

## Samskipti á vinnumarkaði - stéttarfélög

Gylfi Dalmann Aðalsteinsson dósent

Vinnumarkaðsfræðin (e. *industrial relations*) fjallar almennt um samskipti aðila vinnumarkaðarins, gildir þá einu hvort um samskipti starfsmanna og stjórnenda innan fyrirtækja er að ræða eða þess sem gerist í ytra umhverfi skipulagsheilda t.d. félagslega, efnahagslega eða stjórn mála umhverfinu. Samskipti aðila vinnumarkaðarins, þ.e. stéttarfélaganna í umboði starfsmanna, fyrirtækja eða samtaka þeirra í gegnum gerð kjarasamninga, oft með aðkomu stjórnvalda er ein meginstoð vinnumarkaðsfræðinnar. Vinnumarkaðsfræðin gengur út frá því sem vísu að það er innbyggður hagsmunaágreiningur á milli launþega og vinnuveitenda og það er innbyggt ójafnræði á milli þessara aðila. Þetta ójafnræði birtist m.a. í því að við gerð kjarasamninga þá hittast þessir aðilar ekki á jafnréttisgrundvelli þar sem réttur stjórnenda til að stjórna er talinn óskoraður. Þrátt fyrir þennan hagsmunaágreining eru mörg svið þar sem hagsmunir er sameiginlegir og skarast. (Bean, 1994, Poole, 1986 og Farnham og Pimlott, 1993). Yfirleitt er stuðst við þrjár nálganir vinnumarkaðsfræðanna í samskiptum aðila vinnumarkaðarins þ.e. einingarhyggja (e. *unitarism*), margræðishyggja (e. *pluralism*) og marxismi (e. *marxism*). Hugmyndafræðilegur grunnur þessara nálgana veitir vinnumarkaðsfræðinni möguleika á að skýra eðli og umfang samskiptanna (Bean 1994 og Farnham og Pimlott, 1993). Einingarhyggjan byggir á því að skipulagsheildir byggjast upp á samstilltum hópum þar sem ekki er ágreiningur um hver stjórnar, forréttindi stjórnenda (e. *managerial prerogative*) þykja sjálfsögð, eðlileg og skynsamleg. Hvers kyns andstaða, formleg eða óformleg, sem kemur innan frá eða utan frá er óæskileg og stendur skipulagsheildinni fyrir þrifum. Grundvallarhugsunin er sú að skipulagsheildin búi við jafnvægi og hvers kyns átök eða deilur eru því óæskileg

og ónauðsynleg. Ágreiningur og deilur sem kunna að vera til staðar eru leystar innbyrðis og oft er notast við sértækar aðferðir stjórnunarfræðanna svo sem liðsvinnu, gæðaráð, mannauðsstjórnun og gæðahringi. Vandí stéttarféлага samkvæmt þessari nálgun er sá að oft er litið á stéttarfélög sem utanaðkomandi átroðning eða ógn sem keppir um hollustu starfsmanna (Salamon, 2000; Legge 2005).

Margræðishyggjan er sú nálgun sem gengur m.a. út á lögmæti átaka og ágreinings og að skipulagsheildir byggist upp af hópum sem eru ólíkir með ólíka hagsmuni. Í samskiptum aðila er eðlilegt að ágreiningur skapist en mikilvægt er að koma böndum á þennan ágreining og það er gert með stofnanabindingu átaka þar sem sérstök löggjöf myndar sérstakan ramma utan um kjarasamningaferlið. Þessi rammi ákvarðar leikreglur aðila vinnumarkaðarins. (Bean, 1994; Clegg, 1976 og Ferner og Hyman, 1998). Margræðishyggjan gerir ráð fyrir að einstaklingar hafi rétt til að vera í stéttarfélögum og þau séu lögmætur hagsmunagæsluaðili, stéttarfélög eru aðilar að kjarasamningum og geta efnt til verkfalla til framgangs krafna.

Marxíska nálgunin, eins og nafnið gefur til kynna, á rætur að rekja til marxisma, hún gengur út á það að hagsmunir geti aldrei verið sameiginlegir, framleiðslufyrirtæki eru í einkaeign og arður og yfirráð yfir framleiðslunni eru grunnatriðið. Átök á milli stétta eru algeng og skapast af framleiðsluafstæðum. Eignastaða, þjóðfélagsleg staða og fjárhagslegt vald veitir mismunandi aðgang að gæðum og stofnunum samfélagsins svo sem menntun, fjölmiðlum og stjórnvöldum. Stéttarmismunur er eðlislægur og óumbreytanlegur sem gerir stéttaátök óumflýjanleg. Eitt svar verkafólks til að sporna gegn valdi fjármagnseigenda er að stofna stéttarfélög. Litið er á stéttarfélög sem hagsmunagæsluaðila fyrir hina vinnandi stétt og sameiginlegt vald til að hafa áhrif

á vinnumarkaðsmál og lífsgæði félagsmanna. (Farnham og Pimlott, 1993; Salamon, 2000).

