

Félagsmálanefnd Alþingis
B.t. Hildar Njarðvík nefndarritara

Reykjavík, hinn 8. apríl 2002

Efni: Umsögn BHM um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (605. mál)

Vísað er til bréfs yðar, dags. 19. mars 2002, varðandi umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (605. mál). Einnig er vísað til fundar undirritaðs með félagsmálanefnd Alþingis auk fulltrúa ASÍ, BSRB og Samtaka atvinnulífsins svo og fulltrúa félagsmálaráðuneytis og forstjóra Vinnueftirlits ríkisins (VER) hinn 15. mars sem boðað var til óformlega samdægurs.

Eftirfarandi er umsögn Bandalags háskólamanna (BHM) um frumvarpið eins og það liggur fyrir.

Vísað skal til fyrri umsagnar BHM til félagsmálanefndar Alþingis, dags. 30. apríl 2001 (fskj. 2), svo og síðari umsögn BHM (ásamt BSRB og KÍ) til félagsmálaráðuneytis, dags. 18. febrúar 2000 (fskj. 3), sem hjálagðar eru í afriti, varðandi það sem ekki hefur breyst frá síðasta löggjafarþingi eða fyrri Stjórnarráðsdrögum frumvarpsins.

Aðild að stjórn VER

BHM fagnar því að lagt skuli til í 14. gr. að BHM sem þriðju heildarsamtök launafólks og einu heildarsamtök háskólamanna skuli fá langþráða aðild að stjórn VER. Er sú stjórnaraðild forsenda fyrir ýmis konar valdi sem stjórn VER er falið, sbr. grunnhugsun 2. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar (stjskr.).

Viðurlög

Áréttuð skulu þau sjónarmið, sem BHM hefur ítrekað rökstutt á fyrri stigum þessa frumvarps og fyrri frumvarpa um sama efni svo og skyld mál í EES-nefnd félagsmálaráðuneytis og aðila vinnumarkaðarins, um þörf viðurlaga á hendur atvinnurekendum sem brjóta reglur án þess að gerð sé krafa til þeirra, sem verða fyrir broti eða aukinni hættu, að þeir sýni fram á raunverulegan skaða, svo sem fjártjón, eða sanni orsakartengsl – sem hvort tveggja er afar erfitt í íslenskum skaðabótarétti. Minnt skal á álitserð Stefáns Más Stefánssonar, prófessors í lögum við Háskóla Íslands, fyrir félagsmálaráðuneytið, dags. 13. desember 1999, þar sem sjónarmið BHM eru studd með fræðilegum hætti út frá kröfum Evrópuréttar; undirritaður hefur sent félagsmálanefnd álitserðina í tengslum við annað mál. Ítrekaði prófessorinn sjónarmið sín á ráðstefnu Samtaka atvinnulífsins í samstarfi við norrænu ráðherranefndina um Evrópuvinnurétt og jafnréttislöggjöf 9.-10. mars 2001 í erindi sínu (sbr. hjálagt afrit af stuttum útdrætti, fskj. 1 a) með yfirskriftinni:

„Lögfesting tilskipana í ljósi viðurlagakrafna Evrópuréttarins.“

BHM skorar á félagsmálanefnd að kalla prófessorinn til vitnis um þetta á nefndarfundi þar sem þetta mál er grundvallaratriði og gefst ekki annað færi á að leiðrétta í bráð enda hefur þingmál þetta átt margra ára aðdraganda eins og fyrri umsagnir og vinna í tengslum við stjórnvöld gefa skýrt til kynna, sbr. grein undirritaðs á bls. 11 í 3. tbl. BHM-tíðinda 2000 (fskj. 1 b).

Þá skal nefnt að hvað sem öðru líður er ekki viðunandi að þvingunarúrræði á borð við dagsektir renni í ríkissjóð, sbr. 3. mgr. 17. gr. frumvarpsins (87. gr.), ef hinn brotlegi atvinnurekandi er ríkið sjálft eða ríkisstofnun. Sama gildir um sjálfeignarstofnanir sem fjármagnaðar eru úr ríkissjóði.

Viðurkenning eða viðurlög

BHM styður sjónarmið Alþýðusambands Íslands (ASÍ) að baki tillögu ASÍ á bls. 2-3 í umsögn þess frá 15. mars sl. varðandi ábyrgð og viðurkenningu þess sem annast áhættumat. Ef tillaga ASÍ nær ekki fram að ganga er enn meiri nauðsyn en ella að kveðið verði á um önnur viðurlög en skaðabætur (sbr. margítrekuð vandkvæði við að sanna orsakartengsl og fjártjón) í frumvarpinu þegar atvinnurekendur brjóta efnislegar vinnuverndarreglur og formlegar öryggisreglur.

