

ISSN 1670-7168

INSTITUTE OF BUSINESS RESEARCH
WORKING PAPER SERIES

W18:01

Desember 2018

Stéttarfélagssaðild á Íslandi – samanburður við önnur lönd og ástæður hárrar stéttarfélagssaðildar hér á landi

Gylfi Dalmann Aðalsteinsson

Gylfi Dalmann Aðalsteinsson
Viðskiptafræðideild
Háskóla Íslands
Gimli v/Sæmundargötu
101 Reykjavík
Tel.: + 354 525 4554
Netfang: gylfidal@hi.is

*Institute of Business Research
School of Business University of Iceland
Gimli by Saemundargata
101 Reykjavík
Iceland
www.ibr.hi.is*

ÁGRIP

Fáar rannsóknir hafa verið gerðar á stéttarfélagsaðild hér á landi en nokkuð hefur verið skrifað um stéttarfélög á Íslandi. Helst hafa sagnfræðingar skráð sögu stéttarféлага eða forvígismanna þeirra. Mikil umræða hefur verið í Evrópu síðustu 20 ár um minnkandi stéttarfélagsaðild. Ýmsar ástæður hafa verið nefndar til sögunnar sem hafa haft áhrif á þessa fækkun, svo sem almenn efnahagsleg velsæld frá lokum seinni heimsstyrjaldarinnar, tilskipanir og reglur frá Evrópusambandinu um aukin réttindi og vernd starfsmanna, áhersla á samþættingu vinnu og einkalífs, aukinn hagvöxtur, aukið atvinnustig, formgerðarbreyting á vinnumarkaði og nýjar stjórnunaraðferðir sem beina þeim tilmælum til starfsmanna að standa utan stéttarféлага. Enn fremur hefur verið bent á alþjóðavæðinguna og harðnandi samkeppni fyrirtækja á alþjóðlegum mörkuðum, meiri áherslu á sveigjanleika í ráðningarformi, útvistun starfa og þá staðreynd að erfiðlega gengur að fá vel menntaða sérfræðinga til að vera í stéttarfélögum sem mögulega skýringaþætti. Þróun stéttarfélagsaðildar hér á landi hefur verið með öðrum hætti, en síðustu 20 ár hefur hún haldist nokkuð stöðug. Í þessari grein er rakin stéttarfélagsaðild hér á landi frá árunum 1994-2016. Enn fremur er stéttarfélagsaðild hér á landi borin saman við sambærilega þróun í öðrum löndum. Greint er frá ástæðum þess hvers vegna stéttarfélagsaðild hér á landi reynist svo há sem raun ber vitni, en þessir þættir eru (1) forgangsréttarákvæði kjarasamninga, (2) skylda atvinnurekenda til að innheimta félagsgjöld starfsmanna, (3) tenging félagsaðildar við lífeyrissjóðakerfið á sínum tíma, (4) „Ghent kerfið” sem byggði á því að atvinnuleysisbætur tengdust stéttarfélagsaðild, (5)

fjöldi opinberra starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði, (6) markviss vinna stéttarféлага að gera aðild að stéttarfélögum aðlaðandi með fjölbreyttri þjónustu og (7) sérstök áhersla stéttarféлага til að ná til ungs fólks á vinnumarkaði.

1 INNGANGUR

Stéttarfélög eru um margt sérstakar skipulagsheildir. Þau litu dagsins ljós í lok 19. aldar og hafa alla götur síðan starfað og þróast á tímum mikilla þjóðfélagsbreytinga. Meginhlutverk stéttarféлага er að standa vörð um réttindi og starfskjör launtaka og þau eru lögmæltur hagsmunagæsluaðili þeirra. Þó nokkrar erlendar rannsóknir sýna að stéttarfélagsaðild í Evrópu hefur minnkað talsvert síðustu áratugi og er þessi fækkun rakin til ýmissa þátta sem fjallað verður um í þessari grein. Fáar rannsóknir á stéttarfélagsaðild hafa verið gerðar hér á land. Hins vegar hafa sagnfræðingar, félagsfræðingar og stjórn málafræðingar ritað all nokkuð um sögu einstakra stéttarféлага, stéttarfélagasambanda og ævi nokkurra verkalyðsforingja. Í þessar rannsókn er greint frá stéttarfélagsaðild á Íslandi, skoðuð er þróun stéttarfélagsaðildar hér á landi á árunum 1994 - 2016 og sett eru fram nokkur sjónarmið um háa stéttarfélagsaðild á Íslandi. Enn fremur er stéttarfélagsaðild á Íslandi skoðuð í samhengi við stéttarfélagsaðild á Norðurlöndum ásamt nokkurra annarra landa. Þegar fjallað er um stéttarfélagsaðild er mikilvægt að greina frá skipulagi á hinum íslenska vinnumarkaði, en í þessari grein er skipulaginu gerð góð skil. Það er mikilvægt að taka fram að rannsóknir á þessu viðfangsefni meðal erlendra vinnumarkaðsfræðinga eru ekki nýjar af nálinni. Þessu viðfangsefni hefur verið gerð ítarleg skil meðal erlendra vinnumarkaðsfræðinga á undanförunum áratugum en rannsókna skortir hér á landi. Þessi grein skiptist í fimm kafla. Á eftir inngangi kemur fræðileg umfjöllun um stéttarfélög, annar kaflinn snýr að skipulagi stéttarféлага á íslenskum vinnumarkaði, þriðji kaflinn fjallar um stéttarfélagsaðild á Íslandi, fjórði kaflinn er um samanburð á stéttarfélagsaðild hér á landi og annarra landa og í fimmta kafla eru umræður um niðurstöður, greint frá þá þeim þáttum sem geta skýrt háa

stéttarfélagsaðild hér á landi. Þá er enn fremur rætt um takmarkanir og frekari rannsóknir á viðfangsefninu.

2. FRÆÐILEGT YFIRLIT

Stéttarfélög eru rótgróin samfélaginu og fyrstu stéttarfélög á Íslandi litu dagsins ljós á seinni hluta 19. aldar. Líkt og í nágrannalöndunum voru það iðnaðarmenn sem voru fyrstir til að bindast slíkum samtökum. Hér á landi voru það prentarar sem stofnuðu fyrsta stéttarfélagið í ársbyrjun 1887 og Verkamannafélagið Dagsbrún var stofnað 1906 (Ólafur R. Einarsson, 1970). Á þessum tíma var atvinnulíf á Íslandi fábrotið en fljótlega fór að bera á breytingum. Í landbúnaði var farið að framleiða í vaxandi mæli fyrir markað. Sjávarútvegur eflist mjög og erlent fjármagn fór að streyma til landsins. Þetta nýja fjármagn varð undirstaða margháttæðra breytinga og framþróunnar hér á landi. Fljótlega fór að skapast grundvöllur fyrir myndun stéttarféлага á Íslandi, þéttbýli varð þungamiðja atvinnulífsins, í sjávarplássum fór fólk að vinna í tengslum við sjávarútveg, verkaskipting varð skýrari og stéttaskipting greinilegri. Þannig að í byrjun 20. aldar urðu til skilyrði fyrir myndun hagsmunasamtaka, þ.e. aukin félagsleg verkaskipting, ákveðinn fjöldi launafólks innan ákveðinnar starfsstéttar og staðsetning þess hóps á ákveðnu félagssvæði (Svanur Kristjánsson, 1976; Ólafur R. Einarsson, 1970; Gylfi Dalmann Aðalsteinson, 2003).

Stéttarfélög eru byggð upp af hópi einstaklinga sem hafa með sér skipulagsbundin tengsl. Markmið þeirra er vinna að þeim málum sem þeir skilgreina sem sameiginlega hagsmuni sína (Webb og Webb, 1894; Commons, 1919; Flanders og Clegg, 1954; Bain, 1970, Fox, 1985 og Farnham og Pimlott, 1993).

Á fyrstu áratugum 20. aldar voru helstu baráttumál stéttarféлага þrjúþætt. Í fyrsta lagi að ná fram viðurkenningu atvinnurekenda og ríkisvaldsins á

samningsrétti stéttarfélaganna, í öðru lagi að laun væru greidd eftir taxta stéttarfélaganna og í þriðja lagi að allir launtakar væru í stéttarfélagi og þeir hefðu forgang til starfa (Svanur Kristjánsson, 1976). Árið 1938 var lögfestur réttur launtaka til að stofna stéttarfélög og stéttarfélagasambönd í þeim tilgangi að vinna að sameiginlegum hagsmunamálum verkalýðsstéttarinnar og launtaka eins og segir í fyrsta kafla laga um stéttarfélög og vinnudeilur l. nr. 80/1938 (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2008). En í fyrsta kafla laganna er enn fremur ákvæði um að stéttarfélög skulu vera opin öllum starfsmönnum í hlutaðeigandi starfsgrein á hverju félagssvæði. Stéttarfélögin setja nánari reglur um aðildina í samþykktum sínum eins og segir í 2. grein laganna um stéttarfélög og vinnudeilur (Lára V. Júlíusdóttir, 1995). Með þessum lögum er stéttarfélögum tryggður réttur til að vera lögformlegur samningsaðili um kaup og kjör félagsmanna sinna (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2008). Lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986 fjalla um stéttarfélög opinberra starfsmanna, kjarasamninga og félagsaðild, sbr. 4. – 7. gr laganna. Í 7. grein laganna segir: „Starfsmaður, sem lög þessi taka til, á rétt til þátttöku í stéttarfélagi sem fer með samningsumboð samkvæmt lögum þessum eftir því sem samþykktir viðkomandi félags segja. Aðeins eitt félag fer með umboð til samninga fyrir hann.“

Richard Hyman (2001) segir hlutverk stéttarfélaganna einkum vera þrjúþætt. Þau séu í eðli sínu hagræn samtök þar sem þau eru aðili að kjarasamningum og reyna þannig að hafa áhrif á laun og vinnuskilyrði starfsmanna. Í öðru lagi eru þau einnig vettvangur verkalýðshreyfingarinnar í baráttunni gegn atvinnurekendum sem byggir á því að samtakamátturinn styrkir félagsmenn hennar. Loks eru stéttarfélög hluti af samfélagslegri heild sem hafa meðal annars það markmið að bæta samfélagið. Þessar skilgreiningar vísa til sameiginlegra einkenna en stéttarfélög geta í eðli sínu verið mjög ólík, t.d. hvað varðar

markmið, en þau geta verið pólitísk eða fagleg og uppbygging þeirra getur verið með ýmsum hætti, þ.e. starfsgreinaskipt eða atvinnugreinaskipt. Lára V. Júlíusdóttir (1995) bendir á að það sé meginregla hér á landi að sérhver starfsmaður í ákveðinni starfsgrein eða sá sem er í nánnum tengslum við viðkomandi starfsgrein eigi lögvarinn rétt til þess að ganga í stéttarfélag á viðkomandi félagssvæði. Hvaða starfsgrein um er að ræða byggir svo aftur á lögum og kjarasamningum (Lára V. Júlíusdóttir, 1995).

Hagsmunir stéttarféлага geta verið margvíslegir, svo sem að berjast fyrir bættum kjörum félagsmanna, stuðla að auknu jafnrétti, tryggja efnahags- og félagslega velferð félagsmanna, bæta vinnuaðstæður, tryggja fulla atvinnu fyrir félagsmenn, verja kaupmátt, tryggja starfsöryggi, tryggja að lífsgæðum 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). Salamon (2000) telur nokkra þætti í ytra umhverfi hafa áhrif á starfsemi stéttarféлага. Þessir þættir snúast um daglega starfsemi stéttarfélaganna, hvernig þau þurfa að haga rekstri sínum, taka mið af þörfum félagsmanna, hafa í huga kjarasamninga og lög og reglur sem gilda á vinnumarkaði.

Hlutverk stéttarféлага hefur breyst mikið síðustu áratugi. Barátta þeirra hefur skilað miklum árangri og þessi árangur hefur haft áhrif á stéttarfélagsaðild í Evrópu (Boeri, Brugiavini og Calmfors, 2001; Charlwood, 2002; Edwards, 1995; Kelly, 1998; Pettinger, 2000 og Visser, 2002). Nokkuð hefur verið ritað um stéttarfélagsaðild síðustu áratugi. Visser (2002) gerði greiningu á þróun stéttarfélagsaðildar í 24 löndum á tímabilinu 1970-2003. Stéttarfélagsaðildin minnkaði í 18 löndum á árunum 1990-2003. Í einungis sex löndum hækkaði stéttarfélagaaðild á þessu tímabili, þ.e. í Kanada, Írlandi, Noregi,

Hollandi, Belgíu og á Spáni. All margar rannsóknir hafa verið gerðar sem útskýra minnkandi stéttarfélagsaðild (Boeri, Brugiavini og Calmfors, 2001; Ebbinghaus, 2002; Ferner og Hyman, 1998; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003; Kelly, 1998; Pettinger, 2000; Visser, 2002; Waddington og Kerr, 2002 og Hyman, 2001).

Almennt hefur stéttarfélagsaðild farið minnkandi síðustu áratugi (Boeri, Brugiavini og Calmfors, 2001; Ebbinghaus, 2002; Ferner og Hyman, 1998; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003; Kelly, 1998; Pettinger, 2000; Visser, 2002; Waddington og Kerr, 2002; Schnabel og Wagner, 2007; Tinna Ástún Grétarsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2010; Stefán Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir, 2014). 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 innan vébanda Trade Union Congress, TUC og árið 1996 voru þeir orðnir 6,7 milljónir (O'Grady og Nowak, 2004) og 6,2 milljónir árið 2018 (Union membership has plunged, e.d.).

