

# Trúnaðarmaðurinn



Samantekt  
Sigurður Á. Friðþjófsson  
BSRB 1999

Samantekt: Sigurður Á. Friðþjófsson.  
Myndir: Ólafur Pétursson  
Umbrot: Sáfi  
Prentun: Ísafoldarprentsmiðja hf  
BSRB 1999

Trúnaðarmaðurinn

# Efnisyfirlit

<b>Hlutverk trúnaðarmanna</b> .....	3
Góður trúnaðarmaður.....	4
Varðstaðan.....	5
Sendiboðinn.....	6
Nýráðningar og uppsagnir.....	7
Fulltrúi í aðlögunarnefnd.....	8
Samstarfsnefndir.....	8
Lausn vandamála.....	9
Málavextir kannaðir.....	10
Leitað lagfæringar.....	12
Lausn fæst ekki.....	14
<b>Trúnaðarmaðurinn í lögum</b> .....	17
Opinberir starfsmenn.....	18
Lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna.....	20
Samkomulag við fjármálaráðuneytið.....	28
Almenni vinnumarkaðurinn.....	35
Lög um stéttarfélög og vinnudeilur.....	37
Námskeið, þing, fundir o.fl.....	43
Öryggistrúnaðarmenn.....	45
Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.....	46
<b>Lög og reglur</b> .....	57
Lög og reglur BSRB.....	57
Auglýsing um.....	57
Lög um.....	58
Reglugerð um.....	62
Reglur um.....	63

# Hlutverk trúnaðarmanna

Í árdaga verkalýðsbaráttunnar um síðustu aldamót lögðu stéttarfélögin ríka áherslu á að á vinnustöðum væru fulltrúar félaganna. Eftir harðvítuga baráttu tókst dönskum málmiðnaðarmönnum að semja um trúnaðarmenn á vinnustöðum í kjarasamningum árið 1900. Samkvæmt samningnum mátti ekki reka trúnaðarmann úr starfi nema hann gerðist brotlegur í starfi eða reyndist óhæfur til starfans. Þessir samningar urðu síðan fyrirmyndin að öðrum samningum á danska vinnu- markaðinum og þar með talið á íslenska vinnu- markaðinum.

Hér á landi öðlast trúnaðarmenn ekki lagalega stoð fyrr en með lögunum um stéttarfélög og vinnudeilur árið 1938, en þá var komin talsverð reynsla á starfsemi verkalýðsfélaga og einnig á störf trúnaðarmanna.

Í lögunum er fjallað um hlutverk trúnaðarmanna í grófum dráttum. Samkvæmt þeim eiga þeir að gæta þess að gerðir vinnusamningar séu haldnir af atvinnurekanda og fulltrúum hans og að ekki sé gengið á félagslegan eða borgaralegan rétt verkamanna.

Svipað ákvæði er að finna í lögunum um kjarasamninga opinberra starfsmanna, það er þó öllu ítarlegra varðandi réttindamálin: „*Trúnaðarmaður*

*skal gæta þess að vinnuveitandi og fulltrúar hans haldi kjarasamning og réttur starfsmanna sé í hvívetna virtur, einkum um orlof, vinnuvernd, öryggi og hollustu.“*

Hlutverk trúnaðarmannsins er hins vegar mun margþættara en greinir í lögum. Smám saman hefur það verið að þróast og aukast í gegnum árin og hlutverk hans líkast til aldrei verið jafn mikilvægt og nú.

## Góður trúnaðarmaður

Veturinn 1998 til 1999 stóðu Starfsmannafélag ríkisstofnana og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar fyrir sameiginlegum trúnaðarmannanámsskeiðum. Á þessum trúnaðarmannanámsskeiðum voru þátttakendur beðnir að skilgreina hvað góður trúnaðarmaður þyrfti að hafa til að bera. Svörin voru margvísleg en þegar þau voru öll tekin saman kom í ljós að góður trúnaðarmaður þyrfti að vera gæddur slíkum mannkostum að slíkur maður er sennilega vandfundinn.

Góður trúnaðarmaður á að vera:

- heiðarlegur
- sanngjarn og réttlátur
- góður hlustandi
- ekki hlutdrægur
- sáttasemjari
- geta tekið mjúklega á viðkvæmum málum
- geta sagt óþægilega hluti án þess að særa
- finna lausnir
- virkja fólk

- deila/miðla upplýsingum
- nákvæmur og fróður
- góður tengiliður
- hafa sterka réttlætiskennd
- vera óháður vinnuveitanda
- geta unnið sjálfstætt
- traustsins verður
- geta greint á milli kvabbs og vandamála
- halda trúnað
- vera samúðarfullur en ekki meðvirkur
- vera góður sáttasemjari og þekkja leiðir
- vera skilningsríkur
- njóta virðingar
- vera góður „miðill“
- búa yfir mikilli þekkingu
- vera áhugasamur
- hafa vakandi auga
- hafa kvenlega eiginleika.

Þetta með kvenlega eiginleikann stakk dálítið í augu, en þegar viðkomandi, sem var kvenmaður, var spurð að því hvað hún ætti við svaraði hún því til að allt annað sem talið væri upp um góðan trúnaðarmann af þátttakendum væri lýsing á kvenlegum eiginleikum.

## Varðstaðan

Trúnaðarmaðurinn er fulltrúi stéttarfélagsins á vinnustaðnum. Hann er kjörinn af samstarfsmönnum sínum og því umboðsmaður þeirra gagnvart atvinnurekanda og stéttarfélagi. Hann hefur skyldum að gegna gagnvart öllum þessum aðilum.

Höfuðskylda trúnaðarmannsins er að gæta þess að atvinnurekandi og fulltrúar hans á vinnustaðnum brjóti ekki kjarasamninga stéttarfélagsins á starfsmönnum né heldur önnur réttindi starfsmanna, jafnt félagsleg sem borgaraleg.

Í lögunum um kjarasamninga opinberra starfsmanna segir að starfsmenn eigi að snúa sér til trúnaðarmanns með umkvartanir sínar. Trúnaðarmaðurinn á að rannsaka málið þegar í stað þegar umkvartanir berast eða ef hann telur að gengið sé á rétt starfsmanna eða stéttarfélags á vinnustaðnum af hálfu atvinnurekandans. Komist hann að þeirri niðurstöðu að svo sé á hann að krefjast lagfæringar.

Trúnaðarmaðurinn á því að hafa vakandi auga með því að staðið sé við kjarasamninga á vinnustaðnum og að á engan hátt sé brotið á réttindum starfsmanna. Hann stendur vörð um kjarasamninga og réttindi starfsmanna auk þess sem hann er á verði gagnvart því að ekki sé gegnið á rétt stéttarfélagsins á vinnustaðnum.

## Sendiboðinn

Trúnaðarmaðurinn á að koma upplýsingum á framfæri við starfsmenn. Það gildir jafnt upplýsingar frá stéttarfélaginu og upplýsingar frá atvinnurekandanum. Upplýsingar sem stéttarfélagið þarf að koma á framfæri geta verið af mörgum toga, upplýsingar um fundi eða annan mannfögnuð, um atkvæðagreiðslur eða allt það sem stéttarfélagið vill koma á framfæri á vinnustaðnum.

Trúnaðarmaðurinn á líka að safna upplýsingum

fyrir stéttarfélagið á vinnustaðnum sé óskað eftir því. Þær upplýsingar geta verið af mörgum toga, t.d. upplýsingar um framkvæmd kjarasamninga, um réttindastöðu starfsmanna, kaup og kjör, aðbúnað, öryggismál, eða upplýsingar sem varða einstök mál sem kunna að koma upp á vinnustaðnum. Þá ber trúnaðarmanninum að gefa stéttarfélaginu skýrslu um kvartanir sem upp kunna að koma á vinnustaðnum og um leiðréttingu ef fengist hefur. Hann ber einnig að upplýsa aðra starfsmenn um sömu mál.

## Nýráðningar og uppsagnir

Í 30. gr. laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna segir að upplýsa eigi trúnaðarmann um ef staða losnar á vinnustaðnum eða ef fjölga á starfsfólki. Jafnframt á að upplýsa hann um ráðningarkjör og hverjir sækja um. Trúnaðarmaðurinn á því að fylgjast með nýráðningum og aðstoða við gerð ráðningarsamnings. Hann á að upplýsa nýráðna um réttindi þeirra og skyldur, kjarasamninga og kynna þeim vinnustaðinn, t.d. um öryggismál og annað sem starfsmaðurinn þarf að vita nauðsynlega.

Trúnaðarmaðurinn á einnig að fylgjast með uppsögnum og sjá til þess að rétt sé að þeim staðið og á engan hátt brotið á þeim starfsmanni sem sagt er upp.

## Fulltrúi í aðlögunarnefnd

Í kjarasamningunum 1997 sömdu sum aðildarfélag BSRB um nýtt launakerfi þar sem hlutur stofnana var aukinn við gerð kjarasamninga. Við þá breytingu jókst starfssvið trúnaðarmanna umtalsvert því flest félag sem samið hafa um nýja launakerfið hafa falið trúnaðarmönnum sínum að sitja í aðlögunarnefndum. Þannig liggur fyrir stjórnarsamþykkt hjá Starfsmannafélagi ríkisstofnana um að trúnaðarmaður félagsins skuli vera sjálfkjörinn í aðlögunarnefnd. Starfsmenn eiga síðan að kjósa annan fulltrúa með svipuðum hætti og í trúnaðarmannakosningu en þriðji fulltrúinn kemur frá skrifstofu félagsins.

Starf aðlögunarnefndar felst í því að raða starfsmönnum í launaramma og voru ákveðnir þættir lagðir til grundvallar við röðunina:

- Hæfni starfsmanns
- Reynsla starfsmanns
- Álag
- Vinnuumhverfi

## Samstarfsnefndir

Í kjarasamningum aðildarféлага BSRB eru ákvæði um samstarfsnefndir samningsaðila. Hlutverk þeirra er að fjalla um ágreiningsefni sem upp kunna að koma um ákvæði kjarasamninga og hvor aðili um sig getur skotið málum til nefndarinnar.

