnir)

4 mánaðir (uppsøgn innan 5 ár og 8
mánaðir eru farnir)

5 mánaðir (uppsøgn innan 8 ár og 7
mánaðir eru farnir)

6 mánaðir (uppsøgn eftir 8 ár og 7
mánaðar setan)

Um avtalað er, at arbeiðið er bert fyríbils ella sum roynd, og at hesi viðurskifti vara ikki longur enn trýggjar mánaðir, er ongin uppsagnartíð. Skylduna av prógva, at tílík avtala er gjørd, hevur arbeiðsgevarin. Mælt verður tó til, at arbeiðsgevarin avtalar eina uppsagnartíð, til dømis eina viku.

Viðmerkingar

Sum nevnt omanfyri er starvsmannalógin frá 1958. Lógin er ótíðarhóskandi og trongir til at verða dagførd. Hetta eigur at verða gjørt í samráð við partarnar á arbeiðsmarknaðinum.

1.3 Kappingar- og kundaklausular

Ein kappingarklausulur er ein áseting um, at eitt starvsfólk í einum tíðarskeiði, eftir at setanarviðurskiftini eru hildin uppat, ikki má arbeiða í ella á annan hátt fáast við virksemi, sum kappast við virkið hjá arbeiðsgevaranum. Ein kundaklausulur er ein áseting um, at starvsfólkið ikki í einum tíðarskeiði, eftir at setanin er hildin uppat, má arbeiða fyri ella á annan hátt fáast við ella avgreiða kundar hjá fyrrverandi arbeiðsgevaranum.

Kappingarklausular eru reguleraðir í §17 í starvsmannalógini, sum vísir til §36 og 38 í avtalulógini. Reglurnar í §36 í avtalulógini áseta, at órímiligar avtalur kunnu setast til viks heilt ella lutvíst. Henda grein er sostatt galdandi fyri allar avtalur og tískil eisini fyri kappingar- og kundaklausular.

Í sambandi við kappingarklausular er serliga §17 í starvsmannalógini viðkomandi. Greinin ásetir, at hevur starvsmaður bundið seg til, at hann av kappingarávum ikki má røkja handil alla aðra vinnu av ávísnum slag ella fáa sær starv í tílíkari, koma reglurnar í lóg um avtalur v.m. frá 8. mai 1917 §§36 og 38 í nýtslu. Skylduna hevur hann bert í eitt

ár frá tí degi, hann fer, uttan so, at hann hevur fingið ella fær í skrivligum sáttmála ásett rímliga samsýning fyri at vera skerður vinnuliga. Henda samsýning skal vera tilskilað fyri seg.

Samsýningin skal vera rímlig samanborið við teir vansar, starvsmaðurin átekur sær. Hon skal ásetast eftir væntaðu inntøkulækkingini, sum kappingarklausulurin førir við sær. Rættarsiðvenjan er vorðin tann, at er samsýningin ikki rímlig, verður kappingarklausulurin skúgvaður til vikis.

Harafturat er í §38 í avtalulógini ein serlig regla um kappingarklausular. Fyrsti partur av greinini ásetir, at ein kappingarklausulur kann skerjast ella setast til vikis, um hann við atliti til tíð, stað ella onnur viðurskifti fer longri enn neyðugt fyri at verja ímóti kapping ella á órímligan hátt skerjir atgongdina hjá starvsfólkinum til vinnu. Annar partur í greinini ásetir, at ein kappingarklausulur fellur burtur, verður starvsfólkið uppsagt uttan rímliga grund fyri uppsøgnini, ella um starvsfólkið fer úr starvi, tí virkið ikki útinnir sínar skyldur og tí gevur rímliga grund fyri at siga upp. Ein kappingarklausulur er sostatt ikki galdandi móttvegis starvsfólki, sum verður uppsagt orsakað av viðurskiftum hjá virkinum, sum til dømis umskipan, niðurskurði ella líknandi.

Vert er eisini at nevna, at umframt kappingar- og kundaklausular er ein loyaltets-skylda galdandi í viðurskiftunum millum arbeiðsgevara og løntakara. Arbeiðsgevarin hevur krav uppá, at løntakarinn er loyalur móttvegis virkinum, so leingi viðkomandi er í starvi. Eitt starvsfólk, sum opið rekur kappingarvirksemi og er í starvi, kann burturvísast av arbeiðsgevaranum. Talan er um grova vanrøkt av starvssetanini. Tað sama er galdandi, tá starvsmaður er uppsagdur, men fær uppsagnarløn, eisini við fríttstilling. Tað uppsagda starvsfólkið hevur tó rætt til at fyrireika kappingarvirksemi.

1.4 Lógin um 40 tíma arbeiðsviku

Løgtingslóg nr. 37 frá 1. juni 1978 um 40 tíma arbeiðsviku/40 timers arbejdsuge.

Í lógini er ásett, at frá 1. januar 1980 er arbeiðsvikan 40 tímar.

Viðmerkingar:

Føroya Arbeiðsgevarafelag hevur onki ynski um broytingar á hesum øki.

1.5 Lóg um rindan av arbeiðsløn

Lov nr. 95 af 7. April 1936 om arbejdsløns udbetaling på Færøerne, sum broytt við løgtingslóg nr. 53 frá 15. oktober 1959.

Ásett verður, at arbeiðsløn til arbeiðsfólk og fólk, sum arbeiða við handli, handverki, ídnaði, námi og á sjógvi, arbeiðsfólk á deksbátum, sum fiska ella eru á hvalaveiðu, og arbeiðsfólk, sum rigga hesar bátar til, skal rindast í reiðum peningi. Tó kann arbeiðsløn til persónar við deksbáti rindast sum partur av veiðuni.

Arbeidslønin til arbeidfsólkið á landi skal rindast eina ferð um vikuna. Ásetingar eru eisini um akkord. Útgjaldingin skal vera í arbeidstíð á arbeidssstaðnum.

Viðmerkingar:

Veruleikin er ein annar, enn henda lógin ásetir. Tíðin er farin frá lógini, og hon eigur at verða avtíkin. Hesi viðurskifti eru eisini í dag avtalað í sáttmálunum. Heldur ikki samsvarar lógin við samtíðarskattaskipanina, tí hon leggur upp til, at lønin verður útgoldin í reiðum peningi.

1.6 Privat arbeidssávísing

Lovbekendtgørelse nr. 191 af 4. maj 1938 angående privat arbejdsanvisning. Henda vísur til Bekendtgørelse 293 af 28. september 1933 af regler for privat arbejdsanvisning.

Henda lóg regulerar viðurskiftini viðvíkjandi ávísing av arbeiði. Lógin ásetir, at stovnar og feløg, sum ávísa arbeiði innan ídnaðar-, flutnings-, handverkara- ella handils- og skrivstovuvirksemi, hava rætt til alment at fáa viðurkent ávísingarvirksemið undir ávísium treytum. Treytirnar eru m.a., at stovnurin ella felagið ikki burturav er stovnað við tí høvuðsendamáli at reka ávísingarvirksemi v.m. Stovnar og feløg, sum hava fingið almenna viðurkenning, eru undirløgd arbeidssdirektøren.

Lógin ásetir eisini, at arbeidssdirektøren veitir loyvisbræv til husgerningskontor. Loyvisbrævið kann bara veitast einum stökum persóni, og bara persónur, sum hevur fingið loyvisbræv, kann lýsa sítt virksemi sum husgerningskontor.

Viðmerkingar

Mælt verður til at seta hesa lóg úr gildi. Hetta er ein lóg, sum hevur yvirlivað seg sjálva og er óviðkomandi fyri samfelagið í dag.

1.7 Javnstøðulógin

Løgtingslóg nr 52 frá 3. mai 1994 um javnstøðu millum kvinnur og menn.

Endamálið við lógini er at beina burtur allan mismun vegna kyn, tó so at øðrum kyninum kunnu verða tryggjað serlig rættindi, um tey verða givin fyri at røkka endamálinum við lógini. Kvinnur og menn skulu hava eins móguleikar til útbúgving og arbeiði og yrkisliga og mentanarliga menning.

Meginreglan er, at hvørki beinleiðis ella óbeinleiðis er loyvt at gera mismun á fólki vegna kyn.

Arbeidssgevari kann ikki gera mismun vegna kyn í sambandi við starvssetan, uppsøgn, starvsmeting, lønarflokkning, starvsflyting, starvsuppflyting, farloyvi, arbeidssumstøður og framhjárættindi.

Kvinnur og menn skulu hava eins lön og ágóða annars fyri sama arbeiði. Hetta er eisini galdandi fyri arbeiði, ið verður mettt at hava sama virði. Arbeiðsgevari skal geva kvinnum og monnum eins móguleikar til t.d. útbúgving, eykaútbúgving, umskúling og økt starvsfóri.

Fólk, sum halda seg hava verið fyri mismuni vegna kyn, kunnu kæra til javnstøðunevndina.

Viðmerkingar:

Føroya Arbeiðsgevarafelag tekur undir við, at kvinnur og menn hava somu atgongd til útbúgving, störv og nevndarsessir, tá førleikarnir eru til staðar.

1.8 Dagpeningalógin

Løgtingslóg nr. 74 frá 8. mai 2001 um dagpening vegna sjúku v.m., seinast broytt við løgtingslóg nr 9 frá 30. mars 2004.

Lógin hevur til endamáls at veita fíggarligan stuðul í sambandi við mista inntøku vegna:

- 1) sjúku
- 2) skaðatilburð
- 3) fráveru áðrenn føðing vegna heilsuvanda fyri móður ella barn

Hesin stuðul verður tó ikki veittur, um persónurin hevur rætt til lön undir sjúku ella aðrar veitingar, sum eru endurgjald vegna mista inntøku vegna sjúku.

Rætt til dagpening hava løntakarar, herímillum sjómenn, sum hava hýru við føroyskum ella útlenskum fari. Eisini hava útróðrarmenn og sjálvstøðugt vinnurekandi, sum ikki ella í lítlan mun hava arbeiðsmegi aftrat sær, persónar, sum hava teknað trygging, og persónar við álvarsliga sjúkum hjúnarfelaga ella barni rætt til dagpening, um læknin heldur, at viðkomandi er um tann sjúka.

Persónur, ið fær dagpening, skal vera fyltur 16 ár og má ikki vera eldri enn 70 ár. Aðrar treytir eru, at persónurin hevur fastan bústað og fulla skattskyldu í Føroyum. Persónurin skal hava arbeitt í minst 20 tímar tilsamans síðstu fimm vikurnar undan sjúkrafráveru. Gjald úr ALS er at javnmeta við vanligt lønt arbeiði.

Inntøkugrundarlagið er í høvudsheitum meðalinntøkan síðstu fimm vikurnar undan sjúkrafráveruni. Dagpeningaupphæddin er í mesta lagi 80% av lønini sambært sáttmála millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og Føroyar Arbeiðarafelag, íroknað viðbøtur. Av hesum verður eisini frítíðarløn roknað, sum fer í grunn.

Umsóknarfreistin er í seinasta lagi 30. dagin eftir fyrsta fráverudag – tá kann dagpeningur játtast frá og við fyrsta sjúkradegi. Dagpengamóttakarin hevur sjálvur ábyrgdina av, at fráboðanin verður latin Almanastovuni rættstundis. Dagpeningur verður veittur í mesta lagi 40 vikur frá fyrsta fráverudegi í 12 mánaðir.

Landskassin rindar dagpeningin, tó skal arbeiðsgevarin rinda fyri fyrsta og annan

fráverudag, har ein arbeiðsgevari er. Toll- og Skattstova Føroya krevur peningin frá arbeiðsgevarunum.

Viðmerkingar

Føroya Arbeiðsgevarafelag skrivaði saman við øðrum »Álit um nýggja dagpeningalóg.« Álitið varð handað landsstýrismanninum í almanna- og heilsumálum í 2000. Bæði Føroya Arbeiðsgevarafelag og Føroya Arbeiðarafelag mæltu til, at tað almenna rindaði dagpening frá fyrsta sjúkradegi. Henda støða er óbroytt. Tað almenna átók sær uppgávuna at rinda fyri fyrsta og annan sjúkradag, tá karenslagarnir vórðu avtiknir, og átti ikki at sent rokningina víðari, tá tað tátaði í á fíggjarløgtingslógini.

Nú arbeiðsgevarar rinda fyri fyrsta og annan sjúkradag, skulu virkini rinda ein eyka kostnað, sum er komin oman á allar lønarhækkingarnar. Hetta tyngir um raksturin, serliga í vinnum, sum hava ilt við at fáa raksturin at hanga saman.

Tá virkini skulu rinda fyri sjúkradagar hjá starvsfólkunum, kann ein avleiðing gerast, at starvsfólk, sum ofta eru sjúk, fara av arbeiðsmarknaðinum. Tá má tað almenna seta arbeiðsskapandi tiltøk í verk fyri at fáa hesi fólk innaftur á arbeiðsmarknaðin. Spurningurin er tí, um tað almenna sparir so nógv við at áleggja virkjunum at rinda fyri sjúkradagar hjá starvsfólkunum.

Viðvíkjandi læknávátanum verður mælt til at broyta tær soleiðis, at læknin sigur, um arbeiðsfólk eru før fyri at arbeiða, og hvørjar uppgávur tey kunnu loysa. Fleiri dømi eru um, at starvsfólk eru før fyri at loysa lættar uppgávur, hóast tey eru sjúkraskrivað. Hetta kundi spart virkjunum og tí almenna útreiðslur.

Føroya Arbeiðsgevarafelag heldur eisini, at fastari reglur skulu galda fyri læknávátanir. Eftir okkara tykki verða tær skrivaður út ov lætt og ov skjótt.

1.9 Vanlukkutrygging

Anordning nr. 389 af 15. november 1966 om forsikring mod følger af ulykkestilfælde, som seinast broytt við løgtingslóg nr. 93 frá 13. juni 1995.

Lógskyldug vanlukkutrygging hevur sum endamál at tryggja, at tann, sum verður fyri vanlukkutilburði ella fær eina vinnusjúku í arbeiði hjá øðrum ella er beinleiðis á veg til ella frá arbeiði, hevur rætt til:

- Endurgjald vegna óarbeiðsføri frá 15. degi og í mesta lagi í trý ár
- Endurgjald fyri varandi avlamni, tvs. at tann skaddi av arbeiðsvanlukkuni hevur fingið varandi mein
- Doyr persónur av vanlukku, verður endurgjald veitt einkju/einkjumanni og børnum undir 18 ár, sum tann skaddi hevði skyldu at upphalda.

Harumframt verður veitt endurgjald fyri neyðuga sjúkraviðgerð og uppvenjing fyri at minka um avleiðingarnar av skaðanum og fyri at tryggja bestu heilsubót.

Vanlukka, sum má metast at hava við sær krav eftir vanlukkutryggingarlógini, skal

verða fráboðað tryggingarfelag seinast átta dagar eftir tilburðin. Fráboðanarskyldan liggur á tí tryggingarskylduga arbeiðsgevaranum ella tí, sum hansara vegna stendur fyri virkinum. Viðvíkjandi vinnusjúku liggur fráboðanarfreistin á tí arbeiðsgevara, sum tann skaddi arbeiði hjá, tá sjúkan varð ávíst.

Viðmerkingar:

Høvuðstrupulleikin við lógini er, at hon er ikki dagførd. Tað merkir, at tann menningin, sum hevur verið í øðrum londum á hesum øki, eitt nú við skaðaupphæddum og hugtakinum vinnusjúkur, ikki er farin fram í Føroyum. Vit eiga tó ikki bara at skriva av reglur uttaneftir, men tillaga eina nýggja lóg til okkara samfelag og eisini læra av teimum trupulleikum, sum hini norðurlondini hava av at umsita lógina, kanska serliga við atlit at hugtakinum vinnusjúkur.

Av ítøkiligum viðmerkingum kann vísast á, at:

- Upphæddin, um ein persónur fær fyri arbeiðsskaða, er lág í Føroyum samanborið við hini norðurlondini
- Lógin fevnir bara um hjúnafelaga og ikki sambúgva
- Lógin fevnir bara um einstakar vinnusjúkur

At dagføra lógina merkir, at hon verður dýrari hjá virkjum. Í øðrum londum verður dagpeningur ikki útgoldin sambært vanlukkutryggingarlóg, men víst verður til almennu dagpeningaskipanina. Hetta hevði í ein ávísan mun vígað upp ímóti øktum útreiðslum hjá virkjum.

1.10 Arbeiðsumhvørvið

Løgtingslóg nr. 70 frá 11. mai 2000 um arbeiðsumhvørvi

Endamálið við arbeiðsumhvørvislógini er at

- 1) virka fyri einum tryggum og heilsugóðum arbeiðsumhvørvi samsvarandi teknisku og sosialu gongdini í samfelagnum
- 2) at skapa grundarlag fyri, at virkini sjálv kunnu loysa sínar trygdar- og heilsupurningar undir eftirliti av Arbeiðseftirlitinum.

Í høvuðsheitum fevnir lógin um arbeiði gjørt fyri arbeiðsgevara á landi.

Viðvíkjandi trygdar- og heilsuligum tiltøkum á virkjum er m.a. ásett, at:

- á virkjum við millum einum og níggju starvsfólkum eiga mest møgulegt persónligt samband at vera millum stjóran, arbeiðsleiðarar og starvsfólk um trygd og heilsu
- Á virkjum við 10 ella fleiri starvsfólkum skal arbeiðið viðvíkjandi trygd og heilsu samskipast. Trygdarbólkar skulu setast. Trygdarumboðið umboðar arbeiðsfólkini í bólkinum.
- Á virkjum við 20 ella fleiri starvsfólkum skal skipast trygdarnevnd. Nevndin skal

fyriskipa, leiða, ráðgeva, kunna og hava eftirlit við tí trygdar- og heilsuliga arbeiðinum á virkinum

Arbeiðsgevarin fíggar arbeiðið, ið stendst av virkseminum hjá trygdarumboðnum. Limirnir í trygdarskipanini eru vardir móti uppsøgn og aðrari avmarking av egnum viðurskiftum eins og álitisumboð. Um limur skal sigast upp, hevur arbeiðsgevarin skyldu minst eina viku frammanundan til at kunna Arbeiðseftirlitið um hetta.

