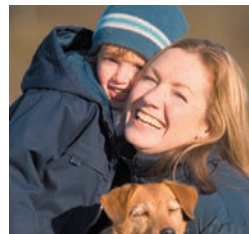




ÍSLENSK **VELFERÐ** | Í FREMSTU RÖÐ



Norræna velferðarsamfélagið og vinnumarkaðsmódelið

Samþykkt af miðstjórn ASÍ
19. september 2007

Efnisyfirlit:

Inngangur	bls. 3
II. Góð menntun á traustum grunni	bls. 5
III. Norræna velferðarsamfélagið	bls. 8
IV. Norræna vinnumarkaðsmódelið	bls. 13
Fylgiskjal I	bls. 18
Fylgiskjal II	bls. 19
Fylgiskjal III	bls. 21
Fylgiskjal IV.....	bls. 24
Fylgiskjal V.....	bls. 26

Inngangur

Grundvallarviðhorf norrænu verkalýðshreyfingarinnar hefur frá upphafi verið:

- Að samfélagið sem heild og stofnanir þess beri hita og þunga af velferðarkerfi, sem tryggir öllum góða grunnmenntun, heilbrigðisþjónustu og mannsæmandi afkomu eigi að vera einn af hornsteinum samfélagsins.
- Að mikilvægt sé að gera sem flestum mögulegt að vera virkir þátttakendur í samfélaginu og á vinnumarkaði. Jafnframt að aðstoða þá sem missa starf sitt vegna breytinga á atvinnuháttum eða vegna annarra ástæðna við að fá annað starf við hæfi.
- Að launafólk hafi með sér öflug samtök til að gæta hagsmuna sinna gagnvart atvinnurekendum og stjórnvöldum og að réttindi og kjör launafólks á vinnumarkaði eigi að ákvarðast í frjálsum kjarasamningum, jafnframt því sem grundvallarréttindi séu bundin í lög.

Þannig megi tryggja:

- Einstaklingum virka þátttöku í samfélaginu og mannlega reisn.
- Fyrirtækjum og atvinnulífínu á hverjum tíma góða og hæfa starfskrafta.
- Samfélagslega samstöðu og framfarir.

Reynslan sýnir að norræn samfélög sem byggja á velferðarhugsjón verkalýðshreyfingarinnar hafa skapað íbúum sínum mesta almenna velferð og lífsgæði meðal þjóða heims.

Norrænu velferðarsamfélögin eru jafnframt meðal þeirra samfélagasem eru best búin undir framtíðina og þá samkeppni sem fylgir hnattvæðingunni, bæði þeim áskorunum og tækifærum sem henni fylgja.

Norðurlöndin eru um sumt innbyrðis ólík og hafa valið sér mismunandi leiðir. Það sem þessi samfélög eiga sameiginlegt er þó mun mikilvægara. Þau eiga sér sameiginlega arfleifð og menningu og sameiginlega sýn til grundvallaratriða við uppbyggingu og þróun samfélagsins. Þannig má líkja Norðurlöndunum við systkini sem hafa hvert sín persónueinkenni en eiga sameiginlegan uppruna, hafa alist upp saman og hafa viðhaldið nánum tengslum alla tíð.

Niðurstaðan er skýr. Samfélög sem byggja á öflugum og virku velferðarkerfi, góðri menntun fyrir alla, jöfnuði og jafnrétti og traustum réttindum launafólks er sá grunnur sem byggja þarf á til að takast á við og nýta þau tækifæri sem hnattvæðingin gefur.

Velferðin borgar sig, sama hvernig á það er litið.

Verkalýðshreyfingin hefur í starfi sínu á undanförunum árum lagt mikla áherslu á að treysta stöðir velferðarkerfisins. Um leið er markmiðið að búa íslenskt samfélag, vinnumarkað og launafólk undir framtíðina.

Margt hefur áunnist með starfi verkalýðshreyfingarinnar á síðustu árum. Þar má nefna löggjöf og samninga sem styrkja íslenskan vinnumarkað og treysta velferðarkerfið á vinnumarkaði. Einnig má nefna samninga um auknar greiðslur til að treysta lífeyrisréttindi, bæði örorku- og ellilífeyris. Með markvissri launastefnu (og sérstakri áherslu á hækkun lægstu launa) hefur sá árangur náðst að kaupmáttur launa hefur vaxið samfelld undanfarin ár.

Þrátt fyrir að margt hafi áunnist með starfi verkalýðshreyfingarinnar er ljóst að enn skortir mikið á að velferðakerfið tryggi öllum þau lífsgæði sem við gerum kröfur til.

Alþýðusamband Íslands hefur einsett sér að byggja áfram á þeim árangri sem náðst hefur og gera enn betur. Forsenda þess er að hér takist að koma aftur á jafnvægi og stöðugleika í efnahagsmálum. Farsæl og varanleg niðurstaða kallar á samstarf og nána samvinnu samtaka launafólks, samtaka atvinnurekenda og stjórnvalda um langtímasýn um samþætta stefnu í efnahags-, atvinnu-, félags- og umhverfismálum.

Það er í þessu ljósi sem miðstjórn Alþýðusambands Íslands hefur ákveðið að annað helsta viðfangsefni ársfundar ASÍ í október 2007 verði norræna velferðarsamfélagið og vinnumarkaðsmódelið og hvernig treysta megi frekar velferð og vinnumarkaðinn hér á landi¹.

Hér á eftir verður gerð grein fyrir tillögum að stefnumótun Alþýðusambands Íslands til að treysta velferð og vinnumarkað á Íslandi og hvernig megi ná markmiðum verkalyðshreyfingarinnar.

1 Sjá minnisblað lagt fyrir miðstjórn ASÍ 29. nóvember 2006 - Fylgiskjal 1

II. Góð menntun á traustum grunni²

Mikilvægasta grunnstoð norræna velferðar- og vinnumarkaðsmódelisins er þróttmikið og framsækið menntastarf sem hefur að markmiði að virkja alla einstaklinga samfélagsins og nýta krafta þeirra.

Öflug og markviss menntastefna er helsti lykillinn að þróttmiklu, framsæknu og samkeppnishæfu atvinnulífi sem er megnugt að tryggja næga atvinnu, góð störf og félagslegan jöfnuð. Öflug og framsækin menntastefna verður að byggja á:

- traustri og góðri grunnmenntun
- menntun alla ævina – símenntun

Framsækin menntastefna er jafnframt lykillinn að virkri þátttöku einstaklinganna í atvinnulífinu og í samfélaginu almennt.

Grunnmenntun – nýr framhaldsskóli

Það er skylda samfélagsins og réttur einstaklinganna að allir fái góða grunnmenntun.³ Þetta á að vera sameiginlegt verkefni grunn- og framhaldsskóla sem kosta á úr sameiginlegum sjóðum. Það er í þessu samhengi sem skilja ber kröfuna um „jafnrétti til náms“. Hún felur í sér:

- Fjölbreytt framboð námsleiða, námsskipulag og kennsluhætti sem uppfylla mismunandi væntingar nemenda og miða að því að laða fram það besta í hverjum og einum. Öflug náms- og starfsráðgjöf er mikilvæg til að ná þessu markmiði.
- Framboð á námi sem uppfyllir kröfur um gæði menntunar og hefur skýr og vel skilgreind markmið, óháð því hvaða námsleiðir eru valdar.
- Möguleika ungmenna til að nýta sér þá menntun sem í boði er óháð efnahag, búsetu og félagslegri stöðu.

Markmiðið er að öll ungmenni ljúki skilgreindu námi úr framhaldsskóla sem er viðurkennt á vinnumarkaði og til frekara náms.

Með markvissri og framsækinni menntastefnu má bregðast við brottfalli framhaldsskólanema sem einkennt hefur grunnmenntakerfið hér á landi.

Alþýðusambands Íslands áréttar mikilvægi þess að tillögur starfsnámsnefndar um nýjan framhaldsskóla verði sem fyrst hrint í framkvæmd. Tillögurnar fela í sér breytingar á heildarskipulagi framhaldsskólans þar sem nýi framhaldsskólinn verði ein heild án aðgreiningar í bóknám og verknám. Ársfundurinn telur að hér sé um mikilsvert hagsmunamál að ræða sem er til þess fallið að auka veg og virðingu starfsnáms á framhaldsskólastigi.

Forsenda þess að markmið um nýjan framhaldsskóla nái fram að ganga er að nægilegt fjármagn verði tryggt til að þróa öflugt og fjölbreytt starfsnám.

Tillögur ASÍ:

1. Að helstu áherslum úr tillögum Starfsnámsnefndar varðandi nám á framhaldsskólastigi verði hrint í framkvæmd á næstu misserum:
 - a. Mikilvægt er að breyta framhaldsskólanum þannig að verknám og bóknám verði metið að jöfnu.
 - b. Mikilvægt er að auka framboð á námsleiðum á framhaldsskólastigi, einkum í verk- og starfsnámi.
 - c. Mikilvægt er að draga úr brottfalli nemenda á framhaldsskólastigi.
2. Að ASÍ og aðildarsamtök þess fái fulla og beina aðild að umræðu og stefnumótun um stöðu og framtíð framhaldsskólans, einkum hvað varðar nám í verk- og starfsmenntun, og fagháskólastigið.

² Á nokkrum stöðum er vísað í tillögur frá málþingi menntanefndar ASÍ frá 27. febrúar 2007, sjá fylgiskjal II.

³ Með grunnmenntun er hér átt við grunn- og framhaldsskólamenntun.

3. Viðurkennt verði að aðildarsamtök Alþýðusambandsins verði fullgildir aðilar að stefnumótun og ákvarðanatöku um mögulega sameiningu Iðnskólans í Reykjavík og Fjöltækniskólans.