Almennt má segja að stéttarfélögum hefur orðið vel ágengt í baráttumálum sínum og náð fram miklum réttar- og kjarabótum á síðustu áratugum sem starfsmenn telja e.t.v. sjálfsgöð og eðlileg réttindi. Þó má segja að almenn efnahagsleg velsæld frá lokum seinni heimsstyrjaldarinnar, aukinn hagvöxtur, hátt atvinnustig og formgerðarbreytingar á vinnumarkaði þar sem störfum í þjónustu og verslun hefur fjölgað á sama tíma og hefðbundnum störfum í iðnaði, framleiðslu og landbúnaði hefur fækkað hafi haft áhrif á stéttarfélagsaðild. Einnig hafa tilskipanir og reglur frá Evrópusambandinu aukið rétt og vernd launþega. Eins eru þjóðfélagsaðstæður í dag gerbreyttar frá því sem áður var og nýjar áherslur í stjórnun starfsmanna, eins og mannauðsstjórnun, þar sem lögð

er mikil áhersla á hollustu og tryggð starfsmanna, hefur einnig haft áhrif. Enn fremur hefur verið bent á alþjóðavæðingu og harðnandi samkeppni fyrirtækja á alþjóðlegum mörkuðum, meiri áherslu á sveigjanleika í ráðningarformi, útvistun starfa og þá staðreynd að erfiðara gengur að fá vel menntaða sérfræðinga til að vera í stéttarfélögum sem þætti er hafa haft áhrif á stéttarfélagsaðildina (Ferner og Hyman, 1998; Kelly, 1998; Pettinger, 2000; Boeri o.fl, 2001; Charlwood, 2002; Gospel og Wood, 2003 og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003).

Pascual og Waddington (2000) benda á að fækkun í stéttarfélögum á sérstaklega við þá sem starfa í þjónustugeiranum þar sem mikið er um hlutastörf og óreglulegan vinnutíma og því getur það verið erfitt fyrir stéttarfélög að ná til slíkra starfsmanna. Sama gildir um smærri vinnustaði en þar finnst starfsmönnum nálægðin við stjórnendur skapa ákveðna togstreitu þegar kemur að þeirri ákvörðun að vera í stéttarfélagi. Auðveldara geti verið að leysa ágreiningsefni sem kann að skapast á vinnustaðnum beint við vinnuveitandann án aðkomu stéttarfélaga eða trúnaðarmanna (Pascual og Waddington, 2000). Eldri kynslóðir virðast frekar vera hlynntari hugmyndafræði og hlutverki stéttarfélaganna á meðan yngri kynslóðir leggja meiri áherslu á einstaklingsmiðað viðhorf. Haynes, Volwes og Boxall (2005) benda þó á að heildarhyggjan sé ekki að víkja fyrir einstaklingshyggjunni og ungt fólk sé frekar jákvætt en neikvætt gagnvart stéttarfélögum. Fækkunin sem hafi átt sér stað megi rekja til þess að ungt fólk starfi frekar á vinnustöðum þar sem stéttarfélagsaðild sé ekki eins almenn.

Ebbinghaus (2002) telur á hinn bóginn að margt ungt fólk líti á stéttarfélög sem gamaldags hreyfingu sem er ekki eins aðlaðandi og aðrar nýrri félagslegar hreyfingar. Hann telur að rekja megi fækkun í stéttarfélögum og hækkun meðalaldurs innan þeirra meðal annars til þess að stéttarfélögum hafi mistekist að virkja ungt fólk til þátttöku (Pascual

og Waddington, 2000). Afstaða og viðhorf vinnuveitenda getur einnig haft áhrif á vilja ungs fólks til að tilheyra stéttarfélagi (Allan, Bamber og Oliver, 2006). Í rannsókn Waddington og Kerr frá árinu 1997 kom í ljós að áhrif atvinnurekanda og vinnuaðstæður geta sagt til um stéttarfélagspáttöku ungs fólks. Sama gildir um stærð vinnustaðar, hlutfall starfsmannaveltu og andstöðu vinnuveitenda við stéttarfélög (Waddington og Kerr, 2002). Freeman og Diamond (2003) telja að fækkun í stéttarfélögum megi m.a. rekja til þess að starfsmenn stéttarfélaganna hafi ekki staðið sig nægilega vel í því að hafa samband við ungt fólk, kynna fyrir þeim kosti þess að vera í stéttarfélagi og spyrja þau hvort þau vilji vera í stéttarfélagi þegar þau hefja störf. Hér verður að hafa í huga að félagsmenn þurfa að sækja sérstaklega um aðild að stéttarfélagi ólíkt því sem tíðkast hér á landi þar sem almenna reglan er sú að launþegi verður nánast sjálfkrafa félagsmaður nema annað sé ákveðið.

Ástæður þess að starfsmenn kjósa að vera ekki í stéttarfélagi geta verið margar og ólíkar eftir löndum. Williams (1997) greindi ástæðu lækkandi félagsaðildar í stéttarfélögum í Bretlandi. Hann sagði að til að bregðast við fækkun félagsmanna hafi stéttarfélög lagt meiri áherslu á einstaklingsbundna þjónustu fyrir félagsmenn sína. Þessar áherslur eru í samræmi við það viðhorf að minnkandi stéttarfélagsaðild megi að stórum hluta rekja til aukinnar einstaklingshyggju í samfélaginu og vinnuumhverfinu. Williams (1997) bendir á að ef stéttarfélög vilja rétta úr kútnum þá verði þau að aðlaga sig breyttum aðstæðum. Rannsókn Williams byggir á viðtölum við starfsmenn stéttarféлага og í henni kemur fram að það er ekki eingöngu vegna einstaklingshyggjunnar sem hefur dregið úr stéttarfélagsaðildinni heldur sé ástæðan að dregið hefur úr heildarhyggju í samskiptum milli starfsmanna og stjórnenda. Þrátt fyrir að stéttarfélög hafi einblínt í síauknum mæli á þarfir einstakra

félagsmanna þá byggir hlutverk, skipulag og hugmyndafræði þeirra enn á heildarhyggjunni. Ebbinghaus (2002) bendir á að þrátt fyrir að breytingar hafa orðið á hlutverki stéttarféлага, s.s. aukin þjónusta við félagsmenn, þá hefur ekki tekist að auka stéttarfélagsaðildina. Waddington og Whitson (1997) sýndu fram á að helsta ástæða þess að starfsmenn gangi í stéttarfélög sé öryggisnetið. Sú tilfinning launþegans að vera hluti af stórri heild skiptir meira máli en einstaklingsbundin þjónusta til handa félagsmönnum. Þeir bentu á að það er ekki við einstaklingshyggjuna að sakast að dregið hefur úr stéttarfélagsaðildinni. Bryson og Gomez (2005) skoðuðu þann hóp starfsmanna sem höfðu aldrei verið í stéttarfélögum í Bretlandi, en sá hópur hefur stækkað talsvert undanfarna áratugi. Bryson og Gomez (2005) rekja að hluta til ástæður lækkandi stéttarfélagsaðildar til þess hóps sem hefur aldrei verið í stéttarfélögum. Á árunum 1981 til 2001 fór hlutfall þeirra sem aldrei höfðu verið meðlimir í stéttarfélagi úr 28% í 48% og á sama tíma fór stéttarfélagsaðildin úr 49% í 31%.

Machin (2000) bendir á að umfang fækkunar í stéttarfélögum í Bretlandi megi rekja til þátta sem skýra samleitni eða sundurleitni félagsmanna. Machin kemst að þeirri niðurstöðu að það eru nokkrir þættir sem hafa áhrif á breytta stéttarfélagsaðild á árunum 1975-2001. Stéttarfélagsaðild er hærri meðal karlmannna, iðnaðarmanna, eldri starfsmanna, starfsmanna í fullu starfi og þeirra sem vinna á stærri vinnustöðum. Machin (2000) rannsakaði mikla lækkun í stéttarfélagsaðild í Bretlandi á áttunda áratug síðustu aldar. Árið 1979 var stéttarfélagsaðildin 53% en árið 1995 var aðildin komin niður í 45%. Meginástæður segir Machin vera mistök stéttarféлага við að skipuleggja sig og ná til starfsmanna. Stéttarfélögum hefur ekki tekist að öðlast viðurkenningu starfsmanna í nýjum fyrirtækjum. Charlwood (2004) fjallar um fækkun í stéttarfélögum í Bretlandi árin 1979-1998.

Fækkunina má einkum rekja til tveggja þátta, stéttarfélögum mistókst að öðlast viðurkenningu á nýjum vinnustöðum og stéttarfélagsaðild minnkaði á vinnustöðum þar sem stéttarfélög voru við lýði. Enn fremur mátti rekja fækkunina til samsetningu vinnuaflsins og efnahagslegra aðstæðna.

Gall og McKay (1999) rannsökuðu þróun stéttarfélaga í Bretlandi á árunum 1994-1998. Niðurstaða þeirra er að á þessu tímabili dró verulega úr vægi og valdi stéttarfélaga. Meginástæðuna segja höfundar vera nýjar stjórnunaraðferðir eins og mannauðsstjórnun og breytt samskipti á vinnumarkaði þar sem aukin áhersla er á einstaklingshyggju. Schmitt og Mitukiewicz (2012) skoðuðu breytingar á stéttarfélagsaðild 21 ríkis innan OECD á tímabilinu 1960-2010. Þau skoðuðu stofnanauppbyggingu stéttarfélaga, launasetningu, inn grip ríkisvaldsins og félagslega sáttmála með hliðsjón af stéttarfélagsaðild og breytingu á fjölda þeirra starfsmanna sem kjarasamningar ná yfir. Niðurstaða þeirra er sú að stjórn mál viðkomandi landa hafa meiri áhrif á stéttarfélagsaðild en hnattvæðing og tæknilegar breytingar og framfarir í vinnuumhverfinu. Köhler og Jiménez (2012) greindu breytingar á stéttarfélagsaðild á Spáni. Þeir segja að breytt samsetning vinnuaflsins hafi haft áhrif á stéttarfélagsaðildina á árunum 1999-2010. Stéttarfélög á Spáni voru í varnarbaráttu og áhrif hnattvæðingar, skerðing á velferðarkerfinu og endurskipulagning fyrirtækja með tilheyrandi breytingum hafa haft mikil áhrif á starfsumhverfi stéttarfélaga. Þrátt fyrir þessa varnarbaráttu, á tímum mikils atvinnuleysis, þá hefur ekki fækkað mikið í stéttarfélögum og fjölgun hefur átt sér stað meðal kvenna og ungs fólks. Ástæðuna megi m.a. rekja til þess að ný kynslóð starfsmanna hefur ólíkt viðhorf til stéttarfélaga og sífellt meiri atvinnuþátttaka kvenna og innflytjenda hefur gerbreytt ásýnd stéttarfélaga á Spáni (Köhler og Jiménez, 2012). Kjellberg (2011) telur meginástæðu minnkandi stéttarfélagsaðildar í

Svíþjóð megi rekja til hækkunar gjalda til atvinnuleysistryggingasjóða stéttarfélaganna í janúar 2007. Þessi hækkun leiddi af sé mikla fækkun eða um 7 prósentustig á milli árána 2006 og 2008.

Stefán Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir (2014) benda á mun á stéttarfélagsaðild hér á landi og annarra Norðurlanda þar sem stéttarfélagsaðild hér á landi sker sig úr. Stefán og Katrín benda á að lítil fækkun í stéttarfélagsaðild á Norðurlöndum megi rekja til sterkrar Norrænnar verkalýðshreyfingar, bæði hvað varðar félagsaðild og þess hversu margir launtakar taka laun eftir kjarasamningi.

Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2003) bendir á að í seinni tíð hefur viðfangsefni stéttarfélaganna hér á landi beinst í ríkara mæli að félagsmanninum sjálfum, hvernig styrkja megi hann til að takast á við breytt starfsumhverfi og nýjar stjórnunaráherslur. Árið 2000 kom inn í nokkra kjarasamninga á almennum vinnumarkaði ákvæði um persónubundin laun þar sem forbundinn var sá réttur félagsmanna stéttarfélaganna til að hitta vinnuveitenda og ræða starfskjör sín árlega. Í ákvæðinu kemur fram að laun eigi að endurspegla menntun, ábyrgð, hæfni og færni starfsmanna ásamt innihaldi starfsins og þeirri ábyrgð sem fylgir starfinu. Með þessu ákvæði hefur hluta af ábyrgðinni um launahækkunir verið varpað í ríkara mæli á félagsmanninn sjálfan (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003).

Þeir þættir sem hér hafa verið nefndir og skýra fækkun í stéttarfélagsaðild í öðrum löndum eiga ekki við hér á landi þar sem stéttarfélagsaðild er með því allra mesta sem þekktist. Stéttarfélagsaðild hér á landi er í dag hærri en hún var fyrir rúmum tveimur áratugum. Það eru ákveðnir þættir sem skýra mikla og stöðuga stéttarfélagsaðild og verður gerð grein fyrir þeim síðar.

