

Sp. 718. Tillaga til þingsályktunar [379. mál]

um réttindi og skyldur á vinnumarkaði.

Flm.: Anna Ólafsdóttir Björnsson, Danfríður Skarphéðinsdóttir, Guðrún Agnarsdóttir, Guðrún J. Halldórsdóttir, Málfríður Sigurðardóttir, Þórhildur Þorleifsdóttir.

Alþingi ályktar að fela félagsmálaráðherra að gera sérstakt átak til að kynna fólki á vinnumarkaðinum réttindi sín og skyldur. Í því skyni skipi ráðherra sjö manna nefnd er kanni:

1. Hvernig best megi tryggja að allir er ráðast til starfa á almennum vinnumarkaði þekki réttindi sín og skyldur, þar með talin launakjör, lífeyrisréttindi, reglur um hvíldartíma, orlofsgreiðslur og uppsagnarákvæði. Nefndin kanni hvort lögbinding starfssamninga milli einstaklinga og atvinnurekenda sé æskileg leið til að tryggja að enginn sé ráðinn í vinnu án þess að þekkja réttindi sín og skyldur. Nefndin kanni enn fremur hvernig fræðsla um þessi mál yrði best felld inn í skólakerfið.
2. Hvernig best megi tryggja að einstaklingar er fá laun sín greidd sem verktakar eða eftir uppmælingu njóti eigi lakari kjara en launþegar í hliðstæðum störfum. Tekið sé tillit til heildarlauna, vinnutíma, álags í starfi, lífeyrisréttinda og orlofs. Leitað verði upplýsinga um hve margir séu utan stéttarféлага á vinnumarkaðinum. Nefndin skili niðurstöðum eigi síðar en í júní 1989.

Greinargerð.

Íslenskt samfélag hefur tekið miklum breytingum á undanförunum áratugum. Mikill meiri hluti vinnufærs fólks er nú á almennum vinnumarkaði. Það ætti að vera réttur sérhvers manns í þessum stóra hópi að geta framfleytt sér af vinnu sem byggist á hóflegu framlagi.

Íslensk vinnulöggjöf er að stofni til frá fjórða áratug þessarar aldar og miðast um margt við aðstæður þess tíma. Algengast var þá að menn stunduðu almenna launavinnu og fengju greitt fast tímakaup eða fast mánaðarkaup. Þetta er að breytast. Sífellt fleiri eru ráðnir samkvæmt uppmælingu eða sem verktakar í störf sem áður voru unnin á föstu tíma- eða mánaðarkaupi. Fjöldi fólks telur sig bera meira úr bótum á þennan hátt, útborguð laun eru hærri. En er það svo? Um það er ekki vitað. Fleiri krónur í budduna þurfa ekki að merkja betri kjör. Margir, sem vinna samkvæmt uppmælingu eða sem verktakar, njóta hvorki orlofs né eru venjuleg launatengd gjöld greidd af kaupi þeirra. Atvinnuöryggi þeirra er lítið því að þeir eiga hvorki rétt á að fá veikindadaga greidda né uppsagnarfrest. Vinnuveitendur þessa fólks greiða ekki að sínum hluta í lífeyrissjóð og brögð munu vera að því að ákvæðisvinnufólk og einstaklingar sem vinna sem verktakar greiði ekki í lífeyrissjóð þótt í lögum nr. 55/1980 standi skýrum stöfum í 2. gr.: „Öllum launamönnum og þeim, sem stunda atvinnurekstur eða sjálfstæða starfsemi, er rétt og skylt að eiga aðild að lífeyrissjóði viðkomandi starfsstéttar eða starfshóps, enda starfi lífeyrissjóðurinn samkvæmt sérstökum lögum eða reglugerð sem staðfest hefur verið af fjármálaráðuneytinu.“

Vinnutíma og álag innan þessa hóps þarf að kanna sérstaklega. Nefnd sú sem hér er lagt til að verði skipuð þyrfti að láta gera samanburðarkönnun á ákvæðisvinnu, tímavinnu og störfum einstaklinga sem fá greitt sem verktakar. Könnunin þarf að taka til meðalvinnutíma og vinnutekna og álags starfanna. Mat á álagi hefur áður verið kannað í einstökum stéttum og má benda á ýmsar kannanir Vinnueftirlits ríkisins, könnun er gerð var að frumkvæði ASÍ, Landssambands iðnverkfólks og VMSÍ árið 1982, „Fiskvinnsla: Heilsufar, vinnutilhögun, aðbúnaður og félagslegar aðstæður iðnverkfólks“, er gefin var út árið 1984, og skýrslu

sömu aðila er gerð var sama ár, „Fata- og vefjaiðnaður. Heilsufar, vinnutilhögun, aðbúnaður og félagslegar aðstæður iðnverkafólks“ sem út kom í febrúar árið 1985.

Víðtækar breytingar hafa orðið á vinnumarkaðinum og ástæða til að ætla að þessar breytingar geti orðið enn meiri. Með upplýsingabyltingu og tölvuvæðingu er áætlað að vinna geti færst meira inn á heimilin á nýjan leik þar sem hver situr við sinn skjá og vinnur að verkefnum. Ekki er ljóst hvernig slík vinna yrði metin og því er fyllilega tímabært að hafa þessa framtíðarsýn einnig í huga. Einnig hafa ýmsar hugmyndir um breytt fyrirkomulag á stéttarfélögum verið til umræðu. Þar má einkum nefna stofnun vinnustaðafélaga.

5 Til að mæta þessum breyttu aðstæðum og vera búin undir frekari breytingar er nauðsynlegt að fylgjast vel með þróuninni og bregðast við henni á raunhæfan hátt. Í fyrsta lagi með því að gera sér grein fyrir hvað breytingar á vinnumarkaðinum hafa í för með sér fyrir starfsfólk í ýmsum starfsgreinum. Í öðru lagi með því að stórefla vitund og þekkingu fólks á vinnumarkaðinum, á réttindum sínum og skyldum. Það ættu að vera lágmarksmannréttindi allra að fá einhverja fræðslu um vinnumarkaðinn á meðan á skyldunámi stendur. Líklegt er að þessi fræðsla ætti heima í efstu bekkjum grunnskólans og henni þyrfti síðan að fylgja eftir í framhaldsskólum. Einnig ættu að vera sjálfsögð mannréttindi að enginn gæti ráðist í vinnu án þess að þekkja réttindi sín og skyldur frá fyrsta degi. Þetta mætti gera með því að binda í lög að engan mætti ráða í vinnu eða í einstök verkefni án þess að við hann væri gerður bindandi starfssamningur. Mikilvægt er að vinna að þessum málum í góðri samvinnu við stærstu launþegasamtök landsins. Starfssamningur mundi ekki aðeins verða til hagsbóta fyrir þá er vinna samkvæmt uppmælingu eða sem verktakar heldur einnig fyrir almenna launþega. Ef allir sem selja vinnu sína á vinnumarkaðinum fengju frá upphafi yfirlit yfir laun sín, réttindi og skyldur yrði auðveldara fyrir hvern og einn að fá yfirsýn yfir kjör sín. Miðlun upplýsinga um kaup og kjör á vinnumarkaði yrði markvissari ef slíkir samningar væru fyrir hendi.

Á þessu máli er fyllilega tímabært að taka en án upplýsinga er erfitt að gera sér grein fyrir sífelld flóknari vinnumarkaði.