Samskipti aðila vinnumarkaðarins hér á landi hvílir á skóla margræðishyggjunnar, réttur launþega til að vera í stéttarfélögum er tryggður í vinnulöggjöf, sammingsrétturinn hvílir hjá félagsmanninum, stéttarfélög gera kjarasamninga í umboði félagsmanna og það eru félagsmenn sem samþykkja eða fella kjarasamninga í atkvæðagreiðslu. Réttur til að fara í verkfall er tryggður og sátttaumleitanir eru í föstum skorðum.

Stéttarfélög - Stéttarfélög eru rótgróin samfélaginu. Fyrstu stéttarfélögin spruttu upp hér á landi á seinni hluta 19. aldar (Ólafur R. Einarsson, 1970) og árið 1938 var lögfestur réttur launþega til að stofna stéttarfélög og stéttarfélagasambönd í þeim tilgangi að vinna að sameiginlegum hagsmunamálum verkalýðsstéttarinnar og launþega eins og segir í fyrsta kafla vinnulöggjafarinnar (lög nr. 80/1938). Stéttarfélög eru skipulagsheildir sem byggjast upp af hópi einstaklinga sem hefur með sér skipulagsbundin tengsl þar sem markmiðið er að vinna að þeim málum sem þeir skilgreina sem sameiginlega hagsmuni (Webb og Webb, 1894; Farnham og Pimlott, 1993). Þessir hagsmunir geta verið margvíslegir svo sem að berjast fyrir bættum kjörum félagsmanna, stuðla að auknu jafnrétti, tryggja efnahags- og félagslega velferð launþega, bæta vinnuaðstæður, tryggja fulla atvinnu fyrir félagsmenn, verja kaupmátt, tryggja starfsöryggi, tryggja að þjóðarkökunni sé jafnt og réttlátlega skipt, veita fyrirtækjum og stjórnvöldum aðhald og bæta félagslega jafnt sem opinbera þjónustu (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003; Kelly, 1998 og Rose, 2001).

Hlutverk stéttarféлага hefur breyst all nokkuð síðustu ár og áratugi í kjölfar þess mikla árangurs sem þau hafa náð. Þessi árangur hefur m.a. leitt til þess að víða hefur fækkað í stéttarfélögum í Evrópu (Visser, 2002, Charlwood, 2002; Edwards,

1995, Boeri, Brugiavini og Calmfors, 2001, Kelly, 1998 og Pettinger, 2000). Visser (2002) bendir á að á tímabilinu 1978-1998 lækkaði stéttarfélagsaðild í Evrópu úr 42,6% í 30,8%. Í Bretlandi hefur fækkun í stéttarfélögum verið mjög mikil. Árið 1979 voru 12,1 milljón félagsmanna í Trade Union Congress, TUC og 1996 voru þeir orðnir 6,7 milljónir (O'Grady og Nowak, 2004). Ýmsar ástæður hafa verið nefndar sem skýrt geta þessa fækkun í stéttarfélögum svo sem almennt efnahagsleg velsæld frá lokum seinni heimsstyrjaldarinnar, tilskipanir og reglur frá Evrópu-sambandinu um aukin rétt og vernd launþega, áhersla á samþættingu vinnu og einkalífs, aukinn hagvöxtur, aukið atvinnustig, formgerðarbreyting á vinnumarkaði, almenn velsæld og nýjar stjórnunaraðferðir sem tryggja þátttöku, velferð og starfsþróun starfsmanna. Enn fremur hefur verið bent á alþjóðavæðinguna og harðnandi samkeppni fyrirtækja á alþjóðlegum mörkuðum, meiri áhersla á sveigjanleika í ráðningarformi, útvistun starfa og þá staðreynd að erfiðara gengur að fá vel menntaða sérfræðinga svokallaða þekkingarstarfsmenn til að vera í stéttarfélögum (Kelly, 1998; Pettinger, 2000, Boeri o.fl, 2001; Ferner og Hyman, 1998; Charlwood, 2002 og Gospel og Wood, 2003). Visser (2006) gerir greiningu á þróun stéttarfélagsaðildar í 24<sup>1</sup> löndum á tímabilinu 1970-2003. Stéttarfélagsaðild minnkar í 18 löndum á árunum 1990 -2003. Einungis 6 lönd búa við hækkun stéttarfélagsaðildar á þessum tímabili, Kanada, Írland, Noregur, Holland, Belgía og Spánn. Stéttarfélagsaðild á Íslandi hefur ekki breyst mikið frá árinu 1993. Stéttarfélagsaðild á Íslandi hefur sveiflast nokkuð síðustu ár og samkvæmt tölum frá Hagstofu Íslands voru árið 2002 85,4% launþega á Íslandi í stéttarfélögum (Hagstofa Íslands, e.d.b). Konur eru frekar í stéttarfélagi en karlar og hefur stéttarfélagsaðild karla minnkað meira en kvenna og fækkunin er meiri hjá aldurs-