3. HELSTU HEILDARSAMTÖK STÉTTARFÉLAGA Á ÍSLANDI

Til að átta sig betur á stéttarfélagsaðild hér á landi er mikilvægt að skoða stærð einstakra stéttarféлага og heildarsamtaka þeirra. Sumarliði R. Ísleifsson (2013) fjallar ítarlega um skipulag stéttarféлага á hinum íslenska vinnumarkaði og hvernig skipulagið hefur breyst og þróast síðustu áratugi. Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2008) hefur bent á að samskipti á íslenskum vinnumarkaði einkennist af margræðishyggju (e. pluralism). Sú nálgun gerir ráð fyrir lögmæti átaka og ágreinings þar sem takast á ólíkir hópar innan skipulagsheilda með ólíka hagsmuni. Slík átök séu eðlileg en koma þurfi böndum á þennan ágreining og móta sérstakar samskipta- og leikreglur á vinnumarkaði. Það er gert með sérstakri löggjöf, sem oft er nefnd vinnulöggjöf (Bean, 1994; Clegg, 1976; Ferner og Hyman, 1998; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2008). Margræðishyggjan gerir ráð fyrir að starfsmenn hafi lögformlegan rétt til að vera í stéttarfélögum og þau séu lögmæltur hagsmunagæsluaðili starfsmanna. Íslenskur vinnumarkaður er tvískiptur, þ.e. almennur og opinber vinnumarkaður. Mismunandi lög og reglur gilda um þessa vinnumarkaði. Lög nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur eru sérstaklega sniðnar að hinum almenna vinnumarkaði þó þau gildi einnig um hinn opinbera vinnumarkað. Sérstök lög gilda um kjarasamninga opinberra starfsmanna, sbr. lög nr. 94/1986.

Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands er fjöldi stéttarféлага hér á landi 172 talsins. Alþýðusamband Íslands, ASÍ, eru heildarsamtök launafólks. Innan vébanda ASÍ eru um 123.000 félagsmenn í fimm landssamböndum í 48 stéttarfélögum og 25 deildum stéttarféлага um allt land. Félagsmenn ASÍ starfa á flestum sviðum vinnumarkaðarins, bæði á almennum vinnumarkaði og hjá ríki og

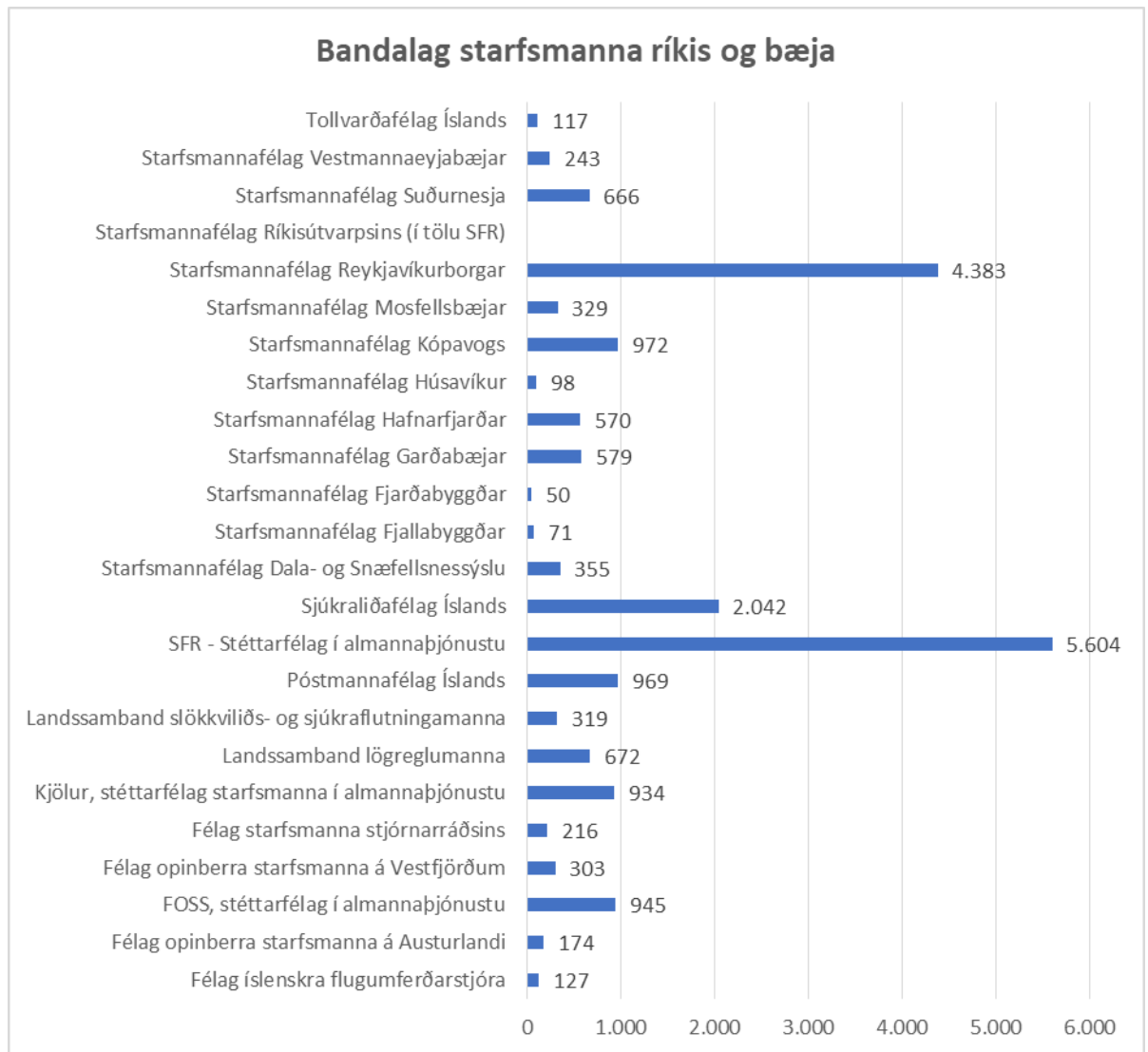
sveitarfélögum. Sjö stéttarfélög eiga beina aðild að ASÍ, sjá töflu 1 (Hvað er ASÍ?, e.d.).

Tafla 1. *Fjöldi stéttarféлага og félagsmanna innan ASÍ.*

Landsamband	Stéttarfélög	Deildir stéttarféлага	Fjöldi félagsmanna
Landsamband íslenskra verslunarmanna, LÍV	4	7	38847
Rafiðnaðarsamband Íslands, RSÍ	8	0	4942
Samband iðnfélaga, Samiðn	6	5	6769
Sjómannasamband Íslands, SSÍ	4	13	1810
Starfsgreinasamband Íslands, SGS	19	0	61473
Landsfélög með beina aðild	7	0	8704

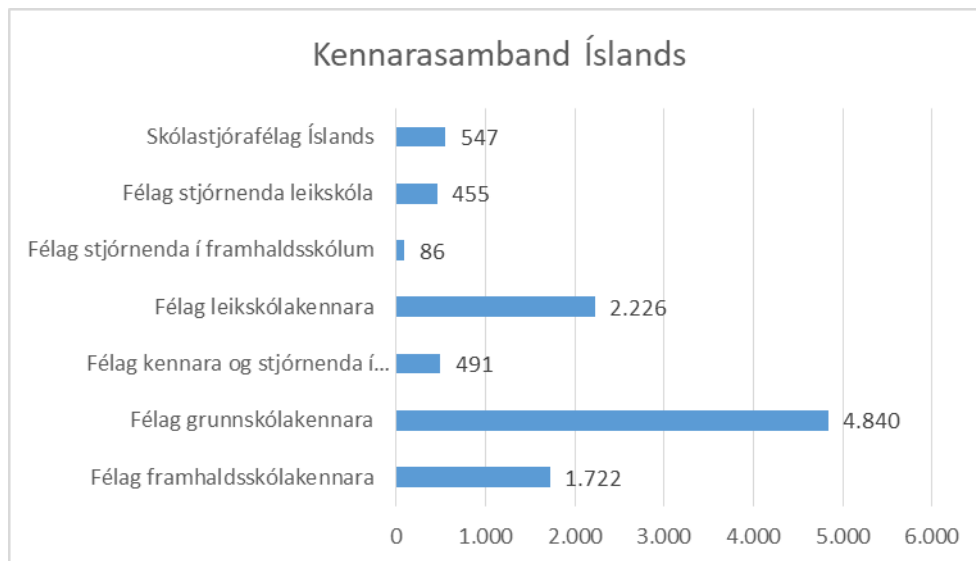
Heimild: (Hvað er ASÍ?, e.d.).

Stærstu stéttarfélögin innan vébanda ASÍ eru VR með um 32.000 félagsmenn og Efling með um 25.000 félagsmenn. Næst koma Eining - Iðja með um 7.500 félagsmenn og Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur með 5.200 félagsmenn. Á hinum opinbera vinnumarkaði, þ.e. hjá ríki og sveitarfélögum, starfa um 46.000 manns eða u.þ.b. 24% af heildarfjölda á íslenskum vinnumarkaði. Um 25.000 starfa hjá sveitarfélögunum og 21.200 hjá ríki, en ársverk eru talsvert færri þar sem margir eru í hlutastörfum (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2015). Langflestir ríkisstarfsmenn tilheyra heildarsamtökum BSRB og BHM, samtals um 61% starfsmanna. Mynd 1 sýnir fjölda félagsmanna innan vébanda BSRB.



Mynd 1. Félög með aðild að BSRB Heimild: Gögn frá höfundi.

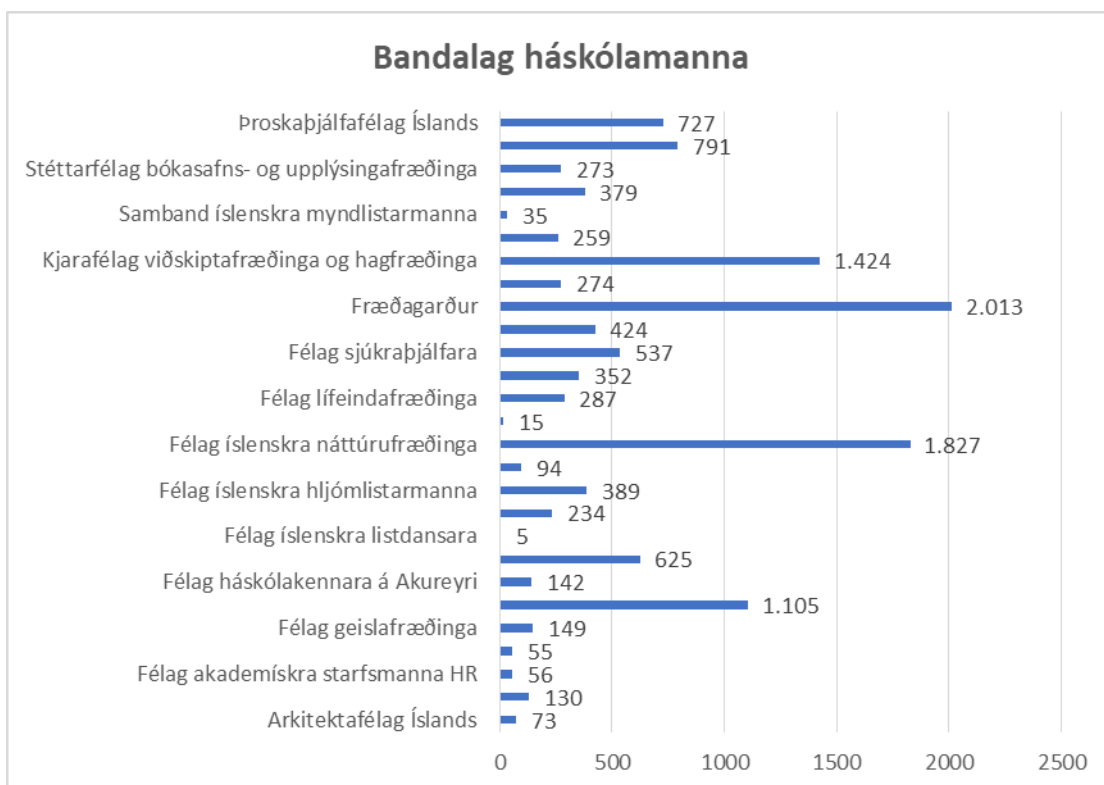
Eins og mynd 1 sýnir þá er mikill munur á stærð stéttarféлага innan BSRB, það fjölmennasta SFR er með um 5.500 félagsmenn og það fámennasta, Starfsmannafélag Fjarðabyggðar með 50 félagsmenn. Langflestir starfsmenn sveitarfélaga eru í félögum innan BSRB og Kennarasambands Íslands, KÍ eða 70,5% en fimmtungur starfsmanna sveitarfélaga eru í stéttarfélögum innan ASÍ (Gylfi Dalman Aðalsteinsson, 2015). Sér samband kennara á skólastigum öðru en háskólakennarastigi, Kennarasamband Íslands, KÍ er með 10.400 félagsmenn í sjö félögum, sjá mynd 2.



Mynd 2. Félög innan Kennarasambands Íslands. Heimild: Gögn frá höfundu.

Stærstu félögin eru félög leik,- grunn,- og framhaldsskólakennara með samtals um 85% félagsmanna sambandsins.

BHM var stofnað fyrir 60 árum síðan og á þeim tíma sem liðin er frá stofnun sambandsins hafa orðið miklar breytingar á félagsaðildinni. Í dag eru aðildarfélögin 27 og félagsmenn rúmlega 12.000, sjá mynd 3.



Mynd 3. Aðildarfélög BHM. Heimild: Gögn frá höfundi

Eins og sést á mynd 3 þá eru aðildarfélög BHM misstór, það fámennasta með fimm félagi en það fjölmennasta með rúmlega 2.000 félagsmenn. Ríkisstarfsmenn sem eru utan heildarsamtaka BSRB og BHM eru 18% ríkisstarfsmanna. Þar er Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga stærsti hópurinn með um 4.100 félagsmenn og Læknafélag Íslands með um 1.300 félagsmenn.

