



Alþýðusamband Íslands

Hverjir eiga að ákveða laun á íslenskum vinnumarkaði og hvernig?

Hér á eftir fylgir greinargerð og hugleiðingar um vinnumarkaðinn, stöðu samtaka launafólks og kjarasamninga. Tilefnið er tillaga sem lögð var fram á Alþingi á síðasta þingi um að setja sérstök lög um lágmarkslaun hér á landi. Fjallað er stuttlega um nokkra þætti er varða vinnumarkaðinn hér á landi og hann borinn saman við aðstæður annar staðar í Evrópu. Þá er gerð grein fyrir þróun lágmarkslauna síðustu misseri og ár. Velt er upp spurningunni um það hvort betra fyrirkomulag sé í boði sem líklegt er að gefi hagfelldari niðurstöðu fyrir launafólk en jafnframt hvaða mögulegu afleiðingar sérstök löggjöf um lágmarkslaun gæti haft til skemmri og lengri tíma á vinnumarkaðinn hér á landi og kjör launafólks almennt. Í lokin eru nefnd dæmi um mikilvæg viðfangsefni stjórnmalanna og í samskiptum stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins til að bæta stöðu og lífskjör launafólks almennt og lágtekjufólks sérstaklega.

1. Eru laun á Íslandi nægilega há?

Af hálfu samtaka launafólks og bandamanna þeirra er svarið við spurningunni sem sett er fram hér að ofan, NEI. Þetta gildir hvort sem litið er til launa almennt í landinu (ef frá eru talin laun tiltekinna hátekjuhópa) eða lægstu launa. Hér skiptir miklu máli að horfa til þeirra breytinga sem urðu á kjörum og aðstæðum almenns launafólks í Hruninu haustið 2008 og í framhaldi af því. Ljóst er að kaupmáttur margra hópa skertist umtalsvert eða jafnvel hrundi, bæði vegna hruns krónunnar og samdráttar í atvinnutekjum vegna minnkandi vinnutíma eða hreinlega skerðingar fastra launa. Á sama tíma hefur launafólk þurft að taka á sig auknar álögur vegna hækkunar á lánum og vaxtagreiðslum, auknum sjúkra- og lyfjakostnaði, hækkun húsnæðiskostnaðar og svo mætti áfram telja.

Vert er að hafa í huga að fyrir Hrun hafið náðst sá árangur að kaup og lífskjör hér á landi var almennt orðið sambærilegt við það sem gerðist á hinum Norðurlöndunum og sem best gerðist í Evrópu (að vísu með lengri vinnutíma) en nær meðaltali fyrir Evrópu þegar tekið hafði verið tillit til verðlags. Þetta sýna bæði úttekt sem ASÍ vann um lífskjör á Norðurlöndunum á árinu 2005¹ og efni sem unnið var af Hagstofu Evrópusambandsins og

¹ Sjá <http://www.asi.is/Portaldata/1/Resources/upplýsingarit/lifskjor.pdf>

Hagstofa Íslands gaf út fyrir árið 2006². Í þeim samanburði stóðu lágtekjuhóparnir betur en aðrir á íslenskum vinnumarkaði.

Markmiðið nú er að ná þeirri stöðu sem var fyrir Hrun og gera síðan ennþá betur hvað varðar kaupmátt og önnur starfskjör.

Það hefur alltaf verið meginverkefni verkalýðshreyfingarinnar að tryggja öllu launafólki mannsæmandi laun og önnur starfskjör og skapa hér á landi samfélag jafnréttis og jafnra tækifæra þar sem allir búa við góð og eftirsóknarverð lífsgæði. Þetta hlutverk verkalýðshreyfingarinnar hefur ekkert breyst í grunninn, þótt samfélagið hafi tekið stórstígu framförum og lífsgæði alþýðufólks þar með vegna baráttu og sigra verkalýðshreyfingarinnar og bandamanna hennar.

Hvað varðar kjarapróunina er þó sérstaklega áhugavert fyrir viðfangsefnið hér að skoða hvernig til hefur tekist við að verja kaupmátt lægstu launa og auka kjarajöfnun í kjölfar Hrunsins. Nánar um það síðar. Fyrst skulum við skoða helstu einkenni á íslenskum vinnumarkaði og samanburð við önnur lönd.

2. Íslenskur vinnumarkaður – nokkur lykilatriði

Til að skilja þann árangur sem verkalýðshreyfingin hefur náði við að verja kaupmátt lægstu launa í kjölfar Hrunsins og hafið sókn fyrir bættum kaupmætti alls launafólks er mikilvægt að draga fram nokkrar staðreyndir um íslenskan vinnumarkað og stöðu verkalýðshreyfingarinnar almennt.