---

<sup>1</sup> Bandaríkin, Kanada, Ástralía, Nýja Sjáland, Japan, Suður Kórea, Þýskaland, Frakkland, Ítalía, Bretland, Írland, Finnland, Svíþjóð, Danmörk, Noregur, Belgía, Spánn, Sviss, Austurríki, Ungverjaland, Tékkland, Slóvakía og Pólland

hópnum 16-44 ára en aldurshópnum 45-64 ára. Með því að skoða gögn frá Hagstofu Íslands (sjá töflu 1) má sjá að hlutfall landsmanna í stéttarfélögum hefur aukist frá því að vera 42,2% árið 1994 í 50,2% árið 2002, hlutfall landsmanna sem eru í aðildarfélögum innan ASÍ hefur á sama tíma farið úr 24,6% í 31,9%.

Tafla 1. Stéttarfélagsaðild

Ár	Alls í stéttarfélögum	Fjöldi í ASÍ	Mannfjöldi	% af landsm. í stéttarfél.	% af landsm. í ASÍ
1994	112.018	65.155	265.064	42,2	24,6
2000	127.816	75.784	279.049	45,8	27,2
2004	147.240	93.562	293.291	50,2	31,9

Heimild: Hagstofa Íslands, e.d.

Almennt má segja að ástæður hárrar stéttarfélagsaðildar á Íslandi megi rekja til nokkurra þátta s.s. forgangsréttarákvæða í kjarasamningum, tengingu félagsaðildar við lífeyrissjóðakerfið á sínum tíma og „Ghent kerfið” sem byggði á því að atvinnuleysisbætur tengdust stéttarfélagsaðild (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003). Þrátt fyrir að fækkað hefur í stéttarfélögum í Evrópu og sveiflur hafa verið í stéttarfélagsaðild hér á landi þá hefur almennt ekki fækkað í stéttarfélögum. VR er gott dæmi um mikla fjölgun félagsmanna eins og tafla 2 sýnir.

Tafla 2. Fjöldi félagsmanna í VR 1977-2007

Ár	Fjöldi
1977	8379
1987	15768
1997	21523
2007	27437

Eins og sjá má hefur aðild að VR vaxið jafnt og þétt frá árinu 1977 til dagsins í dag. Árið 1992 voru fullgildir félagar í VR um 10486 sem er um 16,2% af félagsmönnum innan vébanda ASÍ. Árið 2004 var þetta hlutfall komið í 23,7% og fór hæst í 30,3% árið 2002. Það eru nokkur atriði sem geta skýrt þessa aukningu félagsmanna innan VR. Í fyrsta lagi má nefna ýmsar aðstæður sem snúa að

endurskipulagningu félagsins með áherslu á að félagið sé lífsgæðafélag í stað hefðbundins stéttarfélags sem berst fyrir hærri launum. Þjónusta við félagsmenn hefur verið aukin s.s. árið 1999 þegar VR hóf að greiða fæðingarorlof til félagsmanna sinna úr sjúkrasjóði sem tryggði félagsmönnum 80% laun í fæðingarorlofi (nú tryggt með lögum), nýjar áherslur í kjarasamningum með áherslu á markaðslaun og launaviðtal, átak í fræðslu og símenntun félagsmanna, gerð launakannana og val á fyrirtæki ársins ásamt fjölda herferða t.d. samþætting vinnu og einkalífs auk launajafnréttis (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003). Enn fremur mætti nefna stofnun varasjóðs VR sem sameinar réttindi félagsmanna í mismunandi sjóðum í einn sjóð, nokkurs konar séreignarsjóð sem félagsmenn geta nýtt sér á fjölbreyttari hátt og með meira frjálsræði en áður þekktist s.s. vegna framfærslu, atvinnumissis, starfsloka, heilsubreysts, kaupa á líf-, slysa- og sjúkdómatryggingum, líkamsræktar, endurhæfingar, sálfræðiþjónustu, lækniþjónustu, tannlæknaþjónustu, kaupa á gleraugum og vegna kaupa á orlofstengdri þjónustu (VR, e.d.). Allt hefur þetta átt þátt í því að gera félagið eftirsóknarverðara. Í öðru lagi sameining við önnur stéttarfélög. Árið 2002 sameinaðist félagið Verslunarmannafélagi Akraness sem hafði um 370 félagsmenn, árið 2006 sameinaðist VR tveimur félögum, Verslunarmannafélagi Hafnarfjarðar sem hafði um 1800 félagsmenn og Verslunarmannafélagi Vestmannaeyja með um 360 félagsmenn.