Tafla 2 sýnir fjölda félagsmanna í stærstu stéttarfélögum landsins.

Tafla 2. *Fjöldi félagsmanna stærstu stéttarféлага á Íslandi*

Stéttarfélag	Fjöldi félagsmanna
VR	32000
Efling	25000
Eining - Iðja	7500
SFR, Starfsmannafélag ríkisstofnana	5500
Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur	5200
Félag grunnskólakennara	4600
St.Rv., Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar	4200
Félag hjúkrunarfræðinga	4100
Samtök fyrirtækja í fjármálaþjónustu	3900
VM, Félag vélstjóra og málmæknimanna	3350
Verkamannafélagið Hlíf	3200
Verkalýðsfélag Akraness	3200
Framsýn	2455
Félag leikskólakennara	2250
Sjúkraliðafélag Íslands	2200
Félag hjúkrunarfræðinga	2100
Fræðagarður	2000
Afl, starfsgreinafélag	1900
Félag íslenskra náttúrufræðinga	1820
Félag framhaldskólakennara	1800
Matvís, félag iðnaðarmanna í matvæla- og veitingagreinum	1750
Báran stéttarfélag	1500
Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga	1420
Verslunarmannafélag suðurnesja	1350
Félag háskólakennara	1100
Kjölur, stéttarfélag í almannapj.	1050
Samtals	126445

Heimild: Samantekt höfundar, byggir á tölum frá árinu 2017 og 2018.

Stærstu stéttarfélögin eru VR, Efling og Eining – Iðja með um 64.500 félagsmenn. Stærstu stéttarfélög opinberra starfsmanna eru SFR, Starfsmannafélag ríkisstofnana með um 5.500 félagsmenn og St.Rv., Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar með um 4.200 félagsmenn, næst kemur Sjúkraliðafélag Íslands með 2.100 félagsmenn. Þess má geta að í nóvembermánuði 2018 samþykktu félagsmenn SFR og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar sameiningu félaganna í allsherjar atkvæðagreiðslu. Með þessari sameiningu verður til þriðja stærsta

stéttarfélag hér á landi með um 10.000 félagsmenn (Sameinig að veruleika, e.d.).

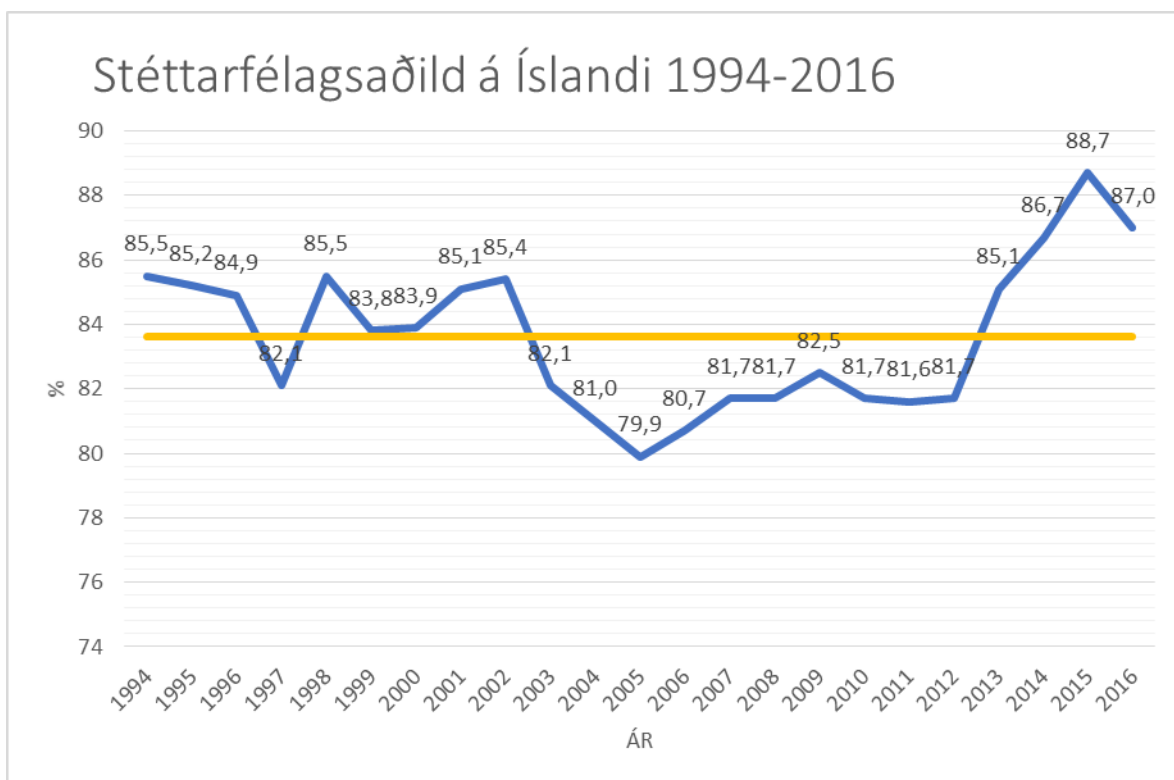
4. STÉTTARFÉLAGSAÐILD Á ÍSLANDI

Stéttarfélagssaðild á Íslandi er sú mesta sem mælist í Evrópu, en hún hefur hefur haldist nokkuð stöðug síðustu 20 ár. Allar tölur um stéttarfélagssaðild hér á landi byggja á gögnum frá Hagstofu Íslands.

Árið 1991 hóf Hagstofa Íslands að safna gögnum um fjölda félagsmanna í stéttarfélögum. Leitað var til heildarsamtaka launþega og einstakra stéttarféлага utan heildarsamtaka. Hagstofan greinir á milli félagsmanna, annars vegar er talað um virka félagsmenn þ.e. félagsmaður sem greiðir félagsgjöld til viðkomandi stéttarfélags og nýtur allra réttinda innan stéttarfélagsins s.s. atkvæðisréttar og kjörgengis. Hins vegar fullgildur félagsmaður sem nýtur allra réttinda innan stéttarfélagsins hvort sem hann greiðir félagsgjöld eða ekki. Tölur Hagstofunnar ná ekki til félagsmanna með aukaaðild. Fram kemur í skýrslu Hagstofunnar um vinnumarkaðinn 2002 að með stéttarfélagi er átt við hagsmunafélag launþega sem á sjálfstæða aðild að kjarasamningi í samræmi við lög nr. 80/1980 um stéttarfélög og vinnudeilur og lög nr. 94/1986 um kjarasamninga opinbera starfsmanna. Enn fremur kemur fram að þátttakendur í vinnumarkaðsrannsókninni voru látnit meta það hvoort þeir séu félagsmenn í stéttarfélagi og hvaða stéttarfélagi þeir tilheyra. Til að koma í veg fyrir tvítalningu voru þátttakendur sem greiddu í fleira en eitt stéttarfélag einungis skráðir í það félag sem tengdis aðalstarfi þeirra. Í rannsókninni er stuðst við gögn Hagstofu Íslands um stéttarfélagssaðild á Íslandi á árunum 1991-2004. Tölur Hagstofunnar um stéttarfélagssaðild byggja á upplýsingum frá stéttarfélögum og landsamböndum stéttarféлага, ASÍ, BHM, BSRB, Kennarasambandi Íslands, Farmanna

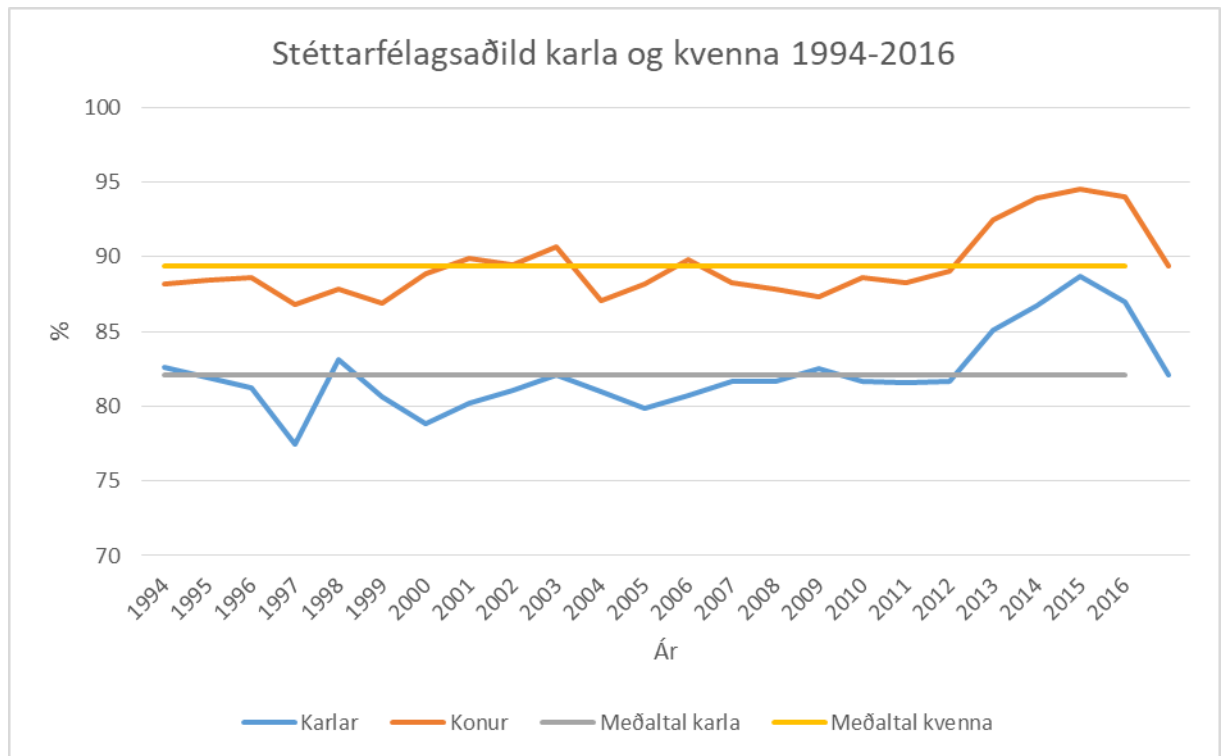
og fiskismannasambandi Íslands, Iðnnemasambandi Íslands, Múrarasambandi Íslands, Sambandi íslenskra bankamanna (heitir nú Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja), Verkstjórasambandi Íslands og stéttarfélagum utan sambanda. Hagstofan hefur ekki birt nýrri tölur. Ennfremur er stuðst við tölur um félgasaðild ASÍ og VR. Breytingar urðu á skráningu félagsmanna VR árið 2002. Fyrir þann tíma var stuðst við þá aðferð að talið var í lok hvers árs og skoðað hversu margir höfðu náð að greiða lágmarksfélagsgjald sem uppfyllti skilyrði félagsins til að nýta sér ákveðna þjónustu, enn fremur var talinn fjöldi þeirra sem náðu ekki að greiða lágmarksfélagsgjald. Samanlagt gefa þessar tölur upplýsingar um gegnumflæði félagsmanna á hverju ári. Frá árinu 2002 hefur talningin verið með þeim hætti að fyrir hvern mánuð er talið hve margir greiða félagsgöld í þeim mánuði. Í lok viðkomandi árs er svo reiknaður út meðalfjöldi félagsmanna þ.e. félagsfjöldi ársins er meðalfjöldi greiðenda í hverjum mánuði þess árs (Hagstofa Íslands, 1994; 1996; 1997; 1998 og 2003).

Mynd 4 sýnir stéttarfélagasaðild á Íslandi á tímabilinu 1994-2016. Beina línan sýnir meðaltal stéttarfélagasaðildar hér á landi á tímabilinu.



Mynd 4. Stéttarfélagssaðild á Íslandi árin 1994-2016. Heimild: Hagstofa Íslands, 2018.