Vinumarkaðurinn á Ísland er vel skipulagður þar sem samtök launafólks og atvinnurekenda hafa axlað ábyrgð á vinnumarkaðinum og þeim launum og öðrum starfskjörum sem þar gilda með kjarasamningum. Að þessu leyti sver íslenskur vinnumarkaður sig í ætt við vinnumarkaðinn á hinum Norðurlöndunum, sem almennt er talinn sá þróaðasti í heimi og sem skilað hefur mikilsverðum árangri fyrir launafólk, atvinnulífið og samfélagið allt. Oft er talað um „Norræna vinnumarkaðsmódelið“ í þessu sambandi og til þess litið með aðdáun og sem sérstaklega eftirsóknarverðs vegna þess árangurs og þeirra gæða sem það hefur skilað fyrir launafólk³. Þá hefur verið bent á að norræna vinnumarkaðsmódelið er ein af grunnstöðum norrænu samfélagsgerðarinnar⁴.

Félagsaðild að stéttarfélögum á Íslandi er sú mesta sem þekktist í Evrópu. Hér á landi er áætlað að milli 85 og 90% alls launafólks sé í stéttarfélögum. Því fylgir einnig að stéttarfélagsaðild er mjög almenn í öllum starfs- og atvinnugreinum og að stéttarfélagsaðild á meðal útlendinga á íslenskum vinnumarkaði er yfir 80%⁵. Hvoru tveggja gerir íslenskan vinnumarkað um margt einstakan, líka í norrænu samhengi.

² Sjá <https://hagstofa.is/lisalib/getfile.aspx?ItemID=10687>

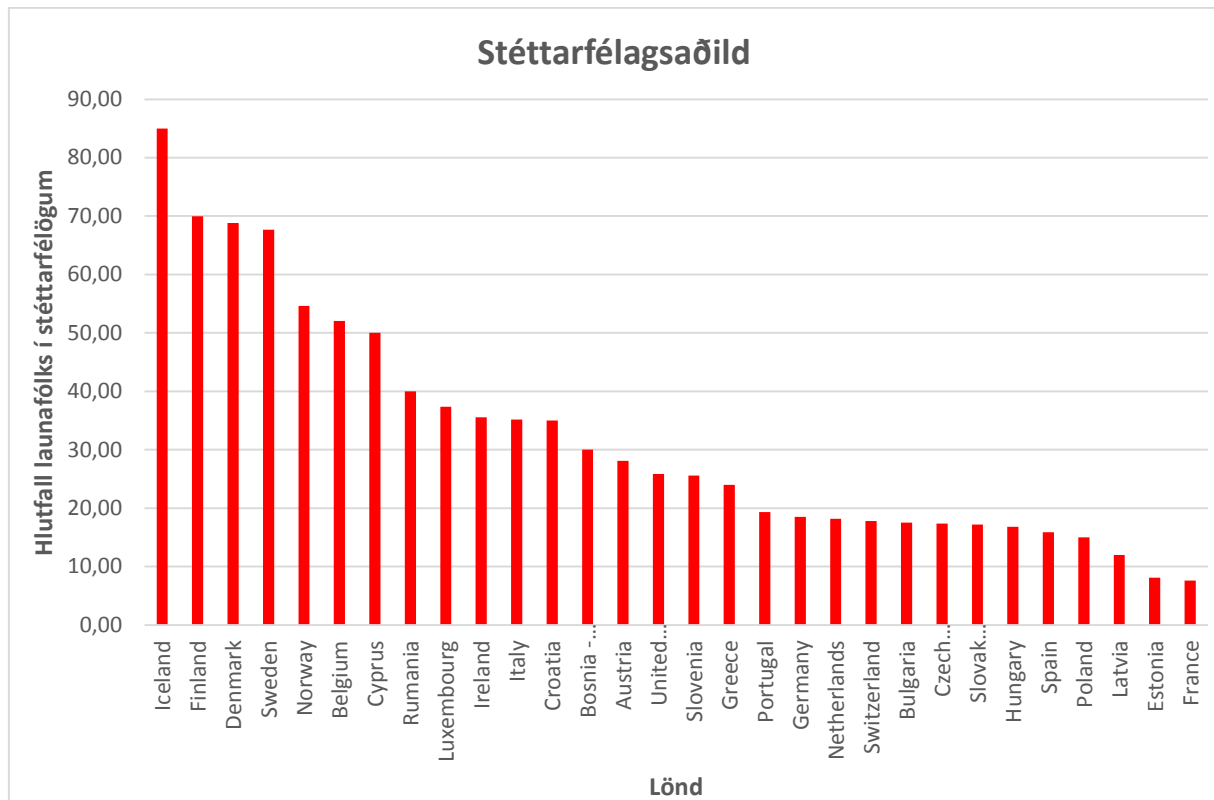
³ Sjá nýja úttekt á Norðurlöndunum og „norræna vinnumarkaðsmódelinu“ sem unnin er af Fafo í Noregi <http://www.fafo.no/pub/rapp/20355/20355.pdf>.

⁴ <http://www.fafo.no/pub/rapp/20303/20303.pdf>

⁵ Sjá m.a. rannsóknir sem Fjölmenningssetur hefur látið gera:

<http://www.mcc.is/fjolmenningarsetur/utgefid-efni/nr/634>

<http://www.mcc.is/fjolmenning/rannsoknir/nr/1159>



Heimild: OECD, ASÍ og Dublinarstofnunin.