## Lausn vandamála

Eitt meginverkefni trúnaðarmannsins er að vinna að lausn vandamála sem koma upp á vinnustað. Það gerir hann í samvinnu við samstarfsmenn, yfirmenn eða stéttarfélag. Vandamálin geta verið mjög fjölbreytt. Það geta verið samskiptavandamál á staðnum. Einelti er t.d. mun algengara vandamál á vinnustöðum en áður var talið, það sýna kannanir sem gerðar hafa verið. Komi slík mál upp á vinnustað ber trúnaðarmaðurinn að beita sér fyrir því að leysa þau. Það verður oft ekki gert nema með því að leita sérfræðiaðstoðar utan frá. Sama gegnir um kynferðislega áreitni á vinnustað. Komi slík mál upp þarf að leita til réttara aðila eftir aðstoð.

Oft koma upp samskiptavandamál við yfirmenn á vinnustöðum og gangi ekki að leysa þau á staðnum er rétt að leita til stéttarfélagsins um aðstoð.

Mál sem varða vinnuumhverfið geta einnig komið til kasta trúnaðarmanns, einkum sé ekki öryggis-trúnaðarmaður á staðnum, á það bæði við um aðbúnað og umgengni á staðnum.

Eðli starfsins og andlegt álag eru hlutir sem taka þarf tillit til á vinnustað. Sé kvartað undan andlegu álagi vegna starfsins er rétt að kanna hvort ekki megi með litlum tilfæringum létta álaginu af viðkomandi.

Flest vandamál sem koma til kasta trúnaðarmanna á vinnustöðum snerta hins vegar kaup og kjör og að staðið sé við kjarasamninga og gildandi lög og reglur. Þetta á jafnt við um sjálfa kjarasamn-

ingana, ráðningarsamninga, vinnutímatilskipunina, lög um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna, vinnuverndarlöggjöfina, orlof, veikindarétt svo nefnd séu nokkur atriði sem iðulega koma til kasta trúnaðarmanna.

Meginhlutverk trúnaðarmannsins er að fylgjast með því að atvinnurekandi fari að lögum, reglugerðum og kjarasamningum. Hann hlustar á umkvartanir félaga sinna og rannsakar þær. Hann krefst síðan úrbóta telji hann brotið á viðkomandi starfsmanni.

## Málavextir kannaðir

Mikilvægt er að trúnaðarmaður kynni sér alla málavexti vel. Hann þarf að ræða við þá sem málið varðar og kanna svo lagalega hlið þess með lestri gagna, laga, reglugerða og samninga. Þurfi trúnaðarmaður að kanna skýrslur eða gögn frá fyrirtækinu sem ekki eru ætluð almenningi ber honum að virða trúnað við fyrirtækið. Sé trúnaðarmaðurinn í vafa um einhver atriði er rétt að leita til félagsins eða til skrifstofu BSRB. Þá er rétt að kanna hvernig svipuðum málum hefur áður reitt af.

Stundum reynist kvörtunin ástæðulaus og þá er mikilvægt að sýna mönnum fram á það með góðu þannig að allir séu sáttir við það að málið sé látið niður falla. Telji trúnaðarmaðurinn hins vegar fullgilda ástæðu fyrir kvörtuninni undirbýr hann málið vel og óskar eftir fundi.



## Leitað lagfæringar

Trúnaðarmaðurinn þarf að koma vel undirbúinn til fundarins með yfirmanni. Hann þarf að meta það í samráði við þann sem í hlut á hvort hann mæti einn á fundinn eða hafi brotaþola með sér, einnig getur hann óskað eftir að hafa fulltrúa stéttarfélagsins með sér en það gerist yfirleitt á seinni stigum.

Það er ekki öllum gefið að reka svona mál en á vegum stéttarfélaganna hafa m.a. verið haldin námskeið í samtalstækni til að undirbúa trúnaðarmenn undir málarekstur. Verður hér farið yfir nokkra grundvallarþætti samtalstækninnar sem trúnaðarmenn ættu að hafa í huga þegar þeir leitast við að leysa mál á vinnustaðnum.

Reynið ætíð að leysa málin í góðu. Gagnrýnin á að vera málefnaleg en ekki persónuleg. Takið málið hörðum tókum en manninn mjúkum. Trúnaðarmaðurinn er ekki mættur til þess að ná sér niðri á yfirmanninum heldur til þess að leysa málið. Gæta þess að gleyma ekki mikilvægum atriðum. Gott er að hafa með sér punkta þar sem öll atriði málsins koma fram. Þegar málið hefur verið kynnt er sjálf-sagt að gefa viðmælandanum tækifæri til þess að kynna sér málið sjálfur og óska eftir öðrum fundi að því loknu.

Gott er að leita að því sem menn geta verið sammála um og vinna út frá því. Rökfesta er mikilvæg. Æsingur eyðileggur bara fyrir. Það er erfiðara að sannfæra reiðan mann en mann í góðu skapi. Trúnaðarmaðurinn er ekki mættur til að skammast heldur til að vinna að lausn á máli.

Ekki dæma heldur spyrja. Spurningar eru oft betri en fullyrðingar. Segið ekki: „Það stendur í samningnum að þetta skuli vera svona.“ Spyrjið frekar: „Stendur ekki í samningnum að þetta skuli vera svona?“ Spurningunni þarf hann að svara en fullyrðingunni getur hann mætt með annarri fullyrðingu eða útúrsnúningi. Spyrja bara einnar spurningar í einu. Hafa þær stuttar, beinskeyttar og skýrar þá er erfiðara að snúa út úr þeim. Endurtaka eða umorða spurninguna ef svarið er óljóst.

Gleymið því aldrei að það er mikilvægt að vera yfirvegaður og halda ró sinni, sama á hverju gengur. Undir lok fundarins þarf að gæta þess að mikilvæg atriði hafi ekki gleymst. Þá er gott að fara yfir punktana sem trúnaðarmaðurinn hafði tekið saman fyrir fundinn. Fara yfir það sem menn eru sammála um, ef menn eru sammála um ákveðin atriði er hægt að vinna sig áfram út frá þeim.

Gefið aðeins loforð sem hægt er að standa við. Lofið aldrei upp í ermina á ykkur. Það getur komið ykkur í koll seinna. Ef starfsfélagi ykkar biður ykkur að vinna að ákveðnu máli fyrir sig skuluð þið ekki lofa að bjarga því við heldur bjóðast til að kynna ykkur málið og sjá svo hvað hægt er að gera. Látið hann svo fylgjast með framgangi málsins.

Ljúkið samtali við yfirmann í vinsemd (ef nokkur kostur er). Skellið ekki hurðum eða verið með í hótunum þótt samtalið hefi ekki skilað þeim árangri sem vænst hafði verið. Gerið viðmælandanum grein fyrir hvert næsta skref verður.

Leiði samtalið til niðurstöðu sem aðilar eru sam-

mála um fylgist þá með hvort staðið sé við það sem lofað hefur verið. Oft lofa menn að gera skurk í málinu aðeins til þess að losna við kvabbið og því brýnt að fylgjast með hvort staðið er við það sem hefur verið lofað.

Takist að leysa málið á þessu stigi skal trúnaðarmaðurinn gefa stéttarfélaginu skýrslu um málið. Í henni þurfa málavextir að koma fram, sjónarmið allra aðila málsins og að lokum niðurstaðan.

## Lausn fæst ekki

Ef engin lausn fæst á vandamálinu innan ákveðins tíma vísar trúnaðarmaðurinn því til stjórnar stéttarfélagsins. Stjórn félagsins skoðar málið og reynir að finna lausn á því. Félagið getur leitað aðstoðar BSRB við málið telji það sig þurfa þess.

Takist ekki að leysa málið eftir þeim leiðum getur stéttarfélagið farið með málið fyrir dómstóla telji það þess eðlis að það muni vinnast þar.

Dómstólaleiðin er alltaf örþrifaúrræði ef allt annað bregst. Það er bæði dýrt og tímafrekt að reka mál fyrir dómstólum en stundum er þó nauðsynlegt að fara þá leið. Stéttarfélagið fer því einungis þá leið telji það einhverja von um sigur í málinu eftir að hafa skoðað það með lögfræðingi. Telji félagið enga von um sigur í málinu lætur það málið niður falla. Einstaklingurinn getur þá sjálfur reynt að reka málið fyrir dómstólum á eigin kostnað en sjaldnast borgar það sig.

BSRB tekur að sér að reka mál sem eru fordæm-

isgefandi fyrir fleiri félög en félag viðkomandi einstaklings, en stjórn bandalagsins verður fyrst að samþykkja slíkan málarekstur. Talsvert hefur verið um slíkan málarekstur á undanförunum árum einkum mál sem varða biðlaunarétt starfsmanna.

Á vegum BSRB er starfandi lögfræðingur sem annast lögfræðiráðgjöf og málarekstur fyrir bandalagið og einstök aðildarfélög þess. Einstaklingar geta ekki sótt beint til lögfræðingsins heldur eru það stéttarfélögin sem hafa milligöngu um það.



# Trúnaðarmaðurinn í lögum

Árið 1938 voru sett lög um stéttarfélög og vinnudeilur þar sem kveðið er á um rétt manna til þess að stofna stéttarfélög og stéttarfélagasambönd í þeim tilgangi að vinna sameiginlega að hagsmunamálum verkalýðsstéttarinnar. Meðal þess sem fjallað er um í þessum lögum er skipun trúnaðarmanna, hlutverk þeirra og réttindi. Þessum ákvæðum laganna frá 1938 hefur ekkert verið breytt þrátt fyrir að lög um stéttarfélög og vinnudeilur tækju miklum breytingum árið 1996. Það eru greinar 9 til 13 sem fjalla um trúnaðarmennskuna og eru þessar lagagreinar hornsteinninn undir starfsemi trúnaðarmanna á almennum vinnumarkaði. Hins vegar var samið um það í samningunum 1977 fyrir flest félög á almenna vinnumarkaðinum að breyta ákveðnum ákvæðum um trúnaðarmenn og auka rétt stéttarfélaganna, einkum á það við um hvernig staðið er að kjöri þeirra.