### Heimildir

Armundur Backman og Gunnar Eydal (1986). *Vinnuréttur. Ný útgáfa*. Reykjavík: Mál og Menning.

- Bean, R. (1994). *Comparative Industrial Relations, an introduction to cross-national perspectives*, 2. útg. London: Routledge.
- Boeri, T., Brugiavini, A. og Calmfors, L. (ritstj.) (2001). *The Role of Unions in the Twenty-First Century*. Oxford: OUP.
- Charlwood, A. (2002). Why Do Non-Union Employees Want to Unionize? Evidence From Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 463-491.
- Clegg, H. A. (1976). *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Theory Based on Comparison of Six Countries*. Oxford: Blackwell.
- Edwards, P. (ritstj.) (1995). *Industrial Relations: Theory & Practice in Britain*. Oxford: Blackwell.
- Farnham, D. og Pimlott, J. (1993). *Understanding Industrial Relations, fourth ed.* London: Cassel.
- Ferner, A. og Hyman, R. (ritstj.) (1998). *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell.
- Gospel, H. og Wood, S. (ritstj.) (2003). *Representing Workers*. London: Routledge
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2003). Eiga stéttarfélög og mannauðsstjórnun samleið?, í Inngjaldur Hannibalsson (ritstj.). *Rannsóknir í félagsvísindum IV. Viðskipta- og hagfræðideild* (bls. 151-160) Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2006). Verkföll og verkfallstíðni á íslenskum vinnumarkaði 1976-2004. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 2(1), 175-196.
- Hagstofa Íslands (e.d.a). *Kosningar*. Sótt 19. júní 2008 af: <http://www.hagstofa.is/Utgefur/Utgefur-efni/Kosningar>
- Hagstofa Íslands (e.d.b). *Laun, tekjur og vinnumarkaður*. Sótt 19. júní 2008 af: <http://www.hagstofa.is/Utgefur/Utgefur-efni/Laun,-tekjur-og-vinnumarkadur>

*Innan við 20% greiddu atkvæði um miðlunartillögu ríkissáttasemjara. Sótt þann 20. ágúst 2008 af*

[http://www.mbl.is/mm/gagnasafn/grein.html?grein\\_id=86504](http://www.mbl.is/mm/gagnasafn/grein.html?grein_id=86504).

Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations, Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.

Kelly, J. og Willman, P. (ritstj.) (2004). *Union Organization and Activity*. London: Routledge.

Lára V. Júlíusdóttir (1997). *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Endurbætt útgáfa*. Reykjavík: ASÍ.

Legge, K. (2005). *Human Resource Management: Rhetorics and Realities. Anniversary Edition*. New York: Palgrave Macmillan.

*Lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.*

O'Grady, F. og Nowak, P. (2004). Beyond New Unionism. Í J. Kelly og P. Willman (ritstj.) *Union Organization and Activity* (bls. 150-163). London: Routledge.

Ólafur R. Einarsson (1970). *Upphaf íslenskrar verkalýðshreyfingar. 1887-1901*. Reykjavík: MFA

Pettinger, R. (2000). *The Future of Industrial Relations*. London: Continuum.

Poole, M. (1986). *Industrial Relations; Origins and Patterns of National Diversity*. London: Routledge & Kegan Paul.

Rose, E. (2001). *Employment Relations*. Harlow: FT Prentice Hall.

Salamon, M. (2000). *Industrial Relations Theory and Practice 4. ed.* Harlow: FT Prentice Hall.

Visser, J. (2002). Why Fewer Workers join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 403-430.

Visser, J. (2006). Union membership statistics in 24 countries. *Monthly Labour Review*, 129(1), 38-46.



*VR blaðið*. (2008). 30(3), 4.

VR (e.d). *VR varasjóður*. Sótt 20. júní 2008 af: [www.vr.is/?groupid=476415](http://www.vr.is/?groupid=476415).

Webb, S. og Webb, B. (1894). *The History of Trade Unionsim*. London: Longman.