Ljóst er að framangreind staða stéttarfélaganna hér á landi skapar þeim einstakt tækifæri til að vinna að hagsmunamálum félagsmanna sinna.

Annað einkenni á íslenskum vinnumarkaði er að samtök atvinnurekenda hér á landi ná til allra helstu atvinnugreina og allra öflugustu fyrirtækjanna. Þá hafa þau mjög ríkt umboð til samningagerðar fyrir hönd aðildarfyrirtæka sinna.

Aðilar vinnumarkaðarins hér á landi gera kjarasamninga fyrir allar atvinnugreinar og nærfellt öll störf í á íslenskum vinnumarkaði, þar með talin „öll“ störf lágtekjuhópa. Þá eru með kjarasamningum samið um lágmarkslaun sem gilda fyrir allan vinnumarkaðinn, svo kölluð lágmarksdagvinnutekjutrygging.

Með samkomulagi sem gert var milli ASÍ og SA 7. mars 2007 lýstu þessir aðilar yfir að þeir litu á það sem sameiginlega skyldu sína og verkefni að verja það fyrirkomulag sem gildir á íslenskum vinnumarkaði og þá sérstaklega að ákvarða kaup og önnur starfskjör með kjarasamningum. Jafnframt að öllum fyrirtækjum væri skylt að virða þær reglur og kjarasamninga sem hér gilda, óháð þjóðerni viðkomandi fyrirtækis eða starfsmanna þess.⁶ Þessi yfirlýsing er að mati ASÍ mjög mikilvæg og undirstrikar mikilvægi þess fyrirkomulags á vinnumarkaði sem hér gildir. Sama gildir um þær skyldur sem aðilar vinnumarkaðarins hafa axlað til að fylgja þessu markmiðum eftir, sbr. löggjöf og samninga um vinnustaðaskírteini⁷.

Til að tryggja enn frekar að allir einstaklingar á vinnumarkaði njóti þeirra kjara og annarra réttinda sem samið er um í kjarasamningum og til að tryggja að öll fyrirtæki sem starfa hér á

⁶ http://skirteini.is/files/8913/8557/6519/Samkomulag-7.a_mars_2004.pdf

⁷ Sjá <http://skirteini.is/>.

landi, erlend jafnt sem innlend, séu skuldbundin til að virða þau kjör og réttindi sem kjarasamningar kveða á um voru árið 1980 sett lög sem lögfesta að kjarasamningar ákveði lágmarkslaun og önnur starfskjör á íslenskum vinnumarkaði⁸:

„Laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skulu vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir.“⁹

Þannig hefur sú regla gilt hér á landi á fjórða áratug, að kjör samkvæmt kjarasamningum eru lögbundin sem lágmarkskjör. Það er hins vegar mikilvægt að hafa í huga að það er grundvallar munur á því hvort lágmarkslaun eru ákvörðuð með kjarasamningum á milli samtaka launafólks og atvinnurekenda og bundin í lög, eða hvort lágmarkslaun eru ákvörðuð af stjórnámálamönnum og bundin í lög.

Fleira mætti nefnd s.s. bókun aðila um réttindi starfsmannaleigustarfsmanna frá 2011, sem var grundvöllur lagabreytinga sem gera löggjöf um starfsmannaleigur hér á landi eina þá framsæknustu í Evrópu¹⁰.

Með því fyrirkomulagi sem gildir hér á landi er talið að kjarasamninga nái til um 95% vinnumarkaðarins og að þeir sem útaf standa séu einkum æðstu stjórnendur fyrirtækja og stofnana og sjálfstæðir atvinnurekendur.

Loks ber að geta þess að aðila vinnumarkaðarins á almenna vinnumarkaðinum hafa nú sammælst um að þróa enn frekar samskipti og aðferðafræði við gerð kjarasamninga með því að taka upp hliðstætt fyrirkomulag og gildir á hinum Norðurlöndunum varðandi undirbúning og kjarasamningagerð og hefur sú vinna verið í gangi s.l. tvö ár. Vonir eru bundnar við að sú vinna leiði til þess að betur takist að tryggja stöðugleika og markvissa aukningu kaupmáttar á næstu árum. En þar þarf fleira að koma til og skiptir þá mestu að hér verði fylgt þeirri efnahags- og peningastefnu sem byggir á og styður við stöðugleika í efnahags- og atvinnulífinu.