Efnisleg skilgreining hvíldartíma

BHM tekur undir með ASÍ í umsögn þess frá 15. mars sl. að rétt sé að skilgreina hvíldartíma efnislega (jákvætt) en ekki einungis neikvætt út frá efnislegri skilgreiningu (virks) vinnutíma. Þótt almennt sé hvorki heppilegt að blanda saman tveimur efnislegum (jákvæðum) skilgreiningum á hugtökum, sem eiga að vera gagnhverf, né að hrófla við skilgreiningum í samkomulagi aðila vinnumarkaðarins frá 23. janúar 1997 sýnir afstaða atvinnurekenda – ekki síst fjármálaráðuneytisins sem er stærsti launagreiðandi landsins – að núverandi framsetning í lögum og kjarasamningum býður heim misnotkun og réttindaskerðingu miðað við fyrri réttarástand. Vísast þar í mál hjúkrunarfræðings í útkalli í tvö sjúkraflug í röð á hálfum öðrum sólarhring, sem undirritaður gat um á fundi með félagsmálanefnd hinn 15. mars sl. og einnig á fundi með nefndinni á síðasta löggjafarþingi. Það mál fer væntanlega innan skamms til úrlausnar hjá Félagsdómi fyrir atbeina BHM og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga enda stendur fjármálaráðuneytið fast á þeirri afstöðu að hjúkrunarfræðingur í sjúkraflugi á slysstað sé að hvíla sig!

Markmið hvíldar

Lýst er yfir ánægju með að í greinargerð með frumvarpinu á bls. 18 skuli hafa verið fallist á tillögu samtakanna í fyrri umsögn, dags. 18. febrúar 2000, til félagsmálaráðuneytis um eftirfarandi lögskýringartexta með c-lið 9. gr. (53. gr. nýrra laga), sbr. einnig 3. mgr. 18. gr. vinnutímatilskipunarinnar (93/104/EB) sem vitnað hefur verið til í þessu sambandi:

„Eðlileg meginregla er að hvíldin komi að jafnaði í kjölfar vinnulotu og á næturvinnutíma ef því verður við komið.“

Réttara væri þó að þessi regla kæmi fram í lögnum sjálfum enda er tilgangur löggjafar og lagabirtingar sá að birta reglur, m.a. ólöglærðum atvinnurekendum og launafólki.

Gildissvið

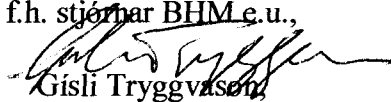
Tekið er undir með ASÍ um að þeir sem *stöðu* sinnar vegna „ráða vinnutíma sínum sjálfir“ séu skilgreindir of rúmt í greinargerð með frumvarpinu, 3. t. b-liðar 9. gr. (52. gr. a).

Eftirlitsvald ráðherra

Í ljósi ráðherraábyrgðar skv. 14. gr. stjkskr. og þeirrar almennu reglu stjórnarfrarsréttar að staðfestingarstjórnvald (hér: félagsmálaráðherra) fer einkum með *formlegt eftirlitsvald* gagnvart lægra settu stjórnvaldi (hér: stjórn VER) hvað varðar reglur sem samþykktar eru og settar eftir frumkvæði stjórnvalds, stjórnar VER, er ekki gerð athugasemd við að félagsmálaráðherra sé í 3., 8., 9. og 12. gr. frumvarpsins falið að setja ýmist reglugerð eða „reglur“, sem stjórn VER var falið áður, svo og falið vald til þess að setja nýjar reglur. Þar sem reglu(gerðar)setningarvald ráðherra er í öllum tilvikum „að fengnum tillögum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins“ er ljóst að ráðherra hefur einungis vald til þess að staðfesta reglurnar (reglugerðina) eða hafna þeim og synja þar með formlegrar staðfestingar og birtingar. Ráðherra er því í raun við staðfestinguna bundinn við tillögur stjórnar VER og getur aðeins *mælt til* breytinga, brottfellinga eða nýmæla í kjölfar synjunar á staðfestingu þegar málið kemur að nýju til meðferðar hjá stjórn VER áður en reglurnar eru sendar ráðherra að nýju til staðfestingar eða synjunar. Styðst þessi niðurstaða einnig við þá staðreynd að hjá VER er sérfræðipækking uppsöfnuð með reynslu og fagþekkingu starfsmanna og að stjórn VER er fjölskipað stjórnvald, þar sem helstu hagsmunaaðilar eiga sæti eftir lagabreytingu sem felst í frumvarpinu. BHM gengur því út frá að ekki felist í þessu fyrirkomulagi nein stefnubreyting enda er hún ekki kynnt þannig í frumvarpinu eða greinargerð með því.

Sálfélagslegir áhættuþættir

Að lokum skal tekið undir ítarlegar og vel rökstuddar tillögur á bls. 7-9 í umsögn ASÍ frá 15. mars sl. varðandi einelti; aðeins skal bætt við að umræddar úrbætur ættu einnig berum orðum að beinast gegn „öllum *sálfélagslegum áhættuþáttum* og annarri andlegri vanlíðan á vinnustað.“ Eftir ágætan fund með félagsmálanefnd hinn 15. mars sl. er óþarfi að ítreka á þessum vettvangi sjónarmið sem lúta að þessu efni í kjölfar mikilvægs frumkvæðis Verzlunarmannafélags Reykjavíkur undanfarið; aðeins skal minnt á að BHM og önnur heildarsamtök háskólanna hafa sömuleiðis lagt sívaxandi áherslu á sálfélagslega áhættu á vinnustað – bæði með áherslum á miðlæga (Evrópu)löggiðf, nærlægari úrræði, svo sem teymisvinnu og verklagsreglum, og samþykktum í sjóðum svo sem nýjum Styrktarsjóði BHM. Sjá grein undirritaðs *Vinnuvernd á Norðurlöndunum: Sálfélagslegir áhættuþættir – vaxandi áhersla meðal háskólanna*, í 1. tbl. BHM-tíðinda 2002, bls. 14, sem [hjalögð](#) er í afriti (fskj. 4), sjá nánar (<http://www.bhm.is/utgafa/greinar/default.asp>). Hefur framkvæmdarstjórn Evrópusambandsins sett streitu, einelti og ofbeldi á vinnustöðum á oddinn sem nýja áhættuþætti á vinnustöðum í yfirlýsingu um helstu viðfangsefni á sviði vinnuverndarmála næstu fjögur árin.

