



Lífið í vinnunni

Upplegg fyrir ársfund ASÍ 2004
Samþykkt í miðstjórn ASÍ 22. september 2004

Efnisyfirlit:

Inngangur

Lífið í vinnunni

Mikilvægi vinnunnar

Hlutverk verkalýðshreyfingarinnar

Starfið hefur skilað árangri

Gömul - og ný og breytt verkefni

Hverju þarf að breyta – hvað á að bæta ?

Lífið í vinnunni – verkfærin:

Löggjöf – opinber reglusetning:

Samningar aðila vinnumarkaðarins:

Rannsóknir, fræðsla og sérfræðipekking:

Í deiglunni hér á landi m.a.:

Verkefni verkalýðshreyfingarinnar

Næstu áfangar í vinnunni

Fram að ársfundi ASÍ 2004:

Ársfundur ASÍ 2004 og framhald hans:

Ársfundur ASÍ 2005:

Langtímamarkmið:

Ársfundur ASÍ 2004:

Inngangur

Á fundi miðstjórnar ASÍ 21. janúar 2004 var ákveðið að annað helsta viðfangsefni ársfundar ASÍ 2004 sem undirbúið yrði af hálfu miðstjórnar skyldi vera umfjöllun og undirbúningur undir stefnumótun á vettvangi Alþýðusambands Íslands er varðaði „Lífið í vinnunni“.

Með „Lífinu í vinnunni“ er átt við þá þætti sem hafa áhrif á líðan launafólks í vinnunni, ef frá eru talin launamálin í þrengstum skilningi, og möguleika verkalýðshreyfingarinnar og starfsmanna sjálfra til að hafa áhrif á þá þætti sem þar skipta máli. Þeir þættir varða m.a.:

- Umhverfi vinnunnar og vinnustaðinn,
- Vinnan, skipulag vinnunnar og vinnufyrirkomulag, og
- Samskipti og félagsleg tengsl á vinnustað.

Þannig tekur viðfangsefnið „lífið í vinnunni“ á þáttum sem falla undir vinnuvernd í víðasta skilningi, auk þátta sem samkvæmt hefðbundnum skilningi standa þar nærri.

Jafnframt verði hugað að samhengi framangreindra þátta og launa- og kjaramála í þrengri skilningi annars vegar og samþættingu vinnunnar og einkalífs hins vegar.

Framangreind nálgun byggir á því að starf stéttarfélaganna og verkalýðshreyfingarinnar í náinni framtíð muni beinast að þremur nátengdum þáttum:

- Hefðbundinni launa- og kjarabaráttu,
- Að auka gæði vinnunnar, vinnuumhverfis og vinnustaðarins - „lífsins í vinnunni“, og
- Hafa mótandi áhrif á samfélagið með samþættingu efnahags-, atvinnu- og félagsmála og með því að efla og treysta velferðarkerfið.

Hér á eftir er leitast við að leggja grunn að umræðu um framangreint efni fram að ársfundi ASÍ 2004 og á ársfundinum sjálfum. Þá eru settar fram hugmyndir um það með hvaða hætti megi vinna málið áfram.

Lífið í vinnunni

Mikilvægi vinnunnar

Vinnan og virk þátttaka á vinnumarkaði er einn mikilvægasti þátturinn í lífi sérhvers einstaklings.

Sjálfsímynd og sjálfsvitund einstaklingsins og viðhorf annarra til hans mótast í ríkum mæli af starfi hans og stöðu á vinnumarkaði. Þannig verður ekki með góðu móti skilið á milli einstaklingsins og starfa hans. Þetta lýsir sér best í því að almennt er starf eða starfsheiti það sem fyrst er spurt um og helst er notað til að auðkenna viðkomandi.

Einstaklingar verja drjúgum hluta ævinnar við að undirbúa sig undir þátttöku á vinnumarkaði og síðan í starfi sínu og í tengslum við það. Tölur sýna að þegar fólk er virkast á vinnumarkaði, ver það að jafnaði um helmingi vökutímans í vinnunni og almennt lengri tíma en með fjölskyldu sinni, svo dæmi séu tekin. Þetta á sérstaklega við hér á landi, þar sem atvinnuþátttaka er meiri en annars staðar í Evrópu hjá báðum kynjum og í öllum aldurshópum og þar sem vinnutími er lengri en annars staðar gerist í Evrópu og í þeim löndum sem við bera okkur saman við. Stytting vinnutímans hlýtur að vera eitt mikilvægasta viðfangsefni verkalýðshreyfingarinnar á næstu árum þar sem að markmiði verðig að vinnutími verði ekki lengri en í samanburðarlöndunum.

