



LÍFIÐ Í VINNUNNI

Tillaga til ársfundar ASÍ 2005

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 Alpýðusambands Íslands er varðaði „Lífið í vinnunni“.

Á ársfundi Alpýðusambands Íslands 2004 var samþykkt að uppleggi sem lagt var fyrir fundinn um „Lífið í vinnunni“ yrði vísað áfram til frekari vinnslu með það að markmiði að leggja það að nýju fyrir ársfund ASÍ 2005.

Hér á eftir fylgja 1. drög að samþykkt um „Lífið í vinnunni“ til umfjöllunar á ársfundi ASÍ 2005. Annars vegar er um að ræða tillögur um markmið og leiðir til að auka gæði „lífsins í vinnunni“. Hins vegar fylgir með greinargerð sem byggir á upplegginu sem afgreitt var á ársfundinum 2004 með lagfæringum og breytingum.

Það er tillaga vinnumarkaðsnefndar ASÍ að drögin verði afgreidd á fundi miðstjórnar ASÍ 15. júní 2005 til umfjöllunar í aðildarfélögum ASÍ fyrir ársfund ASÍ 2005. Jafnframt verði vinnumarkaðsnefnd ASÍ falið að vinna áfram að málinu fram að ársfundinum og taka í starfi sínu tillit til þeirra ábendinga og tillagna sem kunna að berast frá aðildarsamtökum ASÍ og fella að tillögum sínum.



LÍFIÐ Í VINNUNNI

Framtíðarsýn ASÍ

Starf stéttarfélaganna og verkalýðshreyfingarinnar allrar mun í náinni framtíð snúast um þrjú nátengd verkefni:

- Hefðbundna launa- og kjarabaráttu,
- Að auka gæði vinnunnar, vinnuumhverfis og vinnustaðarins - „lífsins í vinnunni“, og
- Að hafa mótandi áhrif á samfélagið með heildstæðri sýn á efnahags, atvinnu- og félagsmál, með áherslu á öflugt atvinnulíf, fulla atvinnu og öflugt og traust mennta- og velferðarkerfi fyrir alla.

Með „lífinu í vinnunni“ er átt við þætti sem hafa áhrif á líðan launafólks í vinnunni. Þeir þættir varða m.a.:

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

Markmiðið er að stéttarfélögin og launafólkið sjálf hafi meira um það að segja en nú er, 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.

Breytingar í þjóðfélaginu og á vinnuaðstæðum, skipulagi vinnunnar og samfélaginu á vinnustað m.a. vegna tækniþróunar og nýrra stjórnunaraðferða í fyrirtækjum, alþjóðavæðingar og (hlutabréfa)markaðsvæðingar fyrirtækja hafa skapað nýjar aðstæður og ný úrlausnarefni.

Í ljósi breyttra aðstæðna og nýrra verkefna er 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 góð störf, góðar vinnuaðstæður og gott samfélag á vinnustað. Að launafólk búi við hóflegan vinnutíma, líði vel í vinnunni og á vinnustað, hafi verkefni við hæfi sem unnin eru við góðar aðstæður og að vinnuframlag þess sé metið að verðleikum.

Jafnrétti til launa og jafnir möguleikar kvenna og karla á vinnumarkaði og í starfi er eitt mikilvægasta verkefnið sem verkalýðshreyfingin stendur frammi fyrir til að tryggja gæði lífsins í vinnunni.

Mikilvægt er að tryggja að sem flestir hafi möguleika á að taka virkan þátt á vinnumarkaði með reisu. Það gildir um eldra fólk á vinnumarkaði. Það gildir einnig um fólk sem býr við fötlun og skerta starfsorku.

Mikilvægur þáttur „lífsins í vinnunni“ 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 eru öflug og góð grunnmenntun og símenntun órjúfanlega tengd „lífinu í vinnunni“.

Örar breytingar í atvinnulífinu, 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.

Tillögur

Starfsfólk á vinnustað og fulltrúar þeirra láti sig varða og hafi áhrif á vinnuumhverfið, vinnuna og samfélagið á vinnustað.

Mikilvægt er að starfsfólk á vinnustað og trúnaðarmenn þess beiti sér til að hafa áhrif á gæði vinnuumhverfis, vinnunnar sjálfrar og samfélagsins á vinnustað.