Hvað opinbera vinnumarkaðinn varðar þá gilda lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna frá 1986 með breytingum sem gerðar voru á lögnum árið 1996. Það er V. kafli laganna, greinar 28 til 30 sem fjalla um trúnaðarmenn á vinnustöðum. Í þeim er fjallað um kjör trúnaðarmanna, hlutverk þeirra og réttindi og verður nánar komið að því síðar.

Þriðji lagabálkurinn sem skiptir trúnaðarmenn

máli er Vinnuverndarlöggjöfin frá 1980. II. kafli hennar, eða laga um hollustu og aðbúnað á vinnustöðum, fjallar um öryggistrúnaðarmenn. Það eru greinar 4 til 10. Öryggistrúnaðarmennirnir heyra beint undir Vinnueftirlit ríkisins en hinir félagslega kjörnu trúnaðarmenn undir stéttarfélögin.

## Opinberir starfsmenn

Aðildarfélög BSRB tóku upp trúnaðarmannakerfi löngu áður en trúnaðarmenn opinberra starfsmanna áttu sér nokkra stoð í lögum. Þannig lagði Starfsmannafélag ríkisstofnana t.d. ríka áherslu á að félagar kysu sér trúnaðarmenn strax frá stofnun félagsins 1939. Starfssvið þeirra var frá upphafi, auk þess að gæta þess að staðið væri við samninga og réttindi félagsmanna, að vera milliliður félagsins og vinnustaðarins. Þannig segir í dreifibréfi til trúnaðarmanna frá stjórn SFR 25. nóvember 1941:

*„Um leið og vér sendum fundarboð til útbýtingar á vinnustaðnum, leyfum vér oss að minna á eftirtalin atriði:*

*1. Eru ekki starfsmenn á vinnustaðnum, sem enn eru utan félagsins?*

*2. Þekkið þér ekki starfsfólk á öðrum opinberum skrifstofum sem þér vitið til að enn séu utan félagsins og sem þér gætuð hvatt til þátttöku.*

*3. Hafið þið fengið einhverjar hagsbætur, sem oss*

*hefur ekki verið gert kunnugt um? Ef svo er, vilduð þér gera svo vel og gefa oss upplýsingar þar um.*

*4. Hér með fylgir frumvarp til laga fyrir Bandalag opinberra starfsmanna til útbýtingar með fundarboði.*

*5. Munið að hvetja félagi til þess að mæta á fundinum, m.a. verður þar skýrt frá kaupbótum og kröfum sýslumanna, presta og lækna.*

*Munið að hvetja stjórnina, ef yður finnst hún vera of svifasein, og gleymið ekki að vera í sambandi við hana um það, sem lagfæra þarf.“*

Það er hins vegar ekki fyrir en í samningunum 1973 að réttarstaða trúnaðarmanna meðal opinberra starfsmanna varð tryggð. Með samningunum fylgdi sérstök bókun í þremur liðum þar sem kveðið er á um heimild til að velja trúnaðarmann á vinnustöðum þar sem 5 eða fleiri BSRB-félagar vinna, auk þess sem kveðið er á um hlutverk og réttindi trúnaðarmanna í bókuninni. Í framhaldi af bókuninni tók SFR upp viðræður við fjármálaráðuneytið um réttindi trúnaðarmanna og í árslok 1975 var undirritaður samningur um réttindi trúnaðarmanna. 1976 var tryggt í lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna ákvæði um trúnaðarmenn, sem seinna meir varð fyrirmynd að ákvæðum í kjarasamningum 1977 um réttindi trúnaðarmanna innan ASÍ.

# Lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna

Lögin um kjarasamninga opinberra starfsmanna frá 1986 með breytingum 1996 skipta meginmáli gagnvart félagslega kjörnum trúnaðarmönnum aðildarféлага BSRB. Starfsmenn Íslandspósts, Skýrr og fleiri opinberra stofnana sem hefur verið breytt í hlutfélög eða einkavædd, heyra ekki undir lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna heldur undir lög um stéttarfélög og vinnudeilur.

Það er V. kafli laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem fjallar um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

## 28. gr.

28. gr. fjallar um hvernig staðið skuli að kjöri trúnaðarmanna:

*„Á hverri vinnustöð þar sem a.m.k. fimm menn vinna er starfsmönnum heimilt að kjósa úr sínum hópi einn trúnaðarmann. Á vinnustöð þar sem fimmtíu menn eða fleiri vinna má kjósa tvo trúnaðarmenn.*

*Trúnaðarmenn skal kjósa til tveggja ára í senn. Val trúnaðarmanna skal tilkynna vinnuveitanda og stjórn stéttarfélags þegar í stað.*

*Heimilt er að kjósa trúnaðarmenn fyrir félagssvæði eða hluta þess vegna starfsmanna á vinnu-*

*stöðvum sem ekki uppfylla skilyrði um lágmarksfjölda.*

*Heimilt er einstökum félögum að semja um aðra skipan á vali trúnaðarmanna en að framan greinir.“*

Þarna er kveðið á um að á vinnustöð þar sem að minnsta kosti fimm menn starfa sé heimilt að kjósa einn trúnaðarmann. Séu starfsmenn yfir 50 má hins vegar kjósa tvo trúnaðarmenn. Þarna er talað um heimild en ekki skyldu. Það er því alfarið undir frumkvæði starfsmanna og stéttarfélags að þessi heimild sé nýtt. Nú orðið heyrir það til undantekninga ef félög innan BSRB ganga ekki stíft eftir að trúnaðarmenn séu skipaðir á vinnustöðum, enda verður trúnaðarmannakerfið stöðugt mikilvægara í félagslegu starfi stéttarfélaganna.

Trúnaðarmaðurinn gegnir starfi sínu í tvö ár og er val hans tilkynnt atvinnurekanda og stjórn stéttarfélagsins þegar í stað. Ekkert mælir hins vegar gegn því að trúnaðarmaðurinn sé endurkjörinn og er það mjög algengt, enda má segja að það taki að minnsta kosti tvö ár að ná góðu valdi á starfi trúnaðarmannsins.

Seinni tvær málsgreinarnar eru um það að heimilt sé að kjósa trúnaðarmenn fyrir félagssvæði eða hluta þess vegna starfsmanna á vinnustöðum sem uppfylla ekki skilyrði um lágmarksfjölda auk þess sem opnað er á það að félög geti samið um aðra skipan á vali trúnaðarmanna en annars er kveðið á um í greininni. Varðandi fámennu vinnustaðina þá er tekið á því hvernig staðið skuli að vali trúnaðar-

manna í samkomulagi sem gert var á milli fjármálaráðherra og BSRB vorið 1991, en nánar verður vikið að því samkomulagi seinna í þessari samantekt. Í annarri grein þess samkomulags er kveðið á um að trúnaðarmann megi kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði sem uppfylla ekki áðurnefnd fjöldaskilyrði. Einnig er þar kveðið á um að þar sem vaktavinna er skuli kjósa einn trúnaðarmann hið minnsta fyrir hverja vakt.

## **29. gr.**

*„Trúnaðarmaður skal gæta þess að vinnuveitandi og fulltrúar hans haldi kjarasamning og réttur starfsmanna sé í hvívetna virtur, einkum um orlof, vinnuvernd, öryggi og hollustuhætti.*

*Starfsmönnum ber að snúa sér til trúnaðarmanns með umkvartanir sínar. Ber trúnaðarmanni að rannsaka málið þegar í stað er umkvartanir berast eða hann hefur ástæðu til að ætla að gengið sé á rétt starfsmanna eða stéttarfélags á vinnustöð hans af hálfu vinnuveitanda. Komist trúnaðarmaður að þeirri niðurstöðu að umkvartanir eða grunur hafi við rök að styðjast ber honum að krefja vinnuveitanda eða umboðsmann hans um lagfæringu.*

*Trúnaðarmaður skal gefa starfsmönnum á vinnustöðinni svo og stéttarfélagi, er í hlut á, skýrslu um kvartanir starfsmanna jafnskjótt og við verður komið. Enn fremur gefur hann sömu aðilum skýrslu um hvað vinnuveitandi hafi brotið af sér við starfsmenn og stéttarfélag þeirra svo og hvaða lagfæringar hafi fengist fram.*



*Trúnaðarmaður á rétt til að rækja skyldur sínar í vinnutíma enda geri hann yfirmanni sínum grein fyrir erindi sínu hverju sinni.*

*Á vinnustaðnum skal honum veitt aðstaða til þess m.a. að eiga einkaviðræður við samstarfsmenn sína, halda með þeim fundi í kaffitímum eða við lok vinnudags, þar sem því verður við komið, veita honum aðgang að síma o.s.frv."*

Fyrsta málsgrein 29. gr. fjallar um hlutverk trúnaðarmannsins. Þar segir að hann eigi að gæta þess að atvinnurekandinn standi við kjarasamninga og að réttindi starfsmanna séu virt í hvívetna og er einkum lögð áhersla á orlof, vinnuvernd, öryggi og hollustuhætti.

Þarna er hlutverk trúnaðarmannsins skilgreint af- ar þröngt en í raun er það mun víðtækara en þarna segir og stöðugt að aukast. Verður nánar fjallað um það seinna þegar fjallað verður um hlutverk trúnaðarmannsins.