Þegar mikilvægi vinnunnar fyrir sjálfsímyndina og sá langi tími sem Íslendingar verja í vinnunni eru höfð í huga, ætti ekki að koma á óvart að við upplifum tilveruna enn frekar í gegnum starfið og það sem fram fer á vinnustaðnum.

Þá liggur fyrir að líðan okkar í starfi og á vinnustað hefur mikil áhrif á líðan okkar almennt, viðhorf til lífsins og samskipti okkar við aðra, ekki síst fjölskylduna og okkar nánustu.

Rannsóknir sýna að þegar fólk líður vel í vinnunni og á vinnustað þá hefur slíkt mikilvæg jákvæð áhrif á sjálfsímynd, samskipti við aðra og alla hegðun viðkomandi. Á sama hátt hefur vanlíðan í vinnu og á vinnustað neikvæð áhrif á sjálfsímynd og daglegt líf fólks. Þannig lita vinnan og vinnustaðurinn allt líf launafólks og líðan. Sama gildir um samþættingu atvinnuþátttöku og einkalífs. Þegar vel tekst til við að flétta þetta tvennt saman, skapast jafnvægi sem tryggir betur lífsgæði einstaklingsins. Árekstarar og átök á milli þessara þátta valda að sama skapi togstreitu og vanlíðan.

Hlutverk verkalýðshreyfingarinnar

Hlutverk verkalýðshreyfingarinnar er að vinna að hagsmunum félagsmanna sinna og launafólks almennt. Kjarninn í starfi stéttarfélaga hefur alltaf verið

að berjast fyrir bættum kjörum og auknum réttindum félagsmanna sinna. Þetta hafa stéttarfélögin gert með því að hafa áhrif á þau kjör og réttindi sem launafólk starfar við á hverjum tíma og móta og þróa samfélag samstöðu og velferðar fyrir alla.

Hlutverk verkalýðshreyfingarinnar er í grunninn það sama og í upphafi. Nú hefur hins vegar margt breyst hvað varðar það umhverfi sem stéttarfélögin hér á landi starfa í, stöðu launafólks á vinnumarkaði og allt umhverfi vinnunnar. Það þýðir jafnframt að verkalýðshreyfingin stendur frammi fyrir nýjum aðstæðum og nýjum úrlausnarefnum varðandi „lífið í vinnunni“.

Starfið hefur skilað árangri

Starf verkalýðshreyfingarinnar hefur skilað miklum ávinningum á mörgum sviðum sem mikilvægt er að halda á lofti og verja.

- Viðurkenndur er réttur launafólks til að stofna og starfrækja verkalýðsfélög sem komi fram fyrir þess hönd í samskiptum við atvinnurekendur og stjórnvöld.
- Viðurkennt er að stéttarfélögin og verkalýðshreyfingin hafi mikilvægu hlutverki að gegna við að móta og þróa vinnumarkaðinn hér á landi.
- Réttur stéttarfélaga til að semja um kaup og kjör er viðurkenndur sem grundvallarmannréttindi. Sama gildir um rétt stéttarfélaganna til að aðstoða félagsmenn sína í samskiptum við atvinnurekendur og stjórnvöld.
- Samfélagið viðurkennir að stéttarfélög og verkalýðshreyfingin geti og eigi að hafa áhrif á umhverfi vinnunnar og vinnustaðinn, skipulag vinnunnar og það samfélag sem vinnustaðurinn er.
- Fyrir áhrif verkalýðshreyfingarinnar og bandamanna hennar hafa verið settar margháttáðar reglur sem miða á því að bæta umhverfi vinnunnar og aðbúnað á vinnustað, vinnuna sjálfa, skipulag hennar og vinnustaðinn sem samfélag. Þetta gildir um löggjöf og reglusetningu af ýmsu tagi og ákvæði kjarasamninga er varða framangreinda þætti.

Engum dettur í hug í alvöru að líkja saman kjörum og aðstæðum launafólks nú og í árdaga verkalýðshreyfingarinnar. Það gildir hvort heldur fjallað er um öryggi og aðstöðu á vinnustað, aðbúnað og vinnutíma, eða samfélagið á vinnustað, stöðu og réttindi starfsmanna. Flest hefur þar breyst til batnaðar og á mörgum sviðum eru breytingarnar byltingarkenndar. Þannig má fullyrða að gæði vinnunnar hafi almennt aukist og allur aðbúnaður og vinnuaðstæður batnað til muna. Árangurinn af þessari þróun sést m.a. í því að verulega hefur dregið úr þáttum eins og vinnuslysum og mörgum álagssjúkdómum við vinnu. Á sama tíma hafa ný vandamál komið upp sem taka þarf á, m.a. aukin streita og einhæfni starfa.