Mikill árangur hefur náðst á undanförunum árum og áratugum við að bæta öryggi og aðbúnað á vinnustöðum. Á sama tíma hafa breyttar aðstæður og ný þekking skapað ný úrlausnarefni á þessu sviði. Vaxandi kröfur um arðsemi fyrirtækja, nýjar stjórnunaraðferðir og tækni fela í sér aukið álag á launafólk og meiri hörku á vinnumarkaði. Afleiðingarnar birtast m.a. í aukinni streitu og öðrum sál-félagslegum vandamálum tengdum vinnunni. Nauðsynlegt er að verkalýðshreyfingin takist á við þessar nýju aðstæður og fái stjórnvöld og samtök atvinnurekenda til samstarfs í þessum efnum.

Lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað - vinnuverndarlögin, ásamt reglugerðum og reglum sem settar hafa verið á grundvelli þeirra, eru mikilvægt tæki í þessu starfi. Sama gildir um tilskipun Evrópusambandsins um rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs og samninga aðila vinnumarkaðarins á Evrópuvísu um réttindi starfsmanna í fjarvinnu og varnir gegn vinnustreitu, sem ber að fullgilda hér á landi.

Til að ná framangreindum markmiðum hefur Alþýðusamband Íslands í samvinnu við aðildarfélög sín, ákveðið að leita eftir samstarfi við Vinnueftirlit ríkisins og samtök atvinnurekenda um sérstakt átak til að efla umfjöllun um lífið í vinnunni og vinnuverndarstarf í fyrirtækjum og stofnunum. Fyrirhugað er að átakið standi veturinn 2005 – 2006 og verði þríþætt:

- Sérstakt átak verði gert í að kynna nýja reglugerð um skipulag vinnuverndarstarfs í fyrirtækjum, reglugerð um einelti á vinnustöðum og önnur verkfæri sem útbúin hafa verið með það að markmiði að efla umræðu og þátttöku starfsmanna og fulltrúa þeirra í umfjöllun og ákvörðunum um vinnuumhverfi, skipulag vinnunnar og samfélagið á vinnustað. Aukin áhersla verði lögð á varnir gegn streitu og sál-félagslegum áhættuþáttum við vinnu.
- Unnið verður að því að efla og styrkja kerfi öryggisnefnda og öryggis-trúnaðarmanna og öryggisvarða á vinnustöðum og treysta þannig skipulegt vinnuverndarstarf í fyrirtækjum. Markmiðið er að fjölga þeim fyrirtækjum sem eru með skipulagt innra vinnuverndarstarf um ? % á tímabilinu.¹
- Unnið verði að því að hrinda í framkvæmd hér á landi með samningum við samtök atvinnurekenda evrópskum samningum um fjarvinnu og varnir gegn vinnustreitu.

Framangreindum markmiðum verði náð með öflugu kynningar- og útbreiðslu-starfi á vettvangi verkalýðshreyfingarinnar og í samstarfi við Vinnueftirlit ríkisins og samtök atvinnurekenda. Þá verði skipulagt sérstakt fræðsluáttak fyrir

¹ Eftir er að móta afstöðu til þess hversu hátt markið verður sett.

öryggistrúnaðarmenn, félagslega trúnaðarmenn og stjórnir og starfsmenn stéttarféлага.

Til umhugsunar og umræðu

Í umræðum í Vinnumarkaðsnefnd ASÍ um framangreindar tillögur kom fram að oft reyndist erfitt að fá félagsmenn til að taka að sér störf trúnaðarmanna og öryggistrúnaðarmanna. Það er því mikilvægt að mati nefndarinnar að skoðað verði hvernig gera má starf trúnaðarmannsins eftirsóknarverðara og efla þá og styrkja enn frekar í starfi sínu. Nefndin leggur áherslu á að á vettvangi aðildarfélaganna og ASÍ fari fram umræða um þetta brýna mál, enda ljóst að öflugt trúnaðarmannakerfi er mikilvægur þáttur í öllu starfi verkalýðshreyfingarinnar og þá ekki síst hvað varðar þá þætti er varða lífið í vinnunni.