Löggjöf um fullorðinsfræðslu - nýtt tækifæri til náms

Ófullkomið menntakerfi hér á landi veldur því að mikill fjöldi fólks á vinnumarkaði hefur ekki næga grunnmenntun og á því erfitt með takast á við breytingar á vinnumarkaði og nýta sér nýja möguleika í atvinnulífinu. Vannýttur mannauður á íslenskum vinnumarkaði þýðir sóun fyrir samfélagið. Það er skylda samfélagsins að tryggja að þessir einstaklingar fái nýtt tækifæri til að afla sér grunnmenntunar.

Nýtt tækifæri til náms er eitt stærsta verkefni sem Íslendingar þurfa að takast á við á næstu árum. Nýtt tækifæri til náms er um leið mikilvægt framlag til aukins jafnréttis og jafnaðar í samfélaginu. Öflugt kerfi við mat á raunfærni, markviss ráðgjöf og framboð á góðri menntun við hæfi eru mikilvæg í þessum efnum.

Einstaklingarnir sjálfir verða að sýna ákveðið frumkvæði, en atvinnulífið getur jafnframt veitt þeim mikilvægan stuðning og aðstoð. Fjármagn til þessarar menntunar á, eins og til annarrar grunnmenntunar, einkum að koma úr sameiginlegum sjóðum samfélagsins.

Tillögur ASÍ:

1. Að Ísland móti sér það markmið að ekki fleiri en 10% vinnuafslsins verði án viðurkenndrar starfs- eða framhaldsmenntunar eftir 10 ár. Þessu verði fylgt eftir með markvissri áætlun um að ná þessu marki.
2. Að tryggt verði að launafólk hafi raunhæfa möguleika á að sækja sér aukna menntun og fræðslu.
3. Að sett verði aukin áhersla á aðstöðu fullorðins fólks til að sækja sér aukna menntun og fræðslu.
4. Að tryggð verði fjárframlög hins opinbera til að geta boðið upp á nám.

Menntun á háskólastigi

Þekkingarsamfélagið kallar á stöðugt meiri og fjölbreyttari menntun. Mikilvægt er að menntun á háskólastigi endurspegli sem best þessar kröfur. Til að svo megi verða er nauðsynlegt að auka fjölbreytni í háskólanámi með sérstaka áherslu á verk- og tæknimenntun af ýmsum toga.

Nauðsynlegt er að viðurkenna rétt þeirra sem aflað hafa sér þekkingar og reynslu með verklegu námi, óformlegu námi og með starfsreynslu af ýmsum toga og greiða leið þeirra til náms á framhalds- og háskólastigi. Þannig tryggjum við að fleiri ljúki námi á háskólastigi með breiðari og fjölbreyttari menntun en nú er raunin sem jafnframt eykur fjölbreytileika í atvinnulífinu.

Alþýðusamband Íslands telur mikilvægt að skipulagt verði tækniskólanám á háskólastigi, þar sem áhersla verði lögð á hagnýtt nám í verk- og tæknigreinum.

Tillögur ASÍ:

1. Að þegar verði hafinn undirbúningur að námi á fagháskólastigi fyrir þá nemendur sem lokið hafa verk- og starfsnámi í framhaldsskóla og vilja sækja sér frekari tæknimenntun. Mikilvægt er að slíkt nám verði skipulagt í góðu samstarfi við endurmenntunarstofnanir á viðkomandi sviðum.

Símenntun - starfsendurhæfing

Nýsköpun í atvinnulífinu og örar tæknibreytingar kalla á að einstaklingarnir endurnýi stöðugt þekkingu sína og færni. Mikill vöxtur hefur verið í símenntun (endur- og eftirmenntun) á liðnum árum. Í fyrsta sinn stendur stórum hópum launafólks til boða starfstengt nám og nám sem ætlað er að efla almenna hæfni. Rannsóknir sýna þó að þeir sem hafa mestu menntunina fyrir, fá fjölbreyttustu möguleikana til símenntunar. Mikilvægt er að símenntun fyrir almennt launafólk verði eflid til muna og hún gerð markvissari. Slíkt þarf að gera út frá þörfum einstaklingsins fyrir aukna þekkingu og einnig út frá þörfum atvinnulífsins fyrir meiri og markvissari þekkingu og hæfni í starfi. Þannig styrkir almenn menntun af ýmsu tagi einstaklinga í starfi um leið og hún eflir þá og eykur möguleika þeirra. Þá gegnir ýmis sértæk starfstengd þekking jafnframt því hlutverki að efla einstaklingana og hvetja þá til að sækja sér frekari þekkingar. Símenntun er á sameiginlega ábyrgð samfélagsins, einstaklinganna og atvinnulífsins. Mikilvægt er að samfélagið sýni frumkvæði og hvetji einstaklingana til að stunda símenntun. Símenntun sem miðar að því að auka við menntun fólks sem komið er á vinnumarkaðinn og bæta almenna menntun í landinu, kallar á ríka þátttöku og frumkvæði samfélagsins með þátttöku atvinnulífs og einstaklinganna. Símenntun sem miðar að mjög sértækri verkþekkingu í atvinnulífinu verður að vera sameiginleg ábyrgð atvinnulífsins og samfélagsins.

Tillögur ASÍ:

1. Að öllu launafólki verði gert kleift að stunda símenntun með framboði á menntun við hæfi og að því verði tryggðar fjárhagslegar forsendur til að nýta það sem í boði er.
2. Sérstaklega verði hugað að réttindum og möguleikum þeirra sem eru án atvinnu og þeirra sem þarfnast starfsendurhæfingar eftir veikindi eða slys.

Fjölpjódlegt samstarf um menntun og gagnkvæm viðurkenning

Mikilvægt er að fylgjast vandlega með og taka virkan þátt í umræðu um þróun menntunar á Evrópuvísu. Þá er mikilvægt að vinna að frekara samstarfi á þessu sviði með það að markmiði að stuðla að gagnkvæmri viðurkenningu á menntun milli landa og möguleikum einstaklinga til að sækja sér viðurkennda menntun erlendis. Stefna ber að því að þróa og nýta þau verkfæri á þessu sviði sem þróuð hafa verið í Evrópusamstarfinu.

III. Norræna velferðarsamfélagið⁴

Hlutverk ríkis og sveitarfélaga í norræna velferðarsamfélaginu er mikið. Norræna velferðarsamfélagið byggir á jöfnuði, rausnarlegri félagslegri vernd, jafnrétti, áherslum á virkum vinnumarkaðsaðgerðum, öflugri verkalýðshreyfingu og traustum réttindum í kjarasamningum. Velferðarkerfið á Íslandi greinir sig þó um margt frá hinum Norðurlöndunum. Hér er betra atvinnuástand og atvinnuþátttaka er meiri, sérstaklega hjá eldri borgurum. Að sama skapi erum við með minni útgjöld til almannatrygginga og velferðarmála almennt. Við státum þó af ráðstöfunartekjum sem eru meðal þeirra hæstu á Norðurlöndunum og kemur það til af löngum vinnutíma og lægri sköttum. Lágir skattar endurspeglar m.a. minni hlutdeild hins opinbera í lífeyriskerfinu hér á landi.

Hér verður fjallað nánar um einkenni norræna velferðarmódelisins. Þá verður fjallað um þann vanda sem velferðarsamfélög Norðurlandanna þurfa að takast á við í framtíðinni. Að lokum verður umfjöllun um þau svið sem mikilvægt er að taka til gagngerrar endurskoðunar svo að hér á landi megi tryggja almenna velsæld og jöfnuð til framtíðar.

Einkenni norræna velferðarmódelisins

Megineinkenni norræna velferðarmódelisins eru:

- Samfélagið sem heild og stofnanir þess bera hita og þunga af velferðarmálum og skattar eru notaðir til að fjármagna almannatryggingar, félagslega þjónustu, heilbrigðis- og menntaúrræði, aðstoð í húsnæðismálum og stuðning við atvinnuuppbyggingu.
- Hið opinbera gegnir stóru hlutverki á norrænum vinnumarkaði. Ríkið mótar stefnu varðandi virkar vinnumarkaðsaðgerðir í samráði við aðila vinnumarkaðarins. Kjarasamningar einkennast af samráði aðila vinnumarkaðarins og hins opinbera þar sem stjórn efnahagsmála, velferðarmál, vinnumarkaðsmál og launakjör hafa samverkandi áhrif á kjör launafólks.
- Verkalýðshreyfingin er öflug og nátengd jafnaðarmannaflokkum Norðurlandanna.
- Velferðarkerfið er sameign allra og hlutdeild í öryggisnetinu, þjónustu og tilfærslum er óháð stöðu á vinnumarkaði. Þetta veldur því að stuðningur við velferðarkerfið er almennur.
- Afkomutrygging skiptist í grunntryggingu og tekjutengdan hluta. Í samanburði við önnur þróuð samfélög er tekjujöfnunarhlutverk skattkerfisins stórt og útgjöld til velferðarmála sem hlutfall af þjóðartekjum eru há. Opinber fjármögnun á tilfærslum er einnig umfangsmikil.
- Norrænu ríkin eru þjónustumiðuð og nærlýðræðið er mikilvægt. Velferðar- og heilbrigðismál eru fjármögnuð með sköttum og þjónustugjöld eru ekki há. Sveitafélög og „sýslur“ fjármagna þjónustuna og sjá oftast um framkvæmdina. Markmiðið er að allir íbúar njóti þeirrar þjónustu sem þeir þurfa.
- Tekjuskipting er tiltölulega jöfn í samanburði við önnur lönd hvort sem litið er til atvinnutekna eða ráðstöfunartekna vegna jöfnunarhlutverks skattkerfisins.

⁴ Sjá einnig útdrátt úr ræðu Ingvars Carlsson á vinnufundi Norræna verkalýðssambandsins (NFS) – Fylgiskjal III.

- Jafnrétti kynjanna er grundvallarmarkmið í norræna velferðarkerfinu. Atvinnuþátttaka kvenna er mikil og í flestum fjölskyldum eru tvær fyrirvinnur. Félagslegum greiðslum og þjónustu er beint að einstaklingnum og því eru konur ekki efnahagslega háðar mökum sínum.