Virðingarfyllt,
f.h. stjórnar BHM e.u.,

Gísli Tryggvason,
framkvæmdarstjóri BHM.

Afrit: ASÍ og BSRB.

Stefán M. Stefánsson (9)

Stefán Már Stefánsson.

Lögfesting tilskipana í ljósi viðurlagakrafna Evrópuréttarins

(stuttur úrdráttur)

Í framsöguerindinu verður stuðst við mál EF dómstólsins 68/88 (framkvæmdastjórnin gegn Grikklandi). Málið fjallaði um brot á löggjöf bandalagsins sem Grikkland hafði ekki fylgt eftir. Dómstóllinn taldi að aðildarríkjunum bæri skylda til að grípa til allra nauðsynlegra ráðstafana til þess að tryggja beitingu og virkni bandalagsréttar og nefndi nokkur atriði sérstaklega sem hafa yrði í huga þegar þessi skylda væri nánar ákvörðuð:

-að bandalagsrétturinn hafi ekki sjálfur að geyma ákvæði um refsingar eða vísi um það til landsréttar. Þegar svo stendur á ákvarðast skyldan að sjálfsögðu af fyrirmælum viðeigandi bandalagsréttar (hér reglugerða),

-að það er undir aðildarríkjunum komið hverjum refsingum þau beita í tilefni af brotum á bandalagsrétti þegar bandalagsrétturinn hefur ekki sjálfur að geyma sérstök fyrirmæli um það,

-að aðgerðir aðildarríkjanna verða þó að vera sambærilegar þeim aðgerðum sem beitt er í landrétti vegna sambærilegra brota bæði að því er varðar málsmeðferð og efnisreglur,

-að aðgerðir aðildarríkjanna verða ávallt að vera virkar, skapa varnaðaráhrif og standast meðalhófsregluna.

Í framsöguerindinu verða rædd þau álitamál sem rísa varðandi auðkenndu orðin.

Farið er sérstaklega yfir mál EB dómstólsins 14/83 (Von Colson) og rædd þau sérstöku vandamál sem var við að glíma varðandi túlkun 6. gr. tilskipunar 76/207.

Loks verða rætt sérstök álitæfni sem því tengjast þegar tilskipanir hafa að geyma sérstök réttarhagræði fyrir launþega og fleiri aðila.

Viðurlög fylgi vinnuréttarbrotum

– Ísland brýtur EES-rétt

Undanfarin tæp tvö ár hafa orðið æ háværi raddir um að reglum á vinnumarkaði þurfi að fylgja viðurlög af einhverju tagi - til þess að tryggja rétta framkvæmd efnisreglna á hverjum tíma.

Ódýrara að brjóta reglur

Aðalfundur Bandalags háskólamanna (BHM) 1. apríl 2000 ályktaði í þessa veru og var þá ekki síst byggt á ítrekuðum dæmum um brot á vinnutímamarkaði aðila vinnumarkaðarins frá 23. janúar 1997 en hann kveður ekki á um nein viðurlög ef reglur um hámarksvinnutíma eða lágmarkshvöld eru brotnar. Þannig getur verið „óþýrara“ fyrir atvinnurekendur að brjóta gegn verndarákvæðum vinnutímamarkaðarins en að nýta lögmæt frávík samningsins og kjarasamninga. Ályktanir aðalfundar eru birtar á heimasíðu BHM.

Eins og bent hefur verið á í BHM-tíðindum hefur umboðsmaður Alþingis lagt til að starfsmannalög kveði á um miskabætur til handa þeim sem brotið er á þegar ráðið er í starf hjá ríkinu en miskabætur eru öðrum þræði viðurlög gagnvart hinum bótaskylda - í þessu tilvikinu ríkinu sem atvinnurekanda.

Ábendingar í umsögnum

Þá hefur í umsögnum BHM til Alþingis um lagafrumvörp oft verið bent á að ekki sé nægilegt að lögtaka efnislegar réttarbætur frá Evrópu heldur þurfi - bæði samkvæmt Evrópurétti og reynslunni innanlands - að tryggja að atvinnurekendur fari að reglum með því að brot leiði til einhvers konar viðurlaga. Sem dæmi má nefna umsagnir BHM um frumvarp til nýrra laga um hópuppsagnir og um lagafrumvarp um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna (sbr. umfjöllun í 2. tbl.) sem voru samþykkt sem lög frá Alþingi sl. vor.