3. Af hverju hafa þjóðir sett lög um lágmarkslaun sem ekki byggja á kjarasamningum?

Þegar vinnumarkaðurinn í Evrópulöndum er skoðaður kemur í ljós samkvæmt úttekt Fafo rannsóknarstofnunar um vinnumarkaðsmál í Noregi eru 21 aðildarríki Evrópusambandsins með lögbundin lágmarkslaun. Þá eru 5 ríki Evrópu, þ.m.t. Ísland, Finnland og Noregur með fyrirkomulag sem gefur möguleika á að lögbinda lágmarkslaun skv. kjarasamningum, en 3 lönd hafa hvorugt¹¹. Þessi flokkun er hins vegar nokkuð ónákvæm, þar sem fyrirkomulagið er með mismunandi hætti í einstaka löndum. Þannig er í mörgum af þessum 21 ríki sem nefnd eru, ákvarðanirnar um lögbundnu lágmarkslaunin teknar eftir samráð við aðila vinnumarkaðarins og jafnvel með þríhliða samningum. Varðandi hin löndin 5 er þetta ekki heldur allsstaðar eins. Það sem skiptir mestu máli fyrir umræðuna hér er að í engu

⁸ Lög in leystu af hólmi lög nr. 9/1974, sjá <http://www.althingi.is/alttext/94/s/pdf/0076.pdf>

⁹ [Lög nr. 55/1980, 1. gr.](#)

¹⁰ [Lög um starfsmannaleigur nr. 139/2005](#)

¹¹ Sjá <http://www.fafo.no/pub/rapp/20243/index.html>

Norðurlandanna eru lágmarkslaun ákvörðuð af löggjafanum utan kjarasamninga og sama gildir einnig um Belgíu, en þetta eru jafnframt þau lönd í Evrópu þar sem aðild að stéttarfélögum er mest og kjarasamningar eru viðurkenndur sem mikilvægur grundvöllur vinnumarkaðskerfisins og þess árangurs sem náðst hefur á vinnumarkaði. Því má til viðbótar benda á að verkalýðshreyfingin og jafnaðarmenn á Norðurlöndunum hafa verið sammála um nauðsyn þess að verja þetta fyrirkomulag og hafnað öllum tilraunum til að ákveða lágmarkslaun með löggjöf utan kjarasamninga.

Þegar horft er til þeirra landa þar sem lágmarkslaun eru ákvörðuð óháð kjarasamningum eru nokkrir þættir sem mikilvægt er að hafa í huga.