Norræna velferðarsamfélagið er útfært með mismunandi hætti frá einu landi til annars. Þau meginéinkenni velferðarsamfélagsins sem hér verða rakin eiga því mismikið við um Ísland. Verkalýðshreyfingin þarf að taka afstöðu til þess hvernig hún vill nálgast norræna velferðarsamfélagið og á hvaða sviðum hún vill styrkja séríslensk einkenni. Verkalýðshreyfingin þarf að móta íslensku leiðina.

Hvað ógnar hugmyndafræðinni?

Alþjóðleg samkeppni

Norðurlöndin hafa staðið sig vel í alþjóðlegri samkeppni í umbreytingunni frá iðnaðar- og frumvinnslusamfélagi til þekkingarsamfélags. Víðtækt velferðarkerfi, félagslegt öryggisnet og tiltölulega góð samvinna aðila vinnumarkaðarins veldur því að norræni vinnumarkaðurinn en sveigjanlegri en víða í Evrópu og á auðveldara með að bregðast við breytingum. Við höfum náð að þróa atvinnulífið frá iðnaði og frumframleiðslu til nýsköpunar og þekkingariðnaðar sem hefur gert löndin samkeppnishæf við lönd með lágan framleiðslukostnað.

Fyrirtæki á Norðurlöndum hafa nýtt sér útvistun stoðþjónustu og flutt framleiðslu til lággkostnaðarlanda. En nú er samkeppnin víðtækari og ýmis lönd, eins og nýju Evrópusambandsríkin í Austur-Evrópu, Kína og Indland, sem eiga mikið af vel menntuðu fólki, veita nú samkeppni á sviði framleiðslu, rannsókna og nýsköpunar sem og þjónustu. Hin nýja alþjóðavæðing samkeppninnar hefur breytt leikreglunum.

Getum við endurbætt velferðarkerfið nægilega til að það standist alþjóðlegar áskoranir? Félagsleg undirboð, lágmarkslaun og réttur erlends launafólks til velferðarþjónustu eru áskorun á velferðarkerfið sem sameign allra. Frjálst flæði launafólks eykur á andstæðurnar og vekur upp þá spurningu hvort við samþykkjum aukinn margbreytileika eða hvort við takmörkum fólksflutninga til að viðhalda samfélaginu eins einsleitu og tók eru á? Við þurfum líka að spyrja okkur þeirrar spurningar hvort við getum eftt velferðarkerfið, samkeppnishæfni og nýsköpun á komandi árum í stöðugt vaxandi alþjóðlegri samkeppni.

Hugmyndafræði hindrar nýsköpun

Það er einkenni á velferðarþjónustu að þörfin er ómettandi. Bent hefur verið á að stærsti þröskuldurinn sem norræna velferðarsamfélagið þarf að yfirstíga verði að fjármagna svo öflug velferðarkerfi og að almannaþjónustan krefjist starfsmanna sem nýtist þá ekki til verðmætasköpunar á almennum markaði sem tekst á við vaxandi samkeppni.

Hvað er til ráða? Á velferðarþjónustan að beinast að þeim sem hafa mestu þörfina? Á réttur til velferðar að vera tengdur áunnum réttindum? Á að skilgreina hvaða þjónustu hið opinbera á að veita og fjármagna og hver verður ábyrgð einstaklinganna sjálfra? Þetta er nauðsynleg hugmyndafræðileg umræða til að við getum fundið leiðir til að opinber og einkarekin þjónusta geti unnið samhliða að því að hámarka framlag fjármagns og mannauðs til velferðarþjónustu, viðhalda og auka gæði hennar og koma í veg fyrir vaxandi ójöfnuð.

Vaxandi jaðarhópar og útilokun

Velmegunin á Norðurlöndum getur snúist upp í andhverfu sína gagnvart einstaklingunum og útilokað þá frá vinnumarkaði. Þeim sem eru frá vinnu vegna veikinda eða örorku fer fjölgandi sem og þeim sem hætta snemma þátttöku á vinnumarkaði. Innflytjendur eru líka frekar utan vinnumarkaðar en aðrir, að Íslandi frátöldu. Minnkandi atvinnuþátttaka getur leitt til þess að fleiri lendi í jaðarhópum og að velferðarstigið lækki. Forsenda þess að velferðarsamfélagið lifi af á Norðurlöndunum er aukin atvinnuþátttaka og lengri starfsævi. Þetta er ekki vandamál í íslensku samfélagi. Umræða um að minnka bótarétt þeirra sem eru utan vinnumarkaðar fer vaxandi. Þetta er þó mjög umdeilt þar sem að sögulegar rætur velferðarmódelisins hvíla í þessum rétti og telst af mörgum ástæðan fyrir sveigjanlegum vinnumarkaði og samkeppnisfærni.

Verkefnið er að skapa kerfi þar sem atvinnuþátttaka er eftirsóknarverð en um leið sé tryggt að þeir sem tímabundið lendi utan við vinnumarkaðinn búi við fjárhagslegt og félagslegt öryggi.

Helstu áherslur ASÍ í velferðarmálum á næstu misserum:

Í mars 2003 lagði ASÍ fram ítarlega stefnumótun í velferðarmálum undir heitinu *Velferð fyrir alla*. Stefnumótunin var unnin af velferðarnefnd ASÍ í samvinnu við fjölda sérfræðinga og fulltrúa almannaheillasamtaka, sem glögg tækni til veikleika og styrkleika íslenska velferðarkerfisins. Í ljós kom að margir öryrkjar bjuggu við fátækt og því mikilvægt að bæta stöðu þeirra, bæði með breytingum á bótakerfinu og markvissri vinnu að starfsendur-hæfingu. Jafnframt var kallað eftir endurskoðun og samræmingu á réttindum launafólks vegna launa í veikindum.

Þrátt fyrir að ýmislegt hafa áunnist á þeim fjórum árum sem liðin eru, blasa enn fjölmörg brýn úrlausnarefni við. Í rannsókn, sem unnin var fyrir velferðarnefnd af hagdeild ASÍ fyrr á árinu, kom í ljós að ójöfnuður hefur vaxið á liðnum árum og jókst hann meira í ráðstöfunartekjum en í heildartekjum. Skýringanna var að leita í skattkerfisbreytingum sem komu þeim tekjuhæstu mest til góða og einnig í hlutfallslega minnkandi vægi barna- og vaxtabóta. Þeir hópar sem helst höfðu dregist aftur úr voru eldri borgarar og barnafólk.

Það er því brýnt að efla fjölmarga þætti velferðarkerfisins. Sem forgangsmál leggur ASÍ áherslu á eftirfarandi atriði:

Lágmarksframfærsla

- Að lágmarksviðmið í velferðarkerfinu miðist við upphæð sem nemur 50% af áætluðum miðtekjum 25 ára og eldri en sú upphæð er í dag um 150.000 kr. á mánuði. Framreiknuð fátæktarmörk Hagstofu Íslands eru um 130.000 kr. og eðlilegt að viðmið velferðarkerfisins séu nokkuð hærri.

Húsnæðismál

- Að einfalda og efla núverandi kerfi húsaleigu- og vaxtabóta, t.d. með því að sameina húsaleigu- og vaxtabætur í eitt kerfi húsnæðisbóta, hækka bótaupphæðir og draga úr skerðingum. Jafnframt verði öryggi vaxta- og húsaleigubótakerfisins (húsnæðisbóta) aukið þannig að fólk sem tekst á hendur húsnæðisskuldbindingar til langs tíma geti gert það með vissu um að forsendum bóta verði ekki skyndilega breytt.

- Að tryggja þeim sem ekki hafa fjárhagslegt bolmagn til að eignast eða leigja húsnæði á almennum markaði, húsnæði á viðráðanlegum kjörum. Eins og staðan er í dag þá hafa þeir sem ekki hafa tök á að kaupa eða leigja húsnæði á almennum markaði ekki að neinu að hverfa nema félagslegu leiguhúsnæði sveitarfélaganna, en langir biðlistar eru eftir slíku húsnæði.
- Að veita þeim sem eru að koma inn á húsnæðismarkaðinn í fyrsta skipti sérstaka aðstoð s.s. í formi fyrstukaupastyrkja, á móti sparnaði viðkomandi.
- Að sveitarfélögin auki framboð af leiguhúsnæði á viðráðanlegum kjörum fyrir þá tekjulægstu. Jafnframt verði skyldur sveitarfélaga varðandi félagslegt leiguhúsnæði skýrðar betur og reglur þeirra samræmdar.