Krafa í samningaviðræðum

Ennfremur hefur þessi krafa verið höfð uppi í viðræðum um að gildistaka með samningum reglur Evrópuréttar um réttindi og kjör launafólks. Sem dæmi má nefna Evróputilskipun um réttindi hluta-

vinnustarfsmanna en samningar um gildistöku hennar hafa enn ekki tekist enda þótt íslenska ríkið hafi verið skuldbundið til þess að ljá henni lagalegt gildi hinn 20. janúar á þessu ári!

Ágreiningur í EES-nefnd

Síðast en ekki síst hafa fulltrúi BHM og aðrir fulltrúar launafólks í Samráðsnefnd félagsmálaráðuneytisins og helstu samtaka á vinnumarkaði vegna samningsins um Evrópska efnahagssvæðið (EES-nefnd) ítrekað bent á að ekki sé nóg að gildistaka með lögum eða samningum ágætari efnisreglur Evrópuréttar um réttindi launafólks heldur þurfi að koma til viðurlög ef brotið er á launafólki. Fulltrúar atvinnurekenda hafa mótmælt þessu þar sem um sé að ræða einkaréttarlegar reglur.

Mótrök atvinnurekenda standast ekki - af tveimur ástæðum. Annars vegar er ekki um að ræða einkaréttarlegar reglur, sem gildi eingöngu milli einstaklinga eða annarra einkaaðila, heldur er mjög gjarnan um að ræða kröfur hins opinbera til lágmarksverndar launafólks - rétt eins og neytendur og aðrir hópar njóta sérstakrar verndar gegn þeim sem sterkari stöðu hafa. Hins vegar hefur ekki verið lagt til að bein refsivíðurlög verði tekin upp heldur févítí eða annars konar víðurlög sem aðrir en stjórnvöld gætu jafnvel innheimt eða fylgt eftir.

Skaðabætur ekki fullnægjandi úrræði

Eins og bent hefur verið á í EES-nefndinni, í frumvarpsumsögnum og í BHM-tíðindum oftast en einu sinni eru venjulegar skaðabætur ekki fullnægjandi úrræði í þessu sambandi. Í fyrsta lagi er það vegna aðstöðumunar launafólks og atvinnurekenda. Í öðru lagi er ekki ávallt unnt að sýna fram á beint fjártjón og oft er talið að miskabætur fyrir annað tjón

þurfi sérstaka lagaheimild. Í þriðja lagi er ekki auðvelt að sanna orsakartengsl milli brots á vinnuréttarreglu og tjóns einstaklings. Í fjórða lagi má nefna það sem kemur fram hér að neðan að umrædd viðurlög verða að skapa varnaðaráhrif.

Lagaprófessor tekur undir

Nú hefur prófessor í lögum við lagadeild Háskóla Íslands tekið undir með BHM og öðrum fulltrúum launafólks í þessu efni. Vegna ágreinings um þörf á eða skyldu til þess að setja viðurlagaákvæði í vinnuréttarreglur af EES-toga ákvað félagsmálaráðuneytið seint á síðasta ári að leita álits Stefáns Más Stefánssonar lagaprófessors um málið. Ráðuneytið og prófessorinn hafa gefið heimild sína til þess að fjalla um álitíð.

Virgni og varnaðaráhrif

Í áliti Stefáns Más Stefánssonar frá 13. desember 1999 um skyldur aðildarríkja EB/EES vegna lögfestingar tilskipana EB á sviði vinnuréttar kemur fram að aðildarríkjunum beri almennt að grípa til aðgerða gagnvart þeim sem brjóta fyrir mæli Evrópuréttar. Fram kemur í álitinu að það leiði af dómafrákvæmd Evrópu-dómstólsins að aðildarríkin geti valið hvaða viðurlögum er beitt enda séu aðgerðir aðildarríkjanna ávallt virkar, skapi varnaðaráhrif og gangi ekki of langt (meðalhófsregla). Telur prófessorinn þessar kröfur eiga jafnt við um EES-rétt og EES-ríki og í ESB.

Févíti kemur til greina

Prófessorinn nefnir oftast en einu sinni að févíti komi til greina sem viðurlagategund en það er eins konar sambland af refsingu og skaðabótum en mismunandi til hvers þær renna; ljóst er þó að féð gæti ekki runnið til ríkissjóðs ef hinn brotlegi atvinnurekandi er ríkisstofnun.

Alþingi hunsar ábendingar

Varðandi ofangreindan ágreining um hvort treysta megi eingöngu á almennar skaðabótareglur segir orðrétt í áliti prófessorsins:

„Það leiðir því nokkuð örugglega af framsögðu að það teldist brot á EB/EES rétti ef aðildarríkin létu einkaaðilum það algerlega eftir að ákveða hvort tiltekinni tilskipun væri fylgt eftir, t.d. með bótareglum eingöngu.“

Þrátt fyrir ítrekaðar ábendingar BHM í þessa veru hefur Alþingi í ýmsum nýlegum lögum látið nægja að kveða á um að brot gegn lögnum varði skaðabótum eftir almennum reglum. Þar með brýtur Ísland gegn EES-rétti og bitnar það á launafólki.