Jafnrétti og jafnir möguleikar kvenna og karla til launa og starfa

Markmið verkalýðshreyfingarinnar er að launafólk njóti sömu kjara og réttinda og möguleika á vinnumarkaði, óháð kynferði. Aðeins þannig verður tryggt að gæði lífsins í vinnunni séu þau sömu fyrir konur og karla. Kynbundinn launamunur og mismunur á grundvelli kynferðis á vinnumarkaði eru með öllu óásættanleg.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla eiga að tryggja jafnrétti og jafna stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði. Lögin og þau úrræði sem þar er að finna eru mikilvæg verkfæri fyrir starf verkalýðshreyfingarinnar í tengslum við jafnrétti á vinnumarkaði. Þá ganga kjarasamningar út á að sömu laun og starfskjör gildi fyrir bæði kynin.

- Mikilvægt er að verkalýðshreyfingin taki ákveðin og markviss skref sem miða að jafnrétti og jöfnum möguleikum kynjanna á vinnumarkaði og setji fram aðgerðaáætlun um það hvernig að því verður unnið.
- Nauðsynlegt er að verkalýðshreyfingin vinni með skipulögðum hætti að jafnréttismálunum innan eigin raða og í þeim stofnunum sem hún á aðild að samtímis því sem kröfur verði gerðar til fyrirtækja og stofnana um markvissar aðgerðir í þessum efnum.

Til að leggja sérstaka áherslu á mikilvægi jafnréttis kynjanna á vinnumarkaði mun ársfundur ASÍ 2005 fjalla sérstaklega um markmið og aðgerðaáætlun í jafnréttismálum.²

Öflug menntun og fræðsla er lykillinn

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

Jafnframt er ljóst að mannauður verður einungis ávaxtaður með fræðslu og þróun. Öflug menntastarfsemi fyrir alla er lykillinn að því að rækta mannauðinn og auka framsækni í atvinnulífinu og samfélaginu almennt. Öflug endur- og eftirmenntun – símenntun er mikilvæg forsenda þess að bæta gæði lífsins í vinnunni. Um leið er menntun við hæfi fyrir alla ein mikilvægasta forsenda jöfnuðar og jafnréttis í þekkingarsamfélaginu.

² Á ársfundi ASÍ 2005 verður fjallað sérstaklega um stefnu ASÍ í jafnrétti kvenna og karla. Drög að tillögum um það efni eru til umfjöllunar fyrir fundinn.

Öflug og framsækin menntastefna verður að byggja á:

- Traustri og góðri grunnmenntun, og
- Menntun alla ævina – símenntun

Öflug og framsækin menntastefna verður jafnframt að tryggja öllum:

- Framboð á menntun við hæfi hvers og eins, og
- Möguleika/skilyrði til að nýta sér þá menntun sem í boði er

Öflug framsækin menntastefna er mikilvæg fyrir:

- Einstaklingana, því hún er lykillinn að stöðu þeirra á vinnustað, í atvinnulífinu og að virkri þátttöku þeirra í samfélaginu almennt
- Fyrirtækin og atvinnulífið almennt, því hún er forsenda þróttmikillar og framsækinnar atvinnustarfsemi og skapar fyrirtækjum skilyrði til að tileinka sér nýja tækni og nýjar framleiðsluaðferðir
- Samfélagið í heild, því hún er mikilvæg forsenda sjálfbærs samfélagsjöfnaðar, lýðræðis og velferðar.

Mikilvægt er að menntun verði viðurkennd sem mikilvægasta fjárfestingin:

- Fyrir einstaklingana
- Fyrirtækin og atvinnulífið
- Samfélagið allt

Mikill árangur hefur náðst varðandi menntunarmál launafólks á síðustu árum. Öflugar og vaxandi menntastofnanir og fræðslusjóðir starfs- og atvinnugreina hafa verið byggðir upp í samstarfi verkalýðshreyfingarinnar og samtaka atvinnurekenda. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins vinnur mikilvægt þróunarstarf á sviði raunfærnimats, námsmats og námsþróunar fyrir fólk í atvinnulífinu. Þá hefur samstarf símenntamiðstöðva og stéttarféлага vítt og breitt um landið skilað mikilvægum árangri.

Mikilvægt er að verkalýðshreyfingin þrói og efi enn frekar frumkvæði sitt og samstarf við atvinnurekendur, menntayfirvöld og aðra á sviði menntunar. Það gildir um málaflokkinn í heild sinni, en þó sérstaklega hvað varðar málefni þeirra sem komnir eru út á vinnumarkaðinn.