Málefni barna/barnafjölskyldna

- Að lengja fæðingarorlof samhliða því sem viðunandi vistunarræði verði tryggð fyrir börn frá því að fæðingarorlofi líkur og þar til leikskóladvöl hefst.
- Að tryggja öllum barnafjölskyldum húsnæði á viðráðanlegum kjörum er grunnforsenda þess að hægt sé að búa börnum ásættanleg uppeldisskilyrði.
- Að huga að málefnum langveikra barna og barna með sérþarfir
 - Að bæta rétt foreldra langveikra barna til umönnunargreiðslna til að mæta tekjutapi foreldra vegna fjarvista af vinnumarkaði í tengslum við veikindi barna.
 - Að eyða biðlistum hjá Barna- og unglingsgeðdeild (BUGL) og tryggja útskrifuðum börnum og ungmennum úrræði eftir veru á Barna- og unglingsgeðdeild.
 - Að tryggja börnum með sérþarfir s.s. ofvirkni og athyglisbrest nægan stuðning innan skólakerfisins.
- Að tryggja öllum börnum og unglingsum undir 18 ára aldri viðunandi aðgengi að tannlækningum og lyfjum með því að stórauka niðurgreiðslur á tannlækningum og lyfjakostnaði.
- Að efla barnabótakerfið þannig að barnabætur nái almennt til barna að 18 ára aldri. Horfið verði frá þeirri hugsun að barnabætur séu að mestu tekjutengdar og nái einungis til allra tekjulægstu hópanna.
- Að tryggja jöfn tækifæri barna óháð stöðu foreldra er mikilvægasta forsendan fyrir velferð í framtíðinni.
 - Að tryggja stöðu þeirra barna sem búa við fátækt. Mikilvægt er að þau njóti sömu tækifæra til náms, íþróttar og tómstunda og önnur börn. Þá þarf að huga að því að þau hafi greiðan aðgang að skólamáltíðum, lengdri viðveru og aðstoð við heimanám.
 - Að huga að stöðu barna af erlendum uppruna í grunn- og framhaldsskólum. Tryggja þarf stöðu þessara barna sérstaklega og koma þannig í veg fyrir félagslega aðgreiningu / stéttskiptingu.
- Að leggja áherslu á heilsueflingu barna og ungmenna með því að efla forvarnir. Þetta má m.a. gera með aukinni hreyfingu og með því að bæta næringu og fæðuval barna og ungmenna. Tryggja þarf bætt aðgengi barna og ungmenna að hollum mat í leik og starfi.
- Að hlúa að fjölskyldunni og skapa barnafjölskyldum þau skilyrði að þær geti sameinað gott starf góðu fjölskyldulífi. Það er forsenda þess að vinnumarkaðurinn geti þróast og staðist kröfur framtíðarinnar.

Breytingar á veikinda-, slysa- og örorkubótarétti

- Að auka lífsgæði fólks sem missir starfsorkuna.
- Að tryggja skýrari og samfelldari réttindi launafólks hjá einum aðila.
- Að draga markvisst úr líkunum á því að launafólk lendi í varanlegri örorku með

aukinni virkni og eflingu endurhæfingar.

- Að efla og fjölga raunverulegum endurhæfingarúrræðum.
- Að tryggja skýlausa greiðslubátttöku samfélagsins í endurhæfingu.
- Að jafna greiðslubyrði á vettvangi Alþýðusambandsins vegna áfalla, a.m.k. af grunnréttindum.
- Að viðhalda og efla hlutverk sjúkrasjóðanna og treysta þannig tryggðartengsl milli stéttarfélags og félagsmanna.
- Að treysta og auka réttindi þeirra sem missa starfsgetu vegna veikinda eða slysa þannig að koma megi í veg fyrir fátækt.

IV. Norræna vinnumarkaðsmódelið

Norræn velferðarsamfélög sem byggja á grundvallarviðhorfum og arfleifð verkalýðshreyfingarinnar hafa skapað íbúum sínum mesta almenna velferð og lífsgæði meðal þjóða heims.

Forsendur fyrir árangri verkalýðshreyfingarinnar og bandamanna hennar við að móta og þróa velferðarsamfélagið eru tvíþættar. Annars vegar skipulag og samskipti á vinnumarkaði. Hins vegar þau réttindi sem byggð hafa verið upp á vinnumarkaði. Til samans mynda þessir þættir *norræna vinnumarkaðsmódelið*.

Öflug samtök – skipulögð samskipti – sameiginleg skuldbinding

Þótt sumt sé með mismunandi hætti varðandi skipulag og samskipti á vinnumarkaði á Norðurlöndunum þá eru nokkrir mikilvægir þættir sem eru sameiginlegir og greina þau um leið frá flestum öðrum samfélögum.

Öflug samtök launafólks og atvinnurekenda. Verkalýðshreyfingin er hvergi jafn vel skipulögð og öflug og á Norðurlöndunum og stendur hvergi á jafn traustum grunni. Aðild launafólks að verkalýðsfélögum er meiri en þekkist annars staðar og nær til vinnumarkaðarins alls. Þannig er verkalýðshreyfingin óumdeildur málsvari launafólks gagnvart atvinnurekendum og stjórnvöldum.

Samtök atvinnurekenda eru einnig vel skipulögð og öflug á Norðurlöndunum og eru viðurkennd bæði af stjórnvöldum og verkalýðshreyfingum sem samningsaðilar.

Formbundin og þróuð samskipti og samningar. Samskipti á vinnumarkaði einkennast af því að sett hefur verið löggjöf og formlegar reglur um samskipti aðila vinnumarkaðarins, samninga og lausn ágreiningsmála sem almenn samstaða ríkir um. Jafnframt hefur þróast margvíslegt samráð og samstarf milli þessara aðila innbyrðis og milli þeirra og stjórnvalda.

Sátt um grundvallaratriði. Í gegnum átök, samskipti og samninga aðila vinnumarkaðarins hefur með tímanum skapast sátt um grundvallarþætti er varða réttindi og skyldur launafólks og atvinnurekenda.

Sameiginleg ábyrgð. Aðilar vinnumarkaðarins hafa axlað sameiginlega ábyrgð á vinnumarkaðinum, en jafnframt stuðlað að vexti og viðgangi efnahagskerfisins og þróunar atvinnulífsins og skapað með öðru grundvöllinn undir þróun atvinnuhátta og þekkingarsamfélagsins.

Viðurkennt og víðtækt hlutverk aðila vinnumarkaðarins. Viðurkennt hefur verið af stjórnvöldum og pólitíska kerfinu að aðilar vinnumarkaðarins gegni og eigi að gegna mikilvægu hlutverki, ekki aðeins varðandi ákvarðanir um kaup og kjör á vinnumarkaði, heldur einnig við uppbyggingu og þróun atvinnulífsins og velferðarkerfisins almennt.

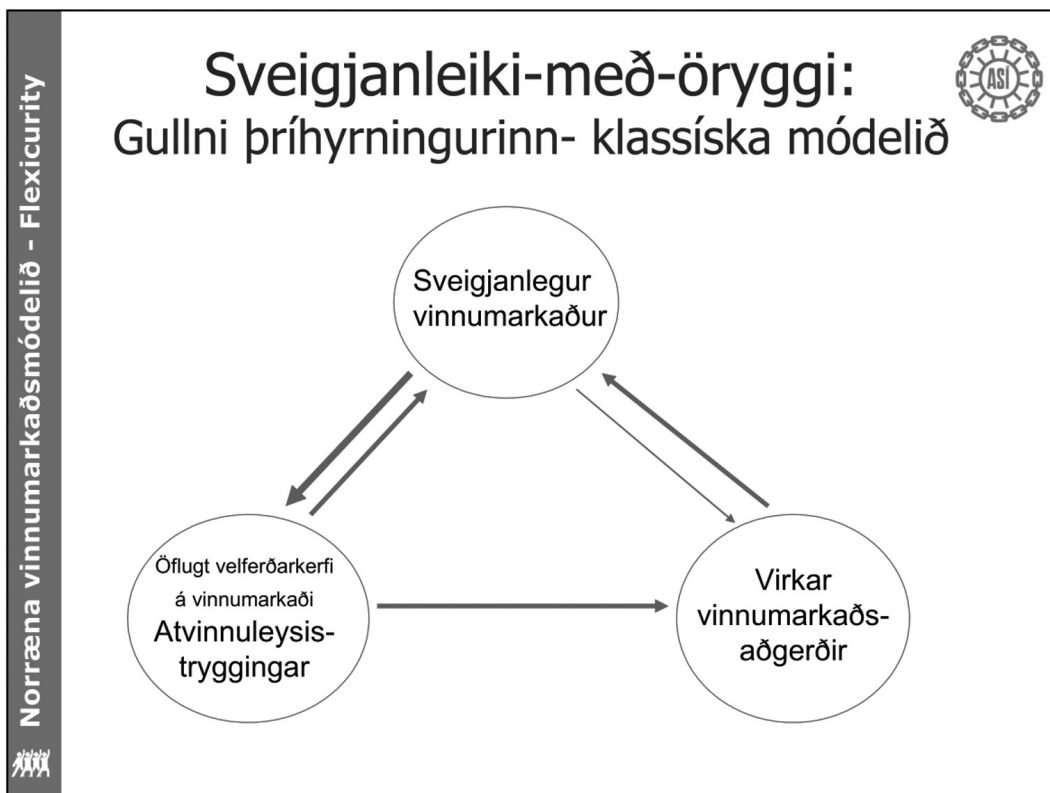
Mannsæmandi kjör og traust réttindi

Það er óumdeilt að norræna vinnumarkaðsmódelið hefur skilað miklum árangri fyrir launafólk, atvinnulífið og samfélagið allt.

Launakjör eru almennt með því besta sem þekkist, jöfnuður og jafnrétti meira en víðast hvar annars staðar og launafólk hefur meiri réttindi og afkomuöryggi.

Vinumarkaður í þróun – sveigjanleiki með öryggi (Flexicurity)

Norrænn vinnumarkaður er í fremstu röð hvað varðar kjör og afkomu launafólks um leið og Norðurlöndin eru í fremstu röð þjóða þegar kemur að samkeppnishæfni samfélags og atvinnulífs á tímum hnattvæðingarinnar. Þessar staðreyndir hafa beint sjónum að sérkennum þessara landa og hvað megi læra af þeim. Danmörk hefur vakið sérstaka athygli fyrir árangur við að ná niður atvinnuleysi og efla atvinnulíf um leið og tekist hefur að verja kjörin. Danska módelið hefur verið kallað „Sveigjanleiki-með-öryggi“ vinnumarkaðsmódelið (e. Flexicurity).



Sveigjanlegur vinnumarkaður felur í sér sveigjanleika og hæfni atvinnulífsins og einstaklinganna til að mæta breytingum og takast á við ný og ögrandi verkefni. Með sveigjanlegum vinnumarkaði er átt við að störf hverfa með breyttum atvinnuháttum og ný verða til. Þá geta einstaklingar lent í því að starfshæfni þeirra breytist t.d. vegna sjúkdóma eða slysa. Þetta þýðir einnig að einstaklingar geta þurft eða velja að skipta um starf/störf og vera tímabundið utan vinnumarkaðar meðan leitað er að nýju starfi eða einstaklingurinn undirbýr sig undir nýtt starf og ný verkefni. Mikilvægt er að mæta þessum breytingum og gera einstaklingum og atvinnulífi kleift að takast á við ný og ögrandi verkefni.