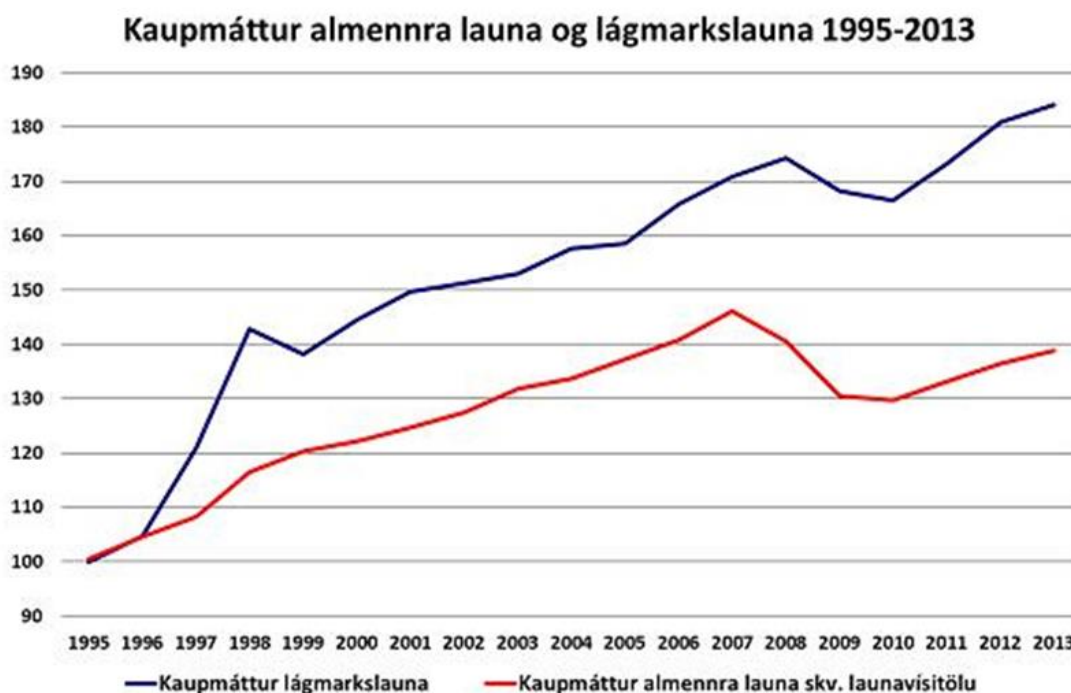
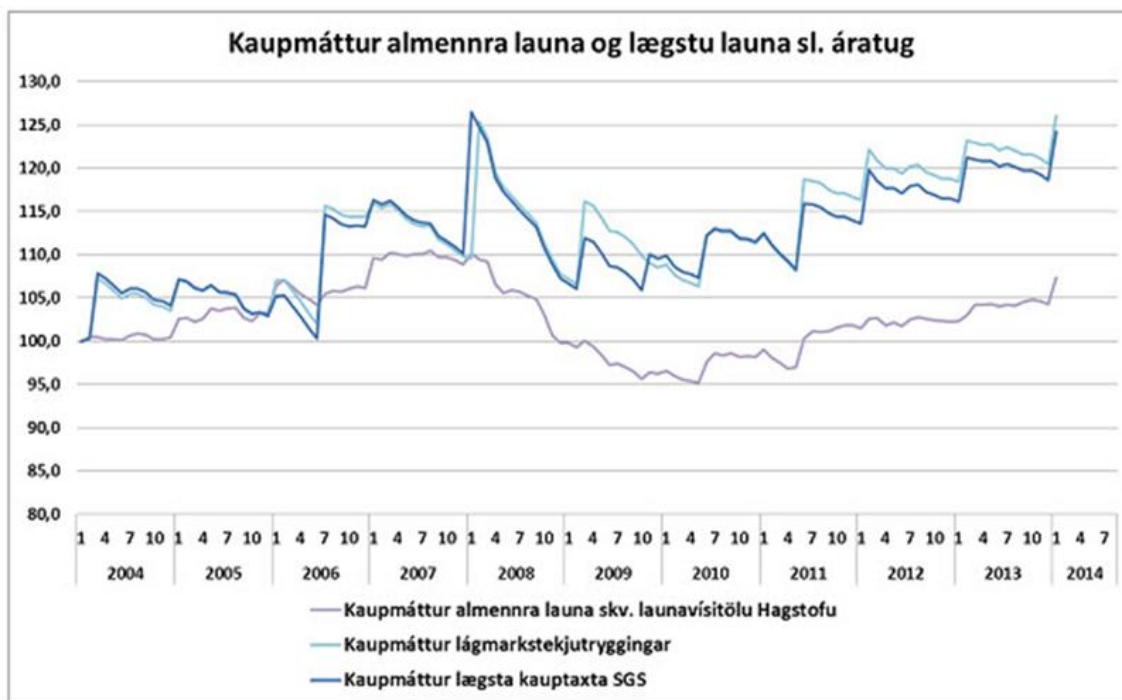
- Í þessum hópi eru öll ríki gömlu Austur-Evrópu, þar sem aðild að stéttarfélögum hrundi eftir að þessi lönd komust undan oki Sovétríkjanna og traust á þeim nánast ekki neitt. Þar sem eiginleg atvinnurekendasamtök voru ekki til og ekki heldur frjálsir kjarasamningar eins og við þekkjum þá. Eitt af stærstu verkefnum ESB og aðila vinnumarkaðarins á Evrópuvísu, reyndar með dyggum stuðningi EES-EFTA ríkjanna í gegnum þróunarsjóðinn, hefur verið að aðstoða heimamenn við að byggja upp skipulagðan vinnumarkað og umhverfi fyrir frjálsa kjarasamninga í þessum löndum.
- Aðild að stéttarfélögum er almennt mjög lítil í löndunum 21, einkum á almennum vinnumarkaði, og jafnvel heilu starfs- og atvinnugreinarnar lítið eða ekkert skipulagðar og engir kjarasamningar gerðir eða í gildi. Þannig hafa lögbundin lágmarkslaun verið nokkurs konar nauðvörn fyrir launafólk í viðkomandi greinum til að veða að einhverju leyti á móti ægivaldi atvinnurekenda.
- Í mörgum þessara landa hefur gengið illa að takast á við „félagsleg undirboð“ með erlendum starfsmönnum sem fluttir eru til starfa í þessum löndum og þá einkum í þeim löndum gömlu Vestur-Evrópu sem eiga landamæri að fyrrum Austur-Evrópu ríkjunum. Þetta skýrir ásamt fleiru af hverju Þjóðverjar telja sig nú nauðbeygða til að taka upp lögbinda lágmarkslaun í tilteknum greinum og á ákveðnum svæðum.
- Víða er það þannig í þessum löndum að lágmarkslaun eru umtalsvert lægri en þau laun sem almennt gilda í viðkomandi landi og hefur því verið haldið fram að lögbindingin hafi leitt til lægri launa en ella og komið í veg fyrir að stéttarfélög hafi náð almennilegri fótfestu og kjarasamningar gerðir.¹²

4. Lágmarkslaun á Íslandi og þróun þeirra.

Hvernig hefur tekist til hér á landi að verja laun og starfskjör lágtekjufólks í kjölfar Hrunsins og jafnvel lengur aftur í tíman með kjarasamningum? Þegar þróun lágmarkslauna er skoðuð kemur í ljós að áhersla verkalýðshreyfingarinnar síðasta áratug og jafnvel lengur á að hækka sérstaklega lægstu laun og bæta kaupmátt þeirra umfram annarra hefur skilað marktækum árangri.

Línuritin hér á eftir tala sínu máli.

¹² Gott dæmi um þetta eru þau áform sem uppi eru í Þýskalandi, þar sem áformuð lágmarkslaun verða um fjórðungi lægri en samkvæmt kjarasamningum og ná ekki til ungs fólks og þeirra sem verið hafa atvinnulausir um lengri eða skemmri tíma.