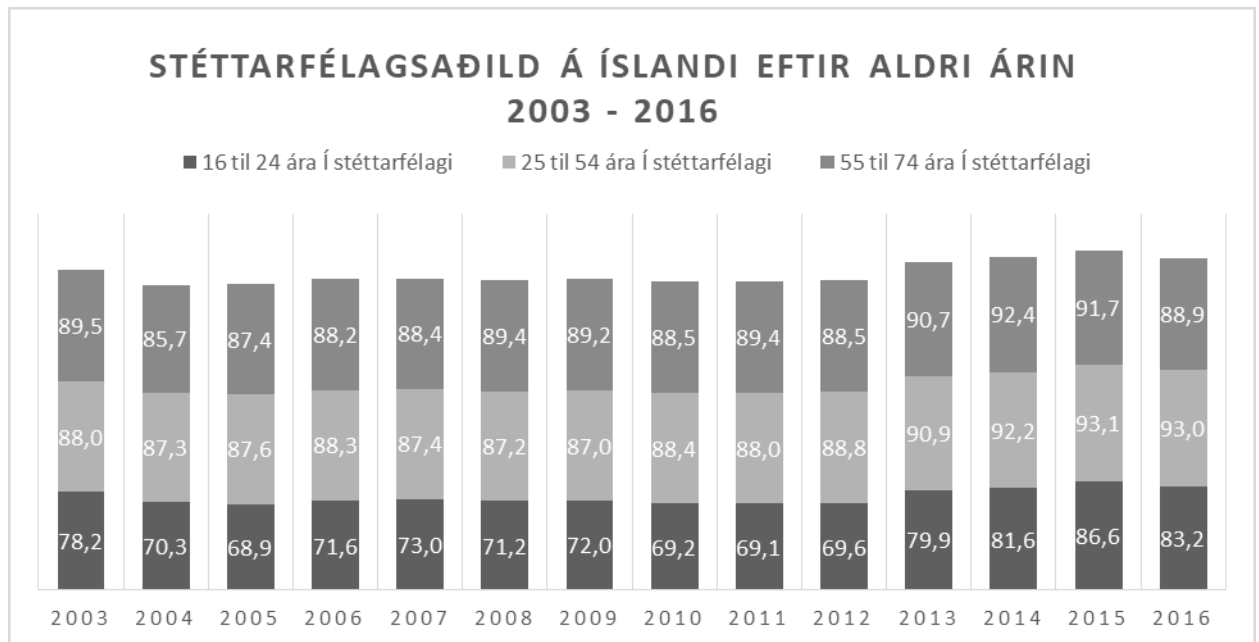
Eins og sjá má á mynd 4 þá er stéttarfélagssaðild hér á landi nokkuð há en þó má greina sveiflur í stéttarfélagssaðildinni. Árið 2005 mældist stéttarfélagssaðildin 79,9% en árið 2015 var hún 88,7%, munur um tæp 9 prósentustig. Stéttarfélagssaðildin fellur lítillega árið 1997, fer úr 84,9% í 82,1% en nær sér svo aftur á strik og nær fyrri aðild árin 2000 og 2001. Meðalstéttarfélagssaðild hér á landi er 83,6% á þessu tímabili og á þessu 23 ára tímabili mælist stéttarfélagssaðild 11 sinnum undir meðaltalinu. Uppgangsrin fyrir efnahagshrunið haustið 2008 og framundir árið 2013 er stéttarfélagssaðildin undir meðaltali árána 1994 -2016, helst í kringum 82% en fer svo vaxandi, nær fyrri styrk árið 2013 og fer hæst í 88,7% árið 2015. Ef stéttarfélagssaðild kvenna og karla eru skoðuð hér á landi þá kemur talsverður munur í ljós á stéttarfélagssaðild kynjanna, sjá mynd 5.



Mynd 5. Stéttarfélagssaðild karla og kvenna árin 1994-2016. Heimild: Hagstofa Íslands, 2018.

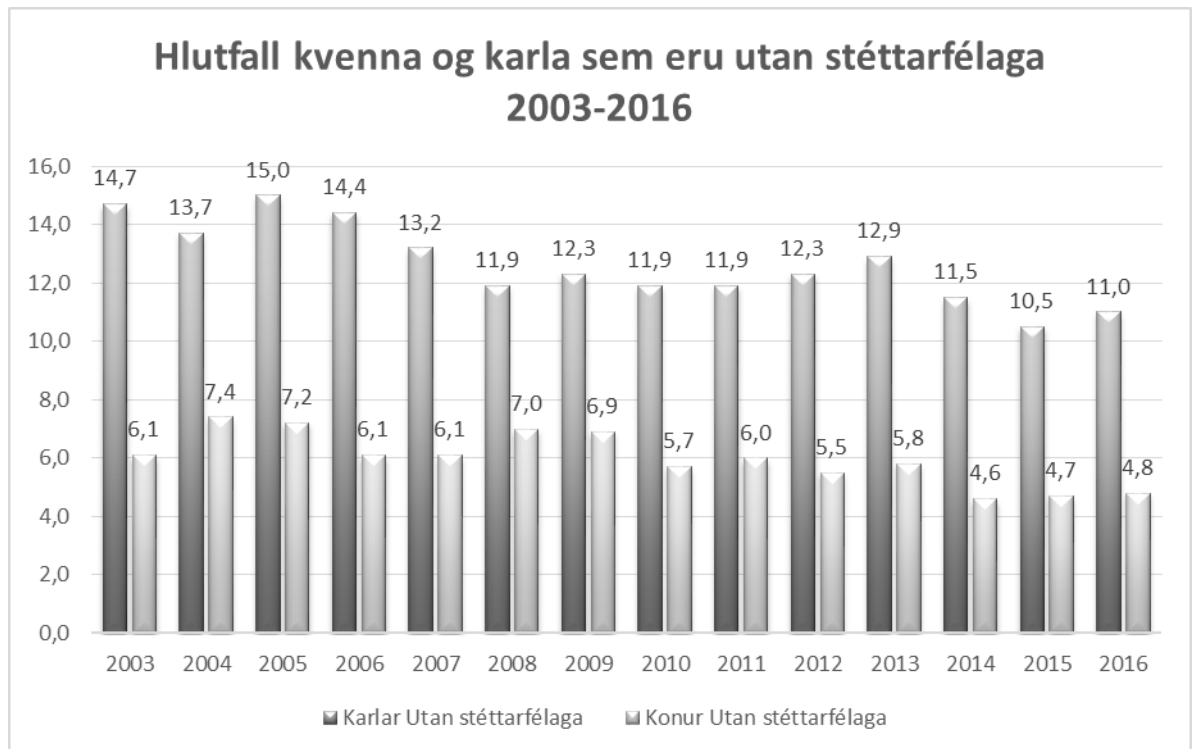
Eins og sjá má á mynd 5 þá er talsverður munur á stéttarfélagssaðild kvenna og karla hér á landi á tímabilinu 1994-2016. Meðalstéttarfélagssaðild karla á þessu tímabili er 82,1% en kvenna 89,3%, munur sem nemur 7,2 prósentustigum. Sjá má meiri dýfur í stéttarfélagssaðild karla en kvenna, svo sem milli árána 1997 og 1998 en þá minnkar stéttarfélagssaðild karla um 5,6 prósentustig en kvenna um 1 prósentustig. Mesti munur á stéttarfélagssaðild kvenna og karla mælist árið 2000 eða 10,1 prósentustig og minnstur munur árið 1998 eða 4,7 prósentustig.

Ef litið er til aldursskiptingar og stéttarfélagssaðildar þá má sjá að stéttarfélagssaðild er minnst í yngsta aldurshópnum, þ.e. 16-24 ára, sjá mynd 6. Hér ber að hafa í huga að tímabilið sem hér er skoðað er frá árinu 2003 til 2016.



Mynd 6. Stéttarfélagsaðild eftir aldri 2003-2016. Heimild: Hagstofa Íslands, 2018.

Meðalstéttarfélagsaðild yngsta aldurshópsins, 16 – 24 ára er á þessu tímabili 74,6% en hinna tveggja hópanna 89,1%. Stéttarfélagsaðild yngsta hópsins fer lægst í 69,1% árið 2011 og munar þá 20,3 prósentustigum á yngsta og elsta aldurshópnum en 18,9 prósentustigum á yngsta og næstelsta aldurshópnum. Minnstur er þessi munur árið 2015 eða 5,1 prósentustig á milli yngsta og elsta hópsins og 6,5 prósentustig á milli yngsta og næstelsta aldurshópsins. Mun fleiri karlar en konur eru utan stéttarfélaga, sjá mynd 7.



Mynd 7. Hlutfall kvenna og karla sem eru utan stéttarfélaga árin 2003-2006. Heimild: Hagstofa Íslands, 2018.

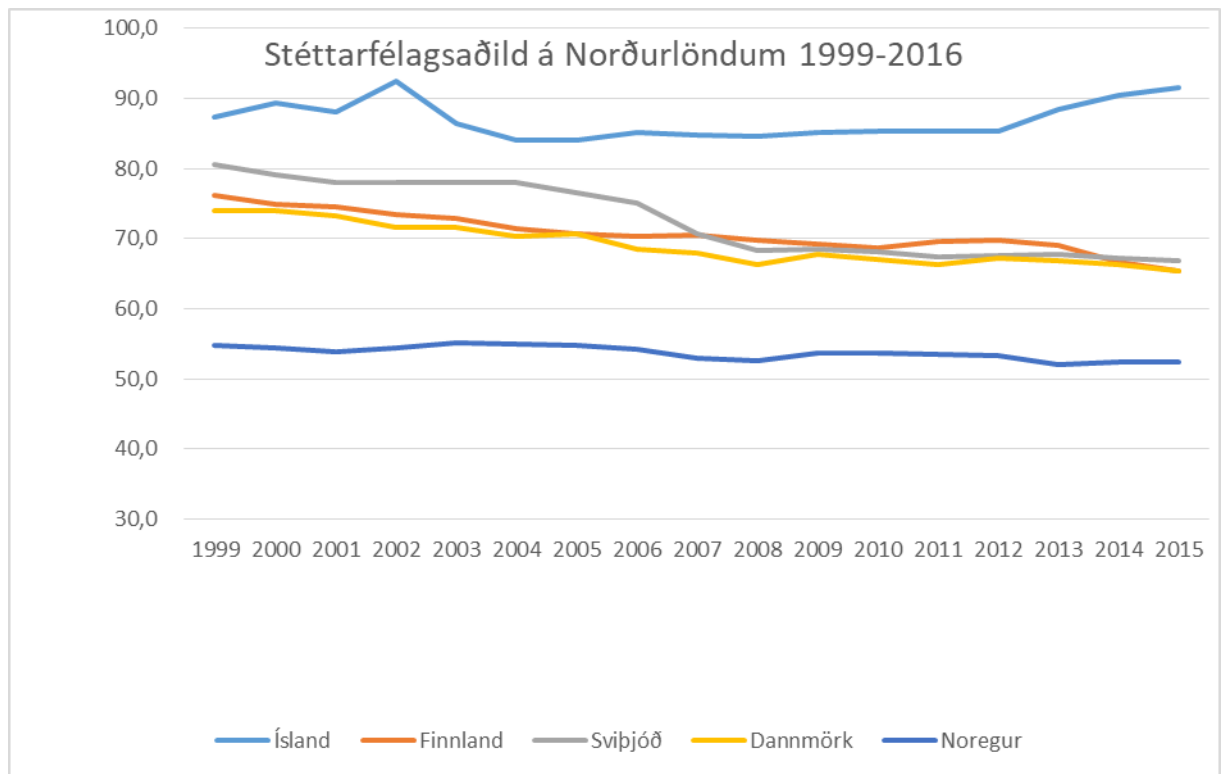
Eins og sjá má á mynd 7 þá mældist hæsta hlutfall karla sem stóð utan stéttarfélaga árið 2005 eða 15% og lægsta hlutfallið árið 2015 eða 10,5%. Hæsta hlutfall kvenna sem var utan stéttarfélaga mældist árið 2004 eða 7,4% og lægsta hlutfallið mældist árið 2014 eða 4,6%.

5. SAMANBURÐUR Á STÉTTARFÉLAGSAÐILD HÉR Á LANDI OG ANNARRA LANDA

Ef stéttarfélagsaðild á Íslandi er borin saman við stéttarfélagsaðild annarra landa kemur í ljós að Ísland sker sig nokkuð úr. Hafa ber í huga að þær tölur sem samanburðurinn byggir á kemur úr gagnagrunni OECD og svo virðist að tölur í gagnagrunni OECD fyrir Ísland stemmi ekki við tölur Hagstofunnar sem stuðst er við í kaflanum á undan. En til að fá fram þennan samanburð er rétt að styðjast við gagnagrunn OECD. Stefán

Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir (2014) fjalla um mun á stéttarfélagssaðild innan Norðurlandanna þar sem stuðst er við gögn frá OECD. Sama gerir Sumarliði R. Ísleifsson (2013) í samantekt sinni um stéttarfélagssaðild nokkurra landa á tímabilinu 1960-2008.

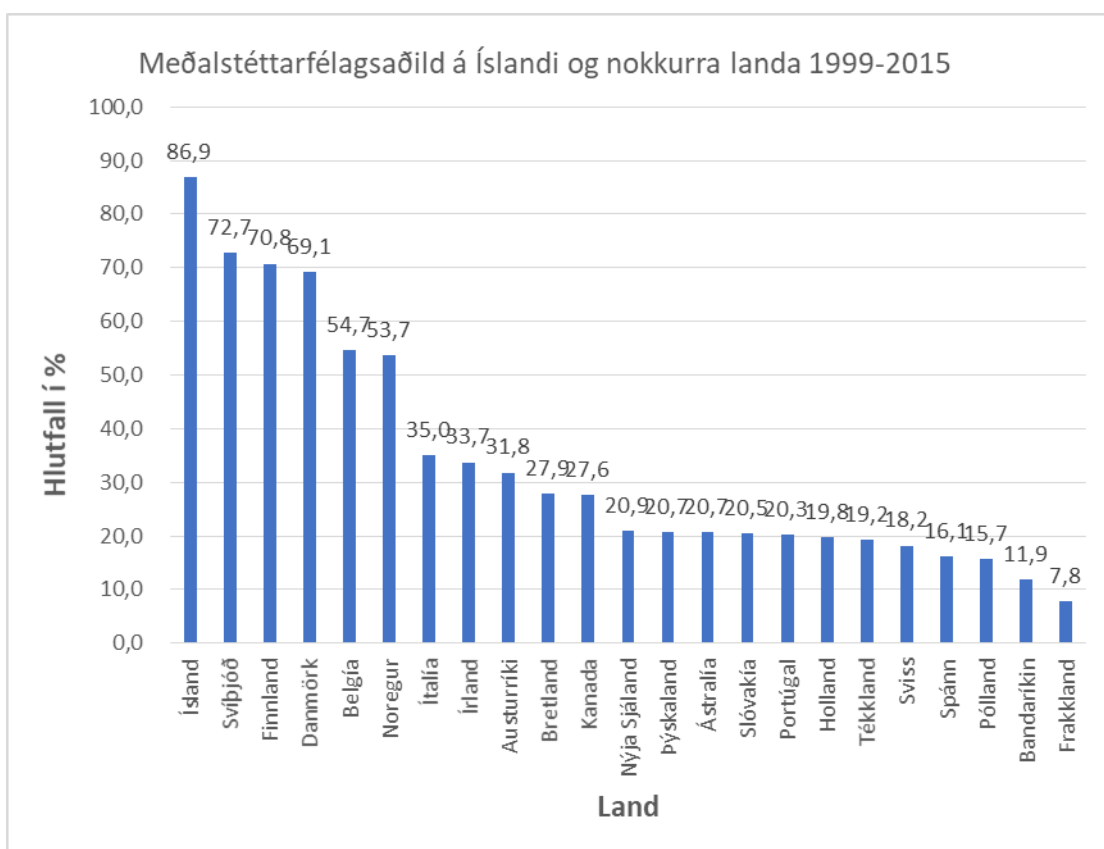
Mynd 8 sýnir stéttarfélagssaðild á Norðurlöndum.