Öflugt velferðarkerfi á vinnumarkaði (atvinnuleysistryggingar).

Á meðan einstaklingur er án atvinnu er fjárhagsleg afkoma hans tryggð með öflugu velferðarkerfi. Þar gegna atvinnuleysistryggingar lykilhlutverki.

Virkar vinnumarkaðsaðgerðir.

Til að aðstoða einstaklinginn út á vinnumarkaðinn aftur til nýrra starfa er öflugt kerfi virkra vinnumarkaðsaðgerða lykilatriði. Slíkt kerfi byggir á ráðgjöf, raunfærnimati, starfsmenntun, starfsendurhæfingu og starfsþjálfun eftir því sem við á í hverju tilviki fyrir sig. Reynslan sýnir að virkar vinnumarkaðsaðgerðir skila fólki út í atvinnulífið aftur. Traust velferðarkerfi gegnir þar mikilvægu hlutverki.

Bent hefur verið á að „Sveigjanleiki-með-öryggi“ módelið hvílir á þremur mikilvægum stoðum:

- Öflugu kerfi samskipta aðila vinnumarkaðarins sem byggja á gagnkvæmu trausti og styrkum grunni og eru lausnarmiðuð. Þar sem kjarasamningar eru meginreglan. Þar sem samningar geta verið allt í senn, á heildarplani, í einstökum starfs- og atvinnugreinum og á fyrirtækjagrunni.
- Öflugu samfélagslegu menntakerfi þar sem áhersla er á góða.
- Grunnmenntun og menntun alla ævina þar sem fjárfest er í nýsköpun.
- Öflugu velferðarkerfi fyrir alla þar sem engir hópar eða einstaklingar eru útlokaðir.

Íslenskur vinnumarkaður

Verkalýðshreyfingin hefur lagt ríka áherslu á að bæta kjörin og treysta stoðir velferðarkerfisins. Um leið er markmiðið að búa íslenskt samfélag, vinnumarkað og launafólk undir framtíðina.

Margt hefur áunnist með starfi verkalýðshreyfingarinnar á síðustu árum. Knúið hefur verið á um löggjöf og samninga sem styrkja íslenskan vinnumarkað almennt og treysta velferðarkerfið á vinnumarkaði. Hér má m.a. nefna:

- Löggjöf og samninga sem treysta réttindi útlendinga á vinnumarkaði og þar með þau grundvallarréttindi sem hér gilda.
- Löggjöf um hækkun og tekjutengingu atvinnuleysisbóta og virkar vinnumarkaðsaðgerðir.
- Löggjöf um fæðingar- og foreldraorlof.
- Samninga um uppbyggingu og aukið fjármagn til ráðgjafar og menntunar fyrir launafólk.
- Samninga um auknar greiðslur til að treysta lífeyrisréttindi, bæði örorku- og ellilífeyris.

Með markvissri launastefnu (og sérstakri áherslu á hækkun lægstu launa) hefur sá árangur náðst að kaupmáttur launa hefur vaxið samfellt undanfarin ár.

Áherslur ASÍ – íslenska leiðin

Þrátt fyrir að margt hafi áunnist með starfi verkalýðshreyfingarinnar er ljóst að enn skortir á að vinnumarkaðurinn hér á landi sé með þeim hætti sem stefnt er að. Það gildir hvoru tveggja um skipulag og samskipti á vinnumarkaði og réttindi og kjör launafólks. Alþýðusambandið leggur áherslu á að byggt verði á því besta úr norræna vinnumarkaðsmódelinu um leið og það er lagað að íslenskum aðstæðum.

Hér á eftir er gerð grein fyrir helstu áherslum Alþýðusambands Íslands á þessu sviði.

Skipulag og samskipti á vinnumarkaði

Samráð stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins

Alþýðusamband Íslands leggur ríka áherslu á að samráð og samskipti samtaka launafólks, samtaka atvinnurekenda og stjórnvalda um framtíðarsýn og samþætta stefnu í efnahags-, atvinnu-, félags- og umhverfismálum verði eflid. Mikilvægt er að skapaður verði fastur rammi um inntak og fyrirkomulag slíks samráðs sem verði reglubundið og varanlegt.

Markmið með slíku samráði er m.a. að skapa skilyrði fyrir jafnvægi og stöðugleika í íslensku efnahags- og atvinnulífi og móta sameiginlega sýn um stefnu í atvinnu- og félagsmálum sem hefur að markmiði að skapa næg og góð störf og öflugt velferðarkerfi á vinnumarkaði þar sem allir geta verið virkir þátttakendur.

Samráð samtaka launafólks og atvinnurekenda

Samhliða samráði og samstarfi aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda er mikilvægt að komið verði á reglubundnum samskiptum og samráði samtaka launafólks og atvinnurekenda þar sem þessir aðilar fjalla um úrlausnarefni er varða vinnumarkaðinn sérstaklega. Markmiðið er að taka á þeim álitu og ágreiningsmálum sem kunna að koma upp um leið um þróaðar eru nýjar leiðir og ný tækifæri.

Skipulag og starfshættir verkafélagsmanna

Mikilvægt er að Alþýðusambandið og aðildarsamtök þess móti skýra sýn og verklag um það hvert skuli vera hlutverk, verkefni og verkaskipting heildarsamtakanna, landsambanda og einstakra aðildarfélaganna gagnvart atvinnurekendum og stjórnvöldum.

Samhliða er mikilvægt að efla vinnustaðastarf og treysta stöðu og hlutverk trúnaðarmannsins. Efla þarf félagslegt fræðslustarf og styðja betur við trúnaðarmannakerfið⁵.

Réttindi gagnvart atvinnurekendum

Helstu úrlausnarefni gagnvart réttindum launafólks í starfi varða eftirtalda þætti:

- Vinna gegn og uppræta launamun kynjanna. Kerfisbundin mismunun kynjanna gagnvart launum gengur þvert gegn grundvallargildum norræna vinnumarkaðsmódelisins og jöfnuði og jafnrétti⁶.
- Vinna gegn mismunun gagnvart útlendu launafólki og félagslegum undirboðum á vinnumarkaði. Slík mismunum og undirboð vega að sjálfum grundvelli þess fyrirkomulags og þeirra réttinda sem byggt hefur verið upp á vinnumarkaði.
- Bæta réttindi launafólks í veikinda- og slysatilvikum til að tryggja betur fjárhagslega afkomu launafólks sem forfallast tímabundið frá vinnu.
- Innleiða grundvallarreglur ILO samþykktar 158 um rétt launafólks vegna uppsagna.
- Bæta „gæði lífsins í vinnunni“ með umbótum á sviði vinnuverndar í víðasta skilningi.

5 Sjá minnisblað „Ný verkefni og nýjar áherslur í störfum trúnaðarmanna, ábendingar í tengslum við endurskoðun kjarasamninga og ársfund 2007“ – Fylgiskjal IV.

6 Sjá einnig minnisblað jafnréttis- og fjölskyldunefndar ASÍ um jafnréttisáherslur í kjarasamningum – Fylgiskjal V.

„Sveigjanleiki-með-öryggi“ – íslenska leiðin

Mikilvægt er að fylgja eftir þeim umbótum sem gerðar hafa verið á löggjöf og í framkvæmd og hafa að markmiði að auðvelda fyrirtækjum og einstaklingum að mæta breytingum í atvinnulífi og samkeppnisumhverfi og nýta þau tækifæri sem hnattvæðingin gefur.

Fylgja þarf eftir markmiðum laga um vinnumarkaðsaðgerðir og tryggja að unnið verði markvisst að því að aðstoða einstaklinga sem standa höllum fæti á vinnumarkaði eða hafa misst vinnuna vegna breyttra atvinnuhátta eða af öðrum ástæðum við að fá nýtt starf við hæfi.

Byggja þarf upp og þróa öflugt einstaklingsmiðað kerfi sem byggir á ráðgjöf, raunfærnimati, starfsmenntun, starfsendurhæfingu og starfsþjálfun eftir því sem við á í hverju tilviki fyrir sig. Markmiðið er að auðvelda sem flestum að vera virkir á vinnumarkaði.

Auka þarf fjármuni og möguleika launafólks til símenntunar og til að sækja sér náms og starfsráðgjöf.

Stefna þarf að endurskoðun laga um atvinnuleysistryggingar á næstu árum með það að markmiði að hækka grunnbætur og auka frekar tekjutengd réttindi til atvinnuleysisbóta.

Lengja ber fæðingarorlof og bæta réttindi foreldra á vinnumarkaði.

Fylgiskjal I

Málefni fyrir ársfund ASÍ 2007

Minnisblað – lagt fyrir miðstjórn ASÍ 29. nóvember 2006.

Ársfundur ASÍ 2007 verður haldinn á Nordica hótelinu dagana 18. og 19. október nk.

Á ársfundi ASÍ 2006 var hnattvæðingin og áhrif hennar á launafólk annað af helstu viðfangsefnunum. Þar var jafnframt fjallað um það með hvaða hætti verkalýðshreyfingin og launafólk getur best varist ógnunum hnattvæðingarinnar og nýtt þau tækifæri sem í henni felast.