Gömul - og ný og breytt verkefni

Mikilvægt er að hafa ávallt hugfast að þeir margvíslegu ávinningar sem náðst hafa eru afrakstur af miklu starfi og baráttu sem kostað hafa fórnir og einnig oft átök. Nauðsynlegt er að verja þessa ávinninga og treysta þau réttindi sem á þeim hvíla.

Jafnframt liggur fyrir að margt er enn óunnið varðandi réttindi og hagsmuni launafólks við að bæta „lífið í vinnunni“. Þannig hafa ný viðfangsefni komið í ljós samhliða því sem önnur hafa verið leyst.

Þá hafa breytingar í þjóðfélaginu og á vinnuaðstæðum, skipulagi vinnunnar og samfélaginu á vinnustað í tengslum við tæknibreytingar og nýjar stjórnunaraðferðir í fyrirtækjum, alþjóðavæðingu og (hlutabréfa)markaðsvæðingu fyrirtækja skapað nýjar aðstæður og ný úrlausnarefni.

Í ljósi breyttra aðstæðna og nýrra verkefna er einkar mikilvægt að verkalýðshreyfingin endurmeti stöðugt verkefni sín og starfsaðferðir til að tryggja sem bestan árangur við að auka lífsgæði félagsmanna sinna í vinnunni. Í þeim skilningi þurfa verkalýðsfélög, fremur enn nokkru sinni fyrr, að skilgreina sig sem lífsgæðafélög. Mikilvægur þáttur þeirra lífsgæða eru gæði „lífsins í vinnunni“. Markmiðið er að fólk búi við hóflegan vinnutíma, líði vel í vinnunni og á vinnustað, hafi verkefni við hæfi sem unnin eru við góðar aðstæður og að vinnuframlag sé metið að verðleikum.

Mikilvægur þáttur „lífsins í vinnunni“ er að launafólki séu sköpuð skilyrði til að þróast í starfi, takast á við ný verkefni eða skipta um starfsvettvang ef aðstæður krefjast eða það vill einfaldlega breyta til. Þannig er öflug og góð símenntun órjúfanlega tengd „lífinu í vinnunni“.

Ný og breytt viðfangsefni tengjast m.a. aukningu óhefðbundinna ráðningarforma, s.s. hlutastörfum, tímabundnum ráðningarsamningum, fjarvinnu, (launa)verktöku og óskráðri/svartri atvinnustarfsemi. Nýjar og harðari stjórnunaraðferðir og kröfur um aukna hagræðingu og framleiðni fela í sér breytinga á vinnunni og vinnuskipulagi og auka álag á starfsfólk. Samhliða er vaxandi tilhneiging hjá fyrirtækjum til safna og nýta margvíslegar persónuupplýsingar um starfsmenn við eftirlit og ákvarðanatöku. Þessar breytingar hafa átt þátt í að auka skilning á mikilvægi sál-félagslegra þátta, bæði við skipulagningu vinnunnar og í samfélaginu á vinnustaðnum. Alþjóðavæðingin, aukinn fjöldi útlendinga á íslenskum vinnumarkaði og fjölmennningarlegt vinnumhverfi kalla á viðbrögð og nýjar lausnir um vinnustöðum. Sama gildir um möguleika eldra fólks og fólks með skerta starfsorku á vinnumarkaði til að fylgja breytingum í atvinnulífinu.

Nátengdir eru síðan aðrir þættir og önnur viðfangsefni. Örar breytingar í atvinnulífinu og á störfum og skipulagningu vinnunnar kalla á að skilgreint verði upp á nýtt hvað átt er við með því að fólk sé virkt á vinnumarkaði. Þar þarf að skoða heildstætt samspil atvinnuþátttöku, tímabila án starfs - atvinnuleitar, endur- og eftirmenntunar og einkalífs, s.s. vegna fjölskylduábyrgðar, fæðingar- og foreldraorlofstöku og einstaklingsþróunar.

Hverju þarf að breyta – hvað á að bæta ?

Hvaða úrlausnarefni falla undir „lífið í vinnunni“? Hvaða þættir eru það sem fjalla á um og hafa áhrif á?

Skipta má úrlausnarefnunum í þrennt:

Umhverfi vinnunnar/vinnustaðinn:

Þættir sem hafa áhrif á líðan við vinnu og framkvæmd vinnunnar eins og lýsing, hitastig, gæði andrúmslofts, starfsaðstaða að öðru leyti (s.s. stólar, borð og tölvuskjái), öryggisbúnaður í víðasta skilningi og öryggismerkingar, starfsmannaaðstaða o.fl.

