

**Nd.**

**285. Frumvarp til laga**

[156. mál]

um breyting á lögum nr. 80 11. júní 1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

Flm.: Jón Baldvin Hannibalsson, Benedikt Gröndal.

1. gr.

9. gr. laganna orðist svo:

Á hverri vinnustöð, þar sem a. m. k. 5 menn vinna, skulu starfsmenn hafa til þess rétt og skyldu að kjósa úr sínum hópi einn trúnaðarmann fyrir hverja 30 starfsmenn, tvo fyrir hverja 60 o. s. frv. Trúnaðarmann skal kjósa árlega og er heimilt að endurkjósa hann allt að fimm sinnum. Nýr trúnaðarmaður skal þó kjörinn til tveggja ára.

Nú starfa við sama fyrirtæki starfshópar, er tilheyra mismunandi stéttarfélögum. Skal þá hverjum starfshópi heimilt að kjósa sér trúnaðarmann, en þó skulu allir starfsmenn sameiginlega kjósa einn aðaltrúnaðarmann.

Trúnaðarmaður skal gæta þess að gerðir vinnusamningar séu haldnir af atvinnurekanda og fulltrúum hans, og réttur verkafólks skv. lögum í hvívetna virtur, sérstaklega lög og reglugerðir um vinnuvernd, orlof, öryggiseftirlit og hollustuhætti.

Trúnaðarmanni skal jafnan heimilt að sinna þeim umkvörtunum, er fram kunna að koma, í vinnutíma og einskis missa í launum þess vegna. Einnig skal trúnaðarmanni heimilt að kalla til fundar á vinnustað með samstarfsmönnum sínum og honum látin í té sú aðstaða sem til þess er nauðsynleg. Samningsaðilar á vinnumarkaði setja um þetta nánari reglur.

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

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

2. gr.

10. gr. laganna orðist svo:

**Samningsréttur og samningsskylda:**

1. Þar sem samningar eru í gildi, skal vinnustöðvun ekki beitt til að knýja fram lausn ágreiningsmála.  
Komi til ágreinings um skilning samningsákvæða eða krafna, sem byggðar eru á samningsákvæðum, skal málið úrskurðað af Félagsdómi, svo fremi aðilar hafi ekki náð samkomulagi skv. 2.—4. lið hér á eftir.
2. Ágreining milli fyrirtækis og starfsfólks þess skal fyrst reyna að leysa með samningum milli fyrirtækis og trúnaðarmanns eða trúnaðarmanna. Á slíkum fundum skal færa fundargerð, sem í sé skráð ágreiningsefni, sameiginlegar niðurstöður eða stutt skilgreining afstöðu hvors aðila, ef lausn fæst ekki. Fundargerðir skulu kynntar báðum mál aðilum.
3. Náist ekki samkomulag eftir lið 2, geta báðir samningsaðilar, eða heildarsamtök þeirra, komið sér saman um að halda áfram samkomulagsumleitunum, eftir að ábyrgur fulltrúi frá hvorum samtökum hefur verið til kvaddur.  
Heildarsamtökunum eða aðildarfélagum þeirra er óheimilt að setja sig í beint samband við meðlimi hins aðilans varðandi kjaramál og vinnutilhögun án samráðs og samþykkis hans.
4. Náist ekki samkomulag við samningsumleitunir skv. lið 2 og 3, eða ef slíkar samkomulagsumleitunir eiga sér ekki stað, eða um er að ræða ágreining milli samtakanna, er hvor aðili um sig skyldur til að taka ágreininginn upp í viðkomandi félagi eða sambandi, eða í Alþýðusambandi Íslands og Vinnuveitendasambandi Íslands eða þeim aðildarsamtökum þeirra, sem þau vísa til.
5. Samningafund skal halda í síðasta lagi 8 dögum eftir að annar hvor aðilinn hefur sett fram skriflega kröfu þar um.

3. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

**Greinargerð.**

Síðan núgildandi vinnulöggjöf var sett — lög in um stéttarfélag og vinnudeilur 1938 — eru nú senn liðin 37 ár. Samt sem áður hefur lítið sem ekkert verið hróflað við þessum lögum og hafa þó ekki í annan tíma gerst stórfelldari þjóðfélagsbreytingar í landi voru og jafnframt gerbylting í viðhorfum manna til þessara mála.