Í ljósi umræðunnar á ársfundinum, þróunar á vinnumarkaði og umræðunnar á Evrópuvísu er mikilvægt að fylgja umfjölluninni um hnattvæðinguna eftir og þá sérstaklega að skýra enn frekar sýn samtaka launafólks á þann vinnumarkað og það samfélag sem við viljum sjá þróast hér á næstu árum og áratugum. Í þessum efnum hlýtur verkalýðshreyfingin að líta sérstaklega til grundvallarþátta í þeirri samfélagsgerð sem þróuð hefur verið á Norðurlöndunum/í Skandinavíu. Fyrir því eru einkum eftirtaldir ástæður:

- Norðurlöndin standa framarlega/fremst samkvæmt öllum þeim mælikvörðum sem lagðir eru til grundvallar þegar verið er að meta réttindi og lífsgæði fólks.
- Norðurlöndin eru í fremstu röð þegar metin er samkeppnishæfni þjóða og möguleikar þeirra í hnattvæddum heimi.
- Hvað varðar vinnumarkaðinn, réttindi launafólks og samskipti samtaka launafólks og atvinnurekenda hafa Norðurlöndin um margt mikla sérstöðu og hafa á þeim grundvelli náð mikilvægum árangri. Það á ekki síst við um Danmörku og það módel sem þar hefur verið þróað og gjarnan er kennt við „sveigjanleika með öryggi“.

Lagt er til að undirbúin verði sérstök umfjöllun á ársfundinum um grundvallareinkenni norræna/skandinavíska samfélags- og vinnumarkaðsmódelisins og hvernig megji efla og styrkja þau einkenni hér á landi til að treysta réttindi, kjör og velferð launafólks og alls almennings á Íslandi.

Ætla má að kjara- og efnahagsmál verða ofarlega á baugi þegar ársfundur ASÍ 2007 verður haldinn þar sem allir helstu kjarasamningar aðildarsamtaka ASÍ verða lausir 1. janúar 2008.

Með því að samþætta umfjöllun um efnahags- og kjaramál við undirbúning ársfundarins og í aðdraganda kjarasamninga, við umræðuna um norræna samfélags- og vinnumarkaðsmódelið má vænta þess að ársfundurinn móti víðari og ferskari sýn á viðfangsefnið og hvaða áherslur eigi að leggja á sameiginlegt borð í komandi kjarasamningum.



Fylgiskjal II

Málþing menntanefndar ASÍ: Stefna og samstarf um menntamál á vettvangi verkalýðshreyfingarinnar

Minnisblað 27. febrúar 2007

Þann 20. febrúar 2007 komu saman flestir þeir einstaklingar sem vinna að menntamálum á vettvangi ASÍ og aðildarsamtaka þess til að bera saman bækur sínar um stefnu og samstarf á vettvangi verkalýðshreyfingarinnar.

Á málþinginu voru í umræðum dregin saman helstu verkefni samtakanna í menntamálum á næstu misserum:

I. Löggjöf um fullorðinsfræðslu – annað tækifæri til náms

1. Að Ísland móti sér það markmið að ekki fleiri en 10% vinnuafsisins verði án viðurkenndrar starfs- eða framhaldsmenntunar eftir 10 ár. Þessu verði fylgt eftir með markvissri áætlun um að ná þessu marki.
 - a. Sett verði lög um fullorðinsfræðslu sem kveði á um rétt einstaklinga til að ljúka a.m.k. einu viðurkenndu námi á framhaldsskólastigi á kostnað ríkisins.
 - b. Að allir eigi rétt á raunfærnimati á kostnað ríkisins.
2. Að tryggt verði að launafólk hafi raunhæfa möguleika á að sækja sér aukna menntun og fræðslu.
 - a. Að samið verði um að fólk haldi a.m.k. hluta launa við að sækja sér aukna menntun í atvinnulífinu.
 - b. Að sett verði lög um að heimila launafólki að nýta einnig sérsparnað/ viðbótarsparnað sem menntareikninga.
 - c. Að settar verði reglur sem heimili fullorðnu fólki (25 ára og eldri) að fá námslán til að ljúka viðurkenndu framhaldsnámi.
3. Að lögð verði aukin áhersla á aðstöðu fullorðins fólks til að sækja sér aukna menntun og fræðslu.
 - a. Þróa áfram kennslufræði fullorðinna.
 - b. Að aðferðir í náms- og starfsráðgjöf verði þróaðar með þeim hætti að auðvelda fólki með litla formlega menntun að nýta sér þjónustuna til að komast framhjá hindrunum.
4. Að tryggð verði fjárframlög hins opinbera til að geta boðið upp á nám.
 - a. Samstaða var um að nota þá reiknireglu sem verið hefur að mótast, þar sem ríki greiðir 70% kennslulauna og annan kostnað að fullu. Annan kostnað greiðir einstaklingurinn, sem aftur getur sótt menntastyrki til síns fræðslusjóðs. Í reynd þýðir þetta 85% kostnaðarþátttöku ríkisins, 10% kostnað fræðslusjóða og 5% hjá einstaklingum.
 - b. Almenn náms- og starfsráðgjöf verði áfram kostuð af ríkinu.
 - c. Að raunfærni ráðgjöf verði kostuð af ríkinu.
 - d. Að raunfærnimatið sjálft verði með sambærilegri kostnaðarskiptingu og einingarnámið, þ.e. 85-10-5.

II. Nýi framhaldsskólinn – námsframboð og áhrif á stjórnun

5. Að helstu áherslum úr tillögum Starfsnámsnefndar varðandi nám á framhaldsskólastigi verði hrint í framkvæmd á næstu misserum:
 - a. Mikilvægt er að breyta framhaldsskólanum þannig að verknám og bóknám verði metið að jöfnu.
 - b. Mikilvægt er að auka framboð námsleiða á framhaldsskólastigi, einkum í verk- og starfsnámi.
 - c. Mikilvægt er að draga úr brottfalli nemenda á framhaldsskólastigi.
6. Að þegar verði hafinn undirbúningur að námi á fagháskólastigi fyrir þá nemendur sem lokið hafa verk- og starfsnámi á framhaldsskólastigi, sem vilja sækja sér frekari hagnýta tæknimenntun. Mikilvægt er að slíkt nám verði skipulagt í góðu samstarfi við endurmenntunarstofnanir á viðkomandi sviðum.
7. Alþýðusamband Íslands gerir kröfu til þess að sambandið og aðildarsamtök þess fái fulla og beina aðild að umræðu og stefnumótun um stöðu og framtíð framhaldsskólans, einkum hvað varðar nám í verk- og starfsmenntun, og fagháskólastigsins.
8. Viðurkennt verði að aðildarsamtök Alþýðusambandsins verði fullgildir aðilar að stefnumótun og ákvarðanatöku um mögulega sameiningu Iðnskólans í Reykjavík og Fjöltækniskólans.

III. Aukið fjármagn til fræðslusjóða

9. Lögð verði áhersla á það í næstu kjarasamningum að auka framlög í fræðslusjóði þannig að þeir geti tekið þátt í verkefnum á borð við „annað tækifæri til náms“ og „bætt um betur“.

IV. Fræðslutrúnaðarmenn - náms- og starfsferilskrár

10. Unnið verði að því að byggja upp á vettvangi verkalýðshreyfingarinnar kerfi fræðslutrúnaðarmanna, sem hvata og fyrstu ráðgjafa um menntun á vinnustöðunum.
11. Náms- og starfsferilsskrár geta verið mikilvæg leið fyrir launafólk til að fá viðurkennda menntun sína, reynslu og þekkingu á vinnumarkaði og vegna frekara náms. Vandaðar náms- og starfsferilskrár eru þannig mikilvægur grunnur undir raunfærnimat. Lögð verði áhersla á að kynna kosti náms- og starfsferilskráa fyrir félagsmönnum stéttarfélaganna og aðstoða þá við gerð og viðhald slíkra skráa.

V. Nýjar námsbrautir og kjarasamningar

12. Mikilvægt er að samhliða skipulagningu verk- og starfsmenntunar á nýjum sviðum verði störf/starfsheiti viðurkennd í kjarasamningum. Slíkt er til þess fallið að fá menntun viðurkennda, bæði af þeim sem námið stunda og fyrirtækjunum.

VI. Fjölbjóðlegt samstarf um menntun

13. Mikilvægt er að verkalýðshreyfingin fylgist vandlega með og taki virkan þátt í umræðu um þróun menntunar á Evrópuvísu. Það er löng hefð fyrir því að fræðsluaðilar í atvinnulífinu nýti sér reynslu og þekkingu annarra þjóða við uppbyggingu og þróun verk- og starfsmenntunar hér á landi. Jafnframt hafa fræðsluaðilar hér á landi miðlað þekkingu til annarra landa.

Fylgiskjal III

Norræna módelið

Úrdráttur úr ræðu Ingvar Carlssons' „Framtíð norræna velferðarmódelisins í Evrópu í þróun“, haldinn á vinnufundi Norræna verkalýðssambandsins – NFS 27.-29. september 2006.

Er til eitthvað sem hægt er að kalla norrænt módel? Ef svo er hlýtur að vera mikilvægt að velta upp framtíðarhorfum þess og hvernig hægt sé að þróa það til að tryggja áframhaldandi velsæld og jöfnuð á Norðurlöndum í framtíðinni.

Er til norrænt módel?

Ingvar líkir Norðurlöndunum við systkini. Systkinin velja sér mismunandi starfsvettvang og hafa mismunandi hæfileika en þau eru samt sem áður systkini sem eiga margt sameiginlegt. Máli sínu til stuðnings bendir hann á frammistöðu Norðurlandanna í alþjóðlegum samanburði. Þá gera velferðarmælingar á hverju ári og þar eru norrænu löndin alltaf meðal þeirra tíu þjóða sem koma best út. Í könnun World Economic Forum á samkeppnishæfni fyrir árið 2006 lentu Finnland, Svíþjóð og Danmörk í 2.-4. sæti. Í hagvaxtarmælingum ESB koma Norðurlöndin mjög vel út og auk þess má nefna að í úttekt nokkurra leiðandi bandarískra háskóla var niðurstaðan sú að Norðurlöndin lentu mjög ofarlega á lista yfir þær þjóðir sem taka umhverfismarkmið og umhverfiskröfur alvarlegast.