Í høvuðsheitum skal arbeiðsgevarin syrgja fyri, at viðurskiftini, hvat trygd og heilsu viðvíkur, eru góð, bæði tá tað snýr seg um arbeiðsplássið, arbeiðsgongdina og í sambandi við tøknilig hjálpartól og evni og tilfar.

Arbeiðsgevarin skal:

- tryggja sær, at arbeiðið verður gjørt forsvarliga.
- kunna arbeiðsfólkini um møguligar vanlukkur og heilsuvandar, ið eru tengdir at arbeiði teirra
- upplæra og leiðbeina arbeiðsfólkið um, hvussu arbeiðið verður gjørt
- syrgja fyri, at samstarvið um trygd og heilsu fer fram sambært lógini
- kunna trygdarumboðini og álitisfólkini um tey boð, Arbeiðseftirlitið skrivliga hevur givið
- seta í verk kanning, royndir og eftirlit, um Arbeiðseftirlitið krevur tað

Lógin sigur, at arbeiðsfólk í høvuðsheitum skulu hava eina hvíldartíð, ið er minst 11 samfeldar tímar. Arbeiðsfólk mugu heldur ikki regluliga arbeiða sunnu- og halgidags-samdøgur.

Børn, ið ikki eru fylt 14 ár, mugu ikki hava vinnuligt arbeiði. Undantikið er tó lættari hjálpararbeiði tveir tímar um dagin. Ung mugu ikki arbeiða meira enn 10 tímar íalt um dagin. Ungfólk, sum ikki eru fylt 18 ár, skulu hava hvíldartíð, sum er í minsta lagi 12 tímar um samdøgrið.

Viðmerkingar

Føroya Arbeiðsgevarafelag tekur undir við, at hetta økið er lógarregulerað fyri at seta trygdina í háseti. Men henda lógin er heilt týðiliga skrivað av eftir lóg, sum er smíðað til eitt nógv størri land enn Føroyar. Lógin er formalistisk og tung at umsita. Mælt verður til, at hon verður lagað til føroysk viðurskifti, tá hon verður endurskoðað.

Mælt verður eisini til at bera so í bandi, at ungfólk sleppa at arbeiða meira, og at lógin ikki forðar fyri, at ung sleppa til arbeiðis.

1.11 Barsilsskipanin

Løgtingslóg nr. 48 frá 3. apríl 2001 um Barsilsskipan, sum seinast broytt við løgtingslóg nr. 40 frá 27. apríl 2005

Endamálið við lógini er at veita foreldrum á arbeiðsmarknaðinum rætt til foreldra-farloyvi og lön í farloyvistíðarskeiðnum.

Kvinna, ið er løntakari og er við barn, hevur rætt til barsilsfarloyvi við løn frá tí degi, hildið verður, at fýra vikur eru eftir til barnsburð, ella frá tí, at hon við læknávátta prógvar, at tað fyri fostur og/ella hana sjálva stendst heilsuvandi av at vera til arbeiðis. Hetta er tó bara galdandi frá tí degi, at hildið verður, at átta vikur (+fimm vikur uttan løn) eru eftir til barnsburð.

Pápin hevur rætt til tvær vikur í farloyvi eftir barnsburð saman við mammuni tær fyrstu 14. vikurnar. Eftir 14. viku hava foreldur rætt til barsil í tilsamans 10 vikur, tó bara annað í senn. Haraftrat hevur annað av foreldrunum rætt til farloyvi í 28 vikur uttan løn. Áleið somu reglur eru galdandi í sambandi við ættleiðing.

Grundarlagið fyri barsilsútgjaldinum er meðal mánaðarlíga gjaldsskylduga a-inntøkan seinastu 12 mánaðirnar fyri fráveruna. eru lønarútgjaldingarnar seinastu tveir mánaðirnar 20% hægri enn meðal inntøkan seinasta árið, verður hon ikki tikin við í inntøkugrundarlagið. Barsilspeningur er 100% av útrokningargrundarlagnum, tó í mesta lagi 25.000 kr. um mánaðin íroknað frítíðarløn. Frítíðarløn verður sett í frítíðargrunnin.

Um arbeiðsgevari rindar a-inntøku í barsilstíðini, fær arbeiðsgevarin hetta afturgoldið frá barsilsskipanini. Goldið verður fyri a-inntøku og lógaráløgd arbeiðsmarknaðargjöld, tó í mesta lagi 25.000. Rindað verður ikki fyri frítíð við løn, frítíðarískoyti ella frítíðarløn.

Skipanin verður fíggað av pørtunum á arbeiðsmarknaðinum við 0,25% av allari a-inntøku hvør, meðan tað almenna fíggjar restina.

Viðmerkingar:

Barsilsskipanin varð nevnd í samgonguskjalinum frá 1998 til 2002. Har stóð: »Virkað verður fyri, at barnsburðargrunnur verður settur á stovn fyri allar partar á arbeiðsmarknaðinum.« Barsilsskipanin avloysti tær almennu skipanirnar á ókinum, t.e. skipanir eftir dagpeningalógini um dagpening í sambandi við barnsburð og ættleiðing og skipanina fyri fólk í almennum starvi. Almennu skipanirnar kostaðu umleið 25 mió. kr. árliga. Til lutvísa fígging gjalda lønmóttakarar og arbeiðsgevarar 0,25% av móttiknum og rindað um lønum.

Hetta var grundarlagið undir barsilsskipanini, tá ið landsstýrið setti skipanina á stovn. Føroya Arbeiðsgevarafelag heldur, at landsstýrið eigur at halda sínar skyldur móttvegis barsilsskipanini.

Lógin sigur, at landsstýrismaðurin ásetir nærri reglur um skyldur hjá løntakarum móttvegis arbeiðsgevaranum at boða frá í sambandi við barsilsfarloyvi. Reglurnar eru ikki ásettar, og heitt verður tí á landsstýrismannin um at fáa kunngerðina setta í gildi.

Føroya Arbeiðsgevarafelag mælir til, at lógin verður gjørt meira liðilígg. Foreldur áttu til dømis at kunnað valt at b?tt barsilspeningin yvir eitt longri tíðarskeið. Ein lógarbroying kundi mælt til, at foreldur fáa barsilspening svarandi til 24 vikur + tvær vikur við fullari løn. Foreldur kunnu tó sjálv velja, hvussu barsilspeningurin verður býttur yvir

árið, sum foreldur hava rætt at taka barsilsfarloyvi í. Barsilspeningurin skal tó í minsta lagi gjaldast út í 24 vikur.

1.12 Arbeidsloysisskipanin

Løgtingslóg nr. 113 frá 13. juni 1997 um arbeidsloysistrygging og arbeidsávísing, sum broytt við løgtingslóg nr 12 frá 9. februar 2001.

Endamálið við arbeidsloysisskipanini er:

- 1) at veita fíggarligan stuðul til arbeidsleys
- 2) at virka fyri bøttum móguleikum hjá arbeidsleysum at fáa arbeiði
- 3) at umsita arbeidsávísing fyri føroyska arbeidsmarknaðin.

Arbeidsloysisstuðul verður útgoldin, tá viðkomandi:

1. er arbeidsleysur og mótvegis Arbeidsloysisskipanini prógvar, at so er
2. er tøkur á arbeidsmarknaðinum
3. hevur fyllt 16 ár, men ikki 67 ár
4. hevur bústað í Føroyum
5. er arbeidsførur.

Arbeidsloysisstuðulin er 70 % av a-inntøkuni farnu 12 mánaðirnir undan arbeidsloysinum, tó í mesta lagi 70% av eini arbeiðaraárløn (sambært lønarsáttmála millum Føroya Arbeidsgevarafelag og Føroya Arbeidarafelag). Arbeidsleys, sum melda seg inn í skipanina, fáa bíðidagar. Hetta merkir, at tað ganga frá einum upp í 10 dagar, áðrenn arbeidsloysisstuðulin tekur við. Dagatalið er treytað av inntøku. Verður persónur uppsagdur ella fer úr starvi uttan haldgóða grund, er karantenu tíðin fyra vikur. Um arbeidsleysur uttan serliga orsök noktar at taka á seg arbeiði, sum arbeidsávísingin hevur ávíst, fær viðkomandi eisini karantenu í fyra vikur.

Arbeidsleys á fiskavirkjum fáa stuðul frá og við 9. arbeiðstíma. Persónar, sum ikki arbeiða fulla tíð, fáa lutfalsliga lægri tímar.

Arbeidsloysisskipanin verður fíggað við, at arbeidsgevarar og løntakarar rinda eitt ávíst prosentgjald av allari a-inntøku í skipanini. Gjaldið kann í mesta lagi vera 2,25% og er í løtuni 1%.

Sjálvstøðugt vinnurekandi kunnu sjálvboðin tekna trygging, meðan stýrið í kunngerð kann áseta nærrí reglur um, at persónar, sum annars ikki hava móguleika at koma undir ALS, eftir egnum ynski tekna trygging og koma undir arbeidsávísingina.

Møguligt er at fáa útgjald í farloyvi, men treytin er, at annað fólk, sum er tøkt í arbeidsávísingini, verður sett ístaðin í sama tíðarskeiði og undir somu treytum.

Rætturin til útgjald fellur burtur, tá arbeidsleysi síðsta 5-ára skeiðið hevur fingið stuðul í 798 dagar. Tá hesin rættur er fallin burtur, kann viðkomandi ikki fáa útgjald úr skipanin aftur, fyrr enn 24 mánaðir eru gingnir. Tá kemur viðkomandi uppíaftur skipanina sum fyrstu ferð.

ALS umsitur arbeidsávísingina eisini fyri onnur enn arbeidsleys, sum ynskja at verða

skrásett í arbeidsávísingini. Her eru Føroyar at rokna sum ein arbeidsmarknaður. Mørk verða einans sett eftir natúrligum førleikakrøvum.

Eitt stýri við umboðum fyri partarnar á arbeidsmarknaðinum verður valt at sita fyri og hava ábyrgdina av arbeidsloysisskipanini. Landsstýrismaðurin velur formannin.

Viðmerkingar

Í 13 ár hava partarnir á arbeidsmarknaðinum við umboðanini í ALS-stýrinum røkt eina samfelagsuppgávu. Tey fyrstu árin vóru tey torførastu í Føroya nýggjaru søgu, tá ræður um viðurskiptini á arbeidsmarknaðinum, og tað vóru partarnir á arbeidsmarknaðinum, sum tóku sleipið undir kreppuni.

Partarnir halda, at tað er ein fyrimunur, at ALS-skipanin er leys av almennu skipanini, tí tað vísir seg at vera sera trupult hjá landsins myndugleikum at taka truplar avgerðir í góðum tíðum. Betri er, at eitt stýri samansett við þørtunum á arbeidsmarknaðinum stýrir ALS, tí fremsta málið hjá þørtunum er at hava eina burðardyggja arbeidsloysisskipan til starvsfólkini bæði í góðum og ringum tíðum, sum er so sterk fíggarliga, at hon megnar at standa ímóti eini líka stórari kreppu sum teirri í nítíárunum.

1.13 Samhaldsfasti eftirlønargrunnurin

Løgtingslóg nr. 39 frá 7. mai 1991 um arbeidsmarknaðareftirlønargrunn, sum seinast broytt við løgtingslóg nr. 87 frá 20. desember 2004.

Endamálið við grunninum er at tryggja øllum íbúgvum landsins eina arbeidsmarknaðareftirløn. Rætt til útgjald hava allir persónar, sum hava fastan bústað í Føroyum, eru skrásettir í fólkayvirlitinum og eru fyltir 67 ár.

Inngjaldið í grunnin er í lýtuni 0,75% av inntøkuni, sum er grundarlagið undir skattaútrokningini. Allir persónar rinda inn í grunnin, tó ikki persónar, sum eru 67 ár ella eldri.

Umframt allar privatpersónar rinda allir arbeidsgevarar árliga 0,75% av útgoldnum a-inntøkum í grunnin.

Í seinasta lagi 1. oktober avger stýrið fyri grunnin árligu veitingina til eftirlønartakararnar komandi árið.

Viðmerkingar

Tað almenna hevur nú í skjótt 10 ár viðgjørt spurningin um eftirløn og eftirlønarskipanir. Spurningurin er, um tað almenna ikki hevur ligið sjóvarfallið av sær. Flestu fakfeløg eru í dag í ferð við at byggja upp egnar skipanir og eru komin væl áleiðis.

Grundleggjandi heldur Føroya Arbeidsgevarafelag, at tað almenna eigur ikki at gera eina serstaka eftirlønarskipan, men heldur byggja á tær skipanir, sum longu eru á føroyska arbeidsmarknaðinum. Leikluturin hjá tí almenna er í flestu førum at skapa karmar, eisini viðvíkjandi eftirlønnum. Tað almenna skal seta neyðug krøv og eftir teimum góðkenna verandi skipanir ella krevja tillagingar í teimum.

Um tað almenna vil tryggja, at allir løntakarar hava eitt útgjald á ávísnum støði, tá teir

fara av arbeiðsmarknaðinum, er nóg mikið at áseta eitt minstamark fyri, hvat hvør einstakur skal gjalda inn í eina góðkenda skipan, og hvussu leingi gjaldast skal úr skipanini.

Finnur landsstýrið ikki skjótt útav, hvat tað vil, heldur Føroya Arbeiðsgevarafelag, at tað skal lata málið upp í hendurnar á þórtunum á arbeiðsmarknaðinum og als ikki lóggeva á økinum.

Persónur, sum hefur goldið inn í samhaldsfasta eftirlønargrunnin meginpartin av lívnum, og sum flytur av landinum, tá viðkomandi verður pensjoneraðir, er fyri vanbýti í hesi skipan. Flytur eitt 67 ára gamal fólk av landinum, fær viðkomandi onki pensjónsgjald við sær, hóast tað hefur rindað inn í skipanina meginpartin av lívinum. Hinvegin fær til dømis ein 67 ára gamal persónur, sum flytur til Føroya, úr skipanini, hóast hann onki hefur goldið í hana. Hetta er órímiligt.

Spurningurin er eisini, um lóggávan samsvarar við »Bekendtgørelse nr. 83 frá 8. september 1994 af konvention af 15. juni 1992 med Finland, Island, Norge og Sverige om social sikring samt om Grønlands og Færøernes tiltrædelse heraf.« Í grein 11 verður m.a. ásett, at »En statsborger i et nordisk land er berettiget til grundpension fra et andet nordisk land, når vedkommende har optjent ret til pension fra dette land på grundlag af mindst 3 års bopæl i landet«.

1.14 Semingslógin

Lov nr. 86 af 31. mars 1928 for Færøerne om mægling i arbejdsstridigheder, som seinast broytt við lógtingslóg nr. 40 frá 10. mai 1984.

Galdandi semingslóg er frá 1928. Lógin ásetir, at semingsmaður verður valdur at royna semjur millum arbeiðarar og arbeiðsgevarar. 15 limir verða valdir at útnevna ein semingsmann. Arbeiðsgevararnir og arbeiðarafeløgini hava sjeý limir hvør, og so er formaðurin umboð fyri sorinskrivaran. Semingsmaðurin verður valdur við vanligum meiriluta (í minsta lagi 8 atkvøður). Um limirnir ikki verða samdir, útnevni landsstýrismaðurin semingsmann. Hesin er semingsmaður, til bólkurin hefur funnið semju um semingsmann. Ein varasemingsmaður verður eisini valdur. Semingsmennirnir verða valdir fyri trý ár í senn.

Semingsmaðurin kann sjálvur, ella tí partarnir hava heitt á hann, kalla ósamdu partarnar til samráðingar. Partarnir á arbeiðsmarknaðinum gera sjálvir av, hvør umboðar teir til samráðingarnar, tó kann onginuttanífrá gera tað. Partarnir hava skyldu til at mæta, um semingsmaðurin kallar inn til samráðingar. Semingsmaðurin kann krevja, at eitt fráboðað verkfall verður útsett í upp til eina viku.

Semingsmaðurin kann undir samráðingunum heita á partarnar um at slaka. Tá semingsmaðurin heldur tað vera hóskandi, kann hann leggja fram semingsuppskot. Áðrenn hann ger tað, skal hann tó tosa við tvey umboð frá hvørjum parti.

Um semingsmaðurin er innkallaður, og tað vísir seg, at partarnir eru ósamdir um,

hvussu viðurskiftini viðvíkjandi løn, arbeiðsóssemjur, yvirarbeiði o.s.fr. í veruleikanum eru, kann semingsmaðurin krevja frágreiðingar frá báðum pørtum. Eru hesar frágreiðingar honum ógreiðar, kann hann krevja vitnisfrágreiðingar.

Partarnir á arbeiðsmarknaðinum kunnu bara svara ja ella nei til eitt semingsuppskot. Ein atkvøða fyri ella móti semingsuppskotinum skal vera loynilig og skrivlig. Semingsmaðurin kann krevja uratkvøðugreiðslu, um hann heldur rímiliga orsök vera til tess.

Semingsuppskot er vrakað við uratkvøðugreiðslu, um meira enn 50% av teimum, sum hava greitt atkvøðu, hava sagt nei, og í minsta lagi 75% hava teimum, sum hava rætt at atkvøða, hava atkvøtt. Fyri hvørt prosent undir tey 75% skal meirilutin økjast við eini helvt. Hava færri enn 25% av teimum, sum hava rætt til at atkvøða, atkvøtt, er semingsuppskotið samtykt.

Viðmerkingar

Lógin er frá 1928 og eigur at verða endurskoðað. Hetta sást týðiliga í samráðingunum millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og Starvsmannafelagið um sáttmálan fyri Føroya Tele í 2001. Semingsmenninir sýttu at koma upp í samráðingarnar, tí óvist var, um semingslógin var galdandi fyri hetta økið. Neyðugt er tí við eini semingslóg, sum fevnir um allan arbeiðsmarknaðin, har semingsmenn við lógini í hondini kunnu royna semju partanna millum, um partarnir vilja tað ella ei.