STARFSMANNARÉTTUR:

Gísli Tryggvason hdl.,
framkvæmdastjóri BHM,
skrifar





Félagsmálanefnd Alþingis
B.t. Hildar Njarðvík nefndarritara

Reykjavík, hinn 30. apríl 2001

Efni: Umsögn BHM um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (542. mál)

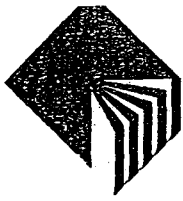
Vísað er til bréfs nefndarritara félagsmálanefndar, dags. 28. mars sl., varðandi umsögn um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (542. mál). Bandalagi háskólamanna (BHM) var veittur umbeðinn frekari frestur til 1. maí 2001 til þess að gefa umsögn. Eftirfarandi er umsögn BHM um frumvarpið eins og það liggur fyrir.

BHM hefur tvívegis – hinn 20. febrúar 1999 og 18. febrúar 2000 – gefið umsögn um frumvarp þetta á vinnslustigi hjá félagsmálaráðuneyti, í síðara skiptið ásamt BSRB og KÍ, auk óformlegra athugasemda í svonefndri samráðsnefnd ráðuneytisins um EES-mál með aðilum vinnumarkaðarins. Hefur að verulegu leyti verið komið á mótis við athugasemdir samtakanna og lýsir BHM ánægju með það. Af þeim sökum er ekki talin ástæða til þess að áréttu *skriflega* þær athugasemdir sem ekki hefur verið tekið tillit til.

BHM fagnar frumvarpinu og lýsir sérstakri ánægju með að í 10. gr. frumvarpsins er gert ráð fyrir aðild BHM að stjórn Vinnueftirlits ríkisins (VER) enda er BHM – sem heildarsamtök 24ra stéttarféлага háskólamanna – einu heildarsamtök launafólks sem hafa fram að þessu ekki átt fulltrúa í stjórn VER. Er slík aðild sérstaklega mikilvæg í ljósi breytts hlutverks vinnueftirlits og aukinnar áherslu á forvarnir og á nýja þætti í vinnuumhverfi. Þá er stjórnaraðild BHM mikilvæg forsenda þess að stjórn VER verði falið það hlutverk að skilgreina hvaða störf teljist sérstaklega áhættusöm eða feli í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, sbr. 5. mgr. g-liðar 5. gr frumvarpsins (56. gr. breyttra laga).

Virðingarfyllst,
f.h. stjórnar BHM,

Gísli Tryggvason,
framkvæmdarstjóri BHM.



Följ. 31

Félagsmálaráðuneytið
Bt Elínar Blöndal
Hafnarhúsinu v/Tryggvagötu
150 Reykjavík

Reykjavík, hinn 18. febrúar 2000

Efni: Sameiginleg umsögn BHM, BSRB og KÍ um vinnuskjal, dags 24. janúar 2000, sem drög að frumvarpi til laga um breytingu á lögum nr 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

I

BHM, BSRB og KÍ hafa borist til umsagnar framangreind drög og gera samtökin eftirfarandi sameiginlegar athugasemdir við þau.

IX kafli laganna felur öðrum þræði í sér lögfestingu á ákvæðum tilskipunar nr 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 sem hafa verið gildistekin með samkomulagi aðila vinnuámarkaðarins frá janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinutíma (vinnutímasamkomulag). Af þeim sökum verður að telja rétt að *lagatextinn* sjálfur taki mið af orðalagi vinnutímasamkomulagsins og tekur umsögnin mið af þeirri afstöðu um leið og gerðar eru tillögur um efni athugasemda í *greinargerð* með væntanlegu frumvarpi þar sem það á við. Áskilnaður er gerður til frekari athugasemda verði vikið frá orðalagi vinnutímasamkomulags í væntanlegum lagatexta.

Hér á eftir fylgja athugasemdir samtakanna um orðalag einstakra ákvæða í væntanlegu frumvarpi – þar sem það á við – svo og um efni athugasemda í *greinargerð* með væntanlegu frumvarpi.

1. gr (13. gr 146/1980)

1. mgr

Lagt er til að á eftir orðinu „vinnustað“ og á undan orðunum „eða öðrum forvörnum“ komi orðin „svo og viðveru lögreglu eða öryggisvarða þar sem það á við og nauðsynlegt er“.

2. mgr

Þar sem um er að ræða kröfu um sérþekkingu er rétt að í stað orðsins „bærra“ komi orðið „hæfra“.

3. mgr

Lagt er til að í stað orðanna „til reiðu“ komið orðið „aðgengilegt“.

4. mgr

Til samræmis við 2. mál 1. mgr („þátta í vinnuumhverfinu“) er eðlilegt að í stað orðsins „starfseminni“ komi orðið „vinnuumhverfi“.

5. mgr

Álitamál er hvaða tilgangi það á að þjóna að stjórn Vinnueftirlits ríkisins setji nánari reglur um *starfsemi* ráðgefandi aðila skv. 2. mgr – fræmur en hlutverk þeirra í þessu sambandi.

2. gr (24. gr 146/1980)

Lýst er ánægju með þetta ákvæði.