Hér er þó ekki farið út í allsherjarendurskoðun þessarar löggjafar — sem ekki væri þó vanþörf á — heldur aðeins gerð tillaga um breytingu á tveimur greinum, er varða stöðu trúnaðarmannsins á vinnustað.

Til þess, að þessi kostur er valinn, liggja þær ástæður er nú skal greina:

Á síðustu árum hefur kröfum um vaxandi lýðræðislega hlutdeild fólksins í efnahags- og atvinnulífi sífellt vaxið ásmegin. Hér á háttvirtu Alþingi hafa komið fram ýmsar tillögur um atvinnulýðræði — einhvers konar hlutdeild verkafólks í stjórn fyrirtækjanna — misjafnlega ítarlegar og vel úr garði gerðar. En allar góðar dyggðir byrja heima og svo er einnig með lýðræðið.

Í næstu nágrannalöndum okkar er kerfi trúnaðarmanna á vinnustað sú beina-grind, sem ber verkalýðshreyfinguna uppi. Það er í senn skóli og uppeldismiðstöð hreyfingarinnar. Þar hljóta oftast fyrstu þjálfun sína þeir, er seinna rísa til áhrifa og forustu í hreyfingunni. Hér hefur þetta kerfi ekki skotið jafnföstum rótum í þjóðlífinu, og verða orsakir til þess ekki raktar hér, en geta má sér til, að ein ástæðan sé þau óeðlilegu afskipti, sem núverandi löggjöf veitir vinnuveitandanum um val trúnaðarmanns. Það ákvæði hefur jafnan verið ögrun, en má nú telja hreina móðgun við verkalýðshreyfinguna. Starf trúnaðarmannsins er mikilvægt. Einungis með góðu

trúnaðarmannakerfi er unnt að virkja fjöldann í verkalýðshreyfingunni og tryggja, að almennir félagsmenn hafi eðlileg áhrif á gang mála sinna, og með því forðast að fámennir hópar dragi til sín of mikil völd og áhrif um stefnumótun hreyfingarinnar.

Virkt trúnaðarmannakerfi hlýtur líka að vera sjálfsagður undanfari kröfunnar um atvinnulýðræði. Þar þjálfast menn í meðferð vandamála á vinnustað, og þar byggist upp visir til þeirra lýðræðislegu vinnubragða, sem síðan er sjálfsagt að færa út til stjórnunarhlutdeildar í fyrirtækjunum. Fullyrða má, að sú tiltölulega góða reynsla, sem fengist hefur af framkvæmd atvinnulýðræðis á Norðurlöndum, hefði verið óhugsandi án þeirrar lýðræðislegu hefðar, sem vel virkt kerfi trúnaðarmanna á vinnustað hefur skapað.

Kröfum manna til vinnustaðarins hefur fleygt fram á síðustu árum, ekki hvað síst varðandi öryggi og hollustuhætti á vinnustað, og hafa þessar kröfur endurspeglast í löggjöf um þessi efni. Opinbert heilbrigðis- og öryggiseftirlit hrekkur þó skammt til að leysa þann vanda, sem við er að etja. Einungis árvekni verkafólksins sjálfs gefur viðhlítandi árangur. Eykur þetta enn á mikilvægi stöðu trúnaðarmanns á vinnustað og gerir það nauðsynlegt, að eigi sé aðeins heimilt, heldur og skylt að hafa trúnaðarmann á hverjum vinnustað, og verður þá að telja allt annað óeðlilegt en að verkafólkið kjósi hann sjálft úr **sínum hópi**.

10. gr. nügildandi laga er allt of almenns eðlis og lauslega orðuð. Þótti því rétt að setja nánari reglur um meðferð kvörtunarefna og deilumála, svo að þau týnist ekki milli Heródesar og Pílatúsar, þar sem einn vísar af sér á annan. Hefur við samningu þeirrar greinar verið seilst til fanga til þeirra reglna, er norska Alþýðusambandið og Vinnuveitendasambandið hafa orðið ásátt um í samskiptareglum sínum.

Við samningu 9. gr. hefur hins vegar verið höfð hliðsjón af niðurstöðum fræðsluhóps MFA, er nýlega fjallaði um þessi mál (sbr. tímaritið Vinnan, 4. tbl. 1974). Má því fullyrða, að í frumvarpi þessu endurspeglast sú umræða, er nú fer fram innan verkalýðshreyfingarinnar um trúnaðarmanninn á vinnustað, stöðu hans og starf.