2. og 3. málsgrein greina svo frá því hvernig trúnaðarmaðurinn skuli haga störfum sínum. Þar segir fyrst að starfsmaður eigi að snúa sér til trúnaðarmanns með umkvartanir sínar. Það þýðir samt ekki að trúnaðarmaðurinn eigi ekki að hreyfa sig fyrir en einhver starfsmaður kemur til hans með umkvartanir heldur á hann einnig að vera vakandi fyrir vinnustaðnum og eiga frumkvæði verði hann var við að eitthvað bjáti á, samanber fyrstu málsgrein 29. gr.

Síðan er rannsóknarferli og málarekstri lýst og í framhaldi af því kveðið á um að trúnaðarmaður

skuli gefa starfsfólki og stéttarfélagi skýrslu um hvað vinnuveitandi hafi brotið af sér og hvaða lagfæringar hafi fengist fram. Talsverður misbrestur hefur verið á því að slíkar skýrslur rati til stéttarfélaganna takist að leysa málið án milligöngu þeirra, en áhersla hefur verið lögð á það undanfarid, t.d. á trúnaðarmannanámskeiðum BSRB og aðildarféлага þess.

Síðustu tvær málsgreinar 29. gr. fjalla um rétt trúnaðarmanna til að sinna störfum sínum í vinnutíma auk þeirrar aðstöðu sem á að veita honum á vinnustaðnum, þ. e. aðgang að síma og aðstöðu til að eiga einkaviðræður við samstarfsmenn. Þá er kveðið á um að hann geti haldið fundi í kaffitímum eða við lok vinnudags.

### **30. gr.**

*„Gefa skal trúnaðarmanni upplýsingar um ef staða losnar á vinnustað hans eða í ráði er að bæta við starfsmanni. Jafnframt skal láta honum í té upplýsingar um ráðningarkjör og hverjir sækja um starfann. Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess í starfi eða á annan hátt að hann hefur valist til þessa trúnaðarstarfs.*

*Óheimilt er að flytja trúnaðarmann í lægri launaflokk meðan hann gegnir starfi trúnaðarmanns.*

*Sé trúnaðarmaður valinn úr hópi starfsmanna sem ráðnir eru með uppsagnarfresti skal hann að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.“*

Fyrsta málsgrein 30. gr. kveður á um að upplýsa

eigi trúnaðarmann um ef staða losnar á vinnustaðnum eða ef það á að bæta við starfsmanni. Einnig á að upplýsa hann um ráðningarkjör og hverjir sækir um starfann. Mikill misbrestur hefur verið á að þessu sé framfylgt og hefur ástandið frekar versnað á undanförunum árum. Á það einkum við um að upplýsa um ráðningarkjör. Lagabókstafurinn er hins vegar skýr en gæti stangast á við önnur lög, t.d. Upplýsingalögin frá 1996. Þannig segir í 4. lið 4. gr. upplýsingalaganna um gögn sem eru undanþegin upplýsingarétti:

*„umsóknna um störf hjá ríki eða sveitarfélögum og allra gagna sem þær varða.“*

Hins vegar ber að veita upplýsingar um hverjir umsækjendur voru eftir að umsóknarfrestur er liðinn.

Í 5. gr. Upplýsingalaga eru frekari takmarkanir þar sem segir að óheimilt sé *„að veita almenningi aðgang að gögnum um einka- og fjárhagsmálefni einstaklinga sem sanngjarnt er og eðlilegt að leynt fari, nema sá samþykki sem í hlut á.“*

Í greinargerð með lögunum er vitnað í nefndarálit allsherjarnefndar Alþingis: *„Í athugasemdum við 5. gr. frumvarpsins kemur fram að ákvæði greinarinnar standi ekki í vegi fyrir því að almenningur fái aðgang að gögnum um föst laun og önnur föst launakjör opinberra starfsmanna. Að því leyti sem slík upplýsingagjöf fellur undir ákvæði frumvarps þessa en ekki ákvæði laga nr. 121/1989, um skráningu og meðferð persónuupplýsinga, leggur nefndin sérstaka áherslu á að skýra beri ákvæði 5. gr.*

*svo að með lögum þessum sé ekki aðeins tryggður aðgangur að upplýsingum um föst laun opinberra starfsmanna heldur einnig að þeim persónubundnu samningum sem gerðir hafa verið við starfsmenn um önnur föst kjör þeirra, svo sem fasta (ómælda) yfirvinnu, akstursgjald o.fl.“*

Þarna kemur skýrt fram að vilji Alþingis var að upplýsingar um laun og önnur föst kjör opinberra starfsmanna falla ekki undir ákvæðið um að óheimilt sé að veita aðgang að gögnum um einka- og fjárhagsmálefni einstaklinga.

Eftir að upplýsingalögin voru sett hefur BSRB staðið í málarekstri til að fá upplýsingar um laun ákveðinna stétta en þeim upplýsingum hefur verið hafnað af úrskurðarnefnd um upplýsingamál. Málinu er þó ekki lokið af hálfu BSRB og verður reynt til þrautar að koma í veg fyrir að launaleynd ríki hjá hinu opinbera enda væri slíkt ekki í samræmi við lögin. Þetta er einkum mikilvægt nú þegar samningar hafa verið færðir meira út til stofnananna

Seinni þrjár málsgreinar 30. gr. fjalla um réttindi trúnaðarmanna og að hann skuli á engan hátt gjalda þess í starfi að hafa valist til trúnaðarmennsku. Starf trúnaðarmannsins er þess eðlis að það reynir oft á samskipti hans og yfirmanns. Því þótti mikilvægt að fá það lögfest að ekki væri hægt að lækka hann í launum á meðan hann gegndi starfi trúnaðarmanns auk þess sem hann sæti fyrir um að halda vinnunni ef kæmi til hópuppsagna.

Ekki hefur mikið reynt á þessi ákvæði meðal opinberra starfsmanna en þess eru þó dæmi. Meira

hefur hins vegar verið um það á almenna vinnu-  
markaðinum og hefur þá hreyfingin þurft að berjast  
fyrir dómstólum eða eftir öðrum leiðum til að ná  
fram rétti síns fólks.

## Samkomulag við fjármálaráðuneytið

Um 1990 var komin talsverð reynsla á trúnaðar-  
mannakerfið og ljóst að ýmislegt mátti betur fara  
og því nauðsyn að útfæra nánar nokkur atriði varð-  
andi réttindi trúnaðarmanna. Til dæmis voru engin  
ákvæði í lögnum um rétt trúnaðarmanna til að  
sækja fundi og námskeið. BSRB fór í viðræður við  
fjármálaráðuneytið og samkomulag var gert við  
ráðuneytið um trúnaðarmenn sem flest félög stað-  
festu síðan. Starfsmannafélög sveitarfélaga stað-  
festu síðan samhljóða samkomulag við launanevnd  
sveitarfélaga og ríki.

Samkomulagið er í fimm greinum og tekur á fjór-  
um atriðum, auk þess sem það nær yfir fleiri en  
trúnaðarmenn, þ.e.a.s. stjórnarmenn stéttarfélaga  
og heildarsamtaka og samninganefndarmenn.

### 1. gr.

*Samkvæmt þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna sem eru;*

*1.1 kjörnir trúnaðarmenn skv. 28. gr. þeirra laga, sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags,*

*1.2 kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. gr. þessa samkomulags,*

*1.3 kjörnir stjórnarmenn stéttarféлага og heildarsamtaka þeirra,*

*1.4 kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.*

Með samkomulaginu er sem sagt staðfest að stjórnarmenn stéttarféлага og heildarsamtaka þeirra og kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna hafi sama rétt og trúnaðarmenn. Fyrir 1991 hafði gilt bréf frá Ragnari Arnalds fjármálaráðherra, dagsett 11. desember 1981, þar sem kveðið var á um mörg þeirra atriða sem eru í samkomulaginu frá 1991. Það bréf var iðulega dregið fram í dagsljósið þegar samningalotur fóru af stað, en í bréfinu segir m.a.: „Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd í aðalkjarasamningum og/eða sérkjarasamningum, fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum.“

## **2. gr**

*Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áðunefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt.*

*Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna samkvæmt mismunandi vinnutímakerfum, skal þrátt fyrir ákvæði 28. gr. laga nr. 94/1986, kjósa*

*einn trúnaðarmann hið minnsta fyrir hvert vinnu-  
tímakerfi.*

Fyrri málsgrein þessarar greinar kveður á um hvernig staðið skuli að vali trúnaðarmanna á vinnu-  
stöðum þar sem færri en 5 starfsmenn vinna. Þar  
segir að kjósa skuli einn trúnaðarmann fyrir hverja  
þrjá vinnustaði. Í 28. gr. laganna um kjarasamninga  
opinberra starfsmanna er einnig opið ákvæði um að  
félögum sé heimilt að semja um aðra skipan trúna-  
ðarmanna og hefur það verið gert á einstaka stað.  
Þannig hefur t.d. einn trúnaðarmaður verið fyrir öll  
sambylí fatlaðra á Akureyri og trúnaðarmenn á  
leikskólum sinna í mörgum tilfellum fleiri en ein-  
um vinnustað.

Seinni málsgreinin fjallar um vaktavinnukerfið,  
en lögin um kjarasamninga opinberra starfsmanna  
fjölluðu ekki sérstaklega um það. Með samkomu-  
laginu er kveðið á um að kjósa skuli einn trúnaðar-  
mann hið minnsta fyrir hverja vakt.

### **3. gr.**

*Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing,  
fundir, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttar-  
félagsins í allt að eina viku einu sinni á ári á skerð-  
ingar á reglubundnum launum.*

*Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til  
að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundn-  
um launum.*

*Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna*

*yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.*

3. gr. samkomulagsins fjallar um rétt trúnaðarmanna og samninganefndamanna til fjarveru vegna þeirra verkefna sem þeim eru falin og menntunar án skerðingar á launum. Rétturinn er takmarkaður við eina viku til að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið. Þá er talað um reglubundin laun, en þar er átt við föst laun (vaktaálag) en ekki yfirvinnu, nema yfirvinnan sé föst.