- Meta þarf árangurinn af því starfi sem nú er unnið í menntamálum og hvaða hætti megi efla það enn frekar út frá markmiðum verkalýðshreyfingarinnar.
- Móta þarf stefnu varðandi fullorðinsfræðslu almennt. Þar þarf að skilgreina hverjir eigi að bera ábyrgð á hvaða þáttum hennar og hvar kostnaðurinn eigi að liggja. Slík stefna þarf að fela í sér hvata til að boðið sé upp á sem fjölbreyttasta fullorðinsfræðslu og símenntun og hvata til einstaklinganna að sækja sér slíka menntun. Efla þarf fullorðinsfræðslu, endur- og eftirmenntun og gera hana markvissari en nú er.
- Sérstaklega þarf að skoða nauðsyn þess að sett verði sérstök löggjöf um fullorðinsfræðslu til að efla réttindi og möguleika fólks sem komið er út á vinnumarkað eða er að koma aftur út á vinnumarkaðinn til að sækja sér menntun.
- Nýtt tækifæri til náms fyrir þá sem hafa litla formlega viðurkennda menntun, þar sem þekkingargrunnurinn er treystur með skipulegum hætti er eitt stærsta og mikilvægasta verkefnið sem íslenskt samfélag þarf að takast á við á næstu árum.

- Vinna þarf markvisst að því að nýta menntun sem úrræði í tengslum við starfsendurhæfingu og virkar vinnumarkaðsaðgerðir gagnvart atvinnulausum, eldra fólki á vinnumarkaði og fötluðum.

Að samræma atvinnuþátttöku og einkalíf

Markmið verkalýðshreyfingarinnar er að launafólki líði vel í vinnunni og á vinnustað. Það hefur einnig mikilvæg jákvæð áhrif á sjálfsmynd og allt líf viðkomandi. Jafnframt leggur verkalýðshreyfingin áherslu á mikilvægi þess að launafólki sé gert mögulegt að samræma sem best atvinnuþátttöku og einkalíf, „lífið í vinnunni“ og „lífið utan vinnu“. Þegar vel tekst til við að flétta þetta tvennt saman, skapast jafnvægi sem tryggir betur lífsgæði fyrir alla. Árekstrar og átök á milli þessara þátta valda að sama skapi togstreitu og vanlíðan.

Með löggjöf og kjarasamningum um rétt launafólks til orlofs, veikinda- og slysaréttar, fæðingar- og foreldraorlofs, hvíldartíma og hámarksvinnutíma, fræðslusjóði, endur- og eftirmenntun o.fl. hafa verið stigin mikilvæg skref sem eiga að auðvelda launafólki að samræma atvinnuþátttöku og fjölskyldu- og einkalíf.

Verkefni verkalýðshreyfingarinnar er að vinna að því að auka og bæta möguleika launafólks til að samræma atvinnuþátttöku sína og einkalíf.

- Auka þarf möguleika launafólks til sveigjanlegs vinnutíma, þannig að launafólk geti betur samræmt atvinnuþátttöku og einkalíf.
- Bæta þarf réttindi launafólks í veikindum og slysum og auka tryggingavernd.
- Bæta þarf réttindi foreldra á vinnumarkaði vegna veikinda barna, einkum vegna langveikra barna.
- Tryggja þarf foreldrum á almennum vinnumarkaði rétt til greiðslna í orlofi sem ávinnst við töku fæðingarorlofs.
- Vinna þarf að því að foreldraorlof verði raunverulegur kostur við að samræma atvinnuþátttöku og fjölskylduábyrgð. Forsenda þess er að foreldrum verði tryggðar greiðslur í foreldraorlofi.
- Meta þarf hvort menntareikningar, eða annað form sparnaðar, með þátttöku og stuðningi atvinnurekenda og stjórnvalda eru vænlegur kostur fyrir launafólk.

Sértæk úrlausnarefni

Auk þeirra þátta sem fjallað hefur verið um hér að framan er mikilvægt að verkalýðshreyfingin móti sér framtíðarsýn og skilgreini verkefni sín varðandi sértæk úrlausnarefni sem varða „lífið í vinnunni“ gagnvart tilteknum hópum en jafnframt með beinum og óbeinum hætti alla sem eru á vinnumarkaði.