4. gr (fyrirsögn IX. kafla 146/1980)

Eins og í athugasemdum BHM, dags 20. febrúar 1999, við vinnuskjal III, dags 18. febrúar 1999, sem hjálagðar eru í afriti er lagt til – með sömu röksemdum og áður – að fyrirsögnin hljóði svo:

„Lágmarkshvildartími, frídagar og hámarksvinnutími.“

a-liður 5. gr (52. gr A í 146/1980)

3. tl

Aðallega er lagt til að notað verði sama orðalag og í ákvæði 2.3 í vinnutímasamkomulaginu, þe 23:00 – 6:00.

Til *vara* er lagt til – eins og í athugasemdum BHM, dags 20. febrúar 1999, við vinnuskjal III, dags 18. febrúar 1999, með sömu röksemdum og þar greinir – að á eftir orðinu „nær“ og á undan orðinu „frá“ komi orðin „undir öllum kringumstæðum“ eða skammstöfunin „a.m.k.“ Til viðbótar þeim röksemdum má nefna að setningin í núverandi frumvarpsdrögum gengur ekki rökfræðilega upp þar sem 7 klukkustundir rúmast augljóslega ekki innan tímabilsins 24:00-5:00 sem aðeins er 5 klukkustundir að lengd.

5. tl

Ekki er gert ráð fyrir orðalagsbreytingu á væntanlegum lagatexta – enda er orðalagið samhljóða ákvæði 2.5 í vinnutímasamkomulaginu – en lagt er til að í athugasemdum með ákvæðinu í greinargerð með væntanlegu frumvarpinu verði tekin afdráttarlaus afstaða til þess hversu stutt slíkt tiltekið tímabil „sem mælt er í dögum eða vikum“ geti orðið (td ekki skemmra en 10 dagar) eða hversu oft í mánuði megi skipta um kerfi (td eigi oftari en þrisvar). Rökin fyrir þessu er að í samráðsnefnd um vinnutíma og á öðrum vettvangi hefur mjög borið á misnotkun stuttra, tíðra og óskipulagðra vaktaskipta, sbr til hliðsjónar fráviksheimild 1. mál a-liðar 13. gr vinnutímasamkomulagsins sem er svohljóðandi:

„Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvildartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti.“

b-liður 5. gr (52. gr B í l 46/1980)**2. tl**

Lýst er ánægju með lokamálslið 2. tl.

3. tl

Lýst er ánægju með lokamálslið 3. tl en þar hefur þó misritast 60. gr í stað 57. gr.

Í athugasemdum við 5. gr frumvarpsins, nánar tiltekið b-lið 3. tl (52. gr. B), virðist gæta nokkurs misskilnings. Þar kemur eftirfarandi fram:

„Ástæða þykir til að taka sérstaklega fram að þeir sem falla undir ákvarðanir kjaranefndar, sbr. 2. mgr 8. gr laga nr. 120/1992, um kjaradóm og kjaranefnd, falli ekki undir vinnutímaákvæðin. Undir ákvarðanir kjaranefndar falla embættismenn skv. skilgreiningu laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, aðrir en þeir sem falla undir ákvarðanir Kjaradóms, þ.e. lögreglumenn, tollverðir og fangaverðir. Kjaranefnd ákveður einnig laun og starfskjör heilsugæslulækna og prófessora, enda verði talið að þeir gegni þeim störfum að aðalstarfi.“

Af þessari setningu má skilja að lögreglumenn, tollverðir og fangaverðir taki laun samkvæmt ákvörðunum kjaranefndar. Samtökin vilja leiðrétta þennan misskilning, en framangreindir embættismenn hafa sammingsrétt samkvæmt lögum um kjarasamning opinberra starfsmanna. Lögreglumenn, tollverðir og fangaverðir hafa sammingsrétt, sbr orðalag 39. gr laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur og sbr 2. mgr 8. gr laga nr. 120/1992, um kjaradóm og kjaranefnd.

4. tl

Í 5. gr draganna, nánar tiltekið b-lið 4. tl (52. gr B), kemur fram að ákvæði IX kafla um hvíldartíma, frídaga og hámarksvinnutíma taki ekki til sérstakra aðstæðna sem tengjast tiltekinni starfsemi hins opinbera, svo sem lögreglu eða starfsemi á sviði almannavarna. Samtökin vilja tryggja það að þarna sé ekki verið að þrengja að rétti lögreglunnar. Til að fyrirbyggja allan misskilning telja samtökin nauðsynlegt að það komi skýrar fram í framangreindum tölulið og athugasemdum við töluliðinn að lögregla heyrir undir þennan kafla laganna, nema þegar um er að ræða sérstakar aðstæður sem tengjast starfsemi hins opinbera, sbr 2. mgr 1. gr vinnutímasamkomulagsins.

c-liður 5. gr (52. gr B í l 46/1980)**1. mgr**

Ekki er gert ráð fyrir orðalagsbreytingu á væntanlegum lagatexta – enda er orðnotkun sú sama og í ákvæði 3 í vinnutímasamkomulaginu – en lagt er til að í athugasemdum með ákvæðinu í greinargerð með væntanlegu frumvarpinu verði tekin af tvímæli um það grundvallaratriði að „hvíld skuli (að jafnaði) koma í kjölfar vinnulotu eða eftir síðustu útkallsvakt og að næturlagi verði því við komið“ enda hefur borið á misskilningi og misnotkun í þessu efni. Röksemdin fyrir þessu er að í 3. mgr 18. gr tilskipunar 93/104/EB er kveðið á um að ekkert í tilskipuninni megi nota til þess að draga úr vernd starfsmanna en í kjarasamningum fram til ársins 1997 var ákvæði á borð við þetta (úr ákvæði 2.4.1 í kjarasamningi Félags íslenskra náttúrufræðinga):