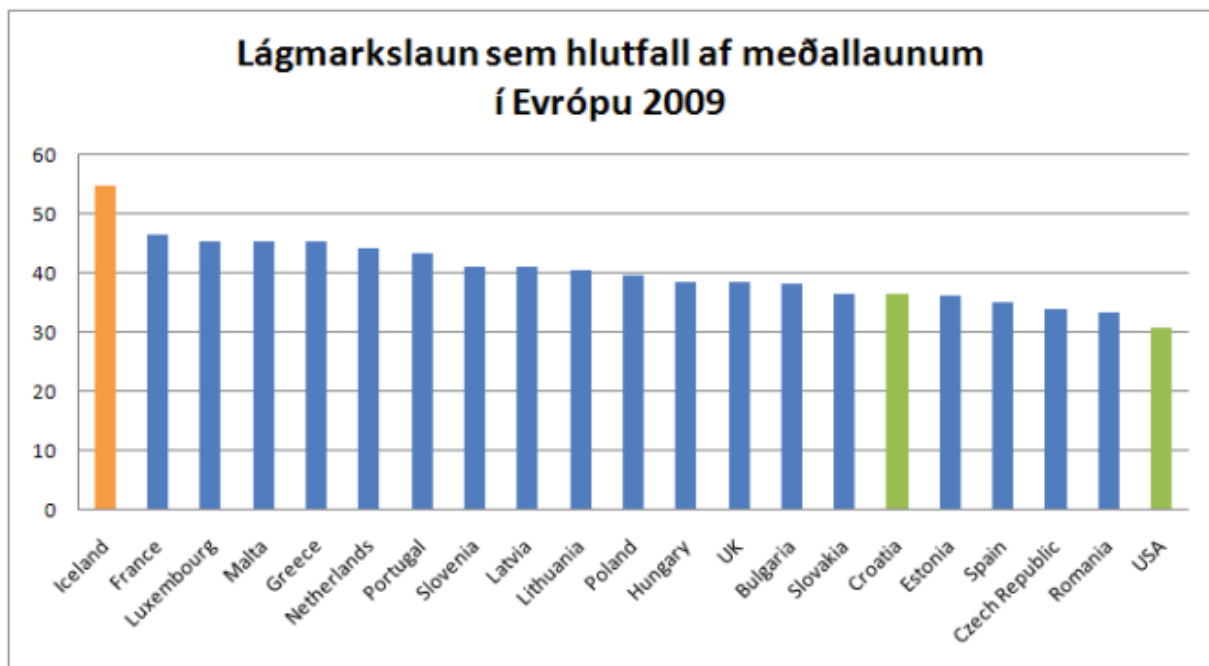


Sá árangur sem náðst hefur í kjarasamningum við að verja og auka kaupmátt lægstu launa hér á landi er einsdæmi fyrir þær Evrópuþjóðir sem farið hafa verst út úr efnahagsþrengingar síðustu ára.

Þessi mynd og þessi greining undirstrikar ágætlega að staða lægstu launa hér á landi er tilkomin vegna óábyrgrar efnahagsstefnu stjórnvalda á árunum 2004-2008, sem leiddi til hruns íslensku krónunnar, en ekki vegna þess að verkalýðshreyfingin hafi ekki haft hagsmuni lágtekjufólks í fyrirrími með miklum stuðningi stóru millitekjuhópanna.

Í þessu sambandi er einnig rétt að halda til haga að þeir tekjulægstu á vinnumarkaði hér á landi hafa þurft að taka á sig ýmsar byrðar vegna Hrunsins sem ekki tengjast beint launum þeirra, s.s. eins og aukin skuldsetning og hærri húsnæðis-, lyfja- og sjúkrakostnaður.

Það er líka áhugavert að skoða hvernig okkur hefur farnast hér á landi þegar kemur að því að meta stöðu lágmarkslauna sem hlutfall af meðallaunum. Í töflunni hér á eftir eru borin saman lágmarkslaun sem hlutfall af meðallaunum í löndum Evrópu þar sem lágmarkslaun eru lögbundin hvort heldur það er með því að lögbinda lágmarkslaun skv. kjarasamningum eða þau eru ákvörðuð með öðrum hætti. Tölurnar eru fyrir árið 2009 en þá voru lágmarkslaun á bilinu 30% til 50% af meðalmánaðarlaunum í þessum löndum.



Ef litið er á lágmarkslaun sem hlutfall af meðallaunum á vinnumarkaði hjá þeim ríkjum Evrópu, sem eru með skuldbindandi ákvæði um lágmarkslaun, er hlutfallið hæst á Íslandi um 55%, en þar á eftir koma Frakkland, Lúxemborg, Malta og Grikkland með ríflega 45%. Á lægri endanum eru lönd eins og Tékkland, Rúmenía og Bandaríkin, þar sem hlutfall lægstu launa af meðallaunum eru undir 35%.