Fjölpjódlegur vinnumarkaður og erlent launafólk

Miklar breytingar hafa orðið á íslenskum vinnumarkaði á síðustu árum með aukinni alþjóðavæðingu og vaxandi fjölda útlendinga við störf hér á landi. Markmið verkalýðshreyfingarinnar er að allt launafólk á íslenskum vinnumarkaði, óháð þjóðerni eða uppruna, njóti sömu launa og starfskjara. Hér gildi einn réttur þar sem ekkert fyrirtæki kemst upp með að svindla á erlendum starfsmönnum sínum og stunda félagsleg undirboð. Hér fara saman hagsmunir alls launafólks og samfélagsins í heild. Þá þarf að tryggja raunverulega

möguleika erlends launafólks til að þróa sig í starfi og til símenntunar. Einnig er mikilvægt að tekið verði á sérstökum úrlausnarefnum sem tengjast vinnuumhverfi, skipulagi vinnunnar og samfélaginu á fjölmenningslegum vinnustöðum.

Verkalýðshreyfingin hefur aflað sér mikilvægrar reynslu í starfi sínu undanfarna mánuði og misseri gegn félagslegum undirboðum og misnotkun með erlent vinnuafli. Fyrst í gegnum átökin við Impregilo á Kárahnjúkum og síðan með áttakinu „Einn réttur – Ekkert svindl“. Í þessu starfi hefur komið í ljós að verulega vantar á að löggjöf og reglur á íslenskum vinnumarkaði og stjórn-sýslan hafi verið búin undir þau úrlausnarefni sem alþjóðavæðingin og félagsleg undirboð hafa skapað.

- Verkalýðshreyfingin verður að knýja á um að löggjöf og framkvæmd verði treyst til að tryggja betur réttindi erlendra starfsmanna og koma í veg fyrir undirboð fyrirtækja með erlent vinnuafli á íslenskum vinnumarkaði. Löggjöf um réttindi og skyldur starfsmannaleiga og einkarekinna vinnumiðlana, innlendra jafnt sem erlendra gegnir hér lykilhlutverki. Þá er mikilvægt að treysta alla stjórn-sýslu og eftirlit stjórnvaldsstofnana og verkalýðshreyfingarinnar með það að markmiði að koma í veg fyrir misnotkun á erlendu launafólki.
- Vinna verður að því að gefa erlendu launafólki hér á landi raunverulega möguleika til að efla sig og styrkja í starfi og vera fullgildir þátttakendur á vinnumarkaði og í samfélaginu. Hér gegnir framboð á öflugri fræðslu í íslensku og um íslenskt samfélag lykilhlutverki.
- Mikilvægt er að verkalýðshreyfingin í samstarfi við atvinnurekendur og samtök þeirra efla fræðslu og leiðbeiningar um samstarf og samskipti á fjölbjóðlegum vinnustöðum.

*Rétturinn til vinnu - eldra fólk á vinnumarkaði*³

Verkalýðshreyfingin leggur áherslu á að eldra launafólk geti starfað með fullri reisu og réttindum, þar til það lætur af störfum. Það er mikilvægt fyrir eldra fólk á vinnumarkaði, en það er jafnframt mikilvægt fyrir fyrirtækin og samfélagið allt að njóta þekkingar þess og reynslu. Til að ná þessum markmiðum er nauðsynlegt að tryggja möguleika eldra fólks á vinnumarkaði til að sækja sér endur- og eftirmenntun við hæfi og tryggja því möguleika á sveigjanlegum starfslokum.

Núverandi löggjöf eða reglur á vinnumarkaði tryggja ekki að tekið sé tillit til sérstakra hagsmuna eða þarfa eldra fólks á vinnumarkaði. Á vettvangi Evrópusambandsins hafa hins vegar verið samþykktar reglur sem hafa að markmiði að treysta stöðu eldra fólks á vinnumarkaði og sem miða að því að atvinnurekendur nýti starfskrafta þess. Þessar reglur hafa einnig verið lög-leiddar í Noregi og stjórnvöld hér á landi hafa lýst yfir vilja sínum til að taka upp meginreglur þeirra.

- Vinna ber að því að teknar verið upp í löggjöf hér á landi meginreglur tilskipunar Evrópusambandsins um réttindi eldra fólks á vinnumarkaði.
- Vinna ber að því að þróa sérstaklega framboð á endur- og eftirmenntun fyrir eldra fólk á vinnumarkaði til að treysta stöðu þess og tryggja að reynsla þess og þekking nýtist sem best. Mikilvægur liður í slíku starfi er

³ Einnig skal bent á niðurstöður nefndar félagsmálaráðherra um stöðu miðaldar og eldra fólks á vinnumarkaði og sérstakar tillögur fulltrúa ASÍ o.fl.

að tryggja möguleika þess til að fá metna raunfærni sína og hvetja eldra fólk til að nýta sé slíka kosti.