Greiðar reglur eiga eisini at vera í semingsmannalógini um uratkvøðugreiðslu. Semingsfólkini eiga at kunna senda eitt semingsuppskot til uratkvøðugreiðslu, um tey halda, at grundarlag er fyri tí. Somuleiðis eiga semingsfólk at kunna knýta økir saman, sum natúrliga hoyra saman, t.d. allar arbeiðarasáttmálarnar, og kunna senda teir saman til uratkvøðu.

Undir verandu umstøðum fyrireika virkir seg til verkfall annað hvørt ár. Tað vil siga, at tá ið semingsfreistin gongur út, hava fleiri virkir longu ligið still, tí tey vilja ikki brenna inni við vørunum. Tí verður mælt til, at ein arbeiðssteðgur í fyrsta lagi kann byrja triðja dagin eftir, at semingsfólkið hevur boðað frá, at semingsroyndin er endað úrslitaleys. Annars gjalda virkir og arbeiðsfólk fyri ein møguligan arbeiðssteðg, um hann verður ella ikki.

Somuleiðis verður mælt til at longja freistina, sum semingsfólk kunnu útseta ein møguligan arbeiðssteðg í, upp í tvær vikur. Á fleiri sáttmálaøkjum sæst týðiliga, at ein vika er ov stutt, og fleiri løntakarafeløg og arbeiðsgevarafelag longja tí hesa einu vikuna sjálvboðin. Ókent er ikki, at vikan er vorðin til mánaðir.

1.15 Yrkisútbúgvingarlógin

Løgtingslóg nr. 94 frá 29. desember 1998 um yrkisútbúgvingar, sum seinast broytt við løgtingslóg nr. 17 frá 20. apríl 2004.

Í 1999 kom nýggj lóg um yrkisútbúgvingar í gildi. Sambært lógini verður landsstýris-

manninum heimilað at skipa fyri yrkisútbúgvingum. Útbúgvingarnar skulu miða ímóti:

- 1) at menna tann einstaka og hjálpa viðkomandi til samfelagsliga fatan
- 2) at leggja grundarlag undir framtíðar yrki og framhaldandi útbúgving
- 3) at nøkta tørvin hjá vinnuni, tá ið umræður fakligan førleika og almennan kunnleika

Ein aðaltáttur í útbúgvingini av lærlinginum er skiftisskipanin – tvs. skiftið millum skúlagongd og upplæring á arbeiðsplássinum. Skiftisskipanin er eitt eindømi, sum ger tað lættari at fara frá útbúgving til arbeiði. Við einari yrkisútbúgving, sum er skipað sum ein skiftisútbúgving, fáa tey ungu gott innlit í umstøðurnar hjá virkjunum, og virkini fáa góðan kunnleika til áskoðanina hjá teimum ungu til arbeiðsmarknaðin.

Undirvísingin á skúlunum fevnir um yrkislærugreinir, almennar lærugreinir og val-lærugreinir. Verkliga læran fer fram á einum ella fleiri virkjum, ið eru góðkend sum lærupláss.

Landsstýrismaðurin setir eitt yrkisútbúgvingarráð, sum ger tilmælir til landsstýris-mannin. Ráðið hevur m.a. eisini til uppgávu at tilnevna yrkisnevndir og at góðkenna viðtøkur fyri arbeiðið hjá yrkisnevndum. Yrkisútbúgvingarráðið tilvevnir yrkisnevndir, sum skulu viðgera mál innan viðkomandi útbúgvingar.

Lærusáttmáli skal vera undirskrivaður, áðrenn læran byrjar. Lønin, sum eitt lærupláss skal rinda lærlingi, skal vera ásett í lærusáttmálanum. Lønin skal í minsta lagi vera tann, ið ásett er í sáttmála millum viðkomandi yrkisfeløg. Landskassin endurrindar læru-plássinum lønina, sum tað hevur goldið lærlingi, meðan hann hevur tikið ta til læruna hoyrandi skúlagongdina. Endurgjaldið er 75% av ásettu minstulønini sambært sáttmála millum avvarðandi yrkisfeløg. Landskassin veitir læruplássum eitt fast gjald til ferðaút-reiðslur, sum standast av, at lærlingur er noyddur at fara til Danmarkar at fáa ta til læruna hoyrandi skúlagongdina, tá hon ikki fæst í Føroyum.

Í útbúgvingartíðini galda avtalur í arbeiðsmarknaðarsáttmála ella ásetingar í lóg-gávu.

Lærupláss rinda eitt umsitingargjald til landskassan fyri hvønn góðkendan lærusátt-mála at fíggja útreiðslurnar hjá yrkisnevndarfyrisingini og til fundarpening og ferða-útreiðslur hjá yrkisnevndum og fyribilsnevndum hjá yrkisnevndunum. Umsitingar-gjaldið er í løtuni kr. 3.000 fyri hvønn lærusáttmála.

Viðmerkingar

Lógin varð endurskoðað í 2001 og samsvarar við tørvin í dag. Nú skipað er yrkisútbúgv-ingarráð, hava partarnir á arbeiðsmarknaðinum gott høvi at kjakast um lógina og tørvin á at dagføra hana.

Føroya Arbeiðsgevarafelag fer at mæla til at longja royndartíðina hjá lærlingi úr trim-um mánaðum upp í seks mánaðir. Hetta tilmælið er grundað á viðurskiftini hjá bæði virki og lærlingi. Í gomlu lærlingalógini var royndartíðin eitt ár. Virkini uppliva, at trýgg-ir mánaðir er ov stutt tíð at gera av, um lærlingurin er egnaður til fakið. Og lærlingurin

upplivir, at trýggir mánaðir er ov stutt tíð at finna útav, um hetta nú er útbúgvingin, hann vil hava. Eftir trýggjar mánaðir bindur sáttmálin báðar partar.

1.16 Arbeidsmarknaðarútbúgvingar

Løgtingslóg nr. 22 frá 17.05.2004 um yrkisskeið

Partarnir á arbeidsmarknaðinum handaðu í mars mánaði 2003 landsstýrismanninum í mentamálum álit um yrkisskeið. Løgtingið fylgdi í høvuðsheitum álitinum, og lógin um yrkisskeið varð samtykt á tingi í mai 2004.

Í einum broti í álitinum verður soleiðis sagt: »Við sonevnda vitanarsamfelagnum verða støðugt krøv til útbúgving sett til arbeidslív og annað virkseimi, sum er partur av gerandisdegnum hjá hvørjum einstøkum. Henda veruleika mugu øll, ið varða av privat-um eins og almennum arbeidsplassum, fyrihalda seg til, og mugu vit bera saman við støðuna í teimum londum, vit bæði hava sum fyrimynd og sum kappingarneytar. Nýggir framleiðsluhættir og nýggj framleiðsla sum heild liggja aftan fyri nógvar av teimum vørum og tænastrum, sum eru á marknaðinum í dag. Førløikarnir hjá starvsfólkinum at laga seg til nýggjar umstøður verða umráðandi fortreytir fyri eini væl virkandi vinnu og framkomnum almennum stovnum komandi árinum. Talan verður bæði um serstakar fakligar førløikar og persónligar førløikar, eins og evni at umstillast seg í einum skjótt broytiligum samfelagi. Tað er í hesum høpi, at ein skipan við yrkisskeiðum skal síggjast. Hesar útbúgvingar skulu nøkta tørvin hjá teimum, sum eru í starvi, umframt at geva arbeidstøkum førløikar, sum kunnu fáa tey í vinnu.«

Lógin heimilar landsstýrismanninum at skipa fyri yrkisskeiðum og hava eftirlit við teimum. Yrkisskeið er eitt annað orð fyri arbeidsmarknaðarútbúgvingar. Yrkisskeið eru móttsett yrkisútbúgvingum styttri útbúgvingar ella skeið. Talan kann eisini vera um at seta skeiðsrøðir saman til eina útbúgving.

Yrkisskeiðini hava til endamáls:

1. at hjálpa einstaklingum at nøkta grundleggjandi krøv til førløika í vinnuni
2. at viðlíkahalda og menna verandi vinnuførløika
3. at menna og viðlíkahalda ástøðiligan førløika.

Yrkisskeiðini fevna um skeið, sum menna vinnuførløikarnar hjá tí einstaka luttakaranum, og skeið, sum bøta um móguleikarnar hjá tí einstaka luttakaranum at fáa útbúgving ella arbeiði.

Yrkisskeiðini venda sær til arbeiðarar og serarbeiðarar, starvsfólk við yrkisútbúgving, fólk við tøkningaútbúgving og aðrar bólkar, ið kunnu javnsetast við 1), 2) og 3).

Yrkisskeiðini verða fíggað við luttøkugjaldi.

Viðmerkingar:

Lógin er somikið nýggj, at hon hevur ikki staðið sína roynd enn. Føroya Arbeidsgevarafelag mælir til, at lógin sleppur at virka í nøkur ár og síðan verður eftirmett.

1.2 Karmar, sum ávirka arbeiðsmarknaðin

1.2.1 Arbeiðsrættur

Í arbeiðsrættinum verður skilt ímillum rættarósemjur og áhugaósemjur.

Rættarósemjur snúgva seg um spurningar um brot á gjørdar sáttmálar og ósemjur um, hvussu ásetingar í nevndu sáttmálum skulu skiljast.

Talan er um áhugaósemjur tá arbeiðstakarar og arbeiðsgevarar ikki semjast, um ella hvussu sáttmáli partanna millum skal gerast ella endurnýggjast.

Munurin á nevndu sløgum av ósemjum er, at rættarósemjan sum alt avgerandi útgangsstøði ikki má geva høvi til arbeiðsstedg, men skal avgerast rættarlíga, meðan áhugaósemjan kann føra til lóglig arbeiðsrættarlíga tiltøk. Um semja ikki fæst í eini áhugaósemju, kann arbeiðstakaraparturin vanligi fara í verkfall, meðan hetta ikki er galdandi í sambandi við rættarósemju.

Sambært dómum er á føroyska arbeiðsmarknaðinum galdandi ein friðarskylda, meðan sáttmáli er galdandi. Við at gera sáttmála tryggjar arbeiðsgevarin sær sostatt arbeiðsfrið í sáttmálaskeiðinum. Nevnast kann eisini, at galdandi er ein tulkingsfyrirminur fyri arbeiðsgevaran, soleiðis at tulkingin hjá arbeiðsgevaranum er galdandi, til rættaravgerð fyriliggur.

Føroya Rættur, tvs. fútarætturin, kann viðgera og taka avgerð í øllum ósemjum uttan so, at annað er ásett við lóg, ella partarnir hava gjørt avtalu um annað, eitt nú um gerðarrætt. Viðmerkjast skal, at áseting um gerðarrætt ikki í sjálvum sær útilokar, at fútarætturin verður nýttur til fyribils rættartiltøk sum t.d. fútabann.

Við hægstarættardóminum í 1986 í sonevnda merkjamálinum varð staðfest, at ongin serskildur arbeiðsrættur er galdandi í Føroyum. Føroya Landsstýri skrivaði í 1989 ríkismyndugleikunum bræv, har upplýst varð, at ætlanin var at seta ein arbeiðsrætt á stovn fyri Føroyar við sama slag av uppgávum fyri Føroyar, sum arbeiðsrætturin hevur í Danmark. Í 1990 varð gjørt álit um arbeiðsrætt og lógaruppskot.

Fyri nøkrum árum síðani varð settur niður arbeiðsbólkur at viðgera spurningin, men hesin kom ongantíð á mál orsakað av trætu millum fakfelagsumboð og landsstýrið um fundarsamsýning. Í lýtuni situr ein arbeiðsbólkur, sum varð settur í 2003, at orða uppskot til ein fastan gerðarrætt. Enn er so ongin arbeiðsrættur settur á stovn í Føroyum.

Endamálið við einum arbeiðsrætti er fyrst og fremst, at ósemjur kunnu verða avgreiddar skjótt, og at avgerðirnar kunnu verða tiknar av dómurum, sum hava gott innlit í arbeiðsrætt.

Í Danmark varð arbeiðsrættur upprunalíga settur á stovn í 1910. Hann nevndist tá *Den faste Voldgiftsret*. Danski arbeiðsrætturin, ið er settur á stovn við lóg, nevnist nú *Arbejdsretten*. Við ávísingum undantaki kunnu mál, sum hoyra undir arbeiðsrættin, ikki leggjast fyri vanligu dómstólarnar. Arbeiðsrætturin viðger bæði rættarósemjur og áhugaósemjur. Viðmerkjast kann, at tulkingsmál viðvíkjandi sáttmálum, sum ikki eru høvuðsavtalur, verða í Danmark vanligi viðgjørð av fakligum gerðarrættum.

Í Føroyum er vanligt, at sáttmálarnir hava ásetingar um gerðarrætt í samband við tulkningarósemjur. Hinvegin er sum nevnt ongin serskildur arbeiðsrættur at viðgera aðrar ósemjur so sum sáttmálabrot, og heldur ikki er vanligt at avtala gerðarrætt hesum viðvíkjandi. Slíkar ósemjur verða partarnir tískil at leggja fyri fútarættin til viðgerðar og avgerðar.

Fútarætturin er einasti møguleiki, sum bæði arbeiðsgevara- og arbeiðstakarafeløg í Føroyum hava at avgreiða mál skjótt, sum krevja skjóta avgerð. Eftir at fútabann er niðurlagt, skal latast justifikatiónsstevning til Føroya Rætt við sakarkravi um, at mót-parturin skal viðrøkna, at fútabannið er lógligt. Justifikatiónsarkin er sostatt eitt vanligt rættarmál, og fútabannið kann tískil sigast at vera ein fyríbilsavgerð.

Viðmerkingar

Verður farið undir vanligt rættarmál í staðin fyri fútarættarmál, tekur málsviðgerðin so langa tíð, at hetta ikki er egnað sakargongd í samband við mál, sum krevja skjóta avgerð. Ongin ivi er tí um, at arbeiðsgevarar framhaldandi verða noyddir at leggja tær ósemjur fyri fútarættin, sum eru egnaðar at leggja fyri fútarættin, og sum hava eina skjóta avgerð fyri neyðini.

At føroyskur arbeiðsrættur ikki enn er stovnaður, hevur við sær, at vit ikki eins og grannalondini hava ein serskildan stovn, sum kann taka skjótar avgerðir á hesum øki. Hóast vanligu rættarskipanin kann nýtast, er skipanin ikki nøktandi fyri partarnar á arbeiðsmarknaðinum.

Føroya Arbeiðsgevarafelag tekur undir við, at settur verður á stovn ein føroyskur arbeiðsrættur, men so leingi hetta ikki er gjørt, verður fútarætturin at rokna sum arbeiðsrættur í Føroyum.

1.2.2 Forðingar fyri atgongd til arbeiðsmarknaðin

Føroya Arbeiðsgevarafelag vísti m.a. á í bóklinginum »Vinnusjónarmið 2002«, at ymiskar forðingar eru fyri atgongd til arbeiðsmarknaðin.

Eitt nú hava virkir kring landið víst á trupulleikar, har starvsfólk ikki sleppa til arbeiðis orsakað av vantandi barnaansing og eldraplássum.

Ansingartrupulleikar eru enn í føroyska samfelagnum, hóast fleiri kommunur hava arbeitt hart fyri at útvega tey neyðugu ansingarplássini. Tá barnsburðarfarloyvið er av, sleppa foreldrini ikki aftur til arbeiðis, tí tey fáa ikki børnini ansað. Tey mugu tí dúva upp á familju og kenningar. Barnaansingin er eisini ein trupulleiki fyri føroyskar familjur, sum ætla at flyta heim. Tær setast mangan aftur.

Skipanin við barnaansing er sera stirvin. Teir flestu stovnarnir hava opið frá kl. 7.30 til kl. 17.00 ella 17.15. Stovnarnir hava upplatingartíðir, sum stórt sæð svara til skrivstovuyrkið. Nógvir handlar og tænastruveitarar hava opið øðrvísi enn stovnarnir. Nærum alt heilsuverkið hevur eisini ein annan tørv enn skrivstovufakini. Einstakir stovnar

kundu havt opið um kvøldið og náttina. Hetta merkir ikki, at børn skulu vera longri á stovni, men aðrar tíðir enn í dag. Væl kann hugsast, at kommunurnar kundu spart fløgur við at gagnnýtt verandi stovnar betur.

Eisini er trupult at fáa gomul og sjúk ansað, tí røktarheimsplássini eru ov fá.

Ein annar trupulleiki er atgongd til bústaðir, serliga í høvuðsstaðarøkinum. Hesin trupulleikin er uttan iva eisini ein forðing fyri, at fleiri føroyingar, sum hava nomið sær lærdóm uttanlands, flyta heimaftur. Tað eigur at kunna loysa seg hjá privatum fólki at byggja eldraíbúðir, sum eldri kunnu flyta í og síðani selja síni hús. Lóggávan má eisini vera soleiðis, at hon eggjar fólki at leiga út, so tørvurin á íbúðum verður nøktaður.

Føroya Arbeidsgevarafelag mælir staðiliga til, at myndugleikarnar taka hesar forðingar í álvara. Tað ber ikki til, at myndugleikarnar skáka sær undan trupulleikum, sum familjurnar einsamallar ikki kunnu loysa.

1.2.3 Skattaviðurskipti

Fyri vinnuna hevur ikki bara partafelagsskatturin týðning. Persónsskatturin er avgerandi fyri lønarkostnaðin og fyri hugin hjá starvsfólki at arbeiða.

Hóast landsstýrið hevur lækkað marginals-kattin, heldur Føroya Arbeidsgevarafelag framvegis, at hann er ov høgur. Ein arbeiðari skal ikki hava arbeitt nógv yvir, áðrenn viðkomandi røkkur marginals-kattinum. Við einum kommunuskatti á 18,75% verður marginals-katturin 53,75% við eini inntøku á kr. 225.000.

Hetta ger tað sjálvandi minni áhugavert hjá løntakaranum at taka eyka tøk. Verður arbeitt ein tíma ella tveir yvir, verða 54 oyru av hvørjari vunnari krónu kravd inn í skatti, áðrenn lønin verður útgoldin. Aftrat hesum koma so gjøldini til arbeiðsloysistrygging, arbeiðsmarknaðareftirlønargrunn og barsilsgrunn. Motivatióin, sum átti at ligið í eini bonusskipan, fánar burtur av hesum, tí hvørja ferð løntakarinn kýtir teg, fellur skattahamarin.