Þá er í greininni kveðið á um að samningamenn geti sinnt kjarasamningum án skerðinga á reglubundnum launum.

Bæði þessi ákvæði voru í bréfi Ragnars Arnalds frá 1981. Lokamálsgrein greinarinnar var þó á annan veg í bréfinu frá 1981, en þar var kveðið á um að það þyrfti að tilkynna væntanlegar fjarvistir með minnst viku fyrirvara. Í samkomulaginu frá 1991 er þetta ákvæði hins vegar opið og eingöngu talað um að það þurfi að tilkynna fjarvistir með eðlilegum fyrirvara.

#### **4. gr.**

*Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að trúnaðarmenn og stéttarfélög geti haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar.*

*Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni*

*sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélags eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.*

Ákvæðið um vinnustaðafundina er einnig að finna í bréfinu frá 1981 og virðist því hafa verið einhver tregða hjá stofnunum að leyfa slíka fundi. Það mun þó fátítt núorðið að stofnanir setji sig upp á móti slíku, enda slíkir fundir haldnir í kaffitímum eða eftir lok vinnudags, eins og kveðið er á um í lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Önnur málsgreinin fjallar svo um að fjármálaráðherra muni beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum. Í greininni á undan var talað um viku á ári til námskeiða, funda, þinga og ráðstefnuhalds en í þessari grein er opið ákvæði, án tímatakmarkana, um að hægt sé að sækja námskeið um félagsleg málefni.

Með samkomulaginu fylgdi yfirlýsing frá Ólafi Ragnari Grímssyni fjármálaráðherra sem tók af allan vafa um þetta ákvæði. Sú yfirlýsing hljóðar svo:

*„Fari félagsmaður í aðildarfélagi BSRB í Félagsmálaskóla alþýðu, þá eiga við ákvæði 2. mgr. 4. gr. í „Samkomulagi um trúnaðarmenn“, enda hafi félag viðkomandi starfsmanns gerst aðili að samkomulaginu.“*

Síðasta málsgrein 4. gr. fjallar því eingöngu um námskeið á vegum Félagsmálaskóla alþýðu. Þótt skólinn sé bæði ætlaður félögum í ASÍ og BSRB

hafa mjög fáir BSRB-félagar sótt skólann. Kemur þar margt til. Í fyrsta lagi er skólinn sniðinn að trúnaðarmönnum á almenna vinnumarkaðinum og í annan stað standa námskeiðin yfir í tvær vikur í senn úti á landi. Þetta hefur fælt fólk frá að sækja þessi námskeið

#### **5. gr.**

*Óski annar hvor aðili eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.*

Þessi gr. skýrir sig sjálf.



# Almenni vinnumarkaðurinn

Sú þróun hefur átt sér stað á undanförmum árum að talsverður fjöldi félagsmanna í BSRB eru komnir á almenna vinnumarkaðinn. Hefur þetta gerst í kjölfar breytinga á rekstrarformi ýmissa stofnana ríkisins. Þar má nefna hlutafélagsvæðingu Pósts og síma, en við þá breytingu á fyrirtækinu 1996 hættu allir félagsmenn í Póstmannafélagi Íslands og Félagi íslenskra símamanna að heyra undir lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna og gilda því síðan fyrir þá lög um stéttarfélög og vinnudeilur hvað réttindi trúnaðarmanna varðar. Félag íslenskra símamanna ákvað síðan að segja sig úr BSRB en Póstmannafélag Íslands er áfram innan bandalagsins.

Þegar Skýrr var breytt í hlutafélag á sínum tíma ákváðu starfsmenn fyrirtækisins að stofna sérstaka félagseiningu innan Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar og eru því áfram innan BSRB.

Þá heyra ýmsar sjálfseignastofnanir ekki undir lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna þótt þær séu reknar að stórum hluta eða alfarið fyrir almannafé. Mjög margir félagsmenn í BSRB starfa á slíkum stofnunum.

Eins og fyrr sagði fjallar 9. til 12. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur um trúnaðarmenn á vinnustöðum á almenna vinnumarkaðinum. Ákvæði þessara laga eru mjög sambærileg við það

sem gerist í lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nokkrar undantekningar eru þó þar á og er þá réttur opinberra starfsmanna í öllum tilfellum meiri.

Lögin eru frá 1938 og hafa engar breytingar verið gerðar á greinunum um trúnaðarmenn þótt lögin hafi verið tekin til gagn Gerrar endurskoðunar og breytinga árið 1996. Ástæðan fyrir því er sú að verkalyðshreyfingin taldi ríkisvaldið brjóta mjög freklega á sér þegar lögin um stéttarfélög og vinnudeilur voru endurskoðuð og ákvað ASÍ að leggja gegn frumvarpinu í heild sinni í stað þess að gera efnislegar athugasemdir við það. Í kjarasamningunum 1977 sömdu hins vegar flest aðildarfélög ASÍ um aukin réttindi til handa trúnaðarmönnum og hafa þau ákvæði gilt síðan. Eina ASÍ-félagið sem ekki er með þetta í kjarasamningum sínum eru flugvirkjar og gilda því ákvæði laganna frá 1938 um trúnaðarmenn þeirra. Þá fylgdi bókun með kjarasamningi Póstmannafélags Íslands við Íslandspóst, sem gerður var 1997, en það var fyrsti kjarasamningur félagsins eftir að stofnuninni var breytt í hlutafélag. Nánar verður fjallað um einstök atriði ákvæða samninganna 1977 og bókunarinnar hjá Póstmannafélaginu um trúnaðarmenn í tengslum við umfjöllunina um trúnaðarmenn í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur.

# Lög um stéttarfélög og vinnudeilur

## 9. gr.

Á hverri vinnustöð, þar sem a.m.k. 5 menn vinna, hefur stjórn stéttarfélags þess, sem á staðnum er í viðkomandi starfsgrein, rétt til að tilnefna 2 menn til trúnaðarmannsstarfa, úr hópi þeirra, sem á staðnum vinna. Skal atvinnurekandi samþykkja annan þeirra sem trúnaðarmann stéttarfélagsins á vinnustöðinni. Trúnaðarmaður skal gæta þess, að gerðir vinnusamningar séu haldnir af atvinnurekanda og fulltrúum hans og að ekki sé gengið á félagslegan eða borgaralegan rétt verkamanna. Þetta ákvæði nær þó ekki til landbúnaðarverkafólks né áhafna skipa eða báta, sem ekki er skylt að lögskrá á.

Sjálfstæð vinnustöð telst í þessu sambandi sérhvert atvinnufyrirtæki, þar sem hópur manna vinnur undir stjórn sérstaks verkstjóra og flokksstjóra, svo sem: Verksmiðjur, fiskverkunarstöðvar, skipaafgreiðslur, skip, bifreiðastöðvar o.fl.

Verði ágreiningur á milli stéttarfélaga um, hvert þeirra skuli skipa trúnaðarmann, úrskurðar Alþýðusamband Íslands ágreininginn.

Í 1. málsgrein 9. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur er kveðið á um hvernig staðið skuli að vali trúnaðarmanna og hlutverk þeirra skilgreint, að

þeir skuli „gæta þess, að gerðir vinnusamningar séu haldnir af atvinnurekanda og fulltrúum hans og að ekki sé gengið á félagslegan eða borgaralegan rétt verkamanna.“ Þar kemur fram að stjórn stéttarfélagins geti tilnefnt tvo menn til trúnaðarmannastarfa og það er síðan atvinnurekandans að samþykkja annan þeirra í starfið. Atvinnurekandinn hefur sem sagt lokaorðið um það hver velst til trúnaðarmennskunnar.

Í samningunum 1977 var þessu ákvæði breytt í kjarasamningum og fært mun nær því sem gerist hjá opinberum starfsmönnum. Í kjarasamningi Dagsbrúnar og Framsóknar, nú Eflingar segir:

„Starfsmönnum er heimilt að láta kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 verkamenn og tvo trúnaðarmenn séu verkamenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnir Dagsbrún og Framsókn - stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af Dagsbrún og Framsókn - stéttarfélagi.

*Trúnaðarmenn verða eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.“*

Þarna kemur einnig inn ákvæðið um að trúnaðarmenn séu einungis kosnir til tveggja ára í senn. Sambærilegt ákvæði er að finna í bókun með kjarasamningi Póstmannafélagsins.

Þá er í kjarasamningnum kveðið nánar á um hlutverk trúnaðarmanna og það aukið miðað við lögin. Þar segir:

„Verkamönnum er heimilt að snúa sér til trúnað-

*armanna með hvers konar óskir og kvartanir viðvíkjandi aðbúnað við vinnuna eða annað, er þeir telja ábótavant. Trúnaðarmaður skal bera slíkar óskir eða kvartanir fram við vinnuveitenda eða umboðsmenn hans, t.d. verkstjóra, áður en leitað er til annarra aðila. Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess hjá vinnuveitenda eða verkstjóra, að hann beri fram kvartanir fyrir hönd verkamanna.“*

Þá kemur fram í 9. gr. laganna um stéttarfélag og vinnudeilur að landbúnaðarverkafólk og áhafnir skipa, sem ekki er skylt að lögskrá á, falli ekki undir þessi ákvæði laganna.

