

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”,
- 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,
- Samskipti og félagsleg tengsl á vinnustað.

Markmiðið er að stéttarfélagin 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

1. 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 hefjist veturinn 2005 – 2006 og verði þríþætt:

- Sérstakt átak verði gert til að;
 - kynna nýja reglugerð um skipulag vinnuverndarstarfs í fyrirtækjum,
 - kynna reglugerð um einelti á vinnustöðum,
 - kynna 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,
 - auka áherslu 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 20 % á ári næstu tvö árin.

- 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 öflugum kynningar- og útbreiðslu- starfi á vettvangi verkalýðshreyfingarinnar og í samstarfi við Vinnueftirlit ríkisins og samtök atvinnurekenda. Þá verði skipulagt sérstakt fræðsluáttak fyrir öryggistrúnaðarmenn, félagslega trúnaðarmenn og stjórnir og starfsmenn stéttarfélaganna.

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.

2. 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.

3. 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.

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,
- 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 framsækinna atvinnustarfsemi og skapar fyrirtækjum skilyrði til að tileinka sér nýja tækni og nýjar framleiðsluaðferðir
- Samfélagið í heild, því hún er mikilvæg forsenda sjálfbærs samfélags jöfnuðar, 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 efli enn frekar frumkvæði sitt og samstarf við atvinnurekendur, menntayfirvöld og aðra á sviði menntunar. Það gildir um málaflökkinn 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.
- Gera fólki á vinnumarkaði mögulegt að sækja sér frekari menntun og þjálfun í vinnutíma.
- 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.

4. Að samræma atvinnuþátttöku og einkalíf

Markmið verkalýðshreyfingarinnar er að launafólki líði vel í vinnunni og á vinnustað. Það hefur einnig mikilvæg jákvæð áhrif á sjálfsímynd 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.

5. 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.

Fjölbjóðlegur 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 vinnuafl. Fyrst í gegnum átökin við Impregilo á Kárahnjúkum og síðan með átakinu „Einn réttur – Ekkert svindl“. Í þessu starfi hefur komið í ljós að verulega vantar á að löggjöf og reglur á íslenskum vinnumarkaði og stjórnvíslan 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 vinnuafl á íslenskum vinnumarkaði. Löggjöf um réttindi og skyldur starfsmannaleiga og einka-rekinna vinnumiðlana, innlendra jafnt sem erlendra gegnir hér lykilhlutverki. Þá er mikilvægt að treysta alla stjórnvíslan 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 efli fræðslu og leiðbeiningar um samstarf og samskipti á fjölbjóðlegum vinnustöðum.

Rétturinn til vinnu - eldra fólk á vinnumarkaði ¹

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

¹ Einnig skal bent á niðurstöður nefndar félagsmálaráðherra um stöðu miðaldra og eldra fólks á vinnumarkaði og sérstakar tillögur fulltrúa ASÍ o.fl.

markmiði að treysta stöðu eldra fólks á vinnumarkaði og sem miða að því að atvinnurekendur nýti starfskrafta þess. Þessar reglur hafa einnig verið lögleiddar 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 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 ²

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.

² Sjá einnig viðmiðunarreglur ILO, Fötlunarstjórnun á vinnustað. Útgefandi ASÍ.

[Tillögunum fylgi greinargerð sem er á bls. 9 – 14. í fundarskjali 5.]