Hetta fær løntakararnar at trýsta lønirnar longur upp, men áhaldandi lønarhækkingar hava jú við sær, at kappingarførið hjá vinnuni versnar. Skal bótast um kappingarførið hjá vinnuni, má tað loysa seg betur at arbeiða eyka. Neyðugt er at lækka skattaprosentið munandi á seinast vunnu krónunum. Samstundis má markið fyri, nær toppskattur verður goldin, setast enn meira upp, so seinast vunnu krónurnar av teimum lægru lønunum ikki verða toppskattaðar. Við øðrum orðum má skattastigin broytast.

Skattatrystið hjá kommununum er munandi hægri í dag samanborið við áttatiárin, tá skattaprosentið í meðal var umleið 14%. Nú er tað umleið 19% í meðal. Tað hækkaði munandi undir kreppuni, men er ikki lækkað aftur í sama mun. Høgt skattatryst økir um útreiðslurnar hjá vinnuni beinleiðis og óbeinleiðis og skaðar kappingarførið.

1.2.4 Arbeidsmarknaðargjöld

Tað er vorðið alt meira vanligt at siga, at partarnir á arbeidsmarknaðinum skulu rinda arbeidsmarknaðargjöld fyri at fígga ymsar skipanir. Hetta sæst á kjakinum um at longja barsilsfarloyvið. Eitt annað, sum hevur verið nevnt, var kringvarpsgjaldið, sum eftir ætlanini hjá landsstýrismanninum skuldi krevjast inn á sama hátt sum ALS- og barsilsgjaldið.

Ongantíð kemur fram í hesum kjaki, at partarnir á arbeidsmarknaðinum umvegis skatt og avgjöld fígga ein stóran part av fíggjarløgtingslógini. At hækka barsilsgjaldið ella onnur líknandi gjöld er at víðka um almenna virkseimið uttan at hækka fíggjarløgtingslógina. Tað er ein máti at krevja inn meira pengar frá arbeidsgævarum og arbeidstakarum uttan beinleiðis at hækka skattin. Talan er í veruleikanum um eyka skatt.

Arbeidsløysisskipanin er í hesum sambandi í eini serstöðu. Partarnir á arbeidsmarknaðinum valdu at seta á stovn eina arbeidsløysisskipan grundað á tað stóra arbeidsløysið, sum var tá. Partarnir avtalaðu, at lønarhækkingin í 1991 skuldi fara til eina arbeidsløysisskipan. Grundarlag varð tá skapt fyri at krevja inn pengar frá arbeidsgævarum og arbeidstakarum – hetta var ikki ein eyka skattur, sum fólk fingi at gjalda. Ásannandi, at tað var neyðugt við eini skipan fyri allan arbeidsmarknaðin, valdi lögtingið at lóggeva um skipanina. Skipanin víkir eisini frá á tann hátt, at hon savnar inn eina eginogn.

1.2.5 Útlendingapolitikkur

Anordning nr. 182 af 22. marts 2001 om ikrafttræden for Færøerne af Udlændingeloven.

Útlendingamál er danskt málsøki, og tá tað snýr seg um arbeidsmarknaðin, eru serliga reglurnar um arbeid- og upphaldsloyvi viðkomandi. Treytin fyri at fáa arbeid- og upphaldsloyvi er, at *»væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervmæssige hensyn taler for at imødekomme ansøgningen.«* Treytin er, at tørvur er á arbeidsmegini í Føroyum. Talan kann annaðhvørt vera um tørv á vanligari arbeidsmegi, ella at vinnuni tørvar servitan.

Útgangsstøðið í donsku lógini er, at ófaklærd kunnu ikki fáa arbeidsløyi. Hetta hevur eisini verið høvuðsreglan í flestu londunum kring okkum síðani fyrst í sjevtiárunum.

Loyvið er tíðaravmarkað og verður vanliga givið fyri eitt ár í senn. Tó kann tað vera styttri, um arbeidstilboðið er styttri. Loyvið verður latið til fyribils upphald. Útlendingar, sum hava arbeid- og upphaldsloyvi í Føroyum, kunnu vanliga ikki søkja um varandi upphaldsloyvi, fyrr enn teir hava verið 10 ár í Føroyum.

Upphaldsloyvi, ið eru givin við atlit at varandi upphaldsloyvi, verða framlongd, um grundarlagið undir loyvinum framvegis er til staðar. Grundarlagið er til dømis ikki longur til staðar, um arbeidstilboðið fellur burtur, og/ella løn ella setanarkor annars versna.

Politiska loysnin um framlongjan

Ein serlig politisk fyribilsloysn er gjørd, meðan politisk støða verður tikin til útlendingaøkið í Føroyum. Loysnin er galdandi fyri tey, sum í dag hava arbeiðsloyvi. Dentur verður einans lagdur á ítøkiliga tørvin hjá arbeiðsgevaranum, ikki »væsentlige beskæftigelsesmæssige ella erhvervmæssige hensyn«. Útlendingarnir skulu tó annars lúka vanligu treytirnar, t.d. um løn og fulltíðarstarv.

Aðalreglan við arbeiðsloyvum er, at hóast einstakir útlendingar fáa persónlig loyvi, eru tað ikki viðurskifti viðvíkjandi teimum sjálvum, men tørvurin hjá vinnuni og støðan á arbeiðsmarknaðinum, sum einsamøll gera av, um útlendingurin kann fáa arbeiðsloyvi ella ikki.

Allar tær fyrstu ferðirnar, tú søkir, er umsóknin at meta sum nýggj hvørja ferð, tvs. at tá arbeiðsloysið veksur, ella tá vit á annan hátt hava fingið nøktandi innlendskt útboð av ávísimum slagi av arbeiðsmegi, skulu teir útlendingarnir, sum eru í landinum, ikki fáa framlongt síni arbeiðsloyvi.

Norðurlond eru ein arbeiðsmarknaður, og hetta merkir, at íbúgvar í norðurlondum frítt kunnu arbeiða hvør hjá øðrum.

Viðmerkingar:

Útlendingapolitikkur er eitt eymt mál, bæði her á landi og í øðrum londum. Ein útlendingarpolitikkur hevur ikki bara avleiðingar nú, men nógv ár fram í tíðina. Tá ið sjónarmið í sambandi við útlendingapolitikkin verða orðað, er neyðugt at hava hetta í huga og taka fleiri atlit.

Hugsast má um virkir, sum hava tørv arbeiðsmegi, og sum hava fingið eina dugnaliga arbeiðsmegi við útlendingum. Føroya Arbeiðsgevarafelag heldur, at útlendingar, sum í fleiri ár hava havt arbeiðs- og upphaldsloyvi í Føroyum, eiga at sleppa at verða verandi í Føroyum, bæði tí teir hava stóran týdning fyri virkini og av menniskjaligum ávum.

Hugsast má eisini um alt samfelagið og tað árin, ið útlendingar sum einstaklingar ella bólkar kunnu hava á samfelagið. Eru teir við til at økja um vælferðina í Føroyum, ella eru teir ein byrðay Her veldst um, hvussu væl samfelagið megnar at integrera útlendingar.

Áskoðanin hjá Føroya Arbeiðsgevarafelag er, at vinnan má fáa nøktað sín tørv á skikkaðari arbeiðsmegi. Tí mælir Føroya Arbeiðsgevarafelag til at taka tvey stig.

1. Uttan at taka støðu til limskap í ES mælir Føroya Arbeiðsgevarafelag til, at Føroyar og ES gerast ein arbeiðsmarknaður, har føroyingar kunnu arbeiða í ES-londunum, og ES-borgarar kunnu arbeiða í Føroyum, eins og avtalað er millum norðurlondini.

2. Ein *green-card* líknandi skipan verður sett í verk í Føroyum móttvegis øðrum londum enn ES-londum. Ein *green-card* líknandi skipan hevur m.a. við sær, at serligir arbeiðsbólkar fáa arbeiðs- og upphaldsloyvir í eitt 3-ára tíðarskeið, tá ið setanarsáttmáli er gjørdur millum virkið og útlendingin. Málsviðgerðin er stutt, undir 30 dagar. Arbeiðs-

bólkarnir eru á einum serligum positivlista. Listin fevnir um arbeidsbólkar, har arbeidsmegi vantar.

Í sambandi við kjakið um útlendingar er eisini vert at venda spurninginum við og spyrja, um Føroyar yvirhøvdur megna at draga skikkaða arbeidsmegi til sín.

1.2.6 ES-lóggáva

Seinastu árinu hava ymisk uppskot verið til viðgerðar í tinginum, sum kundu havt við sær, at føroyski arbeidsmarknaðurin broyttist. Undir valorrustuni vóru nøkur uppskot aftur frammi, m.a. lógaruppskot um hópuppsagnir og setanartreytir.

Hóast hesi uppskot ikki vórðu samtykt, ávarar Føroya Arbeidsgevarafelag ímóti, at danskar lógir og ES-arbeidsmarknaðarlógir fara at mynda okkara arbeidsmarknað. Úrslitið kann gerast, at vit fáa ein líka stírvnan arbeidsmarknað sum fleiri av ES-londunum.

Nevnast kann í hesum sambandi, at lutfalsliga fá fólk hætta sær undir at stovna egið virki í Danmark og øðrum ES-londum, tí nógvar lógir og reglur køva framtakshugin og fyrítakssemið. Politikararnir eiga at hava hetta í huga, tá teir seta í gildi arbeidsmarknaðarlógir, serliga tá teir tosa um tørvinn á arbeidsplássum og nýggjum møguleikum úti um landið.

Prísurin fyri ein arbeidsmarknað, sum er neyvst stýrdur av lógum, er, at virkini vaksa, og at miðsavningin tekur dik á seg. Tey smáu virkini hava snøgt sagt ilt við at lyfta umsitingarligu byrðarnar og fíggjarligu bindingarnar, ið standast av strongu lógarstýringini. Tí hongur tað ikki saman, um politikarar bæði tosa um at spjaða arbeidspláss út um landið og samstundis leggja umsitingarligar fótonglar í vegin fyri fólk, sum vilja stovna egið virki.

Føroya Arbeidsgevarafelag heldur, at skipað og greið viðurskifti skulu valda á arbeidsmarknaðinum, men at partarnir á arbeidsmarknaðinum sjálvir skulu greiða viðurskiftini sínámillum. Felagið ger eisini vart við, at føroyskir lógarkarmar mugu hóska til føroyska arbeidsmarknaðin og ikki vera avskrivað ES-direktiv.

2. kapittul Sáttmálar

2.1 Hví sáttmálar

Eru fakfeløg, íroknað Føroya Arbeiðsgevarafelag, dinosaurar, sum eru hóraðir undan, ella hava tey framvegis nakað at bjóða limunumý Eru sáttmálarnir í 2005 hóskandi karmar at regulera arbeiðsmarknaðin við?

Fyrsti arbeiðarasáttmálin í Føroyum varð avtalaður á Tvøroyri í 1915 millum arbeiðsgevararnar har og fakfelagið »Enigheden«. Í fyrsta sáttmálanum varð avtalað, at arbeiðsmenn fingu 30 oyru um tíman, og handverkarar fingu 5 oyru meira um tíman enn arbeiðsmenn. Harafturat varð avtalað, at arbeiðsdagurin var upp í 10 tímar, og varð arbeið meir, skuldu gjaldast 50% eyka. Samstundis vórðu avtalur gjørdar um lærlingalønir og lönir hjá ungum undir 15 árum. Burtursæð frá sjálvari upphæddini minnir hetta ikki so lítið um tað, sum verður avtalað í dag.

Havandi í huga, at samfelagið er broytt sera nógv farnu 100 árin, undrar tað, at grundleggjandi partar í reguleringini av arbeiðsmarknaðinum eru óbroyttir. Tosað verður um vitanarsamfelagið, har vitan, førleikar og royndir hjá starvsfólkunum eru tey týðningarmestu virðini hjá virkinum. Í vitanarsamfelagnum kann sambandið millum arbeiðsgevara og starvsfólk ikki greinast sum ein einföld mynd av, at starvsfólkið er undir arbeiðsgevaranum. Talan er um javnsett samband, har starvsfólkini seta arbeiðsgevarunum fleiri krøv fullkomiliga óheft av, um arbeiðsviðurskiftini annars eru regulerað av sáttmála.

Hví avtala feløgini so sáttmálar? Mest sannlíkt er lættari at svara, hví fakfeløg vilja hava sáttmálar, enn hví virkir og arbeiðsgevarafeløg vilja tað. Fyri fakfeløgini snýr tað seg um at vera sjónlig, útvega limunum betri sømdir og tryggja, at minstuásetingar í sáttmálunum verða hildnar.

Føroya Arbeiðsgevarafelag hevur fleiri grundir til at avtala sáttmálar. Fyri tað fyrsta eru flestu sáttmálar karmar, sum virkini og starvsfólkini kunnu útfylla. Hetta merkir, at tá ið setanarviðurskiftini verða avtalað, kunnu atlit bæði takast fyri áhugamálunum hjá tí einstaka og vinnugreinini, og arbeiðsgevarin varðveitir rættin at leiða og býta arbeiðið. Neyðugt er tó at broyta sáttmálarnar soleiðis, at teir gerast væl meira liðiligir. Virkir og starvsfólk mugu kunnu taka fyrilit fyri viðurskiftunum bæði hjá starvsfólkunum og vinnuni og avtala viðurskiftini sínámillum.

Tann týðningarmiklasta grundgevingin fyri at avtala sáttmálar er tó, at við ongum sáttmála var ongin regulering, og tað hevði havt við sær fleiri lógir. Løgtingið hevði regulerað viðurskiftini í staðin. Ofta hoyrir arbeiðsgevarafelagið frá virkjum, at tey sjálvynskja at avtala lön og setanarviðurskiftir. Hetta sjónarmið, sama hvussu rætt og skilagott tað ljóðar, byggir á ta skeivu fatan, at valkosturin til sáttmálarnar er individuellar avtalur. Hetta er ikki so. Valkosturin til sáttmálarnir er lóggáva. Føroya Arbeiðsgevarafelag vil hava sáttmálar, so arbeiðsmarknaðurin sjálvur kann regulera síni viðurskifti.

Uppgávan hjá virkjum og fakfeløgum verður at avtala setanarviðurskifti, sum taka

hædd fyri skiftistørvinum hjá vitanarsamfelagnum og stuðla liðiligum setanarviðurskiftum. So leingi partarnir á arbeiðsmarknaðinum kunnu avtala tíðarhóskandi og kapp-ingarførar sáttmálar, sum javnvág er í, eigur lögtingið ikki at lóggeva.

Tann privati arbeiðsmarknaðurin upplivir ofta, at tann almenni arbeiðsmarknaðurin bjóðar betri og tryggari setanarviðurskiftir. Hetta er eftir okkara tykki ein skeiv gongd, tí tað er vinnan, sum er grundarlagið undir tí føroyska samfelagnum og kappast við onnur lond. Tað er tí henda vinnan, sum eigur at leggja støðið undir setanarviðurskifti-ni.

2.2 Høvuðsavtala

Ein høvuðsavtala verður ofta nevnd grundlógin á arbeiðsmarknaðinum. Høvuðsavtala er grundarlagið undir sáttmálunum og ásetir grundleggjandi viðurskifti partanna mill-um.

Í Danmark ásetir høvuðsavtalan millum DA og LO at:

- Spurningar um lön og setanartreytir verða loystir við avtalu
- Rætturin at skipa seg í felag er staðfestur eins og, hvat verður fatað sum fígginda-sinnaður atburður móttvegis felag
- Friðarskyldan og mannagongdin við ávaring av lógligum arbeiðssteðgi eru form-liga staðfest
- Partarnir skulu virða gjørdar sínámillum sáttmálar
- Arbeiðsgevarin hevur leiðslurætt
- Uppsagnir av arbeiðstakara mugu ikki vera tilvildarligar, og arbeiðstakari, sum hevur verið í starvi í níggju mánaðir, hevur krav uppá grundgeving fyri uppsøgn. Í høvuðsavtalu eru eisini ásettar reglur um, hvussu farast skal fram, um partarnir eru ósamdir um uppsøgn, m.a. er avtalað ein uppsagnarnevnd.
- Álitismannaskipan
- Brot á sáttmála

Nakrar høvuðsavtalar eru í Føroyum. Alt sáttmálaøkið hjá Arbeiðsgevarafelagnum fyri Fíggjarstovnar er regulerað við høvuðsavtalu. Somuleiðis hevur tað almenna nakrar høvuðsavtalar. Tann nýggja avtalan um neyðrakstur í sjúkuraktum alibrúkum minnir um eina høvuðsavtalu.

Viðmerkingar:

Ein høvuðsavtala hevði gjørt viðurskiftini millum arbeiðsgevarafelag og løntakarafelag greiðari. Hinvegin kann staðfestast, at fleiri av teimum viðurskiftum, sum formliga eru ásett í høvuðsavtalu, eru galdandi í Føroyum. Annaðhvørt eru tey avtalað í sáttmálum, ella hava dómstólarnir staðfest tey í rættarúrskurðum.

Tað er eingin ivi um, at rættur arbeiðsgevarans at leiða og býta arbeiðið er galdandi rættur í Føroyum. Leiðslurætturin er ein fortreyt fyri fleiri úrskurðum. Sama er galdandi

við friðarskylduni. Friðarskyldan hevur við sær, at løntakarar sum avgerandi høvuðsregla ikki mugu leggja arbeiðið niður, tvs. fara í verkfall, meðan sáttmáli er í gildi.

Reglur um álitismannaskipan eru eisini avtalaðar í sáttmálunum.

Tað, sum ikki er avtalað, er serliga ávaring í sambandi við arbeiðssteðg, bann ímóti tilvildarligum uppsagnum og brot á sáttmála.

2.3 Neyðrakstur í sjúkuraktum alibrúkum

Í 2005 undirskrivaðu Føroya Arbeiðsgevarafelag og arbeiðarafeløgini avtalu um neyðrakstur í sjúkuraktum alibrúkum. Avtalan er søgulig, tí hon er galdandi, tá ið sáttmálin ikki er í gildi. Avtalan er galdandi, tá ið arbeiðssteðgur er.