## **10. gr.**

*„Verkamönnum ber að snúa sér til trúnaðarmanns stéttarfélagsins með umkvartanir sínar yfir atvinnurekanda og fulltrúum hans.*

*Strax og trúnaðarmanni hefur borist umkvörtun verkamanns eða hann telur sig hafa ástæðu til að ætla, að gengið sé á rétt verkamanns eða verkalyðsfélags á vinnustöð hans af hálfu atvinnurekandans eða fulltrúa hans, ber honum að rannsaka málið þegar í stað. Komist hann að þeirri niðurstöðu, að umkvartanir eða grunur hans hafi haft við rök að styðjast, ber honum að snúa sér til atvinnurekandans eða umboðsmanns hans með umkvörtun og kröfu um lagfæringu. Trúnaðarmönnum stéttarfélags ber að gefa félagi því, sem hefur valið þá, skýrslu um umkvartanir verkamanna strax og við verður komið. Enn fremur skulu þeir gefa félag-*

*inu skýrslu um það, sem þeir telja að atvinnurekandi eða fulltrúar hans hafi brotið af sér við verkamenn og félög þeirra.“*

Í 10. gr. er skilgreint hvernig trúnaðarmaðurinn á að haga störfum sínum. Þegar hann hefur fengið kvörtun á hann að rannsaka málið og snúa sér síðan til atvinnurekanda eða umboðsmanns hans með umkvörtun og kröfu um lagfæringu. Hann á jafnframt að upplýsa stéttarfélagið um gang mála.

Í lögnum um stéttarfélög og vinnudeilur kemur ekkert fram um aðstöðu fyrir trúnaðarmenn til þess að sinna starfi sínu né heldur um heimild til þess að halda vinnustaðafundi. Úr þessu er bætt í kjarasamningum. Í kjarasamningi Dagsbrúnar og Framsóknar eru þrjár greinar sem fjalla um þetta. Í fyrsta lagi heimild til trúnaðarmanna til að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem varða ágreiningsefnið:

*„Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.“*

Samhljóða ákvæði er í bókuninni með kjarasamningi Póstmannafélags Íslands en þar að auki segir þar: *„Ef áformaðar eru meiriháttar breytingar á starfsemi sem varða mun stöðu eða hagsmuni starfsmanna skal kynna þær í samstarfsnefnd með eðlilegum fyrirvara. Upplýsingar sem varðað geta samkeppnisstöðu Pósts og síma hf. gagnvart öðrum fyrirtækjum skal fara með sem trúnaðarmál.“*

Í öðru lagi um aðstöðuna:

„Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.““

Og í þriðja lagi um vinnustaðafundi:

„Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með verkamönnum tvisvar sinn- um á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjast einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við Dagsbrún og Framsókn - stéttarfélag og stjórnendur fyrirtækis með þriggja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengsl- um við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.“

Í bókuninni með kjarasamningi Póstmannafél- agsins er þessi tvö seinni ákvæði að finna.

## **11. gr.**

Atvinnurekendum og umboðsmönnum þeirra er óheimilt að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna eða láta þá á nokkurn annan hátt gjalda þess, að stéttarfélag hefur falið þeim að gegna trúnaðarmannsstörfum fyrir sig. Nú þarf atvinnurekandi að fækka við sig verkamönnum, og skal þá trúnaðarmaður að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

Í 11. gr. er fjallað um vernd trúnaðarmanna, þ.e.a.s. óheimilt er að segja þeim upp né láta þá á

annan hátt gjalda fyrir trúnaðarmannsstarfið, auk þess sem þeir sitja fyrir vinnu þurfi að segja upp á vinnustaðnum.

Sum aðildarfélög ASÍ hafa útfært þetta nánar í kjarasamningum, hins vegar er ekki komið inn á þetta í bókuninni með kjarasamningi Póstmannafélagsins. Í kjarasamningi Sóknar um „Vernd trúnaðarmanna í starfi“ segir:

*„Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess hjá yfirmönnum stofnunar að hann beri fram kvartanir fyrir hönd starfsmanna.*

*Óheimilt er að segja trúnaðarmönnum upp vinnu vegna starfa þeirra sem trúnaðarmenn eða láta þá á nokkurn hátt gjalda þess að stéttarfélag hefur fallið þeim að gegna trúnaðarmennsku fyrir sig.“*

Hvergi er hins vegar að finna nein ákvæði um það að ekki sé hægt að lækka trúnaðarmann í launum eins og er hjá opinberum starfsmönnum í lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

## **12. gr.**

*Nú vanrækir trúnaðarmaður störf sín samkvæmt lögum þessum að dómi stéttarfélags þess, sem hefur útnefnt hann og er þá stjórn viðkomandi stéttarfélags heimilt að svipta hann umboði sínu og tilnefna annan trúnaðarmann í hans stað úr hópi verkamanna á vinnustaðnum samkvæmt reglum 9. gr.*

12. gr. er varnagli fyrir stéttarfélögin til að svipta trúnaðarmann umboði sínu bresti trúnaðurinn.

## Námskeið, þing, fundir o.fl.

Í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur eru engin ákvæði um rétt trúnaðarmanna til að sækja námskeið, þing, fundi og ráðstefnur eins og lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna gera ráð fyrir. Hins vegar er slík ákvæði að finna í kjarasamningum, eða í bókunum með kjarasamningum eins og hjá Póstmannafélagi Íslands:

*„Trúnaðarmanni á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.*

*Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt námskeið á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Á vinnustöðum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5-50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.“*

Þarna er talað um dagvinnutekjur en hjá opinberum starfsmönnum er talað um reglubundin laun og er svo einnig hjá einstaka ASÍ-félagi, t.d. hjá Sókn. Í kjarasamningi Sóknar er einnig að finna aukaákvæði undir yfirskriftinni „Þing, fundir, ráðstefnur o.fl.:

*„Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku einu sinni á ári án skerð-*

*ingar á reglubundnum launum. Sama gildir um stjórnarmenn félagsins. Tilkynna skal yfirmanni slíkar fjarvistir með a.m.k. viku fyrirvara.“*

# Öryggistrúnaðarmenn

Hér á undan hefur verið fjallað um trúnaðarmenn stéttarfélag, eða félagslega kjörna trúnaðarmenn á vinnustöðum. Samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, vinnuverndarlöggjöfni, frá 1980, eiga auk þess að vera starfandi öryggistrúnaðarmenn á vinnustöðum þar sem eru 10 starfsmenn eða fleiri. Öryggistrúnaðarmennirnir heyra undir Vinnueftirlit ríkisins (VER) en ekki stéttarfélögin eins og félagslega kjörnir trúnaðarmenn.

Talsverður misbrestur hefur verið á því að þessu ákvæði vinnuverndarlöggjafarinnar hafi verið framfylgt, og kannski einkum á opinberum vinnustöðum. Áformað er að reyna að gera bragarbót þar á og hefur m.a. verið rætt um það í vinnuverndarhóp BSRB að ráðast í átak í þeim málum. Þrátt fyrir að þessu hafi ekki verið sinnt sem skyldi þýðir það þó ekki að öryggismál og aðbúnaður séu í ólestri því störf öryggistrúnaðarmanna hafa þá komið í hlut félagslega kjörinna trúnaðarmanna.

Það er annar kafli vinnuverndarlöggjafarinnar, gr. 4 til 10 og reglur nr. 77 frá 1982 um heilbrigðis- og öryggisstarfsemi innan fyrirtækja, sem fjalla um öryggistrúnaðarmanninn og störf hans.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

## II. kafli.

Öryggis- og heilbrigðisstarfsemi innan fyrirtækja. Samskipti atvinnurekenda og starfsmanna.

### 4. gr.

*Í fyrirtækjum, þar sem eru 1 til 9 starfsmenn, skal atvinnurekandi og/eða verkstjóri hans stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað, í nánu samstarfi við starfsmenn fyrirtækisins og félagslegan trúnaðarmann þeirra, sbr. þó 2. mgr. þessarar greinar.*

*Forstjóri Vinnueftirlits ríkisins getur þó ákveðið, ef þurfa þykir, að fyrirkomulag það, sem getið er um í 5. gr., gildi einnig fyrir starfshópa, sem getið er í þessari grein, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, sbr. til dæmis 40. og 44. gr. laga þessara.*

Ef fyrirtæki er með færri en 10 starfsmenn ber ekki skylda til að tilnefna öryggistrúnaðarmenn. Hins vegar á atvinnurekandi að hafa náið samstarf við starfsmenn og félagslegan trúnaðarmann um að stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað.

Seinni málsgreinin fjallar um að VER geti ákveð-

ið að skipa eigi öryggistrúnaðarmenn þrátt fyrir að starfsmenn séu færri en 10 ef sérstakar ástæður eru fyrir hendi. 40. gr. sem vitnað er í fjallar um hættuleg störf, ráðningu fatlaðra, bann við að starfsmenn vinni einir, hvíldartíma tækjastjórnenda o.fl. 44.gr. fjallar um reglur um áætlanir og hönnunargögn vegna nýbygginga við sérstakar aðstæður.

#### **5. gr.**

*Í fyrirtækjum, þar sem eru 10 starfsmenn eða fleiri, skal atvinnurekandi tilnefna einn aðila af sinni hálfu öryggisvörð og starfsmenn skulu tilnefna annan úr sínum hópi öryggistrúnaðarmann. Þeir skulu í samvinnu fylgjast með því, að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustað séu í samræmi við lög þessi.*

Samkvæmt reglum nr. 77 frá 1982 um heilbrigðis- og öryggisstarfsemi innan fyrirtækja, (héðan í frá kallaðar HÖ-reglur), skal fulltrúi atvinnurekanda koma úr hópi stjórnenda fyrirtækisins og skal tilnefningin að jafnaði vera til tveggja ára í senn.

Skv. sömu reglum skulu félagslega kjörnir trúnaðarmenn starfsmanna eða fulltrúar viðkomandi stéttarfélaga sjá um undirbúning og framkvæmd kosninga öryggistrúnaðarmanna starfsmanna. Sá sem hefur frumkvæði um valið skal tilkynna hinum aðilanum fyrirætlanir sínar.

Seinni málsgrein 5. gr. fjallar svo um hlutverk öryggisvarðar og öryggistrúnaðarmanns, þ.e. að fylgjast með því að ákvæðum vinnuverndarlöggjafarinnar sé framfylgt á vinnustaðnum.