Það er væntanlega ekki tilviljun að Norðurlöndin standi sig vel þegar litið er til hagvaxtar, efnahagsmála, atvinnustigs, umhverfis- og velferðarmála. Ingvar vísar í skýrslu um norræna velferðakerfið í sögulegu ljósi. Þar er að finna eftirfarandi niðurstöður: „Í samanburði við flest önnur svæði í heiminum teljast Norðurlöndin vera það einsleit og eiga það margt sameiginlegt að það er réttlætanlegt að nota hugtakið norræna módelið. En hvað einkennir þetta módel?

1. Hlutverk ríkisins að standa vörð um félagslegt öryggi er mikilvægt.
2. Félagsleg útgjöld eru fjármöggnuð með skattfé.
3. Félagslegum greiðslum og þjónustu er beint að einstaklingnum.
4. Hin sósíaldemókrataíska verkalýðshreyfing hefur mikil áhrif.
5. Staða kvenna skiptir miklu máli innan módelisins.

Ingvar vitnar í fræðimanninn Urban Lundberg sem telur að norræn samvinna sér einstakt samvinnuform ríkja í heiminum.

Persónuleg skoðun Ingvars er sú að til að við getum skilið norræna vinnumarkaðs- og velferðarmódelið og þroskað það áfram, þurfum við að hittast og tala saman, jafnt í Norðurlandaráði sem og í verkalýðshreyfingunni og öðrum félagasamtökum. Við á Norðurlöndunum höfum fjölbreytta samstarfsmöguleika, jafnt á opinberum vettvangi sem og á vettvangi samtaka af ýmsu tagi. Löndin eiga það sameiginlegt að hafa sterkar og lýðræðislegar verkalýðshreyfingar. Við gátum snemma ferðast milli landanna án vegabréfs og höfðum sameiginlegan vinnumarkað. Við eigum tiltölulega auðvelt með að skilja tungumál hvors annars (hér eru íslenska og finnska að sjálfsögðu undanskildar), sem auðveldar ráðstefnu- og fundahöld. Við erum fimm lítil lönd með virkt lýðræði og þegar við ferðumst á milli Norðurlandanna er það svolítið eins og að ferðast á milli

7 Ingvar Carlsson er fyrrv. formaður sænska sósíaldemókratafloksins og forsætisráðherra Svíþjóðar.

landshluta en ekki til framandi landa. Við áttum okkur kannski ekki á því hvað þetta er sérstakt samband og við þurfum ekki að fara nema 100 ár aftur í tímann en þá lá við stríði milli Svíþjóðar og Noregs.

Niðurstaða Ingvars er sú að norræna módelið sé vissulega til, virki vel og hafi haft jákvæð áhrif í ríkjunum. Burðarásinn í því er velferðarmódelið með sterkri verkalýðshreyfingu, virku lýðræði og margskonar félagasamtökum. En hvernig mun módelinu okkar reiða af í framtíðinni?

Nýjar áskoranir

Við lifum á tímum þar sem stórfelldar breytingar eiga sér stað á mjög skömmum tíma. Norræna módelið okkar þarf að takast á við nýjar áskoranir vegna þessara breytinga.

Fyrst ber að nefna alþjóðlegt fjármagn sem er meira og valdameira en nokkru sinni fyrr. Upphaf verkalýðsfélaganna má rekja til aldamótanna 1900 og var þá andsvar við valdi fjármagnseiganda. Þá stóð verkafólk frammi fyrir atvinnurekendum sem í krafti auðs og valda stýrðu aðstæðum verkafólks, vinnutíma, launum og aðbúnaði, af hroka og yfirgangi. Kraftur auðs er ekki minni í dag þó að launafólk eigi sér öflug hagsmunasamtök þá er fjármagnið hætt að vera bundið við þjóðríkið og flæðir frjálst milli landamæra. Hvernig á verkalýðshreyfingin að bregðast við þessu. Nú er þetta ekki barátta milli hagsmuna innan sama lands heldur er mótherjinn óáþreifanlegri og spilar á mun stærri leikvelli en launafólk sem raskar mjög valdahlutföllum í verkalýðsbaráttunni á kostnað launafólks.

Þjóðríkið hefur því fengið nýtt hlutverk. Áður fyrr fór pólitísk stefnumótun og verkalýðsbarátta fram innan landamæra þess. Í dag eru mörg af verkefnum komin yfir til stærri landsvæða. Þjóðríkið er þó ekki valdalaust og er enn mikilvægasta pólitíska einingin en mörg viðfangsefni eru orðin yfirþjóðleg. Dæmi um þetta eru: umhverfismál, frjálst flæði fjármagns og vinnuafls, möguleikinn á að nota ríkisfjármál til að vinna gegn atvinnuleysi o.s.frv. Í þessum málum hefur þjóðríkið ekki sömu völd og áður.

Í dag færa fyrirtæki starfsemi sína milli landa allt eftir því hvar samkeppnisaðstæður eru bestar. Við flytjum ekki bara vörur og þjónustu milli landa heldur er vinnuafli orðið mjög hreyfanlegt. Þar að auki hefur tæknin gert okkur kleift að fylgjast með atburðum sem eiga sér stað í fjarlægum löndum um leið og þeir gerast og það sem gerist í fjarlægum heimsálfum hefur á skömmum tíma áhrif á hlutabréfamarkað, vexti og atvinnustig hjá okkur. Í þeim skilningi hefur heimurinn minnkað og hagsmunir fólks víða um heiminn hafa mikil áhrif á okkar daglega líf.

Margt hefur breyst á sl. 20 árum sem hefur dregið úr lýðræðislegum völdum félagasamtaka. Fjölmíðlar hafa mun meiri áhrif á skoðanamyndun og dregið hefur úr ákvarðanatöku sem byggir á lýðræðislegum umræðum á fundum og innan samtaka. Einnig hefur ákvarðanatökufærlinu verið hraðað. Stöðugt er verið að taka fleiri og stærri ákvarðanir sem varða almannahag og oft og tíðum gefst ekki tími fyrir lýðræðislegt ákvarðanaferli þar sem ákvarðanirnar fá að vaxa á tiltölulega löngum tíma. Evrópusambandið hefur einnig haft mikil áhrif á þetta þar sem margir upplifa að ákvarðanirnar séu teknar af sérfræðingum. Ingvar bendir á að ESB sé þó fyrst og fremst pólitískt samstarf og því sé hefðin sú að ákvarðanir séu teknar á lýðræðislegum vettvangi og reynsla Norðurlandþjóðanna af samráði í norræna módelinu sé mikilvæg inn í Evrópusamstarfið. Þarna gefst frábært tækifæri fyrir ungt fólk að taka þátt í og hafa áhrif á þróun í Evrópusamstarfinu og er ágætis mótvægi við þjóðernisrembinginn sem er kannski óæskilegasta aukaverkunin af árangri norræna móðelsins.

Stjórnmal í framtíðinni

Í framtíðinni mun stjórnmalastarf fara fram á fjórum sviðum og verkalýðsbaráttan þar með. Á sveitastjórnarstiginu eða í félaginu fer mikilvægt starf fram enda er nándin við fólkið mest þar. Þjóðríkið verður áfram mikilvægasta pólitíska einingin. Samstarf svæða, sem er mismunandi eftir því hvar við erum í heiminum, mun verða mikilvægara og þróast með tímanum. Þessi þróun á sér ekki bara stað í Evrópu heldur á þetta við alls staðar, jafnvel á fátækustu svæðum Afríku. Að lokum verður alþjóðleg samvinna mikilvægari, sérstaklega með tilliti til umhverfismála. Þetta samstarf skiptir sköpum fyrir framtíð mannkyns því markaðsöflin ráða ekki við þau risastóru vandamál sem við þurfum að leysa á sviði umhverfismála, friðarmála og í að vinna gegn fátækt. Norrænu löndin hafa í gegnum tíðina látið til sín taka í alþjóðlegum málefnum og eiga áframhaldandi mikilvægt starf fyrir höndum.

Framtíð norræna velferðarmódelisins

Til að norræna módelið geti þróast og styrkst í framtíðinni verðum við að sjá til þess að eftirfarandi skilyrði verði uppfyllt. Það þarf festu í ríkisfjármálum með styrkri stjórn efnahagsmála. Til að hægt sé að halda uppi öflugum velferðarkerfi þarf að halda vöxtum lágum, það skapar trúna á hagkerfið, það skapar stöðugleika. Þá þurfum við í auknum mæli að starfa saman þvert á landamæri, jafnt í stjórnmalum sem og í verkalýðshreyfingunni. Við munum ekki sætta okkur við lægri laun en við getum ekki staðið vörð um atvinnugreinar sem standast ekki samkeppni lengur og þurfum að þróa nýjar greinar þar sem við tryggjum áframhaldandi góð lífskjör en neitum að reyna samkeppni í greinum þar sem við keppum við lönd með mun verri lífskjör.

Við þurfum að leggja áherslu á að auka samkeppnishæfni atvinnulífsins með því að leggja áherslu á rannsóknir og þróunarstarf sem fer fram í samvinnu og rökræðu milli fræðimanna, stjórnmalamanna og verkalýðshreyfingarinnar á Norðurlöndum. Samhliða því verður að efla menntun, símenntun, endurmenntun, rannsóknir og tæknistig. Þannig eflum við samkeppnishæfni en ekki með því að sætta okkur við lélegri kjör fyrir launafólk. Í Kína, Indlandi og víðar eru nýir markaðir að skapast með eftirspurn af ýmsu tagi. Við í Evrópu þurfum að hafa hugmyndaflug um framboð fyrir þessa markaði og þar keppum við, við Japan og Bandaríkin.