Avtalan ber í sær, at verður fiskur í brúkunum hjá limum í Føroya Arbeiðsgevarafelag ella Havnar Arbeiðsgevarafelag raktur av sjúku, og Heilsufrøðiliga Starvsstovan saman við djóralækna, sum feløgini tilnevna, skrivliga krevja serlig tiltøk sett í verk at fyribyrgja sjúku og minka um smittuvanda, skulu nevndu alibrúk verða undantikin møguligum verkfalli/verkbanni.

Hetta fevnir um arbeiði, sum er neyðugt fyri at lúka krøvini, ið Starvsstovan og djóralæknin hava sett, og arbeiði við røkt, tøku, kryvjing, portiónsviðgerð, pakking til frystigoymslu og innfrysting eins og flutning, sum er beinleiðis tengdur at nevndu arbeiðum.

Harafrat kunnu alibrúk undir verkfalli/verkbanni søkja um loyvi at gera onnur arbeiði enn tey nevndu, eitt nú arbeiði við sølu, flutningi og útflutningi.

2.4 Leiðslurætturin

Leiðslurætturin er stutt sagt rætturin hjá arbeiðsgevaranum at leiða og býta arbeiðið. Leiðslurætturin byggir á vanligar rættarreglur. Leiðslurætturin merkir, at

- arbeiðsgevarin leggur arbeiðið til rættis ella ger fyriskipanir hesum viðvíkjandi. Hetta merkir vanliga, at arbeiðsgevarin ger av, hvat fyri arbeiði starvsfólkið skal gera, hvussu arbeiðið verður útint, og hvar arbeiðið verður gjørt.
- arbeiðsgevarin ásetir, hvørjar fyriskipanir eru neyðugar til eftirlit. Eftirlitið merkir, at arbeiðsgevarin kann seta í verk rakstrarliga hóskaði fyriskipanir fyri at tryggja, at arbeiðstíðin verður vird, forða fyri óreglusemi og fremja trygd í sambandi við, at arbeiðið verður gjørt.

Arbeiðsgevarin ásetir fyriskipanir v.m. um, hvussu atferðin skal vera á arbeiðsplássinum. Hesar fyriskipanir eru neyðugar fyri at fáa arbeiðsplássid at virka. Ein avleiðing av leiðslurættinum er, at arbeiðsgevarin hevur rætt at tulka sáttmálarnar. Eru partarnir ósamdir um tulkningina, kann fakfelag royna tulkningina í gerðarrætti.

2.5 Sáttmálar

Føroya Arbeiðsgevarafelag hevur nógvar sáttmálar, sum fevna vítt og breitt. Í flestu førum eru tað sáttmálar, sum Føroya Arbeiðsgevarafelag sjálvt ger við fakfeløg, meðan í einstøkum førum avtala limafeløg í Føroya Arbeiðsgevarafelag sáttmálar. Føroya Arbeiðsgevarafelag hevur m.a. sáttmálar fyri hesir bólkar:

- Arbeiðarar
- Handverkarar
- Handils- og skrivstovufólk
- Maskinmeistarar á landi
- Bussførarar

Í fleiri førum er talan um sáttmálar bæði fyri tímalønt og fyri fastlønt. Í einstøkum føri er sáttmálin galdandi fyri einstakt virki, t.d sáttmálin við Starvsmannafelagið galdandi fyri Føroya Tele.

Av limafeløgum hevur Reiðarafelagið fyri Farmaskip sáttmálar við manningarfeløgini.

Ein stórus trupulleiki er, at flestu fakfeløg hava tann hugburð, at sokallað vunnin rættindi skulu ikki strikast. Hetta merkir, at sáttmálin verður ótíðarhóskandi og ikki samsvarar við tíðina, vit liva í. Orðingar í sáttmálunum, sum ikki longur verða brúktar, eiga at verða strikaðar.

Sera týðningarmikið er, at samskiftið millum Føroya Arbeiðsgevarafelag og fakfeløgini er gott. Gott samskifti skapar forstáilsi fyri trupulleikunum hjá báðum pørtum. Tá partarnir seta seg til samráðingarborðið, skilja teir hvør annan. Lættari skuldi verið at samst á hendan hátt. Samskiftið eigur at vera merkt av virðing partanna millum og um ikki beinleiðis álit, so ikki mistrúgv og misáliti.

2.6 Arbeiðstíð

2.6.1 Normalarbeiðstíð

Normalarbeiðstíðin er ymisk í teimum einstøku sáttmálunum. Allir sáttmálar hava tó ásetingar um 40 tíma arbeiðsviku. Í ávísam sáttmálum er avtalað, at arbeiðsgevari og starvsfólk á tí einstaka arbeiðsplássinum kunnu gera avtalu um longri arbeiðsviku, og aftur í øðrum, at normalarbeiðstíðin kann vera 40 ella 48/50 tíma arbeiðsvika.

Somuleiðis eru avtalur um skiftisarbeiði og samdøgursdrift í flestu sáttmálunum. Í arbeiðarasáttmálunum eru skiftisarbeiði og samdøgursdrift avmarkað til ídnaðarvirkir.

Serliga í arbeiðarasáttmálunum vanta avtalur um forskotna tíð. Hetta merkir, at starvsfólk fáa yvirtíðarløn fyri at arbeiða um kvøldið og náttina, hóast tað er innan fyri 40 tíma viku, um tey ikki arbeiða skiftisarbeiði ella samdøgursarbeiði. Sáttmálarnir eiga at verða broyttir til at áseta forskotna tíð.

Nógv lond kring okkum hava steytt arbeiðstíðina niður í bæði 37, 36 og eisini 35 tíma

arbeiðsviku. Flestu lond hava í dag stórar trupulleikar av hesum, tí tey megna ikki kappingina við láglønarlondini. Fleiri avtalur eru tí gjørdar, har virkir og starvsfólk hava avtalað at longja arbeiðstíðina aftur. Føroya Arbeiðsgevarafelag fer at mæla frá, at føroyingar gera somu mistøk sum hesi londini. Felagið fer somuleiðis at mæla frá, at ov stórir munur verður gjørdur á tí privata og tí almenna arbeiðsmarknaðinum. Við at lækka arbeiðstíðina á almenna arbeiðsmarknaðinum er stórir vandi fyri, at tað almenna økir um ójavnstøðuna millum kynini, so kvinnur velja tann almenna arbeiðsmarknaðin, meðan menninir velja tann privata. Hóast ongi hagtøl vísa tað, er neyvan nakar ivi um, at fleiri kvinnur enn menn velja at arbeiða niðursetta tíð.

2.6.2 Døgurðasteðgur

Óneyðugt skuldi verið at skrivað ein sjálvstøðugan part um døgurðasteðgin, men døgurðasteðgurin er vordin eitt heldur trupult evni í sambandi við arbeiðarasáttmálarnar. Hann er ikki ein trupulleiki í øðrum sáttmálum.

Í arbeiðarasáttmálunum er ásett, at døgurðatíðin skal vera ein tími og liggja millum kl. 12. og 13. Verður arbeitt í døgurðatímanum, skal dupult normalløn verða goldin. Sunnu- og halgidagar verður goldin dupult sunnudagsløn. Sáttmálin tekur ikki hædd fyri gongdini í samfelagnum, har fleiri og fleiri velja at stytta døgurðatíðina fyri at fáa fyrr frí.

Føroya Arbeiðsgevarafelag mælir frá, at virkir stytta arbeiðstíðina við at rinda løn fyri ein stytta døgurðasteðg á til dømis 20 minuttir. Vilja starvsfólk og virki stytta døgurðasteðgin, kann hetta gerast við at flyta aðrar steðgir til døgurðasteðgin. Í øllum førum eiga virkini at ansa eftir, at effektiva arbeiðstíðin ikki verður stytt.

2.6.3 Parttíðararbeiði

Fleiri fólk vilja arbeiða niðursetta tíð. Vanligt er at skriva í sáttmálum, at fyri lutvísa arbeiðstíð verður goldin tímatakstur eftir starvsaldrinum. Starvsfólk hava tó ikki krav uppá at arbeiða parttíð. Arbeiðsgevarin ger av, um hann loyvir fólki at arbeiða parttíð. Men arbeiðsgevarin kann ikki uttan at virða uppsagnarreglurnar lækka arbeiðstíðina hjá starvsfólki.

Nógv starvsfólk, serliga kvinnur, velja at arbeiða parttíð. Bæði fyrimunir og vansar eru við hesum. Við parttíðarsetan fær arbeiðsgevarin eitt starvsfólk at heita á, tá ið á stendur - uttan at rinda yvirtíð. Hinvegin krevur tað størri samskipan millum starvsfólkini, um eitt nú tvey starvsfólk býta í millum sín eitt starv. Hetta kann vera trupult í eini framleiðslu, har arbeiðið byrjar og endar tvær ferðir sama dag. Leiðslan má gera av, um tað hóskar til framleiðsluna, at starvsfólk arbeiða niðursetta tíð.

Ofta loyva virkir ikki fólki í leiðandi störvum at arbeiða niðursetta tíð. Kravt verður, at tey eru til staðar fulla tíð.

2.6.4 Flekstíð

Flekstíð hoyrir vanliga ekki heima í sáttmálum. Virkini gera av, um flekstíð verður brúkt. Tó kunnu avmarkingar vera í sáttmálum um flekstíð. Hetta eigur at verða eftirkannað í hvørjum einstøkum føri.

Flekstíð merkir, at starvsfólk í ein ávísan mun sjálv kunnu leggja arbeiðstíðina til rættis. Á hendan hátt skuldi virkið fingið nøgdari starvsfólk og av tí sama størri framleiðslumegi.

Fleiri virkir velja í sambandi við flekstíð at áseta fasttíð. Í fasttíðini ber ikki til at arbeiða flekstíð. Tað kann til dømis vera frá kl. 10 til 15 á eini skrivstovu. Flekstíðin er so áðrenn kl. 10 og eftir kl. 15.00.

Starvsfólk hava nógvar fyrimunir av flekstíð. Hava tey børn, er ikki neyðugt at renna eftir klokku. Foreldrini kunnu taka sær ta tíð, tað tekur, at avlevera børn. Skal starvsfólkið eitt ørindi, ber til at gera tað í flekstíðini. Hetta ber tó ikki altíð til. Stendur arbeiðsfólk við eitt samliband, har arbeiðsgongdin er treytað av, at øll eru til staðar, ber illa til at fara burturfrá. Sama ger seg galdandi fyri virkir, sum hava ásettar upplatingartíðir, eitt nú handlar.

2.6.5 Yvirtíð

Flestu sáttmálar hava reglur um yvirtíð, tvs. nær yvirtíð tekur við og gjald fyri yvirtíð. Tað er staðfest í rættarsíðvenju, at hevir ein sáttmáli ásetingar um yvirtíð, hevir arbeiðstakarin skyldu til at arbeiða yvir. Dómar vísa, at arbeiðstakarin í meginregluni hevir skyldu til at fylgja boðum um at arbeiða yvir.

Arbeiðstakari kann í ávísam førum bera seg undan at arbeiða yvir av persónligum ávum, eitt nú av familjuávum. Grundgevingin hjá arbeiðstakaranum skal tá vera ítøkilig. Ber arbeiðstakarin seg undan uttan gilduga grund, heldur hann ikki sína arbeiðsavtalu, og hetta kann hava við sær uppsøgn ella burturvísing.

Fleiri sáttmálar hava reglur um varskógving í sambandi við yvirtíðararbeiði og um eyka gjald fyri yvirtíðararbeiði, sum verður kravt uttan varskógving. Slíkar reglar eru vanliga bara ein lønarspurningur, sum ikki forðar fyri, at arbeiðsgevarin kann krevja yvirtíðararbeiði, uttan at tað er varskógvað. Er yvirtíðararbeiði ikki varskógvað, kunnu reglur um varskógving geva tí einstaka arbeiðstakaranum størri móguleika fyri at bera seg undan at arbeiða yvir av persónligum ávum.

Hetta merkir samstundis, at arbeiðsgevarin má ikki misnýta rættin til einsíðugt at krevja yvirtíðararbeiði. Hóast ein sáttmáli ikki avmarkar kravið um yvirtíð, er einsíðugt krav um yvirarbeiði brot á sáttmálan, tí hetta merkir, at arbeiðsgevarin einsíðugt longir dagligu arbeiðstíðina. Yvirtíðararbeiði kann vera skipað, tá arbeiðsgevarin dagliga roknar við, at ein ávís nøgd av yvirarbeiði verður útint. Spurningurin um, nær yvirarbeiði er skipað, hevir verið viðgjørður í gerðarrættum, og niðurstøðurnar eru, at skipað yvirtíðararbeiði kann vera arbeiði, sum í longri tíð verður útint dagliga ella næs-

tan dagliga. Talan er um arbeiði, sum meira enn smávegis fer út um vanligu arbeiðstíðina.

2.7 Lønarskipanir í sáttmálunum

Í sáttmálahøpi í Føroyum verður skilt ímillum tvær lønarskipanir. Hesar eru:

- *Normallønarskipan* er eyðkend við, at starvsfólkini fáa ta løn, sum er avtalað í sáttmálunum. Hetta er tann mest brúka lønarskipanin innan tað almenna. Rættarlaga sæð eru lønirnar í sáttmálunum bara minsta gjald, sum verður veitt fyri viðkomandi arbeiði. Hvør sær kunnu starvsfólkini avtala hægri løn, men fortreytir fyri hesi lønarskipan er, at lønirnar í sáttmálunum eru tær vanligu lønirnar. Henda lønarskipanin miðar ímóti at forða fyri lønarglíðing hjá ymsu bólkunum.
- *Minstulønarskipan* gevur arbeiðsgevara og lønmóttakara fríar karmar at áseta ein lønarbygnað. Lønin hjá løntakaranum skal bara vera á einum ávísimum minstastøði, sum avtalað er í sáttmálunum. Henda skipanin er tann mest vanlig á privata arbeiðsmarknaðinum.

Útgangsstøðið fyri hesar skipanir er, at starvsfólk fær løn fyri ta tíð, viðkomandi er til arbeiðis. Aftrat hesum lønarskipanum kann nevast úrslitaløn ella akkordløn. Løn við akkord kann bæði vera gjald fyri hvørja framleidda eind og eitt ítøkiligt avtalað arbeiði. Akkordin kann byggja á beinleiðis akkordlistar ella vera sambært royndum.

Teir flestu sáttmálarnir hjá Føroya Arbeiðsgevarafelag eru minstulønarsáttmálar. Hetta merkir, at felagið avtalar eina minstuløn við fakfeløgini. Annars er tað ein samráðingarspurningur millum tað einstaka starvsfólkið og arbeiðsgevaran, á hvørjum støði lønin skal liggja.

Minstalønin í Føroyum er væl hægri enn í bæði Danmark, Íslandi og Skotlandi. Hetta er ein forðing fyri akkordskipanum og bonusskipanum. Ofta merkir hetta, at starvsfólk fáa eins løn, líkamikið hvussu nógv tey útinna. Eitt minni dugnaligt fólk fær tað sama sum ein dugnaligt starvsfólk.

Minstalønin átti at verið lægri, so virkini høvdu størri rásarúm at avtala løn við starvsfólkini og kundu lønt teimum eftir avriki. Virkini kundu tá ásett lønina meira eftir útboði og eftirspurningi.

Í handverkarasáttmálanum ber til at arbeiða akkord uttan minstuløn.

2.8 Setanarskriv

Í flestu sáttmálunum í dag er vanligt at avtala, at starvsfólk fær setanarskriv við setan. Føroya Arbeiðsgevarafelag mælir limum sínum til at brúka setanarskriv, eisini har tað ikki er avtalað í sáttmálunum. Í setanaravtaluni verða sømdir og treytir fyri arbeiðinum avtalaðar soleiðis, at báðir partar eru greiðir yvir, hvat teir binda seg til, og partarnir sleppa undan møguligum ósemjum hesum viðvíkjandi.

Í setanarskrivum er vanligt at avtala dagin fyri starvssetanina, starvsstað, starvsøki og møguligar aðrar avtalur í sambandi við starvssetanina. Mælt verður til at orða setanarskrivini í breiðum vendingum fyri at sleppa undan at broyta tey í heilum.

Setanarviðurskifti eiga at verða viðgjørd og avtalað millum partarnar á arbeiðsmarknaðinum og skulu ikki ásetast við lóg.

2.9 Uppsagnir

Flestu sáttmálar áseta freistir fyri uppsøgn av starvsfólkum. Sí viðkomandi sáttmála og/ella starvsmannalógina fyri starvsmenn.

Mælt verður arbeiðsgevarum til at boða frá uppsagnum skrivliga, so prógv er fyri tí, sum er farið fram. Arbeiðsgevarar hava í flestu førum ikki skyldu til at grundgeva fyri uppsagnum. Starvsmaður hevur tó eftir áheitan rætt til at fáa upplýst grundgevingina fyri uppsøgnini.

Um arbeiðsgevarin ynskir, at starvsfólk skal gevast at arbeiða á virkinum vegna aldur, t.d. um starvsfólkið fyllir 67 ár, má arbeiðsgevarin siga starvsfólkinum upp á vanligan hátt.

Sum oftast eru serstakar uppsagnarreglur galdandi fyri álitisfólk og trygdarumboð. Hetta er ymiskt frá sáttmála til sáttmála. Í arbeiðarasáttmálunum til dømis er uppsagnartíðin hjá einum álitisfólki ein mánaður umframt vanligu uppsagnartíðina. Uppsøgnin skal grundgevast, og grundgevingin skal vera rímlig. Stendst uppsøgnin av vinnuloysi, eru somu uppsagnarreglur galdandi fyri álitisfólk sum fyri vanligar arbeiðarar.

Ósemja um uppsøgn av álitisfólki verður viðgjørd sambært § 19 í sáttmálanum.

2.10 Eftirløn

Eftirlønarviðurskiftini eru vorðin rættiliga fløkt. Landsstýrið hevur í fleiri ár roynt at komið ásamt um eftirlønarspurningin. Spurningurin er, hvat skal gerast, og hvør uppgávan hjá landinum er. Sum fyrr nevnt verður goldið úr samhaldsfasta eftirlønargrunninum, samstundis sum fleiri fakfeløg byggja upp sínar egnu skipanir, og summi starvsfólk hava sjálv valt at tekna eftirlønartrygging sum kapitalpensjón. Niðanfyri verður greitt frá hugtøkunum.