## 6. gr.

*Í fyrirtækjum, þar sem eru 50 starfsmenn eða fleiri, skal stofna öryggisnefnd. Starfsmenn kjósa úr sínum hópi tvo fulltrúa og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa. Þessi nefnd skal skipuleggja aðgerðir varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi innan fyrirtækisins, annast fræðslu starfsmanna um þessi efni og hafa eftirlit á vinnustöðum með því, að ráðstafanir er varða aðbúnað, hollustuhætti og öryggi komi að tilætluðum notum.*

*Þegar starfsmenn Vinnueftirlits ríkisins koma í eftirlitsferðir í fyrirtæki, skulu þeir hafa samband við atvinnurekanda eða umboðsmann hans, öryggistrúnaðarmann starfsmanna, félagslegan trúnaðarmann starfsmanna, sbr. 1. mgr. 4. gr., og við öryggisnefndir, þar sem þær eru starfandi. Nefndum aðilum skal auðvelda, svo sem kostur er, að leggja vandamál fyrir Vinnueftirlit ríkisins.*

Samkvæmt 8. gr. HÖ-reglnanna frá 1982 skal kosning öryggistrúnaðarmanna og fulltrúa starfsmanna í öryggisnefnd fara fram með skriflegri atkvæðagreiðslu sem stendur a.m.k. einn vinnudag, þar sem öllum starfsmönnum sem kosningarétt hafa er gefinn kostur á þátttöku, eða með skriflegri kosningu á starfsmannafundi sem boðað hefur verið til með a.m.k. tveggja sólarhringa fyrirvara.

Eftir að val á öryggisvörðum, öryggistrúnaðarmönnum og fulltrúum í öryggisnefnd hefur farið fram ber atvinnurekanda að tilkynna valið til

Vinnueftirlits ríkisins en þeir sem undirbúa kosningu fulltrúa starfsmanna eiga að tilkynna viðkomandi stéttarfélagi hverjir voru kjörnir skv. 9. gr. HÖ-reglnanna.

III. kafli HÖ-reglnanna fjallar um starfshætti öryggisnefnda. Í 10. gr. segir að öryggisnefndin kjósi sér sjálf formann til eins árs í senn og skulu formennirnir vera til skiptis úr röðum fulltrúa atvinnurekenda og starfsmanna. Í 11. gr. segir að öryggisnefnd haldi fundi eins oft og hún telji þörf á en þó eigi sjaldnar en 4 sinnum á ári. Skylt er að halda fund ef tveir eða fleiri fulltrúar krefjast þess. Nefndin tekur til umfjöllunar mál að frumkvæði nefndarmanna eða samkvæmt ósk atvinnurekanda eða einhvers starfsmanns fyrirtækisins. Hún á í störfum sínum að leitast við að finna lausn á þeim málum sem til umfjöllunar eru og gera tillögur til úrbóta ef hún telur þörf á. Náist ekki samstaða í nefndinni skal færa sjónarmið allra aðila til bókar og er þá hverjum nefndarmanni heimilt að vísa málinu til Vinnueftirlitsins. Skv. 12. gr. þá ber öryggisnefndinni að halda gerðarbók og skal færa til hennar þau atriði sem tekin eru upp í nefndinni og allar ákvarðanir. Starfsmenn Vinnueftirlitsins er heimill aðgangur að gerðarbókunum enda eru þeir háðir þagnarskyldu.

#### **7. gr.**

*Stjórn Vinnueftirlits ríkisins setur nánari reglur um skipulag og framkvæmd ráðstafana, er miða að*

*auknu öryggi og bættum aðbúnaði og hollustuháttum innan fyrirtækja, svo sem um stofnun samstarfs-  
hópa og öryggisnefnda, um verkefni þeirra og um  
daglega stjórn þeirrar starfsemi, er lýtur að auknu  
öryggi og betri aðbúnaði og hollustuháttum innan  
fyrirtækja.*

IV. kafli HÖ-reglnanna fjallar um verkefni öryggistrúnaðarmanna og öryggisvarða. Þeir eiga í sameiningu að fylgjast með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustaðnum sé í samræmi við vinnuverndarlöggjöfina og aðrar reglur sem settar hafa verið um vinnuvernd. Þeir eiga að fara í eftirlitsferðir um vinnusvæðið svo oft sem þurfa þykir og gæta sérstaklega að eftirfarandi:

a) Að vélar og tæknibúnaður, hættuleg efni og starfsaðferðir stofni ekki lífi og heilsu starfsmanna í hættu.

b) Að öryggisbúnaður og persónuhlífar séu til staðar í góðu ástandi eins og til er ætlast og séu notaðar af starfsmönnum.

c) Að starfsmenn fái nauðsynlega fræðslu og þjálfun með tilliti til aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis.

d) Að tilkynningaskyldu um vinnuslys og atvinnusjúkdóma sé sinnt.

e) Að umsagnar Vinnueftirlitsins sé leitað um umtalsverðar breytingar á fyrirtækinu.

f) Að eftirlitsbók sé færð eins og reglur segja til um.

g) Að farið sé að ákvæðum vinnuverndarlöggjaf-

arinnar og gildandi samninga aðila vinnumarkaðarins sem gerðir eru á grundvelli þeirra um hvíldartíma og frídaga og vinnu barna og unglinga.

Auk þessa eiga öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir að vinna að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustöðum fyrirtækisins og fylgjast með að því að ráðstafanir á þessu sviði komi að tilætluðum notum. Það á að skýra þeim frá öllum vinnuslysum, atvinnusjúkdómum og óhöppum sem eiga sér stað í fyrirtækinu. Einnig á að kynna þeim mælingar og rannsóknir á hollustuháttum og öryggi og skýra þeim frá bilunum eða aðstæðum sem upp koma og geta haft þýðingu fyrir öryggi eða hollustuhætti á vinnustað. Þá á að greina þeim frá áformum um meiriháttar framkvæmdir eða aðrar breytingar á rekstri fyrirtækisins sem geta haft áhrif á starfsumhverfi og starfsaðstæður á vinnustað. Loks á að kynna þeim ábendingar og fyrirmæli sem berast frá Vinnueftirlitinu.

#### **8. gr.**

*Atvinnurekanda er skylt, ef hann er ekki sjálfur í öryggisnefnd, að skipa í sinn stað aðila með fullu umboði.*

*Atvinnurekandi skal stuðla að samstarfi þeirra, sem kjörnir eru til þess að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og þeirra, sem annast heilbrigðisþjónustu. Ennfremur skal hann sjá um að þeir, sem til eru kjörnir að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað, og*

*þeir, sem sitja í öryggisnefnd, fái hæfilegan tíma miðað við verkefnasvið, til þess að gegna skyldum sínum við eftirlit með aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi.*

*Atvinnurekandi skal sjá um, að þeir, sem kjörnir eru til að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi í fyrirtæki hans, fái tækifæri til þess að afla sér nauðsynlegrar þekkingar og menntunar varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.*

*Atvinnurekandi skal veita nefndum aðilum hlutdeild í skipulagningu að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað.*

Í IV. kafla HÖ-reglnanna er einnig fjallað um verkefni öryggisnefnda. Þær eiga að taka til umfjöllunar mál er varða aðbúnað, hollustuhætti og öryggi. Sérstaklega skal fjallað um slys, óhöpp og atvinnusjúkdómstilfelli með það fyrir augum að komast að niðurstöðu um orsakir og hindra endurtekingu. Þá á að leggja fyrir öryggisnefnd áætlanir og áform um meiriháttar framkvæmdir eða aðrar breytingar á rekstri fyrirtækisins sem geta haft áhrif á starfsumhverfi og starfsaðstæður.

Í HÖ-reglunum er fjallað um hvernig starfi öryggistrúnaðarmanna og öryggisvarða skuli háttáð. Þar segir að telji starfsmaður að á vinnustað sé tiltekin slysa- eða sjúkdómahætta skuli hann þegar í stað koma ábendingum þar að lútandi á framfæri við öryggisvörð og öryggistrúnaðarmann og eiga þeir í sameiningu að gera ráðstafanir til að bægja hættunni frá. Telji starfsmaðurinn að viðhlítandi

ráðstafanir séu ekki gerðar á hann að vísa málinu til umfjöllunar öryggisnefndar fyrirtækisins, sé hún fyrir hendi, en ella til Vinnueftirlits ríkisins.

Ef atvinnurekanda eða starfsmönnum sem falin hefur verið verkstjórn, öryggisvarsla eða öryggis-trúnaðarstarf verður ljóst að skyndilega hafi komið upp bráð hættu á heilsutjóni eða vinnuslysum starfsmanna á vinnustað, svo sem vegna loftmengunar, eitraðra, eldfimra eða hættulegra efna, hættu á hruni jarðvegs, vörustæðu eða burðarvirkis, fallhættu, sprengihættu eða annarra alvarlegrar hættu, er þeim skylt að hlutast til um að starfsfólk hverfi strax frá þeim stað þar sem hættuástand ríkir og/eða starfsemin verði stöðvuð. Starfsmenn sem grípa til slíkra aðgerða eru ekki ábyrgir fyrir því tjóni sem fyrirtækið kann að verða fyrir vegna fráhrarfs starfsmanna af vinnustað þar sem hið bráða hættuástand var talið ríkja. Það á að gera Vinnueftirlitinu aðvart svo fljótt sem verða má og á það að senda fulltrúa sinn umsvifalaust á staðinn til að meta ástandið og til að úrskurða um hvort starfsemin skuli stöðvuð áfram og um nauðsynlegar úrbætur sem gera þarf til þess að starfsemin og vinnustaðurinn teljist hættulaus.