5. Af hverju ætti að fela löggjafanum að ákveða lágmarkslaun hér á landi?

Í ljósi vinnumarkaðskerfisins hér á landi og sterkrar stöðu verkalýðshreyfingarinnar, þess árangurs sem þrátt fyrir allt hefur náðst við að auka kaupmátt lægstu launa hér á landi og samanburðarins við önnur lönd Evrópu hlýtur að vaknar sú spurning hvaða sjónarmið og ásetningur liggja að baki hugmyndir um að löggjafinn ákveði einhliða lágmarkslaun í framtíðinni. Og jafnframt hvaða mögulegu afleiðingar slíkt gæti/mundi hafa til skemmri og lengri tíma.

Það fyrsta sem kemur upp í hugann er það viðhorf sem slíkar hugmyndir lýsa gagnvart verkalýðshreyfingunni og starfi stéttarfélaganna. Það verður ekki skilið öðru vísi en svo að

annað hvort sé ekki til staðar traust gagnvart samtökum launafólks eða þá að í því felist andúð á verkalýðshreyfingunni og því sem hún stendur fyrir. Hvort heldur sem er má leiða að því líkum m.a. í ljósi stöðunnar annars staðar í Evrópu að slík lagasetning mundi draga úr mætti verkalýðshreyfingarinnar og stuðningi við hana einkum meðal þeirra sem hafa mesta þörf fyrir starf stéttarfélaganna, þ.e. lágtekjufólks. Þá vaknar líka spurningin um það hvaða aðilar eigi að sjá um að lögunum sé framfylgt og laun greidd í samræmi við lögin. Á það að vera í höndum opinberrar stofnunar sem þá fái einhvers konar stéttarfélagshlutverk?

Í annan stað má ætla að slík afskipti löggjafans mundu hafa víðtækar afleiðingar gagnvart þeim grundvelli sem kjaraákvörðanir hér á landi byggja á, þ.e. kjarasamningum. Það er einmitt af þeim ástæðum sem verkalýðshreyfingin allstaðar á Norðurlöndunum hefur verið andsnúin því að lágmarkslaun séu ákvörðuð með öðrum hætti en í kjarasamningum.

Þetta tengist beint samskiptum á vinnumarkaði almennt. Með kjarasamningur þar sem atvinnurekendur eða fulltrúar þeirra taka beinan þátt í ákvörðunum um kaup og kjör felst jafnframt skuldbinding um að efna þá samninga sem gerðir eru og virða. Þetta geta verkalýðsfélögin síðan notað þegar upp koma ágreiningsmál eða einstaka atvinnurekendur reyna að víkja sér undan þeim skyldum sem þeir hafa tekið á sig. Með því að kjaraákvörðanir séu teknar annars staðar fellur þessi skuldbinding niður.

Að framansögðu, og með tilvísun í reynslu annarra þjóða, má því leiða að því sterk rök að til lengri tíma mundi lögbinding lágmarkslauna án aðkomu stéttarfélaganna og aðila vinnumarkaðarins eins og nú er veikja kjarasamningakerfið og stöðu og starfsemi stéttarfélaganna.

Síðan má velta fyrir sér hvaða áhrif slík lögbinding gæti til lengri tíma haft á hag lágtekjufólks á vinnumarkaði og launakerfið í landinu. Næðist að hækka með þessum hætti sérstaklega lágmarkslaun um fram önnur laun í landinu án þess að um það væri bærileg sátt innan verkalýðshreyfingarinnar og í samfélaginu almennt er viðbúið að slíkt mundi leiða til þess að tekjuhærri hópar gerðu kröfur um sömu eða enn meiri hækkunir sem síðan leiddi til launaskriðs upp launastigann, annað hvort með samningum eða á einstaklingsgrunni. Hættu sem þessa sjáum við vel í þeirri kjarabaráttu sem sumir hópar launafólks hafa háð að undanfögnu, s.s. háskólamenn hjá ríki og sveitarfélögum. Þar er meginkrafturinn að fá „leiðréttingu“ í samræmi við það sem aðrir opinberir starfsmenn hafa notið á undanfögnu árum. Sem sagt tekjuhærri hópar eru að krefjast sömu hlutfallslegu launahækkanna og lágtekjuhóparnir hafa fengi með sérstakri hækkun lægstu launa. Gangi þetta eftir er síðan kominn í gang gangverk sem væntanlega mun leiða til gjaldskrár- og verðlagshækkana, skattahækkana (stærstu lágtekjuhóparnir eru jú hjá ríki og sveitarfélögum, nema það eigi að draga úr (velferðar)þjónustu á móti) lækkunar á gengi krónunnar og vaxandi verðbólgu sem á endanum mun eins og alltaf bitna harðast á þeim sem síst skildi, þ.e. lágtekjufólki. Auk þess sem hætta er á að slík þróun hafa neikvæð áhrif á atvinnustigið og leiddi til aukins atvinnuleysis sem einnig bitnar harðast á lágtekjuhópunum.