2.10.1 Eftirlønarskipanir

Eftirlønarskipanir kunnu stovnst sum:

- Eftirlønarskipan við stigvísu útgjaldi, sum verður útgoldin stigvíst, og sum fellur burtur, tá ið tann, sum hevur rætt til eftirlønina, doyir.
- Eftirlønarskipan við lutaútgjaldi, har tryggingarupphæddin verður útgoldin í eins stórum lutum í eitt nærri ásett áramál, til dømis 10 ár.

- Eftirlønarskipan við kapitalútgjaldi, har eftirlønin verður útgoldin í einum við einari kapitalupphædd. Hetta kann eisini setast saman eftir ynski.

2.10.2 Virkiseftirløn

Vinnuhúsið hevur eftir áheitan frá limum gjørt ein karm fyri eini virkiseftirløn, sum limir sjálvir kunnu fylla út. Ein rammuvtala er gjørd við Føroya Lívstrygging, ið ásetir, hvussu virkiseftirløn kann setast saman. Virkiseftirløn eftir hesi avtalu kann teknast annaðhvørt sum skipan, har gjald og veitingar verða ásettar eftir eignum ynski, ella sum standardskipan samansett av Vinnuhúsinum.

Virkiseftirlønartrygging gevur hesar fyrimunir:

- Trygga samansparing til ellisár
- Fíggjarliga trygd við deyða
- Fíggjarliga trygd við óarbeiðsføri
- Skattafyrimun.

Tvey innlimingarbløð eru send øllum limum. Eitt, sum limurin sjálvur kann fylla út, og eitt, har Vinnuhúsið hevur útfyllt umsóknarskjalið, og limurin bara skal undirskriva skjalið.

Tilboðið er serliga ætlað leiðandi starvsfólkum og sjálvstøðugum vinnurekandi, men onnur starvsfólk á virkinum kunnu eisini nýta tað.

Hjá starvsfólkum, sum eru 57 ár og eldri, verður tó mælt til at tekna eina kapitaleftirløn í peningastovnunum. Fyri henda aldursbólk verður met, at ein kapitalpensjón lønar seg betur.

2.10.3 Eftirlønir í sáttmálunum

Flestu fakfeløg hava í dag eftirlønarskipanir fyri sínar limir. Skipanirnar eru ymiskar, alt frá kapitalpensjónum til meira ella minni samhaldsfastar skipanir.

Í arbeidarasáttmála er vanlig avtalað, at arbeidsgevararnir rinda ein prosentpart av arbeidslønini í eftirlønargrunn og ein prosentpart til lívstrygging og onnur sosial endamá. Gjöldini eru í lötuni 5,6% og verða 1. mai 2006 7,6%.

Føroya Arbeidsgevarafelag fær útflyggjað reglugerðir fyri eftirlønargrunnarnar. Tað er ymiskt, hvussu arbeidarafeløgini og eisini handverkarafeløgini hava valt at skipa teirra eftirlønarviðurskifti. Summi feløg hava valt lutvíst samhaldsfastar skipanir sum eftirlønargrunnar, meðan onnur hava valt kapitalpensjónir.

Føroya Arbeidsgevarafelag heldur sum áður nevnt í hesum bóklíngi, at fakfeløgini skulu fáa loyvi at seta tær skipanir á stovn, sum teirra limir vilja hava.

2.11 Úrvalsavtalur

Úrvalsavtalur kunnu vera orðaðar ymiskt og hava ymiskt innihald. Í sáttmálum hjá Føroya Arbeiðsgevarafelag við fakfeløg merkja tær í høvuðsheitum, at limir í arbeiðsgevarafelag binda seg til bara at taka til arbeiðis limir í ávísimum fakfelag, og fakfelagið bindur limir sínar bara at arbeiða hjá arbeiðsgevarum, sum eru limir í arbeiðsgevarafelagnum. Aðrar úrvalsavtalur fara ikki so vítt.

Føroya Arbeiðsgevarafelag hevur úrvalsavtalur við eitt nú arbeiðarafeløgini, handverkarafeløgini og S&K. Í Danmark hevur verið spurt, um úrvalsavtalur eru lógligar, og um tær eru brot á evropeisku konventiónina um mannarættindi. Konventiónin er eisini sett í gildi fyri Føroyar. Viðkomandi er tí at endurgeva niðurstøðu úr Danmark.

Í sambandi við stjórnarskiptið í Danmark í 2001 setti stjórnin eina nevnd at greina danskar úrvalsavtalur. Nevndin kom til ta niðurstøðu, at tað sambært altjóða skyldum Danmarkar ikki finst nøkur greið og endalig niðurstøða um, hvussu frælsið at standa uttan fyri felag er vart, serliga ikki við atliti til úrvalsavtalar á arbeiðsmarknaðinum.

Nevndin metti, at úrvalsavtalur kunnu ikki bannast sambært evropeisku konventiónini um mannarættindi. Hon gjørði tó samstundis vart við, at tulkningin av altjóða sáttmálum við ásetingum um frælsið at standa uttan fyri felag væntandi fer at miða eftir at verja rættin hjá tí einstaka at vera frælsur og somuleiðis verja hann ímóti vinnuligari revsing, tá hann velur at vera tað. Nevndin vísti á hesi viðurskipti:

- menningin í samfelagnum og á arbeiðsmarknaðinum skapar ikki sama tørn longur á úrvalsavtalam, tí í dag eru stór og sterk fakfeløg á arbeiðsmarknaðinum
- fyrimumirnir við limaskapi í fakfelag skuldu verið nóg góð grund hjá arbeiðsfólki til at velja limaskap
- tilvitanin um rættindini hjá einstaka í einstøku londunum og altjóða er nógv økt
- úrvalsásetingar umfata ein avmarkaðan part av arbeiðsmarknaðinum, og ein broyting í rættarstöðuni hevur bert lítlan týdning fyri limatalið
- úrvalsásetingar hava avmarkaða ávirkan á útboðið av arbeiðsmegi
- avtalufrælsið á arbeiðsmarknaðinum er ikki nakað fastlæst hugtak, og ásetast kunnu mørk fyri, hvat partarnir á arbeiðsmarknaðinum lógligi kunnu avtala

Úrvalsavtalur verða mettar ólógligar á almenna arbeiðsmarknaðinum eftir tí grundsjónarmiði, at allir borgarar skulu viðgerast eins.

Viðmerkingar

Føroya Arbeiðsgevarafelag heldur, at tað má standa tí einstaka virkinum og starvsfólkinum frítt at vera limur í einum arbeiðsgevarafelag ella fakfelag. Føroya Arbeiðsgevarafelag ger tí ikki fleiri úrvalsavtalur og vil hava tær, sum eru í gildi, strikaðar.

2.12 Álitismannaskipan

Í flestu sáttmálum er avtalað álitismannaskipan. Eitt álitisfólk skal røkja áhugamálini hjá sínum starvsfeløgum móttvegis arbeiðsgevaranum. Álitisfólkið setir fram ynskir móttvegis arbeiðsgevaranum, men skal eisini greiða starvsfólkunum frá sjónarmiðunum hjá arbeiðsgevaranum. Álitisfólkið er millumgongufólk á virkinum. Ofta verður ásett í álitismannaskipanini, at álitisfólk hava skyldu til at royna at loysa ein og hvønn stríðs-spurning og skapa gott samstarv millum starvsfólk, arbeiðsgevara og fakfelag.

Vanligt er í eini álitismannaskipan at avtala virkseimið hjá álitisfólkunum. Avtalað verður, hvussu álitisfólkini verða vald, serligar uppsagnarreglur og reglur um tiltaksfólk. Nágreiniligar reglur eru at finna í avvarðandi sáttmála.

Nógv virki lata illa at álitismannaskipanunum. Tær virka ikki eftir ætlan. Í staðin fyri, at leiðsla og álitisfólk royna at loysa trupulleikar, enda nærum allir trupulleikar hjá fakfeløgnum, og tá er endamálið við álitisfólkunum ikki rokkið. Spurningurin er, um tíðin ikki er farin frá álitismannaskipanini. Opinleiki, gjøgnumskygni og sínámillum virðing eru vordin gerandiskostur, og tí átti ikki at verið neyðugt við millumgongufólki.

2.13 Sáttmálasamráðingar

Serliga sáttmálasamráðingarnar við arbeiðarafeløgini verða viðgjørðar her, tí úrslitið av hesum samráðingunum leggur ofta støðið undir aðrar sáttmálasamráðingar.

Samráðingargongdin við arbeiðarafeløgini eigur at verða skipað øðrvísi. Hóast samráðingarnar í 2005 gingu væl, kunnu samráðingarnar altíð skipast betur. Tær kunnu fara fram soleiðis:

Partarnir finna í felag eitt grundarlag fyri samráðingunum og seta ein arbeiðsbólk at fáa til vega neyðug hagtøl sum:

- Gongdina í prístalinum
- Lønargongdina í Føroyum seinastu árinum býtt á ymiskar fakbólkar
- Lønargongdina í útlondum
- Lønarstøðið í londum, vit kappast mest við
- Gongdina í kappingarførinum í Føroyum móttvegis umheiminum

Ein stórur trupulleiki undir samráðingunum er, at lønarhagtøl vanta. Ongin veit, hvør meðallønin er fyri arbeiðarar í Føroyum í dag. Fleiri virkir rinda minstuløn, men nógv rinda meira. Tí ber ikki til at nýta minstutímalønina sum mát fyri lønargongdini í Føroyum. Skulu samráðingarnar byggja á haldgóðar upplýsingar heldur enn leysatíðindi, mugu neyv lønarhagtøl fáast til vega.

Partarnir eiga hvør sær at seta arbeiðsbólkar við fyra fólkum at arbeiða víðari við einstøkum krøvum og orða uppskot um loysnir. Feløgini eiga at raðfesta krøvini. At seta fram 40 krøv er spill av tíð og hevur við sær, at mótparturin tekur ikki krøvini í álvara. Partarnir eiga tí at seta fram færri krøv.

Ein arbeiðsbólkur eigur at gera ein myndil til útrokningargrundarlag, so partarnir nágreiniliga vita, hvat hvørt krav kostar.

2.14 Skipan av fakfeløgum í Føroyum

Lat tað verða sagt beinanvegin, at hetta økið er ikki okkara borð, men vit loyva okkum tó at seta fram eitt ynski.

Føroya Arbeiðsgevarafelag ynskir, at fakfeløgini í Føroyum verða færri, størri og sterkari við eini vælvirkandi umsiting. Onkur heldur kanska, at lættari er hjá arbeiðsgevarafelagnum at samráðast við smá feløg enn stór, tí Føroya Arbeiðsgevarafelag sjálvt er stórt.

Men arbeiðsgevarafelagið upplivir veruleikan øðrvísi. Støðan er ofta ógreið og fløkt, tí fakfeløgini innanhýsis hava ilt við at samskipa síni áhugamál. Eitt nú til samráðingarnar várið 2005 kundi Føroya Arbeiðsgevarafelag ikki biðja arbeiðarafelag koma til samráðingarborðið, tí felagið visti ikki, hvørji arbeiðarafeløg fóru at samráðast saman. At fakfeløgini eru spjødd, ger tey eisini fíggarliga veik, so truplari verður hjá teimum at seta fólk í starv at fáa til vega neyðugu hagtølini til samráðingarnar.

2.15 Sáttmálaviðurskiftir hjá lærlingum

Við nýggju yrkisútbúgvingarlógini broyttust setanarviðurskiftini hjá lærlingum. Tann gamla lærlingalógin ásetti rímiliga ítøkiligar sømdir og treytir hjá lærlinginum móttvegis virkinum. Yrkisútbúgvingarlógin harafturímóti ásetir, at í útbúgvingartíðini galda avtalur í arbeiðsmarknaðarsáttmála ella ásetingar í lóggávu. Meginreglan er, at sama rættarstøða er galdandi fyri lærlingar sum fyri aðrir arbeiðstakarar. Tó verður vikið frá meginregluni, um rættarstøðan ikki er sambærilig við útbúgvingina sambært yrkisútbúgvingarlógini.

Hetta merkir, at ásetingarnar í starvsmannalógini, sum eru sambærilgar við útbúgvingina og yrkisútbúgvingarlógina, galda fyri lærlingar innan handil og skrivstovu. Tað sama ger seg galdandi fyri S&K-sáttmálan.

Handverkaravinnan roynir at loysa henda spurning á annan hátt. Partarnir á arbeiðsmarknaðinum arbeiða við at orða ein lærlingasáttmála, sum skal koma í gildi 1. oktober 2005, tá sáttmálin partanna millum skal endurnýggjast.

2.16 Alheimsgerðin og arbeiðsmarknaðurin

Arbeiðsmarknaðurin hevur ein avgerandi leiklut í alheimsgerðini. Alheimsgerðin er ein tilgongd, sum førir við sær økt samstarv, samhandil og fløgur tvørtur um landamørk. Á hendan hátt verða londini meira bundin hvørt av øðrum.

Danska vælferðarnevndin metir, at tøkni-frøðiliga menningin og alheimsgerðin skapa

møguleikar fyri vøkstri í reallønunum. Við alheimsgerðini lækka prísirnir á nógvum økjum. Kappingin verður harðari, og bfligari vørur kunnu innflytast uttanífrá. Hetta kemur øllum borgarum til góðar sum størri keypiorka.

Hóast reallønin í meðal hækkar, kann alheimsgerðin elva til størri lønarmun á arbeiðsmarknaðinum. Alheimsgerðin skapar møguleikar, tí altjóða marknaðir vaksa, og tí lættari verður at koma inn á marknaðirnar. Hinvegin er alheimsgerðin ein hóttan, tí innflutningurin av vörum og tænastum økist, og framleiðslan flytur. Henda gongd tykist raka fólkinum við teimum minstu førleikumunum, tí teimum er lættast at vinna á í kapping.

Gongdin kann hava við sær, at færri størv verða til tey ófaklærdu. Hinvegin kunnu faklærd og persónar við longri útbúgvingum vænta sær betri møguleikar.

Tøknilig framstig skunda undir hesa gongd. Maskinur yvirtaka fleiri og fleiri av teimum einføldu funktiónunum, sum hendur einaferð tóku sær av. Eftirspurningurin hjá virkjum eftir arbeiðsmegi til einfaldar funktiónir fellur valla komandi árinum, meðan tørvurin á fólki við útbúgving til serstørv veksur.

Tá ið tosað verður um, hvørjum vit skulu liva av í framtíðini, er útbúgvingarskipanin í brennideplinum. Øll eru samd um, at neyðugt er við eini vælskikkaðari arbeiðsmegi fyri at tryggja góð og vællønt størv. Altjóða kjakið snýr seg um grundarlagið undir útbúgvingarskipanini, tvs. barnaskúlan. Her hevur PISA-kanningin víst á, hvussu londini standa seg. PISA-kanningin vísir á førleikan hjá teimum 15–16 ára gomlu í lesing, stóðfrøði, náttúruvísind umframt evnini at loysa trupulleikar og teirra egnu meting av persónligum førleikum og KT-førleikum.

Føroyar hava ikki enn verið við í PISA-kanningini, men verða við í 2006. Hetta er at frøast um. Samfelagið fær eina hylling á, hvussu tey ungu í Føroyum standa seg samanborið við ung aðrastaðni. Eru trupulleikar, ber til at gera nakað við teir.

Altjóða samanberingar av fólkskúllum ella barnaskúllum vísa, at lond við góðum barnaskúllum hava fleiri felags eyðkenni. Nøkur av teimum eru:

- tjóðskaparlig stevnumið fyri úrslitið av undirvísingini
- stórt rásarúm hjá tí einstaka skúlanum at gera av, hvussu stevnumiðini verða nádd
- miðstýrdar royndir av næmingum og skúllum
- úrslitini hjá skúllum ávirka, hvussu nógv teir fáa at arbeiða við

Vert er at vísa á, at royndir og eftirnetningar ikki í sjálvum sær loysa trupulleikar, men kunnu vera við til at vísa á, hvørjar ábøtur eru neyðugar.

Í útbúgvingarhøpi er eisini týðningarmikið, at miðnámsútbúgvingarnar virka væl, og at ung fáa sær hægri útbúgving. Ongi hagtøl lýsa, um fleiri føroyingar taka hægri útbúgvingar nú enn fyrr, ella hvussu stóðan er í Føroyum samanborið við onnur lond. Mentamálaráðið væntar, at tøl verða til taks í 2006.

Føroyar stuðla lesandi í at lesa uttan fyri norðurlond. Hetta er ein góð fløga í útbúgving av føroyingum, sum vónandi fer at kasta av sær í framtíðini á tann hátt, at starvsfólk koma aftur til Føroya við góðari útbúgving. Tað gevur virkjunum altjóða íblástur og

royndir og ger tey betur kappingarfør. Tó er tað ein stór avbjóðing at fáa tey ungu heimaftur, tá tey hava lokið hægri lesnað ella hava arbeitt uttanlands leingi, tí tey gerast ofta heimsborgarar og velja at búgva har, tey fáa flestu fyrimunirnar.

2.17 Skipan av føroyska arbeiðsmarknaðinum

Samanborið við onnur lond er tann føroyski arbeiðsmarknaðurin liðiligur. Arbeiðsloysið er lágt. Fáar avmarkingar eru at seta og uppsiga starvsfólk. Virkini kunnu tillaga starvsfólkatalið soleiðis, at tað hóskar til framleiðsluna og eftirspurningin.