Vinnan og skipulag hennar:

Þættir eins og vinnutími, vaktavinna, hvíldarhlé, frídagar, einhæfni/fjölbreytni starfa, andlegt og/eða líkamlegt álag, vinnuskipulag er tengist launakerfum, möguleikar starfsmanna á að hafa áhrif á skipulagningu og framkvæmd vinnunnar, samvinna við framkvæmd verkefna, stjórnunarábyrgð o.fl.

Samskipti á vinnustað – samfélagið á vinnustað:

Þættir eins og vinnustaðamenning og samskiptareglur, samskipti og samstarf á vinnustað, varnir gegn ofbeldi, áreiti og einelti á vinnustað.

Þær hættur sem sérstaklega þarf að varast og tengjast vinnuumhverfinu, vinnuskipulaginu og vinnustaðnum eru:

- Vinnuslys, af öllu tagi,
- Atvinnusjúkdómar,
- Líkamlegt álag sem veldur vanlíðan, s.s. bakverkir og stoðkerfissjúkdómar, vöðvabólgur, gigt, hjarta- og æðasjúkdómar o.fl.,
- Andlegt álag sem veldur vanlíðan, s.s. vinnustreita, kvíði, þunglyndi, svefnerfiðleikar, geðraskanir, kulnun í starfi o.fl.,
- Einelti, áreiti og ofbeldi á vinnustað.

Markmiðið er að gera „lífið í vinnunni“ betra og innihaldsríkara og gefa starfsmönnum um leið tækifæri til að þróast í starfi, þróast með starfinu og þróast til nýrra starfa.

Lífið í vinnunni – verkfærin:

Mikil þróun og framfarir hafa orðið varðandi þekkingu á áhættuþáttum og jákvæðri uppbyggingu varðandi vinnustaðinn og skipulag vinnunnar, þau atriði sem mestu skipta varðandi líðan fólks í vinnunni og samhengi vinnunnar og einkalífs. Í þessum efnum getur verkalýðshreyfingin hér á landi lært mikið af rannsóknum og þróunarstarfi annars staðar í Evrópu, einkum og sér í lagi annars staðar á Norðurlöndum. Þá hefur þekking hér innanlands á þessu sviði vaxið mjög á síðustu árum.

Í annan stað hafa orðið miklar breytingar og framþróun á löggjöf og reglum sem gilda um vinnustaðinn, umhverfi vinnunnar og vinnuna sjálfa.

Á engu sviði hafa áhrif Evrópusamvinnunnar og samningsins um Evrópska efnahagssvæðið verið jafn mikil og á íslenskum vinnumarkaði, til hagsbóta fyrir launafólk.

Löggjöf – opinber reglusetning:

- Lög um stéttarfélög og vinnudeilur
- Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla
- Lög um persónuvernd
- Lög um tímabundnar ráðningar
- Lög um hlutastörf
- Lög um evrópsk samstarfsráð
- Reglugerð um húsnæði vinnustaða
- Reglugerð um vinnu barna og ungmenna
- Reglugerð um réttarstöðu þungaðra kvenna

Sértækar reglur s.s.:

- Reglur um skjávinnu
- Reglur um birgðar
- Reglur um öryggismerkingar
- O.fl.

Samningar aðila vinnumarkaðarins:

- Samningar um skipulag vinnutíma og hvíldartíma
- Vinnustaðasamningar og samningsákvæði um vinnustaðapátt kjarasamninga
- Kjarasamningsákvæði um trúnaðarmenn, öryggis- og aðbúnaðarmál, o.fl.
- Samningur um réttindi starfsmanna í hlutastörfum
- Leiðbeiningar um undirbúning og framkvæmd vinnurannsókna, frá 1972, endurnýjaðar 1983.
- O.fl.