Það hefur einkennt norrænu verkalýðshreyfinguna að barátta hennar er ekki eingöngu launabarátta heldur hefur hún áhrif á mótun stefnu í velferðar- og vinnumarkaðsmálum. Það er mikilvægt að hreyfingin standi vörð um tekjutengingu í félagslega bótakerfinu því með þeim hætti tryggjum við að velferðarkerfið sé eign allra, líka þeirra með hærri launin. Þannig skapast eining um kerfið og allir hafa hagsmuna að gæta að skapa góð skilyrði fyrir öflugt velferðarkerfi. Þetta er grundvöllur norræna módelisins, andstætt við t.d. Bandaríkin. Þessi eining er mjög mikilvæg þegar litið er til baráttunnar í framtíðinni sem snýst um samkeppni á alþjóðavísu.

Við þurfum að eiga hugmyndafræðilegar samræður um þau gildi sem við stöndum fyrir og hvaða vandamál við þurfum að kljást við í framtíðinni. Við verðum að vita hvernig samfélagi við viljum búa í. Financial Times skrifaði nýlega um norræna módelið og að það væri eitt af mannvænlegri samfélögum sem sköpuð hafa verið. Auðvitað má rökræða lengi um það hvernig norræn samfélög séu í samanburði við önnur en flestir eru þó sammála um að þessi samfélög séu með þeim réttlátari. Ingvar Carlsson telur að norræna módelið sé okkur mikill styrkur í því að takast á við framtíðina og að það væri mjög óviturlegt að hlúa ekki að því og þróa það áfram til að takast á við nýjar aðstæður.

Fylgiskjal IV

Minnisblað

Ný verkefni og nýjar áherslur í störfum trúnaðarmanna, ábendingar í tengslum við endurskoðun kjarasamninga og ársfund 2007. 23. maí 2007

Undanfarin ár hafa orðið miklar breytingar á hlutverki og störfum trúnaðarmanna. Má þar m.a. nefna að með lagasetningum á borð við *lög um hópuþpagsagnir, lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum*, og *lög um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum* er gert ráð fyrir því að trúnaðarmönnum stéttarfélaga verði fengin ný verkefni sem að mörgu leyti eru frábrugðin þeim verkefnum sem þeir nú sinna samkvæmt kjarasamningum. Það er mikilvægur þáttur í góðri innleiðingu þessara laga á íslenskum vinnumarkaði að trúnaðarmönnum verði sköpuð góð skilyrði til að takast á við þessi nýju verkefni.

Þessar breytingar ættu að gefa aðildarsamtökum ASÍ tilefni til að setja sér markmið um að starfi trúnaðarmanna verði almennt gert hærra undir höfði en nú er. Sköpuð verði frekari skilyrði jákvæðni meðal launafólks gagnvart trúnaðarmannastarfinu, virðing þess aukin og það gert eftirsóknarvert, m.a. með því að umbuna starfsmönnum á einhvern hátt, fyrir að taka þau störf að sér.

Á fundi sem haldinn var með velferðarnefnd, menntanefnd og vinnumarkaðsnefnd, þann 20. mars sl. til undirbúnings ársfundar ASI 2007, komu fram ýmist atriði er varða trúnaðarmenn og fundarmenn lýstu áhyggjum sínum af þróun mála. Atvinnurekendur virðast margir hverjir ekki leggja mikið uppúr því að hafa trúnaðarmenn innan sinna fyrirtækja og þeir virðast ekki gera sér grein fyrir þeim ávinningi sem það hefur í för með sér. Einnig hefur borið á því að trúnaðarmenn hafa ekki fengið tækifæri til að sækja sér fræðslu þrátt fyrir ákvæði kjarasamninga. Í kjarasamningum þarf þó alltaf að fá leyfi atvinnurekanda. Mikilvægt er að kynna starfsfólki réttindi trúnaðarmanna í fyrirtækjum.

Fræðsla

Eitt af áhersluatriðum ASÍ er að efla félagsmálafræðslu og menntun til að þekking og hæfni forystumanna og annarra talsmanna verkalyðshreyfingarinnar sé sem best á hverjum tíma.

Trúnaðarmannafræðslan hefur verið einn af lykilþáttum í fræðslumálum ASÍ. Á hverju ári er farið yfir efni fræðslunnar, henni breytt eftir tíðaranda og mismunandi áherslum hverju sinni. Margir hafa sótt þessi námskeið og líkað vel og hafa margir af helstu forsvarsmönnum hreyfingarinnar byrjað „baráttuna“ sem trúnaðarmenn.

Nú er verið að vinna að námsskrá fyrir trúnaðarmannanámskeiðin hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Er það liður í að fá námskeiðin metin til eininga á framhaldsskólastigi sem eykur verðmæti námsins og væntanlega eftirspurn. Mat á óformlegu námi í skólakerfinu er að aukast og það að fá trúnaðarmannanámskeiðin metin til eininga gerir námið eftirsóknarverðara.

Skv. kjarasamningum er um að ræða 2 vikur sem trúnaðarmenn hafa fyrsta árið til að afla sér fræðslu og svo 1 vika hin árin, þ.e.a.s. ef starfsmenn eru fleiri en 15. Það er alveg ljóst að þessi tími er ekki nægjanlegur. Trúnaðarmenn hafa ekki fengið greitt

fyrir þessi störf og hafa því oftár en ekki þurft að eyða sínum frítíma til að sinna þeim. Erfitt hefur reynst að fá fólk til trúnaðarmannastarfa og ljóst er að efla þarf fræðslu og þekkingu á störfum trúnaðarmanna með öllum tiltækum ráðum. Í því sambandi má benda á að í Noregi er markvisst verið að efla trúnaðarmenn í starfi og þeir fengnir til að ná til annarra starfsmanna með það í huga að fá þá til að taka að sér trúnaðarmannastarfið.

Á vettvangi verkalýðshreyfingarinnar hefur rík áhersla verið lögð á að efla samstarf samtaka launafólks, atvinnurekenda, fræðslustofnana og stjórnvalda við uppbyggingu og þróun símenntunar. Mikilvægt er að því starfi verði haldið áfram og það eflt enn frekar, ásamt því að efla færni trúnaðarmanna og þekkingu launafólks og atvinnurekenda á störfum trúnaðarmanna.

Að lokum

Samþykkt áðurnefndra laga, kallar á að í komandi kjarasamningum verði lögð aukin áhersla á störf trúnaðarmannsins og staða þeirra verði styrkt innan vinnustaðarins, gagnvart vinnufélögum og atvinnurekanda. Mikilvægt er að trúnaðarmenn fái svigrúm til að sækja sér fræðslu og lögð verði aukin áhersla á það í komandi kjarasamningum. Um leið verði unnið að því að gera starf trúnaðarmannsins eftirsóknarverðara, m.a. með því að umbuna þeim með einhverjum hætti fyrir þeirra störf.

Nauðsynlegt er að efla þekkingu og hæfni forystumanna og starfsmanna innan verkalýðshreyfingarinnar. Um leið og starf trúnaðarmannsins verður sýnilegra, það öðlast hærri sess í hugum launafólks og atvinnurekenda, þá um leið verður það eftirsóknarverðara. Því þarf að huga að meira svigrúmi fyrir trúnaðarmenn til að sinna nýjum verkefnum sem óhjákvæmilega verða með breyttum áherslum m.a. í nýjum lögum. Því er mikilvægt að þessum áherslum verði komið að í undirbúningi aðildarfélaganna ASÍ að endurskoðun kjarasamninga næsta haust.

Fylgiskjal V

Til miðstjórnar ASÍ Jafnréttisáherslur í kjarasamningum 22. maí 2007

Á fundi Jafnréttis- og fjölskyldunefndar 21. maí s.l. var tekið til umfjöllunar minnisblað vinnuhóps sem var skipaður starfsmönnum á skrifstofu ASÍ (Maríönnu Traustadóttur, Eyrúnu Björk Valsdóttur, Ingvari Sverrissyni og Sigríði I. Ingadóttur) og hefur á undanförunum vikum unnið að mótun verkefna og hugmynda sem einkum beinast að því að jafnréttisáherslur verði samþættar við kröfugerð aðildarfélaga ASÍ í komandi kjarasamningum.

Vinnuhópurinn fékk á sinn fund Hörpu Ólafsdóttur, forstöðumann kjaramálasviðs Eflingar-stéttarfélags og Elías G. Magnússon, forstöðumann kjarasviðs VR.

Jafnréttis- og fjölskyldunefnd óskar eftir því að miðstjórn ASÍ taki til umfjöllunar tillögur vinnuhópsins og taki ákvörðun um hvort og þá með hvaða hætti þeim verði hrint í framkvæmd.

Tillögur vinnuhópsins eru eftirfarandi:

- **Gátlisti** verði útbúinn fyrir samninganefndir félaganna, þar sem fram komi spurningar sem samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið við kröfugerð stéttarfélaga. Dæmi: Samninganefnd myndi sér skoðun á því hvort að tiltekin kröfugerð hafi mismunandi áhrif á kjör kvenna og karla?
- **Bókun** um aukna hlutdeild kvenna í stjórnnum o.fl. sem fylgir með kjarasamningum SGS, LÍV og Samiðnar frá 1989 verði endurskoðuð og endursamin frá grunni.
- **Könnun og endurmat** á hefðbundnum kvennastörfum og stöðu þeirra í kjarasamningum.
- **Markvissari** gagnaöflun um kynbundinn launamun á vinnumarkaði, með beinni þátttöku landssambanda og félaga með beina aðild.
- **Aukin fræðsla** meðal félagsmanna stéttarfélaga um túlkun og framkvæmd jafnréttislaga.
- **Sáttamiðlun** milli atvinnurekanda og starfsmanna í málum er varða kynbundinn launamun. Sáttamiðlun er hugsuð sem kjarasamningsbundið úrræði, til hliðar við hinar lögformlegu kæruleiðir, sem beita má til að upplýsa, skýra og leiða til lykta álitafni er lúta að því hvort að tiltekinn atvinnurekandi hafi farið á svig við meginreglur jafnréttislaga.