Fleiri mátar eru at skipa arbeiðsmarknaðin. Strangar arbeiðsverjuleglur gera virkini meira varin at seta starvsfólk. Arbeiðsverjuleglur áseta t.d. treytir fyri setan, uppsøgn, royndartíð, arbeiðstíð, uppsagnarfráboðan og fráfaringsamsýningar. Long uppsagnarfráboðan og høggar samsýningar við fráferð gera arbeiðsmegina dýrari og skerja evnini hjá virkjunum at umstilla seg. Tekin eru um, at lond við víðfevndum arbeiðsverjuleglum gera færri íløgur í nýggja tøkni. Hetta hevur við sær lægri framleiðslumegi og lægri realløn. Úrslitið av víðfevndum arbeiðsverjuleglum er, at arbeiðsleys og persónar í fyrilíðstørvum hava trupult við at verða fastsett. Hetta rakar serliga veikar bólkar á arbeiðsmarknaðinum og hevur við sær longri arbeiðsloysi. Tey, sum eru í arbeiði, eru hinvegin í minni vanda fyri at missa arbeiðið.

Bæði viðvíkjandi lóggávu og sáttmálum mugu vit føroyingar velja. Vilja vit fyrst og fremst, at tey, sum eru í arbeiði, varðveita síni størv, ella vilja vit gera arbeiðsmarknaðin meira atkomiligan fyri allar bólkar í samfelagnum. Ein atkomiligur arbeiðsmarknaður økir um viljan at seta á stovn nýggj virki og soleiðis skapa nýggj arbeiðspláss.

Føroya Arbeiðsgevarafelag ynskir sær ein arbeiðsmarknað, sum er atkomiligur, og har sterkur vilji er til at skapa nýggj virkir og nýggj arbeiðspláss.

3. kapittul Arbeiðsplássini

3.1. Inngangur

Í hesum kapitli verður starvsfólkapolitikkurin umrøddur. Føroya Arbeiðsgevarafelag avtalar sáttmálar og annað tílíkt, meðan virkini orða innanhýsis reglur, eitt nú starvsfólkapolitikkinn. Føroya Arbeiðsgevarafelag vil ikki at hava ásetingar um starvsfólkapolitikk í sáttmálarnar. Hetta eru viðurskifti, sum flyta seg og eru ymisk frá vinnugrein til vinnugrein.

Felagið hevur tó valt at nema við nøkur viðurskifti í sambandi við starvsfólkapolitikkinn fyri at lýsa rættarstöðuna á hesum økjum. Vónandi kann hetta eisini kveikja virkir til at skipa starvsfólkapolitikkinn.

Starvsfólkapolitikkurn ber boð um, hvussu virkið heldur, at arbeiðsviðurskiftini skulu vera. Hetta er galdandi bæði í mun til starvsfólkini sínámillum og í sambandinum millum starvsfólk og leiðslu. Starvsfólkapolitikkurin avspeglar tí ofta mentanina, virðissettið og atferðina hjá virkinum.

Løgfrøðiliga er starvsfólkapolitikkurin partur av leiðslurættinum. Starvsfólkapolitikkurin er ein leiðbeining um, hvussu arbeiðið verður útint, greinar, hvussu eftirlit verður framt, og ásetir reglur um atferðina hjá leiðslu og starvsfólkum í ávísnum støðum. Við øðrum orðum er starvsfólkapolitikkurin ein fyriskipan frá leiðsluni, sum hevur sama virði sum munnlig ella skrivlig boð frá leiðaranum.

Ymsir mátar eru at orða starvsfólkapolitikkinn. Leiðslan kann orða ein starvsfólkapolitikk og leggja hann fyri starvsfólkini til hoyringar. Leiðslan kann eisini seta ein arbeiðsbólk við leiðslu og starvsfólkum, sum so orðar ein politikk, ið leiðslan at enda góðkennir. Tað er av stórum týðningi, at starvsfólkini sleppa at siga sína hugsan, bæði fyri at lýsa sjónarmiðini úr fleiri sjónarhornum og fyri at fáa tey at virða politikkinn.

3.2. Strategisk førleikamenning

Førleikamenning er menning av nýggjari vitan og evnum hjá starvsfólkunum. Hon verður framt við skeiðum, fakligari dagføring og útbúgving. Førleikamenning er eisini, at starvsfólk átaka sær nýggjar og fjølbroyttar arbeiðsuppgávur. Stutt sagt menna vit okkum, hvørja ferð vit royna nakað nýtt. Førleikarnir verða mentir við innanhýsis lærutilgongdum og eftirútbúgvingum, og umráðandi er at fáa skapt samanhang í báðar tilgongdirnar.

At arbeiða strategiskt við førleikamenning merkir, at virkið tekur støði í strategiska grundarlagnum, tvs. visjónini og missiúnini hjá virkinum. Týðningarmikið er at minnst til, at tað finst ikki bara ein rættur háttur at arbeiða við førleikamenning. Avgerandi er, at virkið finnur eitt støði, sum hóskar til verandi støðu hjá virkinum, tess tørv, stødd, mentan og fíggarorku.

Nógv virki hava onga strategiska førleikamenning. Hesi virki velja at hava støði í

verandi uppgávum hjá virkinum og leggja dent á at menna starvsfólkinu soleiðis, at tey betur verða før fyri at loysa hesar uppgávur.

Endamálið við at arbeiða við strategiskari førleikamenning er at tryggja, at virkið kann røkka sínum yvirskipaðu málum. Heilt einfalt snýr tað seg um, at virkið leitar fram og mennir teir kjarnuførleikar, sum tað hevur fyri neyðini at greiða sín setning.

Fyrimunirnir við strategiskari førleikamenning kunnu vera:

- Betri kappingarføri
- Nøgðari starvsfólk
- Betri samsvar millum menningina hjá starvsfólkunum og menningina hjá virkinum
- Betri nýtsla av fíggarætlanum fyri útbúgvingar
- Betri møguleikar at varðveita og fáa eftirspurda arbeidsmegi
- Rættir førleikar á rætta stað í rættari løtu
- Ábyrgdarfullur og virkin starvsfólkapolitikkur

3.3 Starvsfólkasamrøður

Starvsfólkasamrøður eru vorðnar alt meira vanligar. Ofta verður tosað um árligar samrøður, sum verða nevndar menningarsamrøður ella bara starvsfólkasamrøður.

Endamálið við samrøðuni er, at starvsfólk og leiðsla tosa saman á jøvnum føti. Samrøðan skal vera merkt av virðing og opinleika um krøv og væntanir báðar vegir og seta menningina og uppgáurnar hjá starvsfólkinum beinleiðis í samband við endamálið og støðuna hjá virkinum annars.

Starvsfólkasamrøðan er sostatt ein samrøða um ta persónligu menningina hjá starvsfólkinum, og eitt amboð, sum gevur leiðaranum høvi at umrøða framd avrik hjá starvsfólkinum farna árið og seta mál fyri komandi árið. Eitt annað upplagt evni at umrøða er komandi bygnaðarbroytingar. Umvegis starvsfólkasamrøðuna skapast samband millum máluni hjá virkinum og krøvini til førleikamenning hjá tí einstaka starvsfólkinum. Samstundis fær leiðarin nøkur orð um sín egna leiðslustíl.

Hjá ovastu leiðsluni eru starvsfólksamrøðurnar eitt strategiskt amboð. Við starvsfólkasamrøðum er møguligt at menna starvsfólkinu tann vegin, sum er til størst gagn fyri virkið. Tað er eitt krav, at samrøðurnar eru nøkulunda eins á øllum stigum á virkinum. Nógvir virkir hava tí ment útfyllingarbløð til starvsfólkasamrøðuna. Útfyllingarbløðini verða so broytt, tá virkið leggur kósina um.

Mælt verður frá at tosa um lön undir eini starvsfólkasamrøðu, tí so verður samrøðan ikki nøkur víðskygd samrøða millum javnbjóðis partar. Tá lønin verður drigin inn í samrøðuna, verður samrøðan í staðin ein samráðing, har starvsfólkið roynir at selja seg sjálvt. Leiðarin vil heldur ikki longur leggja dent á menningarmøguleikar hjá starvsfólkinum, men døma starvsfólkið eftir framdum avrikum.

3.4 Eldrapolitikkur

Fá virkir hava ein orðaðan eldrapolitik. Fyri at varðveita eldri starvsfólk og fakligu vitan teirra á virkjunum, er neyðugt, at umstøðurnar hjá eldru starvsfólkunum eru so góðar og virðiligar sum møguligt.

Endamálið við eldrapolitikkinum er, at starvsfólk, sum nærkast eftirlónaraldrinum, um tey sjálv ynskja tað, og umstøðurnar á arbeiðsplássinum loyva tí, skulu kunna leggja síni síðstu ár á virkinum soleiðis til rættis, at tey lagaliga kunnu fara úr starvi. Henda skipan skal gagna báðum pørtum.

Tosað verður vanligu um eldri starvsfólk úr 55 árum og uppeftir.

Virkið kann til dømis bjóða eldri starvsfólki:

- niðursetta tíð
- eitt minni ábyrgdarfult starv
- eitt ráðgevandi starv

Neyðugt er nógvastaðni at ásanna, at tað er í lagi hjá eldri fólkum at velja at fara í annað starv við minni tign fyri at lætta um gerandisdagin. Tó kunnu leiðandi starvsfólk rokna við eini lönartíllaging.

Eitt av høvuðsendamálunum við eldrapolitikkinum er, at tey eldru framhaldandi kunnu brúka og menna síni arbeiðsevni. Virki eiga framhaldandi at loyva eldri starvsfólkum at nema sær øktan kunnleika, samstundis sum eldri starvsfólk sjálv eiga at vísa áhuga og nærlagni viðvíkjandi nýggjari vitan.

Pensjónsaldurin í Føroyum er 67 ár. Hann eigur ikki at lækka. Eldri starvsfólk, sum eru væl fyri og frísk, eiga at fáa loyvi at halda fram at arbeiða, vilja tey tað.

3.5 Heilsupolitikkur

Á fleiri virkjum verður tosað um heilsupolitik. Vanligt er tó ikki at orða heilsupolitikk á føroyskum virkjum, men hetta verður væntandi eitt væl meira umrøtt evni í komandi tíðum. Við heilsupolitikki vilja virkir bøta um heilsuna og vælveruna hjá starvsfólkunum. Heilsupolitikkur kann eyðmerkjast sum karmar og stevnumið fyri, hvussu virkir arbeiða við heilsuframa á arbeiðsplássinum.

Ein heilsupolitikkur er við til at fremja heilsu, trivnað og arbeiðsgleði hjá starvsfólkunum og skapar ein sunnari karm kring arbeiðsplássið. Tað snýr seg um at skapa eina støðu, sum kemur bæði virkinum, starvsfólkunum og samfelagnum til góðar.

Fleiri virkir brúka heilsupolitikkin at marknaðarføra seg við. Tey vilja vísa, at tey eru nýmótans, og at tey røkja starvsfólkini serliga væl.

Virkir spyrja kanska, hví tey yvirhøvur skulu hava ein heilsupolitikk.

Hugsa vit um royking, hava fleiri virkir valt at hjálpa starvsfólkunum at leggja av at roykja, tí royking økir um sjúkrafráveruna. Sami trupulleiki stendst av vantandi rørslu, yvirvekt og skeivum kostvanum. Í londum kring okkum, sum skráseta sjúkradagar og orsökina til teir, vísa úrslitini, at flestu sjúkradagar standast av sjúkum elvdar av livi-

háttinum. Ávíst er eisini, at rørsla og rættur kostur økja um ágrýtnið, vælveruna, sjálvsvirðið og bindindini hjá tí einstaka og tískil eisini evnini at fremja góð avrik.

Virkir fara í framtíðini at gera alsamt meira fyri at fyribrýrja sjúkum, sum standast av ósunnnum livihátti, tí í dag eru hesar sjúkur størsta hóttanin ímóti heilsuni hjá starvsfólkunum. Fyri virkini snýr tað seg um meira enn bara beinleiðis miss av arbeiðsvinningi við sjúku. Tað snýr seg um miss av førleika við vanda fyri at missa viðskiftafólk.

Men heilsupolitikkur reisir nakrar ivasurningar. Hvussu langt kunnu virkir fara, uttan at starvsfólk fata tað sum, at virkið leggur seg í privatlívið? Ella kann eitt ábyrgdarfult virki loyva sær at hyggja at, meðan fleiri starvsfólk gerast sjúk av liviháttinum? Her finnast ongi endalig svar. Nøkur virki velja kanska ein meira virknan heilsupolitikk, meðan onnur halda meira aftur.

3.6 Roykipolitikkur

Skal royking bannast á arbeiðsplássinum? Ein eyður spurningur, sum nærur øll hava eina meining um, og sum skapar nógv kjak. Royking verður í dag ofta bannað í hølum, sum almenningurin hevur atgongd til. Nøkur lond hava beinleiðis bannað royking á øllum almennum støðum.

Løgfrøðiliga snúgva forboð ímóti alkoholi og royking á arbeiðsplássunum seg um móguleikarnar hjá virkjunum við fyriskipanum at regulera viðurskiftini á arbeiðsplássunum. Treytin er, at fyriskipanirnar eru grundaðar á rakstrarlig atlit. Tær mugu ikki vera tilvildarligar atgerðir móttvegis starvsfólkunum.

Gongdin tey síðstu 10 árinum vísir, at rakstrarliga atlitid ikki bara hevur tilknýti til vørna, tænastruna ella framleiðsluna hjá virkjunum. Rakstrarliga atlitid skal skiljast í víðari merking. Virkisetikkur og grønt umdømi hava stóran týdning móttvegis viðskiftafólkunum og veitarunum. Royking og roykiavmarkingar hava tí eisini rakstrarligan týdning.

Tey flestu kenna í dag skaðiligu árinum av royking. Mælt verður virkjum til at orða ein roykipolitikk. Virkini gera av, um royking eigur at vera loyvd. Høvuðsreglan eigur tó at vera, at starvsfólk, sum ikki vilja anda royk niður í seg, sleppa undan tí.

3.7 Rúsevnispolitikkur

Júst sum við roykipolitikki hevur nógv kjak verið um rúsevnispolitikk, serliga alkoholpolitikk. Tær rættarligu avgerðirnar um rúsevnispolitikk vísa stóra spjaðing.

Rakstrarlig viðurskifti kunnu geva grund til at banna, at alkohol verður drukkið í arbeiðstíðini. Mørkini verða sett eftir, hvat slag av virki talan er um, og hvørji rakstrarlig viðurskifti ávirka teir karmar, virkið setir upp. Rakstrarligar grundgevingar fyri einum fullkomnum banni ímóti rúsevnum á virkinum kunnu vera trygd, umdømi og annað tílíkt.

Undir øllum umstøðum er tað brot á skyldurnar hjá einum starvsfólki at kenna til á arbeiðsplássinum.

Starvsfólkini og virkið hava fyrimun av, at tey kenna hugburðin hjá virkinum til rúsevni á arbeiðsplássinum. Endamálið við rúsevnispolitikkinum kundi verið, at:

- ásett leiðbeiningar fyri, hvussu starvsfólkini skulu fara um rúsevni í arbeiðstíðini, bæði á sjálvum arbeiðsplássinum ella til móttøkur o.l.
- At fyribrýrja rúsevnismissnýtslu hjá starvsfólkunum
- At hava ein vegleiðing um, hvat starvsfólk og virki gera, tá trupulleikin tekur seg upp, ella illgruni er um missnýtslu
- Hvat er virkið sinnað at bjóða starvsfólkum, sum hava trupulleikar? Og hvørjar avleiðingar fær tað fyri starvsfólkið, um tað møtir ávirkað til arbeiðis?

Vanligt er, at virkir banna rúsevnisnýtslu í arbeiðstíðini, men loyva henni til serlig tiltøk sum móttøkur o.l.

3.8 Farloyvi

Hvørki í sáttmálum á privata arbeiðsmarknaðinum ella á almenna arbeiðsmarknaðinum er avtalað nakað serligt um farloyvi. Í einstøkum føri er tó avtalað, at starvsfólk kann fáa farloyvi uttan løn, um tað ikki gongur ímóti áhugamálunum hjá arbeiðsgevaranum.

Virkið ger tí av, um tað velur at játta farloyvi. Í høvuðsheitum verða farloyvi avtalað uttan løn. Løn kann tó verða útgoldin, og tá er tað serliga í sambandi við útbúgving.

Fleiri fyrimunir kunnu vera við at geva starvsfólkum farloyvi. Starvsfólk kunnu fáa íblástur frá øðrum arbeiðsplássum ella útbúgving, og starvsfólk, sum meira ella minni eru útbrend, kunnu koma fyri seg. Ein góður farloyvispolitikkur kann vera við til at skapa eitt meira dynamiskt arbeiðsumhvørvi.

Farloyvi kunnu tó eisini hava vansar við sær fyri virkið. Nógv virki í Føroyum eru smá, og tí hava starvsfólk ofta serliga vitan um kjarnuøki, sum kann vera trupul at finna aðrastaðni. Høvuðsspurningurin er, nær virkið vil játta farloyvið og til hvat.

Tá starvsfólk fer í farloyvi, má greitt avtalast, hvussu leingi farloyvið varar, og hvørja støðu starvsfólkið kemur aftur til. Skal viðkomandi hava rætt til at koma aftur í sama starv, ella kann starvið vera broytt?

Grundleggjandi er galdandi, at er farloyvið játtað, uttan at treytir ella sømdir eru avtalaðar, hevur starvsfólkið rætt at koma aftur í eitt starv við somu tign og somu løn. Men ráðini eru at avtala hetta, áðrenn starvsfólkið fer í farloyvi. Tað er eisini munandi lættari at umsita farloyvir, um virkið hevur orðað ein farloyvispolitik.

3.9 Happing

Happing á arbeiðsplássinum fer fram, tá leiðsla ella starvsfelagar javnan viðfara starvs-

fólk vanæriliga. Talan kann bæði vera um happing, har offrið onki hefur gjørt fyri at fbirtha happingina, ella um happing, sum er úrslit av óloystari ósemju á arbeidsplassinum millum tveir ella fleiri partar. Tað kann vera ósemja um, hvussu arbeiðið er skipað, broytingartilgongdir og mentanarmunir. Ósemjur eru á øllum arbeidsplassum og kunnu enda sum álvarsamar persónsósemjur, verða tær ikki loystar.

