

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 þekkt 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.

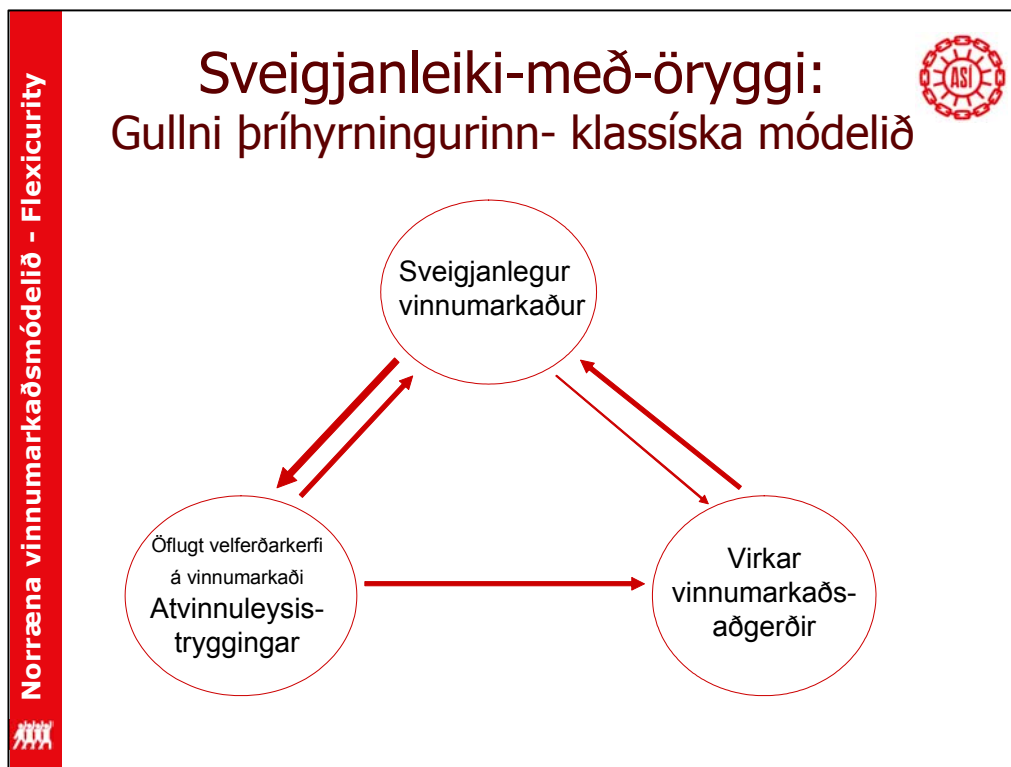
Mannsæmandi kjör og traust réttindi

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.

Vinnumarkaður 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 öflugum 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:

- Öflugum kerfi samskipta aðila vinnumarkaðarins sem byggja á gagnkvæmu trausti og styrkum grunni og eru lausarmiðuð. Þar sem kjarasamningar eru meginreglan. Þar sem samningar geta verið allt í senn, á heildarplani, í einstökum starfs- og atvinnugreinum og á fyrirtækjagrunni.
- Öflugum samfélagslegu menntakerfi þar sem áhersla er á góða grunnmenntun og menntun alla ævina þar sem fjárfest er í nýsköpun.
- Öflugum 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 samfelld 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 eflað. 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 álita og ágreiningsmálum sem kunna að koma upp um leið og þróaðar eru nýjar leiðir og ný tækifæri.

Skipulag og starfshættir verkalýðshreyfingarinnar

Mikilvægt er að Alþýðusambandið og aðildarsamtök þess móti skýra sýn og verklag um það hvert skuli vera hlutverk, verkefni og verkaskipting

heildarsamtakanna, landssambanda og einstakra aðildarféлага gagnvart atvinnurekendum og stjórnvöldum.

Samhliða er mikilvægt að efla vinnustaðastarf og treysta stöðu og hlutverk trúnaðarmannsins. Efla þarf félagslegt fræðslustarf og styðja betur við trúnaðarmannakerfið¹. Í því sambandi er mikilvægt að ASÍ og aðildarsamtök þessi dragi sameiginlega lærdóma af því sem tekist hefur vel og þrói nýjar leiðir.

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 jafnrétti².
- 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.

„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.

¹ Sjá minnisblað „Ný verkefni og nýjar áherslur í störfum trúnaðarmanna, ábendingar í tengslum við endurskoðun kjarasamninga og ársfund 2007“ – Fylgiskjal IV.

² Sjá einnig minnisblað jafnréttis- og fjölskyldunefndar ASÍ um jafnréttisáherslur í kjarasamningum – Fylgiskjal V.

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.