„Hafi starfsmaður ekki fengið samfellda hvíld í a.m.k. 8 klst. vegna yfirvinnu eða hvers konar útkalla, ber honum 8 klst. hvíld frá því að útkalli eða yfirvinnu lýkur þar til hann

mætir til reglubundinnar vinnu á ný án skerðingar á nokkrum þeim reglubundnu launum sem hann hefði fengið greidd.“

Yrði sú túlkun ofan á að veita mætti 11 eða 8 klst samfellda daglega hvíld hvenær sem er sólarhringsins – td fyrri hluta mánudags og síðan síðari hluta þriðjudags eftir tvær 13 klst vinnulotur – væri ljóst að tilskipunin hefði rýrt vinnuumhverfi Íslendinga verulega með skertri hvíldarvernd.

3. mgr

Lagt er til að í stað orðsins „ófyri séðra“ í a-lið komi orðið „ófyri sjáanlegra“ enda væri annars um að ræða lögverndað skálkaskjól fyrir þá stjórnendur sem ekki sjá fyrir það sem sjá ætti fyrir.

4. mgr

Aðallega er lagt til að síðari málsliður 4. mgr verði felldur brott þar sem þetta ákvæði er ekki að finna í vinnutímasamkomulaginu þó að það sé bein þýðing á ákvæði í 3. mgr 17. gr tilskipunar 93/104/EB. Telja verður eðlilegra að aðilar vinnutímasamkomulagsins semji sjálfir sín á milli um slíkt frávik ásamt öðrum hugsanlegum breytingum á samkomulaginu í stað þess að löggjafinn hlutist beinlínis til um það í lagatexta. Ekki verður séð að knýjandi þörf sé til þess að svipta ótiltekna hópa við óljósar aðstæður rétti til samsvarandi hvíldar síðar eins og síðari málsliður 4. mgr gerir ráð fyrir.

Að öðrum kosti er til vara óskað eftir upplýsingum um hvaða „einstaka gildandi kjarasamningar“ geri ráð fyrir slíku frávik og lagt til að skýrt verði nánar í lagatexta eða athugasemdum í greinargerð

1. hvað átt er við með „hlutlægum ástæðum“ og
2. hvers konar vernd sé talin „viðeigandi“ í stað samsvarandi hvíldar síðar.

e-liður 5. gr (54. gr í l 46/1980)

3. mgr

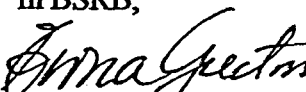
Lagt er til að annað hvort verði notað sama orðalag og í 2. mgr c-liðar 13. gr vinnutímasamkomulagsins eða að skýrt verði hver munurinn er á fyrri og síðari málslið 3. mgr e-liðar 5. gr í frumvarpsdrögum. Verði bæði ákvæðin látin standa verður að telja eðlilegt að fyrirvarinn „að jafnaði“ í fyrri málslið falli brott.

9. gr (74. gr í l 46/1980)


Eðlilegt er að svo stór heildarsamtök sem BHM og KÍ eru samtals (á fjórtánda þúsund félagsmenn í aðildarfélögum þeirra) fari sameiginlega með tilnefningarrétt að því er varðar einn fulltrúa í stjórn Vinnueftirlits ríkisins.

Virðingarfyllst,


fh BSRB,


Erna Guðmundsdóttir,
lögfræðingur BSRB.

fh BHM,


Gísli Tryggvason,
framkvæmdarstjóri BHM.

fh KÍ


Eiríkur Jónsson,
formaður KÍ.

Sálfélagslegir áhættuþættir

- vaxandi áhersla meðal háskólamanna

Heildarsamtök háskólamanna á Norðurlöndum eru sammála um að bregðast þurfi við aukinni sálfélagslegri áhættu á vinnustað. Í þessari stuttu grein er ætlunin að lýsa lauslega þeim mismunandi áherslum sem lagðar eru og hvaða úrræði koma til greina. Meðal sjónarmiða eru meiri pólitísk áhersla á þetta innan ESB og sjálfræði einstakra starfsmanna. Ítarlegri grein er að finna á heimasíðu BHM (bhm.is).