Rannsóknir, fræðsla og sérfræðipekking:

- Rannsóknir á vegum Vinnueftirlitsins o.fl. á sviði vinnuverndar
- Aukin fræðslustarfsemi á vegum verkalýðshreyfingarinnar, Vinnueftirlitsins og einkaaðila sem miðar að því að verjast ýmsum hættum og auka gæði „lífsins í vinnunni“.
- Þjónusta fyrirtækja á sviði starfsmanna heilsuverndar

Í deiglu á hér á landi m.a.:

- Reglugerð um heilsuvernd á vinnustað
- Reglugerð um varnir gegn einelti á vinnustað
- Samningar/löggjöf um rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs
- Samningur um fjarvinnu
- Samningur um varnir gegn vinnustreitu

Verkefni verkalýðshreyfingarinnar

Þau verkefni sem Alþýðusamband Íslands og aðildarsamtök þess standa frammi fyrir eru að:

- Efla vitund og skilning stéttarfélaganna og launafólks á þeim möguleikum sem eru til að bæta „lífið í vinnunni“ og mikilvægi þess að eiga frumkvæði og leggja af mörkum starf á þessu sviði.
- Forgangsraða áherslusviðum og verkefnum til þess að starfið af hálfu verkalýðshreyfingarinnar verði markvisst og árangursríkt og skilgreina jafnframt hlutverk ASÍ, landssambandanna og aðildarfélaganna í þessu starfi.
- Kynna fyrir starfsfólki stéttarféлага, trúnaðarmönnum og launafólki öllu þau verkfæri sem þegar eru fyrir hendi til að bæta „lífið í vinnunni“ og hvernig megi nota þau.
- Fylgjast með þróuninni erlendis og draga lærdóma af því sem þar gerist fyrir starfið hér á landi.
- Leita samstarfs við opinberar stofnanir, fyrirtæki og einstaklinga sem láta sig málin varða og samtök atvinnurekenda um kynningu, fræðslu og verkefni er miða að því að bæta „lífið í vinnunni“.
- Setja fram ákveðin mælanleg markmið og fylgja þeim eftir í starfi. Þau geta t.d. tengst þróun/styttingu vinnutíma, skipulagðri starfsmannaheilsuvernd á vinnustöðum, fækkun vinnuslysa, auknu jafnrétti til launa, auknum áhrifum starfsmanna á skipulag vinnunnar, bættri stöðu tímabundið ráðinna starfsmanna, bættri stöðu útlendinga á vinnumarkaði, o.fl.

Markmiðið er að stéttarfélagin og launafólkið sjálft hafi meira um það að segja en nú, hvernig vinnuaðstæður, vinnustaðurinn og vinnan sjálf og skipulagning hennar þróast og að viðurkennt verði að þessir þættir og áhrif starfsmanna á mótun þeirra varði beint hagsmuni launafólks.

Næstu áfangar í vinnunni

Fram að ársfundum ASÍ 2004:

Undirbúa umfjöllun um „lífið í vinnunni“ á ársfundum ASÍ 2004. Það gildir um framsögu, málstofur um einstaka þætti og umræður á ársfundinum.

Ársfundur ASÍ 2004 og framhald hans:

- Afla frekari þekkingar á viðfangsefninu og fá innlegg frá fræðimönnum og sérfræðingum.
- Afla samstarfsaðila við stefnumótun og framkvæmdaáætlun.
- Hvetja til umræðu og stefnumótunar í málaflokknum á vettvangi verkalyðshreyfingarinnar.

Ársfundur ASÍ 2005:

- Móta heildstæða stefnu í málaflokknum sem tekur mið af bestu þekkingu á þessu sviði, þróuninni í nágrannaríkjunum og aðstæðum hér á landi.

Langtíamarkmið:

- Þróa frekar stefnumótun og aðgerðir á þessu sviði.

Markmiðið er að Alþýðusamband Íslands og aðildarfélag þess verði ávallt leiðandi í umræðu og aðgerðum er lúta að því að verja stöðu og réttindi launafólks í vinnunni, að bæta „Lífið í vinnunni“ og tryggja sem best samhengi á milli „lífsins í vinnunni“ og einkalífs.

Ársfundur ASÍ 2004:

Vinumarkaðsnefnd ASÍ er falið að vinna áfram að því að skilgreina viðfangsefnið og leggja frekari grunn að umræðu og ákvarðanatöku á ársfundinum.

Á ársfundum ASÍ 2004 verði settar upp sérstakar málstofur með framlagi frá sérfræðingum utan Alþýðusambandsins og innan. Markmið málstofanna verði að treysta frekar þekkingu aðildarfélaganna á viðfangsefninu, efla umræðu um það og leggja grunninn að heildstæðri stefnumótun á þessu sviði.

Þá verði sýningaraðstaða í tengslum við ársfundinn m.a. notuð til kynna málefni og starf er varða sérstaklega „lífið í vinnunni“ og einstaka þætti sem því tengjast, s.s. Vinnueftirlitið og starfsemi þess, viðurkennda þjónustuaðila sem vinna að heilsuvernd á vinnustað, einstök verkefni er tengjast „lífinu í vinnunni“ og það sem verkalyðshreyfingin hefur verið að gera á þessu sviði.