#### **9. gr.**

*Atvinnurekandi ber kostnað vegna starfs að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi og bætir þeim, sem að því vinna, tekjutap, sem af kann að hljóttast.*

*Öryggistrúnaðarmenn og fulltrúar starfsmanna í öryggisnefnd njóta þeirrar verndar, sem ákveðin er í 11. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.*

Atvinnurekandi á að tryggja að samstarf um öryggismál, aðbúnað og hollustuhætti geti orðið sem best og tekur þátt í samstarfi um það. Starfsmönnum er skylt að taka þátt í samstarfinu. Atvinnurekandinn á að sjá um að þeir sem eru kjörnir til að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað fái til þess hæfilegan tíma miðað við verkefni. Hann á ennfremur að sjá til þess að þeir fái tækifæri til þess að afla sér nauðsynlegrar þekkingar og menntunar með því að sækja námskeið Vinnueftirlitsins og viðurkennd námskeið annarra aðila. Þá á hann að skýra öryggistrúnaðarmönnum frá fyrirmælum Vinnueftirlitsins og eiga öryggistrúnaðarmenn að eiga aðgang að eftirlitsbók og öðrum gögnum sem varða aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað. Öryggistrúnaðarmönnum, öryggisvörðum og fulltrúum í öryggisnefnd er hins vegar óheimilt að láta öðrum í té upplýsingar sem þeir fá vegna trúnaðarstarfa ef upplýsingarnar varða:

a) persónulega hagi einstakra starfsmanna eða stjórnenda.

b) tækjabúnað, framleiðsluhætti eða viðskiptahagsmuni.

Þá er þeim óheimilt að láta þriðja aðila í té afrit eða upplýsingar um innihald skýrslna um vinnuslys eða atvinnusjúkdóma. Þó er heimilt að gera frávik

frá þagnarskyldu ef talið er nauðsynlegt að vara starfsmenn eða stjórnendur við slysa- eða sjúkdómshættu.

#### **10. gr.**

*Vinnueftirlit ríkisins skal sjá um, að þegar öryggi og heilbrigði starfsmanna krefst þess, standi viðkomandi fyrirtækjum til boða sérfræðileg þjónusta við störf að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi.*

Ágreiningi sem upp kann að rísa vegna framkvæmda á Vinnuverndarlöggjöfni og HÖ-reglum skal vísa til Vinnueftirlitsins sem leitar samkomulags í málinu. Náist ekki samkomulag á að vísa málinu til stjórnar Vinnueftirlitsins til úrskurðar. Úrskurði stjórnar má skjóta til ráðherra innan fjögurra vikna frá því ákvörðun stjórnarinnar var tilkynnt viðkomandi.

## Lög og reglur

Hér á eftir er listi yfir ýmis lög, reglugerðir, auglýsingar og reglur sem varða félagsmenn BSRB. Athugið að á þennan lista kynni að vanta ýmislegt sem snertir opinbera starfsmenn og væri gott að fá ábendingar um það sem á kann að vanta. Á skrifstofu BSRB er hægt að fá sérprentanir af hluta þessa efnis og þeir sem óska eftir geta fengið það sent. Þá er hægt að nálgast mörg af þessum lögum og reglum á heimasíðu BSRB: **[www.bsrb.is](http://www.bsrb.is)**

## Lög og reglur BSRB

Lög BSRB

Þingsköp BSRB

Reglugerð fyrir orlofsheimili BSRB

Reglugerð fyrir Vinnudeilusjóð BSRB

## Auglýsing um:

lista fjármálaráðherra yfir forstöðumenn ríkisstofnana og ríkisfyrirtækja, skv. 2. mgr. 22. gr. laga nr. 70/1996, sbr. 9. gr. laga nr. 150/1996, sem teljast embættismenn. Birtist fyrir 1. febrúar ár hvert í Lögbirtingablaðinu.

lista yfir þá starfsmenn er falla undir 5.- 8. tölulið laga nr. 94/1986 með síðari breytingum, og heimild til verkfalls nær ekki til.

## Lög um:

aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum  
nr. 46/1980 m/breytingum nr.15/1986, 61/1990,  
52/1997 og 83/1997 III kafli 34. gr.

aðilaskipti að fyrirtækjum  
nr. 77/1993

atvinnu- og búseturétt launafólks innan EES  
nr. 47/1993

atvinnuleysistryggingar  
nr. 12/1997 m/breytingum nr. 47/1998

atvinnuréttindi útlendinga  
nr. 133/1994

eftirlaun aldraðra  
nr. 113/1994 m/breytingum nr. 144/1995

Evrópska efnahagssvæðið - almenn lög  
nr. 2/1993

félagsleg aðstoð - almenn lög  
nr. 118/1993 m/breytingum nr. 148/1994,  
152/1995 og 92/1997

Félagsmálaskóla alþýðu  
nr. 60/1989

Félagspjónustu sveitarfélaga  
nr.40/1991 m/breytingum nr. 31/1994, 130/1995  
og 34/1997

fjörutíu stunda vinnuviku  
nr. 88/1971 m/ breytingum nr. 25/1979 og  
94/1982

fullorðnisfræðslu  
nr. 47/1992

fæðingarorlof  
nr. 57/1988 m/breytingu nr. 51/1997

heilbrigðisþjónustu  
nr. 97/1990 m/breytingum nr. 128/1990, 86/1991,  
110/1992, 128/1993, 140/1994, 144/1995 og  
24/1998

hlutafélög  
nr. 2/1995

hollustuhætti og heilbrigðiseftirlit  
nr. 81/1988 m/breytingum nr. 54/1994 og 65/1994

hópuppsagnir  
nr. 95/1992 m/breytingum nr. 135/1994

húsaleigu  
nr. 36/1994

húsléigubætur  
nr.138/1997

húsnæðismál  
nr. 44/1998

jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla  
nr. 28/1991 og nr. 83/1997 III kafli 35. gr.

kjaradóm og kjaranefnd  
nr. 120/1992 m/breytingum nr. 88/1995, 70/1996  
56.gr., og 150/1996 III kafli 6. gr.

kjarasamninga opinberra starfsmanna  
nr. 94/1986, m/breytingum nr. 128/1989,  
119/1990, 45/1991, 119/1992, 99/1994, 70/1996  
56.gr. og 150/1996 III kafli

Lífeyrissjóð starfsmanna ríkisins  
nr. 1/1997 m/breytingum nr. 142/1997

málefni aldraðra  
nr. 82/1989, m/breytingum nr. 40/1991,  
108/1993, og 31/1994

orlof  
nr. 30/1987

Póst og síma í hlutafélag  
nr. 103/1996

reynslusveitarfélög  
nr. 82/1994 m/breytingu nr. 78/1996

réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins  
nr. 70/1996 m/breytingum nr. 150/1996 III kafla  
gr.7,8,9,10 og 11 og nr. 83/1997 IV.kafla 51. gr

skyldutryggingu lífeyrisréttinda  
nr. 129/1997 m/breytingum nr. 148/1998 II kafla

starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyris-  
réttinda  
nr. 55/1980, sbr. 58/1985, 33/1987, 69/1993 og  
2.3.4. og 5. gr. laganna felld úr gildi m. lögum  
nr. 129/1997

starfsmenntun í atvinnulífínu  
nr. 19/1992

stéttarfélög og vinnudeilur  
nr.80/1938 m/breytingum nr. 75/1996 og 83/1997  
III kafla 33. gr

Stjórnarráð Íslands  
nr. 73/1969, sbr. 14/1991 og 83/1997 I kafla 1.- 6.  
gr.

Stjórnskipunarlög - Stjórnarskráin nr. 33/1944 br.  
97/1995 og 100/1995

stjórnsýslu  
nr. 37/1993

sveitarstjórnir  
nr. 45/1998,

Söfnunarsjóð lífeyrisréttinda  
nr. 155/1998

tekjustofna sveitarfélaga  
nr. 4/1995 m/breytingum nr. 148/1995,79/1996 og  
122/1996

umboðsmann Alþingis  
nr. 13/1987

upplýsingalög  
nr. 50/1996

vinnumarkaðsaðgerðir  
nr.13/1997

## Reglugerð um:

barnburðarleyfi starfsmanna ríkisins  
nr. 410/1989, nr. 280/1996 og 324/1996

bifreiðamál ríkisins  
nr. 580/1991

nefnd um kjararannsóknir opinberra starfsmanna  
nr. 335/1987

orlof  
nr.176/1988

uppgjör orlofsfjár  
nr. 176/1988

veikindaforföll starfsmanna ríkisins  
nr. 411/1989

## Reglur um:

aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á  
byggingarvinnustöðum og við aðra tímabundna  
mannvirkjagerð  
nr. 547/1996

auglýsingar á lausum störfum  
nr.464/1996

farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á  
vegum ríkisins  
nr. 281/1988

form ráðningarsamninga  
nr. 351/1996

greiðslu kostnaðar vegna ferðalaga á vegum ríkis-  
ins  
nr. 39/1992

húsnæði vinnustaða  
nr. 581/1995

notkun persónuhlífa  
nr. 497/1994

notkun tækja  
nr. 431/1997

ráðstafanir til að bæta öryggi og hollustuhætti  
starfsmanna í afleysingastarfi eða tímabundnu  
starfi  
nr. 433/1997

réttindi lausráðinna starfsmanna ríkisins til launa í  
veikindum, barnsburðarl. ofl.  
dags. 27. mars 1991

skilmála slysatrigginga ríkisstarfsmanna skv.  
kjarasamningum vegna slysa sem starfsmenn  
verða fyrir í starfi  
nr. 30/1990

skilmála slysatrigginga ríkisstarfsmanna skv.  
kjarasamningum vegna slysa sem starfsmenn  
verða fyrir utan starfs  
nr. 31/1991

skjávinnu  
nr. 498/1994

starfsmannaráð í ríkisstofnunum  
nr. 71/1982

starfsmenntunarsjóð ríkisins innan BSRB  
nr. 452/1981

öryggi og hollustu þegar byrðar eru handleiknar  
nr. 499/1994