Mynd 8. Stéttarfélagssaðild á Norðurlöndum. Heimild: OECD, 2018.

Á tímabilinu 1999-2016 var meðalstéttarfélagssaðild á Íslandi hæst allra Norðurlandþjóðanna eða 86,6%, í Svíþjóð 73,1%, Finnlandi 71,1%, Danmörku 69,4% og Noregi 53,8%. Nokkrar breytingar eru á stéttarfélagssaðild Norðurlandþjóðanna á þessu tímabili. Það fjölgar eingöngu á Íslandi eða um 3 prósentustig og það lækkar mest í Svíþjóð um 13,4 prósentustig, í Danmörku um 7,3 prósentustig, Finnlandi um 7,2 prósentustig og Noregi um 2,8 prósentustig.

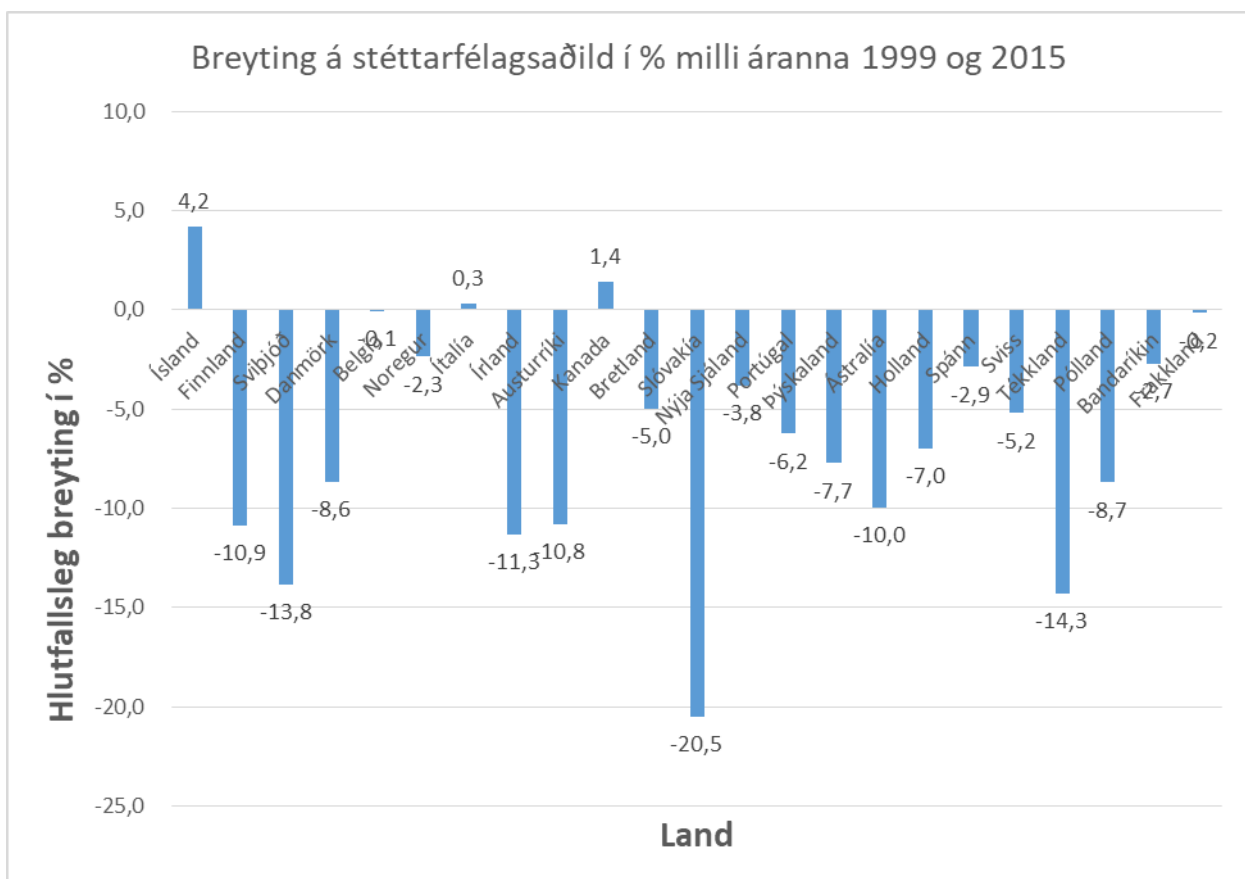
Ef litið er á stéttarfélagsaðild á Íslandi og annarra landa kemur í ljós sérstaða Íslands, sjá mynd 9. Til að varpa fram skýrari mynd af stéttarfélagsaðildinni þá er framsetningin með þeim hætti, að skoðað er meðalstéttarfélagsaðild landanna á tímabilinu 1999 - 2015.



Mynd 9. Meðalstéttarfélagsaðild á Íslandi og annarra landa. Heimild: OECD, 2018.

Eins og sjá má af mynd 9 þá er stéttarfélagsaðild á Íslandi mun hærri en samanburðarlandanna. Frakkland sker sig úr varðandi litla félagsaðild með 7,8%. Mörg þessara landa eru með stéttarfélagsaðild á bilinu 16 til 21%. Ef stéttarfélagsaðild á Íslandi er skoðuð með tilliti til engilsaxneskra landa, þ.e. Írlands, Kanada, Bretlands, Nýja- Sjálands, Ástralíu og Bandaríkjanna, kemur einnig mikill munur í ljós. Mestur er munurinn á milli Íslands og Bandaríkjanna eða 75 prósentustig og

minnstur milli Íslands og Kanada eða tæp 60 prósentustig. Til að átta sig betur á mun á breytingu á stéttarfélagsaðild hér á landi og þeirra landa sem hér er getið sýnir mynd 10 breytingu frá fyrstu til síðustu mælingu, þ.e. 1999 og 2015.



Mynd 10. Breyting á stéttarfélagsaðild á milli tveggja mælinga, 1999 og 2015. Heimild: Unnið úr gögnum frá OECD, 2018.

Ísland sker sig úr hvað þessar tvær mælingar varðar þar sem á tímabilinu mælist aukningin 4,2 prósentustig, í Kanada mælist aukningin 1,4 prósentustig. Mesta fækkunin á þessu tímabili mælist hjá Slóvakíu eða 20,5 prósentustig. Stéttarfélagsaðild í Belgíu, Ítalíu og Frakklandi breytist mjög lítið en talsverð breyting er á Norðurlöndunum, Finland 10,9 prósentustig, Svíþjóð 13,8 prósentustig og Danmörk 8,6 prósentustig.

6. UMRÆÐUR OG LOKAORÐ

Eins og áður segir hefur lítið verið skrifað um stéttarfélagsaðild á Íslandi. Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2003) ritaði grein um stéttarfélög og mannauðsstjórnun árið 2003. Stefán Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir (2014) fjalla um háa stéttarfélagsaðild hér á landi og segja þau meginþýringuna vera forgangsréttarákvæði kjarasamninga. Sumarliði R. Ísleifsson (2013) ritar um stéttarfélög og stéttarfélagsaðild í Sögu Alþýðusambands Íslands. Einnig hafa sagnfræðingar, félagsfræðingar og stjórn málafræðingar verið iðnir við kolann að skrá sögu einstakra stéttarféлага, stéttarfélagasambanda og ævisögur verkálýðsleiðtoga.

Eins og kemur fram í þessari grein þá er stéttarfélagsaðild á Íslandi sú mesta sem þekktist í Evrópu og þó víðar væri leitað. Við fyrstu athugun mætti ætla að hér á landi væri skylduaðild að stéttarfélögum en svo er ekki. Samkvæmt 2. mgr. 74. gr. stjórnarskrárinnar er félagafrelsi tryggt hér á landi. Engan má skylda til aðildar að félagi, en þetta ákvæði kveður þó á um slíka skyldu, ef það er nauðsynlegt til að félag geti sinnt lögmæltu hlutverki vegna almannahagsmuna eða réttinda annarra. Ekki er að finna ákvæði í íslenskum lögum að starfsfólki sé skylt að vera í stéttarfélagi. Í vinnulöggjöfinni, lögum um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938, er gert ráð fyrir að starfsmenn geti verið er verið utan stéttarféлага (Armundur Backman og Gunnar Eydal, 1986 Lára V. Júlíusdóttir, 1995, Elín Blöndal og Ragnheiður Morgan Sigurðardóttir, 2012). Samkvæmt íslenskum vinnurétti ber þeim starfsmönnum sem ekki vilja vera í stéttarfélagi að greiða svokallað vinnuréttargjald, félagsgjald til þess stéttarfélags sem starfssvið viðkomandi starfsmanna heyrir undir, fyrir að sinna þeirri þjónustu sem viðkomandi stéttarfélag veitir svo sem

kjarasamningagerð og ýmis önnur réttindi sem stéttarfélög hafa náð fram í samningum sínum við vinnuveitendur (Lára V. Júlíusdóttir, 1995).

Hér á eftir verða tilgreind nokkur sjö atriði sem varpað geta ljósi á háa stéttarfélagsaðild hér á landi. Í fyrsta lagi er það forgangsréttarákvæði til vinnu, í öðru lagi skylda atvinnurekenda samkvæmt lögum að halda eftir félagsgjaldi starfsmanna, í þriðja lagi hið svokallaða Ghent kerfi sem lengi vel tengdi réttindi til atvinnuleysisbóta við stéttarfélagsaðild, í fjórða lagi tenging stéttarfélagsaðildar við lífeyrissjóðakerfið á sínum tíma, í fimmta lagi hátt hlutfall opinberra starfsmanna á vinnumarkaði, í sjötta lagi fjölþætt þjónusta sem félagsmönnum stendur til boða og loks hefur stéttarfélögum hér á landi tekist að ná til ungra starfsmanna.

1) Í lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna segir í 1. gr. að lögin gildi um alla starfsmenn sem eru félagar í stéttarfélögum sem hafa rétt til að gera kjarasamninga samkvæmt þeim og eru ráðnir hjá ríkinu, sveitarfélögum eða stofnunum þeirra. Lögin fjalla ekki um forgangsrétt opinberra starfsmanna (Lára V. Júlíusdóttir, 1995). Í 7. gr. þessara laga kemur fram að starfsmaður, sem lög þessi taka til, eigi rétt á að vera í stéttarfélagi sem fer með sammingsumboð samkvæmt lögnum. Starfsmaður sem er ekki í stéttarfélagi, sem lög þessi taka til, skal eftir sem áður greiða til þess stéttarfélags, sem hann ætti að tilheyra, jafnt gjaldi því sem honum bæri að greiða væri hann í félaginu, enda fari um laun hans, réttindi og önnur starfskjör samkvæmt kjarasamningum þess félags. Á hinum almenna vinnumarkaði hefur tíðkast í kjarasamningum að stéttarfélög semji við viðsemjendur sína um ákvæði sem tryggir félagsmönnum stéttarfélaga forgangsrétt til vinnu hjá þeim vinnuveitenda sem samningur nær til (Lára V. Júlíusdóttir, 1995 og 1997, Arnmundur Backman og Gunnar Eydal, 1986). Tilgangur forgangsréttarákvæðisins er að ýta undir almenna aðild starfsmanna að stéttarfélögum. Forgangsréttarákvæðið útilokar þó ekki starfsmenn frá

því að sinna ákveðnum störfum. Forgangsrétturinn miðast við það að hæfir félagsmenn séu ráðnir hverju sinni. Forgangsréttarákvæði eru mismunandi eftir kjarasamningum. Í 6. kafla aðalkjarasamnings Starfsgreinasambandsins við Samtök atvinnulífsins segir að:

„Vinnuveitendur skuldbinda sig til þess að láta verkamenn sem eru fullgildir félagsmenn í viðkomandi félagi hafa forgangsrétt til allrar almennrar verkamannavinnu, þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast, er séu fullkomlega hæfir til þeirrar vinnu, sem um er að ræða. Vinnuveitendur hafi ávallt frjálst val um það, hvaða féлага viðkomandi stéttarféлага þeir taka til vinnu. Nú vill vinnuveitandi ráða til sín mann í vinnu sem ekki er fullgildur félagsmaður skal þá félagið skylt til þess að veita þeim manni inngöngu, ef hann sækir um það og það kemur ekki í bága við samþykktir félagsins „ (Kjarasamningur SGS og SA, e.d.).