Síðan má velta fyrir sér annarri sviðsmynd til lengri tíma. Hún er sú að þegar stjórnámálönnum hefur tekist að skaða vinnumarkaðskerfið (kjarasamningakerfið og verkalýðshreyfinguna) þá noti þeir tækifærið til að lækka lágmarkslaunin eða kippa „verðtryggingu“ lágmarkslauna úr sambandi í trausti þess að þeir komist upp með það. Í

Þessu sambandi er fróðlegt að skoða annars vegar vinnumarkaðstengdar greiðslur sem stjórnámamenn ákvarða og hins vegar það sem ákveðið er af aðilum vinnumarkaðarins í kjarasamningu. Þannig má t.d. bera saman annars vegar þróun upphæðar atvinnuleysisbóta og greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði og lægstu launa skv. kjarasamningum hins vegar. Staðreyndin er sú að ákvarðanir stjórnámamanna hafa gefið umtalsvert minni hækkanir en þær sem felast í hækkun lægstu launa.

6. Hafa stjórnámamenn ekki ærin önnur verkefni við að bæta hag lágtekjufólks á vinnumarkaði?

Spurningin er hvort alþingismenn sem vilja hag launafólks og þá sérstaklega lágtekjufólks á vinnumarkaði sem bestan eigi ekki að snúa sér að verðugri og mikilvægari verkefnum en því sem eru aflvakinn hugleiðinganna hér að framan. Hér má nefna fáein dæmi um verkefni sem sannanlega mundu bæta hag og lífskjör lágtekjufólks á íslenskum vinnumarkaði svo um munar og falla undir hefðbundin viðfangsefni stjórnámálanna. Verkefni þar sem stuðningsmenn launafólks á Alþingi og samtök launafólks gætu unnið að og knúið fram sameiginlega:

- Tekjujöfnun í gegnum skattkerfið, sem núverandi ríkisstjórn hefur í hyggju að draga úr.
- Húsnæði fyrir almennt launafólk á viðráðanlegu verði og uppbygging öflugs félagslegs húsnæðiskerfis fyrir lágtekjufólk og fjölskyldur þess. En þekkt er að húsnæðismálin og aðgangur að öruggu og góðu íbúðarhúsnæði er stærsta og mikilvægasta úrlausnarefnið sem blasir við í dag þegar lágtekjufólk er annars vegar.
- Heilbrigðiskerfið fyrir alla þar sem fjárhagur einstaklinga kemur ekki í veg fyrir að þeir sækji og njóti nauðsynlegrar heilbrigðisþjónustu, hvort sem um er að ræða lækniþjónustu eða nauðsynlegra lyfja. Allar rannsóknir sýna að íslenskt samfélag er komið út fyrir ásættanleg mörk í þessum efnum og að þarna birtist stéttaskipting með átakanlegum hætti.
- Tækifæri til menntunar fyrir öll ungmenni óháð fjárhag og búsetu og „annað tækifæri til náms“ fyrir fólk á vinnumarkaði með litla formlega viðurkennda menntun. Skólastjórnendur á framhaldsskólastigi fullyrða að þeir verði í vaxandi mæli vitni að því að ungmenni hverfi frá námi á framhaldsskólastigi af fjárhagsástæðum, m.a. vegna vaxandi kostnaðar við skólagöngu. Á sama tíma er lagt fram á Alþingi lagafrumvarp sem boðar aukar álögur á þessa nemendur. Þá hefur verulega verið dregið úr framlögum til fullorðinsfræðslu frá því ný ríkisstjórn tók við.
- Virkar vinnumarkaðsaðgerðir og úrræði fyrir atvinnuleitendur hafa sannað sig á undanförunum misserum og árum. Ennþá er umtalsvert atvinnuleysi en á sama tíma er dregið verulega úr framlögum til þessa málaflökks. Hér er mikill og vaxandi fjöldi ungmenna sem aldrei hafa fest sig í sessi á vinnumarkaði og njóta nú fjárhagsaðstoðar sveitarfélaganna sérstakt áhyggjuefni. Hér er svo sannarlega verk að vinna.
- Fyrirkomulag bóta almannatrygginga og tekjutengingar gagnvart lífeyrissjóðunum bitna harðast á lágtekjufólki og koma í sumum tilfellum í veg fyrir að það geti hætt störfum þegar það ætta að hafa mögulega og rétt til þess. Slíkt er ekki boðlegt í velferðarsamfélagi nútímans.

- Svört atvinnustarfsemi og kennitölufلاك, einkum í ákveðnum atvinnugreinum, er ógn við launafólks, atvinnulífið og samfélagið allt. Þar er lágtekjufólk oftast en ekki sá hópur sem skaðast mest. Mikilvægt er að bæta löggjöf og eftirlit með slíkri brotastarfsemi og herða viðurlög.

Hér verður látið staðar numið en af nægu er að taka. Skilaboðin eru hins vegar skýr. Öflugum alþingismönnum sem vilja leggja sitt af mörkum til að bæta hag lágtekjufólks skortir svo sannarlega ekki verkefni. Í samstarfi við verkalýðshreyfinguna geta þeir náð miklum árangri og breytt okkar samfélagi til hins betra eins og sagan hefur sýnt. Það er kallað eftir slíku samstarfi af hálfu verkalýðshreyfingarinnar.

Maí 2014.

Halldór Grönvold.