- Mikilvægt er að þróa á vinnumarkaði aðferðir þar sem eldra fólk getur miðlað af þekkingu sinni og reynslu til yngri starfsmanna.
- Vinna þarf að því að auka möguleika eldra fólks á vinnumarkaði til sveigjanlegra starfsloka.

*Rétturinn til vinnu - fatlaðir á vinnumarkaði*⁴

Verkalýðshreyfingin leggur áherslu á að fólk með skerta starfsorku vegna fötlunar geti verið virkir þátttakendur á vinnumarkaði. Það er mikilvægt fyrir viðkomandi einstaklinga, en það er jafnframt mikilvægt fyrir fyrirtækin og samfélagið allt að njóta starfskrafta þess. Jafnframt verður að tryggja að þau störf og úrræði sem í boði eru séu við hæfi viðkomandi einstaklinga. Þá er mikilvægt að virkja þeirra eigin frumkvæði og sköpunarkraft. Til að ná þessum markmiðum er nauðsynlegt að tryggja möguleika fatlaðra til starfshæfingar og þjálfunar og endur- og eftirmenntun við hæfi.

Núverandi löggjöf og reglur á vinnumarkaði fela í sér takmarkaða möguleika og réttindi fyrir fólk með skerta starfsorku. Á vettvangi Evrópusambandsins hafa verið samþykktar reglur sem hafa að markmiði að treysta stöðu og auka möguleika fatlaðra á vinnumarkaði og sem miða að því að atvinnurekendur nýti starfskrafta þeirra. Þessar reglur hafa einnig verið lögleiddar í Noregi. Þá hefur Alþjóðavinnuáráðstofnunin samþykkt viðmiðunarreglur um „Fötlunarstjórnun á vinnustað“ sem ætlaðar eru til leiðbeiningar vegna þátttöku fatlaðra á vinnumarkaði.

- Vinna ber að því að meginreglur tilskipunar Evrópusambandsins um réttindi og stöðu fatlaðra á vinnumarkaði verði teknar upp í löggjöf hér á landi.
- Vinna ber að því að þróa sérstaklega framboð á endur- og eftirmenntun fyrir fólk með skerta starfsorku á vinnumarkaði til að treysta stöðu þess. Mikilvægur liður í slíku starfi er að tryggja möguleika þess til að fá metna raunfærni sína ásamt hvatningu til þess að nýta sér slíka kosti.
- Mikilvægt er að þróa aðferðir og möguleika þar sem fatlaðir á vinnumarkaði geta nýtt eigið frumkvæði.
- Vinna þarf að því að auka möguleika fólks með skerta starfsorku á vinnumarkaði með auknum sveigjanleika við skipulagningu vinnunnar og vinnuumhverfis.

⁴ Sjá einnig viðmiðunarreglur ILO, Fötlunarstjórnun á vinnustað. Útgefandi ASÍ.

LÍFIÐ Í VINNUNNI

Greinargerð

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,
- Vinnuna, 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 náginni 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.

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 ríku 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 berum okkur saman við. Stytting vinnutímans hlýtur að vera eitt mikilvægasta viðfangsefni verkalýðshreyfingarinnar á næstu árum þar sem að markmiðið verði 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 fólki 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. Árekstrar 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 stéttarféлага 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 stéttarféлага 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 að 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 stjórnunar- aðferðir 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 en 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 breytingar á vinnunni og vinnuskipulagi og auka álag á starfsfólk. Samhliða er vaxandi tilhneiging hjá fyrirtækjum til að 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 fjölmenningarlegt vinnumhverfi kalla á viðbrögð og nýjar lausnir á 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 á íslenskum vinnumarkaði, til hagsbóta fyrir launafólk.

Löggjöf – opinber reglusetning:

Lög um stéttarfélag 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
Reglugerð um heilsuvernd á vinnustað
Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað

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 sérfræðipækking:

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 deiglunni hér á landi m.a.:

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.
- Forgangsráða 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 sjálf 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.