Í 10. kafla aðalkjarasamningi VR og Samtaka atvinnulífsins er fjallað um forgangsréttarákvæði VR félaga til vinnu. Þar segir:

„Vinnuveitendur skuldbinda sig til þess að láta verslunarmenn sem eru félagsmenn VR eða viðkomandi aðildarfélags LÍV [Landsamband íslenskra verslunarmanna] hafa forgangsrétt við ráðningu til almennrar verslunarmannavinnu skv. samningi þessum, þegar þess er krafist að félagsmenn bjóðast, er séu hæfir til þeirrar vinnu sem um er að ræða. Vinnuveitendur hafa frjálst val um það hvaða félagsmenn viðkomandi féлага

þeir taka til vinnu. Nú vill vinnuveitandi ráða til sín mann í vinnu sem ekki er félagsmaður og er þá félagið skylt til þess að veita þeim manni inngöngu ef hann sækir um það og það brýtur ekki í bága við samþykktir félagsins“ (Kjarasamningur VR og SA, e.d).

Í framkvæmd hefur þetta ákvæði virkað með þeim hætti að ef starfsmaður er ráðinn til starfa og er ekki félagsmaður í viðkomandi stéttarfélagi þá gerist hann sjálfkrafa félagsmaður stéttarfélagsins við ráðningu og eru stéttarfélögin skyld til að veita starfsmanninum inngöngu í félagið. Ennfremur ef skortur er á vinnuafli þá skuldbinda stéttarfélögin sig til þess að láta meðlimi samtaka vinnuveitenda, sem hafa gildandi kjarasamning við stéttarfélagið, hafa forgangsrétt á að fá fullgilda starfsmenn til vinnu (Vinnuréttarvefur, e.d.).

2) Tengt forgangsréttarákvæðinu er það fyrirkomulag sem ríkir hér á landi að atvinnurekendum er skylt samkvæmt lögum að halda eftir félagsgjaldi starfsmanna. Fyrirkomulagið er með þeim hætti að þegar starfsmaður hefur störf og verður félagsmaður í stéttarfélagi (sbr. forgangsréttarákvæðið) er það skylda atvinnurekandans að halda eftir af launum starfsmannsins, iðgjaldi hans til viðkomandi stéttarfélags samkvæmt þeim reglum, sem kjarasamningar greina og er það samkvæmt 2. mgr. 6. gr. laga um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980 (Lára V. Júlíusdóttir, 1995 og 1997). Nánari útfærsla á ákvæðum um skil félagsgjalda er að finna í kjarasamningum. Í kjarasamningi Eflingar við Samtök atvinnulífsins segir í gr. 11.1 um innheimtu félagsgjalda:

„Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjald aðal- og aukafélaga viðkomandi stéttarfélags í samræmi við

reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum sé skilað mánaðarlega til félagsins og er eindagi síðasta virka dag næsta mánaðar á eftir“ (Samningur milli SA og Flóabandalagsins, e.d.).

3) „Ghent kerfið“ svokallaða byggir á því að greiðsla atvinnuleysisbóta tengdust þeim sem höfðu verið félagsmenn í stéttarfélögum. Nafnið er tilvísun í belgísku borgina Ghent þar sem þetta fyrirkomulag var fyrst kynnt til sögunnar. Þau lönd sem hafa byggt á þessu fyrirkomulagi auk Íslands eru Danmörk, Finnland og Svíþjóð (Scruggs, 2002; Böckerman og Uusitalo, 2006; Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003 og Lind, 2009). Scruggs (2002) rannsakaði sambandið milli „Ghent kerfisins“ og stéttarfélagsaðildar í nokkrum löndum Evrópu á árunum 1970-1996. Niðurstöður Scruggs (2002) voru þær að þrátt fyrir að stéttarfélagsaðild og styrkur stéttarféлага sé mismunandi eftir löndum þá hefur í flestum löndum aðild að stéttarfélögum minnkað en í nokkrum löndum hefur stéttarfélagsaðild staðið í stað eða aukist. Lind (2009) bendir á að frá árinu 1994 hafi stéttarfélagsaðild farið minnkandi í Danmörku, Svíþjóð og Finnlandi en þau byggja einmitt á „Ghent kerfinu“. Ástæðuna segir Lind (2009) vera svipaða og víðast hvar í öðrum Evrópulöndum, frjálslýnd hugmyndafræði og stjórnunarstefnur með áherlsu á einstaklingshyggju og breyting á atvinnuháttum. Auk þess sem breytingar á fyrirkomulagi atvinnuleysistrygginga í þessum þremur löndum hefur haft áhrif til fækkunar í stéttarfélögum. Mestu breytingarnar hafa átt sér stað á tímum lítils atvinnuleysis sem hefur leitt til þess að launþegar hafa ekki sjálfir haft hvata að því að fá sér tryggingar til atvinnuleysisbóta. Böckerman og Uusitalo (2006) fjalla um minnkandi stéttarfélagsaðild í Finnlandi á árunum 1996-2006. Á þessu

tíu ára tímabili lækkaði stéttarfélagsaðild um 10%. Höfundarnir segja að þessar breytingar megi rekja til breyttrar samsetningar vinnuafslsins og breytinga á vinnumarkaði, en þó ráði mestu að „Ghent kerfið“ sé að víkja fyrir sjálfstæðum atvinnuleysistryggingasjóðum sem hafa sprottið upp og þar geta starfsmenn utan stéttarfélaga keypt sér atvinnuleysistryggingar án þess að vera í stéttarfélagi. Einnig benda þeir á að yngri kynslóðir, þ.e. starfsmenn fæddir eftir 1960, eru síður viljugir til að vera í stéttarfélagi. Hér á landi varð atvinnuleysistryggingasjóður settur á fót árið 1955 að undangengnu sex vikna verkfalli verkakvenna og karla í Hafnarfirði og Reykjavík (Magnús L. Sveinsson, 2005). Þessi tenging stéttarfélagsaðildar og rétt til greiðslu atvinnuleysisbóta hefur án efa átt sinn þátt í því að leggja grunn að hárri stéttarfélagsaðild hér á landi og einnig í Danmörku, Svíþjóð og Finnlandi. Sú staðreynd að þetta fyrirkomulag þekktist ekki í Noregi er ein helsta ástæða þess af hverju stéttarfélagsaðild í Noregi hefur mælst lægri en hjá frændþjóðunum (Kjellberg, 2011). Þess ber að geta að lögum um atvinnuleysistryggingar var breytt árið 1997 með lögum nr. 12/1997 í þá veru að víkka réttinn til greiðslu atvinnuleysisbóta, t.d. var sjálfstætt starfandi einstaklingum veitt heimild til atvinnuleysisbóta.

4) Árið 1969 gerðu aðilar vinnumarkaðarins með sér samkomulag um skylduaðild að lífeyrissjóðum. Þessi samningur skyldaði vinnuveitendur til að greiða í lífeyrissjóð fyrir starfsmenn sína og forsenda þess að greiða í lífeyrissjóð var að vera félagsmaður í stéttarfélagi (Lára V. Júlíusdóttir, 1997). Tilkoma lífeyrissjóðanna er oft talinn vera einn af merkustu áföngum í kjarabaráttu íslenskrar verkalýðshreyfingar. Samningurinn sem var gerður árið 1969 skyldaði vinnuveitendur til að taka þátt í að greiða mótframlag launþega sinna í lífeyrissjóð og tryggja þeim þannig lífeyrissréttindi við starfslok eða vegna óvinnufærni sem stafaði af örorku. Einnig var eftirlifandi mökum

og börnum sjóðsfélaga tryggður lífeyrir við andlát hans. Lífeyrissjóðir voru þó stofnaðir fyrr, svo sem Lífeyrissjóður verslunarmanna sem varð til við gerð kjarasamninga árið 1955 (Magnús L. Sveinsson, 2005).

5) Hlutfall starfsmanna sem eru opinberir starfsmenn, þ.e. starfsmenn ríkis- og sveitarfélaga er hátt hér á landi eða u.þ.b. 26% af heildarfjölda starfandi á íslenskum vinnumarkaði (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2015). Kjellberg (2011) segir að almennt sé meiri stéttarfélagsaðild meðal opinberra starfsmanna en starfsmanna innan einkageirans og Stefán Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir (2014) segja að stéttarfélög innan opinberra geirans séu sterk og geti það skýrt að hluta háa stéttarfélagsaðild hér á landi.

6) Það er margt sem stéttarfélög hafa gert hér á landi til gera félagsaðild aðlaðandi (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2002 og 2013). Árið 1999 ákvað VR að greiða félagsmönnum í fæðingarorlofi styrk sem nam 80% launa. Á fyrstu árum þessarar aldar var lögð áhersla á að markaðssetja VR sem nútímalegt lífsgæðafélag í stað hefðbundins stéttarfélags sem semur um kauphækkanir. VR og önnur stéttarfélög hafa tekið upp nýjar áherslur í kjarasamningum í samstarfi við viðsemjendur sína, svo sem ákvæði um fyrirtækjapátt kjarasamnings og persónubundin laun þar sem starfsmönnum eru greidd markaðslaun. Í tengslum við þessar breytingar hafa stéttarfélög boðið félagsmönnum sínum upp á námskeið í launaviðtölum. Markvisst hefur verið unnið í ímyndarmálum, auglýsingar hafa birst í sjónvarpi, dagblöðum og á samfélagsmiðlum með áherslu á ýmsa þætti, svo sem launamun kynjanna, jafnlaunavottunar, samþættingu vinnu og einkalífs, einelti og kynferðislega áreitni og fjölbreytileika á vinnumarkaði. Fræðslu- og menntunarmál hafa tekið miklum breytingum, stofnsettir hafa verið öflugir starfsmennta- og starfsþróunarsjóðir og stéttarfélögin hafa haldið fjölda námskeiða fyrir félagsmenn sína til að efla atvinnuhæfni þeirra.

Einnig hafa stéttarfélögin haft frumkvæði að ýmsum málaflokkum. Nokkur stéttarfélög hafa tekið upp á því að velja fyrirtæki og stofnun ársins þar sem félagsmenn fá sendan heim spurningalista og svara spurningum um vinnustað sinn. Þá hafa félögin staðið fyrir launakönnunum. Loks má nefna ýmsa þjónustu varðandi orlofsmál, líkamsrækt, fræðslustyrki og þátttöku í sjúkrakostnaði félagsmanna (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003). Tafla 3 sýnir helstu kjarnaþætti í starfsemi stéttarfélaganna.

Tafla 3. *Kjarnastarfsemi stéttarfélagi*

Þjónusta

Kjaramál	Sjúkrasjóður	Fræðsla	Orlof
Túlkun kjarasamninga Sumarbústaðir	Sálfræðiþjónusta	Jafnréttisnámskeið	
Lögfræðiaðstoð	Heilsurækt	Starfsgreinanámskeið	Sumarhús í útl.
Ráðningarsamningar	Sjúkraþjálfun	Markaðslaunanámskeið	Tjaldvagnar
Aðstoð v/ uppsagna	Krabbameinsskoðun	Netnámskeið	Orlofsávísun
Einelti	Gleraugnakaup	Námskeið f/ trúnaðarmenn	
Kynferðisleg áreitni	HL-stöðin	Starfs- og námsráðgjöf	
Innheimta launa	Glasafrjóvgun	Grunnskólafræðsla	
Heildarkjarasamningar	Hjálpartæki	Herferðir ýmis konar	
Fyrirtækjasamningar	Líf,- sjúkd, og slysatr.	Lokaverkefnastyrkir	
Jafnlaunavottun	Læknisþjónusta	Fræðslustyrkir	
Persónubundin laun	Tannlæknaþjónusta	Tómstundastyrkir	
Markaðslaun	Lyfjakostnaður		
Launakönnun	Endurhæfing		
Fyrirtæki/stofnun ársins			
Aðstoð vegna atvinnumissis			

Heimild: Samantekt höfundar

Eins og sjá má í töflu 3 þá býðst félagsmönnum fjölbreytt þjónusta fyrir félagsaðild að stéttarfélagi. Í fyrsta lagi kjaramál og mál sem snerta félagsmanninn sjálfan, svo sem túlkun kjarasamninga, túlkun ráðningasamninga, aðstoð vegna uppsagna, innheimtu launa og aðstoð vegna eineltis eða kynferðislegs áreitis. Í öðru lagi sjúkrasjóðs- og styrktarmál, svo sem styrki vegna heilsuræktar, sjúkraþjálfunar, krabbameinsskoðunar, gleraugnakaupa, glasafrjóvgunar og líf-, sjúkdóma- og slysatryggingar o.fl. Í þriðja lagi mennta – og fræðslumál þar sem félagsmenn geta sótt um ýmis konar styrki til menntunar og fræðslu og jafnvel til tómstundaiðkunar. Loks eru það orlofsmál þar sem félagsmenn fá aðgang að sumarbústöðum, sumarhúsum í útlöndum og tjaldvögnum (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003). Félagsgjöld starfsmanna geta verið mismunandi, allt frá 0,7% af launum starfsmanna upp í 1,1%. Einnig eru ýmis mótframlög vinnuveitenda, svo sem í sjúkrasjóð, fræðslu- og starfsmenntasjóði og orlofssjóði.