Happað verður í øllum vinnum. Men ofta verður happað í mentanum, har tað er góð-tikið, at fólk eru hørd hvørt við annað. Happað verður oftari í virkjum, har starvsfólk halda lítið um leiðsluna og halda, at tey hava lítil ávirkan á arbeiðið og vánaligar møguleikar at menna seg persónliga. Danskt fakfelag hefur víst á, at vandin fyri happing er stórur í smáum virkjum. Har eru ofta ongar fastar skipanir at reglura atferðina hjá arbeiðsgevaranum, og tann happaði hefur ikki so nógv onnur at fara til við sínum trupulleikum. Felags fyri fleiri av málunum um happing er, at virkini hava eina veika ella harðrenda leiðslu.

Serfrøðingurin í happing, Eva Gemzøe Mikkelsen, heldur, at í ávísu førum eru starvsfólk í størri vanda fyri at verða happað. Hetta er m.a.:

- tá ið starvsfólk eru serliga dugnalig
- tá ið starvsfólkið er nýtt á virkinum, og fólk eru, sum vildu hava starvið hjá viðkomandi
- tá ið starvsfólkið hefur ein leiðara við minnilutakenslum
- tá starvsfólkið ikki vilt vika seg og gera neyðsemjur.

Tekin um happing kann vera, tá starvsfólk ikki tora at kritisera leiðaran. Onnur tekin kunnu vera, at framleiðslan og tænaustøðið minka, hugurin minnar, sjúkrafráveran økist, útskiptingin av fólkum er stór, og at starvsfólk slatra um hvørt annað hjá leiðsluni.

Er happing ein trupulleiki, er týðningarmikið, at málið verður tikið upp og loyst skjótt. Finn varliga útav, hvat er farið fram, og finn einfaldar loysnir.

3.10 Kynsligur ágangur

Lóggáva ímóti kynsligum ágangi og rættarmál um tílíkan ágang eru vorðin alt meira vanlig uttanlands. Fá mál hava verið í Føroyum, men tað nýtist ikki at merkja, at fólk ongantíð eru fyri kynsligum ágangi her. Orsøkin kann vera, at lítið verður tosað um evnið alment.

Kynsligur ágangur er eitt arbeiðsrættarligt hugtak, sum ikki kann lýsast við einum týðningi. Men kynsligur ágangur kann lýsast sum kynslig nærkan uttan samtykki. Tað kann vera óýnskt atferð við kynsligum eyðkenni kropsliga ella munnliga, sum særir virðingina hjá kvinnum og monnum á arbeidsplassinum.

Kynsligur ágangur kann bæði vera kropsligur og sálarligur. Dømi um kropsligan ágang kunnu vera klapp, klemm ella beinleiðis kropsligur ágangur. Dømi um sálarligan ágang kunnu vera ábendingar við kynsligum undirtónum, t.d. fúlar søgur. Myndatilfar kann eisini vera kynsligur ágangur.

Fyri at talan skal vera um kynsligan ágang, skal tann, sum fremur ágangin, hava vald á offrinum. Ofta vísir tað seg, at kynsligur ágangur snýr seg um at útinna vald heldur enn at uppnáa kynsligt nøgdsemi. Royndirnar vísa, at menn ofta misnýta valdið, teir hava á kvinnuligum starvsfeløgum.

Starvsfólkadeildin ella leiðarin, sum hoyrir um trupulleikan, eigur beinanvegin at tosa við partarnar um málið og royna at finna útav, hvat er farið fram. Síðan má gerast av, hvørji tiltøk skulu setast í verk. Tað kann vera eitt hugskot at senda bæði starvsfólkini heim ein dag ella tveir, meðan málið verður kannað og umhugsað. Umráðandi er at minnst til, at báðir partar skulu arbeiða á virkinum, og ikki fyr enn greitt er, um annar parturin framdi kynsligan ágang, eiga setanarviðurskiftini at verða umhugsað.

Gott er at hava eina tilbúgving á virkinum, so greitt er frammanundan, hvat virkið ger, og hvør skal upp í leikin, tekur trupulleikin seg upp. Undir øllum umstøðum má arbeiðsgevarin syrgja fyri, at ágangurin heldur uppat.

Í ringasta føri skulu mál um kynsligan ágang viðgerast samsvarandi revsilógini.

3.11 Brekað og arbeiði

Fólk við breki skulu uppfatast sum ein virðismikil arbeiðsmegi á jøvnum føti við øll onnur. Tey eiga rætt til ta lívsgóðsku, sum er knýtt at einum virknum arbeiðslívi.

Ein av stóru forðingunum fyri tey brekaðu á arbeiðsmarknaðinum er hugburðurin til teirra sum arbeiðsmegi. Hugburðurin má broytast. Grundleggjandi snýr tað seg um at uppfata fólk við niðursettum virkisførleika sum virðismikla arbeiðsmegi. Tað er hart arbeiði at fáa allar partar at skilja hetta. Men tað skal vera sjálvsagt, at øll fólk, ið bera brek, kunnu arbeiða á jøvnum føti við aðrar borgarar.

Flestu fólk við niðursettum virkisførleika klára seg sum øll onnur á arbeiðsmarknaðinum. Tey hava hvørki brúk fyri stuðli ella hjálpitólum. Onnur kunnu við t.d. einum lesiforriti til telduna, einum serligum stóli ella einum persónligum hjálpara loysa somu uppgávur sum starvsfelagarnir. Ytru umstøðurnar gera tað mangan trupult hjá fólki við skerdum førleika at koma runt á arbeiðsplássunum. Hetta kann broytast við at seta neyðug tiltøk í verk.

Skal tað eydnast at fáa fólk við breki út á arbeiðsmarknaðin, mugu virkini lata dyrnar upp fyri teimum, og starvsfólkini mugu taka ábyrgd. Partarnir á arbeiðsmarknaðinum skulu ikki bara taka ábyrgd vegna tey brekaðu, men eisini egna vegna. Fólk við breki eru virðismikil arbeiðsmegi, sum kann geva virkjum og starvsfólkum góðan íblástur.

Føroya Arbeiðsgevarafelag heldur, at fíggjarlig orka eigur at verða brúkt til at fáa fólk við breki á arbeiðsmarknaðin heldur enn at brúka pening til avlamispensjónir v.m. Forðingar fyri, at fólk við breki koma inn á arbeiðsplássini, skulu beinast burtur. Peningur skal brúkast til at skapa eitt umhvørvi, sum er til gagns fyri rørsлубrekað, so tey kunnu gerast sjálvbjargin.

3.12 Heimaarbeiðspláss

At arbeiða heima fyri arbeiðsplássíð er rættiliga nýtt fyrbrigdi, men tað verður gjørt alsamt meira. Hóast nógv ofta arbeiða heimanífrá, eiga arbeiðsgevarin og arbeiðstakarin at semjast um fleiri viðurskifti, áðrenn farið verður undir hetta.

Tá starvsfólk arbeiðir heima fyri fyrirtøku, fær tað útflyggjað teldu og prentara og kanska eisini aðra telduútgærd, um brúk er fyri henni. Ritbúnaðurin á telduni líkist ofta honum, sum virkið nýtir. Møguligt er eisini at skifta ímillum at arbeiða heima og arbeiða á virkinum. Til tess krevst ein telda, sum kann flytast millum heim og arbeiðspláss.

Heimaarbeiði ella telearbeiði, sum tað eisini verður nevnt, krevur álit ímillum arbeiðsgevara og arbeiðstakara, tí arbeiðsgevarin hevur ikki eins og á virkinum yvirlit yvir, hvussu arbeitt verður.

Verður arbeiðstakari heimaarbeiðandi, skal hugsast um fyrimunir og vansar. Teir mest eyðsýndu fyrimunirnir eru, at gerandisdagurin verður liðiligur, ferðaútreiðslurnar minka, og friður er at gera arbeiðið til lítar. Hetta økir um produktivitetin. Vansarnir eru, at verri verður at leggja arbeiðið frá sær og skilja millum arbeiðstíð og frítíð. Ein kann- ing gjørd í 2002 hjá British Telecom, sum hevði 1.700 heimaarbeiðandi í starvi, vísti, at 70% av starvsfólkunum høvdu økt um arbeiðstíðina, síðan tey fóru heim at arbeiða.

Men skal arbeiðstakarin hugsa seg um, áðrenn hann fer heim at arbeiða, so skal arbeiðsgevarin hugsa seg uppáftur meira um. Fyrst og fremst skal hann hugsa um produktivitetin, og síðan skal hann meta um kostnaðin av at hava heimaarbeiðandi fólk í starvi. Arbeiðsgevarin eigur eisini at taka hædd fyri arbeiðsumhvørvinum, tryggingum og trygdarpolitikki.

3.13 Teldupostur og internet

Teldupostur og internet eru vorðin gerandiskostur á flestu virkjum. Fleiri og fleiri virki nýta teldupostin sum samskiftisamboð í dagliga arbeiðnum. Men ikki allur teldupostur hevur samband við arbeiðið. Telduposturin á arbeiðsplássinum verður eisini nýttur til at senda privat boð og heilsanir. Í hesum sambandi stinga nógvir spurningar seg upp, eitt nú um arbeiðsgevarin hevur rætt til at lesa teldupostin hjá starvsfólkunum, um munur er á privatum teldupostum og teldupostum til virkið, og um arbeiðsgevarin kann skráseta, hvørjar heimasíður starvsfólkið vitjar.

Eitt virki kann lógliga skráseta nýtsluna av internetinum, um starvsfólkini framman- undan eru kunnað um hetta, og um tað tænar einum sakligum endamáli í sambandi við raksturin av virkinum. Virkir skula áseta leiðbeiningar um tíflka skráseting. Tá nýtslan verður kannað, skal hetta somuleiðis gerast eftir ásetingunum í persónsupplýsingarlóg- ini. Treytirnar har eru serliga, at fastar mannagongdir skulu vera fyri, hvussu kannað verður. Eitt nú skulu bara ávísir lykklapersónar vera við.

Arbeiðsgevarin kann áseta leiðbeiningar fyri atgongdina hjá starvsfólkunum at brúka

og taka niður tilfar av internetinum. Hesar leiðbeiningar kann arbeiðsgevarin áseta samsvarandi leiðslurættinum, og tær eru tí hvørki fevndar av persónsdatalógini ella revsilógini.

Tá ávís privatnýtsla við teldupostum verður loyvd, er henda privatnýtsla fevnd av rættinum hjá tí einstaka til privatlív, sum tryggjaður í eitt nú grundlógini, mannarættindasáttmálum, revsilógini og persónsupplýsingarlógini.

Um arbeiðsgevarar, tá teir gjøgnumganga teldupost hjá starvsfólkum, lesa privatan teldupost, er tað brot á revsilógina. Gjørt verður eisini vart við, at Dátueftirlitið hevur heimild at viðgera kærur frá starvsfólkum.

Tað kann vera revsivert at strika teldupostar hjá starvsfólki, tá starvsfólk er farið úr starvi, og postarnir eru móttiknir, eftir at starvsfólkið fór. Mælt verður tí til, at arbeiðsgevarin ger leiðbeining um hetta og syrgir fyri, at starvsfólkini verða kunnað um hesi viðurskifti. eru ongar leiðbeiningar, hevur arbeiðsgevarin helst skyldu til at senda fráfaru starvsfólkunum teldupostarnar.

4. kapittul Uppgávan hjá tí almenna á arbeiðsmarknaðinum

Tað almenna er á arbeiðsmarknaðinum upp á tveir mátar, sum regulerandi myndugleiki og sum arbeiðsgevvari.

4.1 Tað almenna sum regulerandi myndugleiki

Yvirhøvdur heldur Føroya Arbeiðsgevarafelag, at partarnir á arbeiðsmarknaðinum, tvs. arbeiðsgevvari og arbeiðstakari, skulu avtala so nógv sum møguligt sínámillum. Soleiðis kunnu arbeiðsgevarin og arbeiðstakarin tryggja, at starvsviðurskiftini og viðurskiftini á arbeiðsplássinum passa teimum best. Tað almenna skal tí bara tryggja grundleggjandi rættindi, sum hoyra einum nútíðarsamfelagi til, og koma upp í leikin við regulerandi tiltøkum, um partarnir á arbeiðsmarknaðinum ikki megna at loysa málið sínámillum.

4.2 Tað almenna sum arbeiðsgevvari

Tað almenna er eisini á arbeiðsmarknaðinum sum arbeiðsgevvari.

Føroya Arbeiðsgevarafelag heldur, at tað almenna skal lata ta privatu vinnuna ganga á odda, tá ið løn og sømdir skulu avtalast við arbeiðstakararnar. Hetta er neyðugt, skal vinnan klára seg.

Gongur tað almenna á odda, er skjótt, at lønir og sømdir verða størri, enn tað privata kann bera, tí tað almenna hevur ikki somu atlit at taka. Inntøkurnar hjá tí almenna eru skattafíggaðar. Tað er tí kappingaravlagandi, gongur tað almenna á odda at hækka lønirnar.

Harafrtat mælir Føroya Arbeiðsgevarafelag til, at tað almenna í sínum leikluti sum arbeiðsgevvari hugsar sum ein arbeiðsgevvari á privata marknaðinum. Um virkseimið minkar í samfelagnum, kann tað krevja av privatum fyrítøkum, at tær minka um arbeiðsmegina, tí virkseimi ikki er til allar hendur. Á sama hátt eigur tað almenna at til-laga seg virkseimið í samfelagnum. Eisini eigur tað almenna eins og vinnan allatíðina at effektivisera seg.

Skjal: Skattaviðurskipti av ágóðum

Starvsfólkaágóðar

Gávur frá arbeiðsgevara í naturalia skulu ikki skattast, er keypsprísurin íroknað meirvirðisgjald 1.500 kr. ella minni. Er keypsprísurin íroknað meirvirðisgjald yvir 1.500 kr., skal skattur gjaldast av allari upphæddini. Upphæddin er galdandi fyri árið. Peningagávur og gávukort eru skattskyldug uttan mun til upphæddina. Persónar, sum fáa niðanfyri nevndu ágóðar, skulu skattast av virðinum á ágóðunum.

2005	Kr:
Virðið á fríum bústaði m ²	576
Eginnýtsla av el	7.900
Eginnýtsla av olju	15.700
Frí telefon	5.000

Virðið á fríum kosti pr. dag	
3 máltíðir	50
2 máltíðir	38
1 máltíð	28

Virðið á fríum bili	
1.100 kg og undir	44.300
1.101 kg - 1.300 kg	54.800
1.301 kg og meira	67.000
Vøruvognar	32.225
Aðrir bilar	22.150

Virðið á fríum bili er roknað at svara til eina privata koyring upp á 10.000 km árliga. Kann starvsfólkið prógva, t.d. við koyribók, at privata koyringin er minni enn 10.000 kilometrar, kann upphæddin lækkast í mun til privatú nýtsluna (kelda: www.spekt.fo).

Endurgjald fyri egna telefon

Skattafrítt endurgjald fyri at nýta egna telefon í tænastu fyri arbeiðsgevara:

Fasta árliga gjaldið fyri 2005:

1.068 kr. + samrøður, 1.000 kr. árliga.

Endurgjald út um oman fyri nevndu upphædd, tó hægst ájavnt við samlaðu telefonrokningina, verður skattað sum frí telefon við kr. 5.000 í 2005

Verður endurgoldið meiri enn svarandi til telefonrokningina, er upphæddin oman fyri telefonrokningina vanlig skattskyldug inntøka (kelda: www.spekt.fo).

Teldur v.m.

Í grein 29, stk. 1, punkt 20 í skattalógini stendur:

»Til skattskylduga inntøku teljast ikki: privata nýtslúvirðið av teldu við útbúnaði, sum arbeiðsgevari hevur latið løntakara at ráða yvir í sambandi við arbeiði.«

Av viðmerkingunum til lógina framgongur, at privata nýtslúvirðið av teldu við útbúnaði, sum arbeiðsgevari hevur latið løntakara at ráða yvir í sambandi við arbeiði, skal ikki teljast til ta skattskyldugu inntøkuna, hóast teldan eisini kann nýtast privat.

Við útbúnaði meinast software, scannari, modem o.a., meðan t.d. telefonsamband, ið kann nýtast til dataflutning, verður viðgjørt eftir reglunum um fría telefon.

Ferðing

Tá ið løntakari ferðast í ørindum fyri arbeiðsgevara, kann hann fáa endurgoldið útreiðslurnar sambært skjølum ella fáa niðanfyri nevndu upphæddir útgoldnar skattafrítt.

Føroyar

Kr.	2005
Tímapeningur	15
Fullur dagpeningur	250
Náttarviðbót eftir rokning, tó í mesta lagi	500
Náttarviðbót, ikki skjálprógvað	230
Lækkaður dagpeningur, tá farið verður út um 28 dagar	212
Av hesum náttarviðbót	206

Treytirnar fyri, at gjøldini kunnu veitast skattafrítt, eru, at ferðin varar longri enn fyra tímar, og at ferðast verður longri enn fyra kilometrar frá arbeiðsstaðnum.

Danmark

Kr.	2005
Dagviðbót	360
Dagviðbót, heimferðardagin	200
Gjald fyri innivist á gistingarhúsi eftir rokning, í mesta lagi	700
Náttarviðbót, tá eingin gistingarhúsrokning fyriliggur	250

Full viðbót verður veitt upp til 28 dagar. Aftaná 28 dagar kunnu 45% av tilskilaðu viðbótunum veitast skattafrítt.

Onnur lond

Uttan fyri Danmark verður endurgoldið fyri hotellrokning. Við hotellrokning verður bert roknað við gisting. Er morgunmatur íroknaður, og ikki kann fáast at vita, hvat hann kostar, verða 15% drigin frá dagviðbótini.

Umframt gjald fyri hotellrokning kann dagpeningur veitast sambært reglunum hjá uttanríkisráðnum.

Endurgjald út um omanfyri nevndu upphæddir er skattskyldugt sum vanlig inntøka.

Ferðatrygging

Mælt verður øllum arbeiðsgevarum til at tekna ferðatryggingar fyri starvsfólk, sum ferðast uttanlands. Tryggingin kann teknast antin hjá tryggingarfeløgnum í Føroyum ella hjá Europæiske Rejseforsikring A/S.

1) *Innvinningarárið kann í staðin vera álmanakkaárið, um hetta er ásett í sáttmála mil lum avvarðandi partar.*



VINNHÚSIÐ
House of Industry