Frumkvæði Finna og mismunandi áherslur

Á árlegum fundi forystufólks heildarsamtaka háskólamanna á Norðurlöndunum í nóvember sl. var kynnt frumkvæði AKAVA, systursamtaka Bandalags háskólamanna (BHM) í Finnlandi, í málefnum sem varða sálfélagslegt vinnuumhverfi starfsmanna. Meginpólarnir voru annars vegar áhrif starfsmanna sjálfra og sjálfstæði þeirra sem takmarkaðist þó af stífum ytri römmum, svo sem tímafrestum. Hins vegar var bent á miðstýrð úrræði á borð við Evrópulöggjöf

Sjálfræði í starfi lykilorðið

Aukin áhersla á sálfélagslega þætti vinnuumhverfis kom einnig fram á þingi norrænna heildarsamtaka háskólamanna í Visby á Gotlandi sem haldið var í ágúst 2001. Í erindi um forsendur fyrir vellíðan menntamanna í starfi var niðurstaðan að frelsi og sjálfræði innan síns verksviðs - sjálfræði (diskretion) - væri lykilorðið til þess að háskólamönnum tækist að bregðast við stöðugum breytingum í verksviði og skipulagi þar sem þeir starfa. Bent var á að munurinn á þeim, sem væru streittir og þreyttir, og þeim, sem væru það ekki, væri ekki vinnumagnnið heldur vinnugleðin og vinnufrelsið (sjálfræði). Þá var rætt um áhættuna af stöðugu aðgengi að starfsmönnum með aukinni tækni. Sjá nánar ítarlegri grein á heimasíðu BHM: <http://www.bhm.is/utgafa/grein-ar/default.asp>.

Einelti og andleg vanlíðan starfsmanna á vinnustað

Af áherslum innanlands má nefna að miðstjórn BHM setti í haust á fót vinnuhóp um einelti og andlega vanlíðan

starfsmanna á vinnustað og hefur hópurinn hist reglulega. Hópurinn hefur undirbúið tillögur til miðstjórnar BHM um verklag þegar mál af þessu tagi koma upp en það færast í aukana að leitast sé til aðildarfélaga BHM um úrlausn mála þar sem lögfræðileg ráðgjöf eða aðgerðir leysa ekki vandann. Meðal þess sem vinnuhópurinn hefur skoðað er hvort og hvernig unnt er að handleiða aðildarfélög BHM í vinnslu slíkra mála og hvernig verklagið skuli vera þegar annar/einn aðili máls tengist persónulega einhverjum í forystu lítils stéttarfélags.

Í janúar munu fulltrúar vinnuhópsins hitta fulltrúa fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og launanevndar sveitarfélaga til þess að ræða fyrirbyggjandi úrræði sem vinnuveitendur hafa hagsmuni af að skapa.

Fagleg hjálp við starfslok

Því miður leiðir einelti og andleg vanlíðan stundum til þess að starfsmaður segir sjálfur upp. Af öðrum úrræðum sem standa opinberum starfsmönnum innan BHM til boða má nefna að Styrktar-sjóður BHM. „Styrkir meðferð, allt að fimm skipti, hjá fagmanni til að vinna úr áfalli í kjölfar óvæntra starfsloka.“

Kjarasamningsákvæði um atvinnusjúkdóma

Auk þessa fjárhagslega úrræðis má nefna réttindi sem felast í kjarasamningum aðildarfélaga BHM. Með samkomulagi sem BHM gerði ásamt BSRB og KÍ við ríki og sveitarfélög hinn 24. október 2000 var samið um að frá og með 1. janúar 2001 yrði veikindaréttur samræmdur og bundinn í kjarasamninga hjá opinberum starfsmönnum og aukinn að því leyti að í ákvæði 2.2.1-2 í samkomulaginu (ákvæði 12.2.1-2 í flestum kjarasamningum) er nú kveðið á um viðbótarrett fyrir flesta opinbera starfsmenn. Nýi rétturinn felur í sér að auk forfallalauna vegna annarra veikinda og slysa stofnast sérstakur réttur til dagvinnulauna samkvæmt kjarasamningi í 13 vikur „ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi.“ Í sumum tilvikum er hægt að hugsa sér að ein-



elti, áreiti eða önnur andleg vanlíðan sem rekja má til vinnuumhverfis falli undir óvinnufærni vegna atvinnusjúkdóms - sem vonandi er ekki varanlegur.

Í þessum reglum kjarasamnings er hins vegar einnig kveðið á um að laun „greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.“ Forfallalaunin bæta því aðeins það tjón sem starfsmaður verður fyrir meðan forföll frá starfi vara.

Hugsanleg skaðabótaskylda

Þegar starfssambandi lýkur - og ekki er lengur unnt að tala um forföll - getur hins vegar verið að fyrrverandi starfsmaður sé enn óvinnufær vegna atvika sem hugsanlega geta talist stafa af „vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi.“ Í alvarlegri tilvikum er hugsanlegt að vinnuveitandi sé til viðbótar við greidd forfallalaun skaðabótaskyldur vegna fjártjóns og hugsanlegs miska sem þáverandi starfsmaður beið vegna atvika sem vinnuveitandi bar ábyrgð á - ef unnt er að sýna fram á sök yfirmanns eða stofnunar í heild, þ.m.t. vegna beinna aðgerða eða athafnarleysis yfirmanna og jafnvel samstarfsmanna. Á þetta hefur þó ekki reynt fyrir íslenskum dómstólum svo vitað sé og á brattann er að sækja í slíkum málum. Því er brýnt að gefa gaum fyrirbyggjandi aðgerðum eins og minnst var á í fyrri hluta greinarinnar.

VINNUVERND:

Gísli Tryggvason hdl.,
framkvæmdastjóri BHM,
skrifar