7) Eins og kemur fram í þessari grein þá er félagsaðild ungra starfsmanna í stéttarfélögum minni en eldri starfsmanna. Þróunin hefur verið sú að sífellt fleiri ungir starfsmenn kjósa að standa utan

stéttarfélag. Hér á landi hafa stéttarfélögin unnið markvisst að því að fræða ungt fólk um mikilvægi þess að vera aðili að stéttarfélagi. Stéttarfélögin VR og Efling hafa m.a. verið með fræðslu fyrir 10. bekk grunnskólanema á félagssvæði sínu þar sem grunnskólanemendum eru kynnt réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Aðalnámskrá grunnskóla kveður á um að við lok 10. bekkjar eigi nemendur að þekkja íslenskan vinnumarkað, helstu einkenni hans ásamt því að hafa vitneskju um réttindi sín og skyldur á vinnumarkaði (Tinna Ástrún Grétarsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2010). VR hefur verið með sérstakan skóla á netinu sem félagið kallar VR – Skóli Lífsins. Hér er um netnámskeið að ræða fyrir 16 ára og eldri, á þessu námskeiði er fræðsla um atvinnulífið, atvinnuleit, gerð ferilskráa og kynningarbréfs auk fræðslu um réttindi og skyldur (VR – Skóli Lífsins, e.d.). ASÍ hefur verið með sérstaka áherslu á málefni ungra félagsmanna innan verkalýðshreyfingarinnar. Fyrir nokkrum árum var stofnað innan ASÍ, ASÍ - Ung, en tilgangur og markmið þess er að kynna ungu fólk á aldrinum 18-35 ára réttindi þeirra og skyldur á vinnumarkaði og starfsemi stéttarféлага. ASÍ - Ung hefur beitt sér í málefnum barnafjölskyldna og reynt að standa vörð um hagsmuni ungs fólks gagnvart stjórnvöldum og hagsmunasamtökum vinnuveitenda. ASÍ - Ung hefur einnig lagt áherslu á það í starfi sínu að verkalýðshreyfingin gefi málefnum og hagsmunum ungs fólks sérstakan gaum í stefnu og áhersluþáttum verkalýðshreyfingarinnar og taki tillit til sjónarmiða þeirra í starfi og stefnumótun verkalýðshreyfingarinnar (ASÍ – Ung, e.d.).

Segja má að allir þessir sjö þættir hafi á einn eða annan hátt haft áhrif á háa stéttarfélagsaðild hér á landi og forgangsrétturinn til vinnu sá sem mestu skiptir í þessu sambandi. Þrátt fyrir að „Ghent kerfið“ sé ekki lengur við lýði hér á landi og skylduaðild að lífeyrissjóðum nái til allra starfandi á vinnumarkaði þá hefur það ekki haft áhrif á

stéttarfélagsaðilda. Hins vegar eru fjölmargir launtakar enn starfandi á vinnumarkaði þegar þessar reglur voru í gildi og eflaust hafa þeir ekki séð ástæðu til þess að segja sig úr sínu stéttarfélagi.

Mikilvægt er að efla rannsóknir í vinnumarkaðsfræði hér á landi. Það eru ýmsar takmarkanir á þessari rannsókn. Ekki er samræmi milli gagna um stéttarfélagsaðild sem Hagstofa Íslands hefur gefið út og talna um stéttarfélagsaðild frá OECD. Þetta ósamræmi gerir erlendan samanburð erfiðan. Í frekari rannsóknum væri hægt að skoða ítarlegar hvernig breytt hlutverk og þjónusta stéttarféлага hefur viðhaldið hárrí stéttarfélagsaðild, enn fremur að rannsaka nánar mun á stéttarfélagsaðild hins almenna og opinbera vinnumarkaðar og loks þyrfti að skoða sérstaklega þá aðferðafræði sem notuð er þegar kemur að söfnun upplýsinga um stéttarfélagsaðild.

HEIMILDIR

- Allan, C., Bamber, G. og Oliver, D. (2006). Student experiences at work and attitudes to unionism: A study of retailing and fast food. Í B. Pocock, C. Provis og E. Willis (ritstjórar), *21st century work - High road or low road?* (bls 29-38). University of South Australia: Division of Arts, Education & Social Science. Sótt 2. febrúar 2010 af <http://www.aomevents.com/conferences/AIRAANZ/RefereedPapers.pdf>
- Arnmundur Backman og Gunnar Eydal. (1986). *Vinnuréttur*. Reykjavík: Mál og Menning.
- ASÍ – Ung. (e.d.). Sótt þann 10. ágúst 2018 af slóðinni <https://www.asi.is/um-asi/skipulag/asi-ung>
- Bain, G.S. (1970). *The Growth of White Collar Unionism*. Oxford: Clarendon.
- Bean, R. (1994). *Comparative industrial relations, an introduction to cross-national perspectives* (2. útgáfa). London: Routledge.
- Boeri, T., Brugiavini, A., Calmfors, L. (ritstjórar). (2001). *The Role of Unions in the Twenty-First Century*. Oxford: Oxford Univeristy Press.

- Bryson, A. And Gomez, R. (2005). Why Have Workers Stopped Joining Unions? The Rise in Never-Membership in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 43:1, 67-92.
- Böckerman, P. og Uusitalo, R. (2006). Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 283-303.
- 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 comparisonsof six countries*. Oxford: Blackwell.
- Cooper, D. R. og Schindler, P. S. (2006). *Business research methods*. Boston: McGraw-Hill.
- Commons, J. R. (1919). *Industrial Goodwill*. New York: Arno Press.
- Ebbinghaus, B. (2002). Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe. *Industrial Relations Journal*, 33(5), 465-483.
- Edwards, P. (ritstjóri). (1995). *Industrial relations: Theory and practice in Britain*. Oxford: Blackwell.
- Elín Blöndal og Ragnheiður Morgan Sigurðardóttir. (2012). *Labour Law in Iceland*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Farnham, D. og Pimlott, J. (1993). *Understanding industrial relations (4. útgáfa)*. London: Cassel
- Ferner, A. og Hyman, R. (1998). Introduction: Towards European industrial realtions? Í A. Ferner. og R. Hyman (ritstjórar), *Changing industrial relations in Europe*. Oxford: Blackwell.
- Flanders, A. og Clegg, H. A. (1954). *The System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford: Blackwell.
- Fox, A. (1985). *History and Heritage*. London: Allen & Unwin.
- Freeman, R. og Diamond, W. (2003). Young workers and trade unions. Í H. Gospel og S. Wood (ritstjórar), *Representing workers: Trade union recognition and membership in Britain* (bls. 29-50). London: Routledge.

- Gall, G. og McKay, S. (1999). 'Developments in Union Recognition and Derecognition in Britain 1994-1998' *British Journal of Industrial Relations*, 37:4: bls. 601-614.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2003). Eiga stéttarfélög og mannauðsstjórnun samleið? Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum IX. Viðskipta- og hagfræðideild* (bls. 151-160). Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2008). Vinnulöggjöfin (lög nr. 80/1938) í 70 ár. *Stjórnsmál og stjórnarsýsla* 4(2), 247-268.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2015). Verkföll opinberra starfsmanna á Íslandi. *Stjórnsmál og stjórnarsýsla* 11(2), 181-204.
- Hagstofa Íslands. (2018). Aðild að stéttarfélögum 2003-2016. Sótt þann 6. maí 2018 af slóðinni http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadsrannsokn__3_arstolur/VIN01007.px/?fbclid=IwAR31Dsp2bbKkAsM_EibwOpwhNRq-eHWCJzICujEnyRAo-yyRSguVRmFPlaA.
- Haynes, P., Vowles, J. og Boxall, P. (2005). Explaining the younger-older worker union density gap: Evidence from New Zealand. *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 93–116.
- Hvað er ASÍ? (e.d.). sótt þann 20. maí 2018 af slóðinni <https://www.asi.is/um-asi/almennt/hvad-er-asi/>
- Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism; Between market, class and soceity*. London: Sage.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations; Mobilization, collectivism and long waves*. London: Routledge.
- Kjellberg, A. (2011). The Decline in Swedish Union Density since 2007. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1 (1), 67-93.
- Kjarasamningur SGS og SA. (e.d.). Sótt þann 1. september 2018 af slóðinni http://www.sgs.is/wp-content/uploads/2016/06/Kjarasamningur-2015-SA-og-SGS_VEF.pdf.
- Kjarasamningur VR og SA. (e.d.). Sótt þann 2 september 2018 af slóðinni https://www.vr.is/media/5414/kjarasamningurvr-sa2016_vefur.pdf.
- Köhler, H. D. og Jiménez, J. P. C. (2012). Transformations in Spanish trade union membership, *Industrial Relations Journal*. 43:3: 281–292.

- Lára V. Júlíusdóttir. (1995). Stéttarfélög og vinnudeilur. Reykjavík. Alþýðusamband Íslands.
- Lára V. Júlíusdóttir. (1997). Réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Reykjavík. Alþýðusamband Íslands.
- Lind, J. (2009). The end of the Ghent system as trade unions recruitment machinery? *Industrial Relations Journal*, 40(6), 510-523.
- Lög um kjar samninga opinbera starfsmanna nr. 94/1986.*
- Lög um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.*
- Lög um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980.*
- Machin, S. (2000). Union Decline in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 38:4, 631-645.
- Magnús L. Sveinsson. (2004). Áfangar í kjarabaráttu Verzlunarmannafélags Reykjavíkur 1955-2003. Reykjavík: Verzlunarmannafélag Reykjavíkur.
- OECD. (2018). Trade union. Sótt þann 6. maí 2018 af slóðinni <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>
- O'Grady, F. og Nowak, P. (2004). Beyond new unionism. Í J. Kelly og P. Willman (ritstjórar), *Union organization and activity* (bls. 150-163). London: Routledge.
- Ólafur R. Einarsson. (1970). *Upphaf íslenskrar verkalýðshreyfingar. 1887-1901*. Reykjavík: MFA
- Pascual, A. og Waddington, J. (2000). Young people: The labour market and trade unions. *Report prepared for the Youth Committee of the European Trade Union Confederation*. Sótt 23. september 2009 af http://www.etuc.org/IMG/pdf/_report_351tude_.pdf.
- Pettinger, R. (2000). *The future of industrial relations*. London: Continuum.
- Rose, E. (2001). *Employment Relations*. Harlow: FT Prentice Hall.
- Salamon, M. (2000). *Industrial relations: Theory and practice* (4. útgáfa). Harlow: FT Prentice Hall.
- Sameinig að veruleika. (e.d.). Sótt þann 25. nóvember 2018 af slóðinni <https://sfr.is/um-sfr/frettir/frett/2018/11/09/Atkvaedagreidslu-er-lokid/>

- Samningur milli SA og Flóabandalagsins. (e.d.). Sótt þann 25. nóvember 2018 af slóðinni <https://efling.is/wp-content/uploads/2016/07/Kjarasamningur-2015-SA-og-F1%C3%B3i.pdf>
- Schmitt, J. og Mitukiewicz, A. (2012). Politics matter: changes in unionisation rates in rich countries, 1960–2010. *Industrial Relations Journal*. 43:3: 260–280.
- Schnabel, C og Wagner, J. (2007). Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03 *Industrial Relations Journal*. Volume 38, Issue 1, Janúar 2007, bls: 5–32.
- Scruggs, L. (2001). The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970-1996. *Political Research Quarterly*. 55:2, 275-297.
- Stefán Ólafsson og Katrín Ólafsdóttir. (2014). „*Economy, Politics and Welfare in Iceland Sub-report 4 Booms, busts and challenges*“. NordMod 2030. Sub-report 4. Oslo: FaFo.
- Sumarliði R. Ísleifsson. (2013) Saga Alþýðusambands Íslands, Til velferðar, II. bindi. Reykjavík: Forlagið.
- Svanur Kristjánsson. (1976). *Íslensk verkalýðshreyfing 1920-1930*. Reykjavík: Örn og Örlygur.
- Tinna Ástrún Grétarsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2010). Viðhorf íslenskra ungmenna til stéttarféлага og þekking þeirra á réttindum og skyldum á vinnumarkaði. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum XI: Viðskiptafræðideild* (bls. 147-156). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Union membership has plunged. (e.d.). Sótt þann 1. september 2018 af slóðinni www.theguardian.com/politics/2017/jun/01/union-membership-has-plunged-to-an-all-time-low-says-ons.
- Hagstofa Íslands. (1994). *Vinnumarkaður 1991-1993*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands. (1996). *Vinnumarkaður 1995*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands. (1997). *Vinnumarkaður 1996*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands. (1997). *Vinnumarkaður 1996*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.

- Hagstofa Íslands. (1998). Vinnumarkaður 1997. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands. (2003). Vinnumarkaður 2003. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Vinnuréttarvefur (e.d.). Sótt þann 20. ágúst 2018 af slóðinni <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/stettarfelog-og-vinnudeilur/kjarasamningar/forgangsrettarakvaedi/>
- Visser, J. (2002). Why fewer workers join unions in Europe: A social custom explanation of membership trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40, 403-430.
- VR – skóli lífsins. (e.d.). Sótt þann 10. Ágúst af slóðinni <https://www.vr.is/um-vr/vr-skoli-lifsins/>
- Waddington, J. og Kerr, A. (2002). Unions fit for young workers? *Industrial Relations Journal*, 33(4), 298-315.
- Waddington, J. og Whitston, C. (1997). Why Do People Join Unions in a Period of Membership Decline? *British Journal of Industrial Relations*, 35(4), 515-546.
- Webb, S. og Webb, B. (1894). *The history of trade unionism*. London: Longman.
- Williams, S. (1997). The Nature of Some Recent Trade Union Modernization Policies in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 35:4, 495-515.